

O PAPEL DAS BIBLIOTECAS NAS EMPRESAS NO PROCESSO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA, PROFISSIONAL E CONTINUADA

AIMEE DE MENEZES SANTOS¹

RESUMO

Este artigo aborda o papel das bibliotecas nas empresas como parceiras no processo de desenvolvimento e crescimento do profissional, a partir dos programas aplicados pelo departamento de recursos humanos, enfatizando a área de gestão de pessoas como principal fomentador desse processo. Para tanto, procura-se apresentar os conceitos de cada setor, utilizando a pesquisa exploratória e quantitativa para dar embasamento teórico ao presente tema. O levantamento bibliográfico realizado por meio das pesquisas, como objeto de estudo, mostra a importância da aprendizagem e da formação contínua para o crescimento profissional de cada colaborador em sua função, como também apresenta motivação e realização pessoal do mesmo. Assim como para empresa que busca sucesso, competitividade, satisfação da equipe e produtividade. Com isso, o artigo corrobora o valor da biblioteca especializada, dentro das empresas, como ambiente facilitador e disseminador da informação e conhecimento, além de incentivador da leitura e pesquisa no processo de formação e educação dos profissionais.

Palavras-Chaves: Biblioteca. Gestão de Pessoas. Educação Corporativa. Incentivo à leitura. Formação Continuada.

ABSTRACT

This article discusses the role of libraries in companies as partners in the process of professional development and growth, based on the programs applied by the human resources department, emphasizing the area of people management as the main promoter of this process. To this end, we seek to present the concepts of each sector, using exploratory and quantitative research to give theoretical basis to the present theme. The bibliographic survey conducted through research, as the object of study, shows the importance of learning and continuing education for

1. Pós-Graduada em Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento da Universidade Estácio de Sá. Atualmente é bibliotecária na Faculdade de Ciências Médicas de Três Rios (SUPREMA). E-mail: aimeemsantos@gmail.com

the professional growth of each employee in their role, as well as motivation and personal fulfillment. As well as for a company that seeks success, competitiveness, team satisfaction and productivity. Thus, the article corroborates the value of the specialized library, within companies, as a facilitating and disseminating environment for information and knowledge, also encouraging reading and research in the inception process and education of professionals.

Keywords: Library. People Management. Corporate Education. Encourage Reading. Continuing Education.

INTRODUÇÃO

Este artigo aborda a importância das bibliotecas nas empresas a fim de colaborar na qualificação dos profissionais, em suas competências individuais e organizacionais, por meio da educação corporativa, bem como corroborar no processo de formação continuada de todos da empresa. Também apresenta o papel fundamental das bibliotecas como parceiras da área de recursos humanos no que se refere a gestão de pessoas, a fim de proporcionar o acesso e compartilhamento de conhecimento através de troca de informações e habilidades.

Compreende-se que, as bibliotecas especializadas, características de bibliotecas que possuem acervo específico e representação de acordo com a demanda de onde foi implementada, são cada vez mais visíveis nas empresas hoje. Porém, um novo olhar para essas bibliotecas ou para as demais empresas que ainda não possuem seria ideal para aumentar a qualidade e a produtividade dos profissionais tendo em vista a própria gestão de pessoas, ao permitir aos seus colaboradores a opção de estudar e aprimorar técnicas por meio de treinamentos e desenvolvimento das equipes.

Tendo em vista a função desse tipo de biblioteca e sua ação efetiva nas empresas, é sabido que o quantitativo de bibliotecas especializadas ainda não é tão expressivo. A principal questão é: como mostrar a relevância desse setor na empresa e torná-la essencial para complementação da prática de educação corporativa?

Para isso, este artigo tem como objetivo expor o valor da biblioteca nesses ambientes e mostrar como as ações e serviços da mesma colaborariam para o profissional que participa dessas propostas que o RH (recursos humanos) apresenta em sua gestão, uma vez que a

gestão de pessoas é o campo de atuação que o RH desenvolve e capacita seus profissionais, valorizando o capital humano da empresa.

Portanto, a biblioteca se torna sua parceira nessas iniciativas, já que se faz necessário incentivar o profissional não somente à leitura, mas ao uso das ferramentas e às novas tecnologias, gerando novas competências.

Por meio de uma pesquisa quantitativa de cunho exploratório e através de pesquisas e levantamentos bibliográficos, o presente artigo apresentará conceitos de bibliotecas especializadas, tipo de biblioteca que se encontra em empresas e áreas específicas, também abordará sobre educação corporativa e o papel do RH nesse processo através da gestão de pessoas, tendo a biblioteca como seu parceiro fundamental, e a formação continuada, onde os profissionais se preocupam em adquirir novas competências e aperfeiçoam suas habilidades profissionais.

