

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: PLANEJAMENTO DA EDUCAÇÃO

Funções manifestas e latentes do Estágio do
Curso de Biblioteconomia da UFRGS e sua re-
lação com os recursos humanos e tipos de
bibliotecas

Ida Regina Chitto Stumpf

Dissertação de Mestrado apresentada
aos Cursos de Pós-Graduação em Edu-
cação da UFRGS

PORTO ALEGRE/1979

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: PLANEJAMENTO DA EDUCAÇÃO

Funções manifestas e latentes do Estágio do
Curso de Biblioteconomia da UFRGS e sua re-
lação com os recursos humanos e tipos de
bibliotecas

Ida Regina Chitto Stumpf

Dissertação de Mestrado apresentada
aos Cursos de Pós-Graduação em Edu-
cação da UFRGS

PORTO ALEGRE/1979

FICHA CATALOGRÁFICA

Stumpf, Ida Regina Chitto

S934f

Funções manifestas e latentes do estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS e sua relação com os recursos humanos e tipos de bibliotecas, por Ida Regina Chitto Stumpf. Porto Alegre, 1979.

p. cm.

Tese (mestr. educ.) - UFRGS.

CDU: 378.147.888-057.88:02

02:378.147.888-057.88

ÍNDICE ALFABÉTICO PARA CATÁLOGO SISTEMÁTICO

Ensino Superior: Estágios: Estudantes: Biblioteconomia
378.147.888-057.88:02

Estágios: Ensino Superior: Estudantes: Biblioteconomia
378.147.888-057.88:02

Biblioteconomia: Ensino Superior: Estágios: Estudantes:
02:378.147.888-057.88

Biblioteconomia: Estágios: Ensino Superior: Estudantes
02:378.147.888-057.88

ORIENTADOR DA DISSERTAÇÃO:

Dr. RICHARD GEORGE WRIGHT

- Doutor em Educação

Teachers College, Columbia University

- Professor Visitante

*dos Cursos de Pós-Graduação em Educação,
Universidade Federal do Rio Grande do Sul*

AGRADECIMENTOS

- . À Coordenação e aos Professores dos Cursos de Pós-Graduação em Educação pelos ensinamentos, ajuda e estímulo recebidos, especialmente ao Prof. Richard G.Wright, pela sua orientação durante o desenvolvimento deste estudo.
- . Aos Professores do Departamento de Biblioteconomia e Documentação da UFRGS que colaboraram com sugestões.
- . Aos Bibliotecários que, com tanta presteza, responderam ao questionário.
- . Aos Alunos do Curso de Biblioteconomia da UFRGS que motivaram este estudo.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	7/8
RESUMO	9/10
INTRODUÇÃO	11/12
1 - CONTEXTO DO PROBLEMA	13/19
2 - REVISÃO DA LITERATURA	20/43
2.1 - Funções Manifestas e Latentes	20
2.1.1 - Funções Manifestas do Estágio	23
2.1.2 - Funções Latentes do Estágio	29
2.2 - Bibliotecas - Meio de Realização do Estágio	32
2.2.1 - Tipos de Bibliotecas	35
● Bibliotecas Públicas	36
● Bibliotecas Universitárias	37
● Bibliotecas Escolares	37
● Bibliotecas Especializadas	38
2.2.2 - Recursos Humanos das Bibliotecas	39
3 - PROBLEMA	44/51
3.1 - Especificação do Problema	44
3.2 - Variáveis	45
● Variáveis Dependentes	46
● Variáveis Independentes	46

3.3 - Operacionalização das Variáveis	46
3.4 - Limitações do Estudo	50
4 - METODOLOGIA	53/63
4.1 - Tipo de Estudo	52
4.2 - Sujeitos	52
4.3 - Instrumento	53
● 1. ^a Parte - Generalidades	53
● 2. ^a Parte - Recursos Humanos	54
● 3. ^a Parte - Estágio	54
4.4 - Testagem do Instrumento	56
4.5 - Procedimentos	58
4.6 - Tratamento Estatístico	58
● Variáveis Dependentes	58
● Variáveis Independentes	59
5 - ANÁLISE DOS RESULTADOS	64/93
5.1 - Relações Entre as Variáveis Dependentes	65
5.2 - Relação Entre as Variáveis Dependentes e Independentes	69
a) Tipos de Bibliotecas	70
b) Quantidade de Profissionais Bibliotecários das Bibliotecas	73
c) Quantidade de Auxiliares das Bibliotecas	76
d) Qualificação dos Bibliotecários	79
e) Qualificação dos Auxiliares	81
f) Treinamento Formal Específico dos Auxiliares	84
5.3 - Regressão Múltipla	86
6 - CONCLUSÕES E SUGESTÕES	94/97
ABSTRACT	98/99
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100/108
ANEXO 1 - Instrumento	109/121
ANEXO 2 - Programa Básico de Estágio	122/124
ANEXO 3 - Resolução n.º 75, do CFB (Conselho Federal de Biblioteconomia)	125/129

LISTA DE TABELAS

1 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação.....	66
2 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas ..	68
3 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação de A- cordo com os Tipos de Bibliotecas	70
4 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas de Acordo com Seus Tipos	71
5 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação de A- cordo com a Quantidade de Profissionais das Bibliotecas	73
6 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas de Acordo com a Quantidade de Profissionais	75
7 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação de A- cordo com a Quantidade de Auxiliares nas Bibliotecas ..	76
8 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas de Acordo com a Quantidade de Auxiliares	78
9 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação de A- cordo com a Qualificação dos Bibliotecários	79
10 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas de Acordo com a Qualificação dos Bibliotecários	80
11 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação de A- cordo com a Qualificação dos Auxiliares	81
12 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas de Acordo com a Qualificação dos Auxiliares	83

13 - Funções que o Estágio Desempenha para a Educação de Acordo com o Treinamento Formal Específico dos Auxiliares	84
14 - Funções que o Estágio Desempenha para as Bibliotecas de Acordo com o Treinamento Formal Específico dos Auxiliares	85
15 - Análise de Regressão Usando como Variável Dependente as Funções Manifestas do Estágio para a Educação	87
16 - Análise de Regressão Usando como Variável Dependente as Funções Latentes do Estágio para a Educação	88
17 - Análise de Regressão Usando como Variável Dependente as Funções Latentes para a Educação	89
18 - Análise de Regressão Usando como Variável Dependente as Funções Manifestas do Estágio para as Bibliotecas .	90
19 - Análise de Regressão Usando como Variável Dependente as Funções Latentes do Estágio para as Bibliotecas ...	91

RESUMO

Por atender aos propósitos das instituições de ensino e dos campos de trabalho, o estágio desempenha funções diferenciadas para ambos. Essas funções podem ser tanto as manifestas na literatura como as não previstas, mas suspeitadas para sua realização e que desvirtuam as finalidades específicas do estágio.

A pesquisa mostra a diferença entre as funções manifestas e latentes que o estágio desempenha para a educação dos alunos do Curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS e para as bibliotecas onde é realizado. As variáveis recursos humanos e tipos de bibliotecas foram relacionadas aos dois tipos de funções.

O estudo é descritivo e utilizou como sujeito 56 bibliotecas credenciadas pela Comissão de Estágio do referido Curso. As funções para a educação foram verificadas através da frequência com que o estagiário realiza tarefas semiprofissionais, profissionais e auxiliares, estas duas últimas caracterizadas como um super e um subaproveitamento do aluno. As funções do estágio para as bibliotecas foram verificadas através da opinião dos bibliotecários-chefes sobre os aspectos positivos e ne

gativos que o estágio está desempenhando para a organização. O tratamento estatístico utilizado foi o estabelecimento da média entre os pontos obtidos pelos sujeitos e os testes de significância utilizados foram t e f .

Os resultados demonstram que, em geral, o estágio está servindo mais como forma dos alunos aplicarem os conhecimentos teóricos recebidos em aula, do que estar utilizando o estagiário em lugar de um profissional ou um auxiliar com baixa capacitação. Há, porém, uma acentuada tendência de sua utilização no lugar desse último.

Nas funções que o estágio desempenha para as bibliotecas, as funções manifestas de servir como meio de comunicação com o Curso, como meio de introdução de novas idéias na instituição e como forma para selecionar e recrutar pessoal profissional superam as funções latentes de servir para aumentar o pessoal das bibliotecas a baixo custos.

Os tipos de bibliotecas, a quantidade e a qualificação dos auxiliares mostraram influir no desempenho das funções. Outras variáveis coletadas pelo instrumento, também, mostraram ser significativas: semestre do aluno, regime de trabalho do estagiário, vantagens que as bibliotecas oferecem ao aluno e a quantidade de leitores das bibliotecas onde o estudante realiza o estágio.

INTRODUÇÃO

O estágio é um dos recursos didáticos utilizados na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS como preparação dos profissionais da área de Biblioteconomia, visando à sua formação em bases mais reais, onde o aluno vivencie os aspectos objetivos da profissão e complemente seus conhecimentos através da prática. Tal exercício é realizado no campo de trabalho do bibliotecário, ou seja, nas bibliotecas locais, onde podem ser verificadas as possibilidades de aplicação dos conhecimentos teóricos; nelas é encontrada, também, a situação da maioria das bibliotecas brasileiras, onde a carência de recursos e a falta de mão-de-obra são uma constante.

A vivência como membro da Comissão de Estágio Curricular do Curso de Biblioteconomia da UFRGS nos fez supor que as diferenças entre bibliotecas, quanto aos seus tipos e aos seus recursos humanos, influíam nas funções que o estágio desempenha, tanto na educação do aluno, quanto no desenvolvimento do trabalho da própria biblioteca. As referidas funções são as manifestas na literatura e as não previstas para a realização do estágio.

A finalidade deste estudo foi a de verificar a

diferença existente entre as funções manifestas e as funções latentes do estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS, bem como a relação dessas funções com os tipos de bibliotecas e respectivos recursos humanos.

Estas constatações foram feitas em 1978, nas bibliotecas de Porto Alegre, credenciadas pela Comissão de Estágio do referido Curso e que, por suas características, foram consideradas aceitáveis para a realização dessa atividade.

Os dados coletados objetivam oferecer à referida Comissão informações para um planejamento mais eficiente e contribuir de maneira adequada para a formação do bibliotecário, pois entende-se que o estágio só poderá auxiliar na elevação do nível de ensino-aprendizagem à medida que for se aperfeiçoando a sua organização.

Acredita-se, com isso, estar também contribuindo para atender ao que determina a Comissão constituída pela Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior - CAPES que, em recente análise sobre o Ensino da Biblioteconomia no Brasil, enfatiza a urgência de serem realizados estudos críticos e avaliativos, visando a proporcionar um melhor nível de ensino e maior capacitação profissional (26).

1 - CONTEXTO DO PROBLEMA

O Ensino da Biblioteconomia tem relação direta com o papel que as bibliotecas exercem para o desenvolvimento da cultura da comunidade, para o aperfeiçoamento das instituições de ensino e para o crescimento individual do homem. A fim de que a organização das bibliotecas seja eficiente e atenda às necessidades dos usuários, faz-se necessária uma adequada preparação técnica de seu pessoal.]

Essa preparação está vinculada, em grande parte, a um currículo que favoreça, ao máximo, o processo de ensino-aprendizagem, embora também seja importante a qualidade do corpo docente e do acervo das bibliotecas que lhe servem de suporte (26).

A formação profissional dos bibliotecários brasileiros, embasada em disciplinas de cultura geral e em disciplinas técnicas, conforme o previsto em seu currículo mínimo, exige a aplicação prática dos conhecimentos teóricos sobre *Organização e Administração de Bibliotecas, Documentação, Catalogação, Classificação, Bibliografia e Referência*. Essa aplicação toma a forma de estágio na grande maioria das faculdades brasileiras.

A análise da única publicação nacional de grande tiragem, que apresenta reunidos os currículos das escolas de Biblioteconomia - *A Biblioteconomia Brasileira: 1915-1965* (64) - embora desatualizada, revela que nenhum dos estabelecimentos de ensino da época (1965) citava o estágio como parte integrante de seu plano de estudos, embora a grande maioria dos cursos o exigisse como condição para a obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

O Parecer n.º 326/63, do Conselho Federal de Educação, que fixou o currículo mínimo dos cursos de Biblioteconomia, é omissivo no estabelecimento de estágio, contrariando a Comissão que estudou a matéria e que apresentou no item 1.6 de suas sugestões o que segue:

- *aos concluintes do Curso de Graduação será conferido o grau de Bacharel em Biblioteconomia, condicionada à exigência de estágio mínimo de 300 horas, em biblioteca designada pela Escola (64/p.22).*

O Ministério de Educação e Cultura - MEC, através da Portaria de 04/12/1962, que homologou currículos mínimos de cursos superiores, pronuncia-se pela exigência do treinamento profissional em todos os cursos (24).

Decretos presidenciais, como o de n.º 66.546, de 11/05/1970, que institui a Coordenação do Projeto Integração, destinada à implementação de programas de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias (9); o de n.º 69.927, de 13/01/1972, que institui o Programa Bolsa de Trabalho (10); o de n.º 75.778, de 26/05/1975, que dispõe sobre o estágio de estudantes no Serviço Público Federal e especifica que ele se destina à complementação educacional (11) visam a oferecer ao estudante oportunidade de exercício profissional simultaneamente com o desenvolvimento de seus estudos teóricos.

A Lei n.º 6.494, promulgada em 07/12/1977 e ainda não regulamentada, que dispõe sobre os estágios de estudan-

tes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante no 2.º grau supletivo, relaciona a formação escolar do aluno com as atividades que lhe devem ser atribuídas durante o estágio, quando apresenta no §2.º, do Art. 1.º:

- *Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano (14).*

O Curso de Biblioteconomia da UFRGS inclui, desde 1956, a prática de estágio como condição para a formação do bibliotecário, constituindo parte integrante da estrutura curricular e objetivando um treinamento complementar, de caráter profissionalizante e obrigatório para o recebimento do diploma.

Essa estágio é realizado nas bibliotecas de Porto Alegre, que se diferenciam em vários aspectos, como o tipo (públicas, universitárias, especializadas e escolares) e os recursos humanos com que contam para realizar seus serviços.

A Comissão eleita pelo Departamento de Biblioteconomia e Documentação da UFRGS, em dezembro de 1976, para os trabalhos de planejamento, coordenação e supervisão do estágio, introduziu modificações no sistema: o período de estágio foi parcelado e distribuído entre os semestres, a partir do 4.º, a fim de se conseguir a aplicação simultânea e associada dos conhecimentos teóricos e práticos. A medida teve como propósito aproximar a aquisição de conhecimentos teóricos, com as atividades que o aluno vivencia, experimentando e aplicando o que aprendeu.

A Comissão apenas supervisiona as 300 horas de estágio exigidas pelo currículo pleno do Curso e controla a realização, durante determinado tempo, de tarefas condizentes com o nível de conhecimentos do aluno. Essas tarefas, especificadas no *Programa Básico de Estágio* (Anexo 2), foram selecionadas pe-

los professores das disciplinas técnicas que as julgaram compatíveis com as atividades que o aluno pode desenvolver em situações de estágio. Tal programa é composto por atividades de nível profissional e auxiliar, desde que, neste último caso, exista algum conhecimento teórico anterior. É através de seu desempenho que o aluno experimenta, otimiza e integra seus conhecimentos, desenvolve as habilidades específicas da profissão de bibliotecário e forma atitudes profissionais com relação aos colegas de trabalho e usuários, aumentando a sua segurança para o futuro desempenho da profissão.

Um bibliotecário habilitado, da instituição onde se realiza o estágio, acompanha o trabalho do aluno; seu papel é semelhante ao de um orientador e controlador da execução das tarefas, não lhe sendo exigida qualquer formação especial, além da condição de Bacharel em Biblioteconomia.

Muitas bibliotecas oferecem remuneração ao aluno, geralmente na forma de bolsa-estágio, exigindo-lhe o compromisso de cumprimento de horário e de realização de tarefas, além das previstas para o estágio curricular. A remuneração, o número de horas exigidas e as vantagens oferecidas variam de biblioteca para biblioteca.

Ocorre, então, que dois tipos de estágio são oferecidos, simultaneamente, para o Curso de Biblioteconomia da UFRGS:

- . O *Curricular*, obrigatório para todos os alunos conforme o previsto no currículo pleno do Curso, a partir do 4.º semestre, com direito a créditos, controlado e supervisionado pela Comissão de Estágio, com 300 horas de duração;
- . O *Extra-Curricular*, não obrigatório, iniciando-se em qualquer época do Curso, realizado por alunos com disponibilidade de tempo e que se dispõem a assumir compromisso com a biblioteca

em troca de uma remuneração, complementando o estágio curricular.

As constantes solicitações das bibliotecas e as vantagens que algumas estão oferecendo para atrair os alunos (horário flexível, alta remuneração, às vezes complementadas com passagens e outras), dão uma visão de que o estagiário de Biblioteconomia está, atualmente, sendo muito procurado e valorizado, principalmente como estagiário *extra-curricular*.

Para as empresas, este tipo de estagiário representa um funcionário com bom nível de qualificação, facilmente obtido e substituído junto às instituições de ensino, com a vantagem de isentá-las de encargos sociais e da burocracia no processo de contratação; esses aspectos não parecem positivos e, muito menos, válidos, mas fogem ao controle da Comissão.

Os trabalhos realizados numa biblioteca são muito diversificados, mas podem ser divididos em duas grandes categorias:

- . Profissionais;
- . Auxiliares.

As atribuições profissionais estão citadas na Lei n.º 4.084/63 (12), que regulamenta a profissão de Bibliotecário, e os trabalhos auxiliares estão relacionados na Resolução n.º 75, do Conselho Federal de Biblioteconomia (25) (Anexo 3).

O déficit de profissionais habilitados para atuar nas bibliotecas brasileiras é muito grande. Em 1974, através de pesquisa realizada por Murilo Bastos Cunha (28), utilizando a proporção de um bibliotecário para 4.000 habitantes, só no Rio Grande do Sul faltavam 1.360 Bibliotecários, caindo esta cifra para 776 no caso de ser excluída a população analfabeta. A estatística se refere às necessidades de profissionais nos Estados, para atuarem em bibliotecas públicas, crescendo a proporção se levarmos em conta as bibliotecas que se destinam às comunidades

específicas, como as especializadas, as universitárias e as escolares.

A falta de auxiliares não foi ainda dimensionada, mas, pelas constatações que seguem, deduz-se que é, também, muito grande o déficit de pessoal treinado através do sistema de ensino para realizar os trabalhos de apoio.

Sabe-se que são poucas as experiências formais para treinar pessoal auxiliar em nosso meio. As experiências mais significativas são as do *Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Médio* - PREMEM e as do *Programa de Treinamento Intensivo de Auxiliares de Bibliotecas* - PROTIAB, porém ambas estão dedicadas a formar pessoal para atuar no interior do Estado, em lugares onde não existe pessoal habilitado por curso superior em Biblioteconomia.

O PREMEM realizou dois desses cursos, em 1975 e 1977, preparando pessoal para atuar, especificamente, em suas escolas; o PROTIAB, instituído pelo Instituto Nacional do Livro - INL, já realizou dez cursos, atingindo a 117 Municípios do Rio Grande do Sul.

As experiências com o 2.º grau profissionalizante são poucas, merecendo destaque as dos Colégios Emílio Meyer e Farroupilha. Também os cursos de Secretariado, através da disciplina de Biblioteconomia e Arquivística, dão um pequeno preparo ao pessoal que pode ser aproveitado como auxiliar.

A categoria *Técnico em Biblioteca*, que corresponde ao Auxiliar, não é reconhecida pela Lei n.º 4.084/62 (12), porém, a reformulação que está sendo proposta pelo Conselho Federal de Biblioteconomia inclui esta categoria para portadores de diploma de curso profissionalizante, em nível de 2.º grau fundamental (23).

As constatações anteriormente mencionadas, referentes à carência de recursos humanos nas bibliotecas e à constante procura de estagiários do Curso de Biblioteconomia da UFRGS,

nos levam a suspeitar que esse estágio esteja assumindo outras funções, não manifestas ou expressas, tais como:

- . Estar contribuindo para ampliar os recursos humanos das bibliotecas;
- . Estar aproveitando o estagiário como mão-de-obra de baixo custo;
- . Estar disvirtuando a formação do aluno, utilizando-o em lugar de um profissional ou de um auxiliar de baixa qualificação, em vez de enquadrá-lo na categoria de semiprofissional, ou seja, de um Bibliotecário em formação.

Assim, identifica-se como problema deste estudo verificar a diferença existente entre funções manifestas e latentes do estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS e a relação destas funções com os recursos humanos e tipos de bibliotecas.

2 - REVISÃO DA LITERATURA

2.1 - Funções Manifestas e Latentes

O termo função nem sempre adquire o mesmo significado nas diversas ciências em que é empregado. Nas Ciências Biológicas, por exemplo, representa o papel que determinada parte do organismo desempenha para sua própria sobrevivência. Porém, na Sociologia, não se pode dizer que, se as atividades sociais deixarem de ser desempenhadas, a sociedade não sobreviverá sem elas (60).

