



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

Kênia Raupp Coutinho

**Educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina**

Florianópolis
2023

Kênia Raupp Coutinho

**Educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção título de mestre em Ciência da Informação. Linha de pesquisa: Informação, Comunicação Científica e Competência.

Orientadora: Profa. Dra. Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho

Florianópolis
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pela autora, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Coutinho, Kênia Raupp

Educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina / Kênia Raupp Coutinho ; orientadora, Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho, 2023.

123 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Ciência da Informação. 2. Educação continuada. 3. Fatores de motivação. 4. Plano de carreira. 5. PCCTAE. I. Jacintho, Eliana Maria dos Santos Bahia . II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. III. Título.

Kênia Raupp Coutinho

Educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 31 de outubro de 2023, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Profa. Angelica C. D. Miranda, Dra.
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Eliane Pellegrini, Dra.
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina (IFSC)

Profa. Marli D. S. Pinto, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação

Insira neste espaço a
assinatura digital

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Insira neste espaço a
assinatura digital

Profa. Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho Dr.(a)
Orientadora

Florianópolis, 2023.

Agradecimentos

Aos meninos da minha vida, meus amores, meu companheiro Dr^o Marcelo Volpato Marques, fonte de inspiração para seguir na vida acadêmica e nosso filho Victor Coutinho Volpato fonte de motivação para seguir e não desistir.

Aos meus pais, que proporcionaram as condições necessárias para o desenvolvimento da minha vida acadêmica. À minha Rainha, minha saudosa mãe Regina Raupp Coutinho, pelo incentivo e orações para eu entrar para um programa de mestrado, tenho certeza que me acompanhou nessa trajetória, a sua presença não é mais física, mas ainda pode ser sentida e a sua influência sobre mim será eterna. Gratidão ao meu pai, Ney Sebastião Coutinho Filho, especialmente por estar presente na vida do Victor todas as vezes que o mestrado me fez ausente.

Aos familiares, irmãos, cunhados, sobrinhos, primos, tios e minha querida avó Dair, pelo incentivo e pelos eventos de família tão importantes e necessários.

À minha orientadora, Prof^a Dr^a Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho, grande incentivadora desde a graduação e mais uma vez me orienta nessa jornada acadêmica. Aos servidores do PGCIN/UFSC. Aos meus colegas de mestrado, em especial àqueles que dividiram as angústias e as alegrias de construir uma pesquisa.

À Prof^a Dr^a Angelica Dias Miranda e à bibliotecária Dr^a Eliane Pellegrini por aceitarem compor a banca de qualificação, suas contribuições foram valiosas.

Aos meus amigos, pelos convites para cafés e *happy hours* que aliviaram a caminhada até a conclusão da pesquisa. Em especial à minha amiga Thaís Fenner que se fez presente de tantas maneiras e em tantos momentos dos quais sou imensamente grata, sua amizade fez diferença nessa jornada, obrigada por toda vez que disse me admirar por “funcionar sob pressão”, me fez acreditar!

Aos colegas bibliotecários do IFSC, grata por contribuírem com a pesquisa, especial agradecimento aos colegas da biblioteca campus São José/SC, à Adriana Cabreira e Khrisna Silva gratidão pela parceria.

A todos àqueles que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão deste trabalho.

Espero que os resultados desta pesquisa ajudem a refletir que, nesta vida, precisamos de motivos, precisamos escolher para o que queremos motivação e encontrar a fonte, dentro ou fora de nós.

Resumo

Esta pesquisa propõe analisar os fatores motivacionais para a busca de educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC). Esses profissionais são servidores públicos federais, com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) como instrumento norteador para o seu desenvolvimento na carreira. Os planos de carreira apresentam as possibilidades de crescimento por meio da educação continuada e podem ser um dos fatores de motivação para sua realização. Acerca do PCCTAE, identificou-se uma possível limitação com relação à Progressão por Capacitação. Essa progressão é composta por 4 níveis, e é possível que o servidor atinja o último nível com 5 anos de trabalho. Sendo essa a progressão que visa estimular a educação continuada dos servidores por meio de atividades de capacitação, cursos de curta duração e participação em eventos, objetivou-se identificar quais seriam as motivações para a busca por educação continuada para esses profissionais para além dos incentivos previstos no PCCTAE. Esta pesquisa, de natureza descritiva e exploratória com aplicação de métodos mistos para coleta de dados, aplicou um questionário com 28 bibliotecários. Após, identificou-se os bibliotecários com o perfil desejado para a realização das entrevistas: profissionais que atingiram o último nível de progressão por capacitação; com mais de 5 anos de Instituição; e que concluíram cursos de pós-graduação. Entre os 28 bibliotecários, 21 deles tinham esse perfil. Entre esses 21 profissionais, foram selecionados 6 bibliotecários, sendo 1 de cada região de atuação do IFSC. Para análise dos dados quantitativos optou-se pela estatística descritiva. Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se a técnica de Análise de Conteúdo. As entrevistas foram transcritas para realização de uma análise dedutiva com base em duas categorias de fatores de motivação identificadas na literatura: fatores motivacionais intrínsecos e fatores motivacionais extrínsecos. Os resultados indicam que as motivações são distintas para as diferentes possibilidades de educação continuada. Para os cursos de pós-graduação os fatores de motivação extrínseco e intrínseco mais citados, são respectivamente salário e realização pessoal. Para as demais possibilidades de educação continuada, outros fatores de motivação exercem influência, os fatores intrínsecos aperfeiçoamento e autorrealização, e o fator extrínseco licença capacitação.

Palavras-chave: educação continuada; fatores de motivação; plano de carreira; PCCTAE.

Abstract

This research proposes to analyze the motivational factors for the search for continuing education of librarians at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Santa Catarina (IFSC). These professionals are federal public servants, with the Career Plan for Technical-Administrative Positions in Education (PCCTAE) as a guiding instrument for their career development. Career plans present possibilities for growth through continuing education and can be one of the motivating factors for achievement. Regarding PCCTAE, a possible limitation was identified in relation to Progression through Training. This progression is made up of 4 levels, and it is possible for the server to reach the last level after 5 years of work. This being the progression that aims to stimulate the continued education of employees through training activities, short courses and participation in events, the objective was to identify what would be the motivations for the search for continued education for these professionals, in addition to the incentives provided. at PCCTAE. This research, descriptive and exploratory in nature with the application of mixed methods for data collection, applied a questionnaire to 28 librarians. Afterwards, librarians with the desired profile for carrying out the interviews were identified: professionals who reached the last level of progression through training; with more than 5 years at the Institution; and who completed postgraduate courses. Among the 28 librarians, 21 of them had this profile. Among these 21 professionals, 6 librarians were selected, 1 from each region where IFSC operates. For the analysis of quantitative data, descriptive statistics were used. To analyze qualitative data, the Content Analysis technique was used. The interviews were transcribed to carry out a deductive analysis based on two categories of motivation factors identified in the literature: intrinsic motivational factors and extrinsic motivational factors. The results indicate that the motivations are different for the different possibilities of continuing education. For postgraduate courses, the most cited extrinsic and intrinsic motivation factors are salary and personal fulfillment, respectively. For other continuing education possibilities, other motivation factors exert influence, the intrinsic factors improvement and self-realization, and the extrinsic factor license training.

Keywords: continuing education; motivation factors; career path; PCCTAE.

Resumen

Esta investigación propone analizar los factores motivacionales para la búsqueda de formación continua de bibliotecarios del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Santa Catarina (IFSC). Estos profesionales son servidores públicos federales, teniendo el Plan de Carrera para Cargos Técnico-Administrativos en Educación (PCCTAE) como instrumento orientador para su desarrollo profesional. Los planes de carrera presentan posibilidades de crecimiento a través de la educación continua y pueden ser uno de los factores motivadores para el logro. Respecto al PCCTAE, se identificó una posible limitación en relación a la Progresión a través de la Formación. Esta progresión se compone de 4 niveles, y es posible que el servidor alcance el último nivel después de 5 años de trabajo. Siendo esta la progresión que pretende estimular la formación continua de los empleados a través de actividades de formación, cursos cortos y participación en eventos, el objetivo fue identificar cuáles serían las motivaciones para la búsqueda de formación continua de estos profesionales, además de los incentivos brindados. En el PCCTAE. Esta investigación, de carácter descriptivo y exploratorio con la aplicación de métodos mixtos para la recolección de datos, aplicó un cuestionario a 28 bibliotecarios. Posteriormente se identificaron bibliotecarios con el perfil deseado para la realización de las entrevistas: profesionales que alcanzaron el último nivel de progresión a través de la formación; con más de 5 años en la Institución; y que completaron cursos de posgrado. Entre los 28 bibliotecarios, 21 de ellos tenían este perfil. Entre estos 21 profesionales, se seleccionaron 6 bibliotecarios, 1 de cada región donde opera el IFSC. Para el análisis de datos cuantitativos se utilizó estadística descriptiva. Para analizar los datos cualitativos se utilizó la técnica de Análisis de Contenido. Las entrevistas fueron transcritas para realizar un análisis deductivo basado en dos categorías de factores de motivación identificados en la literatura: factores de motivación intrínsecos y factores de motivación extrínsecos. Los resultados indican que las motivaciones son diferentes para las diferentes posibilidades de formación continua. En el caso de los posgrados, los factores de motivación extrínseca e intrínseca más citados son el salario y la realización personal, respectivamente. Para otras posibilidades de formación continua influyen otros factores de motivación, los factores intrínsecos de mejora y autorrealización, y el factor extrínseco que autoriza la formación.

Palabras clave: educación continua; factores de motivación; plano de carrera; PCCTAE.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide da Hierarquia de necessidades de Maslow.....	36
Figura 2 - Esquema de Hezberg.....	39
Figura 3 - Procedimentos e instrumentos desta pesquisa.....	42
Figura 4 - Mapa de Santa Catarina com a distribuição dos câmpus do IFSC.....	425
Figura 5 - Tabela de Remuneração das Funções Gratificadas Das Instituições Federais De Ensino – FG (Redação dada pela Lei N.º 13.328, de 29 de julho de 2016).....	67

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Levantamento bibliográfico.....	12
Quadro 2 – PCCTAE: conceitos.....	26
Quadro 3 – Nível de classificação conforme escolaridade mínima exigida para o cargo.....	27
Quadro 4 – Progressão por capacitação profissional.....	28
Quadro 5 – Estrutura do padrão de vencimento básico do PCCTAE.....	30
Quadro 6 – Tabela de percentuais de incentivo à qualificação.....	31
Quadro 7 – Conceitos do termo motivação.....	32
Quadro 8 – As três premissas que explicam o comportamento humano.....	34
Quadro 9 – Exemplificando as cinco categorias de necessidades de Maslow.....	35
Quadro 10 – Exemplificando os dois fatores da teoria de Herzberg.....	38
Quadro 11 – Distribuição dos bibliotecários do IFSC pelos câmpus e regiões do Estado.....	45
Quadro 12 – Perfil dos participantes que responderam ao questionário.....	48
Quadro 13 – Seções do questionário.....	48
Quadro 14 – Classificação das afirmativas conforme os fatores de Herzberg.....	50
Quadro 15 – Perfil dos entrevistados e detalhes técnicos das entrevistas.....	51
Quadro 16 – Etapas da análise de conteúdo.....	53
Quadro 17 – Variáveis qualitativas nominais e ordinais identificadas na Parte I.....	54
Quadro 18 – Variáveis qualitativas nominais e ordinais identificadas na Parte II.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Sexo	61
Gráfico 2 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Tempo de formação em Bibliotecono	63
Gráfico 3 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Faixa etária	63
Gráfico 4 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Estado civil	65
Gráfico 5 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Faixa salarial	66
Gráfico 6- Perfil dos bibliotecários do IFSC: Lotação	68
Gráfico 7 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Cargos de gestão.....	69
Gráfico 8 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Tempo de serviço no IFSC	71
Gráfico 9 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: progressão por capacitação / nível	71
Gráfico 10 - Nível de conhecimento em relação ao conteúdo do PCCTAE.....	74
Gráfico 11 - Atividades procuradas pelos bibliotecários para progressão por capacitação	75
Gráfico 12 - Atividades procuradas pelos bibliotecários depois que atingiram o Nível IV na carreira	76
Gráfico 13 - Título de especialista	78
Gráfico 14 - Área do curso com relação direta ou indireta com o cargo	79
Gráfico 15 - Início do curso de especialização	79
Gráfico 16 - Título de mestre	80
Gráfico 17 - Modalidade do curso de mestrado cursado	81
Gráfico 18 - Início do curso de mestrado.....	82
Gráfico 19 - Título de doutor(a)	83
Gráfico 20 - Grau de concordância com cada uma das 8 afirmativas	86
Gráfico 21 - Afirmativa 1	87
Gráfico 22 - Afirmativa 2.....	88
Gráfico 23 - Afirmativa 3.....	88
Gráfico 24 - Afirmativa 4.....	89
Gráfico 25 - Afirmativa 5.....	90
Gráfico 26 - Afirmativa 6.....	92
Gráfico 27 - Afirmativa 7	93
Gráfico 28 - Afirmativa 8.....	93

LISTA DE SIGLAS

BDTD - Bibliotecas Digitais de Teses e Dissertações
BRAPCI - Base de Dados em Ciência da Informação
CDP – Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas
CI – Ciência da Informação
CIS – Comissão Interna de Supervisão
CNS – Conselho Nacional de Saúde
IFC – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense
IFES – Instituições Federais de Ensino Superior
IFLA – International Federation of Library Associations and Institutions
IFSC – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PGCIN – Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina
SiBI – Sistema de Bibliotecas Integradas
TAEs - Técnico-Administrativos em Educação
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	OBJETIVO GERAL	11
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.3	JUSTIFICATIVAS	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1	A BIBLIOTECA E O BIBLIOTECÁRIO FRENTE AOS AVANÇOS DA SOCIEDADE	16
2.2	EDUCAÇÃO CONTINUADA	19
2.2.1	<i>Educação continuada: conceitos e relevância</i>	21
2.2.2	<i>Educação continuada: possibilidades</i>	22
2.2.3	<i>Educação continuada: possibilidades do IFSC no cumprimento dos requisitos do PCCTAE</i>	23
2.2.3.1	Progressão por capacitação profissional	23
2.2.3.2	Incentivo à qualificação	24
2.3	PLANO DE CARREIRA	25
2.3.1	<i>Plano de carreira dos cargos técnico administrativos em educação (PCCTAE)</i>	26
2.3.1.1	Níveis de classificação	27
2.3.1.2	Nível de capacitação: progressão por capacitação	28
2.3.1.3	Padrão de vencimento: progressão por mérito profissional	29
2.4	MOTIVAÇÃO: CONCEITOS	32
2.4.1	<i>Teorias motivacionais</i>	34
2.4.1.1	Teoria da hierarquia de necessidades de Maslow	35
2.4.1.2	Teoria dos dois fatores de Herzberg	37
2.4.2	<i>Comparando as teorias motivacionais de Maslow e Herzberg</i>	40
3	MÉTODO DE PESQUISA	42
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	42
3.2	UNIVERSO E PARTICIPANTES DA PESQUISA	44
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DADOS	47
3.3.1	<i>Instrumentos de coleta dos dados</i>	47

3.3.1.1	Questionário	47
3.3.1.2	Entrevista	51
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	52
3.4.1	<i>Análise dos dados quantitativos</i>	53
3.4.2	<i>Análise dos dados qualitativos</i>	57
3.4.2.1	Codificação, categorização e inferência	58
3.5	ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	59
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	61
4.1	PARTE I: PERFIL DOS BIBLIOTECÁRIOS DO IFSC	61
4.1.1	<i>Sexo</i>	61
4.1.2	<i>Tempo de formação em Biblioteconomia</i>	62
4.1.3	<i>Faixa etária</i>	63
4.1.4	<i>Estado civil</i>	64
4.1.5	<i>Faixa salarial</i>	65
4.1.6	<i>Região do Estado em que está lotado</i>	67
4.1.7	<i>Bibliotecário do IFSC em cargos de gestão</i>	68
4.1.8	<i>Tempo de serviço no IFSC</i>	70
4.1.9	<i>Nível na carreira com relação à progressão por capacitação</i>	71
4.2	PARTE II: EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS BIBLIOTECÁRIOS DO IFSC ..	72
4.2.1	<i>Nível de conhecimento do conteúdo do PCCTAE</i>	73
4.2.2	<i>Cursos e atividades realizados pelos bibliotecários</i>	74
4.2.3	<i>Titulação acadêmica dos bibliotecários do IFSC: especialização</i>	77
4.2.3.1	<i>Titulação acadêmica dos bibliotecários do IFSC: mestrado</i>	80
4.2.3.2	<i>Titulação acadêmica dos bibliotecários do IFSC: doutorado</i>	82
4.2.3.3	<i>Bibliotecários matriculados atualmente em cursos de pós-graduação stricto sensu</i>	84
4.3	PARTE III: FATORES MOTIVACIONAIS PARA EDUCAÇÃO CONTINUADA SOB A PERSPECTIVA DOS BIBLIOTECÁRIOS	85
4.3.1	<i>Fatores de motivação intrínsecos</i>	86
4.3.1.1	<i>Relação do trabalho com a qualificação profissional</i>	86
4.3.1.2	<i>Decisão sobre cursos e eventos</i>	87
4.3.2	<i>Fatores de motivação extrínsecos</i>	88
4.3.2.1	<i>Financiamento educação continuada</i>	88

4.3.2.2 Oportunidade de progressão na carreira.....	89
4.3.2.3 Apoio do IFSC para cursos de mestrado e doutorado.....	89
4.3.2.4 Apoio da chefia imediata para participação em cursos e eventos.....	92
4.3.2.5 Apoio dos colegas para participação em cursos e eventos.....	92
4.3.2.6 Influência do PCCTAE na participação em cursos e eventos.....	93
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS.....	99
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	105
APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTA.....	111
APÊNDICE C - PLANILHA DE DADOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO.....	112
APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	113
APÊNDICE E – PARECER COMITÊ DE ÉTICA.....	112

1 INTRODUÇÃO

A sociedade da informação, caracterizada pela relevância da informação para a sociedade, redefiniu o mundo do trabalho, causando impactos sociais, políticos e econômicos. A informação representa diferentes modos de ser e agir no mundo, Miranda (2004, p. 112) salienta que a informação “tornou-se, ao final do século XX, relevante fator de produção. Embora estivesse sempre presente em outros períodos históricos, a informação não tinha a importância que passou a ter na sociedade pós-capitalista”.

Anteriormente à sociedade da informação, na Revolução Industrial, período marcado pelo grande desenvolvimento tecnológico que iniciou na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, tem-se um perfil de trabalhador limitado à realização de sua tarefa, desconectado do resultado do seu trabalho. “A noção de produto e produção passou a pertencer ao dono da fábrica. Somente ele sabia o que produzir, como, quando e por quê” (MIRANDA, 2004, p. 112).

De acordo com Santos e Carvalho (2009) essas relações de trabalho e a produção de bens e consumo marcam a transição daquela sociedade para a sociedade da informação. A sociedade evolui para uma sociedade de bens e serviços, gerando empregos para profissionais liberais e de nível técnico. Sendo o profissional bibliotecário enquadrado como um destes profissionais liberais.

A profissão de bibliotecário é regulamentada pela lei n.º 4.084, de 30 de junho de 1962, dispõe sobre a profissão e regula seu exercício. No parágrafo único do seu primeiro artigo determina que a profissão de bibliotecário “[...] incluída no Quadro das Profissões Liberais, Grupo 19, da Consolidação das Leis do Trabalho, é privativa dos Bacharéis em Biblioteconomia”.

Esse profissional com origem centrada na guarda e preservação dos materiais passa a ter a informação como seu objeto de trabalho na Sociedade da Informação. Conforme definido na Resolução CFB n.º 207/2018 que aprova o Código de Ética e Deontologia do Bibliotecário brasileiro e fixa as normas orientadoras de conduta no exercício de suas atividades profissionais.

Art. 4º – O objeto de trabalho do bibliotecário é a informação, artefato cultural aqui conceituado como conhecimento estruturado sob as formas escrita, oral, gestual, audiovisual e digital, por meio da articulação de linguagens natural e/ou artificial.

Informação é fundamental para qualquer ambiente de trabalho, dessa forma é possível ao bibliotecário ocupar diferentes espaços laborais. O tradicional e amplamente conhecido são as bibliotecas.

Pesquisas como as de Cunha e Pereira (2003), Rosemberg et al (2003), e de Januzzi (2003) sobre atuação do profissional no mercado de trabalho mostram que os bibliotecários continuam, em sua maioria, nas bibliotecas tradicionais, trabalhando para o Estado e predominantemente nas áreas de educação e saúde. SANTOS (2022, p.110)

São exemplos de bibliotecas ligadas à educação e ao Estado as bibliotecas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, formada por 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFEs) distribuídos por todos os Estados do país. Em Santa Catarina, temos dois IFEs, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense (IFC) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC).

