

# Avaliar o desempenho e gerir a carreira numa fase de turbulência: o caso dos profissionais de Informação-Documentação em organizações públicas

*Paula Ochôa*

Universidade Nova de Lisboa  
poc.paula@gmail.com

*Paulo J. S. Barata*

Inspecção-Geral da Educação  
paulobarata2002@sapo.pt

## RESUMO

Aborda-se a carreira dos profissionais de Informação-Documentação em organizações públicas, reflectindo-se sobre a sua identidade, perfis, competências, visibilidade social, expectativas e dilemas profissionais, e destacando-se a acção do Observatório da Profissão de Informação-Documentação (OP-ID). Reflecte-se sobre a turbulência originada pelo actual enquadramento normativo relativo a vínculos profissionais, carreiras e remunerações na Administração Pública, e quais as suas repercussões na identidade, na gestão de carreira, no espírito de pertença organizacional e no sentido de serviço público deste grupo profissional, analisando-se aquela que será, com o fim das carreiras de Bibliotecário, Arquivista e Documentalista (BAD) na Administração Pública, uma transição profissional colectiva.

## ABSTRACT

This communication focuses in Professional Information-Documentation career, reflecting about their identity, profiles, skills, social visibility, expectations and professional dilemmas, giving special attention to the action of Observatório da Profissão de Informação-Documentação (OP-ID). The main analysis identified the moment of special turbulence originated by the normative context related to professionals' contracts, careers and remuneration in Public Administration services and examines their impacts on identity, career management, organizational citizenship and public service professional role model. The authors note the end of BAD careers at Public Administration sector as a phase of collective professional transition and a fundamental determinant of professionals' evolution.

**PALAVRAS-CHAVE:** Carreira, Competências, Avaliação de Desempenho

**KEYWORDS:** Career, Professional Skills, Performance Appraisal

A questão da identidade dos profissionais de I-D tem sido bastante debatida nos últimos anos, designadamente o processo de profissionalização, o seu papel na sociedade de informação e a competição com outros grupos.

Para além da identidade, a investigação[1] tem posto em evidência o facto de as múltiplas competências dos profissionais de I-D serem ignoradas[2], tanto pelos utilizadores como pelos empregadores, sendo a estratégia que garanta o reconhecimento social um foco de tensão profissional: «*passer du non-dit à l'explicite, passer du silence et de la modestie à l'affirmation*» (BERTRAND, 2003).

O caminho sugerido passa por dar visibilidade à biblioteca e à acção dos bibliotecários (pela política cultural e social) e aos valores profissionais (DURAND, PEYRIÈRE & SEBAG, 2006).

O olhar prospectivo da profissão é outro foco de tensão. A leitura e a investigação profissionais constituem pontos fracos da profissão mas a utilização dos referenciais de competências ajuda a construir uma imagem forte duma profissão identificável por todos os parceiros (LINE, 1998, t. 43, 2).

Esta profissão é conhecida pela variedade de perfis profissionais tradicionais (bibliotecário, arquivista, documentalista), estando, porém, dependente de modelos formativos[3], empregos, carreiras, cargos e desempenhos sem grande visibilidade social.

Países com fortes tradições de leitura e práticas culturais consolidadas há muito que vêem nestes profissionais um valor social superior ao que lhes é atribuído naqueles onde tal não acontece, como é o caso de Portugal. Veja-se, por exemplo, o plano estratégico da ALA (*American Librarian Association*) – *Statement of the decade of the librarian 1990-2000* que apresenta uma **visão para o século XXI que transforma a imagem do bibliotecário num líder, num lutador, num especialista, num parceiro, num modelo profissional**. Para atingir esta visão, é necessário associar a Ciência da Informação à profissão da Informação, implementando uma melhor percepção do profissional. Para tal, a estratégia desenvolvida apontava para o reforço da publicitação das vantagens da Sociedade da Informação; o fortalecimento das relações intra-profissionais; a actuação e retenção de pessoas inovadoras e críticas; a incorporação de competências diferentes; e o reforço da formação ao longo da vida (GORMAN, 2000).

À pergunta sobre o que é o profissionalismo actualmente e se este passará por uma melhor definição das ocupações, dos cargos e das competências, alguns

autores apresentam os riscos de se enveredar por uma crispação identitária marcada por uma cultura profissional fechada, centrada no documento e na sua descrição. A este foco de inquietação, junta-se a vontade de a profissão se controlar a si mesma, com a cristalização implícita do profissionalismo em torno dos saberes e dos referenciais de actividades específicas conhecidas dos seus agentes e cuja importância é sobretudo valorizada por eles próprios.