Merton (47), estudando o vocabulário usado por vários Autores na análise funcional, em dado momento, aproxima o conceito de função ao significado que o termo assume na Matemática, definindo-o no sentido de *interdependência, relações recíprocas* ou *variações mutuamente dependentes*, embora admita que o termo possa assumir significados diferentes em diferentes situações.

Também Armellini (4), caracterizando função como um processo, dá ao termo a conotação de *inter-relação*, quando diz que é a *constituição de várias tarefas que contribuem para o su*

cesso, execução e continuidade de uma determinada área ocupacio
nal, e qualifica função como delimitadora da área de ação, con-
ferindo-lhe, assim como Merton (47), responsabilidade na adapta-
ção e no ajustamento de um dado sistema.

Outra interpretação que é dada ao termo é no sen
tido de relação do tipo parte e todo, porém Rex (60) critica es-
te sentido, pois considera que existem fenômenos interligados em
termos desta relação onde não se usa o termo função. Merton (47)
explica melhor o termo, dizendo que função é o papel ou a parte
que desempenha determinado elemento como um todo, dentro de um
sistema integral, de acordo com a maneira com que são relaciona-
dos os elementos dentro do sistema.

Ambos Autores concordam, porém, que uma função é
expressa em termos de sua intenção, isto é, como uma atividade
organizada ou montada para um fim específico.

Para Merton (47), a contribuição que os diversos
elementos fornecem ao sistema com propósito específico, tem a fi
nalidade integradora e devem ser reconhecidas pelos seus parti-
cipantes, denominando-se a estas conseqüências objetivas e in-
tencionais de funções manifestas. A ação é, portanto, explicada
em termos de seu propósito.

Por outro lado, mas correlativamente, às funções
que não constam das intenções nem são reconhecidas, denomina de
funções latentes e são incumbidas de comprovar se a conduta se-
gue ou não sua finalidade prevista. São as conseqüências não es
peradas, consideradas disfuncionais e seus propósitos servem a
outros organismos sociais.

Segundo Merton (47), a distinção entre funções ma
nifestas e funções latentes tem sido usada por vários estudos,
tais como: na estratificação social, na frustração afetiva, na
propaganda como meio de controle social, na moda etc., sugerin-
do que este enfoque dualístico não seja destinado a uma área es
pecial de comportamento, levando a crer que também, em alguns
aspectos da educação, esta diversificação possa ser usada.

A aplicação encontraria respaldo com Anísio Teixeira que, em análise histórica da educação nacional, mostra que nossa sociedade acostumou-se a viver em dois planos:

- *o real, com suas particularidades e originalidade, e o oficial, com seus reconhecimentos convencionais de padrões inexistentes (79, p.62).*

A educação, em consequência, também foi conduzida a uma dualidade de propósitos: os valores proclamados pela sociedade que diziam respeito, entre outros, ao ideal de educação compulsória, à democratização da educação, à oportunidade de mobilidade social por seu intermédio, enquanto que valores reais mostravam que esta mesma sociedade, com suas forças conservadoras, cerceavam os ideais proclamados, usando para isto de estratégias como a dificuldade de recursos para a educação, a aplicação de uma educação escolar do tipo inútil e desencorajadora, a concessão do ensino secundário, em larga escala, à iniciativa privada – apenas para citar alguns – que continham a expansão do ensino, mantendo-o acessível somente às classes mais abastadas.

Sander (66), analisando o formalismo na administração educacional brasileira, que também se constitui numa discrepância entre o que é concebido nas normas prescritas (constituição, leis, regulamentos etc.) e a conduta real, afirma que esta distinção é uma característica das sociedades em transição no processo de desenvolvimento; no Brasil, especificamente, tem suas raízes em toda gama de contrastes físicos, demográficos, sociais, culturais e econômicos com que convive o povo brasileiro.

A diferença entre a forma de propor e a forma de atuar, nas situações relatadas, levam a crer que também nos procedimentos adotados pelas instituições de ensino profissionalizante em relação ao estágio, podem ser encontradas funções manifestas e funções latentes. Brejon (15) reforça esta suspeita quando afirma que, muitas vezes, nas Universidades brasileiras, o estágio a que se submete o aluno constitui, apenas, uma atividade sem relacionamento com os objetivos a que se propõe, fugindo à

sua missão formadora e integradora. Assim, o estágio pode ser visto como um organismo que, no seu funcionamento, realiza atividades tanto intencionais como não previstas para sua execução.

2.1.1 - Funções Manifestas do Estágio

O estágio, por sua característica de complementação educacional desenvolvida na empresa, assume funções diferentes para a Educação e para o Campo de Trabalho, mas que mantêm relações dependentes e complementares, decorrentes do papel que cada um assume na sociedade.

A escola e os campos de aplicação constituem-se forças sociais diferentes, tanto pelas características estruturais e orgânicas que lhe são próprias, como também por seus objetivos globais e específicos. Segundo o CIE-E (Centro de Integração Escola-Empresa) (22), o papel que ambos desempenham na sociedade é decorrente das *energias básicas* inerentes a cada um, ou seja, a *escola*, com seu enfoque humanístico, preocupada com o processo civilizatório, ciência básica, humanismo, educação, desenvolvimento social, ciência aplicada, tecnologia, teoria e estudo; os *campos de trabalho*, com seu enfoque tecnicista, preocupados com o processo de desenvolvimento, a ciência aplicada, tecnicismo, desenvolvimento, desenvolvimento econômico, tecnologia, técnica, prática e trabalho.

A tabela a seguir apresenta as energias básicas da Escola e dos Campos de Aplicação.

ENERGIAS BÁSICAS DA ESCOLA E DOS CAMPOS DE APLICAÇÃO

DA ESCOLA			DOS CAMPOS DE APLICAÇÃO	
FORÇA A COMPONENTES			FORÇA B COMPONENTES	
ENFOQUE HUMANÍSTICO	PROCESSO CIVILIZATÓRIO	↔	PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO	ENFOQUE TECNICISTA
	CIÊNCIA BÁSICA	↔	CIÊNCIA APLICADA	
	HUMANISMO	↔	TECNICISMO	
	EDUCAÇÃO	↔	DESENVOLVIMENTO	
	DESENVOLVIMENTO SOCIAL	↔	DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	
	CIÊNCIA APLICADA	↔	TECNOLOGIA	
	TECNOLOGIA	↔	TÉCNICA	
	TEORIA	↔	PRÁTICA	
	ESTUDO	↔	TRABALHO	

FONTE: CENTRO DE INTEGRAÇÃO ESCOLA-EMPRESA, São Paulo. *Manual de estágio*. São Paulo, 1977. p.19.

De acordo com o CIE-E, as energias sócio-culturais, filosóficas e científicas, apresentadas na tabela acima, quando integradas, conduzem ao necessário *equilíbrio dinâmico* de cada uma e dos segmentos da sociedade onde as mesmas se inserem (22). As diferenças de propósitos e de enfoques formam a ideologia que norteia a ação da Escola e dos Campos de Aplicação, podendo esta ação dissociar ou unir os dois grupos.

Cabe às instituições de ensino, o preparo de mão-de-obra para as comunidades onde atuam e para uma sociedade em constantes transformações como a de hoje, sendo-lhes conferida grande responsabilidade na adequação dos seus objetivos educacionais à realidade do seu meio de ação. Ao campo de trabalho cabe absorver e utilizar estes profissionais preparados pelo ensino, exigindo-lhes uma boa formação, comprovada em um bom desempenho funcional. A forma mais significativa de preparo de profissionais para atuar no mercado de trabalho é a que reúne teoria e prática, sendo o *estágio* o meio utilizado para esta concretização.

A literatura referente a estágios é unânime em caracterizá-lo dentro do processo de ensino-aprendizagem, onde o aluno experimenta e otimiza os conhecimentos adquiridos na escola (1), (15), (21), (34), (69) e (80). Ele é apresentado como um recurso que encontra respaldo entre os partidários do aprender-fazendo, pois este método supõe *experimentalmente situações de aprendizagem* (37, p.41). O estágio é, então, visto como formulador de problemas e exercícios reais para o aluno, *revelando-se* como um procedimento didático mais de acordo com os modelos pedagógicos atuais (58).

Na jurisprudência encontramos também definida esta ligação do estágio com o ensino, através do Relator Newton Supicira, quando se expressa sobre o estágio no Parecer n.º 633/71, dizendo:

- ... ser uma aprendizagem pela prática de atividades correspondentes ao campo profissional do curso, um tipo de learning by doing, controlado e orientado por professores do curso. É portanto uma aprendizagem dirigida (78, p.208).

Bender & Lemberger (6) reforçam esta ligação quando colocam como objetivo para um programa dessa natureza, acelerar o desenvolvimento da competência do aluno, considerando que o estudante pode aprender mais da ciência de seu curso quando tem uma oportunidade imediata de associá-la com a prática.

Este treinamento do aluno nos campos profissionais, sob a forma de estágio, propicia uma identificação com a realidade e contribui, segundo Savi (70), para o amadurecimento tanto do intelecto como de comportamentos, desenvolvendo no estudante maior agilidade diante dos problemas reais.

O comportamento dos alunos, durante a realização do estágio, pode ser expresso tanto em relação ao serviço em si, como quanto às pessoas e objetos. Os comportamentos referentes às pessoas visam a desenvolver atitudes, e os referentes ao serviço em si e aos objetos visam a desenvolver habilidades.

As habilidades são formadas pelo treinamento, combinado com a capacidade inata do indivíduo para realizar tarefas intelectuais e motoras com facilidade e precisão (18),(22). A escola, para desenvolver as habilidades específicas requeridas pelas diversas profissões, necessita da colaboração das empresas que possuem equipamentos e instrumentos atualizados para a prática.

O estágio, visto assim como situação de trabalho, tem sempre, praticamente, os mesmos estímulos agindo sobre o aluno. Segundo Lobo (45), o homem acostuma-se a reagir sempre da mesma maneira em situações semelhantes e, quando os estímulos são os mesmos (comportamento condicionado), incorpora hábitos bastante difíceis de serem alterados. Gaspary (34) concorda ser o estágio não só um meio de aquisição de conhecimentos, mas também de formação e fixação de hábitos de trabalho.

É através do estágio que, geralmente, o aluno estabelece o primeiro contato com o ambiente ocupacional. Mesmo que o estudante seja informado sobre os diferentes aspectos do relacionamento humano profissional, somente uma participação ativa e variada lhe possibilitará a formação de atitudes adequadas para responder às situações encontradas no meio de trabalho (21), (58).

Souza afirma que o preparo para profissões que exigem inter-relações humanas, dificilmente será obtido com aprendizagens teóricas,

- *ainda que esta teoria tenha sido cuidadosamente selecionada e estrategicamente desenvolvida para este fim (76, p.27).*

A mudança da sala-de-aula para o campo da prática cria no aluno a necessidade de uma redefinição pessoal, pois a atitude normalmente passiva, receptiva e até submissa deve ser substituída por uma atuação ativa, produtiva e, em alguns casos, diretiva. A alteração decorrente desta mudança, pode criar tensões e frustrações, mas, em resposta, oportuniza um amadurecimen

to pessoal, decorrente da necessidade de manipular situações, tomar decisões e aquilatar resultados, formando, desta forma, os comportamentos desejados (38).

[O contato com a realidade sócio-cultural-econômica do mercado de trabalho propicia, ainda, a minimização do impacto da passagem da vida estudantil para a vida profissional, reduzindo a situação de insegurança inicial do recém-formado. Assim, o estágio atua no sentido de possibilitar ao aluno a aquisição de atitudes de trabalho, através do contato com pessoas de níveis e escalões diferentes, ao mesmo tempo que visa a diminuir a insegurança do futuro profissional ao ingressar no mercado de trabalho (22).]

Considerado desta forma, encontramos como primeira e principal função para o estágio a função educativa, pois sua finalidade específica é contribuir para o processo de ensino-aprendizagem, para o desenvolvimento de hábitos, habilidades e atitudes profissionais, diminuindo a hesitação do aluno e valorizando sua profissão. Somente a participação em um variado número de atividades semelhantes as que ele vai executar como profissional farão com que o estágio desempenhe adequadamente essas funções para o aluno.

Para que o estágio aconteça, é necessário a colaboração da escola e da empresa. Este inter-relacionamento gera responsabilidades recíprocas. Uma ação integradora das duas partes possibilita à escola, atingir a empresa através da apresentação de novas idéias e, às vezes, da modificação de métodos obsoletos, influenciando na sistemática de trabalho; à empresa, alimentar o sistema de ensino com informações que objetivam ajustar currículos e programas às necessidades de sua clientela, fazendo com que a escola se mantenha na vanguarda e dentro da realidade (1), (15), (22), (62) e (70). Este intercâmbio de cooperação que une e integra, de maneira objetiva e eficiente, o ensino acadêmico com a atividade prática desenvolvida na comunidade, atua como ação inovadora e comunicadora para o estágio. Ao mesmo tempo, reforça seu valor para a educação, possibilitando um fluxo de realimentação para o sistema de ensino.

É necessário, entretanto, que as instituições de ensino e as empresas criem mecanismos que permitam a livre e fácil manifestação da opinião, sendo as atividades de estágio (reuniões, visitas etc.) elementos valiosos para este inter-relacionamento.

Em estágios de Biblioteconomia, Palmer (56) aconselha que as bibliotecas e os cursos tenham a flexibilidade necessária para aceitar as novas idéias. Isto é recomendado a fim de que as escolas formem pessoal capacitado para atuar nas bibliotecas de hoje, e estas, para que definam aos cursos os modelos de profissionais necessários para atender às necessidades de informação da sociedade atual. Lynch (46) salienta a necessidade de cooperação do(s) bibliotecário(s) onde se realiza a prática no processo de transmissão de sua vivência para o aluno.

Ainda dentro de uma atuação administrativa, Santos (69), seguindo a mesma filosofia do CIE-E (22), atribui ao estágio a função de auxiliar as empresas no recrutamento, seleção e treinamento de profissionais. O aproveitamento de bons estagiários como técnicos será, no futuro, a certeza de melhores escolhas para a empresa, além de abreviar o tempo gasto nas etapas de classificação de pessoal e de estágio probatório.

Sintetizando, são essas as funções manifestas do estágio, destacadas pela literatura:

- *Para a Educação* – contribuir para o processo de ensino-aprendizagem, complementando e integrando os conhecimentos teóricos; contribuir para o desenvolvimento de hábitos e habilidades específicas; possibilitar ao aluno a aquisição de atitudes profissionais. Estas funções, quando bem desempenhadas, diminuem a insegurança do aluno ao ingressar no mercado de trabalho como profissional;
- *Para o Campo de Trabalho* – concorrer para a introdução de novas idéias, impedindo a estagna-

ção da empresa; servir de comunicação entre o campo de trabalho e o sistema de ensino; auxiliar as empresas no recrutamento, seleção e treinamento de pessoal, reduzindo o investimento que as organizações estão sujeitas quando contratam profissionais recém-formados, sem prática, pois abrevia o período de adaptação profissional antecipando sua utilização e o aperfeiçoamento da mão-de-obra desejada.

2.1.2 - Funções Latentes do Estágio

O estágio deve ser realizado em organizações onde se desenvolvam serviços relativos à preparação profissional do aluno. Toda organização é formada por indivíduos que desempenham seus papéis e ocupam determinadas posições dentro do sistema. Os papéis desempenhados por esses indivíduos são relacionados de forma a dar uma estrutura à organização e a dividir o trabalho para que não haja duplicação de funções (7).

Este sistema de papéis, como é chamado, nem sempre se apresenta de forma muito clara; vários fatores interferem nesse campo, dificultando a definição de papéis específicos o que freqüentemente leva a conflitos de ordem pessoal e/ou de relacionamento com o grupo de trabalho (41).

O conceito de papel tem ligação com as atividades de uma pessoa em determinado cargo. Esta relação condiciona o comportamento que se espera que o indivíduo apresente quando ocupa determinada posição. As atividades, e conseqüentemente os papéis, diferem; por isso alguns papéis são mais difíceis de desempenhar do que outros, como, por exemplo, aqueles que exigem maior conhecimento teórico para a sua realização. Outros fatores, além do preparo, podem contribuir para que o indivíduo ocupe determinado papel na organização, como, por exemplo, a falta de pessoal disponível para desempenhar determinadas atividades (7), (41).

O papel de estagiário, ou seja, de um profissional em formação, deve ter seu lugar específico dentro da estrutura da organização que o recebe. Esta posição está relacionada com as atividades que o aluno virá desenvolver no estágio, para que complemente sua formação através da prática. As atividades devem ser adequadas à formação do aluno e bastante variadas por que, segundo Katz e Kahn,

- *quanto maior o número de atividades contidas dentro de um papel, tanto mais provável que ele seja satisfatório (42, p.203).*

Não havendo uma posição bem definida para o aluno na estrutura da organização que lhe permita desempenhar seu papel como estagiário, ele terá que assumir uma posição que não lhe é devida. Isto acontece, principalmente, quando há falta de pessoal na empresa. Se a carência for numa posição que exige condições *aquêm* das possibilidades do aluno, ocorrerá um subaproveitamento do estudante, o que não é desejável, pois impede que ele ponha em prática seus conhecimentos. Se a posição carente for a profissional, as atividades e, conseqüentemente, os comportamentos exigidos do estagiário estarão *aquêm* de suas possibilidades, pois ele só estará apto para desempenhar o papel de profissional, no final do curso, quando completará sua formação.

Nestas situações descritas, o conflito interno do aluno é evidente: no caso da falta de aptidão para desempenhar o papel de profissional, a satisfação no cargo é correspondentemente baixa; no caso de excesso de aptidão, o aluno experimenta uma sensação de futilidade que pode diminuir ou anular sua motivação para a carreira. Portanto, essas situações dão origem a conflitos psicológicos de alguma espécie e grau no aluno que podem ter conseqüências permanentes (42), (43).

A ocupação indevida do estagiário, para suprir a falta de outras categorias funcionais nas empresas, constitui uma finalidade não esperada do estágio que interfere na formação do aluno. Porém, ela só ocorrerá, se o objetivo que leva a orga

nização a solicitar estagiários for o de preencher a falta de funcionários, aproveitando as facilidades com que os alunos podem ser obtidos junto às escolas e os baixos custos que sua admissão acarreta. Esta finalidade, extremamente voltada para a resolução dos problemas de pessoal, origina funções latentes que o estágio pode estar desempenhando para as empresas e que, muitas vezes, se sobrepõem às finalidades esperadas dessa atividade.

O papel que o estagiário desempenha numa organização está sempre vinculado às finalidades de sua admissão e de termina as expectativas que o grupo tem sobre ele.

As expectativas do grupo existem na mente dos membros da organização e são encarregados de definir a espécie de comportamento que é esperado do estagiário; representam padrões em cujos termos seu desempenho será avaliado (42). Assim, se a expectativa do grupo é de que o estagiário desempenhe o papel de um auxiliar menos capacitado ou de um profissional já qualificado, tanto as atividades que lhe serão atribuídas quanto os padrões para sua avaliação estarão baseados nessas duas categorias.

O papel recebido pelo estagiário, através da expectativa do grupo, influencia diretamente no seu desempenho, pois cada indivíduo, em uma organização, age em relação e em reação ao que os membros de seu conjunto espera dele. Se as expectativas transmitidas estiverem dentro das aptidões do aluno, originam uma força motivadora, isenta de conflito; se forem vistas pelo estagiário como coercitivas podem originar forte resistência que leva a resultados diferentes e até mesmo opostos ao comportamento esperado (42).

Além dessas forças externas que agem sobre o aluno existe sua expectativa pessoal sobre o papel. A concepção que o estagiário tem sobre seu trabalho lhe dá consciência de quais os comportamentos que o levarão a cumprir as suas responsabilidades e que o conduzirão à realização de seus objetivos próprios.

Havendo dissonância entre os objetivos pessoais do aluno e os da empresa, haverá necessidade de alterar seu comportamento para manter-se no cargo, intensificando o conflito interno, com conseqüências difíceis de predizer (42).

Sintetizando, as finalidades não previstas ou funções latentes do estágio podem ser assim identificadas com suas respectivas conseqüências:

- *Para a Educação* – utilizar o estagiário em lugar de um profissional qualificado ou de um funcionário menos capacitado; nos dois casos há prejuízo para a formação do aluno, revelado através de sentimento de incapacidade ou de falta de motivação para o exercício profissional;
- *Para o Campo de Trabalho* – contribuir para aumentar os recursos humanos da empresa e utilizar o estagiário como mão-de-obra de baixo custo; essas finalidades, não previstas para a realização do estágio, podem influir nas expectativas que o grupo mantém sobre o aluno e, conseqüentemente, sobre seu desempenho.

2.2 - Bibliotecas – Meio de Realização do Estágio

Conforme foi caracterizado anteriormente, o estágio deve ser realizado em organizações onde se desenvolvem serviços relativos à preparação profissional do estagiário. Por esta razão, os estágios dos cursos de Biblioteconomia são realizados em bibliotecas ou instituições similares como os centros e serviços de documentação, serviços de informação etc. Estas instituições desempenham um papel importante para complementar a formação do aluno e, também, para o aprimoramento dos indivíduos e da sociedade. São consideradas um dos instrumentos culturais mais úteis para o desenvolvimento e o meio mais eficaz e e

conômico de por o material impresso ao alcance da maioria do povo (49), (54) e (74).