O IFSC teve suas origens em Florianópolis no ano de 1909. O presidente Nilo Peçanha, por meio do Decreto n.º 7.566 de 23 de setembro daquele ano, cria a Escola de Aprendizes Artífices de Santa Catarina. (ALMEIDA, 2010)

Nas décadas seguintes, acompanhando as diversas mudanças da sociedade e do mercado de trabalho, a Escola de Aprendizes Artífices, passa por transformações na nomenclatura, estrutura e cursos ofertados. As nomenclaturas e ano de mudança são as seguintes: Liceu Industrial de Santa Catarina (1937); Escola Industrial de Florianópolis (1942); Escola Técnica Federal de Santa Catarina (1968); Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina (2002) e Instituto Federal de Santa Catarina (2008).

O IFSC é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Em 2023 completa 15 anos de criação. Oferece educação básica, profissional e superior, seus cursos estão distribuídos pelos 22 campus da Instituição e presentes em todas as regiões do Estado de Santa Catarina.

O IFSC têm 37 bibliotecários em seu quadro de servidores, conforme dados coletados em 2022, estes estão distribuídos entre os campus e reitoria. Para atuar como bibliotecário nos IFEs é necessária aprovação em concurso público e posterior nomeação. A estes profissionais são exigidos requisitos mínimos, como graduação em biblioteconomia e registro no conselho de classe.

Por atuarem em todas as regiões do Estado os profissionais estão inseridos em diferentes realidades. É possível observar diferenças nas equipes das bibliotecas, algumas, por exemplo, tem dificuldades para manter um bibliotecário em virtude da localização geográfica do campus, principalmente naqueles localizados no interior de Santa Catarina.

As equipes de algumas bibliotecas são formadas por servidores ocupantes do cargo de auxiliar de biblioteca, o que é positivo considerando que este servidor deve atuar no setor da biblioteca, diferente de outros cargos como o de assistente administrativo que podem ser lotados em diversos setores. A permanência dos assistentes administrativos na biblioteca pode ser temporária e ocorrer remanejamentos sem aviso, desfalcando a equipe e sobrecarregando o bibliotecário e demais servidores do setor.

Independente do contexto no qual o bibliotecário está inserido, para acompanhar as necessidades da comunidade acadêmica e visando evolução profissional, é relevante que este bibliotecário busque a educação continuada. Dependendo do campus que este profissional está lotado e da equipe que ele está inserido, essa busca pode ser facilitada ou ser um grande desafio.

A evolução de qualquer profissional, nem sempre é orgânica, pode acontecer por iniciativa deste ou como uma exigência do mercado de trabalho e da sociedade na qual este está inserido. Seja por decisão do profissional, imposição do mercado de trabalho ou por demanda da sociedade, a atualização do profissional ocorre principalmente por meio da educação continuada. Fernandes e Pires (2012, p. 62) ressaltam que

Na atual sociedade em que o bibliotecário atua e em qualquer área de atuação, a informação tem uma importância fundamental no desenvolvimento científico e pessoal do gestor da informação e fica evidente, com isso a necessidade de um melhor preparo na qualificação profissional e intensa atualização, pois, para atuar em um nicho de mercado promissor o profissional da informação deve se qualificar constantemente através da educação continuada e cursos qualificatórios.

A educação continuada o profissional tem a oportunidade de se atualizar, se reinventar e desenvolver suas competências, atitudes e habilidades, o conhecimento não pode ser esgotado na formação inicial. E para seguir sua formação precisa de motivação.

Destarte, a busca por educação continuada está diretamente relacionada com a motivação, por efeito de fatores intrínsecos, como a autorrealização, ou extrínsecos, como o salário, os indivíduos são motivados de diferentes maneiras.

Os fatores intrínsecos de motivação independem de estímulos externos. Dessa forma, às organizações públicas e privadas que almejam estimular a educação continuada de seus profissionais, cabe a responsabilidade de pensar e dispor de estímulos que sejam fatores de motivação extrínseca, sendo os planos de carreira um exemplo.

Nas palavras de Schuster e Dias (2012, p. 7) “o plano de carreira pode apresentar ao colaborador um caminho para sua evolução dentro da organização e até mesmo dentro de sua vida profissional [...]”, pode ainda ser um instrumento norteador para a busca por educação continuada por parte dos profissionais.

Com relação ao setor público, os planos de carreira, quando bem estruturados, podem motivar e desenvolver profissionalmente o servidor, por meio de uma série de incentivos ao longo de sua carreira profissional. Podem também, contribuir na retenção do servidor na Instituição, o que é interessante, considerando os investimentos na sua capacitação, no seu desenvolvimento e aprimoramento de competências. O servidor que se desliga da Instituição, leva consigo conhecimentos adquiridos, considerados na sociedade da informação um recurso estratégico para as organizações.

O plano de carreira no serviço público é criado através de leis ou decretos, abordaremos nesta pesquisa a Lei n.º 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que trata da “estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC, e dá outras providências”.

A criação do PCCTAE objetivou reestruturar e modernizar o serviço público nos IFEs, vinculados ao MEC, por meio da preocupação com a capacitação, qualificação e avaliação de desempenho ao longo da carreira de seus servidores.

O Artigo 5º da Lei 11.091/2005 define o plano de carreira como um “conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade” (BRASIL, 2005).

O PCCTAE apresenta três possibilidades para que o servidor avance na carreira em termos de remuneração: Progressão por Capacitação Profissional,

Progressão por Mérito Profissional e o Incentivo Qualificação.

Entre as três possibilidades, nesta pesquisa a progressão por capacitação despertou especial interesse, considerando que é a progressão que prevê avanço na carreira por meio de cursos de curta duração, participação em eventos e outras atividades de educação continuada, exceto pós-graduação.

O interesse especial se deu porque a progressão por capacitação é formada por apenas 4 níveis de capacitação, cada um deles exige uma certificação mínima para o servidor progredir na carreira. Além de observar essa carga horária o servidor deve respeitar o intervalo de 18 meses entre uma progressão e outra.

Tendo em conta a quantidade de níveis e o intervalo entre as Progressões por Capacitação Profissional, é possível que o servidor alcance o nível máximo previsto nesta progressão em menos de 5 anos de trabalho. Encerrando assim os estímulos de caráter financeiros relacionados a essa progressão. Ficando o servidor condicionado a outros fatores, intrínsecos ou extrínsecos, que o motive a participar de cursos e atividades como as previstas para Progressão por Capacitação Profissional.

Destarte, apesar de o PCCTAE ser um plano de carreira com a intenção de motivar o processo de educação continuada dos seus servidores, por incentivos financeiros vinculados à participação do servidor em cursos de capacitação e qualificação, é preciso considerar o fato que a motivação é diferente entre os indivíduos.

Adicionalmente, ao identificar que o PCCTAE é um instrumento que representa um fator de motivação extrínseco, porém com características limitantes, especialmente com relação à formulação da Progressão por Capacitação Profissional, propõe-se a seguinte questão de pesquisa:

Quais os fatores que motivam a educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina?

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os fatores motivacionais para a educação continuada dos bibliotecários do IFSC.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar o perfil dos bibliotecários do IFSC;
- b) Caracterizar a educação continuada dos bibliotecários do IFSC;
- c) Descrever, na perspectiva dos bibliotecários, os fatores motivacionais para a educação continuada.

1.3 JUSTIFICATIVAS

Do ponto de vista científico, entende-se que esta pesquisa se justifica enquanto visa contribuir à Ciência da Informação (C.I.) sobre aspectos relacionados à educação continuada do profissional bibliotecário. Essa contribuição é especialmente relevante porque, conforme verificado por meio de levantamentos bibliográficos realizados na Base de Dados em Ciência da Informação (BRAPCI), na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) e na Web of Science, verificou-se a existência das seguintes lacunas teóricas:

- a) Conforme os dados apresentados no Quadro 1, é possível verificar uma quantidade reduzida de trabalhos envolvendo a temática proposta, que relacionam aspectos motivadores, plano de carreira e educação continuada do profissional bibliotecário;
- b) Ausência de trabalhos na área da C.I. que abordam os fatores que motivam a educação continuada dos bibliotecários, a maioria dos estudos encontrados são relacionados aos docentes e aos profissionais da área da Saúde.

Quadro 1 - Levantamento bibliográfico

Bases	Palavras-chave	Qtd
BDTBD	Educação continuada AND bibliotecário AND plano de carreira.	01
	Educação continuada AND motivação AND bibliotecário.	01
	Educação continuada AND motivação AND plano de carreira.	09
BRAPCI	Educação continuada AND bibliotecário AND plano de carreira.	01
	Educação continuada AND motivação AND bibliotecário.	01
	Educação continuada AND motivação AND plano de carreira.	0
Web of Science	Continuing education AND librarian AND career plan	07
	Continuing education AND motivation AND librarian	06
	Continuing education AND librarian AND career plan	40

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

O levantamento bibliográfico considerou o uso das quatro palavras-chave, indicadas no Quadro 1 (educação continuada, bibliotecário, plano de carreira e motivação) em três diferentes combinações, utilizando o elemento booleano AND, em qualquer um dos campos de pesquisa das bases consultadas.

Souza Júnior (2018, p. 103), nas considerações finais de sua pesquisa acerca do PCCTAE e comportamento do servidor técnico administrativo em educação (TAE) na carreira, sugere que

estudos sobre a tipologia e natureza dos cursos de qualificação e capacitação realizados pelos TAE podem enriquecer e fornecer informações inéditas sobre o perfil de desenvolvimento profissional do técnico dentro do plano de carreira.

A ideia do autor vem ao encontro de um dos objetivos específicos desta pesquisa, caracterizar a educação continuada dos bibliotecários, e a metodologia utilizada neste estudo poderá ser utilizada em pesquisas futuras com outros cargos da carreira dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs).

Destacar a relevância deste estudo por conta desta temática pertencer à linha de pesquisa “Informação, Comunicação Científica e Competência” do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal de Santa Catarina (PGCIN/UFSC), que entre outros objetivos “investiga a atuação dos profissionais da informação no que se refere à formação, à educação e à esnecessáriocompetência profissional” (UFSC, [2003?]). Assim, reforça o alinhamento e relevância à área da C.I., uma vez que a pesquisa objetiva analisar a educação continuada dos bibliotecários do IFSC, pertencentes a este grupo de profissionais da informação.

Com relação à contribuição social, o trabalho do profissional bibliotecário possui um papel essencial para a sociedade, visto que “é uma profissão essencialmente social, uma profissão de mediação e de contato, de “fazer com o outro” de fazer para o outro [...]” (CUNHA, 2003, p. 43). A contribuição do bibliotecário que atua em uma instituição de ensino tem seu caráter social intensificado, considerando sua participação no processo de ensino e aprendizagem exercendo de acordo com Tarapanoff, Suadein e Oliveira (2002) suas funções educativas e a de mediação.

Analisar os fatores motivacionais para a educação continuada dos

bibliotecários do IFSC traz destaque a esse grupo de profissionais que tanto tem a colaborar com toda a sociedade.

A pesquisa pretende contribuir com a sociedade a partir da escolha da Instituição e do grupo de profissionais a ser pesquisado. As bibliotecas do IFSC estão inseridas numa instituição pública, desta forma cabe a elas oferecerem um serviço de qualidade à sociedade e “facilitar ao indivíduo o acesso à informação e possibilitar, desta forma, o desejo de aprender, de discutir [...] Desta forma, nossa missão como agentes de transformação social é plenamente realizada”. (CUNHA, 2003, p. 46).

Cabe ressaltar que um dos objetivos dos IFEs, vem ao encontro da temática da pesquisa, conforme descrito na Lei 11.892/2008, na Seção III, art. 7, inciso II é

ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica. (BRASIL, 2008, grifo nosso)

O IFSC é uma autarquia pública, tem compromisso com a sociedade na oferta de cursos e serviços de qualidade, desenvolvendo atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para atingir seus objetivos é necessário um quadro de servidores qualificados e capacitados.

Destarte, a pesquisa propõe-se a beneficiar a gestão do IFSC e de outros IFEs e Universidades Federais apresentando os fatores de motivação para educação continuada dos bibliotecários. Com a indicação dos aspectos positivos e negativos das políticas de capacitação, sejam elas externas, como as leis e decretos, ou internas, como as resoluções, normativas e portarias que tratam da capacitação e da educação continuada dos servidores dessas instituições. Apresentar os fatores de motivação é importante, visto que “boas práticas de gestão de pessoas se traduzem na melhor qualidade do serviço público prestado” (SOUZA JÚNIOR, 2018, p.15).

Para o grupo a ser pesquisado, os bibliotecários do IFSC, almejou-se que o momento da aplicação dos questionários e da entrevista, apresentasse como uma oportunidade para reflexão e resgate acerca do seu planejamento de carreira, bem como do seu desenvolvimento profissional e o papel da educação permanente nesse processo. Espera-se que os resultados da pesquisa contribuam para o

fortalecimento desse grupo de profissionais, que estes identifiquem em seus pares as semelhanças levantadas, sejam as positivas ou as negativas na busca de uma educação continuada.

A pesquisadora é bibliotecária há 16 anos no IFSC, Instituição foco desta pesquisa, assim o estudo é também de seu interesse, sendo uma oportunidade de reflexão sobre seu planejamento de carreira e busca por educação permanente. Desde a admissão por meio de concurso público, participa de eventos e cursos, principalmente na área da Biblioteconomia e Ciência da Informação.

Após completar o primeiro ano na Instituição, incentivada pelo PCCTAE e a vontade de retornar à academia, em 2008 a pesquisadora iniciou a Especialização em Gestão de Unidades de Informação na Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, concluída em 2010. No mesmo ano, matriculou-se como aluna especial em uma disciplina do PGCIN/UFSC. Na sequência, era objetivo participar do processo seletivo para aluna regular, porém, diante do convite para assumir a Coordenação do Sistema de Bibliotecas Integradas do IFSC (SiBI/IFSC), adiou os planos para o mestrado, permanecendo na função de coordenadora de 2011 a 2014.

Em 2021 entrou para o PGCIN/UFSC como aluna regular, incentivada novamente pelo PCCTAE, por acreditar e defender a relevância da educação continuada, principalmente para os profissionais que atuam em Instituições de Ensino. A pesquisa surgiu da inquietação da necessidade de contribuir com o ambiente de trabalho, trazendo à luz discussões acerca das motivações e necessidade da educação continuada. Ao perceber que as motivações diferem entre os profissionais, e que o plano de carreira pode exercer impactos ainda não investigados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com base na proposta desta pesquisa, faz-se necessário o entendimento sobre alguns conceitos e delimitações epistemológicas acerca desta temática. Desta forma, esse capítulo é composto pela fundamentação teórica sobre os assuntos: educação continuada, plano de carreira e motivação.

Adicionalmente, será abordado inicialmente um breve histórico do perfil do bibliotecário e da evolução das bibliotecas, considerando que é nesse espaço que, prioritariamente, atuam os bibliotecários do IFSC.

2.1 A BIBLIOTECA E O BIBLIOTECÁRIO FRENTE AOS AVANÇOS DA SOCIEDADE

Entre algumas definições, aquela facilmente encontrada em dicionários é que bibliotecas são lugares onde, resumidamente, livros são armazenados, tratados e disponibilizados. Porém, de forma, inclusive, contraditória, o surgimento da biblioteca é anterior ao livro. Considerando que as primeiras bibliotecas, ainda na Antiguidade, eram formadas com tábuas de argila, rolos de papiro e pergaminho.

A história das bibliotecas remota à Antiguidade e acompanha as mudanças na sociedade, sendo a invenção da escrita e não a do livro o fator propulsor para o surgimento das primeiras bibliotecas. Contudo, o uso do papel e o advento da imprensa, foram fatores preponderantes para o surgimento das bibliotecas da Idade Moderna, e que se aproximam de como as concebemos hoje em dia. Vivenciando, ao longo da história, diversas mudanças, especialmente com relação aos serviços oferecidos, abrangência do público e suporte físico de suas coleções.

Pesquisadores da história da Biblioteconomia apontam que a profissão de bibliotecário, apesar do nome e conceito surgirem na Renascença, é uma das mais antigas da história da humanidade “na medida em que sempre houve alguém responsável (geralmente homens) pela guarda e organização de informação [...]”. (CASTRO, 2000, p. 4)

Quando do surgimento das primeiras bibliotecas e por um período da história, essa pessoa era um guardião do livro, tinha a missão de cuidar e vigiar os materiais. Isso porque o acesso àqueles conteúdos era restrito e considerado

privilégio de poucos. “A biblioteca ainda era definida como uma guardiã dos livros e não como uma disseminadora da informação”. (SANTOS, p.183, 2012). Em geral, essa pessoa integrava grupos muito restritos e seletos, seja da nobreza ou do clero.

É na Biblioteca de Alexandria que encontramos as primeiras mudanças no perfil do responsável pela biblioteca, deixando de ser apenas um vigilante da informação.

Na Biblioteca de Alexandria o bibliotecário tinha um papel muito importante, pois as suas funções transcendiam as obrigações habituais. Além de ser encarregado de reorganizar as obras dos autores, atuava também como tutor dos príncipes reais, orientando-os nas leituras que deveriam fazer. Devido a esse papel de destaque o bibliotecário-chefe deveria possuir uma cultura humanista e ser um filólogo. (RODRIGUES et al, 2013, p. 84)

Avançando na história nos deparamos com dois fatos significativos na evolução das bibliotecas e do bibliotecário, a criação das universidades no século XIII e o início do Renascimento (séculos XV e XVI). Conforme Martins (2002, p.91) “[...] nos albos da Renascença que a biblioteca começa a adquirir o seu sentido moderno, a sua verdadeira natureza, como é também nessa época que surge, junto ao livro, a figura do bibliotecário”.

É nesse período, igualmente, que iniciam os primeiros movimentos do bibliotecário como organizador e disseminador do conhecimento. Sendo no Renascimento que as bibliotecas despertam “[...] o seu papel de disseminadoras da informação, além de ser nesse momento que o bibliotecário assume de fato, a posição de agente central da sustentação das bibliotecas” (SANTOS, 2012, p. 186)

As principais mudanças no perfil bibliotecário são muito bem contextualizadas nas palavras de Ortega citado por Fonseca (2007). No período do Renascimento ainda não existiam um grande volume de livros, se comparado aos períodos seguintes, desta forma, cabia ao bibliotecário a função de procurá-los. “A partir do século XIX diz Ortega que o ‘livro torna-se socialmente imprescindível’, tendo o bibliotecário por missão ‘promover a leitura e buscar leitores’. Com “a explosão bibliográfica, cabe ao bibliotecário, ainda segundo Ortega, o papel de ‘filtro’ que se interpõe entre a torrente de livros e o homem” Ortega (apud Fonseca, 2007, p. 93).

Diante do exposto, podemos dizer que da antiguidade até explosão bibliográfica, o bibliotecário passou daquele que guardava a informação, para

aquele que seleciona, trata e dissemina a informação.

Ainda, sobre o histórico do surgimento e mudanças do bibliotecário, Martins (1998, p. 332) divide a história desse profissional em duas fases:

“da Renascença até meados do século XIX, o bibliotecário é um profissional contratado por instituições particulares, sem formação especializada, quase sempre um erudito ou um escritor a quem se oferecia oportunidade de realizar em paz a sua obra, livre de preocupações materiais; a partir dos meados do século XIX, o Estado reconhece o bibliotecário como representante de uma profissão socialmente indispensável”.

A partir do século XX, o bibliotecário precisa desenvolver novas competências para atuar na sociedade da informação. No Brasil, autores como Marta Valentim e Miriam Cunha publicam artigos acerca do moderno profissional da informação, as competências essenciais dos bibliotecários e a necessidade de pensar a informação como seu objeto de trabalho.

Moderno é tudo aquilo do tempo presente, que segue uma tendência da época, então algumas características de um profissional moderno nos anos 2000, podem ser as mesmas, mas novas competências, provavelmente, são exigidas depois de duas décadas. Valentim (2000) atribuía ao moderno profissional da informação a necessidade de entender a interdisciplinaridade como algo relevante para o entendimento da C.I., utilizar as tecnologias de informação como ferramentas básicas de trabalho, aprender a trabalhar em equipe, atualização contínua, entre outras competências.

Em recorte para o cenário nacional, em 2002 o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), documento que nomeia, codifica e descreve as características e conteúdo das ocupações e profissões do mercado de trabalho brasileiro, classifica a atuação do bibliotecário. Cabe ressaltar que a CBO não regulamenta as ocupações e profissões, apenas as reconhece classificando sua existência.

A CBO (2002) é organizada em “famílias ocupacionais” e de acordo com o documento o bibliotecário pertence à família dos “profissionais da informação”, juntamente com os documentalistas e analistas de informações (pesquisador de informações em rede). O exercício da profissão requer bacharelado em Biblioteconomia e documentação, registro em órgão de classe e “a formação é complementada com aprendizado tácito no local de trabalho e cursos de extensão”.

Ainda de acordo com a CBO (2002), esses profissionais

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria.

Diante do século XXI, conforme relatório publicado pela IFLA (2016 apud Valentim, 2019, p. 49) os bibliotecários desse século que almejam sucesso profissional “devem adotar a aprendizagem individual contínua, apoiada por uma agenda revitalizada de educação em bibliotecas, que lhes permita adaptar, renovar e transformar a profissão”. Precisam estar atentos ao desafio que é manterem-se atualizados, visto que à medida que a sociedade evolui em termos de tecnologias relacionadas à informação, o mercado de trabalho exige também a evolução deste profissional, e nesse contexto, a educação continuada exerce papel fundamental.