O bibliotecário moderno é confrontado ainda com um dilema: **quanto melhor profissional for, mais o utilizador se tornará autónomo e menos reconhecido será** (DURAND, PEYRIÈRE & SEBAG, 2006).

Para a maioria dos autores que realizam estudos prospectivos, o futuro dos bibliotecários não foi ainda percebido, embora seja incerto. Para compreender o futuro, é provável que todas as partes interessadas na profissão procurem conciliar dois princípios teóricos aparentemente contraditórios – a crise da identidade profissional e a solidariedade das práticas profissionais – duas tendências centrífugas que constituem a realidade prospectiva que lida ainda com as crenças de uma profissão única e as falsas crenças que acreditam que a profissão vai desaparecer. Como afirmou Margaret PROCTER (2007) «*the need for a common sense interpretation is vital because of the nature of public policy per se, and so it seems appropriate to consider public policy more generally [...] Consequently, 'opportunities for agenda-setting come and go', windows of opportunity open briefly and then close again*» (p. 24).

#### **A ACÇÃO DO OBSERVATÓRIO DA PROFISSÃO DE INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO (OP-ID)**

A profissão de Informação-Documentação tem vindo a ser estudada em Portugal desde 2006 pelas principais associações profissionais do sector, com especial ênfase no que diz respeito às mudanças sentidas pelas várias gerações de profissionais no âmbito das suas competências, da gestão da carreira e da visibilidade social da profissão.

Em 2005, surge o [Observatório da Profissão de Informação-Documentação \(OP-ID\)](#), uma estrutura formal[4] que tem como finalidade analisar a evolução da profissão em Portugal e que visa o desenvolvimento de iniciativas consideradas indispensáveis para a operacionalização de uma estratégia conjunta de promoção da profissão junto das instituições, públicas e privadas, nomeadamente académicas, mas também das empresas, dos parceiros sociais e dos cidadãos.

Adoptando uma **metodologia de investigação-acção, enquadrada por uma leitura prospectiva das tendências nacionais e internacionais**, o OP-ID assenta o seu funcionamento numa estrutura composta por uma *Comissão de Observadores*, que integra representantes de cada uma das associações profissionais parceiras, uma *Equipa Técnica*, organizada em *Grupos de Trabalho* propostos ou convidados pela Comissão de Observadores no âmbito de um plano de acção, e uma *Rede de Observadores*,

composta por elementos e entidades, de entre dirigentes, especialistas e outros técnicos interessados quer na colaboração activa com o OP I-D, quer na apresentação dos seus conhecimentos sobre as questões em estudo, quer ainda na facilitação de informações a recolher.

Para além de outras iniciativas (vd. OCHÔA, P.; PINTO, L.G., 2007), entre as quais, em 2005, o Seminário *O valor dos profissionais de Informação-Documentação*, o OP-ID publicou, em 2006, o documento [A imagem das competências dos profissionais de Informação-Documentação: relatório](#), que constitui um dos mais completos retratos da profissão em Portugal, no que diz respeito ao perfil e às competências destes profissionais, das quais destacámos a síntese constante do *Quadro 1*.

Competências mais relevantes	Competências para o futuro
Pesquisa de informação	Relacionamento com utilizadores e clientes
Relacionamento com utilizadores e clientes	Pesquisa de informação
Compreensão do meio profissional	Tecnologias de informação e comunicação
Comunicação interpessoal	Gestão de conteúdos e conhecimentos
Gestão de conteúdos e conhecimentos	Formação e acções pedagógicas
Tecnologias da informação e comunicação	Compreensão do meio profissional
Identificação e validação das fontes de informação	Identificação e validação das fontes de informação
Gestão global da informação	Comunicação interpessoal
Comunicação institucional	Tecnologias da Internet
Formação e acções pedagógicas	Comunicação pela informática

*Quadro 1 – Auto-imagem das competências I-D*

O relatório efectuou a análise das competências profissionais, segmentando-a em duas áreas, a da auto-imagem e a da imagem externa, com base em inquéritos distribuídos a públicos-alvo. No primeiro caso, inquiriram-se os profissionais de Informação-Documentação que desenvolvem a sua actividade profissional em Portugal e os futuros profissionais de Informação-Documentação, ou seja, os alunos em programas de formação que conferem habilitações profissionais na área I-D. No segundo caso, inquiriram-se os utilizadores de serviços de informação portugueses. Além dos questionários, promoveram-se depoimentos orais nos quais foi suscitada a apresentação sintética, na primeira pessoa, de *estórias profissionais* que levassem linha três aspectos: formação inicial e contínua, percurso profissional e valor futuro da profissão.