No contexto moderno, as pessoas devem estar bem informadas para cumprir, de forma eficiente, os papéis que lhe são confiados. A importância da informação no mundo atual é tão expressiva que se constitui, hoje, num novo poder, tanto para o homem, individualmente, como para os sistemas sociais onde atuam, sendo ambos mais desenvolvidos quando mais informações possuem e gerarem. Portanto, o progresso depende, em grande parte, do grau em que as informações se acham disponíveis (49), (57).

As informações registradas nas fontes escritas ou delas derivadas transmitem as experiências de outros indivíduos e de outros povos. O acesso a essas fontes, e, portanto, ao conhecimento e à cultura está implícito no princípio do direito à livre expressão do pensamento, que subentende o direito de ler. A *Carta do Livro*, proclamada em 1971 pela UNESCO, durante o Ano Internacional do Livro, ratifica esses conceitos quando proclama, em seu Art. 1.º, que todo o indivíduo tem o direito de ler (19).

As bibliotecas são, por excelência, as organizações, que reúnem os materiais que contêm as informações. As primeiras bibliotecas surgiram na antiguidade, quando o homem começou a registrar e a colecionar as informações fixadas nos mais diversos suportes (tijolos, papiros, pergaminhos etc.) e a armazenar seus conhecimentos; iniciava-se, então, uma nova forma de comunicação entre os indivíduos, proporcionando lugar adequado para reunir os livros e outros materiais informativos, centralizando idéias de importância para a comunidade que serviam e facilitando seu acesso e difusão (2), (57) e (65).

Com o aumento extraordinário dos conhecimentos e conseqüentemente das publicações que os registram, as atribuições da biblioteca moderna cresceram em número e importância.

Considerada até há pouco tempo apenas como uma

instituição cultural, a biblioteca assume, hoje, o caráter de uma empresa complexa. Entende-se por empresa a

- aplicação combinada de determinadas atividades encaminhadas para a obtenção de um fim determinado (29, p.1),

e por complexa as que diversificam suas atividades, transformando a matéria-prima em vários produtos.

Assim sendo, a biblioteca moderna é, realmente, uma empresa complexa pois, utilizando matéria-prima variada (livros, periódicos, microfilmes, fichas etc.) o bibliotecário realiza um variado número de atividades, sejam elas técnicas, sociais ou administrativas, elaborando as fontes de informação (produtos) que colocam à disposição dos usuários.

Dimitroff (29) assinala seis conjuntos de atividades realizadas pela biblioteca moderna e que se diversificam na medida em que crescem seus recursos. São elas as operações técnicas, sociais, financeiras, contábeis, administrativas e de segurança. Geralmente, as operações financeiras, contábeis e de segurança atuam como administrativas, reduzindo-se o conjunto para três atividades.

De acordo com o pensamento de Peter Drucker (31), precisamos partir da finalidade de uma empresa para sabermos o que ela é. Esta finalidade ultrapassa as fronteiras da empresa e é determinada pela sociedade em que se acha inserida. Assim sendo, a finalidade da biblioteca e seu tipo são, por esta razão, determinados pela natureza da comunidade que serve, seja ela uma população, uma instituição de ensino, uma indústria ou qualquer forma de sociedade onde presta seus serviços.

Drucker (31) afirma, também, que só existe um motivo válido para a finalidade de uma empresa: criar um consumidor, ou um cliente, como denomina Gross (36). No caso específico da biblioteca corresponde a criar um usuário, ou seja, um consumidor, um cliente de informação. Assim como é a ação da empresa

que satisfaz o consumidor é a ação rápida e precisa da biblioteca que vai satisfazer as necessidades de informação do usuário.

Gross (36) identifica uma rede de clientela, onde inclui:

- *Clientes diretos* - os que se servem diretamente dos bens produzidos pela empresa, aumentando numericamente na medida em que aumentam os serviços que lhe são prestados;
- *Clientes remotos* - os que se servem dos efeitos causados pelos bens nos clientes diretos; são constituídos por formas especiais de comunidades estruturadas:

Na biblioteca, tal rede é formada pelos usuários que consomem diretamente a informação, ou seja, estudantes, professores, técnicos etc. (clientes diretos) e pelos que se beneficiam dos efeitos que a informação causa nos indivíduos, expressas num melhor nível de desempenho cultural, educacional e profissional, com reflexos na comunidade onde atuam, ou seja, a cidade, o bairro, a escola, a universidade etc. (clientes remotos).

Para Drucker (31) o consumidor, ou clientes diretos, é o alicerce da empresa, aquilo que a mantém em existência e, para supri-lo com o que quer e precisa, a sociedade confia às empresas os recursos produtores de riqueza.

Na biblioteca os recursos determinam a quantidade e a qualidade dos serviços produzidos; e os usuários da informação os tipos de bibliotecas.

2.2.1 - Tipos de Bibliotecas

As bibliotecas são classificadas de acordo com a

clientela que atendem, embora Lydia Sambaquy (65) admita, também, a sua divisão de acordo com as coleções que encerram. Assim, conforme a literatura, e apenas para facilitar a sua classificação, as Bibliotecas são agrupadas em públicas, universitárias, escolares e especializadas.

● Bibliotecas Públicas

São estabelecimentos mantidos, principalmente, por organismos oficiais, e incluem todos os assuntos e materiais gerais de leitura, escolhidos para satisfazer às necessidades de informação da população adulta e juvenil que servem, seja um estado, um município, uma cidade ou um bairro.

Seu papel é *primordial como centro de vitalidade e dinamismo cultural* (67, p.4), conduzindo o povo para um interesse mais vivo pelo livro e contribuindo para a educação. Devem servir à comunidade como uma força real de informação.

Para André Mourois (51), a biblioteca pública deve estar a serviço da paz e da democracia, colocando-se como um instrumento para a difusão das idéias e para a utilização inteligente do tempo livre. Deve preocupar-se em atrair o leitor para que se informe e distraia, contribuindo, igualmente, para a educação continuada e para o lazer.

São bibliotecas abertas ao público e seu uso é, geralmente, gratuito (73).

A Lei Federal n.º 5.422, de 25/04/68 (13), prevê a instalação deste tipo de biblioteca em todos os municípios brasileiros, embora Russo (63) afirme ser evidente que a maior parte destes municípios não possui condições para instalar e manter bibliotecas. Por essa razão, desde 1977 está sendo implantado o Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas, coordenadas pelo Instituto Nacional do Livro - INL, a fim de desenvolver esse tipo de biblioteca em todas as Unidades da Federação (77).

● *Bibliotecas Universitárias*

São assim designadas as bibliotecas que fazem parte integrante de uma instituição de ensino superior.

Constituem-se numa fonte intelectual da maior importância dentro da comunidade acadêmica e seus serviços devem orientar-se para os propósitos do programa geral da Universidade e complementar os objetivos educacionais do ensino superior. Segundo Assunção *et alii* (5) suas funções são bem definidas de acordo com os objetivos da própria Universidade: transmitir os conhecimentos e servir de suporte para o desenvolvimento da pesquisa. Uma boa biblioteca nas instituições universitárias é uma exigência da necessidade quantitativa e qualitativa de recursos humanos especializados requeridos pela sociedade (3), (35).

No Brasil, o crescimento do sistema de ensino superior nos últimos anos, refletiu-se nas bibliotecas que tiveram que se adaptar a ampliação e diversificação de cursos, quer nas especialidades quer nos níveis (48). Embora as dificuldades com que se defrontam sejam oriundas da própria estrutura universitária, Maria Luiza Monteiro da Cunha (27) vê com otimismo as conquistas alcançadas nos últimos anos em relação a serviços, *verbas* e *status* dos profissionais. Miranda (48), porém, considera necessária uma mudança nos métodos de serviços para que as bibliotecas universitárias estejam capacitadas a contribuir nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Segundo o Autor, essas bibliotecas devem mudar sua mentalidade para uma visão de conjunto, pois a biblioteca isolada não sobrevive, e deve, também, planejar melhor seus serviços, a fim de aproveitar seus recursos humanos, físicos e financeiros de forma mais adequada.

● *Bibliotecas Escolares*

São bibliotecas vinculadas a uma instituição de

ensino de 1.º e/ou 2.º graus, obrigatoriamente estabelecidas, de acordo com o que prescrevem as modernas técnicas de ensino.

O programa deste tipo de biblioteca deve contribuir para o aprimoramento da educação geral da juventude, complementando e extrapolando os planos de estudos, incrementando o hábito da leitura, satisfazendo a curiosidade intelectual e a necessidade de informação de professores e alunos (2), (20) e (53).

Em sentido atual, as bibliotecas escolares são centros de materiais audiovisuais e de leitura, embora Inácia Santos (68) afirme que, no Brasil, isto não acontece.

Segundo a American Library Association (2) toda criança ou adolescente, em uma sociedade democrática, tem direito a que os meios de aprendizagem lhes sejam facilmente acessíveis, por se constituírem em parte fundamental de sua educação. De acordo com os recursos bibliográficos que possuem, as escolas podem oportunizar aos jovens o desenvolvimento da criatividade, da informação e da sabedoria.

Os bibliotecários brasileiros consideram deplorável a situação das bibliotecas escolares no Brasil, sendo talvez o problema mais grave com que se depara a profissão (20), (53).

X • Bibliotecas Especializadas

São um tipo moderno de biblioteca (começaram a surgir no começo do Século XX) e tiveram sua origem vinculada ao princípio da divisão do trabalho que determinou uma crescente e exigente especialização no campo dos conhecimentos humanos, especialmente na área científica e tecnológica (8), (17), (39) e (44).

Podem ser mantidas tanto particularmente como por

instituições governamentais, diferenciando-se dos outros tipos de bibliotecas pela ênfase na função informativa, pelo tipo de leitor que atende e pela limitação ao campo ao qual se dedicam:

- . Sua função informativa exige serviços especiais com fins imediatos e utilitários, voltados para os objetivos específicos das organizações às quais pertencem;
- . Seus usuários são constituídos por grupos ocupacionais especiais, como técnicos ou pesquisadores que ela supre de informações, chegando mesmo a antecipar-se às necessidades da sua clientela;
- . Seu acervo é especializado num assunto ou num grupo de assuntos relacionados, caracterizando-se pela variedade de tipos de documento que formam sua coleção: periódicos especializados, livros, folhetos, relatórios, projetos, teses, patentes, mapas, fotografias etc. Apesar dessa variedade, é difícil conseguirem auto-suficiência de acervo, por isso, *é mantida uma intensa atividade de cooperação bibliográfica entre elas* (33, p.11).

2.2.2 - Recursos Humanos das Bibliotecas

A biblioteca, embora seja uma empresa sem fins econômicos, necessita de três fontes de recursos para produzir e transmitir seus serviços:

- *Recursos físicos e materiais* - que se constituem no local, acervo, equipamentos;
- *Recursos humanos* - que se constituem nas pessoas que trabalham na biblioteca;

- *Recursos financeiros* - que se constituem nas verbas necessárias para atender aos outros dois.

Desses recursos necessários para realizar suas atividades e produzir seus serviços, salientam-se os recursos humanos, que se caracterizam como os elementos essenciais que, planejando, executando, avaliando e decidindo, acionam os demais recursos, participando ativamente no processo produtivo da biblioteca.

Para Drucker (31) a empresa é criada e administrada por pessoas, por isso, é desejável ter programas específicos para sua obtenção, desenvolvimento e desempenho. A biblioteca, em consequência, também necessita recrutar pessoas habilitadas que realizem as atividades necessárias à obtenção dos produtos que visa a alcançar.

Cada empresa deve, também, ter previsto um conjunto de tarefas necessárias para atingir seus objetivos. Estas tarefas se diferenciam quanto ao grau de dificuldade e de responsabilidade, por isso, exigem pessoas com qualificações diferenciadas para executá-las. O suprimento de pessoas adequadamente preparadas para preencher as várias espécies de cargos requeridos pelas empresas está ligado ao desenvolvimento de recursos humanos e a sua formação pelo Sistema de Ensino (59).

A literatura considera a formação inadequada e a escassez dos recursos humanos das bibliotecas como os fatores que mais entravam o seu desenvolvimento. De acordo com Russo (63), para se fornecer bons serviços numa biblioteca é imprescindível dispor de pessoal suficiente e capaz. A Organização dos Estados Americanos - OEA, em análise sobre a situação das bibliotecas latino-americanas, diz que a organização eficiente das bibliotecas depende, exclusivamente, dos conhecimentos, juízo, habilidade e preparação dos bibliote^{ca}rios. De acordo com Gelfand (35) o programa de uma biblioteca universitária terá escassa eficiência se o pessoal for reduzido e sua preparação insuficiente.

Sendo tão importante o pessoal dentro de uma organização, cada elemento deve ter prevista a sua situação. Na medida em que aumenta o volume de trabalho, aumentam as tarefas de cada funcionário, até um ponto máximo em que se faz necessária a incorporação de novos funcionários e uma nova distribuição de serviços (35), (29).

Numa biblioteca onde atua um só bibliotecário ele realiza todos os serviços, sejam os mesmos técnicos ou auxiliares, não havendo divisão de trabalho. Conforme a biblioteca cresce os serviços aumentam e se especializam, sendo requeridas atividades de outros bibliotecários e de funcionários não profissionais (3), (35). Faz-se necessária, então, uma distribuição de tarefas, para evitar que os profissionais dediquem seu tempo em atividades que devem ser executadas pelo pessoal auxiliar, evitando-se, com isto, sua subutilização.

Sem se referir especificamente ao problema das bibliotecas, Brejon (15) revela que, em países subdesenvolvidos, a escassez de especialistas é agravada pelo desperdício de trabalho em atividades que poderiam ser executadas por pessoal de nível médio.

Para Ricking & Booth (61), algumas deficiências nas bibliotecas poderiam ser melhoradas pela mudança de utilização da mão-de-obra existente. Enfatizam, também, a necessidade de cada tarefa precisar de pessoal apropriado para executá-la, vinculando a isto o conhecimento e treinamento anterior para sua realização.

A quantidade de funcionários de uma biblioteca, exigida pelas atividades profissionais e auxiliares, varia segundo as necessidades específicas das diversas instituições. Os bibliotecários têm procurado encontrar fórmulas válidas e seguras, aplicáveis a esse problema e de acordo com o tipo de biblioteca.

A grande dificuldade na adoção de padrões estabe

lecidos é que, geralmente, eles são determinados por países desenvolvidos, fora da realidade dos países em crescimento, porém os padrões são importantes como metas a serem alcançadas pelo planejamento bibliotecário.

De acordo com Gelfand (35) a American Library Association publicou as bases para a classificação e cálculo de serviços, com a finalidade de determinar o número de pessoal profissional e não profissional necessário nas bibliotecas universitárias americanas. Mesmo criticado, diz o Autor que o trabalho forneceu informações úteis. Na Rússia, o número de bibliotecários foi fixado de acordo com o número de alunos matriculados em cada universidade. Nos países em desenvolvimento, para Gelfand (35), o problema ainda está em produzir número de bibliotecários capacitados, vinculando este problema ao da formação de pessoal auxiliar.

Murilo Cunha (28), em estudo sobre a necessidade de profissionais bibliotecários, no Brasil, apresenta os padrões adotados por diversos países, onde percebe-se que o dimensionamento é sempre feito utilizando a proporção bibliotecário/número de habitantes ou bibliotecário/número de empréstimos anuais. A Alemanha Ocidental é o único país que dimensiona o número de auxiliares, estabelecendo a proporção de dois para cada bibliotecário. O Autor estabelece um padrão viável para nossa realidade a relação um bibliotecário para cada 4.000 habitantes (no caso de bibliotecas públicas), embora Miranda (49) acrescenta a necessidade de serem determinados os tipos de bibliotecários que estão sendo exigidos.

A necessidade de aumento quantitativo de profissionais é vinculado ao problema qualitativo que resulta numa melhoria na prestação de serviços (32, p.143). Gelfand (35) cita que, para avaliar os aspectos quantitativos e qualitativos do pessoal das bibliotecas universitárias, devem ser levados em conta vários aspectos: número de funcionários, títulos profissionais e experiência profissional, proporção entre o número de pessoal técnico e auxiliar, acrescentando outros de caráter mais subjetivos como privilégios universitários e a participação nas

atividades profissionais e universitárias.

A situação brasileira atual, para qualquer tipo de biblioteca, é, ainda, de luta para a colocação de pessoal diplomado nas bibliotecas já instaladas ou em fase de instalação.

Quanto aos auxiliares, são recentes as tentativas para sua qualificação e os dados, sobre seu aproveitamento, ainda não se encontram disponíveis.

Com o crescimento das bibliotecas brasileiras a necessidade de funcionários auxiliares já se faz sentir e, segundo Sindermann & Chitto (75) a habilitação, a nível de 2.º grau, que prepara pessoal auxiliar de bibliotecas foi bem recebida pelos profissionais do Rio Grande do Sul, pois poderão contar com elementos qualificados para realizar as atividades até agora exercidas por pessoal não habilitado.

No caso de não haver cursos específicos para esta formação, Riching & Booth (61) indicam que o pessoal de apoio das bibliotecas deve possuir curso técnico de administração ou contabilidade, complementado por treinamento em serviço, para realizar as tarefas que são pertinentes aos auxiliares de bibliotecas.

Sendo tão importante a quantidade e a qualificação dos recursos humanos nas bibliotecas, a sua falta pode ocasionar prejuízo nos serviços que a organização objetiva alcançar. As dificuldades de contratação e a falta de disponibilidade de pessoal capacitado, quer seja para realizar serviços profissionais como auxiliares, faz com que os bibliotecários, muitas vezes, lancem mão do estágio para suprir esta falta, criando expectativas em relação ao estagiário diferentes do papel que ele está apto a exercer.

3 - PROBLEMA

3.1 - Especificação do Problema

Com vistas ao que foi exposto anteriormente e com base na literatura referente às funções manifestas e latentes, bem como ao estudo feito sobre as bibliotecas, especificamos como objetivo deste trabalho identificar a relação existente entre as funções manifestas e latentes do estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS, os recursos humanos e os tipos de bibliotecas. Para tanto, são formuladas as seguintes perguntas:

- 1) Existe diferença significativa entre as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação?
- 2) Existe relação entre os tipos de bibliotecas e as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação?

- 3) Existe relação entre a quantidade de pessoal das bibliotecas e as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação?
- 4) Existe relação entre a qualificação do pessoal das bibliotecas e as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação?
- 5) Existe diferença significativa entre as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas?
- 6) Existe relação entre os tipos de bibliotecas e as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas?
- 7) Existe relação entre a quantidade de pessoal e as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas?
- 8) Existe relação entre a qualificação do pessoal e as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas?

3.2 - Variáveis

As variáveis trabalhadas neste estudo são:

● *Variáveis Dependentes*

- V_1 - funções manifestas que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação.
- V_2 - funções latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação (superaproveitamento).
- V_3 - funções latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação (subaproveitamento).
- V_4 - funções manifestas que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas.
- V_5 - funções latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas.

● *Variáveis Independentes*

- V_6 - tipos de bibliotecas.
- V_7 - quantidade de pessoal das bibliotecas.
- V_8 - qualificação do pessoal das bibliotecas.

3.3 - Operacionalização das Variáveis

As funções manifestas (V_1) e latentes (V_2 e V_3), que o estágio desempenha para a Educação foram operacionalizadas em decorrência do tipo de atividades realizadas pelo esta-

giário, sendo divididas em três grupos:

- . Semiprofissionais;
- . Profissionais;
- . Auxiliares.

Para esta caracterização tomou-se por base dois documentos formais, comparando-se as atividades neles contidos, observando-se a restrição de que o tipo de biblioteca não fosse fator limitativo para sua realização. Para esta determinação, utilizou-se a opinião de dois bibliotecários experientes, Professores do Departamento de Biblioteconomia e Documentação. Os documentos utilizados encontram-se apresentados nos Anexos deste trabalho (Anexo 2 - *Programa Básico de Estágio*, que estabelece as atividades que o aluno pode realizar em situação de estágio; Anexo 3 - *Resolução n.º 75, do Conselho Federal de Biblioteconomia - CFB*, que estabelece as atribuições do Auxiliar de Biblioteca.

Foram consideradas *semiprofissionais* as atividades comuns aos dois documentos, por exigirem *alguns conhecimentos teóricos* anteriores para seu desempenho; *profissionais*, aquelas atividades contidas, apenas, no Programa Básico de Estágio, consideradas específicas das atribuições de um profissional bibliotecário, por necessitarem *expressivos conhecimentos teóricos* anteriores para seu desempenho; e *auxiliares*, aquelas atividades contidas, apenas, na Resolução n.º 75, do CFB, para cuja habilitação não é necessário *nenhum conhecimento teórico* anterior.

- V_1 - *Funções Manifestas que o Estágio do Curso de Biblioteconomia Desempenha para a Educação* - as funções educativas foram verificadas através da frequência com que o estagiário realiza atividades semiprofissionais.
- V_2 - *Funções Latentes que o Estágio do Curso de Biblioteconomia Desempenha para a Educa-*

ção (superaproveitamento) - as funções latentes de utilização do estagiário em lugar de um profissional bibliotecário, caracterizando um superaproveitamento, foram consideradas através da frequência com que a biblioteca utiliza o aluno para realizar atividades profissionais.