2.2 EDUCAÇÃO CONTINUADA

O cenário educacional também foi afetado pelas mudanças observadas na sociedade da informação, à medida que o mercado de trabalho dessa sociedade exige dos profissionais, além da formação básica e inicial, a necessidade de um planejamento de carreira pautado na educação continuada.

Délors (1999) pensando no desenvolvimento de processos educacionais do indivíduo, apresenta quatro pilares do conhecimento para a educação do século XXI: “aprender a aprender”, “aprender a fazer”, “aprender a ser” e “aprender a conviver”, num processo continuado de aprendizagem.

As mudanças na sociedade da informação são rápidas, consequência do desenvolvimento de ferramentas tecnológicas e da explosão da informação. Assim, esse cenário impõe ao bibliotecário a reflexão acerca de suas competências, ou seja, de suas “atribuições, habilidades e responsabilidades. Não basta que ele tenha uma formação acadêmica, pois isso não é garantia para que ele seja considerado competente” (FARIAS e VITORINO, 2009, p. 4).

O bibliotecário precisa, ainda, “ter interesse em buscar caminhos que o conduzam a uma melhor qualificação e, com isso, manter-se atualizado frente às

crescentes exigências do mercado de trabalho” (MIRANDA; SOLINO, 2006, p. 386).

Exige-se a constante capacitação e aperfeiçoamento do bibliotecário, para que possa atuar no mercado de trabalho e acompanhar as exigências da sociedade. A educação continuada é essencial para a sua formação.

Antes de conceituar educação continuada no âmbito dessa pesquisa, compartilhamos que a literatura apresenta outros termos que são muito similares, educação permanente e formação continuada. De acordo com Marin (2019, p. 112). Esses três conjuntos de termos podem ser colocados no mesmo bloco [...] Trata-se de colocar como eixo o conhecimento, centro da formação inicial ou básica, de formação continuada. Entretanto, ainda segundo a autora existem “nuanças a serem abordadas visando à compreensão mais detalhada; talvez não contraditórias, mas complementares”.

Nas palavras de Marin (2019, p. 112) a “educação permanente é a de educação como processo prolongado pela vida toda, em contínuo desenvolvimento. [...] sempre em busca da autoavaliação, da autoformação e da autogestão”.

E a educação continuada

pode ser utilizada para uma abordagem mais ampla, rica e potencial, na medida em que pode incorporar as noções anteriores – treinamento, capacitação, aperfeiçoamento – dependendo da perspectiva, do objetivo específico ou dos aspectos a serem focalizados no processo educativo, permitindo que tenhamos visão menos fragmentária, mais inclusiva, menos maniqueísta ou polarizadora. (MARIN, 2019, p. 114)

Em comum, independente do termo utilizado, os estudos relacionados à temática destacam a importância dos indivíduos e dos profissionais de qualquer área continuar seus estudos, formação, capacitação, aprendizado, atualização, entre outros termos, de forma contínua, permanente ou ao longo da vida.

Nessa pesquisa, utilizamos o termo educação continuada, especialmente por abarcar noções anteriores a essa terminologia, como a de capacitação, sendo esse o termo e seu conceito utilizados no âmbito do IFSC ao se referir à educação continuada dos servidores. Fato que fica evidenciado também no PCCTAE, que apresenta como uma das possibilidades de avanço na carreira a progressão por capacitação.

2.2.1 Educação continuada: conceitos e relevância

Educação continuada “são as atividades educacionais que têm por objetivo atualizar e desenvolver o conhecimento e as habilidades profissionais, de forma a permitir ao profissional um melhor desempenho da sua função”. (Crespo, Rodrigues e Miranda, 2006, p. 3).

Ser conceituada também como

O aprendizado formal e informal pelo qual um indivíduo procura se atualizar ou avançar nos seus estudos, atitudes e conhecimentos e por meio disso aprimorar a suas competências relacionadas com o trabalho no presente e para o futuro. (SAECHAN, 2005, apud CRESPO; RODRIGUES e MIRANDA, 2006, p. 3)

Sobre a necessidade e a relevância da educação continuada, como caminho para manter o profissional competente e atuante no mercado de trabalho, a literatura é bem definida. Autores como Miranda e Solino (2006, p. 384) alertam que o profissional precisa manter seus conhecimentos, técnicas e habilidades atualizados “a fim de conseguir seu aperfeiçoamento, capacitação e qualificação profissional por meio de uma educação continuada [...]”.

Walter (2008) na análise dos dados coletados para sua pesquisa de doutorado identificou que em relação às variáveis escolaridade e salário, quanto maior o nível de escolaridade, maior a remuneração do bibliotecário. A pesquisadora conclui que a própria literatura identifica que a educação continuada favorece esse fenômeno.

Crespo; Rodrigues e Miranda (2006, p. 3) lembram da necessidade de após “concluída a formação básica (Graduação), aperfeiçoar-se ou atualizar-se; e, pretendendo atuar em campos específicos, complementar seus conhecimentos, especializando-se na área de interesse” por meio da educação continuada.

A teoria e a prática revelam a pertinência da educação continuada para o bibliotecário, seja para aumentar o seu conhecimento, atualização, avanço na carreira ou por exigência do mercado de trabalho. Independente da motivação, é essencial que o profissional invista na educação continuada e conheça as possibilidades de aprendizagem após a conclusão da graduação.

2.2.2 Educação continuada: possibilidades

Considerando a educação continuada como todo o processo de aprendizagem, formal ou informal, que ocorre após a formação inicial do profissional Cunha (1984), compartilhamos a seguir as possibilidades de educação continuada identificadas na literatura.

Iniciando por Cunha (1984) a educação continuada pode ser feita de diferentes formas, tais como:

- a) Leitura de livros e periódicos profissionais;
- b) Cursos oferecidos em reuniões profissionais;
- c) Estudos domiciliares ou individuais;
- d) Pesquisa em Biblioteconomia;
- e) Visitas e estágios.

Para Pereira e Rodrigues (2005) a educação continuada é uma possibilidade de preencher lacunas deixadas pela graduação para o desenvolvimento do profissional.

De acordo com Miranda e Solino (2006) a educação continuada pode ser praticada de diversas formas, as autoras citam:

- a) Participação em seminários, congressos e conferências;
- b) Leitura de anais, livros e periódicos especializados;
- c) Cursos de características e duração diversificada, teóricos ou práticos;
- d) Programas de pós-graduação;
- e) Estudos individuais e em grupos com colegas;
- f) Visitas técnicas;
- g) Participação em grupos de discussão.

E Corrêa (2001) apresenta como possibilidades de educação continuada:

- a) Participação em eventos;
- b) Cursos de curta duração;
- c) Cursos de pós-graduação.

2.2.3 Educação continuada: possibilidades do IFSC no cumprimento dos requisitos do PCCTAE

O PCCTAE prevê duas possibilidades de avanços na carreira por meio da educação continuada: a progressão por capacitação profissional e o incentivo à qualificação. Nas próximas subseções serão apresentados os cursos e atividades previstos no âmbito do IFSC como possibilidades no cumprimento dos requisitos do PCCTAE.

2.2.3.1 Progressão por capacitação profissional

A progressão por capacitação profissional é a mudança de nível na carreira que ocorre mediante apresentação pelo servidor de certificação em Programas de Capacitação, que sejam diretamente relacionados ao ambiente organizacional em que está inserido. A progressão do servidor, de acordo com o PCCTAE, deve observar uma carga horária mínima e respeitar o intervalo de 18 meses entre uma progressão e outra, dispondo de 4 níveis de progressão na carreira.

No IFSC, a Resolução 10/2016 do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CDP), regulamenta os procedimentos para solicitação e concessão de progressão por capacitação profissional aos TAEs que atendam aos requisitos do PCCTAE. A resolução define capacitação como “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais”.

Considerando o conceito que a Resolução 10/2016/CDP atribui à capacitação, entende-se nessa pesquisa que esse documento trata das possibilidades de educação continuada dos servidores TAEs do IFSC para o cumprimento dos requisitos do PCCTAE. Nessa resolução essas possibilidades são divididas entre eventos de capacitação e capacitação interna.

Os eventos de capacitação são:

- a) Cursos presenciais e a distância;
- b) Aprendizagem em serviço;
- c) Grupos formais de estudos;

- d) Intercâmbios;
- e) Estágios;
- f) Seminários;
- g) Congressos.

A capacitação interna são “os eventos de capacitação promovidos pelo IFSC ou pelo IFSC em parceria com outra instituição, devidamente registrados no SIGRH [Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos]”. IFSC (2016).

2.2.3.2 Incentivo à qualificação

O Incentivo à Qualificação é um percentual calculado sobre o salário base e concedido ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. No IFSC a Resolução 009/2019 do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) do IFSC normatiza os procedimentos para essa concessão aos servidores efetivos da Instituição. O documento define em seu Art. 2º o incentivo à qualificação como

a forma de desenvolvimento na carreira dos servidores técnico-administrativos que ocorre em função de **apresentação de conclusão de curso de educação formal superior ao exigido para o seu cargo**, cuja relação direta ou indireta da área de formação com o atual ambiente organizacional [a área específica de atuação do servidor, ou seja, seu atual setor de lotação] do requerente será analisada de acordo com a Resolução n.º 01/2016/CDP. (IFSC, 2019, grifo nosso)

No caso dos bibliotecários que ingressam na carreira obrigatoriamente com diploma de nível superior, os cursos de educação formal acima do mínimo exigido para o cargo são os cursos de pós-graduação:

- a) *lato sensu* (especialização);
- b) *stricto sensu* (mestrado e doutorado).

Identificadas as possibilidades de capacitação no âmbito do IFSC no cumprimento dos requisitos do PCCTAE, abordaremos na seção seguinte questões relativas ao plano de carreira.

2.3 PLANO DE CARREIRA

Tanto o setor privado quanto o público precisam investir em instrumentos de gestão dos seus recursos humanos que promovam o planejamento de carreira por parte dos seus colaboradores, mantendo-os capacitados e motivados.

Para o setor privado, uma equipe capacitada e motivada contribui com a competitividade da empresa no mercado. Para o setor público, corrobora com o seu compromisso de ofertar serviços de qualidade a toda sociedade, tendo em vista que esses serviços são resultados do trabalho dos servidores da instituição.

Um dos instrumentos utilizados em ambos os setores, privado e público, é o plano de carreira. De acordo com Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001 apud Schuster e Dias, 2012, p. 3) “o plano de carreira pode ser entendido como um processo contínuo de interação entre o trabalhador e a organização na busca de entender os objetivos e interesses envolvidos”.

Adotar um plano de carreira para a gestão dos recursos humanos pode causar impactos nos resultados das organizações, considerando que “a diferença das organizações está centrada nos talentos humanos e sua capacidade de gerar resultados por meio deles [...]” (Schuster; Dias, 2012, p. 1).

Estudos que envolvam essa temática são comuns nas áreas de administração e gestão de pessoas. Em geral, tratam o plano de carreira como um instrumento que pode ser facilitador, norteador e motivador ao desenvolvimento de carreira dos profissionais. Segundo Schuster e Dias (2012, p. 3) o plano é um instrumento que auxilia a carreira, apresentando-se como um “caminho que pode ser trilhado, com o desenvolvimento profissional e evolução na organização, elevando-se seus padrões de vencimentos e muitas vezes de autoridade e responsabilidade”.

Apesar do plano de carreira ser um instrumento amplamente utilizado, existem diferenças entre os planos públicos e privados, destacamos algumas relacionadas às movimentações dentro de cada plano.

Os planos de carreira nas organizações privadas têm maior variação de modelos, sendo um deles o que estrutura as carreiras em rede. Esse modelo permite alteração de cargo dentro da empresa, possibilidade que não há nos planos de carreira das organizações públicas. Neste caso, o servidor que almeja alterar de cargo precisa prestar novo concurso público. Assim, de acordo com Schuster e Dias (2012, p. 7) “enquanto a evolução no plano privado refere-se à evolução em cargo

para ascensão na carreira, no serviço público está ascensão ocorre de forma estruturada na questão salarial, porém sempre no mesmo cargo”.

No serviço público, os planos de carreira são criados por meio de leis ou decretos e como instrumentos de gestão de acordo com Santos (2022, p. 20) “têm por objetivo garantir direitos e criar estratégias para a valorização do servidor, e em contraponto aumentar a eficiência e eficácia dos serviços prestados à sociedade”. Nesta pesquisa abordaremos a Lei n.º 11.091 /2005 que trata do plano de carreira dos cargos técnicos administrativos em educação (PCCTAE).

2.3.1 Plano de carreira dos cargos técnico administrativos em educação (PCCTAE)

Todos os servidores TAEs da esfera federal são regidos pelo PCCTAE. Modelo de plano de carreira tradicional e burocrático que “têm como fundamentos básicos: cargo, senioridade, esquema escalar de remuneração, níveis de capacitação e bônus extras para qualificações acima do requerido pelo cargo” (SANTOS, 2022, p. 57).

O PCCTAE está estruturado em **5 níveis de classificação**, cada um deles está dividido em **4 níveis de capacitação** e **16 padrões de vencimento** básico. Os conceitos para cada um dos termos em destaque serão apresentados no Quadro 2 e cada um deles detalhado nas seções seguintes.

Quadro 2 – PCCTAE: conceitos

Termo/Representação	Descrição segundo a Lei n.º 11.091/2005
Nível de classificação (A, B, C, D e E)	“Conjunto de cargos da mesma hierarquia, classificações a partir do requisito de responsabilidade, escolaridade de responsabilidade, conhecimentos, habilidade específica, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições”.
Nível de capacitação (I, II, III e IV)	“Posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso. [Relacionado à progressão por capacitação] ”.
Padrão de vencimento (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16)	“Posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função de qualificação, carga e nível de classificação. [Relacionado à progressão por mérito profissional] ”.

Fonte: Elaborado pela autora com base em BRASIL (2005)

O posicionamento inicial de todos os servidores se dá no nível de classificação a que pertence o cargo (A, B, C, D ou E), no nível de capacitação (I), no padrão de vencimento (1). O enquadramento funcional inicial de um bibliotecário, por exemplo, é (E I 01), sendo a letra (E) aquela que identifica que o cargo exige ensino superior.

2.3.1.1 Níveis de classificação

Os 5 níveis de classificação, representados pelas letras A, B, C, D e E, são divididos e estruturados conforme a “exigência de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho” das atribuições de cada cargo (Schuster; Dias, 2012, p. 8).

O Quadro 3 apresenta essa divisão e as características de cada nível de classificação.

Quadro 3 - Nível de classificação conforme escolaridade mínima exigida para o cargo

Nível de classificação	Escolaridade mínima exigida	Responsabilidade	Esforço Físico	Complexidade das atividades
A	Ensino Fundamental Incompleto	Baixa	Alto	Baixa
B	Ensino Fundamental Incompleto + experiência de 06 a 12 meses (para determinados cargos)	Baixa	Alto	Baixa
C	Ensino Fundamental Completo + experiência de 06 a 12 meses ou curso Técnico profissionalizante (para determinados cargos)	Baixo/Médio	Médio	Médio
D	Ensino Médio Completo + experiência de 06 a 12 meses ou curso técnico profissionalizante (para determinados cargos)	Médio/Alto	Baixo/Médio	Médio/Alto
E	Ensino Superior Completo + especialização (para determinados cargos)	Alta	Baixo	Alto

Fonte: Schuster; Dias (2012, p. 8)

A Lei n.º 11.091/2005, em seu anexo II, apresenta a distribuição dos cargos pelo nível de classificação e requisitos para ingresso. O cargo de bibliotecário-documentalista, um dos cargos que compõem a carreira dos TAEs e profissional foco dessa pesquisa, está inserido no conjunto de cargos da letra (E).

Conforme apresentado no Quadro 3, o nível de classificação (E) é aquele que o PCCTAE exige de todos os cargos do seu conjunto como escolaridade mínima o ensino superior completo. No caso do bibliotecário, requer o Curso Superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação como requisito mínimo para ingresso na carreira.

2.3.1.2 Nível de capacitação: progressão por capacitação

O nível de capacitação está relacionado à progressão por capacitação profissional. Essa progressão é a mudança de nível na carreira que ocorre mediante apresentação pelo servidor de certificação em Programas de Capacitação que sejam diretamente relacionados ao ambiente organizacional em que está inserido.

O ambiente organizacional é a “área específica de atuação do servidor integrado por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento pessoal” (Brasil, 2005).

Cada nível de classificação (A, B, C, D e E) tem uma carga horária mínima a ser cumprida e um intervalo de 18 meses entre as 5 progressões. Os níveis de capacitação são representados pelos números romanos I, II, III e IV, e com as respectivas cargas horárias descritas no Quadro 4.

Quadro 4 - Progressão por capacitação profissional

Nível de classificação	Nível de capacitação	Carga horária de capacitação
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas

C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: BRASIL (2005)

Conforme os dados apresentados no Quadro 4, aos cargos de nível de classificação (E), grupo no qual o bibliotecário está inserido, exige-se para mudança de nível capacitação, cursos de 120 a 180 horas. Ressaltando que a progressão por capacitação é condicionada a um período de interstício de 18 meses.

2.3.1.3 Padrão de vencimento: progressão por mérito profissional

A progressão por mérito profissional é aquela concedida ao servidor também a cada 18 meses de exercício efetivo. Sendo condicionada a avaliação institucional do desempenho do servidor, este deve atingir um nível satisfatório disposto pelo plano de avaliação para conseguir essa progressão.

No Quadro 5 é possível observar os 16 níveis, e seus respectivos valores, de avanços por tempo de serviço concedido por meio da progressão por mérito profissional.

O servidor inicia a carreira no padrão de vencimento 1 e, a cada 18 meses, tem direito a progredir para o nível seguinte. Diferente da progressão por capacitação, a progressão por mérito profissional é concedida sem necessidade de solicitação por parte do servidor.

Quadro 5 - Estrutura do padrão de vencimento básico do PCCTAE

Níveis			A				B				C				D				E																
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV													
Piso AI	P01	R\$	1.326,72	1																															
	P02	R\$	1.378,46	2	1																														
	P03	R\$	1.432,22	3	2	1																													
	P04	R\$	1.488,08	4	3	2	1																												
	P05	R\$	1.546,11	5	4	3	2																												
Piso BI	P06	R\$	1.606,41	6	5	4	3	1																											
	P07	R\$	1.669,06	7	6	5	4	2	1																										
	P08	R\$	1.734,15	8	7	6	5	3	2	1																									
	P09	R\$	1.801,79	9	8	7	6	4	3	2	1																								
	P10	R\$	1.872,06	10	9	8	7	5	4	3	2																								
Piso CI	P11	R\$	1.945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1																							
	P12	R\$	2.020,92	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																						
	P13	R\$	2.099,74	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																					
	P14	R\$	2.181,63	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																				
	P15	R\$	2.266,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																				
	P16	R\$	2.355,12	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																				
Piso DI	P17	R\$	2.446,96		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1																			
	P18	R\$	2.542,40			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1																		
	P19	R\$	2.641,55				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1																	
	P20	R\$	2.744,57					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1																
	P21	R\$	2.851,61					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2																
	P22	R\$	2.962,82						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3																
	P23	R\$	3.078,37							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4																
	P24	R\$	3.198,43								16	14	13	12	11	8	7	6	5																
	P25	R\$	3.323,17									15	14	13	12	9	8	7	6																
	P26	R\$	3.452,77										16	15	14	13	10	9	8	7															
	P27	R\$	3.587,43											16	15	14	11	10	9	8															
	P28	R\$	3.727,34												16	15	12	11	10	9															
	P29	R\$	3.872,70													16	13	12	11	10															
	P30	R\$	4.023,74														14	13	12	11															
Piso EI	P31	R\$	4.180,66														15	14	13	12	1														
	P32	R\$	4.343,71															16	15	14	13	2	1												
	P33	R\$	4.513,12																16	15	14	3	2	1											
	P34	R\$	4.689,13																	16	15	4	3	2	1										
	P35	R\$	4.872,00																		16	5	4	3	2										
	P36	R\$	5.062,01																			6	5	4	3										
	P37	R\$	5.259,43																				7	6	5	4									
	P38	R\$	5.464,55																					8	7	6	5								
	P39	R\$	5.677,66																						9	8	7	6							
	P40	R\$	5.899,09																							10	9	8	7						
	P41	R\$	6.129,16																								11	10	9	8					
	P42	R\$	6.368,20																									12	11	10	9				
	P43	R\$	6.616,56																										13	12	11	10			
	P44	R\$	6.874,60																											14	13	12	11		
	P45	R\$	7.142,71																												15	14	13	12	
	P46	R\$	7.421,28																													16	15	14	13
	P47	R\$	7.710,71																														16	15	14
	P48	R\$	8.011,42																															16	15
	P49	R\$	8.323,87																																16

Fonte: Brasil (2005)

Analisando o Quadro 5 é possível verificar que a movimentação do servidor ocorre de forma horizontal (progressão por capacitação) e vertical (progressão por mérito profissional).

