

QUE PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO EXERCEM FUNÇÕES NAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS EM PORTUGAL, ENTRE VOUGA E TEJO?

WHICH INFORMATION PROFESSIONALS ARE WORKING IN PUBLIC LIBRARIES IN PORTUGAL, BETWEEN VOUGA AND TAGUS?

Ana Pereira | Carlos Guardado da Silva

<https://doi.org/10.21747/21836671/pagviiiwpgcia6>

Resumo: Tendo como base a manifesta intenção de caracterizar e conhecer os recursos humanos existentes nas bibliotecas públicas em Portugal, com vista a espelhar e a identificar a realidade neste campo, foi desenvolvido um estudo de investigação, de tipo não experimental e descritivo que segue uma abordagem qualitativa e quantitativa, com base em métodos mistos, partindo do universo da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas (RNBP), bem como dos municípios com serviço de Leitura Pública que não integram esta rede. Para tal, elegeram-se como objeto de estudo as bibliotecas públicas/municipais da região entre o Vouga e o Tejo, por forma a aferir quem são os profissionais de informação que as integram, nas dimensões de categoria profissional, sexo, idade, habilitações literárias, áreas de formação, nacionalidade e deficiência e o grau de cumprimento do Programa Tipo da RNBP. Os resultados definem uma classe profissional marcadamente envelhecida, predominantemente do sexo feminino, em número insuficiente e desvalorizada no contexto da administração pública local.

Palavras-chave: Bibliotecas Públicas, Portugal; Profissionais de Informação; Recursos Humanos.

Abstract: Based on the clear intention to characterise and understand the human resources existing in public libraries in Portugal, with a view to reflecting and identifying the reality in this field, a non-experimental and descriptive research study was developed, following a qualitative and quantitative approach based on mixed methods, starting from the universe of the Rede Nacional de Bibliotecas Públicas (RNBP), as well as municipalities with public reading services that are not part of this network. To this end, the public/municipal libraries in the region between the rivers Vouga and Tagus are chosen as an object of study, in order to assess who the information professionals working in them are, in the dimensions of professional category, gender, age, educational qualification, training areas, nationality and disability, as well as the degree of compliance with the RNBP Standard Programme. The results define a markedly ageing professional class, predominantly female, insufficient in number and undervalued in the context of local public administration.

Keywords: Public Libraries, Portugal; Information Professionals; Human Resources.

Introdução

Definindo-se os profissionais de informação de uma biblioteca pública, como todos aqueles que fazem da informação o objeto da sua profissão e exercem funções numa biblioteca pública, integrada ou não na Rede Nacional de Leitura Pública (RNBP) e considerando o potencial único que este elemento humano tem no desempenho organizacional, há que os conhecer e caracterizar. Só conhecendo a realidade dos recursos humanos existentes se poderão criar e desenvolver estratégias de ação concertadas e fundamentadas que visem não só a defesa e a valorização da profissão, como também garantir profissionais qualificados, com competências multifacetadas e, por inerência, a oferta de serviços e recursos de informação de qualidade.

Tendo como base a manifesta intenção de caracterizar e conhecer os recursos humanos existentes nas bibliotecas públicas em Portugal, com vista a espelhar e a identificar a realidade neste campo, desenvolve-se um estudo de investigação, partindo do universo da RNBP, bem como dos municípios com serviço de leitura pública que não integram esta rede, elegendo-se como objeto de estudo as bibliotecas públicas/municipais da região entre o Vouga e o Tejo, por forma a aferir quem são os profissionais de informação que as integram, nas dimensões de categoria profissional, sexo, idade, habilitações literárias, áreas de formação, nacionalidade e deficiência, bem como o grau de cumprimento do Programa Tipo da RNBP. Ou seja, procura-se identificar quem é quem nas bibliotecas públicas dos 129 municípios que integram a área geográfica entre o Rio Vouga e o Rio Tejo, distribuídos por 10 NUTS III (Regiões de Aveiro, Viseu Dão e Lafões, Beiras e Serra da Estrela, Coimbra, Leiria, Médio Tejo, Beira Baixa, Oeste, Lezíria do Tejo e Área Metropolitana de Lisboa). A nível da divisão das NUTS II, as bibliotecas em estudo equivalem a toda a Região Centro, à Área Metropolitana de Lisboa (Grande Lisboa e península de Setúbal) e, ainda, a uma CIM da Região do Alentejo, correspondendo a 41,8% dos 308 municípios existentes em Portugal.

No contexto atual, um estudo desta natureza e temática, apresenta-se, no universo dos profissionais de informação, como forma de caracterizar, dar a conhecer e “chamar a atenção” para o seu papel numa biblioteca pública. Também visa valorizar a função que este equipamento tem numa comunidade, não sendo um serviço entre muitos, mas um serviço com importância crucial no desenvolvimento local. Perante isto, adquirem particular significado estudos que ajudem a biblioteca pública e os seus profissionais a seguir por um “caminho” onde possam plenamente cumprir os seus objetivos, a sua missão e o consagrado no Manifesto da IFLA/UNESCO sobre bibliotecas públicas. Há que criar bases sólidas para apoiar e dar voz – sem se cair no registo do lamento e do desânimo – para a sensibilização, a valorização e a solidez da profissão. Só sabendo quem são, quantos são e como estão, podemos saber para onde vão e fazerem-se “notar”, através de um suporte fundamentado, que sirva de ponto de partida para a criação de linhas de ação a encetar neste domínio.

Consideramos que, apesar da existência de uma Rede Nacional de Bibliotecas Públicas e um programa de leitura pública, que se constitui como um dos maiores marcos da cultura portuguesa do pós 25 de abril, com um modelo de biblioteca pública associado ao preconizado no Manifesto da IFLA/UNESCO, o resultado da aplicação das regras definidas nos contratos-programa e outros apoios firmados entre o Estado e o poder local está possivelmente a fugir ao inicialmente previsto. Ou seja, o final da vigência dos contrato-programa, a falta de mecanismos legais de controlo por parte do poder central, a nível do cumprimento do estabelecido para a criação das bibliotecas públicas, a diversidade de políticas e “sensibilidades” dos executivos municipais face à biblioteca pública/municipal e seus profissionais, a desvalorização do conceito de biblioteca pública e do seu potencial para o desenvolvimento local e a não sensibilização da necessidade de recursos humanos especializados e qualificados (generalizando a ideia de que qualquer efetivo pode exercer funções numa biblioteca pública), a escassez de formação habilitante na área de Bibliotecas, Arquivos e Documentação (BAD) de nível IV, a falta de um enquadramento legal na área da leitura pública e bibliotecas que regule e defenda este sector, à semelhança do que acontece em outros países, a extinção das carreiras e categorias BAD na administração pública, decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 121/2008 que veio acentuar a desvalorização, a descaraterização e a perda de identidade do profissional de informação

em Portugal, a necessidade de qualificação e formação (base e contínua) das equipas das bibliotecas públicas poderão ser fatores que contribuem para o não cumprimento dos seus critérios-base.

