



SNBU 2025

XXIII Seminário Nacional de
Bibliotecas Universitárias

17 A 20 DE NOVEMBRO
SÃO PAULO - SP

Eixo 3 – Gestão de Bibliotecas

Metodologias ágeis na gestão de biblioteca universitária: um relato de experiência

Agile methodologies in academic library management: an experience report

Danielle Teixeira de Oliveira – Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) –
biblio.danielleoliveira@gmail.com

Resumo: este trabalho apresenta um relato de experiência da aplicação das metodologias ágeis Scrum e Kanban na gestão de uma biblioteca universitária pública. Com uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, utilizando-se de revisão bibliográfica, durante aproximadamente quatro meses, foram implementadas ações como mapeamento de processos, uso de ferramentas digitais, reestruturação de fluxos informacionais e fortalecimento da cultura organizacional. Os resultados, na percepção da autora, indicam maior clareza nos processos, motivação da equipe e avanço institucional. Conclui-se que tais práticas são replicáveis em outras bibliotecas universitárias públicas e podem promover inovação, continuidade administrativa e liderança colaborativa em ambientes caracterizados por rotatividade e desafios estruturais.

Palavras-chave: Gestão de bibliotecas. Gestores de bibliotecas. Bibliotecas universitárias. Metodologias ágeis.

Abstract: this paper presents an experience report on the application of the agile methodologies Scrum and Kanban in the management of a public university library. With a qualitative, exploratory and descriptive approach, using a literature review, actions such as process mapping, use of digital tools, restructuring of information flows and strengthening of organizational culture were implemented over approximately four months. The results, in the author's view, indicate greater clarity in processes, team engagement, and institutional advancement. It is concluded that such practices are replicable in other public university libraries and can promote innovation, administrative continuity, and collaborative leadership in environments characterized by turnover and structural challenges.





Keywords: Library management. Library managers. University libraries. Agile methodologies.

1 INTRODUÇÃO

A gestão de bibliotecas universitárias envolve a coordenação de serviços informacionais e o uso sistemático de indicadores para avaliar desempenho. Tais unidades são organizações complexas que demandam integração entre estratégia, *marketing*, qualidade e produção, conforme destacam Silva, Schons e Rados (2006).

Neste contexto, destaca-se a introdução das metodologias ágeis, surgidas no início dos anos 2000, no desenvolvimento de *software* como alternativa aos modelos tradicionais de gestão de projetos. Formalizadas pelo Manifesto Ágil (Agile Alliance, 2001), elas priorizam colaboração, flexibilidade, entregas contínuas e adaptação a mudanças. Entre os *frameworks* mais utilizados estão o Scrum e o Kanban, que operam com ciclos curtos de planejamento, execução e avaliação, promovendo autonomia e melhoria contínua.

Embora desenvolvidas para o setor de tecnologia, essas metodologias têm sido aplicadas em diversos contextos, inclusive em bibliotecas universitárias públicas, como demonstrado por Marques (2023), por sua capacidade de estimular inovação, engajamento e adaptação em cenários dinâmicos.

Este relato descreve a aplicação de metodologias ágeis na gestão da Biblioteca da Faculdade de Educação (FAE), integrante do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais. A iniciativa partiu da seguinte questão de pesquisa: Como a aplicação de metodologias ágeis pode mitigar os desafios estruturais e operacionais de uma biblioteca universitária no contexto da administração pública federal?

Os objetivos específicos são: a) contextualizar os desafios enfrentados pela coordenadora da biblioteca; b) descrever as etapas de implementação de metodologias ágeis; e c) analisar os efeitos na organização do trabalho e na atuação da equipe. Ao sistematizar as ações desenvolvidas, espera-se oferecer subsídios a profissionais e instituições que atuam em contextos semelhantes e desejam aprimorar suas práticas de gestão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A gestão de bibliotecas universitárias públicas, no contexto da administração federal, enfrenta limitações estruturais e operacionais que exigem práticas inovadoras voltadas à organização dos fluxos de trabalho e ao fortalecimento do trabalho em equipe, em consonância com as conclusões de Caetano (2013). Nesse cenário, metodologias ágeis apresentam-se como uma alternativa viável para promover engajamento e adaptabilidade institucional.