Por fim, após levantamento e pesquisa sobre os conceitos do tema proposto, será abordada a biblioteca como um ambiente ideal, apresentando sua função e serviços disponibilizados, bem como o profissional bibliotecário que atua na área como mediador da informação e do usuário da biblioteca em suas demandas.

1. CONCEITO DE BIBLIOTECA

A biblioteca é considerada uma coleção organizada por vários tipos de documentos e materiais, podendo ser eles livros, publicações seriadas, audiovisuais ou outros tipos de documentos. Ela oferece diversos tipos de serviços, sendo os mais comuns o uso do espaço para leitura e estudo, consulta de documentos, empréstimo e pesquisas. A palavra biblioteca vem de termos gregos *biblíon* (livro) e *theka* (caixa), dando uma interpretação de que é um lugar ou móvel onde se guarda livros.

Pode-se perceber que esse conceito de guarda de livros vai bem mais além, uma vez que a biblioteca não se trata apenas de livros na estante, pois, para que ela seja efetiva é necessário muito mais. De acordo com o site *QueConceito* (2017),

Dentro de uma biblioteca existem quatro elementos que resultarão ser fundamentais na hora do sucesso ou fracasso em seu propósito e são: a coleção, o uso, a organização e o pessoal que estiver a cargo de sua gestão e manipulação. Porque a coleção representa uma variedade heterogênea de propostas para consultar com sua evolução posterior. No entanto, a organização será fundamental na hora de recuperar a informação, por isso é que existem

técnicas regularizadas para ajudar neste ponto. O uso que tem de importante e determinante é que satisfaça as necessidades do usuário e finalmente, enquanto ao pessoal encarregado da gestão, será indispensável ter os conhecimentos, capacidade e rapidez indispensável para satisfazer as numerosas demandas que surgirem em uma biblioteca.

Um ambiente como a biblioteca tem como finalidade oferecer e facilitar o acesso às informações, consistindo em organizar e disponibilizar os documentos, atendendo às necessidades dos usuários. E o papel do bibliotecário, além de ser o responsável pelo armazenamento e organização da informação, tem como finalidade disseminar seu conhecimento e, auxiliar os usuários no que precisarem, tendo uma função indispensável na biblioteca.

Subentende-se que a biblioteca vem se adaptando e se transformando ao longo dos anos de acordo com os avanços da tecnologia e com as solicitações e buscas do usuário por determinados serviços.

Entende-se que, o

[...] conceito e as explicações para a palavra biblioteca vêm se transformando e se ajustando por meio da própria história das bibliotecas. Para Fonseca (1992, p. 60), um novo conceito "é o de biblioteca menos como coleção de livros e outros documentos, devidamente classificados e catalogados do que como assembleia de usuários da informação". Isso quer dizer que as bibliotecas não devem ser vistas como simples depósitos de livros. Elas devem ter seu foco voltado para as pessoas no uso que essas fazem da informação oferecendo meios para que esta circule da forma mais dinâmica possível (PIMENTEL; BERNARDES; SANTANA, 2007, p. 22).

O desenvolvimento da tecnologia trouxe mudanças para as bibliotecas, uma vez que as mesmas refletem à sociedade que está inserida nessas transformações. Por isso, tanto seu público quanto seus serviços possuem diversas variações, a partir dos novos elementos e recursos informacionais que servem para atender a todos.

Com esse objetivo, as bibliotecas são identificadas por diversos tipos, sendo cada uma desempenhando uma função. São elas: biblioteca escolar; infantil; pública; nacional; especializada; universitária e particular. Por isso, hoje, muitas bibliotecas são também centro de pesquisas, de documentação, bibliotecas virtuais e híbridas, onde oferecem ainda mais recursos e meios para o acesso rápido e fácil da informação seja ele por meio impresso ou digital.

1.1 Biblioteca Especializada

As bibliotecas especializadas têm como finalidade promover toda e qualquer informação de áreas específicas, geralmente, de acordo com o local ou organização onde a mesma se encontra. Ou seja, ela é voltada para um determinado campo ou área do conhecimento.

Segundo Figueiredo (1979, p.10)

Estas bibliotecas podem se localizar em organizações as mais diversas, a maioria pertencendo a companhias industriais; contudo, podem existir bibliotecas especializadas em agências do governo (ministérios, autarquias, empresas semi-estatais), instituições particulares de pesquisa, sociedades profissionais, associações de comércio, instituições acadêmicas com coleções departamentais, em bibliotecas públicas com coleções especializadas de assunto, e ainda, em hospitais, bancos, escritórios de engenharia e planejamento, de advocacia, etc.