Contudo, apesar do papel interventivo da Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas, Profissionais de Informação e Documentação (BAD) e da Direção Geral do Livro, dos Arquivos e Bibliotecas (DGLAB) para a criação de linhas condutoras para colmatar as lacunas no domínio da leitura pública em Portugal, existe a necessidade de criação de estratégias de *advocacy* e de *marketing* nas bibliotecas públicas em Portugal, junto da comunidade, instituições e poder político, tendo como base a recolha de informação/dados que reflitam a realidade.

Por outro lado, assinala-se também a inexistência de estudos na área dos recursos humanos em bibliotecas públicas em Portugal, o que confere um carácter inédito ao presente trabalho de investigação¹.

Se partirmos do pressuposto de que o sucesso da adaptação de uma biblioteca pública no contexto atual passa obrigatoriamente pela existência de uma equipa, que se quer qualificada, habilitada e em número suficiente, há que conhecer a realidade existente para se poder agir em conformidade. Em 2016, Moura defendia uma “avaliação dos recursos materiais e humanos com que de facto se conta e dos que para esse fim indispensáveis” (MOURA, 2016:18), como estratégia para se atingir objetivos concretos no domínio da leitura pública em Portugal, aliás como já tinha demonstrado nos seus relatórios de 1986 e 1996.

Assim, nesta linha de ação e tendo como base/objeto de estudo os profissionais de informação nas bibliotecas públicas em Portugal, incluídos na área geográfica entre Vouga e o Tejo (margem norte do rio Vouga e a margem sul do rio Tejo), definiu-se como problemática e fio condutor (CAMPENHOUDT, MARQUET e QUIVY, 2019) da presente investigação a seguinte pergunta de partida:

- Quem são e como se caracterizam, em termos de número, sexo, idade, formação e categoria profissional, os profissionais da informação das bibliotecas públicas em Portugal, na região entre Vouga e Tejo?

A partir desta pergunta foi definido o objetivo geral: conhecer os recursos humanos que exercem funções nas bibliotecas públicas/municipais portuguesas na região entre os rios Vouga e Tejo. E, igualmente, os objetivos específicos: identificar o número de recursos humanos existentes; caracterizar os recursos humanos existentes nas dimensões do sexo, idade, categoria profissional, formação/escolaridade e nacionalidade; identificar as áreas de formação existentes nas equipas das bibliotecas públicas/municipais; comparar e discutir o número de recursos humanos existentes nas bibliotecas públicas/municipais, com o número mínimo indicado no Programa Tipo da RNB, por tipologia de biblioteca.

¹ Existem estudos similares para os profissionais de informação nos arquivos municipais em Portugal e igualmente um já posterior para os profissionais de informação nas bibliotecas municipais em Portugal. Disponíveis em: <http://hdl.handle.net/10451/57698> e <http://hdl.handle.net/10400.5/95596>.

Pretendendo de forma sistemática e metódica descobrir e redescobrir verdades, tomaram-se ainda algumas hipóteses baseadas no conhecimento empírico sobre a realidade e situação existentes e as quais nos propusemos certificar e explicar cientificamente, pelo que construímos a nossa perplexidade e problemática, com base em hipóteses de investigação decorrentes do senso comum, com o qual se pretendeu romper para fazer conhecimento verificado metodologicamente (BACHELARD, 1990), nomeadamente:

- A extinção das carreiras BAD pelo Decreto-Lei n.º 121/2008 influencia o cumprimento das orientações/do programa tipo da RNB.
- A “falta de aposta” nas bibliotecas públicas/municipais agrava-se após o final do prazo de vigência dos contratos programa firmados entre a administração central (DGLAB) e a administração local (municípios).
- Bibliotecas com recursos humanos qualificados influenciam o Sistema de Gestão de Qualidade das organizações.
- Número insuficiente de profissionais com formação específica em Ciência da Informação.
- Há bibliotecas que não cumprem as orientações mínimas do Programa de Apoio da Rede Nacional, definido em 1986.
- Envelhecimento e feminização da profissão.

Das bibliotecas e seus profissionais de informação

Partindo-se da ideia de que a biblioteca pública tem uma função vital e insubstituível numa sociedade ao disponibilizar:

acesso ao conhecimento, à informação, à aprendizagem ao longo da vida e a obras criativas, através de um leque alargado de recursos e serviços, estando disponível a todos os membros da comunidade independentemente da raça, nacionalidade, idade, género, religião, língua, deficiência, condição económica e laboral e nível de escolaridade (KOONTZ *et al.*, 2013:13).

pode afirmar-se que esta, pelo seu percurso, *modus operandi* e *modus vivendi*, é um espaço aberto para todos, um equipamento “agência” de informação, cultura, educação, formação, memória, lazer, descoberta, inclusão e cidadania. Um equipamento que se constitui como “um porto de abrigo” de e para a comunidade em constante mudança e crescimento, acessível a todos e no qual os profissionais de informação têm um papel fundamental enquanto mediadores entre a comunidade e a informação, sempre numa lógica de partilha mútua.

Bibliotecas que são sinónimo de comunidade, de partilha e de construção de saberes, conhecimento, afetos e de instrumentos capacitantes para a criação de uma cidadania esclarecida e de “armas” poderosas de combate à infoexclusão, à iliteracia e na promoção da equidade e da igualdade. Nesta linha, tem uma biblioteca pública de apostar no contexto local e no desenvolvimento de serviços, recursos documentais em diversos suportes de

informação e em especial numa equipa de profissionais qualificados que lhe permita responder com eficácia às necessidades informacionais da comunidade em que se insere. Um espaço aberto e não fechado sobre si mesmo e elitista, mas um local onde cada um se possa munir de ferramentas que o ajudem a escolher a melhor forma de fazer a sua “leitura” do mundo.

Num mundo em constante mudança, onde a biblioteca tem conseguido adaptar-se e sobrevivido de forma resiliente, tem demonstrado que é uma força viva e imprescindível para o desenvolvimento da sociedade. Sendo a informação e o conhecimento capitais fundamentais para a sociedade atual – dominada pelas tecnologias de informação – constitui-se a biblioteca, os seus profissionais e a Ciência da Informação como “uma tríade poderosa” em toda a dinâmica social, económica e cultural, bem como no seu desenvolvimento sustentável.