- V_3 - *Funções Latentes que o Estágio do Curso de Biblioteconomia Desempenha para a Educação* (subaproveitamento) - as funções latentes de utilização do estagiário em lugar de um funcionário com baixa capacitação, caracterizando um subaproveitamento, foram consideradas através da frequência com que o estagiário realiza atividades auxiliares.

As funções manifestas e latentes que o estágio desempenha para as bibliotecas, seus tipos, a quantidade e a qualificação de seus funcionários foram operacionalizados conforme se segue:

- V_4 - *Funções Manifestas que o Estágio do Curso de Biblioteconomia Desempenha para as Bibliotecas* - as funções manifestas, do estágio concorrer para a introdução de novas idéias na organização, de servir como meio de comunicação entre o Campo de Trabalho e a Instituição de Ensino e de servir como forma de selecionar pessoal profissional, foram verificadas através da opinião do bibliotecário-chefe sobre os seguintes aspectos: [permissão que dá ao estagiário de sugerir e colaborar com seus conhecimentos teóricos nos serviços da biblioteca;] contribuição do estagiário na sistemática da biblioteca; uso que é feito das atividades de estágio (reuniões, vi

sitas etc.), para manter intercâmbio entre a biblioteca e o Curso de Biblioteconomia; adequação da quantidade de atividades para que o estágio desempenhe esta função; uso que a biblioteca faz do estágio como forma de recrutar pessoal profissional; empenho da chefia em aproveitar como bibliotecários os estagiários que se formam;

- V₅ - *Funções Latentes que o Estágio do Curso de Biblioteconomia Desempenha para as Bibliotecas* - as funções latentes, do estágio servir como forma das bibliotecas aumentarem o número de pessoal e de utilizar o estagiário como mão-de-obra de baixo custo foram verificadas através da opinião do bibliotecário-chefe sobre: condições que a biblioteca possui para contratação de pessoal; motivo pelo qual aceita estagiário; contribuição do estagiário na produção geral da biblioteca; uso que é feito do estagiário para realizar serviços auxiliares; utilização do aluno em um só setor da biblioteca;
- V₆ - *Tipos de Bibliotecas* - corresponde a uma caracterização das bibliotecas em: públicas, universitárias, escolares e especializadas;
- V₇ - *Quantidade de Pessoal* - corresponde ao número de pessoas que trabalham nas bibliotecas, sendo divididas em duas categorias:
 - Profissionais - bibliotecários,
 - Não Profissionais na Área - funcionários que realizam serviços auxiliares;

- V_8 - *Qualificação do Pessoal* - corresponde ao nível de formação atingido pelo pessoal da biblioteca. Para os profissionais corresponde a outros cursos de graduação que possuam, além do de Biblioteconomia, e cursos de pós-graduação (aperfeiçoamento, especialização e mestrado). Para os não profissionais corresponde ao nível de ensino (fundamental, médio e superior) e treinamento específico para realizar os serviços auxiliares (Secretariado, Auxiliar de Biblioteconomia, Técnico de Contabilidade ou outros).

3.4 - Limitações do Estudo

Identificamos como principais limitações deste estudo:

- a) O modo de medir se o estágio está desempenhando as funções específicas para o Campo de Trabalho; a forma adotada foi através da opinião do bibliotecário-chefe, sobre os aspectos positivos e negativos que atribui para o desenvolvimento do estágio em sua biblioteca. Apesar de ser uma forma muito subjetiva de avaliar, acredita-se ser a chefia a pessoa que melhor responda pelas intensões da organização e pelo desempenho do estágio;
- b) A maneira utilizada para medir a qualificação dos bibliotecários; a forma adotada foi através do nível de educação formal alcançado. Sabe-se, porém, que existem excelentes profissionais que, apesar de não possuírem outros cursos além do de Biblioteconomia, utilizam ou

tros métodos para chegar a bons níveis de qualificação;

c) A inexistência de padrões aceitáveis para países em desenvolvimento e, principalmente, aceitáveis para nossa realidade nacional, quanto aos recursos humanos que as bibliotecas devem possuir, de acordo com seu tipo, fez com que fossem estabelecidas relações próprias para a análise dos dados. A relação escolhida foi entre o número de bibliotecários e o número de tipos de serviços realizados pela biblioteca, por terem sido estes os dados fornecidos por todas as bibliotecas. Quanto aos não profissionais, foi utilizada a relação auxiliar x profissionais por ter sido identificada em estudos sobre o assunto (35);

d) A impossibilidade de comparação entre os estágios curriculares e extracurriculares; esta implicação foi devida ao não entendimento do escopo 5 do item 4.2., do instrumento, aliado ao fato das mesmas bibliotecas (sujeitos da pesquisa) terem recebido os dois tipos de estagiários (curriculares e extracurriculares), simultaneamente, o que ocasionaria duas medidas para o mesmo sujeito.

4 - METODOLOGIA

4.1 - Tipo de Estudo

Esta pesquisa foi organizada para se constituir numa *investigação descritiva* de acordo com os objetivos a que se propõe. Foi usado o estudo de tipo levantamento que permite determinar o fenômeno existente e as relações significativas entre os fatos constatados (82). Para sua consecução foram coletados dados através do instrumento tipo questionário, apresentado no Anexo 1 - *Instrumento*.

4.2 - Sujeitos

Foram identificados como sujeitos da pesquisa as bibliotecas credenciadas pela Comissão de Estágio Curricular do Curso de Biblioteconomia da UFRGS, até novembro de 1978. Tendo em vista que tal registro, até à data especificada, compreendia 58 bibliotecas, indica-se este número como a população a quem foi dirigido o instrumento em Anexo, respondido pelos bibliotecários-chefes.

Dentre as bibliotecas, apenas uma não respondeu o questionário em tempo hábil (31 de dezembro de 1978) e noutra o bibliotecário-chefe não teve condições de responder, por ter assumido suas funções em data posterior à atuação de estagiários na biblioteca.

Assim, do total de 58 questionários foram aproveitados 56. Este número é significativo por dois aspectos:

- 1.º) Constitui-se em 96% da população pretendida;
- 2.º) Constitui-se em 26% do total das bibliotecas de Porto Alegre, registradas no Conselho Regional de Biblioteconomia - 10.^a Região, segundo dados coletados em julho de 1978.

4.3 - Instrumento

O instrumento utilizado, visando a identificar e medir as variáveis propostas, constituiu-se num questionário, dividido em três partes:

• 1.^a Parte - Generalidades

Teve a finalidade de identificar a V_6 - Tipos de bibliotecas (item 1.2). Foram acrescentados outros itens a fim de obter informações sobre o funcionamento das bibliotecas (itens 1.3 a 1.6), posteriormente relacionados com as variáveis V_1 , V_2 , V_3 , V_4 e V_5 .

• 2.^a Parte - Recursos Humanos

Teve a finalidade de medir as variáveis V_7 e V_8 .

A V_7 - quantidade de pessoal das bibliotecas foi medida através do item 2.1, sendo o pessoal profissional (bibliotecários) identificados através do item 2.1.1 e os não profissionais na área (auxiliares) através do item 2.1.2.

A V_8 - qualificação do pessoal das bibliotecas foi medida através do item 2.2, sendo o pessoal bibliotecário através do item 2.2.1 e os auxiliares dos itens 2.2.2 e 2.2.3.

• 3.^a Parte - Estágio

Esta parte foi subdividida em:

- Dados Gerais sobre o estágio (item 3) - constituída por itens que visaram a fornecer informações para serem correlacionadas com as variáveis propostas;
- Outras informações - tiveram por objetivo medir as variáveis 1, 2, 3, 4 e 5 (item 4): V_1 a V_3 - funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS desempenha para a Educação (item 4.2.). Para responder este item a biblioteca utilizou uma destas partes do questionário para cada aluno que estagiou na biblioteca, em 1978. De acordo com o controle que a Comissão de Estágio possui do local em que cada aluno estagiou, foram enviadas tantas destas partes quantos alunos estagiários a biblioteca recebeu. Assim, foram distribuídos 105 exemplares do item 4.2, sendo no final computados 99 exemplares, ou seja, 99 alunos estagiários. Três alunos não foram incluí

dos pelos motivos explicados na seção 4.2, e três alunos por serem funcionários das bibliotecas onde trabalham, fugindo aos propósitos deste estudo. Estas variáveis foram medidas através de 31 perguntas do instrumento, assim distribuídos:

- V_1 (13 perguntas): 1, 4, 7, 8, 15, 16, 18, 19, 21, 24, 25, 29 e 32,
- V_2 (8 perguntas): 11, 12, 13, 14, 20, 22, 23 e 26,
- V_3 (12 perguntas): 2, 3, 5, 6, 9, 10, 17, 27, 28, 30, 31 e 33.

Foi utilizada uma escala de 1 a 4 para determinar a frequência com que o estagiário realizou as atividades descritas anteriormente. Um escore de 5 foi incluído com a finalidade de identificar quais as atividades que foram oferecidas apenas quando o aluno estava realizando o estágio curricular. A escala ficou assim constituída:

- 1 - Não realiza(ou),
- 2 - Pouca frequência,
- 3 - Frequentemente,
- 4 - Extrema frequência,
- 5 - Apenas nas horas previstas no Plano de Estágio.

V_4 e V_5 - funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas (item 4.1). Esta parte foi composta por 25 perguntas, algumas na forma negativa, na qual foi colhida a opinião dos bibliotecários-chefes sobre o desempenho do estágio nas bibliotecas:

V_4 - funções manifestas (15 perguntas): 1,2,3,6, 8,11,12,14,15,18,19,20,23,24 e 25;

V_5 - funções latentes (10 perguntas): 4,5,7,9,10, 13,16,17,21 e 22.

Foi utilizada uma escala de 1 a 5 para medir o grau de concordância dos bibliotecários-chefes quanto aos itens propostos. A escala ficou assim constituída:

- 1 - Discordo,
- 2 - Discordo em parte,
- 3 - Sem opinião,
- 4 - Concordo,
- 5 - Concordo muito.

4.4 - Testagem do Instrumento

O instrumento foi testado em termos de validade e de fidedignidade.

Para determinar a validade do instrumento usou-se o tipo *Validade de Conteúdo* que objetiva verificar o julgamento de diferentes pessoas, que examinem a representatividade dos itens em relação à área de conteúdo e a relevância dos objetivos a medir (71).

A parte do instrumento relativa aos *Recursos Humanos* das bibliotecas foi apresentada a um professor de Organização e Administração de Bibliotecas do Curso de Biblioteconomia da UFRGS e a três bibliotecários que opinaram sobre o conteúdo, a forma e a disponibilidade dos dados que se pretendia levantar.

Dois especialistas dos Cursos de Pós-Graduação em

Educação da UFRGS avaliaram o instrumento no todo. Após esta análise e a apresentação de sugestões pelos examinadores, o questionário tomou a forma definitiva, conforme está apresentado no Anexo 1 - *Instrumento*.

Para determinar a fidedignidade usou-se o tipo *Coefficiente de Estabilidade* que é obtido através de teste-reteste e objetiva verificar a estabilidade do examinado.

De acordo com os especialistas só houve necessidade de aplicação deste método para as perguntas que visavam a medir as variáveis 1 a 5, ou seja, as funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para a Educação e funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Biblioteconomia desempenha para as bibliotecas. As razões pelas quais não foi aplicado o teste de fidedignidade nas variáveis 6, 7 e 8 foram as seguintes:

- V_6 - tipos de bibliotecas - apenas caracterizam as bibliotecas, não sendo verificada através de nenhuma medida;
- V_7 - quantidade do pessoal das bibliotecas - constitui-se num levantamento de dados que não se alteram com facilidade, por serem dados secundários, obtidos sempre através das mesmas fontes (relatórios da biblioteca, cadastro de pessoal etc.);
- V_8 - qualificação do pessoal das bibliotecas - pelos mesmos motivos da variável 7.

Para a pré-testagem das questões 4.1 e 4.2 do instrumento que medem as variáveis 1 a 5 foram utilizados nove alunos formandos do Curso de Biblioteconomia que realizavam estágio nas Bibliotecas Credenciadas pela Comissão. Entre a aplicação do teste-reteste houve um período de uma semana.

Para o cálculo de fidedignidade utilizou-se o teste de correlação de Pearson, tendo sido encontrado o coeficiente de 0,88, aceitável para fins de decisão.

4.5 - Procedimentos

O instrumento foi enviado aos bibliotecários-chefes das bibliotecas credenciadas através dos estagiários, nos últimos dias de aula do segundo semestre de 1978.

Para as bibliotecas que não possuíam estagiários no momento da coleta de dados, o instrumento foi enviado através de alunos do Curso de Biblioteconomia que se prontificaram a ajudar. O recolhimento foi feito pelos próprios alunos e pelo pesquisador. Este procedimento contribuiu para a alta percentagem de devoluções.

4.6 - Tratamento Estatístico

O tratamento estatístico das variáveis propostas foi diferenciado devido a seus tipos. A utilização do *Statistical Package for Social Science - SPSS (52)* permitiu o relacionamento das variáveis, a aplicação de testes específicos e a utilização de todas as informações relevantes do questionário.

O tratamento empregado para cada variável foi o seguinte:

• Variáveis Dependentes

V_1 a V_3 - média dos pontos obtidos pelos sujeitos, em cada variável, separadamente. A utilização do escore 5 que corresponde à categoria - apenas as horas determinadas pelo

Plano de Estágio - não atingiu os objetivos pretendidos, sendo que, apenas, cinco bibliotecas o utilizaram, mesmo para os estagiários curriculares. Os objetivos eram:

- . Identificar quais as tarefas oferecidas apenas quando o aluno estava realizando o estágio curricular;
- . Comparar os tipos de tarefas realizadas pelos alunos nos dois tipos de estágio, o curricular e o extracurricular.

Três destas bibliotecas foram consultadas com a finalidade de opinarem sobre a inclusão deste escore nas categorias entre 1 a 4. Assim, de acordo com a opinião unânime dos bibliotecários, o escore 5 passou a valer 2 - pouca frequência. O teste utilizado para determinar a significância entre as médias encontradas foi o teste *t* (*Student*).

V_4 e V_5 - média dos pontos obtidos pelos sujeitos para cada variável, separadamente, sendo o escore 3 - sem opinião - considerado nulo ($3 = 0$). Utilizado o teste *t* (*Student*) para verificar a significância das diferenças entre as médias encontradas.

• Variáveis Independentes

V_6 - procedeu-se a quantificação das bibliotecas de acordo com seu tipo, tendo-se obtido os seguintes resultados:

. Bibliotecas Públicas	5
. Bibliotecas Especializadas	30
. Bibliotecas Universitárias	17
. Bibliotecas Escolares	4
	TOTAL 56

V₇ - a quantidade de pessoal das bibliotecas foi dividida entre profissionais e não profissionais na área. Considerou-se que a quantificação deveria ser feita em relação a algum fator, pois o número isolado representaria uma idéia abstrata. As razões da escolha dos tipos de relações estão explicadas na seção 3.4, deste trabalho.

a) Profissionais (bibliotecários) - as bibliotecas foram agrupadas conforme o número de bibliotecários disponíveis e o número de tipos de serviços que realiza. Assim, o número de tipos de serviços mínimos e máximos encontrados foram 10 e 24, respectivamente, e a quantidade de bibliotecários máxima e mínima foi de 1 e 17, respectivamente. Procedeu-se a divisão em quatro grupos:

. Bibliotecas que realizam de 10 a 15 tipos de serviços e possuem de 1 a 5 bibliotecários	25
. Bibliotecas que realizam de 10 a 15 tipos de serviços e possuem de 6 a 17 bibliotecários	17
. Bibliotecas que realizam de 16 a 24 tipos de serviços e possuem de 1 a 5 bibliotecários	19
. Bibliotecas que realizam de 16 a 24 tipos de serviços e possuem de 6 a 17 bibliotecários	6
	TOTAL 56

b) Não profissionais na área (auxiliares) - foi utilizada a relação número de auxiliares por número de bibliotecários. Só foram computadas as bibliotecas que possuem este tipo de funcionário, sendo que 14 bibliotecas não possuem auxiliares. Os grupos ficaram assim constituídos:

	<u>bibliotecas</u>
. Menos de 1 auxiliar/bibliotecário	14
. 1 auxiliar/bibliotecário	20
. 2 auxiliares/bibliotecário	7
. 3 auxiliares/bibliotecário	1
	<hr/>
	TOTAL 42

V₈ - a qualificação do pessoal das bibliotecas também foi dividida entre profissionais e não profissionais na área:

a) Profissionais (bibliotecários) - utilizou-se o método de ponderação, de acordo com o nível de educação formal atingido pelos bibliotecários, com os seguintes valores:

. Outro curso de graduação	2 pontos
. Curso de aperfeiçoamento	4 pontos
. Curso de especialização	6 pontos
. Mestrado	8 pontos

Os valores encontrados foram divididos pelo número de bibliotecários da instituição. Os valores máximos e mínimos resultantes foram divididos em três partes iguais, agrupando-se, assim, as bibliotecas, de acordo com a qualificação de seus profissionais, em:

. Baixa qualificação	5 bibliotecas
. Média qualificação	10 bibliotecas
. Alta qualificação	3 bibliotecas
	<hr/>
	TOTAL 18

Foram computadas, apenas, as bibliotecas cujos profissionais possuem os cursos citados anteriormente.

b) Não profissionais na área (auxiliares) - as bibliotecas foram agrupadas de duas formas:

1.º) Qualificação de acordo com o nível de ensino atingido - utilizou-se o método de ponderação, com os seguintes valores:

. Nível fundamental (1.º grau)	2 pontos
. Nível médio (2.º grau)	4 pontos
. Nível superior (3.º grau)	6 pontos

Os valores encontrados foram divididos pelo número de auxiliares da instituição. Os valores máximos e mínimos resultantes foram divididos em três partes iguais, agrupando-se as bibliotecas de acordo com o grau de qualificação dos não profissionais na área em:

. Baixa qualificação	11 bibliotecas
. Média qualificação	24 bibliotecas
. Alta qualificação	7 bibliotecas

TOTAL 42

2.º) Qualificação de acordo com o treinamento formal específico dos não profissionais na área - procedeu-se a contagem dos auxiliares que obtiveram algum tipo de treinamento específico e dividiu-se pelo número de auxiliares da biblioteca.

Os valores máximos e mínimos encontrados foram divididos em três partes iguais, podendo-se, assim, estabelecer o seguinte agrupamento, de acordo com o grau de treinamento específico dos não profissionais na área:

. Baixo grau de treinamento	6 bibliotecas
. Médio grau de treinamento	3 bibliotecas
. Alto grau de treinamento	7 bibliotecas

TOTAL 16

Nas demais bibliotecas os auxiliares não possuem qualquer treinamento formal específico para executar seus serviços.

Para estabelecer as relações das variáveis V_1 , V_2 , V_3 , V_4 e V_5 com as variáveis V_6 , V_7 e V_8 , foram feitas tabelas, apresentadas no Capítulo 5 - *Análise dos Resultados*, tendo sido aplicado o teste t (*Student*) entre as variáveis dependentes, para determinar as diferenças significativas entre elas, e o teste f , obtido através do *ONEWAY*,* para determinar as diferenças significativas das médias em cada função verificada.

As variáveis V_1 , V_2 , V_3 , V_4 e V_5 foram também explicadas através de regressão múltipla, utilizando-se outras informações coletadas pelo Instrumento.

**ONEWAY* - comando para análise de variância pelo qual se obtém o valor de f que testa a significância das médias entre os grupos. Estes grupos são divididos em subgrupos e, através da análise pode-se determinar sua heterogeneidade. A forma de apresentação dos dados no relatório do computador para esta análise é feita através do comando de *LSD*.

5 - ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa teve por finalidade verificar as diferenças entre as funções manifestas e latentes do estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS (variáveis dependentes) e identificar as implicações dos recursos humanos e dos tipos de bibliotecas (variáveis independentes) nessas funções.

Como foi constatado, através da revisão da literatura, o estágio desempenha funções tanto para a formação do aluno como para a instituição onde é realizado. Por isso, foram identificadas funções manifestas para as duas situações e, igualmente, suspeitadas funções latentes.

A diferença entre as funções manifestas e latentes que o estágio desempenha para a educação do aluno foi verificada através da diferença entre as médias das respostas referentes à frequência com que o estagiário realiza atividades semiprofissionais (V_1 - manifestas), profissionais (V_2 - latentes de superaproveitamento) e auxiliares (V_3 - latentes de subaproveitamento). A utilização de uma escala entre 1 e 4 determinou o posicionamento das médias encontradas.

A diferença entre as funções manifestas (V_4) e

latentes (V_5), que o estágio desempenha para as bibliotecas, foi verificada através da diferença entre as médias dos escores de opinião dos bibliotecários-chefes, sobre os aspectos positivos e negativos do estágio. Uma escala de concordância entre 1 e 5 determinou o posicionamento das médias verificadas.

Posteriormente, as funções desempenhadas pelo estágio foram relacionadas com os recursos humanos e os tipos de bibliotecas para determinar as implicações que estes dois fatores exercem sobre as mesmas.