Entre os *frameworks* de metodologias ágeis mais conhecidos estão o Scrum e o Kanban. O Scrum organiza o trabalho em ciclos curtos (*sprints*), com foco em colaboração, transparência, inspeção e adaptação contínua. Seus papéis (*product owner, scrum master e developers*), eventos e artefatos são projetados para promover alinhamento e clareza nas entregas, sendo aplicáveis a qualquer equipe que lide com problemas complexos (Schwaber; Sutherland, 2020).

Já o Kanban destaca-se pela visualização do fluxo de trabalho em quadros, facilitando a identificação de gargalos, o equilíbrio das demandas e a redução de desperdícios (SEBRAE, [20–?]). É uma abordagem flexível que busca eficiência por meio de melhorias incrementais e maior controle sobre os processos.

O Quadro 1 apresenta os 12 princípios originais que fundamentam essa abordagem:

Quadro 1 - 12 princípios do Manifesto Ágil

Nº	Princípio
1	Satisfazer o cliente por meio de entregas contínuas e de valor
2	Acolher mudanças de requisitos, mesmo tardiamente, no projeto
3	Entregar <i>software</i> funcional com frequência, em ciclos curtos
4	Promover colaboração constante entre clientes e desenvolvedores
5	Construir projetos em torno de indivíduos motivados, oferecendo suporte e confiança
6	Privilegiar a comunicação face a face como o meio mais eficaz
7	<i>Software</i> funcionando é a principal medida de progresso
8	Processos ágeis promovem desenvolvimento sustentável
9	Atenção contínua à excelência técnica e ao bom <i>design</i> melhora a agilidade

10	A simplicidade é essencial – o máximo de trabalho não feito é o ideal
11	As melhores arquiteturas, requisitos e <i>designs</i> emergem de equipes auto-organizadas
12	Em intervalos regulares, a equipe reflete sobre como se tornar mais eficaz e ajusta seu comportamento

Fonte: adaptado de Agile Alliance (2001).

Descrição: Quadro com duas colunas e 13 linhas, com a descrição dos 12 princípios das metodologias ágeis.

Os princípios de Scrum e Kanban serviram de base para a proposta de reorganização descrita a seguir.

3 METODOLOGIA

A metodologia aplicada neste trabalho é de natureza qualitativa, fundamentada em uma breve revisão bibliográfica, elaborada a partir de material já existente (Gil, 2016). Adota-se a tipologia de um relato de experiência, capaz de auxiliar na produção de conhecimentos variados, que, em contexto acadêmico, busca, além da descrição da experiência vivida, a sua valorização por meio de um esforço acadêmico-científico explicativo (Mussi; Flores, Almeida, 2021).

O *framework* Scrum apresenta uma estrutura bem definida sobre os papéis essenciais para sua aplicação, os quais foram adaptados à realidade da Biblioteca da FAE. A coordenadora assumiu o papel de *product owner*, organizando as demandas e priorizando entregas, enquanto os demais setores (Processamento Técnico, Referência e Circulação, Periódicos, Obras Raras e Coleções Especiais e Setor Administrativo) funcionaram como times autogerenciáveis, com profissionais multidisciplinares (Valente, 2020).

Durante o processo, foram testadas ferramentas de apoio à gestão de tarefas e projetos, como KanbanFlow, Trello e MeisterTask, sendo esta última adotada por permitir, mesmo na versão gratuita, a criação de quadros no estilo Kanban, a categorização por prioridade, a atribuição de responsáveis e o acompanhamento em tempo real das atividades.

A organização e o compartilhamento de documentos foram realizados via Google Drive, permitindo a construção colaborativa de planilhas e arquivos. Entre os materiais criados, destacam-se: planilha de serviços prestados, controle de férias e licenças e



registro de sugestões de aquisição, reunindo-se solicitações recebidas por e-mail, telefone ou presencialmente.

A aplicação concentrou-se, sobretudo, nos fluxos de trabalho vinculados às atribuições da coordenação, sendo conduzida por uma profissional que já possuía familiaridade com as metodologias e sua utilização em diferentes contextos, conforme discutido por Oliveira e Nascimento Silva (2025). As práticas aqui descritas foram acompanhadas e registradas entre fevereiro e junho de 2025.

Para a coleta de dados, utilizaram-se os registros de reuniões, a análise do acompanhamento do uso de ferramentas digitais e as anotações da autora em diário de campo. Os indicadores observados, como o número de fluxos reorganizados, a frequência de atualização documental e a participação da equipe em processos colaborativos, funcionaram como evidências, que corroboram as análises apresentadas.