Igualmente, é muito importante que o profissional de informação se muna de competências e desenvolva perfis necessários e adequados para responder aos desafios de uma sociedade em constante transformação e acompanhe de forma eficaz as suas dinâmicas, através não só de uma formação pluridisciplinar – em consonância com as suas novas facetas e denominações – mas pela adoção de uma postura proativa, resiliente, criativa, crítica e em estreita ligação com a comunidade que serve. Uma atitude que, por exemplo, não passe só pela sua autoformação – através da formação contínua – e constante adaptação e aquisição de novas competências, mas também na defesa e no empoderamento da sua profissão, de forma a criar uma identidade, valorização e afirmação profissional, mas acima de tudo para sensibilizar e reconhecer o seu papel fundamental na sociedade de informação e do conhecimento.

Como facilitador e mediador de informação, o profissional de informação é aqui apresentado, no caso de uma biblioteca pública, como aquele que faz da informação a sua profissão e exerce funções num equipamento desta natureza. Dotado de um perfil multifacetado não só de competências, mas de aptidões que lhe permitam responder de forma eficaz às necessidades informacionais da comunidade e ao cumprimento dos objetivos da organização onde está inserido.

Igualmente, percebe-se que de nada serve uma biblioteca, sem uma equipa que obrigatoriamente se quer qualificada. Sem recursos humanos não é possível preconizar a ideia da biblioteca pública exposta no Manifesto da UNESCO (INTERNATIONAL... e UNESCO, 2022) e cumprir os seus objetivos e missão junto da comunidade que serve.

Também sem formação e desenvolvimento de competências não existem profissionais de informação, tal como não podem existir bibliotecas públicas sem aqueles. De igual forma, as bibliotecas públicas deverão estar sustentadas por um enquadramento legal no domínio da leitura pública e em outros instrumentos normalizados, como o programa que esteve presente na criação da RNB (PORTUGAL, 2009)² que garantam o cumprimento de critérios-base para afiançar a qualidade e o sucesso dos seus serviços.

² Necessidade da continuidade da existência de um mecanismo de apoio e orientação, emanado da administração central e entidade tutelar da leitura pública em Portugal, que sustente e guie as dinâmicas e práticas de gestão, consolidação e sensibilização na defesa da biblioteca pública, junto

Contudo, a sua efetivação e cumprimento passam pela existência de uma estrutura centralizada, que funcione numa lógica de rede. Uma rede local, regional ou nacional; uma rede em redes que assente de forma coesa, no trabalho em equipa, na colaboração e na partilha de recursos e experiências com vista a colmatar as assimetrias e outras fragilidades existentes. Capacitando, formando e equipando para capacitar e formar cidadãos e comunidades, e preconizado através da RNB, das RIB, da RBE e das redes municipais de bibliotecas.

Sendo as bibliotecas públicas tuteladas por entidades da administração local, as autarquias locais são, em matéria de recursos humanos, sujeitas aos normativos referentes aos vínculos profissionais, carreiras e remuneração da administração pública.

Nesta medida, as reformas implementadas no seio da administração pública levadas a cabo pelos sucessivos governos, que impliquem medidas na área da gestão e do desenvolvimento dos recursos humanos, são por consequência refletidas nos profissionais de informação das bibliotecas públicas. Disso é exemplo a aplicação do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, que extinguiu as carreiras e categorias BAD (2008), levando a que os profissionais de informação transitassem para as carreiras gerais sem qualquer diferenciação, mantendo a especificação a nível de conteúdos funcionais, mas sem qualquer obrigatoriedade de os ter em conta nos procedimentos concursais de recrutamento, ao nível dos requisitos-base de acesso à profissão, expostos no Decreto-Lei n.º 247/1991.

Deixando de haver carreiras na área BAD, o critério das habilitações específicas e básicas deixa de ser exigido para o desempenho de funções numa biblioteca, levando a que, por vezes, as instituições não respeitem os requisitos sugeridos no normativo para efeitos de recrutamento de postos de trabalho nas áreas que exigem conteúdos funcionais específicos e formação especializada. Por consequência, para além de levar a uma indiferenciação do grupo profissional, permitiu um recrutamento não qualificado e o livre acesso ao provimento de lugares por elementos não qualificados na área. Isto traz, por inerência, consequências nas dinâmicas de uma biblioteca pública e dos seus recursos humanos, pelos perigos decorrentes da entrada, no mapa de pessoal de uma autarquia, de recursos sem habilitações e competências básicas para o desempenho na área BAD ou com formação em CI, acentuando a já crescente falta de recursos qualificados.

Por isso, há que continuar a apostar na valorização e defesa dos profissionais de informação para que o contexto de 1965 não se repita, onde:

Os bibliotecários e arquivistas, têm os mais baixos vencimentos dos funcionários do Estado [...]. A atual legislação não defende o bibliotecário e arquivista da intromissão de indivíduos sem a devida especialização, havendo entidades, mesmo oficiais, que também chamam a estes «bibliotecários», «arquivistas» ou «conservadores», pondo-os num pé de igualdade com os realmente habilitados com o respectivo curso de especialidade, o que é vexatório. Sabemos hoje que nos lugares de bibliotecários e arquivistas [...] há [...] lugares por preencher (PEIXOTO, 1966:416)

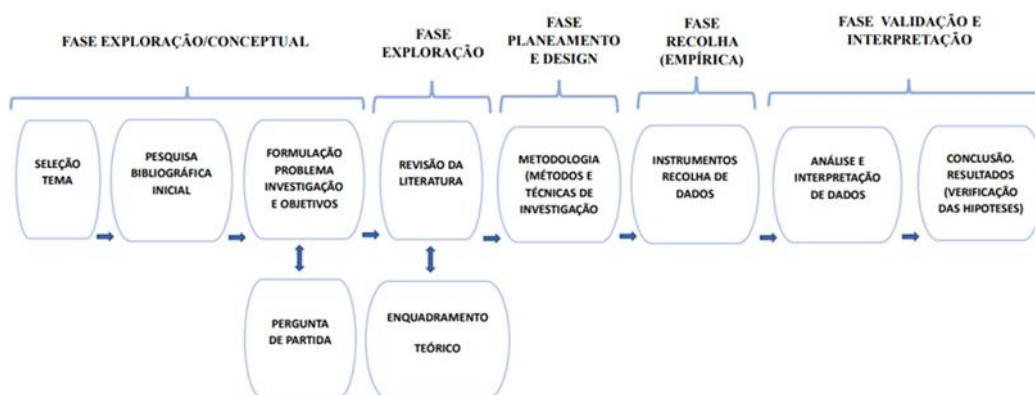
dos executivos municipais, semelhante ao Programa de Apoio às Bibliotecas Municipais, adequado e adaptado ao contexto e estrutura atual da RNB.