Objetivando facilitar a análise, procedeu-se, primeiramente, à apresentação e ao tratamento das variáveis dependentes que respondem a duas questões deste estudo (Perguntas 1 e 5) e, posteriormente, seu relacionamento com as variáveis independentes, que respondem as demais indagações (Perguntas 3, 4, 6, 7 e 8). Os resultados estão explicados com maior clareza nos itens 5.1 e 5.2 deste Capítulo.

A aplicação do teste χ^2 possibilitou verificar a existência de diferenças significativas das variáveis em diferentes agrupamentos, ao nível de significância de 0,05.

A aplicação do teste t , ao mesmo nível, foi realizada entre as funções manifestas e latentes que o estágio desempenha para as bibliotecas porque, em alguns casos, ocorreu das funções latentes superarem as manifestas. Os símbolos utilizados, para indicar a significância ou não das diferenças, foram:

- . S = significativa a nível de 0,05;
- . NS = não significativa a nível de 0,05.

5.1 - Relações Entre as Variáveis Dependentes

A Tabela 1 fornece os dados relativos às funções que o estágio desempenha para a educação (média das variáveis).

TABELA 1
 FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO
 Média das Variáveis

n = 56			
FUNÇÕES	MÉDIA	TESTE t	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
V ₂ - Latentes (Atividade Profissional)	1,75	-10,34* ¹	S (V ₁ e V ₂)
V ₁ - Manifestas (Atividade Semiprofissional)	2,23	6,68* ²	S (V ₁ e V ₃)
V ₃ - Latentes (Atividade Auxiliar)	1,97	- 5,60* ³	S (V ₂ e V ₃)

NOTAS: *¹Valor de t entre V₁ e V₂, tendo sido constatado diferença significativa;

*²Valor de t entre V₁ e V₃, tendo sido constatado diferença significativa;

*³Valor de t entre V₂ e V₃, tendo sido constatado diferença significativa.

As médias dos escores, apresentados na Tabela 1, demonstram haver diferença entre as variáveis.

O teste t , realizado entre as variáveis V₁ e V₂, V₁ e V₃ e V₂ e V₃, ao nível de significância de 0,05, demonstrou que a diferença entre a frequência com que o estagiário é aproveitado em atividades semiprofissionais e profissionais, semiprofissionais e auxiliares e entre tarefas profissionais e auxiliares é significativa.

A média mais alta é verificada nas funções manifestas, significando que o estagiário está sendo aproveitado com maior frequência nas tarefas semiprofissionais, o que é desejável.

Observa-se, também, que as médias se situam em torno do escore 2 (pouca frequência). Porém, acredita-se que is

to tenha ocorrido devido ao uso diversificado do estagiário entre atividades profissionais, semiprofissionais e auxiliares, aliado à disponibilidade de tempo que o aluno possui para a atividade de estágio. Para a formação, em parte isto é almejado, pois o futuro profissional deverá adquirir prática em todos os tipos de tarefas, tanto para que possa executar com perfeição as tarefas profissionais, como para que possa mandar com segurança outros funcionários realizarem as tarefas menos qualificadas.

Porém, a comparação entre a frequência com que o aluno realiza tarefas profissionais e auxiliares mostrou médias mais altas nestas últimas, indicando uma significativa propensão de utilizar o aluno em lugar de um funcionário com menor habilitação. Esta tendência desvirtua os objetivos da aplicação e integração dos conhecimentos teóricos, pois as tarefas auxiliares não exigem conhecimentos técnicos e científicos, de nível superior, para sua realização; além disso, pode contribuir para a formação de um conflito interno no aluno e uma conseqüente falta de motivação, uma vez, que lhe é exigido, com maior frequência o cumprimento de tarefas aquém das suas reais possibilidades.

Através da análise dos questionários puderam, também, ser feitas as seguintes constatações:

. A grande maioria dos alunos do Curso de Biblioteconomia da UFRGS realiza estágios extracurriculares aliados ao curricular (77%), evidenciando uma grande procura de alunos para trabalhar nas bibliotecas locais;

. Em algumas instituições, os alunos que realizam apenas o estágio curricular (23%) desempenham outras tarefas, geralmente do tipo auxiliares, além das profissionais e semiprofissionais previstas no plano de estágio, o que indica a falta de pessoal para realizar esse tipo de atividade nas bibliotecas.

A Tabela 2 fornece os dados relativos às funções que o estágio desempenha para as bibliotecas.

TABELA 2
FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS
Média das Variáveis

n = 56			
FUNÇÕES	MÉDIA	TESTE t	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
V_4 - Manifestas	3,56		
V_5 - Latentes	3,03	7,64	S (entre V_4 e V_5)

Observa-se, na Tabela 2, que as médias entre as funções manifestas e latentes se situam em torno do escore de concordância, com superioridade para as manifestas. A diferença entre elas, verificada através do teste t , revelou-se significativa, ao nível de 0,05.

Essa diferença demonstra que a opinião dos bibliotecários-chefes destaca, de forma significativa, os pontos positivos do estágio. Interpreta-se, também, com isso, [que o estagiário é visto mais como um introdutor de novas idéias, um futuro colega de trabalho e um mensageiro das necessidades das bibliotecas para o Curso, do que uma pessoa que vem apenas suprir a falta de outros funcionários.]

Conclui-se que, nas bibliotecas, o estágio está cumprindo as funções para as quais foi instituído. As funções latentes, embora existam, são desempenhadas em inferioridade de condições, ou seja, o estágio está servindo mais como fator de comunicação, de inovação, seleção e recrutamento de pessoal profissional do que como forma de aumentar o pessoal das bibliotecas a baixos custos.

A opinião dos bibliotecários-chefes, mais acentuada no que se refere aos aspectos positivos do estágio, é um indício de que as expectativas da chefia, em relação ao tipo de

comportamento que é esperado do estagiário, mostra-se coerente com sua habilitação. Isso é demonstrado relacionando-se as Tabelas 1 e 2, que evidenciam a sobrepujança das funções manifestas (Tabela 2), acompanhada do uso mais freqüente do estagiário em atividades semiprofissionais (Tabela 1) de forma, significativamente, superior aos outros tipos de atividades (profissionais e auxiliares).

5.2 - Relação Entre as Variáveis Dependentes e Independentes

De acordo com os agrupamentos feitos para as variáveis independentes, conforme apresentada no item 4.6, e as médias encontradas para as variáveis dependentes, foram organizadas as Tabelas 3 a 14.

A utilização do SPSS permitiu o relacionamento das variáveis com o número de estagiários de cada grupo. Assim, estes dados foram apresentados em percentuais, sempre que se tornou necessária uma melhor elucidação.

O número indicado fora das tabelas representa o número total de bibliotecas; e o n_i , o número de bibliotecas compreendidas em cada agrupamento.

a) Tipos de Bibliotecas

TABELA 3

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO DE ACORDO
COM OS TIPOS DE BIBLIOTECAS
Média das Variáveis

n = 56

FUNÇÕES	TIPOS DE BIBLIOTECAS				TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	A PÚBLICAS $n_i=5$	B ESPECIA LIZADAS $n_i=30$	C UNIVERSI TÁRIAS $n_i=17$	D ESCOLA RES $n_i=4$		
Latentes (Atividade Profissional)	1,60	1,89	1,73	1,64	1,79	NS
Manifestas (Atividade Semiprofis sional)	2,04	2,21	2,48	2,01	3,17	S*
Latentes (Atividade Auxiliar)	1,84	1,96	2,14	1,87	1,77	NS

NOTA: *Diferença significativa do grupo C com A, B e D.

Verifica-se, na Tabela 3, que as médias mais altas pertencem às funções manifestas, além de apresentarem diferenças significativas entre os grupos. Isso evidencia que o estagiário realiza com maior frequência atividades adequadas com seu papel de profissional em formação.

A variação do grupo C (Bibliotecas Universitárias), em relação às demais, indica que o aproveitamento do estagiário em atividades condizentes com o seu nível é realizado de forma mais intensa nas bibliotecas universitárias.

Comparando-se as médias das atividades profissionais com as auxiliares, nota-se, novamente, as atividades auxiliares sendo realizadas com maior frequência do que as profes-

sionais, indicando uma tendência de utilizar o estagiário em lugar de um funcionário menos capacitado.

Pode-se também observar que o número de bibliotecas especializadas que receberam alunos estagiários é acentuadamente superior aos outros tipos de bibliotecas, embora isto não as diferencie em relação ao aproveitamento que fazem do estagiário. É também este tipo de biblioteca o mais procurado pelos alunos e/ou o que mais concede oportunidades de estágio. Dos 99 alunos que estagiaram em 1978, 40% preferiram este tipo, possivelmente devido à alta remuneração que oferecem.

As bibliotecas escolares foram as menos procuradas, com uma demanda de estágio de, apenas, 7%, por serem as bibliotecas que possuem menores recursos para pagamento de estagiários, conforme foi observado nas respostas dos questionários.

TABELA 4

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS
DE ACORDO COM SEUS TIPOS
Média das Variáveis

n = 56

FUNÇÕES	TIPOS DE BIBLIOTECAS				TESTE F ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	A PÚBLICAS n _i =5	B ESPECIALIZADAS n _i =30	C UNIVERSITÁRIAS n _i =17	D ESCOLARES n _i =4		
Manifestas	3,99	3,26	3,65	3,40	9,90	S*
Latentes	3,27	2,87	3,08	2,93	2,37	NS
Teste t	7,78	3,09	3,70	1,69	-	-
Grau de Significância (0,05)	S	S	S	NS	-	-

NOTA: *Diferença significativa entre os grupos A e B, C, D e entre B e C.

Verifica-se, na Tabela 4, que as médias mais altas concentram-se nas funções manifestas, com diferença signifi

cativa sobre as latentes, excetuando-se as bibliotecas escolares, onde a diferença não é relevante.

Entre os agrupamentos por tipos de bibliotecas, as distinções significativas ocorreram entre as bibliotecas públicas em relação aos demais tipos e entre as bibliotecas especializadas em relação às universitárias.

O fato de se verificarem as maiores médias em torno das funções manifestas e das diferenças em relação às latentes terem-se mostrado significativas, na maioria dos grupos de bibliotecas, nos permite inferir que a opinião do bibliotecário-chefe com respeito ao estágio e, conseqüentemente, suas expectativas em relação ao estagiário estão mais voltadas para os valores positivos que essa atividade pode trazer, do que para as contribuições menos desejáveis. Deste modo, nos grupos A, B e C o papel desempenhado pelos estagiários encontra-se dentro dos pressupostos estabelecidos quando da caracterização da variável 4, ou seja, o estágio concorre para a difusão de novas idéias, sendo permitido aos estagiários a manifestação de opiniões sobre assuntos técnicos, reconhecendo-se neles futuros profissionais.

b) Quantidade de Profissionais Bibliotecários
das Bibliotecas

TABELA 5

FUNÇÕES QUE O ESTAGÁRIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO DE ACORDO
COM A QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS DAS BIBLIOTECAS

Média das Variáveis

n = 56

FUNÇÕES	QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS*				TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	A _{n_i=28}	B _{n_i=3}	C _{n_i=19}	D _{n_i=6}		
Latentes (Atividade Profissional)	1,78	1,81	1,42	1,72	0,82	NS
Manifestas (Atividade Se- miprofissional)	2,27	2,28	2,00	2,10	0,69	NS
Latentes (Atividade Auxiliar)	2,09	1,86	1,75	1,90	1,89	NS

NOTA:* A - bibliotecas que realizam de 10 a 15 tipos de serviços e possuem de 1 a 5 bibliotecários;

B - bibliotecas que realizam de 10 a 15 tipos de serviços e possuem de 6 a 17 bibliotecários;

C - bibliotecas que realizam de 16 a 24 tipos de serviços e possuem de 1 a 5 bibliotecários;

D - bibliotecas que realizam de 16 a 24 tipos de serviços e possuem de 6 a 17 bibliotecários.

Na Tabela 5 verifica-se que atambém as funções manifestas preponderam, porém as diferenças entre os diversos grupos não são significativas, o que nos permite inferir que o estágio está atendendo aos objetivos educacionais para os quais foi instituído, independentemente do número e tipos de serviços que prestam e do número de bibliotecários existentes nas bibliotecas.

A análise dos agrupamentos demonstra que o maior número de bibliotecas é daquelas que possuem poucos bibliotecários.

rios, independentemente do número de tipos de serviços que realizam. As bibliotecas que possuem mais bibliotecários correspondem a, apenas, 16% do total das bibliotecas credenciadas.

Entre os grupos A e C verifica-se um decréscimo das médias em todas as funções, indicando que, conforme aumentam os tipos de serviços que as bibliotecas realizam, com igual número de bibliotecários, diminui a frequência de uso do estagiário. Esta diferença, embora não significativa, mostra que a tendência das bibliotecas em diversificar seus serviços pode vir a influir no aproveitamento do estagiário, na medida em que ele seja aproveitado em poucos setores da biblioteca, não variando suas tarefas.

As bibliotecas que oferecem maiores oportunidades para estágio são as que realizam menor número de tipos de serviços e possuem poucos bibliotecários (A) numa ordem de 50% em relação as demais. As que realizam muitos tipos de serviços e possuem poucos bibliotecários são as que demandam menos estagiários (C).

TABELA 6
FUNÇÕES QUE O ESTAGÁRIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS
DE ACORDO COM A QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS
Média das Variáveis

FUNÇÕES	QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS*				TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
	A _{n_i=28}	B _{n_i=3}	C _{n_i=19}	D _{n_i=6}		
Manifestas	3,58	3,41	3,36	1,78	1,77	NS
Latentes	3,11	3,03	2,60	2,24	1,34	NS
Teste <i>t</i>	4,97	2,61	2,51	8,69	-	-
Grav de Significância (0,05)	S	S	NS	S	-	-

NOTA: * A - bibliotecas que realizam de 10 a 15 tipos de serviços e possuem de 1 a 5 bibliotecários;
 B - bibliotecas que realizam de 10 a 15 tipos de serviços e possuem de 6 a 17 bibliotecários;
 C - bibliotecas que realizam de 16 a 24 tipos de serviços e possuem de 1 a 5 bibliotecários;
 D - bibliotecas que realizam de 16 a 24 tipos de serviços e possuem de 6 a 17 bibliotecários.

Com base nos dados da Tabela 6, pode-se constatar que as funções manifestas que o estágio desempenha para as bibliotecas são as que apresentam as maiores médias (nos grupos A, B e C), embora decrescentes na medida em que aumenta o número de serviços ou de bibliotecários. As distinções entre as funções manifestas e latentes apresentam diferenças significativas nas bibliotecas de tipos A e B, em favor das primeiras. No caso das bibliotecas do tipo C, embora também as funções manifestas possuam a maior média, esta não é significativamente diferente das latentes, podendo-se dizer que a tendência é de equilíbrio.

Nas bibliotecas do tipo D existe uma preponderância para o desempenho de funções latentes, sendo suas médias significativamente diferentes das manifestas. Isto indica que, para os bibliotecários-chefes deste tipo de biblioteca, a importância dos fatores negativos do estágio são maiores do que os

positivos. As expectativas que as bibliotecas do tipo D exercem em relação ao estágio é de considerá-lo mais como um meio da organização conseguir aumentar seu pessoal a baixos custos, do que pelas contribuições positivas que essa atividade traz para as bibliotecas.

Conclui-se que, para as bibliotecas, conforme aumentam os tipos de serviços que realizam e o número de profissionais que possuem, há uma tendência do estágio deixar de desempenhar suas funções manifestas e as latentes preponderarem.

c) Quantidade de Auxiliares das Bibliotecas

TABELA 7

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO DE ACORDO COM A QUANTIDADE DE AUXILIARES NAS BIBLIOTECAS
Média das Variáveis

n = 42

FUNÇÕES	QUANTIDADE DE AUXILIARES POR BIBLIOTECÁRIOS				TESTE 6 ONEWAY	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
	$^{-1}n_i=14$	$^1n_i=20$	$^2n_i=7$	$^3n_i=1$		
Latentes (Atividade Profissional)	1,61	1,92	1,70	1,73	1,56	NS
Manifestas (Atividade Semiprofissional)	2,23	2,39	2,18	2,26	0,54	NS
Latentes (Atividade Auxiliar)	2,02	2,19	1,73	1,94	2,63	S*

NOTA: *Diferença significativa entre as bibliotecas que possuem 1 e 2 auxiliares por bibliotecário.

Os agrupamentos realizados demonstram que as bibliotecas, em geral, não possuem pessoal suficiente para aten-

der aos serviços auxiliares. Das 56 bibliotecas credenciadas, 14 não possuem pessoal auxiliar, e, entre as 42 que possuem, apenas 19% contam com o número desejável de 2 ou mais auxiliares/bibliotecário.

O número de alunos que estagiou, em 1978, foi sensivelmente maior nas bibliotecas que possuem menos de um auxiliar/profissional, numa média de 3 alunos/biblioteca, o que nos leva a inferir que o estágio serviu para suprir a falta deste tipo de funcionário.

Não foram constatadas diferenças significativas entre os grupos na realização de tarefas semiprofissionais e profissionais pelo estagiário, na medida em que aumenta o número de auxiliares.

Nas atividades auxiliares foram verificadas diferenças significativas entre os grupos de bibliotecas que possuem 1 e 2 auxiliares. Esse tipo de atividades é realizado com maior frequência do que as tarefas profissionais, conforme vêem-se verificando em todas as Tabelas.

TABELA 8

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS
DE ACORDO COM A QUANTIDADE DE AUXILIARES
Média das Variáveis

n = 42

FUNÇÕES	QUANTIDADE DE AUXILIARES POR BIBLIOTECAS				TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	⁻¹ n _i =14	¹ n _i =20	² n _i =7	³ n _i =1		
Manifestas	3,76	3,57	3,01	3,43	4,96	S* ¹
Latentes	3,40	3,08	2,75	3,17	3,29	S* ²
Teste t	5,29	4,08	0,91	1,36	-	-
Grau de Signi ficância (0,05)	S	S	NS	NS	-	-

NOTAS: *¹Diferença significativa do grupo que possui 2 auxiliares com os grupos que possuem menos de 1 e 1 auxiliares;

*²Diferença significativa do grupo que possui 2 auxiliares com os grupos que possuem menos de 1 e 3 auxiliares.

Na Tabela 8, verifica-se que as diferenças significativas, entre as funções manifestas e latentes, ocorreram entre os tipos de bibliotecas em que há menos de 1 e 1 auxiliar/profissional. Nos grupos em que há 2 ou 3 auxiliares/bibliotecário as médias não apresentam intervalo expressivo entre elas, o que indica que as funções manifestas e latentes coexistem.

Entre os grupos, foram constatadas diferenças significativas nas funções manifestas, entre os grupos que possuem menos de 1 e 1 auxiliar e, nas funções latentes, entre o grupo de bibliotecas que possuem 2 auxiliares com os grupos que possuem menos de 1 e 3 auxiliares. Relacionando-se esta constatação com a Tabela 7, vemos que, também, o grupo de biblioteca, em que há 2 auxiliares/profissional se diferencia na frequência com que utiliza o estagiário para realizar tarefas auxiliares, sendo, portanto, significativamente diferente dos demais.

Conclui-se que, na medida que aumenta o número de

auxiliares das bibliotecas, as funções manifestas e as latentes tendem a se igualar, ou seja, as finalidades previstas e as não intencionais não apresentam diferença significativa. Infere-se daí que as expectativas do bibliotecário-chefe sobre o estágio não se definem de forma nítida, embora as funções manifestas preponderem em pequena escala.

d) Qualificação dos Bibliotecários

TABELA 9
FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO DE
ACORDO COM A QUALIFICAÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS
Média das Variáveis

FUNÇÕES	GRAU DE QUALIFICAÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS			TESTE 6 ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	BAIXA $n_i=5$	MÉDIA $n_i=10$	ALTA $n_i=3$		
Latentes (Atividade Profissional)	1,78	1,50	1,74	0,56	NS
Manifestas (Atividade Semi-profissional)	2,24	2,14	2,22	0,07	NS
Latentes (Atividade Auxiliar)	1,99	1,95	1,93	0,09	NS

Das 56 bibliotecas credenciadas pela Comissão de Estágio, apenas, 18 possuem seus profissionais com algum curso a mais do que o de Biblioteconomia. A análise dos questionários demonstrou que a maior percentagem concentrou-se na categoria - *Outro Curso de Graduação* - por não existirem, no Rio Grande do Sul, Cursos de Pós-Graduação na área de Biblioteconomia. Nessas bibliotecas existem 19 profissionais com Cursos de Aperfeiçoamento e Especialização; com o Grau de Mestre, obtido em outros Estados e países, existem apenas 3 bibliotecários.

O grau de qualificação dos bibliotecários evidencia, na Tabela 9, novamente a preponderância das funções manifestas, sendo que entre os grupos não foram constatadas diferenças significativas. Observa-se é um pequeno decréscimo das médias nas tarefas auxiliares, quando aumenta o grau de qualificação dos profissionais.