Os estudos/linhas de investigação e as medidas recomendadas passam sobretudo pela:

- Desenvolvimento de estratégias de marketing da profissão, com especial ênfase no marketing de relacionamentos;

- Desenvolvimento de competências, tendo por base os quatro níveis do referencial e sistematizando uma maior articulação entre a oferta formativa e os níveis de competências exigidos para a certificação profissional;
- Desenvolvimento de um sistema de certificação profissional;
- Participação em grupos de investigação, reforçando, ao nível dos discursos e das práticas, o investimento na inovação, através da difusão de metodologias de trabalho, boas práticas profissionais, privilegiando actividades de investigação entre os profissionais (*evidence-based librarianship*);
- Desenvolvimento da cultura de trabalho em parceria, através da criação de contextos de trabalho (formais ou informais) que favoreçam a emergência de ideias, reflexões, propostas e projectos de desenvolvimento de competências em contexto de trabalho;
- Abertura a outras áreas de colaboração interprofissional, através da participação em encontros de discussão e reflexão, no sentido da partilha de experiências, práticas e resultados;
- Desenvolvimento de Modelos de Competências ajustados à profissão.

Este relatório e toda a acção do Observatório da Profissão de Informação-Documentação enquadram-se numa estratégia de renovação da identidade profissional através da reflexão sobre as práticas profissionais e da investigação sobre as evidências profissionais, assentes não apenas nas opiniões dos profissionais mas também nas dos seus utilizadores/clientes.

#### **ACTUAL ENQUADRAMENTO NORMATIVO DA PROFISSÃO DE INFORMAÇÃO-DOCUMENTAÇÃO**

Uma das áreas de investigação em curso é o estudo do impacto do actual enquadramento normativo relativo a vínculos profissionais, carreiras e remunerações na Administração Pública, conjugado com o actual modelo de avaliação de desempenho, e quais as suas repercussões na identidade profissional, na gestão de carreira, no espírito de pertença organizacional e no sentido de serviço público. Este estudo exploratório da profissão e carreiras pretende analisar uma transição profissional colectiva – o fim das carreiras de Bibliotecário, Arquivista e Documentalista (BAD) na Administração Pública – e o seu impacte na construção da identidade profissional, dando particular atenção às expectativas e aos dilemas profissionais gerados. Para tal, analisou-se a evolução recente da carreira, categorizando as suas várias etapas:

##### **A etapa da valorização**

O [Decreto-Lei n.º 280/79, de 10 de Agosto](#), criava na Administração Pública Portuguesa a carreira de Bibliotecário, Arquivista e Documentalista/Técnico Superior de Biblioteca, Arquivo e Documentação.

Consagrava-se, assim, no ordenamento jurídico português, a especificidade profissional da carreira, comumente designada por carreira BAD, cuja identidade era já assumida pelos profissionais. Mais do que plasmar na legislação a autonomia técnica deste corpo de pessoal qualificado, o diploma consagrava ainda a existência de um *corpus* teórico subjacente à profissão, ao criar, para além dos três corpos executivos, – *Técnicos Superiores, Técnicos Auxiliares e Auxiliares Técnicos* – lugares de *Investigador*. No preâmbulo, falava-se da «*alta função [dos serviços de biblioteca, de arquivo e documentação] no processo de desenvolvimento do País*», do estatuto, das condições de trabalho, da remuneração, da necessidade de evitar a fuga destes profissionais para outras áreas de actividade. O caminho era claramente o da valorização. As bibliotecas eram vistas como suportes do processo educativo e da alfabetização, os arquivos como detentores de documentos únicos fundamentais para a investigação histórica e para a garantia dos direitos das pessoas e das instituições.

##### **A etapa da especialização**

Em 1991, com o [Decreto-Lei n.º 247/91, de 10 de Julho](#), aprofunda-se o caminho da especialização. Desaparece o lugar de *Investigador*, provavelmente porque a profissão não terá gerado a massa crítica suficiente para ocupar esse espaço garantido, em 1979, pelo legislador, mas surgem pela primeira vez claramente autonomizadas as funções de *Bibliotecário* ou de *Técnico Superior de Biblioteca e Documentação* e as de *Arquivista* ou de *Técnico Superior de Arquivo*. O que terá sido muito ditado pela evolução do perfil do arquivista que deixou de ser apenas o arquivista clássico, de matriz historicista e custodial, vocacionado para o arquivo histórico, para passar a ser também o gestor de documentos, agindo igualmente nas fases de arquivo corrente e intermédio, ou seja, em toda a vida útil do documento.