Metodologia

A escolha metodológica para este estudo, de natureza não experimental e descritivo, seguiu uma abordagem qualitativa e quantitativa, com base em métodos mistos, suportados na investigação documental e no inquérito por questionário como técnica de recolha de dados, consubstanciada respetivamente na pesquisa qualitativa e na quantitativa, e que se configurou de uma forma articulada, numa triangulação de dados para melhor responder, de modo sustentado e abrangente, à problemática associada ao tema em estudo e igualmente para o enquadramento, a contextualização e a caracterização do objeto de estudo. Ou seja, os procedimentos metodológicos e princípios epistemológicos que – conjuntamente com o enquadramento teórico – possibilitaram responder à pergunta de partida que norteou e deu sustentabilidade a todo o processo de investigação, bem como a nível da obtenção e tratamento dos dados fundamentais para a construção de uma verdade, verificação da problemática de investigação e resposta aos objetivos e às hipóteses colocadas, através de um processo estruturado, com regras a seguir e tendo vista a construção de conhecimento científico (TUCKMAN, 2012).

Neste contexto, foi seguida uma estratégia metodológica, em várias etapas que implicou a aplicação de métodos e técnicas para recolha de dados e informações, de forma sistemática e organizada com vista à sua análise e interpretação e que se esquematiza na Fig. 1.

Fig. 1 – Roteiro dos procedimentos metodológicos



Fonte: Autoria própria.

Em termos metodológicos, a investigação teve ainda como ponto de partida uma vasta revisão da literatura que não só permitiu a construção de um referencial reflexivo e teórico que servisse de base para a definição da problemática que envolveu a perplexidade do tema em estudo, mas também criar um enquadramento teórico fundamentado, ao sugerir, revelar e contextualizar conceitos, perspetivas e temáticas, mas igualmente aferir e sustentar a existência de uma escassez de estudos sobre a temática dos recursos humanos nas bibliotecas públicas em Portugal (e não só).

Através da revisão da literatura efetuada, procurou-se elaborar um “estado da arte”, ao conhecer o que outros já haviam escrito sobre a temática ou tópico em estudo, por forma a explicar o contexto em que este se integra (BELL, 1997) e também constatar a existência de

uma lacuna nesta área do conhecimento, assim como o carácter inédito da investigação a realizar. De facto, foi possível identificar estudos e trabalhos de investigação na área das bibliotecas públicas que somente fazem referência ou contêm referências aos recursos humanos, mas que não efetuam um estudo desta componente no que diz respeito ao âmbito das bibliotecas públicas em Portugal. Ou então, com outras estratégias de investigação, através da caracterização, mas em outras áreas do domínio da leitura pública, como por exemplo Qualidade; Gestão por Processos; Satisfação do Cliente; *Marketing*; Recursos Humanos na área dos serviços de animação; Serviços de Referência; Hábitos de Leitura; Missão Social; Gestão de Coleções; etc.

Resultados

Os resultados apurados, em 2022 e 2023, no inquérito por questionário, que está na base do presente estudo, decorrem de um projeto de investigação conjunto entre a Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa (FLUL) e a BAD sobre os profissionais de informação em Portugal.

Das 129 bibliotecas públicas dos municípios integrados na área geográfica entre o rio Vouga e o Rio Tejo, distribuídos por 10 NUTS III (regiões de Aveiro, Viseu Dão e Lafões, Beiras e Serra da Estrela, Coimbra, Leiria, Médio Tejo, Beira Baixa, Oeste, Lezíria do Tejo e Área Metropolitana de Lisboa), é possível apurar dados relativos à caracterização em termos de número, sexo, idade, formação, categoria profissional, a nacionalidade e deficiência dos profissionais da informação de 128 bibliotecas, correspondendo a uma taxa de 99% de retorno do inquérito por questionário, não tendo sido possível atingir 100% por falta de resposta por parte de um só município.

Assim sendo, de todas as NUTS III em estudo, obtém-se uma taxa de retorno de 100% em todas elas, exceto na Região de Aveiro, onde só se atinge a taxa de 90% por não se ter obtido os resultados de uma biblioteca municipal.

Os resultados apurados correspondem, em termos de tipologia de biblioteca, a 68 BM1 (53,1%), a 40 BM2 (31,2%) a 8 BM3 (6,2%), a 2 BIBLIOPOLIS (1,5%), a 3 BMD (2,3%) e a 7 bibliotecas sem tipologia definida (5,4%) por não integrarem a RNBP.

Constata-se que a tipologia dominante nas bibliotecas públicas em estudo corresponde à BM1 e que a tipologia BM3 é registada maioritariamente na AML, que tal como a Região de Coimbra não só detém uma BIBLIOPOLIS, como o maior número de municípios, 18 e 19 respetivamente. As CIM de Viseu Dão Lafões e das Beiras e Serra da Estrela apresentam a maior taxa de bibliotecas públicas que ainda não fazem parte da RNBP.

Caraterização dos responsáveis das Bibliotecas

Da análise do Quadro 1, constata-se que os responsáveis do serviço das bibliotecas públicas de entre os rios Vouga e Tejo, têm como habilitação literária dominante a pós-graduação (54 – 42,1% e se juntarmos os valores da pós-graduação em Ciências Documentais (CD), com os da pós-graduação sem indicação da sua especificidade) e são estes predominantemente do sexo feminino (83,5%), o que comprova o fenómeno da feminização da profissão.

Os responsáveis do serviço apresentam uma prevalência da categoria profissional ao nível de Técnico Superior (114 – 89%), existindo em alguns casos responsáveis com as categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional (7 – 5,4%), o que aqui configura uma clara situação de desajuste funcional.

Existem 12 bibliotecas (9,3%) em que o seu responsável não tem qualquer formação na área BAD. Igualmente, foi verificada a existência de um responsável com grau académico de mestrado, mas com a categoria de Assistente Técnico que desempenha funções com um nível de complexidade superior à sua categoria.

A função ou cargo é essencialmente apresentada a nível de “Responsável”, o que demonstra a pouca expressividade da ocupação de cargos dirigentes, o que revela uma falta de reconhecimento quer do profissional de informação, quer da necessidade de o serviço de leitura pública estar integrado na estrutura orgânica de um município, como uma unidade flexível, distinta e autónoma que permita assegurar a sua especificidade e área de atuação.