Conforme apresentado na subseção 2.2.3 que detalhou as possibilidades de educação continuada no âmbito do IFSC e no cumprimento dos requisitos do PCCTAE, o servidor tem a possibilidade de progredir na carreira por meio do incentivo à qualificação. Cabe resgatar que esse incentivo concede um percentual calculado sobre o salário base do servidor que apresentar nível de escolaridade superior ao exigido para o seu cargo.

Quadro 6 - Tabela de percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Brasil (2005)

No caso do profissional foco desta pesquisa, o bibliotecário, é exigido “Curso completo”, ou seja, nível superior. Conforme as informações apresentadas no Quadro 6, extraídas do anexo IV da Lei n.º 11.091/2005, para o bibliotecário a pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) constitui-se na escolaridade formal superior à prevista para o exercício do cargo.

Sendo a pós-graduação uma das possibilidades de educação continuada, conforme identificado na literatura, cabe identificar como ocorre a busca desses cursos por parte dos bibliotecários e quais as suas motivações.

2.4 MOTIVAÇÃO: CONCEITOS

Em meados do século XX, à medida que a sociedade mudava, o mesmo acontecia com as organizações. Surgiram questões relacionadas ao comportamento organizacional dos indivíduos, entre elas a motivação. Tornando-se um dos temas mais estudados desde então. Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 197) corroboram afirmando que “a década de 1950 foi um período frutífero para o desenvolvimento de conceitos sobre motivação”.

Schuster e Dias (2012), em sua pesquisa sobre o impacto da adoção de um plano de carreira como instrumento motivacional nas organizações, compartilharam a noção do termo motivação nas palavras de diferentes autores, Quadro 7.

Quadro 7 - Conceitos do termo motivação

Araújo e Garcia (2009)	A motivação é um fator independente de fatores externos caracterizado pela automotivação, afirmando que ninguém motiva ninguém, mas é necessário proporcionar condições que satisfaçam ao mesmo tempo necessidades, objetivos e perspectivas das pessoas nas organizações, ou seja, a motivação é algo intrínseco.
Bateman e Snell (2006)	Estabelecem a motivação como às forças que direcionam, energizam e proporcionam os esforços de uma pessoa.
Bergamini (1997)	Não é possível motivar quem quer que seja, pois as pessoas trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam ou não determinado tipo de objetivos.
Dicionário Michaelis	Uma espécie de energia psicológica ou tensão que põem em movimento o organismo humano.
Montana e Charnov (2003)	A motivação pode ser descrita como o processo de estimular um indivíduo para empreender ação que conduza à satisfação de uma necessidade ou à realização de uma meta desejada.
Robbins (2005)	A motivação é o resultado advindo da interação do indivíduo com uma determinada situação.

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Essas definições indicam que a motivação é um processo que ocorre a partir de fatores intrínsecos característicos da própria pessoa e de fatores extrínsecos que se referem às necessidades externas ao indivíduo. São exemplos de fatores intrínsecos: reconhecimento e a visualização do desenvolvimento na carreira. E de fatores extrínsecos: salário, estabilidade no cargo, relações interpessoais (Schuster e Dias 2012).

De acordo com Chiavenato (2020) a motivação tem relação com motivos, e

de modo geral, motivo é qualquer coisa que impulsiona uma pessoa a tomar uma determinada ação ou que provoca um determinado comportamento. Esse impulso pode ser gerado internamente pelo indivíduo ou desencadeado por um estímulo externo. Quando a pessoa não tem motivos para agir fica desmotivada, “daí decorre a importância da motivação: que cada um descubra seus motivos para viver, e seus motivos para cada opção feita ao longo do caminho” (Marins e Mussak, 2013, p.7).

A motivação é um processo que estimula o indivíduo na busca de algo, na conquista de um objetivo ou no cumprimento de meta, em âmbito pessoal ou profissional. Está relacionada às circunstâncias, ou seja, a resposta do indivíduo a um estímulo, intrínseco ou extrínseco, depende da situação e do momento.

Nesse sentido, a motivação de um profissional pode acontecer a partir de um incentivo financeiro, neste caso seria um fator extrínseco. Porém, a resposta a esse estímulo está sujeita a variações.

A título de exemplo, o mesmo servidor motivado pelo PCCTAE na busca por educação continuada por meio de cursos de pós-graduação *lato sensu*, ressaltando que o plano prevê um aumento no salário base de 30% para o servidor que apresenta título de especialização, pode não ter motivação para participar de cursos *stricto sensu*, mesmo sendo previsto um aumento de 52% para mestrado e de 72% para doutorado, não acumuláveis.

O retorno financeiro, fator extrínseco, se isolado e a depender do indivíduo e das circunstâncias, pode deixar de ser fator de motivação, exigindo que outros fatores exerçam influência sobre ele.

Diante de diferentes estudos e teorias propostas por diversos autores, é difícil conceituar com exatidão o termo motivação. O que é possível afirmar, a partir da literatura, é que a motivação ocorre a partir de fatores internos e externos.

Assim como também é uma tarefa complexa, identificar quais são as motivações dos indivíduos. Exatamente porque como apresentado, a motivação pode ser entendida como o processo que ocorre a partir da interação da pessoa com algo ou com alguém, na busca por um objetivo e que pode variar conforme as circunstâncias. É um processo individual e oscilante “quando analisamos a motivação, o nível dela varia tanto entre os indivíduos quanto em apenas um único indivíduo em diferentes momentos” Robbins (2010, p. 196).

“Embora os padrões de comportamento variem, o processo do qual eles resultam é, basicamente, o mesmo para todas as pessoas. Nesse sentido, existem

três premissas que explicam o comportamento humano” (Chiavenato, 2020; p. 44), Quadro 8.

Quadro 8 – As três premissas que explicam o comportamento humano

O comportamento é causado por estímulos internos ou externos	Existe uma causalidade do comportamento. Tanto a hereditariedade como o meio ambiente influem, decisivamente, no comportamento das pessoas.
O comportamento é motivado	Há uma finalidade em todo comportamento humano. Ou seja, o comportamento não é casual nem aleatório, mas sempre orientado e dirigido para algum objetivo.
O comportamento é orientado para objetivos	Em todo comportamento existe sempre um impulso, desejo, necessidade, tendência, expressões que servem para designar os motivos do comportamento.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Na tentativa de entender o papel da motivação no comportamento humano, várias teorias motivacionais foram desenvolvidas e algumas serão tema das próximas seções.

2.4.1 Teorias motivacionais

As pesquisas sobre comportamento organizacional mostram que diferentes necessidades motivam as pessoas para o trabalho. E as teorias motivacionais objetivam identificar e analisar os fatores que estimulam o comportamento das pessoas. As primeiras teorias motivacionais foram desenvolvidas na década de 1950:

- a) Teoria da hierarquia de necessidades de Abraham Maslow;
- b) Teoria X e Teoria de Douglas McGregor;
- c) Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg e
- d) Teoria de necessidades de McClenlland.

Das teorias citadas, àquelas relacionadas à motivação no trabalho, que são possivelmente as mais conhecidas, são as Teorias das Necessidades de Maslow (1943) e a Teoria dos dois fatores, chamada também de Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg (1959).

2.4.1.1 Teoria da hierarquia de necessidades de Maslow

Abraham Maslow (1908 – 1970) foi um psicólogo norte-americano, que a partir de suas observações clínicas, desenvolveu sua teoria motivacional.

Para Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 197) a teoria mais conhecida sobre motivação é “a hierarquia de necessidades de Maslow. [Para Maslow], dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades, sendo estas: fisiológicas, segurança, social, estima e autorealização”.

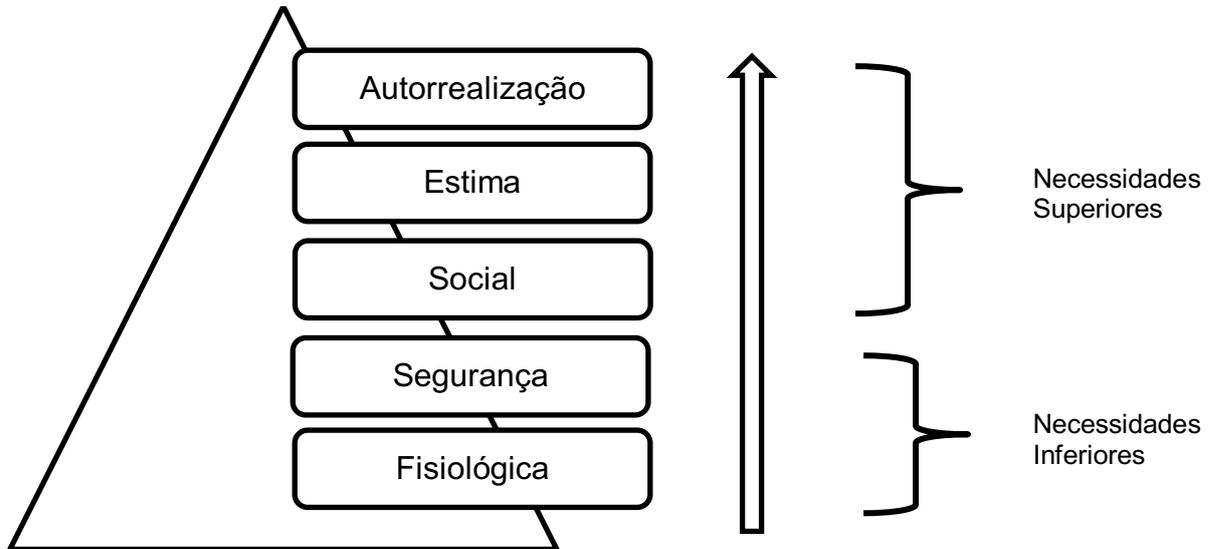
Quadro 9 - Exemplificando as cinco categorias de necessidades de Maslow

	Necessidades	Chiavenato (2006)	Robbins; Judge; Sobral (2010)	Schuster e Dias (2012)
Necessidades inferiores ou extrínsecas	Fisiológica	São necessidades inatas, como: sono, repouso e alimentação.	Inclui fome, sede, abrigo, e outras necessidades corporais.	Sobrevivência, alimentação, vestuário, etc.
	Segurança	Levam as pessoas a se protegerem de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato.	Segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.	Proteção, estabilidade no emprego, etc.
Necessidades superiores ou intrínsecas	Social	São as necessidades de associação, participação, aceitação por parte dos colegas, troca de amizades, afeto e amor.	Afeição, aceitação, amizade e o sentimento de pertencer a um grupo.	Aceitação, amizade, sentimento de pertencer, etc.
	Estima	São as necessidades de associação, participação, aceitação por parte dos colegas, troca de amizades, afeto e amor.	Fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia, e fatores externos, como status, reconhecimento e atenção.	Autoconfiança, criatividade, desenvolvimento pessoal e profissional, etc.
	Auto Realização	Levam as pessoas a se desenvolver continuamente seu próprio potencial ao longo de toda sua vida, expressa-se por meio do impulso das pessoas em torna-se mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser.	Ímpeto de se tornar tudo aquilo que se é capaz de ser. Inclui crescimento, alcance do próprio potencial e autodesenvolvimento.	Conquistas, realizações pessoais e crescimento pessoal.

Fonte: elaborada pela autora (2022).

Para Maslow, uma vez que uma dessas categorias de necessidades esteja consideravelmente atendida, o indivíduo passa a ser movido a buscar a satisfação na categoria seguinte, até atingir o topo da pirâmide, Figura 1.

Figura 1 - Pirâmide da Hierarquia de necessidades de Maslow



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Essas cinco categorias identificadas por Maslow, influenciam diretamente o desenvolvimento das atividades dos profissionais nas organizações. Para os profissionais, por exemplo, serem criativos no trabalho, de acordo com a teoria de Maslow, precisam ter suas necessidades: fisiológica, de segurança e social atendidas, essas são categorias listadas abaixo da categoria estima, na qual a criatividade está inserida.

Desta forma a teoria de Maslow sugere que “para que haja motivação para satisfazer uma das necessidades do tipo superior, é necessário que as necessidades do tipo inferior estejam satisfeitas” Schuster e Dias (2012, p. 11). Assim, por exemplo, os benefícios financeiros que dizem respeito às necessidades fisiológicas e de segurança do servidor, impactam na possibilidade dele estar motivado para buscar educação continuada como meio de atingir as demais necessidades, social, estima e autorrealização.

As necessidades do tipo superior são satisfeitas internamente, ou seja, são intrínsecas. Estão relacionadas à estima, à vida social e à autorrealização. E as necessidades do tipo inferior são satisfeitas quase sempre externamente, como salário e garantia do emprego.

Outras teorias que tentam explicar a motivação dos profissionais foram formuladas, como a Teoria da higiene ou dos dois fatores de Frederick Herzberg.

2.4.1.2 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Frederick Herzberg (1923 – 2000) foi um psicólogo e professor norte-americano que desenvolveu sua teoria motivacional com base nos resultados de experimentos com grupos de funcionários de diferentes empresas.

Os experimentos de Herzberg, de acordo com Biazzi (2017), iniciaram a partir de entrevistas com mais de 200 engenheiros e contadores de 11 empresas da cidade de Pittsburg. Depois, aplicou a mesma metodologia a 16 outras populações de diferentes profissões e em diversos países, entrevistando mais de 3.000 profissionais.

As entrevistas consistiram em responder a duas questões: “Conte-me uma situação de trabalho que mais lhe trouxe satisfação” e “Conte-me que situação de trabalho lhe trouxe grande insatisfação”. Essas perguntas faziam os funcionários relembrem as situações que lhes teriam gerado maior satisfação e maior insatisfação no trabalho, bem como àquelas que os deixaram felizes ou infelizes com seus cargos e atividades laborais. (BERGAMINI, 2018; BIAZZI, 2017).

Com base no experimento, nas palavras de Herzberg e citado por Biazzi (2017, p.51), a conclusão do estudo sugere “que os fatores que produzem satisfação e motivação no trabalho [fatores motivacionais ou intrínsecos] são separados e distintos daqueles que levam à insatisfação no trabalho [fatores higiênicos ou extrínsecos]”.

Os fatores motivacionais ou intrínsecos são relacionados às possibilidades que podem gerar satisfação e prazer ao profissional no desempenho de sua função, enquanto os fatores higiênicos ou extrínsecos estão associados à sua insatisfação.

Os fatores motivacionais estão relacionados ao conteúdo das atividades dos profissionais e às recompensas. “Referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência” (Chiavenato, 2020, p. 49).

De acordo com o autor citado, os fatores motivacionais ou intrínsecos envolvem “[...] sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional manifestado por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem desafio e significado para o trabalho”.

Os fatores higiênicos ou extrínsecos são aqueles administrados e decididos pela organização. Esses fatores “são típicos do meio ambiente e só conseguem

prevenir a insatisfação” (Bergamini, 2018, p. 65).

Quadro 10– Exemplificando os dois fatores da teoria de Herzberg

Fatores motivacionais ou intrínsecos	Realização, reconhecimento, trabalho em si, responsabilidade, liberdade de decidir como executar o trabalho, uso pleno das habilidades pessoais, aperfeiçoamento, progresso e desenvolvimento pessoal.
Fatores higiênicos ou extrínsecos	Salário, benefícios sociais, regulamentos, política da empresa, condições físicas e ambientais de trabalho, relacionamento com os pares, segurança e relacionamento com superiores.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Conforme os exemplos apresentados no Quadro 10, é possível observar que os fatores motivacionais são internos ao indivíduo, enquanto os fatores higiênicos são externos a ele, pertencem ao meio ambiente, ou seja, diz respeito às condições que rodeiam o trabalhador.

Nas palavras de Chiavenato (2020, p. 49) os fatores higiênicos “correspondem à perspectiva ambiental e constituem os fatores tradicionalmente utilizados pelas organizações para se obter motivação dos empregados”.

Entretanto, segundo o autor, os fatores higiênicos ou extrínsecos são muito limitados em sua capacidade de influenciar o comportamento dos funcionários de uma empresa ou servidores de órgãos públicos. Exatamente porque “a expressão higiene serve [...] para refletir seu caráter preventivo e profilático e para mostrar que se destinam simplesmente a evitar fontes de insatisfação do meio ambiente ou ameaças potenciais ao seu equilíbrio” (Chiavenato op. cit.).

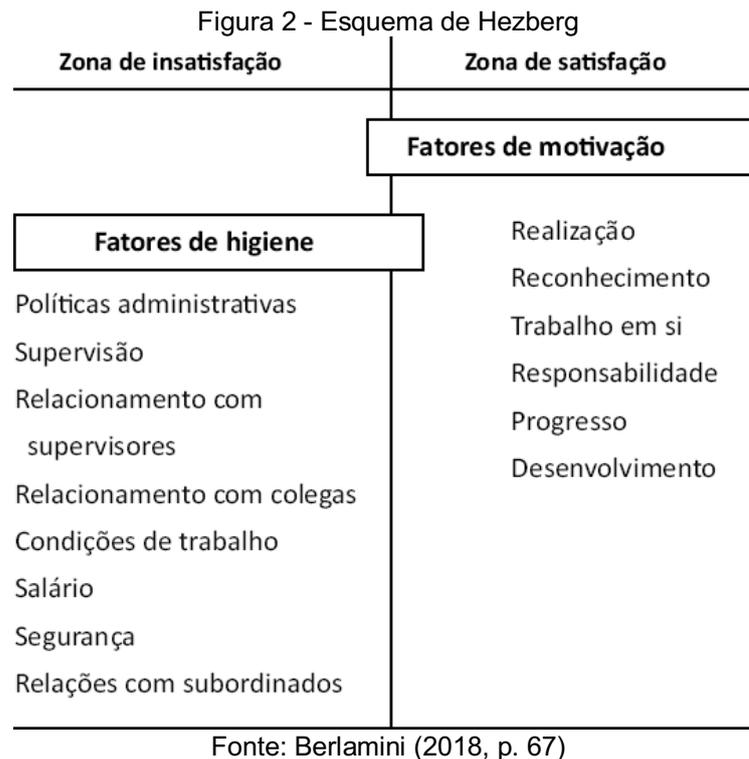
De acordo com o autor citado, quando os fatores higiênicos ou extrínsecos são bons, eles apenas evitam a insatisfação do indivíduo, uma vez que sua influência no “comportamento não consegue elevar, substancial e duradouramente, a satisfação. Porém, quando são precários, provocam insatisfação”.

Os fatores higiênicos ou extrínsecos podem ser suficientes para evitar a desmotivação, mas a presença desses fatores não é um elemento de motivação em si. Exemplificando, o fator salário, que consiste em um fator higiênico ou extrínseco, pode evitar a desmotivação do funcionário de uma empresa, mas não garante que esse mesmo funcionário permaneça motivado.

Nessa mesma lógica, Bergamini (2018, p. 66) afirma que “a ausência dos fatores [motivacionais ou intrínsecos] que causam satisfação não provoca insatisfação proporcional. Por sua vez, aqueles que geram insatisfação [fatores higiênicos ou extrínsecos], quando presentes, não causam nenhuma satisfação”.

Segundo a autora citada, para Herzberg “o oposto de satisfação é nenhuma satisfação e o oposto de insatisfação é nenhuma insatisfação”.

Michel, S. (1994 apud Berlamini, 2018) ressalta que Herzberg, colocou em evidência a importância dos fatores motivacionais ou intrínsecos (conteúdo do trabalho) em relação aos fatores higiênicos ou extrínsecos (contexto do trabalho), Figura 2.



Ao evidenciar que os fatores de motivação ou intrínsecos têm maior relevância do que os fatores higiênicos ou extrínsecos, Herzberg fez com que as organizações deixassem de investir “tanto dinheiro oferecendo tantos benefícios extrínsecos, esperando maiores níveis de motivação”. Por outro lado, reconheceram a necessidade de preparar “todos os seus supervisores para perceber os pontos fortes dos seus liderados, provendo a eles recursos para usarem o máximo do seu potencial de motivação” (Berlamini, 2018, p. 65).

De acordo com Chiavenato (2020), enquanto a teoria motivacional de Maslow tem como base a motivação do indivíduo considerando as diferentes necessidades humanas, a teoria de Herzberg fundamenta-se no ambiente externo e no trabalho do indivíduo. Ambas teorias, de Maslow e de Herzberg, visam simplificar o processo motivacional e comprovar que, respectivamente a motivação ou a satisfação são fatores relevantes para melhorar o nível de desempenho dos profissionais.

2.4.2 Comparando as teorias motivacionais de Maslow e Herzberg

A teoria de necessidades de Maslow é baseada nas necessidades humanas e na sua satisfação, enquanto a teoria dos dois fatores de Herzberg é baseada na recompensa e no reconhecimento.

A teoria de Maslow enfatiza a hierarquia de necessidades, onde os indivíduos são motivados a satisfazer as suas necessidades fisiológicas básicas antes de passarem para necessidades de nível superior, como a autorrealização. A teoria de Herzberg centra-se nos fatores que levam à satisfação e à insatisfação no local de trabalho.

Adicionalmente, a teoria de Maslow assume que todas as necessidades humanas podem atuar como motivadores, e os indivíduos são motivados pela satisfação dessas necessidades. A teoria de Herzberg sugere que os fatores de motivação ou intrínsecos, como o reconhecimento e a autorrealização, contribuem para a satisfação no trabalho, enquanto fatores de higiene ou extrínsecos, como salário e condições de trabalho, evitam a insatisfação no trabalho.