São também suprimidas as funções de *Auxiliar Técnico*, mais indiferenciadas, que se revelaram, exceptuando nas grandes bibliotecas e nos grandes arquivos, na prática quase inexistentes. Reconhecendo-se o cariz profissionalizante e a componente prática da formação recebida, é suprimido o estágio na carreira, que constitui requisito de ingresso para a carreira técnica superior geral.

No preâmbulo, fala-se sobretudo na evolução da área, nas novas tecnologias de informação e comunicação, no papel das bibliotecas e dos arquivos no apoio ao ensino e à investigação, no papel mais interveniente e exigente dos seus profissionais. O tom, porém, é agora o da especialização e da adaptação.

##### **A etapa da indiferenciação**

Com o [Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho](#), extinguem-se de uma só vez 1716 carreiras e categorias profissionais, entre as quais as de *Técnico Superior de Biblioteca e Documentação* e de *Técnico Superior de Arquivo* que passam a integrar a carreira única e geral de *Técnico Superior*. Embora se sublinhe que esta fusão não faz desaparecer as especificidades das respectivas

profissões e os requisitos para o acesso aos «*postos de trabalho*» com aquele conteúdo funcional, há uma diluição destes profissionais na enorme mole dos técnicos superiores. Enaltece-se como vantagem «*a simplicidade e rapidez nos procedimentos de gestão de pessoal e as possibilidades dos [sic] trabalhadores se moverem no interior da Administração*» que – diz-se – «*umentarão muito*». Na prática, procura-se por decreto uma polivalência e uma flexibilidade que se acredita não existirem, ao mesmo tempo que se usa uma linguagem *fordiana* por exemplo na designação *posto de trabalho* em vez de *lugar*, o que semanticamente os empurra para uma certa indiferenciação. Aliás, a literatura distingue o «sistema de emprego/posto de trabalho» do «sistema de carreira» (CARDONA 2009), ficando este modelo a meio termo entre um e outro. O que é visível também na própria designação do vínculo que de *nomeação definitiva*, característico do *funcionário*, passou a *contrato de trabalho em funções públicas*, característico do *trabalhador*. Consagra-se o *contrato de trabalho*, numa aproximação ao regime laboral comum, mas percebe-se que só dificilmente pode ser *individual*, lá se mantendo, num certo hibridismo conceptual, a designação *em funções públicas*. Curioso é ainda notar que mesmo a nível lexical a nova designação não foi interiorizada, continuando todos os agentes, legislador, sindicatos e *trabalhadores em funções públicas* a referir-se a *funcionários públicos*!

A criação do Sistema da Mobilidade Especial ([Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro](#)), resultante dos procedimentos de reorganização de serviços e racionalização de efectivos, os novos procedimentos reguladores da mobilidade na Administração Pública, os Mapas de Efectivos Existentes e Necessários e o desconhecimento de uma legislação prolífica, remissiva e não raras vezes confusa, a que acresce a inexistência de institutos mais formais ou mais informais de resposta rápida e precisa sobre o processo de mudança criam receios e criam as condições para a imobilidade dos profissionais. Está por estudar, mas percebe-se que **a mobilidade de pessoal entre organismos terá sido menor nestes últimos anos** do que no passado.

Os profissionais de documentação ficam **órfãos da sua carreira e perdem referências identitárias**. Perdem simbolicamente mais do que a carreira, enquanto tradução jurídica de uma prática profissional. **Perdem um nome, uma profissão**. E embora o efeito prático seja, pelo menos no imediato, nulo, o efeito moral é devastador, acentuando um certo efeito do que Isabel CORTE-REAL chamou «*Administração à deriva [...] sem auto-estima e que dificilmente tem condições para cumprir o seu papel*» (2009). Saliente-se ainda o **alargamento progressivo das competências profissionais, cada vez mais multidisciplinares**, evidência patente nos serviços de informação: os *Técnicos Superiores de Biblioteca e Documentação* e os *Técnicos Superiores de Arquivo* são há muito profissionais muito flexíveis e polivalentes. Não só acompanharam a mutação tecnológica, como muitas vezes a cavalgaram, antecipando-a e potenciando-a, como se pode facilmente constatar em qualquer

biblioteca pública ou especializada, assim como nos arquivos. E os que desempenham funções dirigentes são-no em muitos casos de divisões e direcções de serviços com várias valências. **Há muito, pois, que estes profissionais desenvolveram competências para além dos limites da sua profissão**, designadamente na área editorial, na gestão de sítios Web, na dinamização de plataformas tecnológicas de disponibilização de conteúdos e de *e-learning*, na prestação de serviços de informação e documentação à distância, etc.