Observa-se que a biblioteca especializada visa suprir as necessidades da organização pela qual a mesma está inserida, ainda que seu acervo possua outras áreas afins ou relacionados ao campo de atuação. Miranda (2007) corrobora essa afirmação ao dizer que esses tipos de bibliotecas

Possuem por objetivo facilitar o processo de recuperação de informações específicas, buscando dessa maneira, encontrar todos os caminhos de direção da informação. Seus objetivos procedem dos objetivos das organizações as quais pertencem; seus usuários geralmente são funcionários, pesquisadores, técnicos, cientistas etc, com o mesmo intuito, instituindo uma clientela especializada e limitada. [...] atuam como importantes agentes disseminadores dos conhecimentos necessários nos estudos e tomadas de decisões das instituições das quais fazem parte. Devem as mesmas desenvolver um bom planejamento na formação de suas coleções, a fim de satisfazerem seu público específico. Na maioria das bibliotecas especializadas, as publicações periódicas são de primordial importância, mas constatamos também a existência de relatórios, folhetos, normas, monografias, teses, obras de referências especializadas, maquetes, croquis, slides, projetos, fotos, vinil, software gerais, CD Rom de imagem/vídeo, fitas de vídeos, bases de dados, DVD e outros materiais publicados em separata que são armazenados em quantidade significativa, exigindo dos bibliotecários um enorme esforço para localização e obtenção dos itens desejados. (MIRANDA, 2007, p. 88).

As bibliotecas especializadas são ótimas parceiras das organizações, pois as mesmas possuem amplos recursos informacionais que ajudam os colaboradores em suas atividades profissionais, permitindo não somente uma melhor atuação como também os auxiliam em pesquisas e documentos para atender suas necessidades. Além do que, os materiais e serviços que as bibliotecas possuem ajudam a ampliar o conhecimento, geralmente, aplicadas às situações-problemas da própria organização ou dos clientes para quais a organização atua.

As bibliotecas, se divulgadas da forma correta nas organizações e possuindo boa frequência, se tornam grandes parceiras para os colaboradores. E, conseqüentemente, para a empresa ou organização.

2. RECURSOS HUMANOS

A área de recursos humanos, a princípio, tinha como objetivo atender a demanda interna das empresas nas questões operacionais, uma vez que as organizações são divididas por áreas, setores e cargos onde cada um possui sua função, ou seja, tarefas e atividades específicas.

Usamos muitas expressões para descrever o quanto as pessoas são importantes para as empresas. Os termos recursos humanos, capital humano, capital intelectual, gestão de talentos sugerem que são as pessoas quem direcionam o desempenho das organizações (juntamente com outros recursos, como capital, materiais e informação). As empresas bem-sucedidas são extremamente favoráveis à contratação de diferentes tipos de pessoas para atingir um objetivo comum. Essa é a essência da gestão de recursos humanos (GRH). A gestão de recursos humanos envolve grande variedade de atividades, incluindo a análise do ambiente competitivo de uma empresa e o planejamento dos cargos, de forma que a estratégia organizacional possa ser implementada, com sucesso, com a finalidade de vencer a competição. Esse processo requer a identificação, o recrutamento e a seleção das pessoas certas para os postos de trabalho, além de treinar, motivar e avaliar essas pessoas, desenvolver políticas de remuneração competitivas para retê-las e prepará-las para liderar a organização no futuro - e a lista continua (BOHLANDER; SNELL, 2015, p. 4).

Em sua evolução, o RH teve por finalidade inicial prestar serviços para a organização de forma administrativa. Porém, com as mudanças e as transformações do mercado e das organizações, passou a ter uma função estratégica, possuindo um papel determinante na gestão pela eficiência da empresa e competência dos profissionais dentro dos ambientes

organizacionais. Além de se mostrar presente em todos os setores, sendo o parceiro dos profissionais, o RH é agente de mudanças.

O planejamento estratégico de RH permite que o seu processo seja assegurado por seus momentos e desempenho apropriados, ou seja, definir as pessoas certas para os lugares certos. Esse tipo de processo é contínuo, tendo como características a flexibilidade nas tomadas de decisões, nas ações futuras e nos desafios do mercado de trabalho.

A gestão de pessoas é comumente confundida com a atuação do setor de Recursos Humanos. No entanto, o RH apenas disponibiliza as ferramentas e mecanismos necessários à atuação dos profissionais em uma empresa. Já a gestão das pessoas utiliza esses e outros recursos em ações que valorizem os colaboradores. Dessa forma, a gestão de pessoas em uma organização deve ser realizada pelos próprios gestores, servindo o RH apenas como ferramenta para alcançar resultados mais assertivos. Como líderes, eles precisam manter os colaboradores motivados por meio de técnicas que os ajudem a desenvolver constantemente suas habilidades. Como consequência, promovem não só o desenvolvimento dos profissionais, como também o crescimento da empresa (MARQUES, 2014).

Ou seja, focaram cada vez mais na gestão de pessoas e na estrutura organizacional, área que está inserida nos recursos humanos, mas que não significa que seja a mesma função, pois age de forma integrada à administração.

3. GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas compreende-se em entender o capital humano de uma empresa como sua maior riqueza, sendo o pilar essencial para a obtenção do sucesso, ela está integrada à gestão do conhecimento, tendo como centro o talento do indivíduo. As estratégias adotadas nessa gestão têm como finalidade capacitar os colaboradores para que os mesmos contribuam efetivamente com o crescimento e o sucesso da organização, aumentando a produtividade e gerando menores custos. Para isso, a gestão promove ações que desenvolvem esses profissionais e valorizam os mesmos, sua ideia é tornar o ambiente agradável e motivador

Segundo Chiavenato (2014, p. 13),

[...] quando uma organização está realmente voltada para as pessoas, sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença. A GP é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais

e individuais. [...] A GP consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos sinérgicos e multiplicadores tanto para as organizações quanto para as pessoas que nelas trabalham.

Para que a gestão de pessoas seja dinâmica e interaja na organização, o administrador desempenha quatro funções administrativas: planejar, organizar, dirigir e controlar. É através desses pilares que ele consegue formar sua equipe e alcança os objetivos, metas e resultados. Portanto, faz-necessário implementar processos, dar continuidade e realizar acompanhamento dos mesmos, para ver se os resultados estão sendo satisfatórios.

Conforme foi abordado anteriormente, o RH, por meio da gestão de pessoas, atua através de diversas formas e processos. De acordo com Chiavenato (2014), são eles: a inclusão de profissionais através do recrutamento e seleção; a criação da estrutura organizacional, onde se descreve o cargo, orientam as pessoas e as tornam participantes e coautores da organização, monitora suas atividades e seus dados por sistemas e, realizam a avaliação de desempenho e resultados; o programa de incentivo por meio de remuneração, recompensas e benefícios; mantém seus funcionários por meio de programas de saúde e qualidade de vida; e o desenvolvimento de pessoas, onde aplicam e capacitam seu pessoal através de treinamentos, capacitação e desenvolvimento, envolvendo a gestão do conhecimento e de competências, programas de carreiras e aprendizagem corporativa.

Essas estratégias colaboram com a organização de forma que apresentam mão-de-obra cada vez mais especializada, atualizada e em constante crescimento e satisfação pessoal. Interferindo diretamente na produtividade e no sucesso da organização. É por meio do talento que cada profissional mostra suas habilidades e competências, por isso, esse investimento na equipe faz toda a diferença na hora de ver os resultados. Ou seja,

Também é importante investir em um RH que garanta os direitos e deveres dos funcionários, visando a sua satisfação plena desde a contratação. Dessa forma, os profissionais poderão contar com melhores salários e benefícios, segurança no trabalho, capacitações e oportunidade de crescimento. Essas ações promovem a capacitação dos colaboradores, bem como todos os benefícios materiais que ele precisa para se manter motivado no desempenho de suas funções (MARQUES, 2014).

A gestão de pessoas, no que se referem à questão da aprendizagem organizacional, vê-se a necessidade de constante aprendizado e adaptações, visto que os ciclos da empresa fluem de acordo com as mudanças do mercado de trabalho. As atividades que promovem a aprendizagem podem ser a própria formação continuada, o incentivo à educação, o treinamento, a capacitação e desenvolvimento pessoal.

4. FORMAÇÃO CONTINUADA

A formação continuada proporciona um ensino baseado no aprimoramento necessário em determinada área do conhecimento a fim de adquirir de forma mais rápida as novidades e informações sobre um assunto específico. O objetivo dos cursos de formação continuada, geralmente de curta duração, é focar nas questões práticas para que o profissional se insira no mercado de trabalho ou cresça dentro de sua própria organização. Esses cursos desenvolvem atualizações e competências profissionais e, atendem às exigências e necessidades das empresas e do mercado, por isso, se tornam cada vez mais eficazes e procurados pelos profissionais que buscam aprender e se atualizar diante também das novas tecnologias.

O profissional que busca uma formação contínua está em constante evolução e crescimento, desenvolvendo suas habilidades e competências, se tornando cada vez mais dinâmico, flexível e com um amplo campo de trabalho.

De acordo com Barros (2007, p. 58)

existem duas categorias de formação continuada: a formal e a informal. A formal, que se caracteriza por ser elaborada por instituições, órgãos governamentais e empresas, e a informal, que é a busca de conhecimento, pelo próprio indivíduo para atender suas necessidades realizando cursos, uma aprendizagem autônoma para o aprimoramento não só para o trabalho, mas para si próprio, mediante o estudo e a atualização individual.

A área de gestão atua na formação continuada a partir das ofertas e do incentivo que oferece aos colaboradores em aprimorar e aprender novas técnicas profissionais, a fim de que o crescimento dos mesmos seja contínuo.

4.1 Educação Corporativa

A educação corporativa é um processo que a empresa realiza como estratégia para alcançar metas futuras, desenvolvendo em seus colaboradores competências individuais e organizacionais, por meio de universidades corporativas, a fim de obter sucesso nos resultados da instituição. Segundo Meister (1999, p. 35), a educação corporativa é uma espécie de “guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias da organização”.