Ainda que a Teoria de Herzberg aborde fatores de satisfação e insatisfação no trabalho, a escolha dessa teoria, adicionalmente à teoria de Maslow, se justifica nesta pesquisa para analisar os fatores de motivação para a busca por educação continuada dos bibliotecários, considerando que também considera e divide os fatores em intrínsecos e extrínsecos.

As duas teorias baseiam-se na noção de necessidades a partir da observação dos comportamentos. Uma teoria não invalida a outra, elas se complementam.

A partir dos conceitos relacionados à motivação e às teorias motivacionais compartilhadas nesta pesquisa, concluiu-se que para identificar os fatores que motivam os bibliotecários do IFSC na busca por educação continuada, seria essencial consultá-los e a partir da percepção deles identificar quais os fatores intrínsecos e/ou extrínsecos que resultam em motivação. A consulta, por meio de questionário e entrevista justifica-se exatamente pelo caráter pessoal e circunstancial da motivação.

Considerando que as pessoas são motivadas a realizar uma tarefa ou atingir um objetivo, e que a motivação consiste em um processo que oscila, não seria adequado simplesmente tentar responder se uma pessoa ou um grupo de profissionais está motivado ou não. Sendo necessária a contextualização, e esta

pesquisa objetivou analisar os fatores de motivação intrínsecos e extrínsecos, para a busca de educação continuada dos bibliotecários do IFSC.

O procedimento metodológico para responder a questão de pesquisa, e para atingir seus objetivos será apresentado no próximo capítulo.

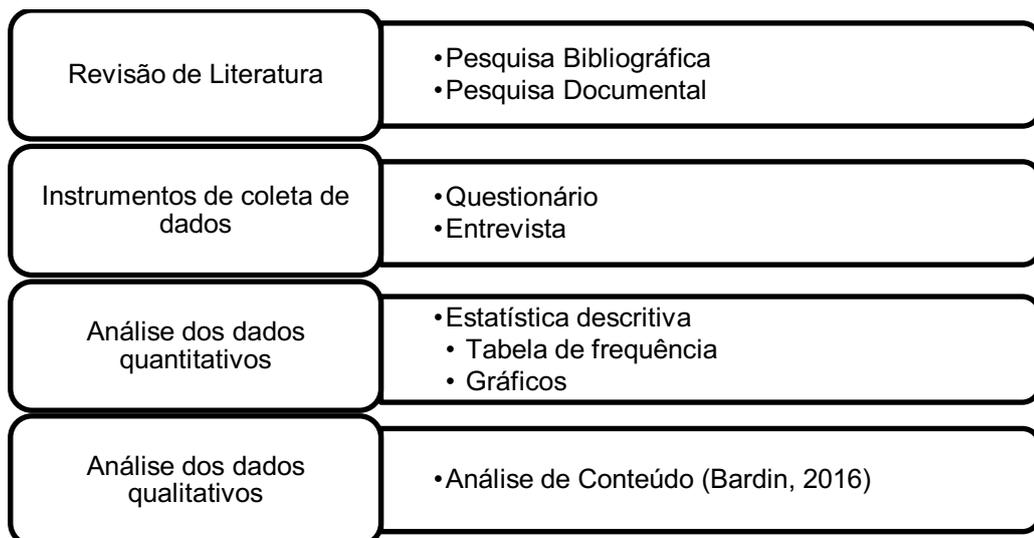
3 MÉTODO DE PESQUISA

Para Almeida (2014, p. 24) a metodologia da pesquisa “trata-se da adoção de procedimentos padronizados e muito bem descritos, a fim de que outras pessoas possam chegar a resultados semelhantes se seguirem os seus passos”.

Esta pesquisa, de natureza descritiva e exploratória com aplicação de métodos mistos para coleta de dados, aplicou questionário com 28 bibliotecários e realizou entrevista com 6 desses profissionais. As entrevistas foram transcritas para realização de uma análise dedutiva com base em duas categorias de motivação identificadas na literatura: fatores motivacionais intrínsecos e fatores motivacionais extrínsecos.

A Figura 3 antecipa e resume os procedimentos e instrumentos utilizados nesta pesquisa.

Figura 3 Procedimentos e instrumentos desta pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Nas seções seguintes serão apresentados os métodos e as técnicas adotados para o desenvolvimento desta pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para responder ao problema de pesquisa e atingir os seus objetivos, a natureza dos dados coletados foram quantitativos e qualitativos, ou seja, métodos mistos. Inicialmente foram coletados os dados quantitativos com a aplicação dos

questionários, sequencialmente foram coletados os dados qualitativos através das entrevistas.

A natureza exploratória desta pesquisa possibilitou maior familiaridade com o problema a partir da pesquisa bibliográfica e documental que sustentaram a fundamentação teórica. De acordo com Medeiros e Tomasi (2019, p. 22) a pesquisa exploratória “apoia-se sobretudo em revisões da literatura e restringe-se a trabalhos realizados com base em textos ou informações divulgados na literatura científica”.

A pesquisa bibliográfica, segundo Rampazzo (2013, p.52)

“[...] procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas (em livros, revistas etc.). Pode ser realizada independentemente, ou como parte de outros tipos de pesquisa. Qualquer espécie de pesquisa, em qualquer área, supõe e exige uma pesquisa bibliográfica prévia, quer para o levantamento da situação da questão, quer para fundamentação teórica, ou ainda para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa”.

A pesquisa bibliográfica é resultado de um levantamento dos principais trabalhos publicados e relacionados com o tema de estudo do pesquisador e a criteriosa seleção desses trabalhos pode definir o êxito da pesquisa.

Nessa perspectiva, a fim de realizar o referencial teórico, foram recuperadas publicações científicas impressas e digitais. Com relação aos materiais digitais, as principais fontes foram: a Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI) e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

A pesquisa documental é análoga à pesquisa bibliográfica, ambas utilizam informações existentes, sendo a principal diferença a natureza das fontes. Para Oliveira (2016, p. 69) esse tipo de pesquisa “caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de divulgação”, seriam as fontes primárias.

Para o desenvolvimento desta pesquisa foram utilizados os seguintes documentos internos do IFSC:

- a) Resolução 10/2016 CDP que regulamenta os procedimentos para solicitação e concessão de progressão por capacitação profissional aos servidores técnico administrativos do IFSC;
- b) Resolução 009/2019 CDP que normatiza os procedimentos para a concessão de Incentivo à Qualificação dos servidores efetivos do IFSC;
- c) Resolução 011/2019 CDP que normatiza os procedimentos para a concessão de licença para capacitação aos servidores em exercício no IFSC.

A natureza descritiva desta pesquisa se justifica, pois buscou características específicas do grupo de bibliotecários do IFSC. As pesquisas descritivas “possuem o objetivo de descrever as características de uma população, um fenômeno ou experiência para o estudo realizado considerando aspectos da formulação das perguntas que norteiam a pesquisa” (FONTANA, 2018, p. 60). Em geral a pesquisa descritiva segundo Medeiros e Tomasi (2019, p. 22) “vale-se de questionários e observação sistêmica”.

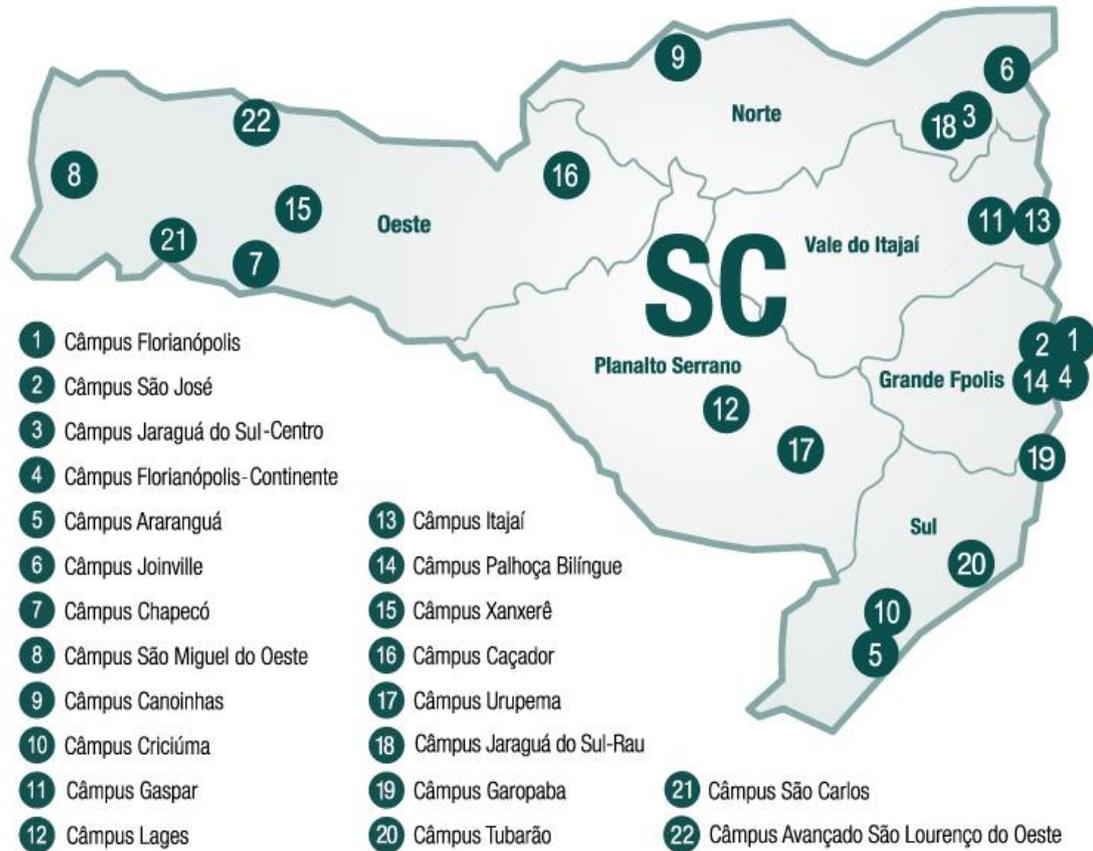
Destarte esta pesquisa se constitui pela identificação do perfil dos bibliotecários do IFSC, a caracterização da educação continuada desses profissionais e a descrição dos fatores motivacionais para a busca por educação continuada, a partir dos dados coletados por meio dos instrumentos de pesquisa adotados e procedimentos bem definidos.

3.2 UNIVERSO E PARTICIPANTES DA PESQUISA

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) foi criado pela Lei Federal n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.

Oferta cursos nos seguintes níveis: qualificação profissional, educação de jovens e adultos, cursos técnicos e superiores e de pós-graduação lato e stricto sensu, exercendo papel fundamental na educação profissional e tecnológica catarinense. Está presente em todas as regiões de Santa Catarina com 22 câmpus distribuídos pelo Estado e a reitoria localizada na capital Florianópolis, Figura 4.

Figura 4 - Mapa de Santa Catarina com a distribuição dos câmpus do IFSC



Fonte: Instituto Federal de Santa Catarina, 2022.

Todos os câmpus possuem uma biblioteca, estas formam o Sistema de Bibliotecas Integradas (SiBI/IFSC) junto com a coordenação do SiBI que exerce sua função na reitoria. Conforme dados coletados em 2022, o SiBI/IFSC tem 37 bibliotecários em seu quadro de servidores distribuídos pelas 6 regiões do Estado conforme dados apresentados no Quadro 11 .

Quadro 11– Distribuição dos bibliotecários do IFSC pelos câmpus e regiões do Estado.

Região do Estado	Câmpus de Lotação	N.º de Bibliotecário (câmpus)	Total Bibliotecários (região)
Grande Florianópolis	CERFEAD	1	16
	Florianópolis	7	
	Fpolis Continente	2	
	Garopaba	1	
	Palhoça Bilingue	1	
	São José	2	
	Reitoria	2	
Norte	Canoinhas	1	6
	Jaraguá do Sul	2	
	Jaraguá do Sul RAU	1	

	Joinville	2	
Oeste	Caçador	1	5
	Chapecó	1	
	São Carlos	1	
	São Lourenço do Oeste	-	
	São Miguel do Oeste	1	
	Xanxerê	1	
Planalto Serrano	Lages	2	3
	Urupema	1	
Sul	Araranguá	2	4
	Criciúma	1	
	Tubarão	1	
Vale do Itajaí	Gaspar	1	3
	Itajaí	2	

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Para definir a totalidade de participantes da pesquisa, foi excluída a pesquisadora, dessa forma (36) bibliotecários puderam colaborar respondendo ao questionário e à entrevista. Com relação ao questionário pretendia-se aplicar o questionário a todos os (36) profissionais, entretanto vinte e oito (28) responderam, o que corresponde a aproximadamente 85% do grupo de bibliotecários do IFSC.

Quanto à entrevista, foi realizada uma seleção intencional de participantes, ou seja, amostragem intencional. De acordo com Creswell e Clark (2013, p. 157) “a amostragem intencional [...] significa que os pesquisadores selecionaram intencionalmente os participantes que experienciaram o fenômeno central ou o conceito-chave que está sendo explorado no estudo”.

Os entrevistados foram selecionados a partir de três características necessárias para contribuir com respostas para o problema de pesquisa e seus objetivos. A partir das respostas do questionário, foram identificados e selecionados os bibliotecários com o seguinte perfil:

- a) Atingiram o nível IV de progressão por capacitação;
- b) Completaram mais de 5 anos de Instituição;
- c) Concluíram cursos de pós-graduação.

Entre os 28 bibliotecários que responderam ao questionário, foram identificados 21 profissionais com o perfil desejado para a realização da etapa da entrevista. Depois de identificados esses profissionais, optou-se por realizar um recorte geográfico para que houvesse representatividade de todas as 6 regiões do

Estado com campus do IFSC, selecionando 1 bibliotecário por região (Grande Florianópolis, Norte, Oeste, Planalto Serrano, Sul e Vale do Itajaí).

A partir das respostas do questionário foi possível atingir um dos objetivos específicos da pesquisa, identificar o perfil dos bibliotecários do IFSC. Identificados os perfis, foi possível selecionar àqueles que poderiam contribuir, por meio de entrevista, com o alcance de outro objetivo da pesquisa, descrever, na perspectiva dos bibliotecários, os fatores motivacionais para a educação continuada e construir possíveis respostas ao problema de pesquisa.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DADOS

Numa pesquisa é necessário explicitar como os dados foram coletados, assim como os procedimentos adotados para sua análise.

3.3.1 Instrumentos de coleta dos dados

Os dados formam uma parte essencial de qualquer pesquisa, seja representado numericamente, como na pesquisa quantitativa, ou em palavras, como na pesquisa qualitativa (GIL, 2021).

3.3.1.1 Questionário

Para a obtenção dos dados quantitativos foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário estruturado (APÊNDICE A), com 25 perguntas fechadas no formato de múltipla escolha e 08 afirmativas utilizando a escala Likert.

O questionário foi elaborado no *Google Forms*. Destaca-se a praticidade como vantagem da utilização dessa ferramenta para a pesquisa acadêmica. O pesquisador pode enviar por *e-mail* ou *link* aos participantes da pesquisa que poderão responder de qualquer lugar.

Os resultados de pesquisa do *Google Forms* também são listados como uma vantagem, “pois estes se organizam em forma de gráficos e planilhas, proporcionando um resultado quantitativo de forma mais prática e organizada, facilitando a análise dos dados” Mota (2019, p. 373).

O *Google Forms* além de permitir o acesso qualquer local, basta ter acesso à *internet*, também possibilita que o participante da pesquisa responda a qualquer hora. As vantagens dessa ferramenta na pesquisa acadêmica são percebidas tanto

para o pesquisador quanto para os participantes do estudo, principalmente na coleta e na análise de dados estatísticos, facilitando o processo de pesquisa.

Os participantes responderam ao questionário entre os dias 03 de fevereiro e 17 de abril de 2023. O Quadro 12 apresenta o perfil dos participantes.

Quadro 12 - Perfil dos participantes que responderam ao questionário

Participante	Sexo	Faixa etária	Estado civil	Escolaridade
01	Feminino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
02	Feminino	18 a 30	Casado (a) / União Estável	-
03	Feminino	41 a 50	Solteiro (a)	Especialização
04	Feminino	Acima de 50	Solteiro (a)	Especialização
05	Masculino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Especialização
06	Feminino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
07	Masculino	31 a 40	Casado (a) / União Estável	Especialização
08	Feminino	41 a 50	Divorciado (a) / Separado (a)	Especialização
09	Feminino	41 a 50	Solteiro (a)	Especialização
10	Feminino	31 a 40	Casado (a) / União Estável	Mestrado
11	Masculino	31 a 40	Solteiro (a)	Mestrado
12	Feminino	31 a 40	Casado (a) / União Estável	Doutorado
13	Feminino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
14	Feminino	31 a 40	Divorciado (a) / Separado (a)	Mestrado
15	Feminino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
16	Feminino	31 a 40	Casado (a) / União Estável	Especialização
17	Feminino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
18	Feminino	31 a 40	Outra	Mestrado
19	Feminino	31 a 40	Solteiro (a)	Doutorado
20	Feminino	41 a 50	Divorciado (a) / Separado (a)	Especialização
21	Feminino	41 a 50	Solteiro (a)	Mestrado
22	Masculino	31 a 40	Solteiro (a)	Mestrado
23	Feminino	Acima de 50	Divorciado (a) / Separado (a)	Mestrado
24	Feminino	18 a 30	Solteiro (a)	Mestrado
25	Feminino	31 a 40	Casado (a) / União Estável	Mestrado
26	Feminino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
27	Masculino	41 a 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado
28	Masculino	Acima de 50	Casado (a) / União Estável	Mestrado

Fonte: elaborado pela autora (2023).

A fim de obter dados para alcançar os objetivos da pesquisa, as perguntas do questionário foram divididas em 3 seções, Quadro 13:

Quadro 13 - Seções do questionário

Parte I	Perfil dos bibliotecários do IFSC
Parte II	Caracterização da educação continuada dos bibliotecários do IFSC
Parte III	Motivações para busca por educação continuada

Fonte: elaborado pela autora (2022).

a) A primeira parte buscou identificar o perfil dos profissionais e as 10 questões foram feitas a fim de responder sobre: sexo, faixa etária, estado civil, salário mensal, região do Estado do campus de lotação, se ocupa cargo de gestão, tempo de trabalho na instituição, tempo de formação na área da Biblioteconomia, tempo de atuação na área de formação, nível na carreira que ocupa e se exerce cargo de gestão;

b) A segunda parte teve intuito de obter dados para caracterizar a educação continuada dos bibliotecários, assim as 15 perguntas tiveram como objetivo identificar: se esses profissionais conhecem as possibilidades que o PCCTAE apresenta com relação aos cursos previstos para atender aos requisitos da: *progressão por capacitação* (cursos presenciais e a distância aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos). E do *incentivo à qualificação* (especialização, mestrado e doutorado); Quais programas de mestrado e doutorado estão matriculados ou concluíram; se iniciaram a pós-graduação antes ou após ingresso no IFSC;

c) A terceira e última parte é composta de 8 afirmativas relacionadas às motivações para busca por educação continuada. Optou-se pelo uso da escala Likert, por ser uma escala muito utilizada nas pesquisas que têm intenção de conhecer, por exemplo, a opinião, a satisfação ou preferências dos entrevistados com relação a um determinado assunto.

As questões desta terceira parte do questionário foram elaboradas com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e de acordo com as afirmativas utilizadas na pesquisa de Bredan Junior e Oliveira (2009) intitulada “Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional”. As afirmativas dizem respeito a fatores motivacionais (intrínsecos) e higiênicos (extrínsecos) propostos pela teoria e que exercem influência sob os indivíduos.

Para que as afirmativas estivessem de acordo com um dos objetivos desta pesquisa, “identificar as motivações dos bibliotecários na busca por educação continuada”, cada afirmação foi vinculada ao fator a que mais se relacionam, e reunidas conforme o grupo de fatores ao qual pertencem, motivacionais (intrínsecos) ou higiênicos (extrínsecos).

O Quadro 14 apresenta essa organização, as questões afirmativas

classificadas conforme alguns os fatores propostos por Herzberg.

Quadro 14 - Classificação das afirmativas conforme os fatores de Herzberg

	Afirmativas relacionadas à educação continuada	Fatores de Herzberg
Fatores motivacionais intrínsecos	Meu trabalho condiz com minha qualificação profissional.	Trabalho em si
	Posso decidir sobre cursos e eventos que considero oportuno para a minha atuação profissional.	Responsabilidade
Fatores higiênicos Extrínsecos	A instituição financia cursos externos para minha educação continuada	Aperfeiçoamento
	Meu trabalho oferece oportunidades de progresso na carreira.	Progresso
	As políticas e normativas do IFSC facilitam a minha participação em cursos de mestrado e doutorado.	Políticas e normativas da instituição
	Minha chefia imediata apoia participação de cursos e eventos.	Relacionamento com superiores
	Posso contar com a ajuda dos meus colegas para participar de cursos e eventos.	Relacionamento com os pares
	Os benefícios financeiros previstos no PCCTAE, como progressão por capacitação e incentivo à qualificação influenciam na minha participação em eventos e realização de cursos.	Salário

Fonte: Adaptado de Bedran Junior, Oliveira (2009).