Também foram exploradas ferramentas de inteligência artificial, como o Gemini e o ChatGPT, com destaque para o uso do ChatGPT na revisão textual e tradução do resumo deste relato.

A seguir, apresenta-se a aplicação dessas metodologias e ferramentas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A equipe da biblioteca é formada por nove servidores e nove estagiários de diferentes cursos, com ampla diversidade etária e de perfis. Essa heterogeneidade impôs desafios à comunicação e à adaptação a mudanças, exigindo estratégias de gestão que valorizassem a diversidade e promovessem o respeito mútuo.

Um desafio central é o sistema de rodízio da coordenação, no qual todos os bibliotecários assumem a gestão por, no mínimo, um ano. Embora democrático, o modelo exige que profissionais ocupem funções de alta responsabilidade sem necessariamente possuírem perfil ou interesse para tal. Essa dinâmica exige não apenas competências técnicas e administrativas, mas também habilidades socioemocionais, como destacam Amaral (2011) e Santos (2020), que apontam a necessidade de parcerias e ambientes favoráveis à aprendizagem.

A gestão teve início em um contexto de alta demanda reprimida, ausência de registros sistematizados e descontinuidade entre gestões anteriores. As ações iniciais



concentraram-se em três frentes simultâneas: diagnóstico da situação, resolução de demandas urgentes e testes de ferramentas de organização do trabalho.

Amaral (2011) demonstra que, frente às crescentes exigências que recaem sobre as unidades de informação e seus profissionais, é necessário adotar um estilo de gestão da informação e do conhecimento que seja novo e inovador. Essa visão é compartilhada por Palleta *et al.* (2016), que defendem a incorporação da inovação aos processos como forma de melhorar continuamente a qualidade dos serviços prestados e atender, com eficácia, às demandas por acesso e uso da informação.

Com base nessa perspectiva, foram implementadas ações inspiradas nos princípios das metodologias ágeis e na lógica da organização colaborativa do trabalho. As subseções a seguir apresentam os desafios diagnosticados e as principais ações executadas ao longo da gestão.

4.1 Diagnósticos e mapeamento realizados

O primeiro passo foi o levantamento dos entraves acumulados ao longo de gestões anteriores. A ausência de uma política de gestão do conhecimento, aliada à rotatividade na chefia e à falta de registros sistemáticos, resultou na perda de memória institucional e no acúmulo de pendências.

A ausência de '*follow-up*' e de mecanismos de transição entre gestões resultou na perda constante do conhecimento tácito, fazendo com que cada nova chefia iniciasse a gestão do zero, sem acesso a diagnósticos prévios ou orientações.

Outro problema crônico identificado foi a ausência de normativas internas específicas. Embora existam diretrizes gerais emitidas pela Biblioteca Universitária (BU), não há documentos validados que contemplem as particularidades da biblioteca local. Essa lacuna gera incertezas quanto à delimitação de competências entre a coordenação local, a BU e os demais setores institucionais, dificultando a tomada de decisões e criando ruídos na comunicação.

Identificou-se, também, a situação irregular da Comissão Consultiva da Biblioteca, formada por membros da comunidade acadêmica, com portarias desatualizadas e ausência de reuniões. A comissão foi reativada, reconhecida como equipe estratégica e integrada à governança da unidade com o objetivo de ampliar a



participação coletiva nas decisões. Essa medida promoveu decisões mais democráticas e alinhadas ao princípio ágil de times autogerenciáveis.

Além das questões operacionais, desafios significativos emergiram no plano da cultura organizacional. O modelo de rodízio entre os bibliotecários, embora democrático, revelou-se desafiador na consolidação da liderança, dificultando decisões e a continuidade das ações. O acúmulo de problemas herdados de gestões anteriores, muitas delas exercidas por membros da própria equipe, tornou sensível a cobrança de responsabilidade. Nesse contexto, a gestão exigiu habilidades de mediação, empatia e firmeza, ressaltando a necessidade de formação continuada em liderança e gestão de pessoas.

A rejeição à transformação digital, por vezes tratada com desconfiança ou minimizada, revela o quanto a mudança cultural é uma condição essencial para a adoção de metodologias ágeis. Sem um ambiente de transparência, colaboração e confiança, tais práticas perdem sua eficácia. Assim, a autora identificou que, para avançar, seria necessário não apenas reestruturar os fluxos e processos da biblioteca, mas também investir na transformação das mentalidades, promovendo um ambiente favorável à adoção de práticas colaborativas.