A Educação corporativa é um conceito diferenciado de ensino. O espaço físico é mais um conceito do que realidade. Educação presencial, à distância ou semipresencial, o aprendizado através de ambientes virtuais, ou eletrônicos, trazem flexibilidade, já que há a liberdade de escolher o melhor momento e um tempo menor para o aprendizado, proporcionando uma significativa redução nos custos. Não há necessidade de se ausentar, o conhecimento vai ao encontro do indivíduo (BLOIS, MELCA, 2005 apud ESTEVES; MERIÑO, 2015, p. 5).

Ou seja, a partir do momento em que a educação corporativa é bem realizada nas empresas e organizações, há maior agilidade na tomada de decisão, na resolução de tarefas e nos resultados, já que os funcionários estariam desenvolvendo suas competências e habilidades; aumenta a produtividade e o incentivo à inovação, além de melhorar o ambiente corporativo mantendo seus colaboradores satisfeitos e motivados.

Para isso, muitas empresas optam, principalmente, pela educação à distância, a fim de facilitar e flexibilizar o acesso ao conhecimento independente de horário e data específica e, dar autonomia ao próprio aluno em seus estudos. Pois, o principal objetivo da instituição é que o profissional não se desatualize.

O conhecimento adquirido traz não somente a atualização desse profissional, quanto também vantagem competitiva, além de grandes mudanças comportamentais tanto na realização das tarefas quanto no próprio ambiente corporativo. Nonaka e Takeuchi (1997 apud LOPES, 2015) afirmam que

As pessoas e as organizações se desenvolvem por meio da aplicação de sistemas educativos que visam à implementação de uma cultura de aprendizagem contínua e da mudança de comportamento. Com relação ao processo de desenvolvimento de pessoas entende-se como a exteriorização das potencialidades do indivíduo, deixando fluir suas habilidades, aptidões e sua capacidade de criação. As organizações vêm compreendendo a diferença existente entre formação e informação. Desenvolver pessoas não se trata de um repasse de informações que visam ao aprendizado de novos conhecimentos, habilidades ou destrezas com o objetivo de que elas se tornem mais eficientes. O processo de formação é mais amplo e leva o indivíduo ao aprendizado de novas atitudes e adoção de uma postura pró-ativa, buscando ideias e soluções para os problemas vivenciados no trabalho.

Então, partindo da ideia de uma cultura organizacional onde os profissionais estão em processo constante de aprendizado e mudanças, pode-se dizer que

A educação corporativa não se restringe a salas de aulas, mas sim a processos organizacionais que são a criação de uma aprendizagem contínua, ou educação continuada, atingindo o próprio recurso intelectual e pessoal da empresa. Compartilhar experiências, ações e informações, visando a solução de problemas, aprender a reaprender, junto com toda a equipe, é a nova política de Gestão, onde ainda exige-se maior escolaridade, mas considera a competência e não a qualificação. Ainda é um discurso contraditório, baseado nas competências e conhecimento, mas solicita do colaborador/gestor, a capacidade de lidar com o imprevisto, pro atividade, aprendizado organizacional e não apenas individual (MUNDIM, 2002 apud ESTEVES; MERIÑO, 2015, p. 2).

O fator fundamental para se investir na educação corporativa está em estimular a aprendizagem organizacional e promover boas oportunidades, uma vez que o setor de recursos humanos apresenta uma visão estratégica em abordar essa proposta como desenvolvimento de pessoas e talentos (MARION, 2011).

Portanto, com a educação contínua e o aperfeiçoamento de habilidades e competências, junto com a gestão de pessoas que incentiva e proporciona esses tipos de treinamentos e formação e, a área de recursos humanos que administra e oferece ferramentas, recursos e ambientes propícios para isso, como a própria biblioteca, vê-se que é necessário que todos os setores estejam alinhados em suas ações e estratégias, para que atinjam os resultados além do esperado.

4.2 Educação Profissional

A educação profissional consiste em uma modalidade que se obtém certificados por meio de cursos técnicos ou de formação inicial e continuada (FIC), através da qualificação do indivíduo.

A educação profissional e tecnológica, em termos universais, e no Brasil em particular, reveste-se cada vez mais de importância como elemento estratégico para a construção da cidadania e para uma melhor inserção de jovens e trabalhadores na sociedade contemporânea, plena de grandes transformações e marcadamente tecnológica. Suas dimensões, quer em termos conceituais, quer em suas práticas, são amplas e complexas, não se restringindo, portanto, a uma compreensão linear, que apenas treina o cidadão para a empregabilidade, nem a uma visão reducionista, que objetiva simplesmente preparar o trabalhador para executar tarefas instrumentais. No entanto, a questão fundamental da educação profissional e tecnológica envolve necessariamente o estreito vínculo com o contexto maior da educação, circunscrita aos caminhos históricos percorridos por nossa sociedade (BRASIL, 2004, p. 7).