Sendo o primeiro grupo de afirmativas referentes aos fatores motivacionais, composto por (4) questões e o segundo relacionados aos fatores higiênicos, contando igualmente com (4) afirmativas.

Os participantes da pesquisa classificaram cada uma das (8) afirmativas, de acordo com o nível de concordância ou discordância com a mesma, considerando a realidade de seu trabalho, os incentivos e dificuldades para busca por educação continuada.

A escala Likert utilizada foi de 5 pontos, sendo essas as opções de resposta: 1 discordo totalmente; 2 discordo; 3 nem discordo e nem concordo; 4 concordo; 5 concordo totalmente.

3.3.1.2 Entrevista

Para a coleta de dados qualitativos foram realizadas as entrevistas com os 6 bibliotecários selecionados. As entrevistas foram realizadas de forma a garantir a confidencialidade das informações obtidas, não sendo divulgados os nomes dos entrevistados, sendo atribuídos a cada um deles os seguintes codinomes: Bibliotecária 1, Bibliotecária 2, Bibliotecária 3, Bibliotecária 4, Bibliotecária 5 e Bibliotecária 6.

As entrevistas foram preparadas a fim de obter respostas que auxiliassem a pesquisadora a atingir o objetivo de descrever, na perspectiva dos bibliotecários, os fatores motivacionais para a educação continuada.

Nas palavras de Mazucato (2018, p. 47)

uma pesquisa que pretenda compreender a motivação de um fenômeno precisa, necessariamente, apontar na metodologia alguma técnica que consiga captar as “motivações” (as entrevistas, por exemplo, se enquadrariam neste caso).

As entrevistas foram realizadas no mês de agosto de 2023 de forma remota pelo *Google Meet*, serviço de comunicação por vídeo desenvolvido pelo *Google*. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, utilizou-se o serviço de transcrição de vídeos e áudios da plataforma *Reshape*.

Os trechos das entrevistas, utilizados no capítulo de análise e discussão dos dados, que, eventualmente, poderiam comprometer a identidade dos entrevistados, foram substituídos pelo símbolo [...].

O Quadro 15 apresenta mais informações sobre o perfil dos entrevistados e detalhes técnicos das entrevistas.

Quadro 15 – Perfil dos entrevistados e detalhes técnicos das entrevistas

Entrevistado	Perfil				Detalhes da entrevista		
	Gênero	Idade	Estado civil	Nível de escolaridade	Data	Duração (minutos)	Canal
Bibliotecária 1	Fem	41	Casada	Mestrado	15/08	10:21	Online
Bibliotecária 2	Fem	46	Divorciada	Especialização	17/08	16:44	Online
Bibliotecária 3	Fem	41	Casada	Mestrado	18/08	26:14	Online
Bibliotecária 4	Fem	40	Divorciada	Mestrado	23/08	17:14	Online
Bibliotecária 5	Fem	39	Casada	Especialização	24/08	24:13	Online
Bibliotecária 6	Fem	54	Divorciada	Mestrado	28/08	14:32	Online

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Quanto à entrevista foi utilizado um roteiro semiestruturado (APÊNDICE B). De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 426) a entrevista semiestruturada se baseia “em um roteiro de assuntos ou perguntas e o entrevistador tem a liberdade de fazer outras perguntas para precisar conceitos ou obter mais informação sobre os temas desejados (...)”.

Assim como o questionário, parte da entrevista teve como base a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, fatores motivacionais (intrínsecos) e fatores higiênicos (extrínsecos). Além disso, foram incluídas no roteiro das entrevistas as duas perguntas que Herzberg formulou e utilizou nas entrevistas que serviram como base para o desenvolvimento de sua teoria, sendo as seguintes questões:

“Conte-me uma situação de trabalho que mais lhe trouxe satisfação”

“Conte-me que situação de trabalho lhe trouxe grande insatisfação”.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Sendo uma pesquisa de métodos mistos, optou-se pela análise dos dados sequencial. Primeiro foram analisados os dados quantitativos coletados por meio do questionário, que entre outros resultados, permitiu identificar o perfil desejado para realização das entrevistas, depois foram analisados os dados qualitativos.

De acordo com Cresweel e Clark (2013, p. 112) numa pesquisa de métodos mistos, esse seria um projeto sequencial explanatório.

O projeto explanatório é implementado em duas fases distintas. A primeira fase envolve coletar e analisar dados quantitativos. Com base em uma necessidade de entender melhor os resultados quantitativos, o pesquisador implementa uma segunda fase, qualitativa, que se destina a ajudar a explicar os resultados quantitativos iniciais.

Ambas as análises dos dados, quantitativa e qualitativa, compreendem etapas necessárias para o seu desenvolvimento. Cresweel e Clark (2013, p. 183) descrevem esse percurso: “preparar os dados para análise, explorar os dados, analisar os dados, representar a análise, interpretar a análise e validar os dados e as interpretações”.

Para análise dos dados quantitativos o pesquisador converte os dados coletados em uma forma possível para analisar, designando valores numéricos a

cada resposta, criando variáveis especiais. Optou-se pelo uso da estatística descritiva para analisar os dados quantitativos, considerando a intenção de descrever as características de uma população específica, os bibliotecários do IFSC.

Para análise dos dados qualitativos optou-se pela Análise de Conteúdo (Bardin, 2016).

Conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (BARDIN, 2016, p. 48)

A análise de conteúdo possui três etapas (Bardin, 2016):

Quadro 16 Etapas da análise de conteúdo

Pré análise	Consiste na escolha dos documentos que serão analisados, formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final.
Exploração do material	É a fase de análise propriamente dita. Consiste essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas.
Tratamento dos resultados obtidos e interpretação	Os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos.

Fonte: Elaborado pela autora com base em (Bardin, 2016)

3.4.1 Análise dos dados quantitativos

A análise dos dados quantitativos obtidos por meio do questionário aplicado foi realizada com base na estatística descritiva que “trabalha com organização e apresentação dos dados” (Akamine; Yamamoto, 2013, p. 23).

Os dados quantitativos podem apresentar variáveis qualitativas ou variáveis quantitativas. De acordo com Akamine e Yamamoto, (2013, p. 15) as variáveis são as características “dos elementos de uma população ou de uma amostra, que pode assumir diferentes valores numéricos ou não numéricos, e que interessa ao estudo”.

Nesta pesquisa, com relação aos dados quantitativos, foram identificadas apenas variáveis qualitativas. As variáveis são qualitativas, quando os resultados são associados a categorias, rótulos ou classes (Akamine e Yamamoto, 2013).

Podemos classificar as variáveis qualitativas como nominais, quando não

existe ordenação entre as categorias e ordinais, quando existe uma ordenação entre as categorias.

Foram identificadas na Parte I do questionário, nas 10 primeiras questões as seguintes variáveis qualitativas nominais e ordinais, Quadro 17:

Quadro 17 – Variáveis qualitativas nominais e ordinais identificadas na Parte I

Parte I do Questionário – Perfil dos Bibliotecários do IFSC		
Pergunta	Alternativas (Variáveis)	Tipo de Variável
1. Sexo	Feminino Masculino	Nominal
2. Tempo de formado(a) no curso de graduação em Biblioteconomia ou Ciência da Informação?	Até 11 meses 1 a 4 anos e 11 meses 5 a 8 anos e 11 meses 9 a 12 anos e 11 meses 13 a 16 anos e 11 meses Acima de 17 anos	Ordinal
3. Faixa etária	18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos Acima de 50 anos	Ordinal
4. Estado civil	Casado(a)/União estável Divorciado(a)/Separado(a) Viúvo(a).	Nominal
5. Faixa salarial mensal (salário mínimo, s.m. R\$1.302,00)	3 a 4 s.m. 5 a 6 s.m. 7 a 8 s. m. Acima de 8 s. m.	Ordinal
6. Em qual região do Estado está localizado o seu campus/reitoria de lotação?	Grande Florianópolis Norte Oeste Planalto Serrano Sul Vale do Itajaí	Nominal
7. Ocupa atualmente cargo de gestão?	Sim Não	Nominal
8. Se a resposta a questão anterior foi SIM, indique o cargo de gestão que ocupa atualmente	Coordenador(a) de Biblioteca Outro cargo de gestão Não se aplica	Nominal
9. Tempo de serviço no IFSC	Até 11 meses 1 a 2 anos e 11 meses 3 a 4 anos e 11 meses 5 a 7 anos e 11 meses 8 a 10 anos e 11 meses 11 a 13 anos e 11 meses Acima de 14 anos	Ordinal
10. Com relação a progressão por capacitação, prevista no PCCTAE, qual nível você ocupa atualmente?	Nível I Nível II Nível III Nível IV	Ordinal

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No que se refere a Parte II do questionário, formada por 17 questões, foram identificadas as variáveis qualitativas nominais e as variáveis qualitativas ordinais a seguir, Quadro 18:

Quadro 18 - Variáveis qualitativas nominais e ordinais identificadas na Parte II

Parte II do Questionário – Educação Continuada		
Pergunta	Alternativas (Variáveis)	Tipo de Variável
11. Com relação ao conteúdo do plano de carreira e cargos dos servidores técnicos administrativos em educação PCCTAE qual o seu nível de conhecimento?	Ruim Razoável Bom Muito Bom Excelente	Ordinal
12. Selecione os tipos de atividades que você participou e utilizou a certificação para a progressão por capacitação prevista no PCCTAE	Cursos presenciais Cursos à distância Aprendizagem em serviço Grupos formais de estudos Intercâmbios Estágios Participação em eventos Não se aplica	Nominal
13. Se você concluiu todos os quatro níveis previstos na progressão por capacitação, selecione as atividades que você ainda participa pelo menos uma vez ao ano.	Cursos presenciais Cursos à distância Aprendizagem em serviço Grupos formais de estudos Intercâmbios Estágios Participação em eventos Não se aplica	Nominal
14. Possui título de especialista	Sim Não	Nominal
15. Se possui especialização, o IFSC considerou (para fins do incentivo à qualificação) que o curso tem relação direta com a sua atuação?	Sim Não Não se aplica	Nominal
16. Caso você tenha concluído curso de especialização indique se iniciou após ingresso no IFSC.	Iniciei após ingresso no IFSC Iniciei antes de ingressar no IFSC Não se aplica	Nominal
17. Possui título de mestre	Sim Não	Nominal
18. Se possui mestrado, o IFSC considerou (para fins do incentivo à qualificação) que o curso tem relação direta com a sua atuação?	Sim Não Não se aplica	Nominal
19. Se possui mestrado, indique a modalidade do programa que cursou.	Não se aplica Acadêmico Profissional	Nominal

20. Caso você tenha concluído curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado) indique se iniciou após ingresso no IFSC.	Iniciei após ingresso no IFSC Iniciei antes de ingressar no IFSC Não se aplica	Nominal
21. Possui título de doutor(a)?	Sim Não	Nominal
22. Se possui doutorado, o IFSC considerou (para fins do incentivo à qualificação) que o curso tem relação direta com a sua atuação?	Sim Não Não se aplica	Nominal
23. Caso você tenha concluído curso de doutorado indique se iniciou após ingresso no IFSC	Iniciei após ingresso no IFSC Iniciei antes de ingressar no IFSC Não se aplica	Nominal
24. Está matriculado em algum curso de pós-graduação neste momento? Se sim, indique.	Especialização Mestrado Doutorado Não se aplica	Ordinal
25. Se você ainda não iniciou um curso de pós-graduação stricto sensu (MESTRADO), selecione a opção com a qual se identifica.	Nunca tentei ingressar em programas de mestrado; Participei de processo seletivo e não passei; Participei de processo seletivo, passei e desisti; Não se aplica	Nominal
26. Se você ainda não iniciou um curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado), selecione a opção com a qual se identifica.	Nunca tentei ingressar em programas de mestrado; Participei de processo seletivo e não passei; Participei de processo seletivo, passei e desisti; Não se aplica	Nominal
27. Se você passou em processo seletivo para doutorado e desistiu, informe o motivo*.	*Questão aberta e não houve respostas	

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

A partir do uso do *Google forms* foi possível visualizar as respostas dos participantes em forma de planilha, denominada nesta pesquisa como planilha de dados (APÊNDICE C). A partir da planilha de dados foi possível recuperar as variáveis e iniciar o tratamento dos dados quantitativos da pesquisa.

De acordo com Reis e Reis (2002, p. 8) para organizar os dados quantitativos com variáveis qualitativas

é usual fazer uma tabela de frequências [...] Cada categoria da variável [por exemplo] sexo (feminino,

masculino) é representada numa linha da tabela. Há uma coluna com as contagens [de uma população] (frequência absoluta) e outra com os percentuais que essas contagens representam no total [da população] (frequência relativa). Esse tipo de tabela representa a distribuição de frequências [de uma população] segundo [uma variável, que neste exemplo seria sexo].

Destarte, foram feitas tabelas de frequências das variáveis identificadas nas Partes I e II do questionário e a partir dessas tabelas gerados os gráficos.

Com relação aos gráficos, segundo Reis e Reis (2002, p. 9)

A visualização da distribuição de frequências de uma variável fica mais fácil se fizermos um gráfico a partir da tabela de frequências. Existem vários tipos de gráficos, dependendo do tipo de variável a ser representada. Para as variáveis do tipo qualitativas, [sugere-se] dois tipos de gráficos: os de setores [mais conhecidos como gráficos de pizza ou torta, [...] em setores (fatias), um para cada categoria, que serão proporcionais à frequência daquela categoria] e os de barras.

Para as questões que se optou pelo uso de gráfico, usou-se o modelo de pizza para as variáveis qualitativas nominais e o gráfico de barras para as variáveis qualitativas ordinais.

Para apresentar os resultados da Parte III do questionário, composta pelas 8 afirmativas em que foram utilizadas a escala Likert, foi elaborado um gráfico de barras empilhadas para comparar a frequência de respostas aos itens que compõe a escala. Dessa forma, foi possível visualizar os níveis de concordância ou discordância dos bibliotecários com relação a cada uma das 8 afirmativas. Também foram criados gráficos de barras para cada um das afirmativas e apresentados em diferentes subseções.

3.4.2 Análise dos dados qualitativos

Os dados qualitativos foram obtidos por meio das entrevistas realizadas com seis profissionais bibliotecárias do IFSC. Todas as entrevistas foram transcritas e submetidas à Análise de Conteúdo, de acordo com as etapas descritas por Bardin (2004, p. 40)

A análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do

conteúdo das mensagens. Mas isso não é suficiente para definir a especificidade da análise de conteúdo. [...] A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não.) [...] O aspecto inferencial da análise de conteúdo que, acrescido das outras características, fundamenta a sua unidade e a sua especificidade.

3.4.2.1 Codificação, categorização e inferência

Optou-se pela codificação dedutiva, onde os códigos utilizados para identificar e selecionar as unidades de registros foram previamente identificados a partir da revisão de literatura. A unidade de registro utilizada nesta pesquisa foi tema, destarte trechos das transcrições das entrevistas foram identificados, selecionados e recortados a partir dos temas anteriormente estabelecidos: fatores de motivação intrínseca e fatores de motivação extrínseca.

O Quadro 19 apresenta os códigos descritivos utilizados para análise das entrevistas transcritas e reunidos em duas categorias: fatores motivacionais ou intrínsecos e fatores higiênicos ou extrínsecos. Foram utilizados os fatores apresentados por Maslow em sua Teoria das Necessidades e por Herzberg em sua Teoria dos Dois Fatores.

Quadro 19 – Códigos identificados na literatura para análise dedutiva das entrevistas transcritas

Tema/ Categoria	Códigos para análise dedutiva	
	<i>Teoria de Maslow</i>	<i>Teoria de Herzberg</i>
Fatores motivacionais ou intrínsecos	Social Estima Autorrealização	Realização Reconhecimento Trabalho em si Responsabilidade Aperfeiçoamento Progresso Desenvolvimento pessoal
Fatores higiênicos ou extrínsecos	Fisiológica Segurança	Políticas administrativas Salário Benefícios sociais Regulamentos Condições físicas e ambientais de trabalho Relacionamento com colegas Relacionamento com superiores Segurança

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Entre os códigos descritivos apresentados no Quadro 19, os códigos identificados em trechos das entrevistas referentes à categoria fatores motivacionais ou intrínsecos foram: *reconhecimento*, *aperfeiçoamento* e *autorrealização*. E referentes à categoria fatores higiênicos ou extrínsecos foram: *salário* e *políticas administrativas* (licença capacitação).

Dessa forma foi possível fazer a categorização, uma das etapas da análise de conteúdo descritas pela Bardin.

A análise de conteúdo é um método científico sistematizado muito utilizado nas pesquisas qualitativas e possibilita duas abordagens dos dados qualitativos: quantitativa e qualitativa. No caso de entrevistas, por exemplo, a abordagem quantitativa contabiliza a frequência que um termo, palavra ou código é citado pelos entrevistados. E a abordagem qualitativa analisa se o termo aparece ou não nas fala dos entrevistados.

Considerando que a pesquisa pretendeu descrever os fatores motivacionais para a educação continuada dos bibliotecários do IFSC, sob a perspectiva deles, a abordagem qualitativa se apresentou como a mais apropriada considerando que para essa pesquisa importava identificar todos os fatores motivacionais encontrados na literatura e reconhecidos nas falas dos entrevistados e não a quantidade de vezes que os fatores foram mencionados.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Após a qualificação o projeto de pesquisa foi submetido ao conselho de ética da UFSC e do IFSC. (APÊNDICE D)

Com relação a ética em pesquisa, foram seguidas as seguintes legislações:

- a) Resolução n. 466 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), de 12 de dezembro de 2012 que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.
- b) Resolução n. 510 do CNS, de 07 de abril de 2016 que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana.
- c) Ofício circular n. 2/2021/CONEP/SECNS/MS com orientações para

procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

- d) Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, é a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo está dividido em três partes e tem por objetivo analisar e discutir os resultados encontrados através da análise dos dados quantitativos (questionário) e dos dados qualitativos (entrevista).

A **Parte I** apresenta o perfil dos bibliotecários do IFSC. Na **Parte II** é caracterizada a educação continuada desses profissionais. E a **Parte III**, descreve, na perspectiva dos bibliotecários, os fatores motivacionais para a educação continuada, diferenciando os fatores intrínsecos e extrínsecos.

4.1 PARTE I: PERFIL DOS BIBLIOTECÁRIOS DO IFSC

Ao conhecer o perfil dos bibliotecários do IFSC pretendeu-se relacionar características destes profissionais com as motivações, facilidades e dificuldades encontradas por cada perfil para a busca por educação continuada.

4.1.1 Sexo

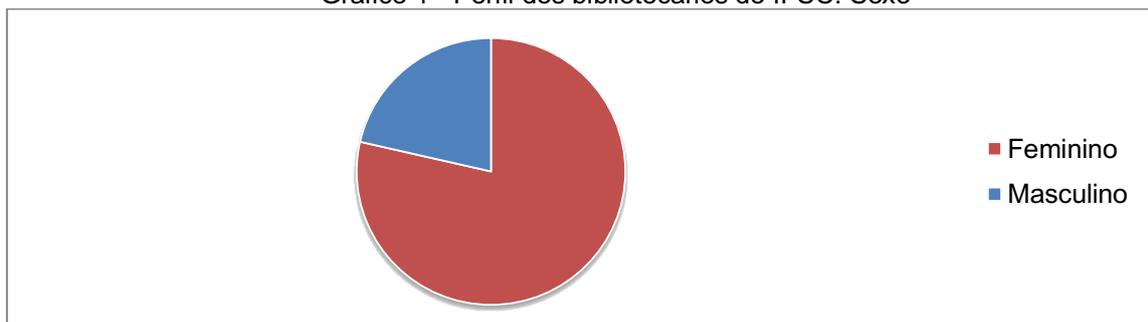
De acordo com a Tabela 1 e a representação dos seus dados no Gráfico 1, na instituição há uma predominância de profissionais bibliotecárias, o que confirma o descrito na literatura e reflete o cenário do mercado de trabalho dessa área.

Tabela 1 – Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais referentes a sexo

Sexo	Frequência	Frequência relativa	Porcentagem
Feminino	22	0,786	78,57%
Masculino	6	0,214	21,43%
Soma =	28	1	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 1 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Sexo



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Pesquisas evidenciam a predominância das mulheres na área da Biblioteconomia, como na dissertação de Troglia (2014, p.59), o autor afirma que “apesar do crescente número de profissionais do sexo masculino, a área ainda tem uma grande parte de bibliotecárias mulheres”, realidade constatada no IFSC.

A predominância feminina também é observada na academia. Pires (2016) aponta em sua dissertação que existe apesar do aumento de homens nos cursos de Biblioteconomia, porém ainda com a predominância de mulheres, Pires (2016, p. 66) compartilhou em sua dissertação que

O número de graduados em Biblioteconomia nas 12 universidades pesquisadas confirma a tendência observada no cotidiano e nas pesquisas (SOARES, XAVIER JUNIOR, PIRES, 2010; FERREIRA, 2009; SOUSA, 2014) de aumento da procura e da presença masculina ao longo do tempo. Entretanto, em números percentuais, observa-se que ainda se constata alta feminilização dos cursos de Biblioteconomia no país.