TABELA 10

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS DE ACORDO COM A QUALIFICAÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS

Média das Variáveis

n = 18

FUNÇÕES	GRAU DE QUALIFICAÇÃO			TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
	BAIXO $n_i=5$	MÉDIO $n_i=10$	ALTO $n_i=3$		
Manifestas	3,60	3,40	3,47	0,58	NS
Latentes	3,05	2,90	3,01	0,13	NS
Teste <i>t</i>	6,41	2,50	3,66	-	-
Grau de Significância (0,05)	S	NS	S	-	-

A Tabela 10 evidencia a preponderância das funções manifestas sobre as latentes, quando os bibliotecários têm qualquer grau de qualificação, não sendo constatada diferenças entre os grupos. Quando o grau de qualificação dos bibliotecários é médio a diferença entre as funções manifestas e latentes não é significativa. Relacionando-se esta constatação com a Tabela 8, conclui-se que, nas bibliotecas onde o grau de qualificação dos bibliotecários é médio, os estagiários tendem a ser menos aproveitados em tarefas profissionais porque as funções manifestas e latentes que o estágio desempenha para as bibliotecas tendem a existir com igualdade.

As funções manifestas mostram diferença significativa sobre as latentes nos grupos de bibliotecas em que os profissionais possuem baixo e alto graus de qualificação. No primeiro caso, a opinião dos bibliotecários-chefes, acentuada significativamente para os aspectos positivos do estágio, indica u

ma permissão para que esta atividade desempenhe suas funções comunicadora, inovadora e seletiva. A função inovadora contribui, inclusive, como uma reciclagem para o profissional que não tem oportunidade de qualificar-se através de Cursos.

No segundo caso (alta qualificação), uma maior especialização dos bibliotecários permite, além de maior segurança técnica, uma visão bem mais clara das funções positivas do estágio e de sua real importância para as bibliotecas.

e) Qualificação dos Auxiliares

TABELA 11
FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO DE
ACORDO COM A QUALIFICAÇÃO DOS AUXILIARES
Média das Variáveis

n = 42

FUNÇÕES	GRAU DE QUALIFICAÇÃO			TESTE 6 ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	BAIXO A $n_i=11$	MÉDIO B $n_i=24$	ALTO C $n_i=7$		
Latentes (Atividade Profissional)	1,71	1,80	1,78	0,28	NS
Manifestas (Atividade Semiprofissional)	2,29	2,16	2,26	0,54	NS
Latentes (Atividade Auxiliar)	2,07	1,82	2,24	4,29	S*

NOTA: *Diferença significativa do grupo B com os grupos A e C.

Na Tabela 11, verifica-se que entre as 42 bibliotecas que possuem auxiliares, a concentração maior está entre as que possuem este tipo de funcionário com média qualificação (n=24). Dos 171 auxiliares que atuam nessas bibliotecas, 22% possuem Curso Superior, embora a grande maioria pertença ao nível de 2.º grau, numa ordem de 45%.

A procura de estagiários foi proporcionalmente inversa à qualificação dos auxiliares. Assim, as bibliotecas que mais receberam estagiários são aquelas em que o nível de qualificação dos auxiliares é mais baixo (49%), enquanto que as que receberam menos estagiários são aquelas em que o nível de qualificação dos auxiliares é mais alto (8%).

Na Tabela 11 nota-se, novamente, as médias mais altas nas atividades semiprofissionais. Diferenças significativas só ocorreram para as funções latentes de aproveitamento do estagiário em lugar de funcionários com menor capacitação, sendo significativa a diferença do grupo médio com os grupos baixo e alto.

Pode-se inferir disso que o emprego dos estagiários na realização de tarefas auxiliares sofre influência do grau de qualificação dos não profissionais que trabalham nas bibliotecas. Na medida em que os auxiliares têm alto grau de qualificação, o estagiário supre a falta de funcionários menos qualificados. Por outro lado, o aluno supre a carência de mão-de-obra capacitada quando o nível dos auxiliares é baixo, realizando, com mais frequência, atividades semiprofissionais.

TABELA 12
 FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS DE
 ACORDO COM A QUALIFICAÇÃO DOS AUXILIARES
 Média das Variáveis

n = 42

FUNÇÕES	GRAU DE QUALIFICAÇÃO			TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
	BAIXO A $n_i=11$	MÉDIO B $n_i=24$	ALTO C $n_i=7$		
Manifestas	3,79	3,36	3,19	7,90	S* ¹
Latentes	3,26	2,81	2,75	7,97	S* ²
Teste <i>t</i>	3,66	6,82	4,08	-	-
Grau de Significância (0,05)	S	S	S	-	-

NOTAS: *¹Diferença significativa do grupo A com B e C;

*²Diferença significativa do grupo A com B e C.

Através da Tabela 12 pode-se observar, novamente, as médias mais altas nas funções manifestas, com diferença significativamente acentuada sobre as latentes.

O grupo baixo mostra as médias maiores tanto em relação aos grupos com média e alta qualificações, como entre as funções manifestas e latentes, o que significa que há uma maior concordância do bibliotecário-chefe em que o estágio esteja desempenhando as atividades previstas nas bibliotecas em que os auxiliares têm baixo grau de qualificação.

Nota-se também que, em qualquer tipo de função, as médias decrescem à medida que aumenta a qualificação dos auxiliares, ou seja, à medida que melhora o nível de formação dos auxiliares, o estágio deixa de ter representatividade para a biblioteca.

f) Treinamento Formal Específico dos Auxiliares

TABELA 13

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA A EDUCAÇÃO DE
ACORDO COM O TREINAMENTO FORMAL ESPECÍFICO DOS AUXILIARES

Média das Variáveis

n = 16

FUNÇÕES	GRAU DE TREINAMENTO			TESTE 6 ONEWAY	GRAU DE SIGNIFI CÂNCIA (0,05)
	BAIXO $n_i=6$	MÉDIO $n_i=3$	ALTO $n_i=7$		
Latentes (Atividade Profissional)	1,75	2,04	1,75	0,45	NS
Manifestas (Atividade Semiprofissional)	2,25	2,49	2,01	1,26	NS
Latentes (Atividade Auxiliar)	2,00	1,94	1,80	0,89	NS

Entre as 42 bibliotecas credenciadas que possuem auxiliares, apenas em 16 há funcionários desta categoria com al gum tipo de treinamento formal específico, para desempenhar suas tarefas. Além dos cursos de Secretariado, Auxiliar de Biblioteca e Técnico em Contabilidade, foram citados pelos respondentes os cursos de Pedagogia e Normal para bibliotecas infantis e escolares, sendo neste trabalho, computadas como treinamento espe cífico para atendimento nestes tipos de bibliotecas.

Como não foram verificadas diferenças significa tivas entre os grupos, deduz-se que o grau de treinamento for mal específico dos auxiliares não influi, de forma expressiva, nas funções manifestas e latentes que o estágio do Curso de Bi blioteconomia desempenha para a Educação. Há, porém, um decrés cimo nas médias das atividades auxiliares, que podem indicar u ma tendência de menor aproveitamento do estagiário neste tipo de tarefas, na medida em que aumenta o grau de treinamento formal

específico do auxiliar. O mesmo não ocorre nas tarefas profissionais, onde há frequência igual de ocupação do estagiário quando o grau de treinamento é baixo ou alto.

Analisando a demanda de estagiários por parte das bibliotecas, de acordo com o agrupamento feito, constata-se que 84% pertence às bibliotecas classificadas com baixo grau de treinamento formal dos auxiliares, enquanto, apenas, 3% pertencem ao grupo médio e 12% ao grupo alto.

TABELA 14

FUNÇÕES QUE O ESTÁGIO DESEMPENHA PARA AS BIBLIOTECAS DE ACORDO COM TREINAMENTO FORMAL ESPECÍFICO DOS AUXILIARES
Média das Variáveis

n = 16

FUNÇÕES	GRAU DE TREINAMENTO			TESTE ONEWAY	GRAU DE SIGNIFICÂNCIA (0,05)
	BAIXO $n_i=6$	MÉDIO $n_i=3$	ALTO $n_i=7$		
Manifestas	3,60	3,42	3,30	1,32	NS
Latentes	3,03	2,50	3,15	1,37	NS
Teste t	8,03	1,38	0,68	-	-
Grau de Significância (0,05)	S	NS	NS	-	-

Na Tabela 14 nota-se, mais uma vez, a superioridade das funções manifestas sobre as latentes, embora nos grupos médio e alto sem diferenças significativas.

No grupo em que o grau de treinamento formal específico do auxiliar é baixo, constata-se intervalo expressivo entre as funções. Neste grupo, encontra-se, como já foi citado na análise da Tabela 13, a maior demanda de estagiários. Isto permite inferir que, no grupo baixo, o estágio tem papel relevante para as bibliotecas e cumpre as funções previstas para o qual foi instituído de forma significativamente superior àquelas não estabelecidas para sua realização.

Como não foram constatadas diferenças significativas entre os grupos em cada uma das funções, pode-se deduzir que a importância do estágio nas bibliotecas independe do grau de treinamento formal específico dos auxiliares.

5.3 - Regressão Múltipla

Com a finalidade de melhor explicar as variáveis dependentes, utilizou-se o tratamento estatístico, denominado - *Regressão Múltipla*, que permite determinar a intensidade da relação entre variáveis, utilizando-se, para isto, as informações coletadas pelo instrumento e não analisadas anteriormente.

Além das limitações inerentes a esse método estatístico acrescenta-se a do número de casos desta pesquisa, porém algumas interpretações podem ser efetuadas.

A escolha das variáveis independentes foi fundamentada em dois critérios básicos:

- . Variáveis com distribuição intervalar;
- . Variáveis com baixa correlação entre si.

Este segundo critério só foi atendido após ter sido feita a análise com todas as variáveis que atenderam ao primeiro critério. Foram selecionadas as variáveis:

- . Leitores da biblioteca;
- . Regime de trabalho do estagiário (horas semanais);
- . Vantagens que a biblioteca oferece ao estagiário;
- . Semestre do aluno,

que passaram a operar conjuntamente.

Nas Tabelas 15 a 19, apresentadas a seguir, é analisado o inter-relacionamento das variáveis.

TABELA 15

ANÁLISE DE REGRESSÃO USANDO COMO VARIÁVEL DEPENDENTE AS
FUNÇÕES MANIFESTAS DO ESTÁGIO PARA A EDUCAÇÃO
Atividades Semiprofissionais

n = 47				
CRITÉRIOS	VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	COEFICIENTE DE REGRESSÃO (β PADRONIZADA)	ERRO PADRÃO	F
Realização de Tarefas Semiprofissionais Pelo Estagiário R = 0,47 R ² = 0,22 F 4,42 = 3,03*	Semestre	0,38	0,41	7,79*
	Leitores	-0,30	0,40	4,35**
	Horas	-0,05	0,95	0,08
	Vantagens	-0,12	1,14	0,57

NOTAS: * $0,01 > p < 0,05$

** $p < 0,01$

Através da Tabela 15, verifica-se que 22% da variação nas atividades semiprofissionais realizadas pelo estagiário ($R^2 = 0,22$) pode ser explicada pelas variáveis *Semestre dos Alunos (S)*, *Leitores da Biblioteca (L)*, *Horas Semanais de Trabalho dos Estagiários (H)* e *Vantagens que as Bibliotecas Oferecem aos Estagiários (V)*, operando conjuntamente. Para tal resultado obteve-se $F = 3,03$, o qual é significativo. Por outro lado, os coeficientes de regressão (β padronizada) indicam que a variação de unidades do desvio padrão da variável dependente, para cada variação de uma unidade de desvio padrão das variáveis independentes, em estudo, equacionam-se em:

$$\begin{aligned} & \cdot \text{Funções manifestas (atividade semiprofissional)} \\ & = f [S (0,38), L (-0,30), H (-0,05), V (-0,12)], \end{aligned}$$

das quais somente o semestre do aluno e a quantidade de leitores da biblioteca são significativas.

A variável semestre do aluno permite explicar a variação na frequência com que o estagiário realiza atividades semiprofissionais pois, à medida que o estudante progride em seus estudos está melhor preparado para executar os trabalhos inerentes à sua categoria e a biblioteca o aproveita de forma mais adequada.

Quanto à variável leitores, também permite explicações semelhantes, uma vez que nas tarefas semiprofissionais estão incluídas as que são relativas ao atendimento dos leitores, portanto, as variações decorrentes da frequência com que são realizadas tais atividades estão, possivelmente, em função da quantidade de tempo que o estagiário tem para realizá-las, tendo em vista a maior ou menor quantidade de leitores que tem para atender.

TABELA 16
ANÁLISE DE REGRESSÃO USANDO COMO VARIÁVEL DEPENDENTE
AS FUNÇÕES LATENTES DO ESTÁGIO PARA A EDUCAÇÃO
Atividades Profissionais

n = 47				
CRITÉRIOS	VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	COEFICIENTE DE REGRESSÃO (β PADRONIZADO)	ERRO PADRÃO	F
Realização de Tarefas Profissionais Pelo Estagiário	Semestre	0,02	0,54	0,01
	Leitores	-0,32	0,53	4,28*
	Horas	-0,19	1,26	1,18
	Vantagens	-0,02	1,52	0,01
R = 0,32 R ² = 0,11 F 4,42 = 1,26				

NOTA: * $0,01 > p < 0,05$.

A Tabela 16 demonstra, através do valor de $R^2 = 0,11$, que 11% da variação nas atividades profissionais realizadas pelos estagiários permite ser explicada pelas variáveis *Semestre dos Alunos (S)*, *Leitores da Biblioteca (L)*, *Horas Semanais de Trabalho dos Estagiários (H)* e *Vantagens que as Bibliotecas Oferecem (V)*, quando operando conjuntamente. Para tal re-

sultado obteve-se $F = 1,26$, o qual não é significativo. Os coeficientes de regressão (β padronizado) indicam que a variação de unidades de desvio padrão da variável dependente para cada variação de uma unidade de desvio padrão das variáveis independentes selecionadas, são assim equacionadas:

$$\begin{aligned} & . \text{ Funções latentes (atividade profissional)} \\ & = f |S (0,02), L (-0,32), H (-0,19), V (-0,02)|, \end{aligned}$$

das quais apenas a variável leitores é significativa.

Sabe-se que o estagiário é aproveitado, em larga escala, no atendimento aos leitores e que esta atividade demanda muito tempo. Portanto, a variação na frequência com que o aluno realiza atividades, principalmente profissionais, está relacionada com a quantidade de leitores que ele terá para atender.

TABELA 17
ANÁLISE DE REGRESSÃO USANDO COMO VARIÁVEL DEPENDENTE AS
FUNÇÕES LATENTES PARA A EDUCAÇÃO
Atividades Auxiliares

n = 47				
CRITÉRIOS	VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	COEFICIENTE DE REGRESSÃO (β PADRONIZADO)	ERRO PADRÃO	F
Realização de Tarefas Auxiliares Pelo Estagiário R = 0,39 R ² = 0,15 F 4,42 = 1,85	Semestre	0,00	0,43	0,00
	Leitores	-0,16	0,42	1,17
	Horas	-0,45	1,00	6,70*
	Vantagens	0,20	1,20	1,35

NOTA: * $0,01 > p < 0,05$.

Na Tabela 17 verifica-se que 15% ($R^2 = 0,15$) das variações nas atividades auxiliares realizadas pelos estagiários estão em função das variáveis selecionadas, operando conjuntamente. Para este resultado obteve-se $F = 1,85$, o qual não é sig

nificativo. A equação decorrente do tratamento realizado apresenta-se como

$$\begin{aligned} & \cdot \text{Funções latentes (atividade auxiliar)} \\ & = f |S (0,00), L (1,17), H (6,70), V (1,35)|, \end{aligned}$$

das quais a variável horas é significativa.

O relacionamento entre as variações na frequência de execução de tarefas auxiliares e o número de horas que o aluno permanece na biblioteca, pode ser explicado, tendo em vista que maior tempo de permanência do estudante no local de trabalho permite uma maior ocupação. Além das tarefas que lhe são devidas (semiprofissionais), o aluno, possivelmente, é aproveitado em tarefas que exigem menos preparo.

TABELA 18

ANAÁLISE DE REGRESSÃO USANDO COMO VARIÁVEL DEPENDENTE AS FUNÇÕES MANIFESTAS DO ESTÁGIO PARA AS BIBLIOTECAS

n = 50

CRITÉRIOS	VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	COEFICIENTE DE REGRESSÃO (β PADRONIZADO)	ERRO PADRÃO	F
Funções	Semestre	-0,12	0,44	0,80
Manifestas	Leitores	0,43	0,45	9,58**
R = 0,46	Horas	-0,05	1,02	0,09
R ² = 0,21	Vantagens	0,02	1,22	0,01
F 4,45 = 3,09*				

NOTAS * 0,01 > p < 0,05

** p < 0,01

A Tabela 18 revela que 21% (R² = 0,21) das variações da variável dependente podem ser explicadas pelas variáveis relacionadas operando conjuntamente. Para tal resultado obteve-se F = 3,09, o qual é significativo.

Os coeficientes de regressão (β padronizado) indicam que as variações de unidades de desvio padrão da variável

funções manifestas do estágio para as bibliotecas, para cada variação de uma unidade de desvio padrão das variáveis independentes em estudo, equacionam-se em:

$$. \text{Funções manifestas para as bibliotecas} \\ = f |S (0,80), L (9,58), H (0,09), V (0,01)|,$$

das quais apenas a variável leitores é significativa.

A variável leitores pode explicar as variações nas funções manifestas, pois, de acordo com o volume de leitores que a biblioteca possuir há uma maior necessidade de estagiários. Esta necessidade pode fazer com que a biblioteca possibilite ao estágio o desempenho das atividades inerentes às funções de inovação, comunicação, recrutamento e seleção de pessoal profissional.

TABELA 19

ANÁLISE DE REGRESSÃO USANDO COMO VARIÁVEL DEPENDENTE AS FUNÇÕES LATENTES DO ESTÁGIO PARA AS BIBLIOTECAS

CRITÉRIOS	VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	COEFICIENTE DE REGRESSÃO (β PADRONIZADO)	ERRO PADRÃO	F
Funções Latentes	Semestre	0,09	0,18	1,28
R = 0,83	Leitores	0,85	0,18	94,92**
R ² = 0,68	Horas	0,26	0,42	6,86*
F 4,45 = 24,93**	Vantagens	0,20	0,49	4,10*

NOTAS: * $0,01 > p < 0,05$

** $p < 0,01$

Na Tabela 19 observa-se que 68% da variação da variável funções latentes do estágio para as bibliotecas pode ser explicada pelas variáveis *Semestre* (S), *Leitores* (L), *Horas* (H) e *Vantagens* (V), operando conjuntamente. Para tal resultado obteve-se o $F = 24,93$, o qual é significativo.

Os coeficientes da regressão (β padronizado) indicam que a variação de unidades de desvio padrão da variável dependente para cada variação de uma unidade de desvio padrão das variáveis independentes em estudo, são equacionadas em:

. Funções latentes para as bibliotecas

$$= f |S (1,28), L (94,92), H (6,86), V (4,10)|,$$

das quais as variáveis leitores, horas e vantagens são significativas e a seguir explicadas.

A necessidade de estagiários nas bibliotecas, tendo em vista o número de leitores para serem atendidos, pode explicar a participação do estágio como forma de aumentar o pessoal das bibliotecas a baixos custos. São grandes as dificuldades para contratação de pessoal auxiliar capacitado, principalmente, quanto ao processo de seleção e recursos financeiros. O estágio, por não possuir estas barreiras, constitui-se num meio que as bibliotecas se valem para melhorar o atendimento aos leitores.

Sabe-se, também, que a procura de estagiários do Curso de Biblioteconomia é bastante significativa, por isso as bibliotecas oferecem vantagens para motivar a escolha e a permanência dos alunos, explicando desta forma a relação entre o uso indevido do estágio e as concessões que são feitas aos estudantes.

Além dessas vantagens, a biblioteca tem interesse em reter o aluno no ambiente de trabalho por maior ou menor tempo, de acordo com suas necessidades. Este procedimento interfere, diretamente, no tipo de atividade que é exigido do aluno (Tabela 17) e, conseqüentemente, no uso que a biblioteca pretende fazer do estágio, explicando a relação entre as funções latentes e o regime de trabalho do estagiário na biblioteca.

Conforme foi observado através da análise de regressão múltipla, as variáveis independentes selecionadas (Se-

mestre, Horas, Leitores, Vantagens] influíram, significativamente, em alguma variável dependente, destacando-se as variáveis leitores e horas de trabalho do estagiário como as mais constantes.

6 - CONCLUSÕES E SUGESTÕES

O estudo realizado permitiu conhecer melhor o desenvolvimento do estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS, em vários aspectos, principalmente quanto às implicações dos recursos humanos e dos tipos de bibliotecas na realização do estágio. Além disso, o trabalho possibilitou uma visão mais concreta dos problemas que as bibliotecas locais enfrentam com respeito à carência e ao preparo do pessoal auxiliar.