O modelo adotado para esse ensino é através da gestão da competência, onde a avaliação profissional acontece por meio do conhecimento, habilidades e atitudes que o aluno possui, unindo assim desde a teoria à prática.

Muitas empresas investem em cursos profissionalizantes para os seus funcionários para que estejam aptos e preparados para os desafios das tarefas e das necessidades da organização.

A educação profissional e tecnológica realiza-se, atualmente, por uma vasta rede diferenciada composta por inúmeras instituições, que abrangem escolas de ensino médio e técnico, universidades e demais instituições de ensino superior, Sistema S, escolas e centros mantidos por sindicatos, escolas e fundações empresariais, cursos promovidos por organizações não governamentais, ensino profissional e regular livre, centros de formação em línguas, centros de formação de condutores e inúmeros outros espaços (KUENZER; GRABOWSKI, 2006, p. 312).

Para que a educação profissional atue de forma efetiva, algumas leis foram promulgadas. A lei de diretrizes básicas da educação, por exemplo, articula de forma associativa, buscando a integração da educação básica e profissional, para que o cidadão possua o conhecimento necessário para se inserir no mercado de trabalho.

Assim é que a educação profissional, no que estabelece a LDB (BRASIL, 1996d), por se desenvolver de forma sistematizada em instituições próprias ao ensino, inscreve-se no âmbito da educação escolar e articula-se à formação básica que deve ser comum a todos os brasileiros e brasileiras, de modo a assegurar-lhes a formação indispensável ao exercício da cidadania, à efetiva participação nos processos sociais e produtivos e à continuidade dos estudos, na perspectiva da educação ao longo da vida. Integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, sua finalidade é conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva (Art. 39) (BRASIL, 1996b), devendo ser desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho (Art. 40) (BRASIL, 1996 apud KUENZER; GRABOWSKI, 2006, p. 298).

Com isso, pode-se observar que tanto a educação profissional quanto a educação corporativa, fazem parte de um processo de formação contínua de desenvolvimento pessoal e técnico, para que o indivíduo permaneça em constante aprendizado, atualização e atuante no mercado de trabalho.

5. A BIBLIOTECA COMO PARCEIRA NA APRENDIZAGEM E NA BUSCA DA INFORMAÇÃO

A partir da pesquisa quantitativa aplicada no presente artigo, por meio de levantamentos bibliográficos e informações sobre os temas abordados nas seções acima, vê-se que a área de gestão de pessoas, se preocupa inteiramente com a seleção de talentos, com a motivação das equipes e, com a qualidade de vida de seus colaboradores. Por isso, seus programas e processos são focados todo o tempo nas pessoas que atuam e atuarão na organização.

Embora existam diversos processos, que influenciam diretamente na vida profissional e pessoal dos funcionários, nota-se que, a aprendizagem organizacional é um fator que proporciona grandes benefícios para ambas as partes: empresa e colaborador.

Muitas empresas financiam ou proporcionam uma ajuda de custo para os seus profissionais, ou propiciam treinamentos e cursos internos para que eles estejam em constante crescimento. E é aí que a biblioteca, então, se apresenta como um agente fundamental para o aceleração e permanência desse processo, mostrando-se essencial para a educação. Uma vez que ela se mostra como uma agente facilitadora e disseminadora de conhecimento, além de incentivar a leitura e a pesquisa no processo de formação e educação desses profissionais.

Ao abordar o conceito de educação corporativa, viu-se que uma das principais formas para capacitação dos profissionais é por meio da educação online, à distância. Com o avanço das tecnologias, tem surgido cada vez mais oportunidades para o aluno que queira aprender ou se aperfeiçoar de forma flexível, dinâmica e autodidata.

Com isso, o sistema voltado ao aprendizado por meio de videoaulas, fóruns, bibliotecas virtuais e conteúdo por plataformas digitais mostra que o aluno consegue ter acesso à informação e conhecimento de forma mais autônoma e com melhor custo/benefício.

A biblioteca, por sua vez, se apresenta aos profissionais nesse momento como ambiente ideal para que eles realizem suas aulas e cursos e, pesquisas para os seus trabalhos e atividades, oferecendo recursos tecnológicos e didáticos com um acervo específico para atender às demandas dos usuários que frequentam e procuram por esses serviços.

Os avanços da tecnologia, mais uma vez, mostram a necessidade do surgimento de novos paradigmas, e na área biblioteconômica não foi diferente. Com o passar dos anos, a biblioteca se desenvolveu e caminhou junto com as novas ferramentas e inovações que o mercado e a sociedade exigiam. Por isso, o profissional da área se tornou um disseminador da informação pela qual armazena, além de compartilhá-la, organizá-la e de ajudar os usuários a encontrar o que buscam.