Quadro 1 – Responsáveis das bibliotecas entre Vouga e Tejo (n=128)

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	12.º ANO	LICENCIATURA	PÓS-GRADUAÇÃO CD	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOUTORAMENTO	OUTRO	TOTAL
TOTAIS	4 3,1%	39 30,4%	36 28,1%	18 14%	23 17,9%	4 3,1%	4 3,1%	128
CARGO	RESPONSÁVEL	COORDENADOR	COORDENADOR TÉCNICO	DIRETOR	CHEFE DIVISÃO	VEREADOR	OUTRO	TOTAL
TOTAIS	38 30,1%	37 29,3%	6 4,7%	4 3,1%	19 15%	2 1,5%	20 15,8%	126
CATEGORIA PROFISSIONAL	ASSISTENTE OPERACIONAL	ASSISTENTE TÉCNICO	COORDENADOR	TÉCNICO SUPERIOR	PROFESSOR	OUTRO	TOTAL	
TOTAIS	2 0,7%	7 5,4%	2 1,5%	114 89%	2 1,5%	2 1,5%		128
FORMAÇÃO NA ÁREA BAD	COM FORMAÇÃO BAD	SEM FORMAÇÃO BAD	TOTAL					
TOTAIS	116 90,6%	12 9,3%	128					
SEXO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL					
TOTAIS	107 83,5%	21 16,4%	128					

Fonte: Autoria própria.

Caraterização das equipas/recursos humanos

No que respeita à caraterização dos colaboradores das bibliotecas públicas a nível do sexo, verifica-se que existe uma evidente predominância de trabalhadores do sexo feminino (1.194 mulheres e 322 homens), o que mais uma vez vem validar a tradicional tendência da feminização da profissão, em todas as categorias profissionais. Este facto alinha-se igualmente com os dados existentes da Direção Geral da Administração e do Emprego Público e outros estudos sobre esta tendência da administração pública, sendo que no caso do fenómeno da feminização contraria os dados no que concerne à administração regional e local, que apontam para um número superior de trabalhadores do sexo masculino.

A categoria profissional ou carreira geral mais representativa é a de Assistente Técnico, seguida da carreira de Técnico Superior e com menos representatividade a de Assistente Operacional.

Como era expectável, a profissão apresenta-se envelhecida, constatando-se que a faixa etária com a maior incidência de colaboradores é a dos 51 a 60 anos com 38,3% (561),

seguida da de 41 aos 50 anos, com 35,1% (514). Em oposição, a faixa etária com menos representatividade é a faixa mais jovem dos 21 a 30 anos com 1,8% (27). Verifica-se, pois, um envelhecimento dos profissionais de informação, uma vez que mais de 87,6% tem idade superior a 40 anos, refletindo a tendência generalizada observada para os trabalhadores da administração pública.

Existem somente 6 (0,3%) profissionais de informação com outras nacionalidades, o que representa um número muito reduzido e quase residual no universo das 128 bibliotecas estudadas (3,1%).

No que diz respeito a colaboradores com deficiência, existem 60 (3,9%), distribuídos por 45 (35,1%) bibliotecas públicas.

Quadro 2 – Equipas/recursos humanos das bibliotecas entre Vouga e Tejo - sexo/categoria profissional (n=1.516), idade (n=1.463, nacionalidade (n=6) e deficiência (n=60)

SEXO/CATEGORIA PROFISSIONAL	TÉCNICO SUPERIOR		ASSISTENTE TÉCNICO		ASSISTENTE OPERACIONAL		OUTRAS CATEGORIAS		SUB-TOTAL		TOTAL	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
SUB-TOTAL	416	84	605	123	179	39	57	13	1194	322	1516	
TOTAIS	500		728		218		70					
	32,9%		48%		14%		4,6%		78,7%	21,2%		
IDADE	FAIXAS ETÁRIAS											
	21 A 30 ANOS	31 A 40 ANOS	41 A 50 ANOS	51 A 60 ANOS	61 OU MAIS ANOS	TOTAL						
TOTAIS	27	153	514	561	208	1463						
	1,8%	10,4%	35,1%	38,3%	14,2%							
NACIONALIDADE												
Francesa, Belga, Brasileira e Moldava										N.º MUNL.	4	
										TOTAIS	6	
											0,3%	
DEFICIÊNCIA												
										N.º COLA.	N.º MUNL.	
										60	45	
										3,9%	35,1%	

Fonte: Autoria própria.

Caracterização profissional das equipas/recursos humanos

Quanto à distribuição das equipas em termos de habilitação/categoria profissional (Quadro 3), o grau de licenciatura apresenta a maior predominância, em todas as categorias e estão distribuídos maioritariamente pela categoria de Assistente Técnico e com habilitações do Curso de Técnico Profissional de BAD (de nível IV) – que se apresenta como a qualificação mais relevante na formação na área BAD e Ciência da Informação (CI).

Na categoria de Técnico Superior, a habilitação com maior representatividade é a licenciatura (239 – 20,5%). Na categoria de Assistente Técnico, a habilitação com maior representatividade é o Curso Técnico Profissional de BAD (354 – 26,1%). Na categoria de Assistente Operacional, a habilitação mais representada é o ensino básico (106 – 7,8%).

Quadro 3 – Equipas/recursos humanos das bibliotecas entre Vouga e Tejo - Habilitações (n=1.356)

HABILITAÇÃO	CATEGORIA PROFISSIONAL													TOTAL
	TÉCNICO SUPERIOR	COORDENADOR TÉCNICO	ASSISTENTE TÉCNICO	ENCARREGADO OPERACIONAL	ASSISTENTE OPERACIONAL	QUADRO TÉCNICO	PESSOAL ADMINISTRATIVO	TRABALHADOR TEMPORÁRIO	PROFESSOR	PROFESSOR BIBLIOTECÁRIO	BOLSIEIRO	VOLUNTÁRIO	OUTRA CATEGORIA	
Doutoramento	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Doutoramento em Ciências da Informação/Ciências Documentais	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Mestrado	35	1	5	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	46
Mestrado em Ciências da Informação/Ciências Documentais	20	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	26
Pós-Graduação	32	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35
Pós-Graduação em Ciências da Informação/Ciências Documentais	172	0	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	185
Licenciatura	162	4	48	0	5	0	1	4	0	0	2	0	2	228
Licenciatura em Ciências da Informação	40	0	9	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	51
Bacharelato (inclui antigos cursos médios)	1	1	4	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	8
Curso Técnico Superior Profissional	0	0	7	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Curso Técnico Profissional BAD (12º ano + formação BAD)	28	11	329	0	5	5	4	0	0	0	0	0	0	382
Cursos de Introdução à Biblioteconomia/Arquivística (sem habilitação profissional)	5	0	38	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	52
Ensino pós secundário (Cursos de especialização tecnológica não superior)	3	2	13	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	21
Ensino secundário (atual 12º ano / antigo 7º ano liceal)	33	3	159	1	45	3	4	6	0	0	0	3	2	259
Ensino básico 3º ciclo (atual 9º ano / antigo 5º ano liceal)	19	0	9	4	44	1	0	3	0	0	0	0	7	87
Ensino básico 2º ciclo (atual 6º ano / antigo ciclo preparatório)	2	0	1	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0	24
Ensino básico 1º ciclo (atual 4º ano / antiga instrução primária / 4ª classe)	0	0	0	1	13	0	0	0	0	0	0	1	1	16
Outra	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTAL	473 (56,3)	23	642	7	156	10	9	15	0	0	2	4	15	1356 (1446)
	34,8%	1,6%	47,3%	0,5%	11,5%	0,7%	0,6%	1,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	1,1%	
		665		163				55						
		49%		12%				4%						