A criação da carreira unicategorial nivela, quanto à designação, quem entra com quem está no topo, isto numa estrutura profissional hierarquizada como é a da Administração Pública. A diferenciação entre quem está na base e quem está no topo passa a sentir-se apenas ao nível do índice remuneratório, não tendo qualquer tradução jurídico-formal, ao nível da designação, nem sobretudo a nível funcional, criando um **vazio, no que respeita ao desempenho de funções que não sejam de linha**. Isto num tempo em que, por exemplo, ainda estão ao serviço *Assessores e Assessores Principais* de primeira geração, os quais, para além da antiguidade e da classificação de serviço, tiveram de prestar provas públicas para aceder a essa segunda fase da carreira: o *salto de Técnico Superior Principal para Assessor*. E se a anterior carreira, ao nível das designações (*Técnico Superior de 2.ª classe, Técnico Superior de 1.ª classe, Técnico Superior Principal, Assessor e Assessor Principal*) poderia estar anquilosada e ser inclusive demasiado estratificada, talvez fosse possível ter criado pelo menos três patamares que distinguissem, para além do salário e ao nível da designação, o mérito, e a experiência/senioridade, a que corresponderiam também funções de maior exigência/complexidade/responsabilidade, forçando-se a mudança mas uma «*mudança consentida*» (CORTE-REAL, 2009). Curiosamente, em países como por exemplo a Áustria, um dos pilares das novas políticas remuneratórias passa exactamente pela valorização conferida à componente da diferenciação. Uma maior diferenciação profissional, a que correspondam conteúdos funcionais específicos, traduz-se necessariamente em melhores salários (TRAUMÜLLER, 2009).

A questão da designação unificada de *Técnico Superior* e não de *Técnico Superior de Biblioteca e Documentação – Bibliotecário* – ou de *Técnico Superior de Arquivo – Arquivista* – cria ainda, ao nível do reconhecimento social e da percepção pública da profissão e em geral das profissões na Administração Pública, uma indiferenciação.

A contrastar, a nível europeu, os profissionais têm vindo a desenvolver estratégias identitárias, em torno da definição e identificação das competências dos profissionais do sector, de que resultou o *Euroréférentiel I&D: référentiel des compétences des professionnels européens de l'information et documentation* (1999, revisto em 2004) e a implementação de mecanismos de reconhecimento e de certificação destas competências, visando a criação de um sistema europeu de certificação.

## A avaliação do desempenho

Outra questão relevante diz respeito à avaliação do desempenho, através do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), primeiro através da [Lei n.º 10/2004, de 22 de Março](#), o qual integrava a avaliação de desempenho dos funcionários, dos dirigentes de nível intermédio e dos serviços. Na prática, porém, só a avaliação de desempenho de trabalhadores e dirigentes de nível intermédio teve lugar. **Os serviços nunca foram avaliados.** Posteriormente, o [Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio](#), cria os mecanismos de aplicação do novo sistema, sistematizando e calendarizando as diversas fases do processo, e definindo regras para a sua execução e aplicação[5]. São definidas percentagens máximas (quotas) para as classificações de *Muito Bom* e de *Excelente*, respectivamente de 20% e 5%. Dois *Muito Bom* consecutivos reduzem um ano no tempo necessário à promoção ou progressão. Um *Excelente* reduz um ano e se for no último ano dispensa o concurso.

Atendendo a que a classificação-tipo era o *Muito Bom*, passando agora a ser o *Bom*, pode dizer-se, simplificando muito, que, e independentemente dos congelamentos salariais, de categorias e de carreiras, o SIADAP aumentou de 3 para 5 anos o tempo necessário à promoção/progressão para 75% dos profissionais, reduziu de 3 para 2 em 20% e de 3 para 1 em 5%.