Esses diagnósticos reforçam que liderar uma biblioteca universitária pública envolve lidar com muito mais do que processos administrativos.

4.2 Ações de gestão implementadas

Com base no diagnóstico inicial, foram implementadas ações voltadas à reorganização das rotinas, à redistribuição de responsabilidades e ao fortalecimento da colaboração entre os setores.

O mapeamento dos subsetores e suas atribuições permitiu uma redistribuição mais eficiente de tarefas e estimulou a autonomia da equipe. A gestão descentralizou a supervisão de estagiários, atribuindo-a aos servidores por turno. Também foi criado um barema para a seleção, promovendo maior transparência no processo.

No que se refere à infraestrutura digital, foi conduzido um diagnóstico completo do *site* da biblioteca, com o levantamento de *links* inativos, conteúdos desatualizados e proposta de reformulação da estrutura. Essa prática está em consonância com a lógica de ciclos curtos de *feedback* e melhoria contínua, típica das metodologias ágeis.



A escala de trabalho foi reorganizada com base nas especificidades dos três turnos de funcionamento. Para compreender as dinâmicas de cada período, a coordenação atuou presencialmente em horários variados, promovendo ajustes mais sensíveis à realidade do atendimento. Apesar da resistência, essa medida permitiu mais equilíbrio entre demandas institucionais e possibilidades individuais dos servidores.

Outras iniciativas buscaram o aprimoramento da gestão documental e da comunicação interna. No Sistema Eletrônico de Informações (SEI), criou-se um único processo anual para concentrar documentos gerados pela biblioteca, como comprovantes de pagamento e solicitações internas. Essa ação otimizou os fluxos informacionais e facilitou o acesso ao histórico da unidade, representando uma entrega incremental de valor para a gestão documental.

No plano da comunicação interpessoal, o acompanhamento individualizado de servidores evidenciou a importância da escuta ativa e do foco em indivíduos e interações, um dos valores fundamentais do Manifesto Ágil. Ações simples de acolhimento, como a ambientação da sala da coordenação e a comemoração de aniversários, contribuíram para o fortalecimento dos vínculos afetivos e de um ambiente colaborativo.

As ações implementadas responderam a desafios concretos e refletem uma visão de gestão orientada por adaptabilidade, colaboração, transparência e protagonismo. Mesmo em um ambiente tradicional e marcado pela rotatividade, demonstrou-se ser possível promover transformações sustentáveis por meio da experimentação e da escuta ativa, princípios centrais das abordagens ágeis.

O Quadro 2 apresenta a correlação entre as ações implementadas e o princípio ágil correspondente:

Quadro 2 - Relação entre ações implementadas e princípios ágeis

Prática de gestão implementada	Princípio ágil correspondente
Redistribuição de tarefas, autonomia por turnos e atuação da comissão consultiva	Equipes auto-organizadas
Criação de barema de avaliação e descentralização da supervisão de estagiários	Transparência e justiça nos processos
Adoção de entregas incrementais (reestruturação do <i>site</i> , reformulação de processos no SEI e revisão de escala)	Entregas contínuas de valor



Utilização de dados para subsidiar decisões	Planejamento baseado em evidências
Escuta ativa e acompanhamento individualizado dos servidores	Foco em indivíduos e interações
Presença estratégica da gestão em diferentes turnos	Inspeção contínua e adaptação
Ações de acolhimento e melhoria da ambiência	Sustentabilidade do ritmo de trabalho

Fonte: autora (2025).

Descrição: correlação entre as práticas gerenciais implementadas e os princípios das metodologias ágeis.

A próxima subseção apresenta os resultados observados após a prática dessas ações.

4.3 Resultados observados

A adoção de práticas estruturadas trouxe impactos positivos, como o aprimoramento do acompanhamento das ações, a definição de prazos mais realistas e a redistribuição equilibrada de tarefas, reduzindo sobrecargas e aumentando a fluidez dos fluxos de trabalho.

As ferramentas digitais colaborativas viabilizaram a criação de registros atualizados e acessíveis, promovendo transparência e diminuindo a dependência do conhecimento tácito. Isso favoreceu a consolidação de uma cultura de planejamento e acompanhamento coletivo, com maior clareza de responsabilidades e entregas.