Fonte: (MIRANDA, 2023:252).

Verifica-se que existem colaboradores com categorias profissionais que apresentam habilitações superiores às exigidas para ingresso na mesma, configurando e assinalando-se mais uma vez a figura do desajuste funcional, em termos de qualificações, complexidade, e uma falta de aposta na mobilidade intercarreiras ou reclassificação, por parte das autarquias, que possibilite a valorização da profissão e dos recursos humanos das suas bibliotecas.

Na variável do número de colaboradores com formação na área BAD (Quadro 4), a qualificação que apresenta um valor mais relevante é a nível do Curso de Técnico Profissional de BAD (392 – 47,8%).

O maior grau de habilitações e qualificações na área BAD verifica-se nas NUTS III com maior proximidade das instituições de ensino e formação, com uma oferta na área da Ciência da Informação, nomeadamente na AML e na Região de Coimbra.

Quadro 4 – Equipas/recursos humanos das bibliotecas entre Vouga e Tejo - formação BAD base (n=820) e formação BAD contínua (n=466)

FORMAÇÃO BAD	DOUTORAMENTO	MESTRADO	POS-GRADUAÇÃO	LICENCIATURA	BACHARELATO	CURSO TECNICO PROFISSIONAL BAD	CURSOS INTRODUÇÃO BAD	FORMAÇÃO CONTÍNUA	OUTRA	TOTAL
TOTAIS	5 0,6%	36 4,3%	189 12,1%	90 10,9%	5 0,6%	392 47,8%	52 6,3%	26 3,1%	25 3%	820
AÇÕES FORMAÇÃO BAD PÓS 2018	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	OUTRAS CATEGORIAS	TOTAL	N.º BIBLIOTECAS COM FORMAÇÃO				
TOTAIS	191 40,9%	228 48,6%	21 4,5%	26 5,5%	466	80 (62,5%)				

Fonte: Autoria própria.

É possível aferir que existem bibliotecas públicas com recursos humanos sem qualquer formação na área BAD e que a grande maioria não só não cumpre os requisitos mínimos recomendados pelo Programa da RNB – de acordo com a sua tipologia – em termos do número de colaboradores da equipa, quer por categoria com formação BAD (21 – 27% cumpre e 78,9– 101% não cumpre);

Afere-se que o número de colaboradores que participaram em ações de formação na área BAD, desde 2018, foi de 466 (30,7%), o que corresponde a 80 (62,5%) das 128 bibliotecas objeto de estudo. Contata-se, assim, que existe uma percentagem ainda elevada de colaboradores que não receberam formação desde essa data (69,7%), e igualmente 48 (37,5%) bibliotecas que não promoveram a participação da sua equipa em ações de formação.

As entidades formadoras mais frequentadas foram a BAD e as Comunidades Intermunicipais (CIM), que manifestamente refletem o papel capital da associação na atividade formativa dos profissionais de informação em Portugal e o crescente benefício da aposta da criação de Rede Intermunicipais ou Metropolitanas de Bibliotecas Públicas por parte da DGLAB na formação das equipas das bibliotecas da RNB.

Assim, os profissionais de informação das bibliotecas públicas da área geográfica em estudo, encontram-se integrados em equipas de trabalho, com um baixo índice de formação base e contínua, existindo casos em que nenhum dos recursos tem formação na área BAD ou CI, ou é promovida qualquer participação em ações nestas áreas. Nota-se também que as categorias com trabalhadores menos qualificados e com mais necessidade de formação habilitante pouca ou nenhuma recebem (indicando uma falta de aposta em estratégias de qualificação dos profissionais já existentes nas equipas das bibliotecas).

Outros

Em termos da questão relativa à participação da instituição em associações profissionais, as bibliotecas públicas em estudo apresentam um resultado quase residual, demonstrando a fraca adesão ao movimento associativo na área BAD e a falta de visão da importância

destas associações na formação e defesa dos interesses dos profissionais de informação e na valorização da profissão (associadas – 29, com 23,5% e não associadas – 94 com 76,7%).

Quadro 5 – Bibliotecas entre Vouga e Tejo - associativismo (n=123) e grau de cumprimento do programa tipo RNBP (n=128)

BIBLIOTECAS PÚBLICAS ASSOCIADAS BAD	ASSOCIADAS	NÃO ASSOCIADAS	TOTAL				
TOTAIS	29	94	123				
	23,5%	76,4%					
GRAU CUMPRIMENTO REQUISITOS MÍNIMOS PROGRAMA APOIO DGLAB	TIPOLOGIA					TOTAL	
	BM1	BM2	BM3	BIBLIOPOLIS	S/ TIPOLOGIA		
CUMPRE	12 (16,9%)	11 (27,5%)	2 (2,5%)	2 (100%)	0	27	21%
NÃO CUMPRE	59 (83%)	29 (72,5%)	6 (7,5%)	0	7 (100%)	101	78,9%
TOTAL	71 55,4%	40 31,2%	8 25%	2 1,5%	7 5,4%	128	

Fonte: Autoria própria.

Na sua grande maioria, as bibliotecas públicas não cumprem os critérios e os parâmetros mínimos recomendados em termos de recursos humanos – quer em número, quer em formação na área BAD e CI.

Verifica-se, aliás, que algumas das bibliotecas estão no limiar do cumprimento, outras têm menos de metade do número mínimo recomendado e outras encontram-se quase em incumprimento.

As bibliotecas públicas que apresentam um menor número de colaboradores praticam um horário com uma carga mais reduzida e em menor número de dias de abertura ao público. Esta situação, muitas das vezes, traz também constrangimentos nos próprios horários de funcionamento e oferta dos serviços da biblioteca, que, por insuficiência de elementos que assegurem um período mais alargado de atendimento, limitam-se ao horário de abertura somente em dias úteis (sem fins de semana) e que por vezes se torna também ele difícil de assegurar.