As realidades apresentadas por Troglia (2014) e Pires (2016), são percebidas também no curso de Biblioteconomia da Universidade Federal de Santa Catarina. Conforme dados obtidos no *site* do curso, nos últimos dois semestres, 2022/2 e 2023/1, ingressaram como alunos regulares, um total de 44 discentes, destes apenas 22,72% são do sexo masculino.

4.1.2 Tempo de formação em Biblioteconomia

Com relação ao tempo de formação como bachareis em Biblioteconomia, é possível observar na Tabela 2 e Gráfico 2 que a 44,44% dos bibliotecários do IFSC concluiu a graduação até o ano de 2010 e nenhum deles é recém formado.

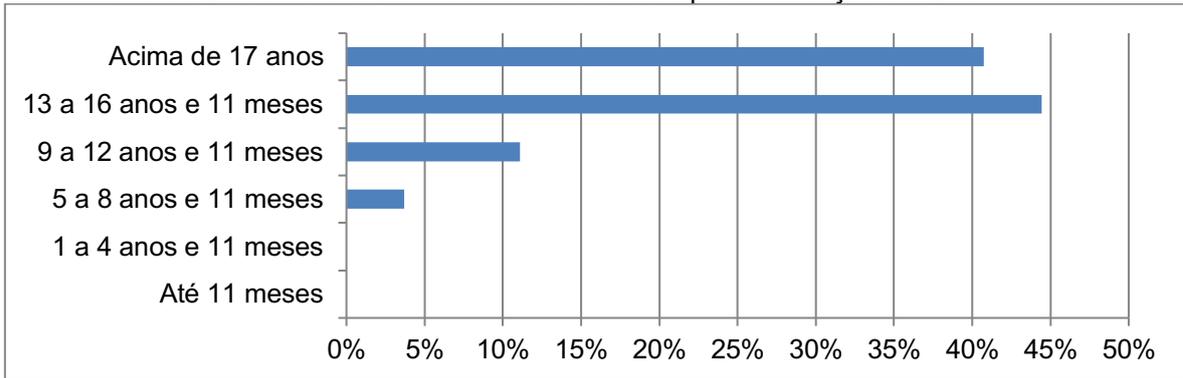
Tabela 2 – Tabela de frequência para as variáveis qualitativas ordinais relativas a tempo de formação

Tempo de formado	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Até 11 meses	0	0	0,00%
1 a 4 anos e 11 meses	0	0	0,00%
5 a 8 anos e 11 meses	1	0	3,70%
9 a 12 anos e 11 meses	3	0	11,11%
13 a 16 anos e 11 meses	12	0	44,44%
Acima de 17 anos	11	0	40,74%
Soma =	27*	1	100,00%

* 1 participante não respondeu essa questão

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 2 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Tempo de formação em Biblioteconomia



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Entre os bibliotecários respondentes, apenas 1 concluiu a graduação entre 5 a 8 anos e 11 meses, ou seja, entre 2015 e 2018.

4.1.3 Faixa etária

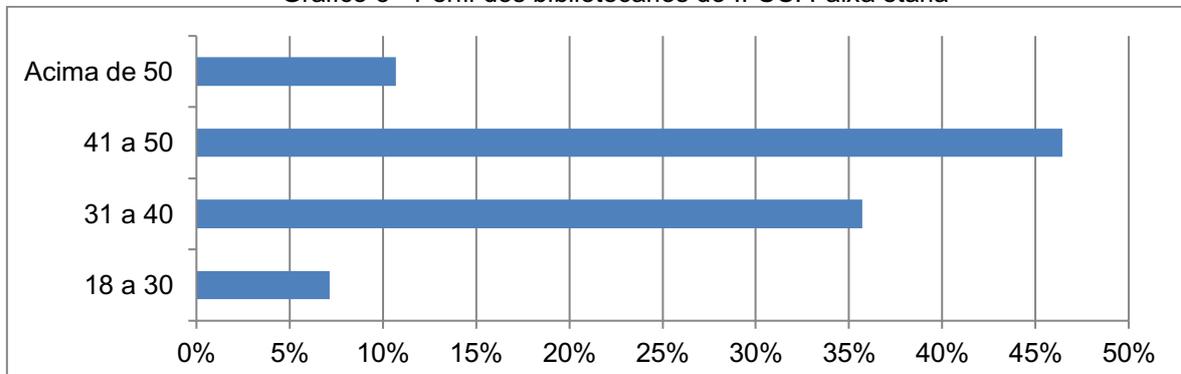
Com relação a idade dos bibliotecários do IFSC, a Tabela 3 e seus dados representados no Gráfico 3 mostram que 46,43% se encontra na faixa etária entre 41 e 50 anos.

Tabela 3 Tabela de frequência para as variáveis qualitativas ordinais referentes a faixa etária

Faixa etária	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
18 a 30	2	0,071	7,14%
31 a 40	10	0,357	35,71%
41 a 50	13	0,464	46,43%
Acima de 50	3	0,107	10,71%
Soma =	28	1	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 3 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

É possível concluir que o grupo de bibliotecários é formado majoritariamente por adultos entre 30 e 50 anos.

4.1.4 Estado civil

A pergunta sobre o estado civil teve como objetivo identificar possíveis relações entre essa situação e a busca por educação continuada e as nomeações em cargos de gestão, considerando que a literatura constata que o casamento apresenta implicações relevantes na ocupação do tempo entre os casais, especialmente com relação a divisão entre o trabalho e as tarefas domésticas. Desta forma para um dos cônjuges incluir um curso formal de educação continuada ou assumir cargos de gestão, pode ser mais um desafio ou até mesmo inviável.

Culturalmente as mulheres são as responsáveis por, além de trabalhar fora, ocupar-se das tarefas domésticas e com os filhos. Fato que merece atenção e conforme afirma Uhr (2019, p. 1043) existe a preocupação de que a divisão das tarefas seja baseada puramente no gênero e não na produtividade, o que impactaria na participação das mulheres no mercado de trabalho, na desigualdade de renda entre os gêneros [...].

Browning et al. (2014) mostram que o estado civil está fortemente correlacionado com a repartição do tempo de trabalho e os salários que os indivíduos recebem. Assim, em comparação com os solteiros, homens casados trabalham mais no mercado e têm salários maiores, enquanto as mulheres casadas trabalham menos no mercado, recebendo salários menores.

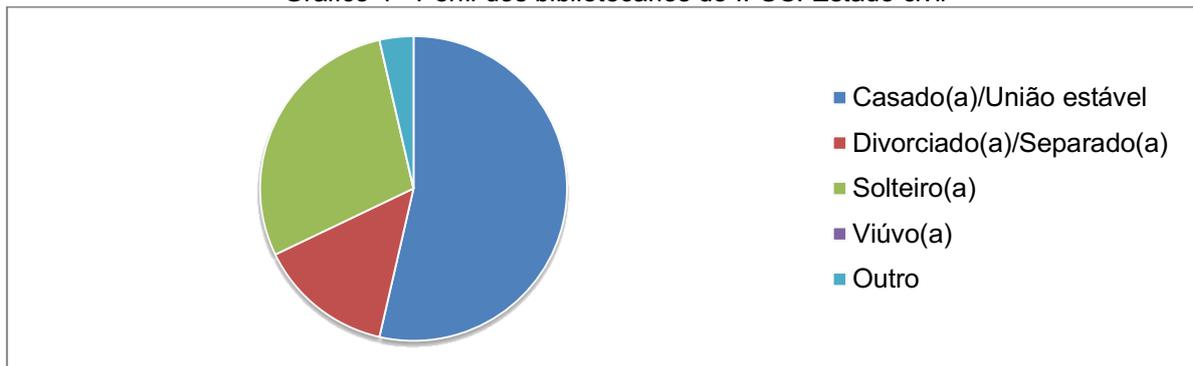
Entre os bibliotecários do IFSC, conforme os dados da Tabela 4 e representados no Gráfico 4, a maioria é casado(a).

Tabela 4 – Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais relativas ao estado civil

Estado Civil	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Casado(a)/União estável	15	0,536	53,57%
Divorciado(a)/Separado(a)	4	0,143	14,29%
Solteiro(a)	8	0,286	28,57%
Viúvo(a)	0	0,000	0,00%
Outro	1	0,036	3,57%
Soma =	28	1	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 4 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Estado civil



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ao consultar a planilha de dados do questionário aplicado, (APÊNDICE C) foi possível separar homens e mulheres. Desta forma do total de 28 bibliotecários, identificou-se que 22 são mulheres. Como o número de mulheres é maior do que o de homens julgou-se interessante analisar a relação entre o estado civil e a titulação das bibliotecárias do IFSC, Tabela 5.

Entre as 22 bibliotecárias, 11 são casadas ou em regime de união estável 6 solteiras e 4 divorciadas ou separadas judicialmente.

Tabela 5 - Relação do estado civil com a titulação acadêmica das bibliotecárias

Estado civil	Titulação	
	Especialização	Mestrado
Casadas ou em união estável	63%	81%
Divorciadas ou separadas	100%	50%
Solteiras	100%	66%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Segundo dados da Tabela 5, com relação a cursos de especialização, todas as bibliotecárias divorciadas ou separadas e as solteiras são especialistas, enquanto entre as casadas 63% tem esse título. Por outro lado entre as casadas ou em união estável 81% são mestres enquanto que entre as divorciadas ou separadas 50% possuem o título de mestre e 66% das solteiras cursaram mestrado.

4.1.5 Faixa salarial

O salário mínimo em 2022 foi fixado no valor de R\$1.302,00 (mil trezentos e dois reais), o questionário foi aplicado antes do novo valor apresentado em maio de 2023.

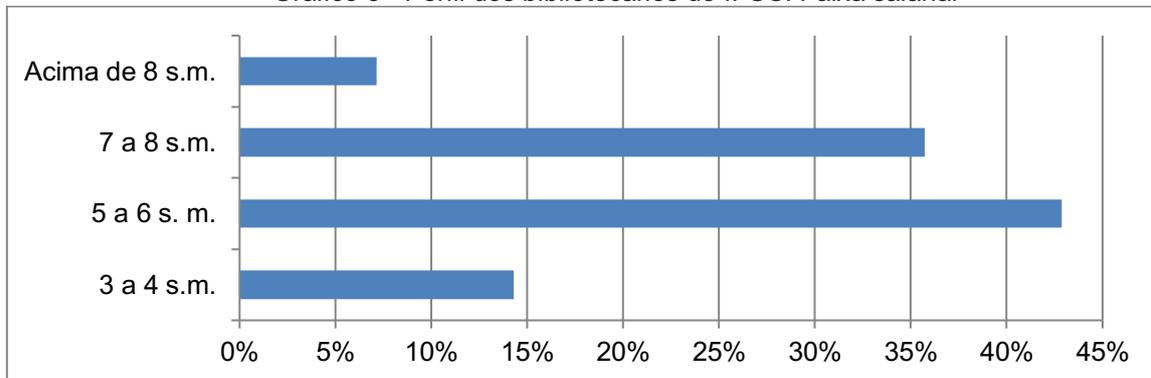
Conforme a Tabela 6 e a representação dos seus dados no Gráfico 5, 42,86% dos bibliotecários do IFSC recebe entre 5 e 6 salários-mínimos, o que corresponde a uma faixa salarial de R\$6.510,00 e R\$7.812,00.

Tabela 6 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas ordinais referentes à faixa salarial

Faixa Salarial	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
3 a 4 s.m.	4	0,143	14,29%
5 a 6 s. m.	12	0,429	42,86%
7 a 8 s.m.	10	0,357	35,71%
Acima de 8 s.m.	2	0,071	7,14%
Soma =	28	1	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 5 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Faixa salarial



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Apenas dois participantes recebem mais de 8 salários-mínimos, foi indentificado na planilha de dados que em comum são do sexo feminino, estão na faixa etária dos 31 a 40 anos, mais de 10 anos de instituição, alcançaram o nível máximo de progressão por capacitação, ou seja, o Nível IV e são as únicas com o título de doutoras do SiBI/IFSC.

Adicionalmente, o salário de todos os servidores ativos regidos pelo PCCTAE é composto pelo salário base e o vale alimentação que até a data de aplicação do questionário era de R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais), sofrendo reajuste em abril de 2023, passando para R\$ 658,00 (seiscentos e cinquenta e oito reais). Ainda poderão ser acrescidos, se devidos, ao salário dos servidores os seguintes auxílios: creche, saúde suplementar e transporte.

Os servidores com nível de escolaridade acima do exigido recebem adicionalmente um valor referente ao incentivo à qualificação, sendo uma porcentagem calculada sobre o salário base do profissional. No caso dos

bibliotecários é exigido curso de graduação em Biblioteconomia ou Ciência da Informação, neste caso o nível acima do exigido seriam os cursos de pós-graduação: especialização, mestrado ou doutorado.

Aos servidores que ocupam cargos de gestão como coordenadores são acrescidos os valores referentes à Função Gratificada das Instituições Federais de Ensino (FG), conforme valores apresentados na Figura 5.

Figura 5 - Tabela de Remuneração das Funções Gratificadas Das Instituições Federais De Ensino – FG (Redação dada pela Lei N.º 13.328, de 29 de julho de 2016)

NÍVEL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL
FG – 1	149,61	248,37	665,33	1.063,31
FG – 2	127,79	212,14	375,42	715,35
FG – 3	105,87	175,75	298,33	579,96
FG – 4	66,39	110,20	94,24	270,83
FG – 5	54,65	90,71	74,39	219,76
FG – 6	40,48	67,19	53,47	161,14
FG – 7	38,63	64,13	–	102,77
FG – 8	28,58	47,44	–	76,02
FG – 9	23,18	38,49	–	61,67

(*) Gratificação de atividade pelo desempenho de função (art. 15 da Lei Delegada n.º13 de 27 de agosto de 1992).

(**) Adicional de gestão educacional.

Fonte: Universidade Federal do Ceará, 2023.

No caso dos bibliotecários que assumiram a coordenação da biblioteca, recebem uma FG que pode ser no valor de R\$ 270,83 a R\$ 1.063,31. Cada campus determina em seu regimento interno a FG correspondente para cada coordenação.

4.1.6 Região do Estado em que está lotado

O IFSC divide os seus (22) vinte e dois campus por região, sendo estas: Grande Florianópolis, Norte, Oeste, Planalto Serrano, Sul e Vale do Itajaí.

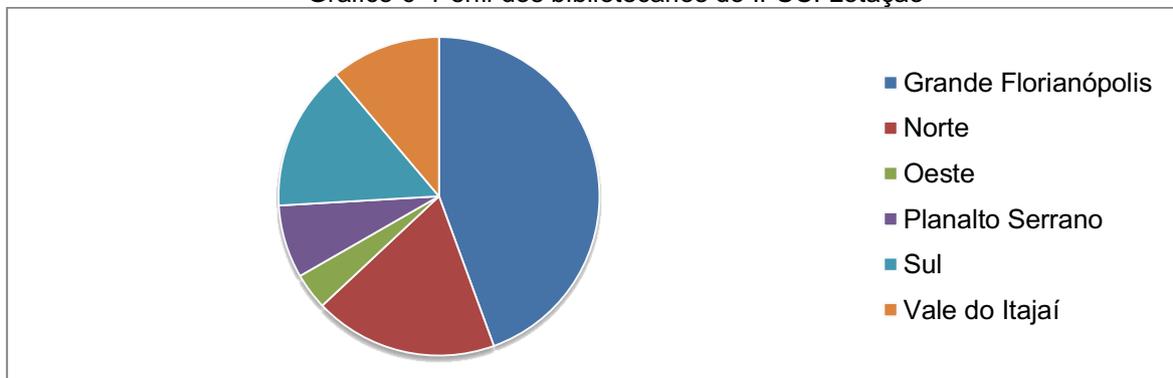
Tabela 7 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais referentes à região

Região	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Grande Florianópolis	12	0,444	44,44%
Norte	5	0,185	18,52%
Oeste	1	0,037	3,70%
Planalto Serrano	2	0,074	7,41%
Sul	4	0,148	14,81%
Vale do Itajaí	3	0,111	11,11%
Soma =	27*	1	100,00%

* 1 participante não respondeu essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 6- Perfil dos bibliotecários do IFSC: Lotação



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

De acordo com a Tabela 7 e seus dados representados no Gráfico 6 é possível verificar que a 44,44% dos bibliotecários está lotada na região da Grande Florianópolis. Esta região é formada pelos seguintes campuses: Florianópolis, Florianópolis-Continente, Garopaba, Palhoça-Bilingue, São José e pela reitoria localizada na capital catarinense.

4.1.7 Bibliotecário do IFSC em cargos de gestão

O bibliotecário é um profissional liberal, que pode atuar em diferentes locais onde a informação é o objeto de trabalho. Pode atuar como gestor de uma unidade de informação, coordenando e organizando as atividades relacionadas a esse ambiente. Para atuar como gestor precisa ter conhecimentos administrativos, técnicos e gerenciais, além disso, definir planos estratégicos, políticas e traçar metas.

Para Behr, Moro e Estabel (2008, p. 32) o bibliotecário gestor “exerce a função de administrador, o usuário é o cliente e o serviço oferecido é o produto”.

Ainda segundo os autores, nas bibliotecas ligadas a instituições de ensino, “o bibliotecário tem a função de gestor e de educador, buscando a oferta de serviços, através da avaliação no uso de ferramentas de gestão, e qualidade, propiciando o acesso e o uso da informação para todos”.

Como apresentado na subseção 4.1.5, que tratou da faixa salarial dos bibliotecários do IFSC, existe a função gratificada para coordenador de biblioteca, sendo que a mesma pode ser ocupada por qualquer servidor da Instituição, não sendo privativo ao bibliotecário. Nem todas as bibliotecas têm um coordenador do setor, sendo uma decisão da gestão do campus e não da reitoria.

De acordo com a Tabela 8 e os seus dados representados no Gráfico 7 é possível observar que a maioria dos bibliotecários, atualmente, não ocupa cargo de gestão por meio de FG.

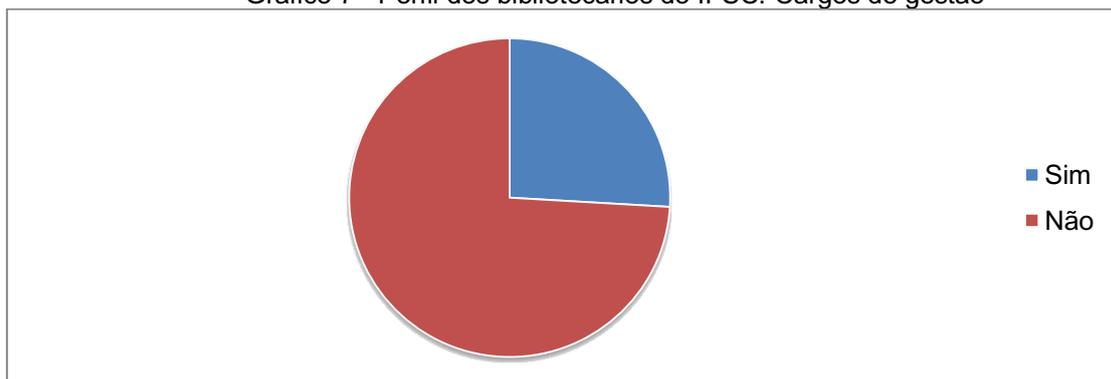
Tabela 8 – Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais (sim ou não) para indicar ocupação ou não de cargo de gestão.

Cargo de Gestão	Frequência	Freq. Relativa	Porcentagem
Sim	7	0,259	25,93%
Não	20	0,741	74,07%
Soma =	27*	1	100,00%

* 1 participante não respondeu essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 7 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Cargos de gestão



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Conforme a planilha de dados, entre os 27 bibliotecários apenas 7 ocupam cargo de gestão com FG no momento. Todos esses profissionais que são gestores foram nomeados para o cargo de Coordenadores de Biblioteca.

A partir das respostas às questões sobre sexo, o ano de formação, o ano de ingresso no IFSC e a titulação, tem-se o perfil dos atuais Coordenadores de

Biblioteca. Todos são bibliotecários, a maioria é do sexo feminino, formados na graduação de Biblioteconomia entre 2007 e 2010, mais de 14 anos de trabalho no IFSC.

4.1.8 Tempo de serviço no IFSC

O IFSC é uma instituição centenária, criada no ano de 1909, que por muitas décadas existiu apenas na cidade de Florianópolis. Depois de quase quatro décadas, em 1988 foi inaugurada a unidade de São José e em 1990 a unidade de Jaraguá do Sul. Em 2006 ocorre a primeira expansão, foram criadas mais 3 unidades nas cidades de Chapecó, Joinville e mais uma na capital catarinense, essa na região continental de Florianópolis.

Em 2008 um marco na história do IFSC, ocorre a mudança de nomenclatura de CEFET/SC para IFSC e mais oito campus foram inaugurados nas seguintes cidades: Caçador, Canoinhas, Criciúma, Gaspar, Itajaí, Lages, São Miguel do Oeste e Urupema. Em 2010 novos campus são implantados, sendo eles: campus Garopaba, campus Geraldo Werninghaus (em Jaraguá do Sul), Câmpus Palhoça Bilingue e o campus Xanxerê. Em 2015, foram inaugurados os seguintes campus: São Carlos, Tubarão, e o Câmpus Avançado São Lourenço do Oeste.