Entre os indicadores observados, destaca-se a racionalização no Sistema Eletrônico de Informações (SEI): antes era aberto um processo para cada solicitação de “nada consta”, gerando centenas de registros dispersos. Após a centralização, passou-se a utilizar um único processo anual, acessível a todos os bibliotecários. Também houve a digitalização e centralização dos comprovantes de pagamento de multa, que antes eram impressos e arquivados em pastas físicas, e a migração de documentos colaborativos e manuais de rotinas para o Google Drive, garantindo acesso remoto e recuperação facilitada.

Esse movimento dialoga diretamente com os princípios da Ciência Aberta, que valorizam a transparência, a documentação sistemática, a colaboração entre atores e o compartilhamento de informação. De fato, como apontam Bonetti e Moreno (2021), as bibliotecas universitárias têm se destacado como protagonistas na oferta de serviços de gestão de dados de pesquisa em um contexto marcado pelo paradigma da Ciência



Aberta. O esforço de digitalizar e centralizar os documentos, como a migração de comprovantes de pagamento de multa e manuais de rotinas para o Google Drive , e a racionalização de processos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) são exemplos práticos que reforçam essa sintonia.

Verificou-se uma lacuna entre as exigências da função de liderança e a formação técnico-operacional dos servidores, especialmente em competências como escuta ativa, mediação de conflitos e comunicação institucional. A ausência de formação gerencial compromete a efetividade da liderança e reforça a necessidade de políticas públicas voltadas à capacitação prévia para cargos de gestão.

Em síntese, os resultados evidenciam a importância de práticas que aumentem a visibilidade das atividades, fortaleçam a corresponsabilidade da equipe e ampliem a capacidade de planejamento. Apesar das limitações estruturais e da rotatividade na chefia, as ações implementadas contribuíram para o amadurecimento institucional, demonstrando que uma gestão eficaz exige preparo, intencionalidade e apoio institucional contínuo.

4.4 Iniciativas futuras

Como desdobramentos das ações desenvolvidas, estão previstas iniciativas voltadas à consolidação da gestão. A primeira é a formalização dos fluxos de trabalho e a elaboração de um organograma interno, com o objetivo de promover transparência e orientar futuras gestões. Também se pretende desenvolver estratégias de comunicação que evidenciem os avanços obtidos, valorizando o esforço coletivo e fortalecendo o engajamento da equipe.

Está em andamento o levantamento de experiências de outras bibliotecas universitárias, com o objetivo de identificar boas práticas e soluções aplicáveis ao contexto local, fortalecendo a biblioteca como um espaço de inovação no setor público. Planeja-se, ainda, aprofundar a aplicação de princípios ágeis no cotidiano da unidade, com foco em planejamento colaborativo, ciclos curtos de execução, reuniões periódicas e documentação contínua. Essa abordagem busca ampliar a adaptabilidade frente à rigidez da administração pública.



Por fim, considera-se estratégica a criação de um plano de transição entre gestões, com orientações claras e documentação acessível, visando mitigar os efeitos da rotatividade e garantir a continuidade das ações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relato apresentou a experiência de aplicação de princípios ágeis na gestão de uma biblioteca universitária pública, evidenciando os desafios, as estratégias e os resultados envolvidos no processo. A adaptação de práticas como quadros visuais (Kanban), priorização colaborativa de tarefas e mapeamento de fluxos contribuiu para maior clareza organizacional e engajamento da equipe, mesmo diante das limitações do serviço público.

Com planejamento, escuta ativa e estímulo à corresponsabilidade, foi possível desenvolver uma gestão mais colaborativa, transparente e orientada à continuidade, gerando equipes mais auto-organizadas, processos mais distribuídos e entregas contínuas de valor baseadas em evidências. A experiência demonstra a aplicabilidade de princípios ágeis como planejamento iterativo, autonomia e melhoria contínua, com potencial de replicação em instituições com desafios semelhantes.

Entre as limitações, destacam-se a curta duração da gestão, a resistência à adoção de novas rotinas e a ausência de formação gerencial prévia. O relato é baseado na perspectiva da autora, sem a coleta de dados junto aos demais participantes, o que, embora inerente à metodologia, comprometeu o alcance das ações. Como desdobramento, propõe-se que estudos futuros explorem a percepção da equipe sobre os efeitos das mudanças, por meio de entrevistas ou questionários, agregando dados empíricos à análise. Tais iniciativas podem fortalecer práticas de gestão mais intencionais, colaborativas e eficazes no setor público.