Quebra-se a expectativa geral de promoção/progressão de 3 em 3 anos que caracterizava o seu desempenho profissional, e que vigorava desde a entrada em vigor do chamado princípio da dotação global, primeiro até *Técnico Superior Principal* ([Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro](#)) e depois até *Assessor Principal* ([Decreto-Lei n.º 141/2001, de 24 de Abril](#)): os lugares do quadro deixavam de ser estabelecidos por categorias, fazendo-se por carreira, o que permitia o acesso mais rápido às categorias superiores que não estavam dependentes da existência de vaga.

Independentemente das razões invocadas, a implementação deste novo modelo, fundado nos princípios PRP (*Performance Related Pay*) e PRR (*Performance Related Rewards*) (HORTON 2009) e enformado pelas regras do paradigma do *New Public Management* – que se encontra já em contra-ciclo em **muitos países da Europa hoje mais preocupados com os valores e a ética do serviço público do que com a medição do desempenho** – é sobretudo ditada pela contenção do aumento da massa salarial dos trabalhadores de uma Administração Pública que havia crescido mais de 20% na última década e pela conjuntura política e social que obrigava à existência de défices muito reduzidos, o que se torna, apesar dos sacrifícios que impõe, socialmente compreensível e justificado. Nos parâmetros de avaliação, isso é, aliás, bem visível, no peso e na forma de cálculo dos objectivos relativamente às competências e, num primeiro momento, também à atitude pessoal.

Sublinhe-se, porém, que globalmente permanece, entre nós, algum **défice de reflexão acerca do dilema:**

**pressão e exigência em relação ao serviço público lato sensu vs custos do mesmo**, começando-se já a vislumbrar que soluções de externalização, parcerias público-privadas ou a criação de agências ou outros institutos públicos poderão não ser a solução, nem para um melhor serviço, nem sequer para a contenção orçamental, para além dos riscos que estas soluções comportam para a equidade, para a continuidade e para a unidade e coesão da Administração. Colocando-se ainda questões como a perda do conhecimento, da cultura organizacional e da memória institucional, havendo mesmo quem vá mais longe ao considerar os **perigos que daí advêm para a imparcialidade e a neutralidade política da Administração, para o respeito pela legalidade e para a segurança jurídica dos actos do Estado, bem como para a legitimidade democrática e constitucional, e, no limite, para a própria afirmação do Estado.** Questões que se colocam com alguma acuidade também no que respeita à **informação pública administrativa**, sendo, nesta área, apesar de tudo, comumente reconhecido a nível europeu que ela **deve estar cada vez mais disponível e acessível a todos, quer por razões de transparência e accountability, quer como um pré-requisito para a competitividade e para o desenvolvimento.**

Por sua vez, a [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro](#), institui o chamado SIADAP de segunda geração, consagrando e regulamentando três subsistemas, o subsistema de *Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública* (SIADAP 1), o subsistema de *Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública* (SIADAP 2) e o subsistema de *Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública* (SIADAP 3). O que o tornou pela primeira vez de facto integrado, ao procurar alinhar, pelo menos em tese, os desempenhos do serviço, dos dirigentes superiores e intermédios e dos trabalhadores, constituindo-se, ao nível do modelo, como um marco na avaliação do desempenho organizacional da Administração Pública.

No que respeita aos técnicos superiores, onde agora se incluem os profissionais de biblioteca e documentação, o novo SIADAP estabelece um sistema de pontos que permite já não a progressão/promoção mas a mudança de índice remuneratório ao acumular 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, através da chamada regra geral[6]. Está ainda por avaliar a implementação prática do SIADAP de segunda geração, mas parece poder afirmar-se, numa primeira análise, que

Promoção/progressão	Promoção/progressão	Mudança de índice Remuneratório
Antes de 2004	Entre 2004 e 2008	Depois de 2008
3 ANOS	5 ANOS	10 ANOS

globalmente aumenta de 5 para 10 anos o tempo necessário à evolução na carreira – apenas salarial, entenda-se – para 75% dos profissionais.