A forma como a pesquisa foi realizada permitiu concluir que, em geral, o estágio desse Curso está cumprindo as funções para as quais foi instituído, embora haja uma acentuada tendência de persistirem funções latentes, principalmente, quanto ao aproveitamento do estagiário no lugar de um auxiliar com menor habilitação (Tabela 1). Diante do prejuízo que pode causar para a formação do aluno o desempenho de atividades que desviem o estágio de seus reais objetivos e que são, conforme a Lei n.º 6.494 (14), aperfeiçoar e integrar os conhecimentos teóricos sob a forma de treinamento prático, firma-se a opinião de que o estágio não é o meio adequado para resolver o problema da falta de mão-de-obra auxiliar das bibliotecas. Pelas razões expostas, considera-se que o aluno deva ser informado da tendência existente e oriente a escolha de seu local de estágio em função desses pressupostos.

Em vista do que foi constatado, quanto à maior frequência de realização de tarefas auxiliares do que profissionais, pelos alunos, considera-se importante o procedimento adotado pela Comissão de Estágio de estabelecer as tarefas a serem executadas pelos estudantes, durante o estágio curricular. De acordo com os resultados alcançados, acredita-se que, de outra forma, grande número de bibliotecas não possibilitaria a realização de atividades profissionais pelos alunos, com a frequência desejada, em vista da insuficiência de pessoal para realizar os trabalhos de apoio.

As bibliotecas universitárias, em comparação com a de outros tipos, foram as únicas que se destacaram no oferecimento de tarefas aos estagiários. Conforme foi verificado, apesar de serem as bibliotecas menos procuradas e as que oferecem baixa remuneração são as que permitem ao aluno realizar com maior frequência as atividades semiprofissionais.

Constatou-se, também, que o número de auxiliares e seu grau de qualificação influem nas tarefas auxiliares realizadas pelo estagiário. As diferenças mais significativas ocorreram entre as bibliotecas que possuem 1 e 2 auxiliares/bibliotecário (Tabela 7) e entre as bibliotecas em que este tipo de funcionário possui grau médio de qualificação com os grupos de baixa e alta qualificações (Tabela 11).

A análise de regressão múltipla determinou a influência de algumas variáveis nos tipos de tarefas realizadas pelo estagiário. O semestre que o aluno está cursando e a quantidade de leitores da biblioteca influem nas tarefas semiprofissionais realizadas pelos estudantes (Tabela 15); na execução das atividades profissionais a variável leitores mostrou-se significativa (Tabela 16); e, no desempenho de tarefas auxiliares é expressivo o número de horas que o aluno permanece na biblioteca.

Quanto à significação do estágio para as bibliotecas, verificou-se, através da opinião dos bibliotecários-chefes, que, em geral, [esta atividade está servindo mais como fator de comunicação, inovação, seleção e recrutamento de profissio-

nais do que como forma de ampliar o número de pessoal da biblioteca a baixos custos) (Tabela 2). Acredita-se, com isso, que haja um consenso sobre os valores positivos e negativos do estágio, que se refletem na expectativa do bibliotecário-chefe em relação ao estagiário e no tratamento que lhe é dispensado. Isto comprova a afirmação de Berlo (7) de que o número de pessoas disponível para realizar um conjunto de atividades influi para que o indivíduo ocupe determinado papel no sistema.

As bibliotecas públicas destacaram-se dos demais tipos, nesta concepção, e as bibliotecas escolares demonstraram não diferenciar, significativamente, sua opinião entre os valores positivos e negativos.

[O número de bibliotecários demonstrou influir no consenso sobre o estágio, pois ficou constatado que as bibliotecas de maior porte, ou seja, as que possuem muitos profissionais desta categoria para realizar os diferentes tipos de serviços, demonstraram considerar o estágio um mecanismo que visa a aumentar o pessoal das bibliotecas a baixos custos.]

A necessidade das bibliotecas possuírem pessoal auxiliar em quantidade e com qualificação, adequado, mostrou determinar a opinião do bibliotecário-chefe com respeito ao estágio. Nas bibliotecas, onde o número de auxiliares mostra-se adequado, dois/bibliotecários, há um índice significativamente menor de concordância dos valores positivos e negativos do estágio (Tabela 8) e, nas bibliotecas onde o nível de qualificação desses funcionários é baixo, o índice de concordância é significativamente maior (Tabela 12); isso demonstra que a importância do estágio para as bibliotecas é influenciada por estes dois fatores.

A análise de regressão mostrou outras variáveis influenciando na opinião do bibliotecário-chefe: para os valores positivos influiu o número de leitores da biblioteca e para os valores negativos as vantagens que a biblioteca oferece ao estagiário, o regime de trabalho do estagiário e o número de leitores da biblioteca.

Julga-se conveniente ressaltar algumas falhas identificadas após a conclusão do estudo e que podem se constituir em sugestões para próximos trabalhos:

- Considera-se irrelevante o procedimento adotado de selecionar, entre as tarefas do Programa Básico de Estágio e da Resolução n.º 75, do CFB, as que não possuem restrições de realizações quanto ao tipo de biblioteca, pois a própria pesquisa revelaria as diferenças;
- O fato das mesmas bibliotecas (sujeitos da pesquisa) receberem alunos para estágios curriculares e extracurriculares, aliado ao não entendimento do escore 5 do item 4.2 do instrumento, por algumas bibliotecas, impossibilitou uma comparação entre os dois tipos de estágios. Estudos mais específicos podem ser realizados, revelando as diferenças entre ambos.

A heterogeneidade das bibliotecas onde o estágio é realizado, quanto aos tipos e aos aspectos organizacionais e administrativos, fazem supor que a qualidade dos trabalhos nelas realizados também se diferencie. Por este motivo, julga-se oportuno recomendar à Comissão de Estágio que se preocupe com este aspecto no credenciamento dos locais de estágio, a fim de que o aluno complemente, da melhor forma, a aprendizagem iniciada na sala-de-aula.

ABSTRACT

Taking into consideration the concerns of institutions of higher education and the world of work, the field work (internship) fulfils the differential functions of both mentioned above. These functions can be manifest as noted in the literature or unforeseen and questionable for the realization of the field work experience and distortion of its specific ends.

The research demonstrates the difference between the manifest and latent functions of the field work internship presented in the education of students of the Library Program at the Federal University of Rio Grande do Sul - UFRGS and the libraries where the field work took place. The variables human resources and type of libraries were compared with the function types.

The study is descriptive in nature and utilized 56 certified libraries (certified by the Field Study Commission of the mentioned program). The functions were verified through the frequency by which the field study intern accomplished semi-professional, professional and auxiliary tasks and the latter two tasks were considered as super and sub-utilization of the student intern. The functions of the field work were verified in

the libraries through opinions of the head librarians in regards to positive and negative aspects of the field work as it fulfilled the organizational needs. The statistical treatment utilized included the establishment of the mean of the subject scores and the t and f test for significance.

The results demonstrate that, in general, the field work internship is serving more to allow students to apply their theoretical knowledge obtained in the classroom than utilize the field work internship in place of a professional or in auxiliary work of low quality. However, in reference to the latter, it was noted that there existed an accented tendency.

In regards to how the internship functions in the library, the manifest functions serve as a means of communication to the library program, as a means of introduction of new ideas to the institution, and as a form to select and recruit professional personnel. The manifest functions were considered to be superior to the latent functions which serve to increase the number of personnel and lower costs.

The types of libraries and the quantity and quality of assistants were found to influence the performance of the internship functions. Other variables measured by the instrument also found the following to be significant: semester enrolled by students, intern work schedule, advantages that the libraries offer the interns and the number of library users where the student interns.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALMEIDA, Célia Schmidt de. *Estágios curriculares como mecanismo de retroalimentação do Sistema de Ensino*. Porto Alegre, 1978. 192p. Dissertação (Mestrado em Educação-Área de Ensino) - UFRGS.
2. AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. *American Association of School Librarians*. Washington, Union Panamericana, 1963. 132p.
3. _____. *Normas para bibliotecas generales universitarias*. Washington, Union Panamericana, 1964. 11p. (Cuadernos Bibliotecológicos, 20).
4. ARMELLINI, Neusa Junqueira. *Competência do supervisor para o meio rural*. Porto Alegre, 1977. 185p. Dissertação (mestrado em Educação-Área de Ensino).
5. ASSUNÇÃO. Jandira Batista de et alii. Recursos humanos em bibliotecas universitárias. *Revista da Escola de Biblioteconomia da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG*, Belo Horizonte, 4(1):52-62, mar. 1975.
6. BENDER, Kenneth J. & LEMBERGER, Max A. *Practium-internship*. A

merican Journal of Pharmaceutical Education, Stockton, 40
(1):16-27, Feb. 1976.

7. BERLO, David K. Sistemas sociais: matriz da comunicação. In: _____. *O processo da comunicação*. Rio de Janeiro, Fundo de Cultura, 1972. p.121-50.
8. BIBLIOTECAS especializadas. Washington, Union Panamericana, 1968. 65p. v.1 (Estudios Bibliotecarios, 11).
9. BRASIL. Leis, decretos etc. Decreto n.º 66.546, de 11 de maio de 1970. DO/Brasília, 11/05/70, Seção 1, pt.1, p.3.391.
10. _____. Decreto n.º 69.927, de 13 de janeiro de 1972. *Diário Oficial*. Brasília, 14 de janeiro de 1972. Seção 1, pt.1, p.346.
11. _____. Decreto n.º 75.778, de 26 de maio de 1975. *Diário Oficial*. Brasília, 27 de maio de 1975, Seção 1, pt.1, p.6.335.
12. _____. Lei n.º 4.084, de 30 de junho de 1962. *Diário Oficial*. Brasília, 2 de julho de 1962, p.7.149-50.
13. _____. Lei n.º 5.422, de 25 de abril de 1968. *Diário Oficial*. Brasília, 29 de abril de 1968, Seção 1, pt.1, p.3.425.
14. _____. Lei n.º 6.494, de 7 de dezembro de 1977. *Diário Oficial*. Brasília, 9 de dezembro de 1977. Seção 1, pt.1, p.16.870.
15. BREJON, Moisés. *Estágios; licenciatura, pedagogia, magistério de 1.º e 2.º graus, cursos normais*. São Paulo, Pioneira, 1974. 157p.
16. _____. *Recursos humanos, ensino técnico e desenvolvimento; uma perspectiva brasileira*. São Paulo, Pioneira, 1968. 202p.
17. BUONOCORE, Domingo. *Diccionario de bibliotecologia*. 2.ed. Bue

nos Aires, Marymar, 1976. p.73-88.

18. CABRAL, Álvaro. *Dicionário de psicologia e psicanálise*. Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1971.
19. CARTA del libro, aprobado em Bruselas, a 22 de octubre de 1971, por el Comité de Apoyo al Año Internacional del Libro. *Boletín de la Unesco para las Bibliotecas*, Paris, 26 (5), Set./Oct. 1972.
20. CARVALHO, Felisbela L.M. *Panorama das bibliotecas escolares brasileiras nos vários níveis*. São Paulo, 1967. 10p. Trabalho apresentado no V Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação, São Paulo, 8-15 jan. 1967.
21. CARVALHO, Irene Carmen de Almeida. *O estudante universitário e seu treinamento profissional*. Porto Alegre, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS, 1975. 27p. Separata da Revista *Véritas*, n.85, 1975.
22. CENTRO DE INTEGRAÇÃO ESCOLA-EMPRESA, São Paulo. *Manual de estágios*. São Paulo, 1977. 2v.
23. CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA. *Anteprojeto da reforma da Lei n.º 4.084, de 30 de junho de 1962*. Brasília, 1978. 47p.
24. CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO. Portaria ministerial de 4 de dezembro de 1962. *Documenta*. Rio de Janeiro, (10):13, dez. 1962.
25. _____. Resolução n.75. *Diário Oficial*. Brasília, 20 de junho de 1973. Seção 1, pt.2, p.1.923.
26. COORDENAÇÃO DO APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. *O ensino da Biblioteconomia no Brasil*. Brasília, 1978. v. 1, 145p.
27. CUNHA, Maria Luiza Monteiro da. *Bibliotecas universitárias*;

- algumas considerações acerca da situação no Brasil. Belém, 1973. 42p. Trabalho apresentado no VII Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação, Belém, 29 jul. - 4 ago. 1973.
28. CUNHA, Murilo Bastos. Necessidades atuais de bibliotecários no Brasil. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, 2(1): :15-24, jan./jun. 1974.
29. DIMITROFF, Demétrio. *Conceptos de organización administrativa bibliotecaria*. Washington, Union Panamericana, 1968. 21p. (Cuadernos Bibliotecológicos, 47).
30. _____. *Conceptos de organización del trabajo aplicados a la biblioteca*. Washington, Union Panamericana, 1968. 31p. (Cuadernos Bibliotecológicos, 48).
31. DRUCKER, Peter F. *Administração; responsabilidades, tarefas, práticas*. São Paulo, Pioneira, 1975. v.1.
32. FARINAS, Vera Helena Pimentel. Sobre Biblioteconomia. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, 1(2):141-4, jul./dez. 1973.
33. FIGUEIREDO, Nice. Bibliotecas universitárias e especializadas: paralelos e contrastes. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, 7(1):9-25, jan./jul. 1979.
34. GASPARY, Lúcia Beatriz Velloso. *Determinantes de rendimento de estágio: organização do estágio e rendimento escolar anterior*. Porto Alegre, 1976. 104p. Dissertação (Mestrado em Educação - Área de Ensino) - UFRGS.
35. GELFAND, M.A. *Las bibliotecas universitarias de los países em vías de desarrollo*. Paris, UNESCO, 1968. 177p.
36. GROSS, Bertram M. *As empresas e sua administração*. Porto Alegre, UFRGS, 1973. 704p.

37. HIDALGO, Hugo Alberto. Fundamentos pedagógicos del aprender haciendo. Anexo 2. *Educación Hoy*, Bogotá, 4(24):40-3, nov./dic. 1974.
38. HURSH, Bárbara & BORZAK, Lenore. Toward cognitive development through field studies. *The Journal of Higher Education*, Columbus, 50(1):63-78, Jan./Feb. 1979.
39. INTERNATIONAL STANDARTIZATION ORGANIZATION. Internacional library statistics. In: _____. *Information transfer*. 5.ed. Genève, 1977. p.286-90.
40. INTERNSHIP. In: *ENCYCLOPEDIA of Library and Information Science*. New York, Marcel Dekker, 1974. v.12, p.440-71.
41. KATS, Fremont E. & ROSENZWEIG, James E. O sistema de status e dos papéis. In: _____ & _____. *Organização e administração*. São Paulo, Pioneira, 1976. v.1., p.269-306.
42. KATZ, Daniel & KAHN, Robert L. A assunção de papéis organizacionais. In: _____ & _____. *Psicologia social das organizações*. São Paulo, Atlas, 1970. p.199-230
43. KRECH, David et alii. A influência do comportamento exigido por um papel. In: _____. *O indivíduo na sociedade*. São Paulo, 1969. v.1, p.299-308.
44. THE LIBRARIANS glossary. 3.ed. London, A.Deutsch, 1971.p.603-4.
45. LOBO, Haddock. *Psicologia geral e aplicada à administração*. São Paulo, Alves, 1969. 232p.
46. LYNCH, Mary Jo & WHITBECK, George W. Work experience and observation in a general reference course - more on "Theory vs, Practice". *Journal of Education for Librarians*, State College, 15(4):271-80, 1975.
47. MERTON, Robert K. Funções manifestas e latentes. In: _____.

Sociologia; teoria e estrutura. São Paulo, Mestre Jou, 1970. p.85-152p.

48. MIRANDA, Antônio. *Biblioteca universitária no Brasil; reflexões sobre a problemática.* Brasília, CAPES/MEC/DAU, 1978. 36p. Trabalho apresentado ao Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias, 1, Niterói, RJ, 23-29 jul. 1978.
49. _____. *Planejamento bibliotecário no Brasil: informação para o desenvolvimento.* Rio de Janeiro, Livros Técnicos, 1977. 135p.
50. MOREHEAD, Joe. The theory practice problem and Library-centered library education. *Journal of Education for Librarians*, State College, 14(2):119-28, 1973.
51. MOUROIS, André. *La biblioteca pública e su misión.* Paris, UNESCO, s.d. 33p.
52. NIE, Norman H. et alii. *SPSS: Statistical package for Social Science.* New York, McGraw Hill, 1975. p.78-97.
53. OLIVEIRA, Yvone Rocha D'. *Importância da biblioteca escolar no Brasil.* Belém, 1971. 15p. Trabalho apresentado no VI Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação, Belo Horizonte, 4-10 jul. 1971.
54. ORGANIZACION DE LOS ESTADOS PANAMERICANOS. Programa de Desarrollo de Bibliotecas. ... *A tener aceso a la cultura.* ... Washington, 1971. 40p. (Cuadernos Bibliotecológicos, 55).
55. _____. Programa Fomento de Bibliotecas. *Análisis de la situación bibliotecaria en América Latina.* Washington, 1970. 18p. (Cuadernos Bibliotecológicos, 52).
56. PALMER, Roger C. Internships and practicums. In: CASSATA, Mary & TOTTEL, Herman, ed. *The administrative aspects of*

education for librarianship: a symposium. Metuchen, Scarecrow Press, 1975. p.239-53.

57. RABELLO, Adival. Informação, um novo poder. *Boletim CNPq*, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Rio de Janeiro, 2(11/12):5-7, maio/jun. 1977.
58. RABELLO, Ophelina. *Universidade e trabalho; perspectiva.* Campinas, UNICAMP, INEP, 1973. 120p.
59. RAMALHO, Newton Correa. *O fator humano na empresa.* Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos; Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1977. 156p.
60. REX, John. O problema do funcionalismo. In: _____. *Problemas fundamentais da teoria sociológica.* Rio de Janeiro, Zahar, 1973. cap.4, p.78-97.
61. RICKING, Myrl & BOOTH, Robert. *Personnel utilization in libraries.* Chicago, Illinois State University, 1974. 158p.
62. ROCHA, Roberto Mauro Gurgel. A extensão face aos programas de estágio. In: BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Departamento de Assuntos Universitários. *Coletânea de documentos sobre extensão universitária.* Brasília, 1976. n.1, p.27-33.
63. RUSSO, Laura Garcia Moreno. *Bibliotecas públicas municipais /do/Estado de São Paulo.* São Paulo, FEBAB, 1973. 90p.
64. _____. *A biblioteconomia brasileira: 1915-1965.* Rio de Janeiro, Instituto Nacional do Livro, 1966. 357p.
65. SAMBAQUY, Lygia. *A missão das bibliotecas nacionais.* /Rio de Janeiro/DASP, Serviço de Documentação, 1962. 20p. Separata da Revista do Serviço Público, Rio de Janeiro, abr./jun.1961.
66. SANDER, Benno. *Educação brasileira: valores formais e valo-*

res reais. São Paulo, Pioneira, 1977. 289p.

67. SANTORO, Maria Isabel et alii. *Padrões mínimos para instalação de bibliotecas públicas nos municípios*. Belo Horizonte, 1971. 17p. Trabalho apresentado no VI Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação, Belo Horizonte, 4-10 jul. 1971.
68. SANTOS, Inácia Rodrigues do. A biblioteca escolar e a atual pedagogia brasileira. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, 1(2):145-9, jul./dez. 1973.
69. SANTOS, Jahyra Correa. *Estágio e desempenho do aluno do Curso de Biblioteconomia*. Porto Alegre, 1975. 100p. Dissertação (Mestrado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS-
70. SAVI, Hamilton. O estágio na integração escola-empresa-governo. In: BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Departamento de Assuntos Universitários. *Coletânea sobre extensão universitária*. Brasília, 1976. n.1, p.35-56.
71. SCHÜTZ, Paulo. *Tipos de validade*./Porto Alegre/ Cursos de Pós-Graduação em Educação, 1976. 3 folhas mimeografadas.
72. SELTIZ, Claire et alii. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. São Paulo, EPU, Ed.Universidade de São Paulo, 1975. 687p.
73. SHEPARD, Marietta. *Bibliotecas públicas y escolares en América Latina*. Washington, Union Panamericana, 1963. 136p. (Estudios Bibliotecológicos, 5).
74. _____. *La biblioteca en la enseñanza media; posibilidad de ayuda de Programa de Fomento de Bibliotecas de la Unión Panamericana*. Washington, Union Panamericana, 1966. 6p. (Cuadernos Bibliotecológicos, 31).
75. SINDERMAN, Renate V. Harff & CHITTO, Marisa. *Projeto para*

- habilitação de auxiliar de biblioteca no ensino de 2.º grau*. Porto Alegre, 1974. 10p. Trabalho apresentado na 4a. Jornada Sul-Rio-Grandense de Biblioteconomia e Documentação, Porto Alegre, 26-31 maio 1974.
76. SOUZA, Eleonora de. *O estágio de supervisão escolar nos cursos de pedagogia da grande São Paulo*. Rio de Janeiro, 1975. Dissertação (Mestrado em Educação) UFRJ.
77. SUAIDEN, Emir José. Bibliotecas públicas em sistemas nacionais de informação. In: CONGRESSO BRASILEIRO, 9 & JORNADA SUL-RIO-GRANDENSE DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 5, Porto Alegre, 3 a 8 jul. 1977. *Anais*. Porto Alegre, 1977. v.2., p.48-66.
78. SUCUPIRA, Newton. Parecer 633/71. In: CARVALHO, Guido Ivan de. *Ensino superior; legislação e jurisprudência*. São Paulo, Revista Tribunais, 1975. v.2, p.280.
79. TEIXEIRA, Anísio. Valores proclamados e valores reais nas instituições escolares brasileiras. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Rio de Janeiro, 37(86):59-79, abr./jun. 1962.
80. TIETJEN, Mildred C. Practice makes perfect. *Wilson Library Bulletin*, New York, 51(1):61-3, Sept. 1977.
81. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. *Estágios-comunidade*. Florianópolis, s.d. 2v.
82. VAN DALEN, D.B. & MEYER, W.J. *Manual de técnicas de la investigación educacional*. 2.ed. Buenos Aires, Paidós, 1974. 542p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECOLOGIA E DOCUMENTAÇÃO
COMISSÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR

Porto Alegre, 25 de novembro de 1978.