Cruzando ainda os dados apurados com as Estatísticas Anuais da RNBP³, estes permitem também verificar e confirmar o número insuficiente de recursos humanos com formação específica em CI nas bibliotecas públicas e igualmente a “falta de aposta” nas mesmas por parte das autarquias, após o final do prazo de vigência dos contratos-programa firmados com a administração central. Esta situação é igualmente agravada pela ausência de um mecanismo legal de fiscalização e apoio que garanta a observância e a aplicação do exposto no contrato, e ao mesmo tempo permita a continuidade do cumprimento do contratualizado de forma favorável para ambas as partes.

Regista-se, assim, uma tendência para o aumento de pessoal sem formação BAD nas equipas de trabalho, facto também assinalado nos dados das referidas Estatísticas da RNBP e que não é somente reflexo da multiplicidade das funções de uma biblioteca pública, que implica a presença de profissionais de outras áreas na sua equipa. Aliado a este contexto, verifica-se, também, a falta de oferta formativa profissionalizante de nível IV, que impede o ingresso na categoria de Assistente Técnico de elementos com formação especializada, o

³ Disponível em: <http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/ServProf/Estatistica/Paginas/default.aspx>.

que significa uma diminuição de trabalhadores neste domínio, circunstância que é igualmente verificada nos resultados apurados nos últimos anos, nestas estatísticas, apesar de se confirmar uma subida do número de trabalhadores na categoria de Técnico Superior com formação na área BAD.

Se a estes dados juntarmos os resultados obtidos a nível da caracterização da faixa etária dos profissionais de informação, que apontam para um indiscutível envelhecimento da profissão que contrasta com a existência de um baixo número de trabalhadores na faixa etária mais jovem (colocando a questão de quem substituirá os efetivos que entretanto se aposentam), aliado a outros fatores exógenos, como é o caso das políticas de recrutamento/renovação do emprego público; a falta de competitividade, de incentivos e a desvalorização da Administração Pública e dos seus Recursos Humanos; a abordagem que as gerações mais jovens fazem do mercado de trabalho e a falta de formação nível IV na área BAD, poderá o índice de cumprimento do programa agravar-se a curto e médio prazos.

Com base nos resultados obtidos, existem 1.516 profissionais de informação nas bibliotecas públicas entre Vouga e Tejo, sendo que, neste universo apurado, só 820 dispõem de formação na área BAD, configurando um conjunto de elementos pouco favoráveis a nível dos recursos humanos/equipas de trabalho das Bibliotecas Públicas em Portugal, emergindo a preocupante constatação de que a realidade existente entre Vouga e Tejo, a continuar, irá comprometer seriamente a plena concretização da missão e objetivos essenciais de uma biblioteca pública e à génese da política de Leitura Pública em Portugal, no pós 25 de abril.

Conclusão

Perante a análise global dos dados recolhidos, quer no inquérito por questionário, quer na análise documental efetuada, para cada uma das variáveis apontadas para este estudo, foi possível concluir e definir os profissionais de informação existentes nas bibliotecas públicas da região entre Vouga e o Tejo como uma classe profissional desvalorizada, marcadamente envelhecida e predominantemente do sexo feminino, distribuída maioritariamente pela categoria de Assistente Técnico e com habilitações ao nível do Curso de Técnico Profissional de BAD (nível IV). Encontram-se integrados em equipas de trabalho de bibliotecas públicas, com baixo índice de formação base e contínua, bem como de participação associativa, e que, na sua grande maioria, não cumprem os critérios e os parâmetros mínimos recomendados em termos de recursos humanos – quer em número, quer em formação área BAD e CI – colocando em causa o pleno cumprimento dos objetivos, missão e desígnios inerentes à essência de uma biblioteca pública e da política de Leitura Pública em Portugal.

Concluiu-se ainda que o conjunto dos resultados aferidos, a que se acrescem fatores decorrentes da escassez de procedimentos concursais e extinção das carreiras e categorias BAD – mantendo unicamente a sua especificação ao nível dos conteúdos profissionais e sem obrigação legal de requisitos – (SILVA, 2019), são pouco favoráveis aos profissionais de informação e que todos conjugados, não só vêm perpetuar, como agravar um problema já existente de carência de recursos humanos, quer em termos de número, quer de qualificação a nível BAD/CI nas equipas de trabalho das bibliotecas públicas em Portugal. Se estas não cumprem os parâmetros mínimos estipulados para os recursos humanos, não

apresentam todas o mesmo nível de desenvolvimento, logo não oferecem às suas comunidades – apesar da diversidade das características entre territórios e população – o mesmo modelo de biblioteca pública patente no Manifesto da UNESCO e presente no programa de criação da RBNB.

Estas fragilidades a nível de uma equipa comprometem a visão, a dinâmica e a concretização daquilo que se quer que seja uma biblioteca pública, sendo algo que tem repercussões a nível do funcionamento, da imagem e da qualidade dos serviços e instituições.

Como reflexão final, podemos dizer que de nada serve uma biblioteca pública, sem recursos humanos, que se querem em número suficiente e devidamente qualificados e habilitados de forma contínua e proativa.

Sem recursos humanos, que obrigatoriamente terão de ser qualificados, não é possível preconizar a ideia da biblioteca pública, como uma porta sempre aberta, de acesso ao mundo da informação digital, escrita e oral (KOONTZ *et al.*, 2013) e cumprir os seus objetivos e missão junto da comunidade que serve.

Considera-se que só assim é possível democratizar o acesso à informação nos seus diversos suportes, para todos sem distinção e potenciar os seus serviços e recursos através da promoção da leitura e das literacias. Ou seja, contribuir para um desenvolvimento sustentável, através da formação/desenvolvimento de competências culturais, sociais, informacionais e digitais que permitam a plena inclusão social e digital das comunidades na sociedade da informação e do conhecimento com vista a uma plena inclusão social e digital e construção de uma cidadania esclarecida, participativa e equilibrada.

Neste sentido, o futuro da leitura pública e das bibliotecas públicas/municipais em Portugal terá de passar pela constituição de redes locais e regionais, que potencializem as valências destes equipamentos e igualmente permitam ajudar a colmatar as fragilidades existentes. Por sua vez, este seria também um instrumento privilegiado não só para aproximar a biblioteca das comunidades, mas no processo de sensibilização do poder político autárquico e outras entidades para o papel deste tipo de equipamento e a importância vital da existência de recursos humanos qualificados e em número adequado, numa lógica de forças vivas para o desenvolvimento local e para o Sistema de Gestão de Qualidade de um município.