*Quadro 2 – Expectativas profissionais dos Técnicos Superiores (75%)*

Para quem ingressa a situação é ainda mais danosa. Com as novas regras e se nada for alterado, **só no máximo 5% dos trabalhadores conseguirão atingir o topo da carreira**, aos 28 anos de serviço, 20% irão ficar no limiar do topo e 75% irão chegar a pouco mais de meio da carreira, isto nos melhores organismos, ou seja, naqueles cujos dirigentes tenham poder reivindicativo para proceder ininterruptamente à alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária a todos os trabalhadores em condições para tal. Nas áreas consideradas menores, o panorama é ainda mais gravoso. Nessas, nem sequer os 5% melhores (*Excelente*) chegarão ao topo, os 20% seguintes (*Relevante*) irão chegar a pouco mais do que o meio da carreira e os 75% (*Adequado*) restantes não chegarão sequer ao primeiro terço. Excluem-se, por residuais, as classificações de *Inadequado*. Poderemos, assim, vir a ter, claramente, **duas administrações: a dos organismos com recursos para fazer accionar a opção gestonária e a dos organismos sem recursos para idêntico procedimento** e nesse caso – que já está a acontecer – as discrepâncias serão gritantes. É que 75% dos técnicos superiores dos primeiros chegarão em final de carreira à 8.ª posição remuneratória, enquanto igual número dos segundos chegarão apenas à 4.ª posição... Refira-se, a título exemplificativo, que do ponto de vista remuneratório, a valores brutos de 2009, um técnico superior de um organismo com recursos com classificação de *Adequado* (75%) poderá, no final de uma carreira de 40 anos, auferir 2400€ enquanto outro, em idênticas circunstâncias, mas de um organismo sem recursos receberá 1600€.. Acresce, ainda, a quebra de **equidade** que resulta da necessária comparação **com outras carreiras de idênticos requisitos habilitacionais** como, por exemplo, a carreira docente, com a qual sempre se registou alguma paridade, em que – na sequência de um recente acordo de princípio – todos os professores chegarão seguramente ao topo da carreira ao fim de 38 anos, auferindo 3000€.. E ainda o facto não despreciando de as bibliotecas, os centros de documentação e os arquivos não constituírem, entre nós, áreas de investimento prioritário para as organizações sendo, muitas vezes instrumentais, pelo que **num cenário de contingência as hierarquias tenderão a valorizar o desempenho dos profissionais afectos às respectivas áreas de negócio, desvalorizando os demais e de entre estes os profissionais de Informação/Documentação...**

Saliente-se, ainda, a questão das consequências da avaliação destes profissionais por pessoas que não compreendem e tendem a desvalorizar a profissão, o que poderá significar avaliações inferiores, no âmbito do SIADAP, concluindo-se que tal deverá ser monitorizado, de modo a que esta percepção possa vir a ser confirmada ou infirmada no futuro.

Como resultado deste estudo, emerge a necessidade de abordar novos temas e novas áreas, designadamente a análise da evolução dos perfis profissionais resultantes destas alterações e o acompanhamento das suas trajetórias profissionais no quadro do novo modelo organizacional dos serviços públicos, procurando perceber até que ponto estas mudanças podem

configurar a própria modificação do paradigma da profissão.

## NOTAS

[1] Um estudo marcante é o da imagem e dos papéis que os bibliotecários assumem (ARANT & BENEFIEL, 2002) que apresenta as percepções dos profissionais e dos utilizadores em relação às atitudes comportamentais e competências, bem como imagens no cinema, na literatura, estereótipos e projecções para a carreira.

[2] Veja-se o estudo de KNEALE (2002) que conclui que uma percepção generalizada junto dos utilizadores é a de que qualquer pessoa que trabalhe numa biblioteca é um bibliotecário e frequentemente ficam surpreendidos pelo tipo de formação especializada que um bibliotecário possui. E conclui: «*In some arenas we are changing how patrons view us, but only in a few [...] and it's happening very slowly. Do we ourselves feed and reinforce the negative image of librarians today, by not being more 'in your face' about we are and what skills we bring to the party? How can we encourage people to see us technologically savvy, while at the same time keeping our traditional skills?*».

[3] A formação na área da Documentação-Informação teve início em meados do Oitocentos em bibliotecas e arquivos, formando profissionais de modelo historicista ou erudito, com conteúdos curriculares alicerçados em disciplinas como a Paleografia, a Diplomática, a Bibliologia, a Arquivologia e a Sigilografia, complementados posteriormente pela ênfase dada à normalização dos procedimentos de tratamento da informação. Nos finais do séc. XIX, surgem as primeiras associações profissionais nos Estados Unidos (*American Library Association* – 1876) e na Europa (*Library Association* – 1877) que se destacam pela promoção de cursos de formação. Entre nós, a BAD, Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, só surge em 1973. O ensino universitário para estes profissionais surge em finais do século XIX, sendo Portugal um dos primeiros países em que a formação destes profissionais se fez a nível superior, com a criação do Curso Superior de Bibliotecário Arquivista, em 1887 (vd. RIBEIRO, 2008). Surgem depois os cursos médios, os cursos de pós-graduação e mais recentemente as licenciaturas, os mestrados e os doutoramentos.