As funções convencionais de uma biblioteca são de coletar, processar, disseminar, armazenar e utilizar informação documental para proporcionar serviços para a sociedade. Na era da economia do conhecimento, a biblioteca se tornará a casa-do-tesouro do conhecimento humano, participando na inovação do conhecimento, e tornando-se um importante elo na corrente da inovação (SHANHONG, 2000, p. 1, tradução nossa).

Ao falar da importância da biblioteca em ambientes corporativos, é correto afirmar que a parceria que o setor de biblioteca oferece ao setor de recursos humanos acontece devido à diversos serviços disponíveis, tais como: a oferta de recursos e materiais; orientação; levantamentos de pesquisas e bibliografias; empréstimo domiciliar; além do incentivo à leitura e um espaço físico adequado para a realização dos cursos e treinamentos ou qualquer informação sobre questões vindas de setores da empresa para a execução de tarefas específicas.

É fundamental salientar que a biblioteca não atende somente àqueles que realizam cursos em seu ambiente, mas atua como fornecedora da informação e atendente das demandas daqueles que a buscam, independentemente de suas necessidades informacionais.

[...] com a evolução da área de conhecimento denominada tecnologia da informação, novos serviços têm sido disponibilizados aos usuários das bibliotecas, dentre os quais o serviço de reserva de livros pela Internet, o serviço de empréstimo domiciliar, o serviço de consulta à base de dados das bibliotecas (consulta ao acervo realizada in loco ou pela internet, utilizando recursos de busca por título, por autor, por palavras-chave etc.), consulta ao Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Nível Superior (Capes) e também o acesso à Internet para fins de pesquisa. Vale ressaltar também que nos últimos anos as dissertações de mestrado e teses de doutorado têm sido disponibilizadas em formato digital (muito em breve os trabalhos de conclusão de cursos de graduação e licenciatura também deverão estar disponíveis nesse formato). Neste contexto, nos tempos atuais, a qualidade dos serviços prestados em bibliotecas não está atrelada somente ao desempenho dos funcionários e da estrutura física existente nestas, mas também aos recursos computacionais (hardware e software) que compõem o sistema de informação (FREITAS; BOLSANELLO; VIANA, 2008, p. 91).

O bibliotecário, por consequência, é o profissional responsável que tem a função de ser o mediador entre a instituição e a sociedade, uma espécie de coautor da informação e das transfigurações da memória, além de facilitador e guardião do conhecimento. Valentim (2002 apud CRIPPA, 2009, p. 152) define o bibliotecário como “um profissional que opera um conjunto de funções que tornam necessário o uso da palavra plural, tanto no âmbito de um ambiente de biblioteca tradicional, como pelas inovações provocadas pelo uso das TICs”.

Ou seja, assim como o mercado, tanto a biblioteca quanto os bibliotecários sofreram mudanças para responder às próprias transformações da sociedade e das demandas, sendo inseridos em diversas instituições e organizações para que todos tenham acesso à informação de forma rápida, fácil e assertiva. Porém, ainda que sofram modificações, o papel da biblioteca e os serviços oferecidos permanecem possuindo o mesmo objetivo, que é atender o usuário e satisfazê-lo. E, dessa forma, enfatiza e ratifica o valor que a biblioteca possui para a instituição em que está inserida ao apresentar resultados em sua atuação.

CONCLUSÃO

Tendo em vista os conceitos pesquisados e abordados no presente artigo, entende-se que a gestão de pessoas, no uso das atribuições dadas pela área de recursos humanos, possui grande importância para o crescimento organizacional e o desempenho profissional e, a biblioteca, como uma parceira fundamental para o processo evolutivo dos funcionários em constante formação.

Para se obter sucesso, vantagem competitiva, produtividade e um bom relacionamento interpessoal da equipe, faz-se necessário promover recursos, ferramentas e ambientes propícios para os colaboradores. Uma empresa que trabalha com gestão de pessoas, pensa no que é melhor para os seus profissionais, pois assim obterão os resultados que querem alcançar. Pois essa gestão, vinculado ao setor de recursos humanos está preocupada com seus talentos, por isso promove treinamentos, cursos, remuneração e benefícios, programas motivacionais de saúde e qualidade de vida, avaliações de desempenho, entre outros.

Levando-se em consideração que um dos principais fatores desses programas que, efetivamente, trazem benefícios mais tangíveis, foi abordado o valor da educação contínua, por meio da educação corporativa e profissional, que buscam a qualificação e aperfeiçoamento de competências, habilidades e técnicas dos profissionais de uma organização.

Ao abordar a relevância da biblioteca em ambientes corporativos, percebe-se a atuação expressiva, no que se refere à educação e necessidade informacional dos colaboradores e usuários da biblioteca. Pois, os serviços oferecidos não se limitam apenas em um espaço físico para estudo e pesquisa, uma vez que o acervo pode obter materiais relacionados à todas as áreas e setores da organização, a fim de ajudar em uma busca ou recuperação da informação, seja ela de cunho interno ou externo à empresa.