Só assim as bibliotecas públicas se podem afirmar e ao mesmo tempo desenvolver serviços e ações adequados à complexidade dos sistemas e ambientes sociais (CALIXTO, 2005), inerentes ao contexto e realidades da comunidade, em sintonia com suas reais necessidades informacionais e numa lógica de rede e parcerias locais, regionais e nacionais.

Igualmente, entende-se que numa sociedade atual em que o conhecimento é poder, numa lógica de capitalismo informacional, de que nos fala Castells (2005), a biblioteca, a par do seus profissionais de informação e da ciência da informação constituem-se como “uma tríade poderosa”, não só no desempenho organizacional, mas também em toda a dinâmica social, económica e cultural.

Nesta medida, se queremos continuar a garantir serviços de qualidade numa biblioteca pública, há que continuar a apostar nesta “tríade”, em especial nos seus profissionais de informação de forma concertada através de algumas linhas de ação, das quais salientamos

alguns exemplos: a criação de um Estatuto da Profissão; o retomar da carreira BAD que foi extinta, equiparando-a a carreira especial; a revisão do Código de Ética; a formulação de uma lei que salvaguarde os interesses da profissão e da Leitura Pública em Portugal; a implementação, por parte da BAD, de um “Censo dos profissionais de informação em Portugal”; ações de sensibilização (*Advocacy, slogans e marketing*), em especial junto do poder político e executivos municipais para a importância das bibliotecas públicas e por inerência para a valorização dos seus profissionais na estrutura orgânica das autarquias e procedimentos corretos de acesso à profissão; valorização da administração pública, através da mudança do paradigma das políticas e estratégias governamentais de recrutamento e para os recursos humanos existentes; o retomar da formação nível IV na área BAD; entre outras mais.

De facto, pode dizer-se que o caminho do profissional de informação em Portugal tem sido longo, com avanços e recuos nada desejáveis e, atualmente, no caminho que se está a tomar, urge mudar de direção, para que não se “volte” ao contexto de 1965, de desvalorização dos bibliotecários e arquivistas, descrito por Peixoto (1966).

Se queremos continuar a garantir serviços de qualidade numa biblioteca pública, há que continuar a apostar nos seus profissionais de informação e na valorização da profissão.

E para tal, nunca é tarde para começar, tomando sempre como máxima a ideia e citação do célebre relatório de 1986 aquando da génese da RNB, de que uma biblioteca “instrumento privilegiado de uma política de leitura pública [...] só pode sobreviver, crescer e alargar a sua influência se dispuser de pessoal técnico habilitado” (MOURA, 1986:4-6).

Seja qual for o caminho que se tome, com toda a certeza, se seguirmos as palavras de Moura, chegaremos a bom porto.

Referências bibliográficas

BACHELARD, G.

1990 *O Materialismo racional*. Lisboa: Edições 70, 1990.

BELL, J.

1997 *Como realizar um projecto de investigação: um guia para a pesquisa em ciências sociais e da educação*. Lisboa: Gradiva, 1997.

CALIXTO, J. A.

2005 As Bibliotecas públicas portuguesas: transformações, oportunidades e desafios. *Páginas a&b: arquivos e bibliotecas*. 16 (2005) 61-88.

CAMPENHOUDT, L.V.; MARQUET, J.; QUIVY, R.

2019 *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva, 2019.

CASTELLS, M.

2005 *A Era da informação: economia, sociedade e cultura*. 2ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS; UNESCO

2022 *Manifesto da Biblioteca Pública IFLA-UNESCO*. [Em linha]. 2022. [Consult. 7 out. 2025]. Disponível em: <https://repository.ifla.org/handle/20.500.14598/2187>.

KOONTZ, C. [et al.]

2013 *Diretrizes da IFLA sobre os serviços da biblioteca pública*. [Em linha]. Lisboa: Direção Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, 2013. [Consult. 7 out. 2025]. Disponível em: <http://livro.dglab.gov.pt/sites/DGLB/Portugues/noticiasEventos/arquivo/Paginas/DiretrizesdaIFLA.aspx>.

MIRANDA, A. M. S. P.

2023 *Os Profissionais da informação nas bibliotecas públicas em Portugal: Entre Vouga e Tejo*. [Em linha]. 2023. [Consult. 29 dez. 2025]. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/61463>.

MOURA, M. J.

2016 Rede Nacional de Bibliotecas Públicas. Uma «revolução silenciosa». In *Bibliotecas em Portugal*. Casal de Cambra: Caleidoscópio, 2016, p. 11-19.

MOURA, M. J. (coord.)

1986 *Leitura pública: Rede de Bibliotecas Municipais*. [Em linha]. Lisboa: [s.n.], 1986. [Consult. 7 out. 2025]. Disponível em: <http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/ServProf/Documentacao/Documents/LeituraPublicaRelatorio1986.pdf>.

PEIXOTO, J.

1966 O Bibliotecário-Arquivista no quadro do pessoal técnico do Estado e da Administração-Geral: relatório. In ENCONTRO DOS BIBLIOTECÁRIOS E ARQUIVISTAS PORTUGUESES, 1º, Coimbra, 1966 – *Actas*. Coimbra: Universidade, 1966, p. 399-427.

PORTUGAL. Leis, decretos, etc.

2008 Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho. Extingue carreiras e categorias cujos trabalhadores transitam para as carreiras gerais. [Em linha]. *Diário da República*. 1ª série. 133 (11 jul. 2008) 4.347-4.403. [Consult. 7 out. 2025]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/121-2008-456561>.

PORTUGAL. Secretaria de Estado da Cultura. Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas

2009 *Programa de apoio às Bibliotecas Municipais*. [Em linha]. Lisboa: [DGLAB], 2009. [Consult. 7 out. 2025]. Disponível em: http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/ServProf/Documentacao/Documents/Doc01_ProgramadeApoio2009.pdf.

SILVA, C. G.

2019 O Lugar dos arquivos municipais nas políticas públicas governamentais em Portugal: 1976-2018. In *Seminário Arquivos Fluminenses no contexto Ibero-Americano*. 2019, p. 27-48.

TUCKMAN, B.W.

2012 *O Manual de investigação em educação: metodologia para conceber e realizar o processo de investigação científica*. 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2012.

Ana Pereira | anapereiraremoa1@gmail.com

Universidade de Lisboa -Faculdade de Letras, Portugal

Carlos Guardado da Silva | carlosguardado@edu.ulisboa.pt

Universidade de Lisboa - Faculdade de Letras / Centro Estudos Clássicos, Portugal