REFERÊNCIAS

AGILE ALLIANCE. **Manifesto ágil**. 2001. Disponível em: <https://agilemanifesto.org/iso/ptbr/manifesto.html>. Acesso em: 22 maio 2025.

AMARAL, S. A. Marketing da informação: abordagem inovadora para entender o mercado e o negócio da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 40 n. 1,



p.85-98, jan./abr., 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/ci/v40n1/a07v40n1.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2025.

BONETTI, L. G.; MORENO, F. P. Gestão de dados de pesquisa em bibliotecas universitárias brasileiras. **REBECIN**, São Paulo, v. 8, edição especial, p. 1-13, 2021. DOI: 10.24208/rebecin.v8i.244. Disponível em:

<https://portal.abecin.org.br/rebecin/article/view/244/250>. Acesso em: 18 ago. 2025.

CAETANO, A. C. S. de. Bibliotecas universitárias federais e a noção de bens públicos. **AtoZ: Novas Práticas em Informação e Conhecimento**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 106-115, jul./dez. 2013. DOI: <https://doi.org/10.5380/atoz.v2i2.41325>. Disponível em:

<https://revistas.ufpr.br/atoz/article/view/41325/25290>. Acesso em: 18 ago. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

OLIVEIRA, D. T.; NASCIMENTO SILVA, P. Framework Scrum na pesquisa científica: um diálogo possível na relação orientador-orientando. **Revista Brasileira de Educação em Ciência da Informação**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 1–25, 2025. DOI:

10.24208/rebecin.v12.379. Disponível em:

<https://portal.abecin.org.br/rebecin/article/view/379>. Acesso em: 18 ago. 2025.

MARQUES, T. A. A utilização das ferramentas 5W2H e Kanban para o auxílio na administração da biblioteca: um estudo de caso nas bibliotecas universitárias. **Anais do 22º Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias (SNBU)**, Eixo 1 – Gestão de Bibliotecas, 2023-12-22. Disponível em:

<https://portal.febab.org.br/snbu2023/article/view/2807/2665>. Acesso em: 18 ago. 2025.

MUSSI, R. F. F. de; FLORES, F. F.; ALMEIDA, C. B. de. Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. **Revista Práxis Educacional**, [S. l.], v. 17, n. 48, p. 60-77, 2021. Recepção: 4 jun. 2021; Aprovação: 9 ago. 2021. DOI: <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v17i48.9010>. Disponível em:

<https://periodicos2.uesb.br/praxis/article/view/9010/6134>. Acesso em: 18 ago. 2025.

PALETTA, F. C. *et al.* Estudos de usuário e o planejamento dos serviços de informação em biblioteca. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 145–155, 2016. Disponível em:

<https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1043>. Acesso em: 12 jun. 2025.

PRESSMAN, R. S. **Engenharia de software**. 6. ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SANTOS, C. A. O uso do *framework* para a implantação e o desenvolvimento da competência em informação (coinfo) em bibliotecas. **Revista Bibliomar**, [S. l.], v. 19, n. 2, 2020. Disponível em:

<https://periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/bibliomar/article/view/15400>.

Acesso em: 14 jun. 2025.

SCHWABER, K.; SUTHERLAND, J. **Guia do Scrum: o guia definitivo para o Scrum**. 2020.

Disponível em: <https://scrumguides.org/>. Acesso em: 22 maio 2025.



SEBRAE. **O método kanban**: uma metodologia ágil para aumentar a produtividade e reduzir desperdícios. [20–?]. Recurso eletrônico. Disponível em:

https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/ebook_sebrae_metodo-kanban.pdf. Acesso em: 3 jun. 2025.

SILVA, F. C. C.; SCHONS, C. H.; RADOS, G. J. V. A gestão de serviços em bibliotecas universitárias: proposta de modelo. **Informação & Informação**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 82–99, 2006. DOI: 10.5433/1981-8920.2006v11n2p82. Disponível em:

<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1691>. Acesso em: 10 jun. 2025.

VALENTE, M. T. **Engenharia de Software Moderna**: Princípios e Práticas para Desenvolvimento de Software com Produtividade. Minas Gerais: Independente, 2020.