Portanto, conclui-se que, o artigo aponta a importância de se obter o setor de bibliotecas nas empresas e organizações, assim como mostra o papel fundamental que ela oferece como salvaguarda da memória da instituição, mediadora e disseminadora da informação e do conhecimento. Principalmente, no que se refere à prática da educação corporativa e profissional, através das capacitações e planos de estudos, se torna um ambiente ideal e primordial para utilização dos recursos informacionais e tecnológicos. Com isso, pode-se afirmar que, os setores de RH e Biblioteca são significativamente essenciais para o processo de aprendizagem organizacional.

Por fim, propõe-se que essa temática seja mais divulgada e estudada, pois pouco referencial teórico se possui sobre bibliotecas especializadas em ambientes corporativos. O que ressalta que é preciso incentivar ainda mais as empresas à inserirem ambientes como esses para proporcionar informação e conhecimento e, os profissionais de biblioteconomia e de recursos humanos a compartilharem suas experiências, se já realizam essas parcerias nas organizações.

Como citar este artigo: SANTOS, Aimee de Menezes. O papel das bibliotecas nas empresas no processo de educação corporativa, profissional e continuada. Rev. Silva, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 107-125, jul.-dez. 2019.

REFERÊNCIA

BARROS, D. M. V. Ambientes mediatizados para a formação continuada dos profissionais da informação. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, Nova Série, São Paulo, v.3, n.2, p. 56-66, jul./dez. 2007.

BELLUZZO, R. C. B.; KERBAUY, M. T. M. Em busca de parâmetros de avaliação da formação contínua de professores do ensino fundamental para o desenvolvimento da information literacy. **Educação Temática Digital**, Campinas, v.5, n.2, p. 129-139, jun.2004. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/766/781>. Acesso em: 20 out. 2017.

BIBLIOTECA. **QueConceito**. São Paulo. Disponível em: <http://queconceito.com.br/biblioteca>. Acesso em: 14 out. 2017.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Proposta em discussão**: políticas públicas para a educação profissional e tecnológica. Brasília, abr. 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/p_publicas.pdf. Acesso em: 27 out. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Manole, 2014. 494 p.

CRIPPA, G. Ordem e desordem nos labirintos da ficção: os bibliotecários e suas representações em alguns produtos culturais contemporâneos. **Transinformação**, Campinas, v. 21, n.2, p. 151-161, maio/ago. 2009.

ESTEVES, L. P.; MERIÑO, M. A educação corporativa e a gestão do conhecimento. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11, 2015, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: CNEG, 2015. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_042M.pdf. Acesso em: 29 out. 2017.

FIGUEIREDO, N. Bibliotecas Universitárias e especializadas: paralelos e contrastes. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v. 7, n. 1, p. 9-25, jan./jun. 1979.

FREITAS, A. L. P.; BOLSANELLO, F. M. C.; VIANA, N. R. N. G. Avaliação da qualidade de serviços de uma biblioteca universitária: um estudo de caso utilizando o modelo Servqual. **Ci. Inf.**, Brasília, v.37, n.3, p.88-102, set./dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v37n3/v37n3a07>. Acesso em: 31 out. 2017.

KUENZER, A. Z.; GRABOWSKI, G. Educação profissional: desafios para a construção de um projeto para os que vivem do trabalho. **PERSPECTIVA**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 297-318, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/download/10762/1026>. Acesso em: 30 out. 2017.

LOPES, J. C. **Treinamento, desenvolvimento e educação corporativa**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/educacao-corporativa/>. Acesso em: 28 out. 2017.

MACÊDO, I. I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2012. 184 p. (Gestão empresarial).

MARION, K. **Educação corporativa**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/educacao-corporativa/51529/>. Acesso em: 29 out. 2017.

MARQUES, J. R. **Definição de gestão de pessoas**. Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/conceito-e-definicao-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 20 out. 2017.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MIRANDA, A.C.C.de. Formação e desenvolvimento de coleções em bibliotecas especializadas. **Inf. & Soc.:Est.**, João Pessoa, v.17, n.1, p.87-94, jan./abr. 2007. Disponível em: <http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/463/1468>. Acesso em: 15 out. 2017.

PIMENTEL, G.; BERNARDES, L.; SANTANA, Marcelo. **Biblioteca escolar**. Brasília: Universidade de Brasília, 2007. 117 p.

SHANHONG, T. Knowledge management in libraries in the 21 st century. In: IFLA COUNCIL AND GENERAL CONFERENCE, 66, 2000, Jerusalem, Israel. **Anais...** Jerusalém, Israel: IFLA, 2000. Disponível em: <https://archive.ifla.org/IV/ifla66/papers/057-110e.htm>. Acesso em: 25 out. 2017.