Senhor(a) Bibliotecário(a)-Chefe,

O presente instrumento tem como finalidade complementar as informações que possibilitem a avaliação da atuação do estagiário no âmbito da Comissão de Estágio Curricular do Curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, quando no Curso de Pós-Graduação em Planejamento da Biblioteca da Universidade.

Essas informações são importantes para alcançar os nossos objetivos. Para isso, é necessário que seja elaborado um questionário a ser aplicado em cada estágio. O questionário deverá ser elaborado e enviado ao Departamento de Biblioteconomia e Documentação, através do seu responsável. Devido ao não possuir este formulário, no momento, apresenta-se a sugestão que o responsável

Instruções:

1) O questionário consiste de três partes:

- 1.ª) Generalidades;
- 2.ª) Recursos Humanos;
- 3.ª) Estágio.

Proceder a responder todas as perguntas e preencher os campos em branco. O questionário deverá ser entregue ao Departamento de Biblioteconomia e Documentação, através do seu responsável.

ANEXO 1
Instrumento

2) As perguntas foram feitas para serem respondidas de duas maneiras:

- 1.ª) Completar (c/c);
- 2.ª) Assinalar.

As respostas para as perguntas de assinalar deverão ser feitas marcando com um "X" no espaço correspondente. As respostas para as perguntas de completar deverão ser feitas escrevendo no espaço correspondente a resposta solicitada.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO
COMISSÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR

Porto Alegre, de novembro de 1978.

Senhor(a) Bibliotecário(a)-Chefe,

O presente estudo tem como finalidade complementar as informações que possuímos sobre as bibliotecas credenciadas pela Comissão de Estágio do Curso de Biblioteconomia da UFRGS. Os dados serão utilizados para pesquisa que estamos efetuando no Curso de Pós-Graduação em Planejamento da Educação, desta Universidade.

Suas informações são importantes para alcançarmos nossa meta. Para isso, é necessário que o(a) Senhor(a) leia as instruções abaixo e responda com exatidão os itens do questionário anexo. A devolução deverá ser feita até o dia 31 de dezembro, através de seu estagiário. No caso de não possuir estagiário, no momento, aguarde um aluno credenciado que o recolherá.

Instruções:

a) O questionário compõe-se de três partes:

- 1.^a) Generalidades;
- 2.^a) Recursos Humanos;
- 3.^a) Estágio.

Procure responder todos os itens cujas informações sejam pertinentes à sua biblioteca e no que diz respeito aos seus estagiários;

b) As perguntas feitas visam a obter respostas de dois tipos:

- 1.^o) Completar (e/ou);
- 2.^o) Assinalar.

As respostas para completar estão apresentadas com reticências (...), onde deverão ser escritas as informações solicitadas, e as respostas para assinalar estão apresentadas com parênteses (), onde deverá ser assinalado com um X a resposta adequada.

Agradecemos sua colaboração

Ida Regina Chitto Stumpf

1.4.3 - Movimento mensal de consultas:

1978 _____

1.5 - Serviços Desenvolvidos Pela Biblioteca:

1.5.1 - Serviços Técnicos:

Seleção ()

Aquisição ()

Registro ()

Catálogo ()

Preparo para Circulação ()

Outros (quais?): _____

1.5.2 - Serviço 1.^a Parte - GENERALIDADES

1 - DADOS GERAIS SOBRE A BIBLIOTECA

1.1 - Nome da Biblioteca:

1.2 - Tipo da Biblioteca:

Pública ()

Especializada ()

Universitária ()

Escolar ()

1.3 - Acervo:

Livros _____ volumes

Periódicos _____ títulos

1.4 - Atendimento aos Leitores:

1.4.1 - Número de leitores inscritos:

1978 _____

1.4.2 - Movimento mensal de empréstimo:

1978 _____

1.4.3 - Movimento mensal de consultas:

1978 _____

1.5 - Serviços Desenvolvidos Pela Biblioteca:

1.5.1 - Serviços Técnicos:

Seleção	()
Aquisição	()
Registro	()
Catálogo	()
Preparo para Circulação	()
Outros (quais?: _____ _____)	

1.5.2 - Serviços Administrativos:

Secretaria	()
Expediente	()
Pessoal	()
Material	()
Financeiro	()
Outros (quais?: _____ _____)	

1.5.3 - Serviços Sociais:

Leitura na Sede	()
Empréstimo a Domicílio	()
Empréstimo entre Bibliotecas	()
Reprodução de Documentos	()
Divulgação do Acervo (Bibliografias, Boletins, Listas etc.)	()
Referência:	
Atendimento Direto	()
Teleatendimento (carta, telex, telefone etc.)	()
Disseminação Seletiva da Informação	()
Outros (quais?: _____ _____)	

2.2.2 - Não profissionais na área:

a) Nível de formação:

Número com nível superior (3.º grau): _____

Número com nível médio (2.º grau): _____

Número com nível fundamental (1.º grau): _____

b) treinamento formal específico para realizar serviços auxiliares de bibliotecária (indicar o nome do curso e o número de funcionários que o possuem):

<u>CURSO</u>	<u>NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____

2.ª Parte - RECURSOS HUMANOS

2 - RECURSOS HUMANOS

2.1 - Quantidade:

2.1.1 - Profissionais na área (Bibliotecários): _____

2.1.2 - Não profissionais na área (Auxiliares): _____

2.2 - Qualificação:

2.2.1 - Profissionais na área:

a) Número com outros Cursos de Graduação, além do Curso de Biblioteconomia: _____

b) Número com cursos de Pós-Graduação:

Aperfeiçoamento: _____

Especialização _____

Mestrado _____

2.2.2 - Não profissionais na área:

a) Nível de formação:

Número com nível superior (3.º grau): _____

Número com nível médio (2.º grau): _____

Número com nível fundamental (1.º grau): _____

b) Treinamento formal específico para realizar serviços auxiliares na biblioteca (indicar o nome do Curso e o número de funcionários que o possuem):

<u>CURSO</u>	<u>NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS</u>
--------------	-------------------------------

Secretariado	_____
--------------	-------

Auxiliar de Biblioteca	_____
------------------------	-------

Técnico de Contabilidade	_____
--------------------------	-------

_____	_____
-------	-------

_____	_____
-------	-------

_____	_____
-------	-------

4 - OUTRAS INFORMAÇÕES

4.1 - Para responder as questões de 1 a 72, assinale com um "X" conforme as opções abaixo, sua opinião sobre as afirmações que se seguem:

- 1 - DISCORDO
- 2 - DISCORDO EM PARTE
- 3 - SEM OPINIÃO
- 4 - CONCORDO
- 5 - CONCORDO MUITO

3.^a Parte - ESTÁGIO

RESPOSTAS

3 - DADOS GERAIS SOBRE O ESTÁGIO

3.1 - Vagas Para Estagiários:

3.1.1 - Vagas que ofereceu em 1978:

Bolsa-Estágio: _____

Regulamentar Gratuito: _____

3.1.2 - Vagas preenchidas em 1978:

Bolsa-Estágio: _____

Regulamentar Gratuito: _____

3.2 - Remuneração Mensal dos Estagiários Bolsistas:

Cr\$ _____

3.3 - Regime de Trabalho dos Estagiários:

Horas Semanais: _____

3.4 - Vantagens que Oferece aos Estagiários:

Redução do número de horas de trabalho ()

Verbas extras (passagens, gratificações etc.) ()

Outras (quais?: _____)

4 - OUTRAS INFORMAÇÕES

4.1 - Para responder as questões de 1 a 25 assinale com um X, conforme os códigos abaixo, sua opinião sobre as afirmações que se seguem:

- 1 - DISCORDO
- 2 - DISCORDO EM PARTE
- 3 - SEM OPINIÃO
- 4 - CONCORDO
- 5 - CONCORDO MUITO

QUESTÕES	RESPOSTAS
1) Se houver possibilidade de contratação do profissionais, a biblioteca pretende aproveitar seus estagiários que obtiverem melhor desempenho	1 2 3 4 5
2) Os estagiários costumam colaborar com idéias sobre as mudanças que são pretendidas pela biblioteca	1 2 3 4 5
3) É difícil a comunicação entre a biblioteca e o Curso de Biblioteconomia	1 2 3 4 5
4) O principal motivo que levou a biblioteca a solicitar estagiários foi a falta de funcionários	1 2 3 4 5
5) Determinados setores da biblioteca são de responsabilidade exclusiva do estagiário	1 2 3 4 5
6) O aproveitamento de estagiários não é uma forma adequada de selecionar profissionais bibliotecários	1 2 3 4 5
7) A produção da biblioteca aumenta consideravelmente através dos serviços dos estagiários	1 2 3 4 5

- 1 - DISCORDO
 2 - DISCORDO EM PARTE
 3 - SEM OPINIÃO
 4 - CONCORDO
 5 - CONCORDO MUITO

QUESTÕES	RESPOSTAS				
8) A biblioteca não solicita aos estagiários sugestões sobre a sistemática de trabalho	1	2	3	4	5
9) Atualmente, o estágio é a única forma que a biblioteca possui para ampliar seus recursos humanos	1	2	3	4	5
10) A realização de tarefas auxiliares pelos estagiários possibilita ao Bibliotecário a realização de suas tarefas profissionais	1	2	3	4	5
11) A biblioteca e o Curso de Biblioteconomia mantêm intercâmbio de informações quando a instituição possui estagiários	1	2	3	4	5
12) A biblioteca possui profissionais que foram anteriormente seus estagiários	1	2	3	4	5
13) Quando forem contratados novos Bibliotecários os estagiários serão dispensados	1	2	3	4	5
14) A biblioteca procura manter contato com a Comissão de Estágio através dos meios disponíveis (telefone, visitas, recados etc.)	1	2	3	4	5
15) Os estagiários são consultados sobre o que aprenderam teoricamente quando lhes é atribuída uma tarefa	1	2	3	4	5
16) As tarefas atribuídas ao estagiário obedecem a uma necessidade de serviço da biblioteca	1	2	3	4	5
17) A instituição mantenedora não possibilita a contratação de pessoal em número suficiente	1	2	3	4	5

- 1 - DISCORDO
 2 - DISCORDO EM PARTE
 3 - SEM OPINIÃO
 4 - CONCORDO
 5 - CONCORDO MUITO

QUESTÕES	RESPOSTAS
18) Há empenho da biblioteca para a contratação dos estagiários que se formam	1 2 3 4 5
19) É permitido aos estagiários sugerirem modificações na biblioteca	1 2 3 4 5
20) As atividades do estágio (reuniões, visitas etc.) são aproveitadas pela biblioteca para transmitir suas sugestões ao Curso de Biblioteconomia	1 2 3 4 5
21) De acordo com a produção geral da biblioteca a produção do estagiário pode ser classificada como muito produtiva	1 2 3 4 5
22) Quando a biblioteca puder contar com número suficiente de auxiliares diminuirá o número de estagiários que aceita	1 2 3 4 5
23) Os estagiários já inovaram algum trabalho que lhes foi atribuído	1 2 3 4 5
24) O número de atividades realizadas pelo estágio (reuniões, visitas etc.) são insuficientes para a biblioteca comunicar à Comissão de Estágio os problemas existentes	1 2 3 4 5
25) Ao aceitar estagiários a biblioteca visa ao recrutamento de futuros profissionais	1 2 3 4 5

A questão a seguir (4.2) deverá ser respondida se paradamente para cada estagiário que a biblioteca possua. No ca so de não possuir estagiário, no momento, procure lembrar-se das atividades realizadas por seu último estagiário.

Nome do Estagiário: _____

Semestre que Cursa(ou): _____

Tipo de Estágio: Curricular ()

Extra-Curricular ()

4.2 - Para responder as questões de 1 a 33 assinale com um X, conforme os códigos abaixo, a frequência com que a biblioteca utiliza(ou) o estagiário para realizar as tarefas es pecificadas, de acordo com as horas que ele dedica(ou) a a esses trabalhos na biblioteca.

- 1 - NÃO REALIZA(OU)
- 2 - POUCA FREQUÊNCIA
- 3 - FREQUENTEMENTE
- 4 - EXTREMA FREQUÊNCIA
- 5 - APENAS NAS HORAS PREVISTAS PELO PLANO DE ESTÁGIO

QUESTÕES	RESPOSTAS				
1) Conferir pedido de aquisição com o acervo	1	2	3	4	5
2) Receber e conferir obras adquiridas	1	2	3	4	5
3) Abrir e conferir as folhas dos livros	1	2	3	4	5
4) Organizar o arquivo de catálogos de livreiros e editores	1	2	3	4	5
5) Colocar os carimbos da biblioteca	1	2	3	4	5
6) Devolver materiais aos fornecedores	1	2	3	4	5
7) Registrar livros	1	2	3	4	5

- 1 - NÃO REALIZA(OU)
 2 - POUCA FREQUÊNCIA
 3 - FREQUENTEMENTE
 4 - EXTREMA FREQUÊNCIA
 5 - APENAS NAS HORAS PREVISTAS PELO PLANO DE ESTÁGIO

QUESTÕES	RESPOSTAS
8) Registrar periódicos	1 2 3 4 5
9) Preparar fichas e bolsos para empréstimo do material documental	1 2 3 4 5
10) Etiquetar e gravar o número de chamada no material	1 2 3 4 5
11) Catalogar	1 2 3 4 5
12) Pesquisar o nome certo dos Autores	1 2 3 4 5
13) Determinar Cutter para as entradas	1 2 3 4 5
14) Classificar	1 2 3 4 5
15) Desdobrar fichas	1 2 3 4 5
16) Manter o serviço de empréstimo de materiais	1 2 3 4 5
17) Explicar o funcionamento da biblioteca aos leitores	1 2 3 4 5
18) Preencher e controlar a estatística	1 2 3 4 5
19) Atender ao usuário	1 2 3 4 5
20) Acompanhar a realização de pesquisas bibliográficas	1 2 3 4 5
21) Utilizar fontes gerais e especializadas de referência	1 2 3 4 5
22) Orientar no uso de material de referência	1 2 3 4 5
23) Aplicar Normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT	1 2 3 4 5
24) Ordenar livros nas estantes	1 2 3 4 5

- 1 - NÃO REALIZA(OU)
 2 - POUCA FREQUÊNCIA
 3 - FREQUENTEMENTE
 4 - EXTREMA FREQUÊNCIA
 5 - APENAS NAS HORAS PREVISTAS PELO PLANO DE ESTÁGIO

QUESTÕES	RESPOSTAS
25) Ordenar e intercalar fichas nos catálogos	1 2 3 4 5
26) Redigir correspondência	1 2 3 4 5
27) Datilografar material de divulgação (relat ^o rios, boletins, estatísticas, listas etc.)	1 2 3 4 5
28) Despachar correspondência	1 2 3 4 5
29) Manter o arquivo de correspondência	1 2 3 4 5
30) Recuperar e restaurar o material	1 2 3 4 5
31) Inventariar o acervo (leitura de estantes)	1 2 3 4 5
32) Preparar e controlar o material para encadernação	1 2 3 4 5
33) Limpar e tratar o material para preservação	1 2 3 4 5

DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES DE ESTÁGIO

4.º Semestre:

- . Empréstimo de Materiais
- . Preenchimento e Controle de Estatística
- . Redação de Correspondência
- . Atendimento ao Usuário
- . Pesquisa de Nome Certo
- . Determinação de Cutter para Entradas
- . Aplicação de Normas da ABNT: NB-66; NB-85; NB-69; NB-60; NB-88; NB-83; NB-61; NB-62; NB-124; NB-217.
- . Acompanhar a orientação da apresentação de trabalhos originais
- . Acompanhar a realização de pesquisas bibliográficas

5.º Semestre:

- . Seleção (verificação de obras já existentes na biblioteca)
- . Aquisição (concorrência, manutenção de fichários internos: livreiros, editores etc.)
- . Setor de permuta de publicações (organização e funcionamento)
- . Registro
- . Duplicação de fichas
- . Classificação pela CDD
- . Catalogação de monografias de autoria pessoal
- . Desdobramento de fichas para catálogo alfabético
- . Seleção, marcação e arquivamento de correspondência, segundo o método utilizado

6.º Semestre

- . Desdobramento de fichas para catálogo sistemático

- . Catalogação de monografias de entradas coletivas
- . Catalogação de materiais legislativos
- . Orientar o uso e a utilização das fontes gerais de referência
- . Utilização das técnicas de armazenamento, indexação e recuperação de informações pelos sistemas: Unitermo, Keysort, Eletromecânicos, Eletrônicos
- . Preenchimento de boletins de implantação

7.º Semestre

- . Serviço de assistência ao usuário
- . Catalogação de materiais especiais
- . Desdobramento de fichas de materiais especiais
- . Registro de periódicos
- . Preparo de periódicos para encadernação
- . Organização e armazenamento de materiais especiais (discos, dia positivos, folhetos, recortes etc.)
- . Organização alfabética
- . Classificação pela CDU
- . Ordenação de fichas no catálogo sistemático
- . Orientar o uso e a utilização de fontes especializadas de referência
- . Observação do manejo de equipamentos de reprodução de documentos
- . Observação do preparo de matrizes
- . Observação do preparo de documentos para microfilmagem
- . Ordenação de livros nas estantes pela CDU

Art. 1.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 2.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 3.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 4.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 5.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 6.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 7.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 8.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 9.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 10.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 11.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 12.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 13.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 14.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 15.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 16.º - O Conselho Federal de Biblioteconomia, no uso de suas atribuições legais, resolve:

ANEXO 3
Resolução n.º 75, do CFB
(Conselho Federal de Biblioteconomia)

CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA
RESOLUÇÃO n.º 75

São consideradas tarefas típicas de Auxiliar de Biblioteca as seguintes:

1 - SERVIÇOS AUXILIARES DE AQUISIÇÃO:

- a) Conferir os pedidos de aquisição com o acervo;
- b) Preparar e encaminhar ordens de compra;
- c) Receber e conferir obras adquiridas;
- d) Abrir e conferir folhas dos livros;
- e) Colocar os carimbos da biblioteca;
- f) Registrar o material bibliográfico recebido;
- g) Conferir e arquivar faturas;
- h) Encaminhar o pagamento de compras;
- i) Manter o registro dos gastos;
- j) Devolver materiais aos fornecedores;
- k) Organizar o arquivo de catálogos de livreiros e editores;
- l) Executar permuta de materiais documentais;
- m) Acusar o recebimento e registrar doações.

2 - SERVIÇOS TÉCNICOS AUXILIARES:

- a) Consultar catálogos próprios para encomenda de fichas catalográficas impressas;
- b) Encomendar fichas impressas de catalogação;
- c) Transcrever fichas catalográficas de outras procedências;
- d) Intercalar fichas nos catálogos.

3 - PREPARAÇÃO E CONSERVAÇÃO DO MATERIAL BIBLIOGRÁFICO:

- a) Preparar fichas e bolsos para empréstimo do material documental;
- b) Etiquetar ou gravar o número de chamada no material;
- c) Recuperar e restaurar o material;
- d) Preparar e controlar o material para encadernação;
- e) Limpar e tratar o material para preservação.

4 - SERVIÇOS AUXILIARES DE AUDIOVISUAIS:

- a) Conservar e arquivar o material;
- b) Manter e operar o equipamento.

5 - SERVIÇOS AUXILIARES DE CONSULTA E EMPRÉSTIMO:

- a) Explicar o funcionamento da biblioteca aos leitores;

- b) Orientar no uso do material de referência;
- c) Explicar aos leitores quais são as normas de empréstimo;
- d) Efetuar, renovar e controlar o registro dos leitores;
- e) Empréstimo, renovar e controlar a devolução do material;
- f) Manter em ordem o fichário de empréstimo;
- g) Controlar os pedidos de reserva;
- h) Manter em ordem o balcão de empréstimo, estantes e sala de leitura;
- i) Manter a estatística da circulação;
- j) Fazer o inventário do acervo.

6 - DIVULGAÇÃO:

- a) Datilografar e distribuir material de divulgação tais como: listas de aquisições, boletins, relatórios, estatísticas etc.;
- b) Preparar material destinada aos jornais murais, exposições, cartazes etc.;
- c) Manter o fichário de endereços.

7 - SERVIÇOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS:

- a) Preparar o material para perfuração de cartões;

b) Operar a perfuração de cartões e equipamento correlato;

c) Manter os arquivos pertinentes.

8 - OUTRAS TAREFAS:

a) Compilar estatísticas;

b) Despachar correspondência;

c) Manter o arquivo de correspondência e outros fins;

d) Operar com máquinas reprográficas;

e) Executar, eventualmente, outras tarefas auxiliares.