[4] Integra as quatro associações do sector: a APDIS – Associação Portuguesa de Documentação e Informação de Saúde, a BAD – Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, a INCITE – Associação Portuguesa para a Gestão da Informação e a Libropolis – Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Leitura Pública da Área Metropolitana de Lisboa. Tem como principais objectivos: diagnosticar e analisar prospectivamente o desenvolvimento profissional na área da Informação-Documentação, nas vertentes da formação profissional e académica, desenvolvimento de competências e trajetórias profissionais; tornar essa análise facilmente acessível a todas as partes interessadas; reforçar as relações de trabalho entre as associações profissionais da área da Informação-Documentação e os agentes educativos e formativos, promovendo a pluralidade de pontos de vista na reflexão em torno da profissão de Informação-Documentação; promover a divulgação de relatórios-síntese da evolução profissional do sector e dos trabalhos técnicos relacionados com as questões do estudo das temáticas em causa.

[5] As classificações passam a ser *Excelente* (4,5 a 5 valores), *Muito Bom* (4 a 4,4 valores), *Bom* (3 a 3,9 valores), *Necessita de Desenvolvimento* (2 a 2,9 valores).

[6] As classificações passam a ser *Desempenho Excelente* (escolhidos de entre os *Desempenho Relevante*), *Desempenho Relevante*, *Desempenho Adequado*, *Desempenho Inadequado*, representando respectivamente 3, 2, 1 e 0 pontos. Através da opção gestonária, condicionada à existência de condições orçamentais, o dirigente máximo do serviço pode fazer progredir os trabalhadores que tiverem três menções consecutivas de *Excelente* ou *Relevante* e 5 de *Adequado*.

## REFERÊNCIAS

ARANT, Wendi; BENEFIEL, Candace R. (2002) – *The image and role of the librarian*. New York: The Haworth Information Press.

---

BERTRAND, A-M. (2003) – La transmission de l'implicite ou comment la culture professionnelle vient aux bibliothécaires. *Bulletin des Bibliothèques de France (BBF)*, t. 48, (1), Janvier 2003.

CARDONA, Francisco (2009) – «Gestión de la función pública: tendencias de reforma del régimen laboral en los países OCDE y EU». In: Seminário *Com os cidadãos, uma Administração para o futuro*, 28-29 Out. 2009.

CORTE-REAL, Isabel – «O regime de carreiras e remunerações em Portugal: perspectivas». In: Seminário *Com os cidadãos, uma Administração para o futuro*, 28-29 Out. 2009.

DURAND, Jean Pierre; PEYRIÈRE, Monique; SEBAG, Joyce (2006) – «Bibliothécaires en prospective». *Bulletin des Bibliothèques de France (BBF)*, n.º 4, p. 114-114.

GORMAN (2000) – *Our enduring values: librarianship in the 21<sup>st</sup> century*. Boston: American Library Association.

HORTON, Sylvia – «Staff assessment: European trends and perspectives». In: Seminário *Com os cidadãos, uma Administração para o futuro*, 28-29 Out. 2009.

KNEALE, Ruth (2002) – «Librarian image stude: special report». *Marketing Library Services*, vol. 16, n.º 8. Nov.-Dec.

LINE, M. (1998) – «Le métier de bibliothécaire : un ensemble de pratiques confuses et discontinues». *Bulletin des Bibliothèques de France (BBF)*, t. 43 (2).

OCHÔA, P.; PINTO, L.G. (2007) – «Observatório da profissão de informação-documentação: a construção europeia da certificação profissional». In Luís Pardal *et. al* (org.) – *Educação e trabalho: representações, competências e trajetórias*. Aveiro: Universidade de Aveiro. Departamento de Ciências da Educação.

PROCTER, Margaret (2007) – «Professional education and the public policy agenda». *Journal of the Society of Archivists*, vol. 28, 2, October, pp. 235-240.

RIBEIRO, Fernanda (2008) – *Para o estudo do paradigma patrimonialista e custodial: a Inspeção das Bibliotecas e Arquivos e o contributo de António Ferrão*. Lisboa: Afrontamento; CETAC – Centro de Estudos e Tecnologias e Ciências da Comunicação.

TRAUMÜLLER, Heinrich - «Fair salary systems in public administration: conditions, reforms goals and strategies – the example of Austria». In: Seminário *Com os cidadãos, uma Administração para o futuro*, 28-29 Out. 2009.