Conforme dados da Tabela 9 e sua representação no Gráfico 8 é possível observar que 37,04% desses bibliotecários atuam no IFSC a mais de 14 anos, ou seja, entraram na instituição como servidores antes de 2010, exatamente na mudança de CEFET/SC para IFSC, o que exigiu a contratação de mais servidores por conta dos novos campus inaugurados.

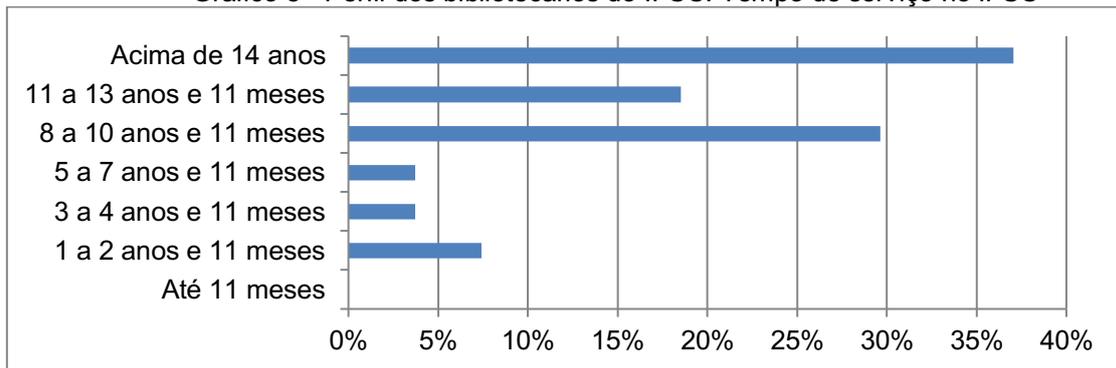
Tabela 9 – Tabela de frequência para as variáveis qualitativas ordinais para tempo de serviço no IFSC

Tempo de Serviço	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Até 11 meses	0	0,000	0,00%
1 a 2 anos e 11 meses	2	0,074	7,41%
3 a 4 anos e 11 meses	1	0,037	3,70%
5 a 7 anos e 11 meses	1	0,037	3,70%
8 a 10 anos e 11 meses	8	0,296	29,63%
11 a 13 anos e 11 meses	5	0,185	18,52%
Acima de 14 anos	10	0,370	37,04%
Soma =	27*	1	100,00%

*1 participante não respondeu a essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 8 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: Tempo de serviço no IFSC



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A partir de 2015 poucos profissionais foram contratados, apenas 4 bibliotecários tem menos de 8 anos de serviço no IFSC e a 37,04% dos profissionais entrou na instituição antes de 2014.

4.1.9 Nível na carreira com relação à progressão por capacitação

Na subseção 2.3.1.2 foi detalhado sobre o que é a progressão por capacitação e quais são os seus níveis, que variam do Nível I ao Nível IV.

A partir dos dados da Tabela 10 representados no Gráfico 9 observamos que 81,48% dos bibliotecários atingiram o Nível IV, sendo esse o nível máximo de progressão por capacitação.

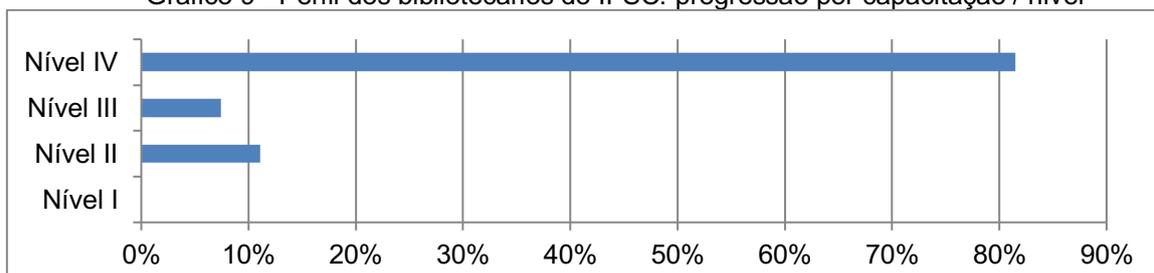
Tabela 10 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas ordinais para nível progressão por capacitação

Faixa Salarial	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Nível I	0	0,000	0,00%
Nível II	3	0,111	11,11%
Nível III	2	0,074	7,41%
Nível IV	22	0,815	81,48%
Soma =	27*	1	100,00%

*1 participante não respondeu.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 9 - Perfil dos bibliotecários do IFSC: progressão por capacitação / nível



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Analisando as repostas sobre o tempo de serviço no IFSC e o nível de progressão por capacitação atual do servidor, foi possível identificar que daqueles que estão no Nível II, dois bibliotecários têm menos de 5 anos de trabalho na Instituição e um bibliotecário mais de 14 anos de trabalho no IFSC.

Com relação aos dois bibliotecários que têm menos de 5 anos de exercício no IFSC e estão no Nível II da progressão por capacitação justifica-se pelo fato de que é obrigatório um intervalo de 18 (dezoito) meses entre as cinco progressões, ou seja são necessários pelo menos 5 anos de trabalho para atingir o último nível.

Quanto aos bibliotecários que tem mais de 14 anos de IFSC e encontram-se nos níveis II e III, estes têm tempo de trabalho necessário para atingir o Nível IV, porém não alcançaram, por outro lado todos esses três bibliotecários possuem pós-graduação, um dos profissionais é especialista e dois deles são mestres.

4.2 PARTE II: EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS BIBLIOTECÁRIOS DO IFSC

Com a caracterização da educação continuada dos bibliotecários foi possível identificar em quais áreas e quais tipos de cursos e eventos participam. Os resultados revelam como se mantêm atualizados e aperfeiçoam suas habilidades e competências profissionais. Possibilitou ainda identificar a titulação acadêmica dos profissionais bibliotecários do IFSC.

Mesmo diante de várias possibilidades de educação continuada, como aponta Santos (2022, p.138) em sua tese “os cursos de pós-graduação ainda são referência na área para qualificação de longo prazo para bibliotecários: cursos de especialização (*lato sensu*) e de pós-graduação (*stricto sensu*) que se referem aos níveis de mestrado (acadêmico e profissional) e doutorado”.

A Parte II do questionário teve como objetivo relacionar a busca por educação continuada com o plano de carreira e cargos dos servidores técnicos administrativos em educação (PCCTAE). Foi possível obter dados que auxiliassem a caracterizar a educação continuada dos bibliotecários. As (17) questões elaboradas identificaram:

- a) Se esses profissionais conhecem as possibilidades que o PCCTAE apresenta com relação aos cursos previstos para atender aos requisitos da: *progressão por capacitação* (cursos presenciais e a distância aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e

congressos) e do *incentivo à qualificação* (especialização, mestrado e doutorado);

- b) A titulação acadêmica dos bibliotecários, quais programas de mestrado e doutorado estão matriculados ou concluíram e se iniciaram a pós-graduação após ingresso no IFSC.

As perguntas e as respostas serão apresentadas e analisadas nas próximas subseções.

4.2.1 Nível de conhecimento do conteúdo do PCCTAE

É relevante que o servidor conheça o PCCTAE e suas possibilidades relacionadas à educação continuada para planejar sua carreira de forma a usufruir dos benefícios previstos no plano.

Assim, é necessário refletir sobre o processo de execução do plano, tendo como foco as possibilidades de apoio ao desenvolvimento profissional dos TAEs de maneira geral [...] Faz-se necessário o conhecimento sobre políticas, instrumentos e ações que oportunizem aos bibliotecários aprendizagem contínua, visando seu desenvolvimento profissional. (SANTOS, 2022, p. 122)

A partir dos dados da Tabela 11 e sua representação por meio do Gráfico 10, é possível observar que apenas 14,81% dos bibliotecários consideram ter um excelente nível de conhecimento com relação ao conteúdo do PCCTAE.

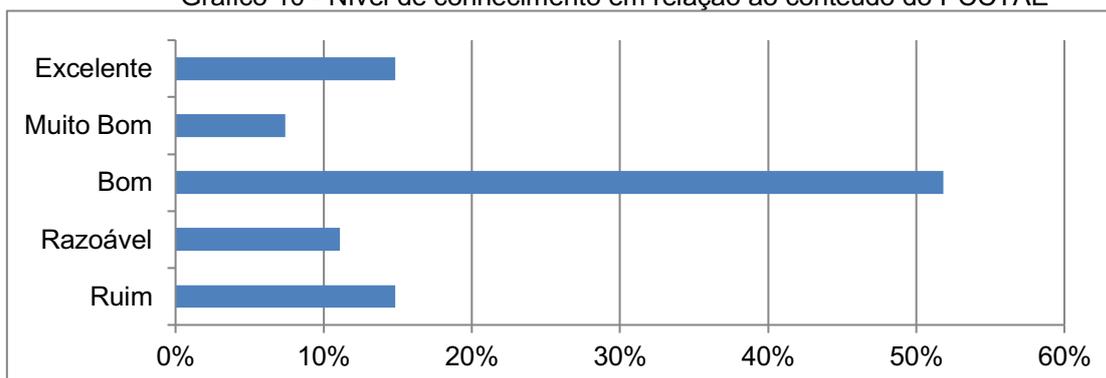
Tabela 11 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas ordinais para nível de conhecimento em relação ao conteúdo do PCCTAE

Nível conhecimento PCCTAE	Frequência	Freq. Relativa	Porcentagem
Ruim	4	0,148	14,81%
Razoável	3	0,111	11,11%
Bom	14	0,519	51,85%
Muito Bom	2	0,074	7,41%
Excelente	4	0,148	14,81%
Soma =	27*	1	100%

*1 participante não respondeu.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 10 - Nível de conhecimento em relação ao conteúdo do PCCTAE



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Apesar de constatar que poucos bibliotecários consideram ter um conhecimento excelente ou muito bom, 14,81% e 7,41 % respectivamente, a maioria considera ter um conhecimento bom ou razoável, 48% e 12% nessa ordem.

Os dados da questão que perguntou em qual nível de capacitação por progressão o bibliotecário estava mostrou que 80,8% atingiu o nível máximo na carreira verticalmente. Ou seja, a maioria concluiu cursos ou atividades de educação continuada com carga horária necessária para atender aos requisitos do PCCTAE relacionados a essa progressão. Além disso, como será visto em subseções à frente, 92,3% dos bibliotecários são especialistas, desses, 50% cursaram a especialização após ingressar como servidor no IFSC e 72% são mestres, desses, 56% fizeram o mestrado também depois de entrar na Instituição.

Esses dados mostram que os bibliotecários, apesar de não considerarem que têm um nível de conhecimento excelente ou muito bom do PCCTAE, estão desenvolvendo sua carreira por meio da educação continuada de forma alinhada ao plano, o que não significa que o PCCTAE seja um motivador para esse fim, considerando que é possível que a motivação seja outra e atender a um requisito do plano de carreira seja apenas mais uma consequência positiva dessa formação.

4.2.2 Cursos e atividades realizados pelos bibliotecários

Sobre os cursos e atividades que os bibliotecários realizaram para avançar na carreira por meio da progressão por capacitação como previsto no PCCTAE, a Tabela 12 e seus dados representados no Gráfico 11 revelam que em relação a modalidade de ensino, presencial ou à distância, a maioria realizou cursos à distância.

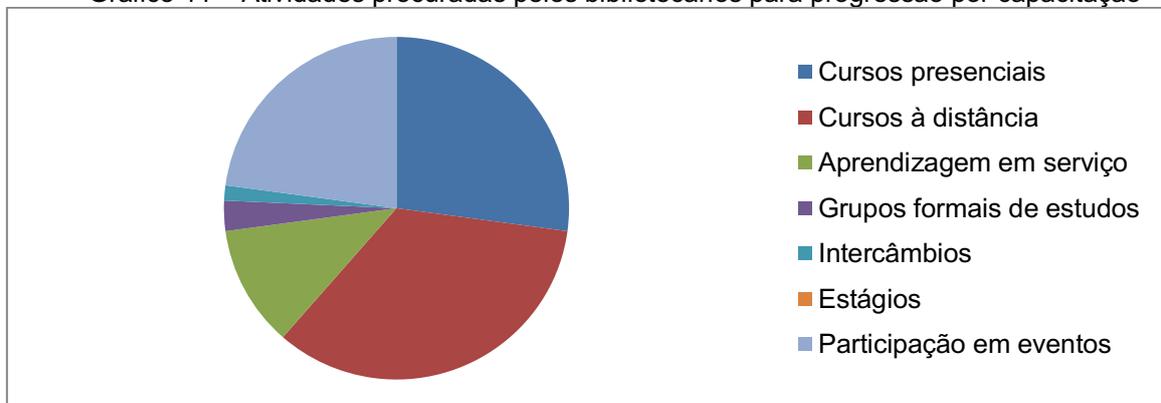
Tabela 12 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais para atividades procuradas pelos bibliotecários para progressão por capacitação.

Atividades	Frequência	Freq. Relativa	Porcentagem
Cursos presenciais	19	0,271	27,14%
Cursos à distância	24	0,343	34,29%
Aprendizagem em serviço	8	0,114	11,43%
Grupos formais de estudos	2	0,029	2,86%
Intercâmbios	1	0,014	1,43%
Estágios	0	0	0,00%
Participação em eventos	16	0,229	22,86%
Soma =	70*	1	100,00%

*Questão de múltipla escolha.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 11 – Atividades procuradas pelos bibliotecários para progressão por capacitação



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Também é possível identificar que a participação em eventos representa uma atividade bastante procurada pelos bibliotecários como atividade certificada que pode ser utilizada para fins de progressão por capacitação.

Tão importante quanto identificar quais cursos e atividades os bibliotecários realizaram para esse fim, é identificar quais cursos e atividades estes buscam depois de atingir o nível máximo da progressão por capacitação, ou seja, quando não há mais possibilidades previstas no PCCTAE de crescimento na carreira por meio desse tipo de educação continuada.

A Tabela 13 e seus dados representados no Gráfico 12 mostram que os cursos à distância permanecem sendo mais procurados do que os presenciais, da mesma forma que a participação de eventos permanece a mais procurada depois que os bibliotecários atingem o Nível IV.

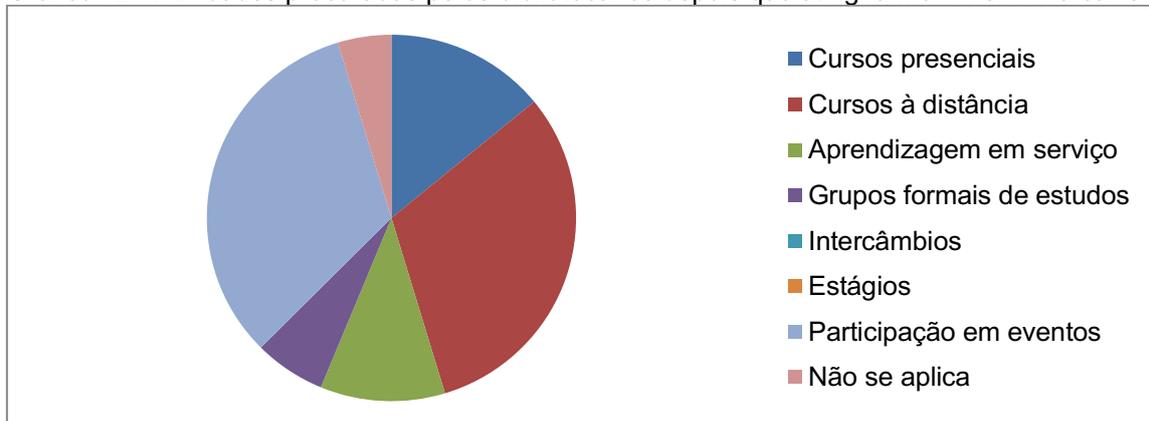
Tabela 13 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais para atividades procuradas pelos bibliotecários depois que atingiram o Nível IV na carreira

Conceito	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Cursos presenciais	9	0,141	14,06%
Cursos à distância	20	0,313	31,25%
Aprendizagem em serviço	7	0,109	10,94%
Grupos formais de estudos	4	0,063	6,25%
Intercâmbios	0	0,000	0,00%
Estágios	0	0	0,00%
Participação em eventos	21	0,328	32,81%
Não se aplica	3	0,047	4,69%
Soma =	64*	1	100,00%

*Questão de múltipla escolha

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 12 - Atividades procuradas pelos bibliotecários depois que atingiram o Nível IV na carreira



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A questão sobre as atividades que os bibliotecários ainda participam após atingir o Nível IV apresentou como uma possibilidade de resposta “não se aplica”. A Tabela 13 mostra que 3 profissionais selecionaram essa opção de resposta. Ao verificar a planilha de dados (APÊNDICE C) é possível observar que 2 desses bibliotecários estão no Nível II, por isso justifica a opção “não se aplica” considerando que a pergunta era para àqueles que atingiram o Nível IV.

Com relação ao outro profissional que também selecionou a opção “não se aplica”, consultando a planilha de dados descobriu-se que é um bibliotecário que atingiu o Nível IV, mais de 13 anos de formação em Biblioteconomia, especialista, mais de 8 anos de trabalho no IFSC e que considera ter um nível de conhecimento do PCCTAE ruim. Por ter selecionado essa opção entende-se que desde que atingiu o nível máximo na carreira com relação a progressão por capacitação, não participou de nenhuma das atividades listadas.

4.2.3 Titulação acadêmica dos bibliotecários do IFSC: especialização

Os cursos de especialização são uma importante opção de pós-graduação para profissionais que desejam investir em sua educação continuada. São cursos ofertados nas mais diversas áreas do conhecimento, modalidades de ensino (presencial ou à distância) e com diferentes valores de investimento e até mesmo gratuitos.

De acordo com a Resolução nº 1, de 8 de junho de 2007

Os cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, têm **duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas**, nestas não computado o tempo de estudo individual ou em grupo, sem assistência docente, e o reservado, obrigatoriamente, para elaboração individual de monografia ou trabalho de conclusão de curso. (BRASIL, 2007, grifo nosso)

Para os TAES os cursos de especialização além de contribuir com a educação continuada apresentam-se como uma oportunidade de ganhos financeiros. Como exposto em outras subseções, o PCCTAE prevê incentivos percentuais sobre os salários dos TAEs que apresentam certificado ou diploma de pós-graduação.

Com relação a cursos de especialização o percentual é de 30% sobre o salário base quando a área de conhecimento do curso tem relação direta com o cargo ocupado e 20% quando tem relação indireta.

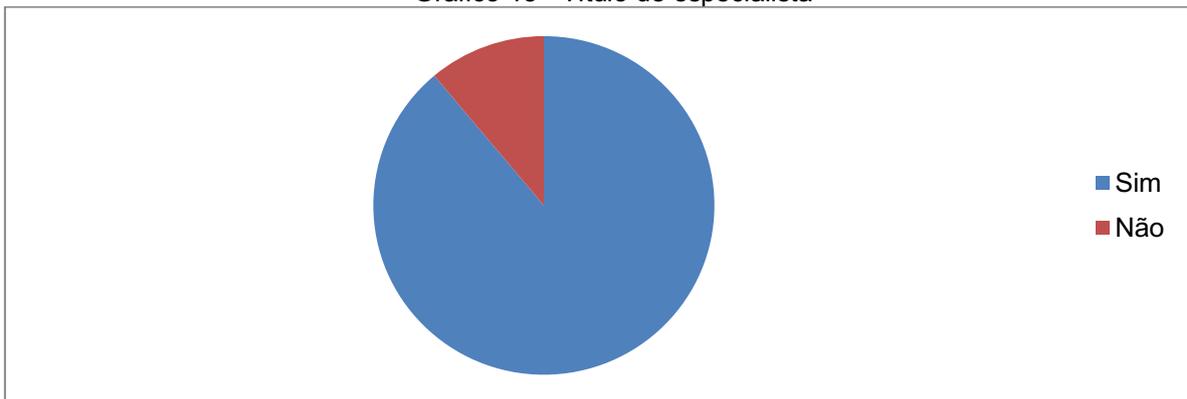
Tabela 14 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais (sim ou não) para título de especialista

Especialista	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Sim	24	0,889	88,89%
Não	3	0,111	11,11%
Soma =	27*	1	100,00%

*1 participante não respondeu essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 13 - Título de especialista



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Conforme dados da Tabela 14 e Gráfico 13 é possível visualizar que a maioria dos bibliotecários do IFSC possui o título de especialista.

Entre os 24 bibliotecários especialistas, de acordo com a Tabela 15 e o Gráfico 14, 21 profissionais responderam que o IFSC considerou o curso de especialização com relação direta com o cargo, ou seja, esses servidores tiveram direito ao incentivo de 30% previsto no PCCTAE.

Entre esses 24 bibliotecários que informaram ter o título de especialista, 3 selecionaram a opção “não se aplica” na questão que perguntava se o IFSC considerou o curso com relação direta com o cargo, possivelmente uma falha no momento da seleção da resposta e não houve compreensão do enunciado. Outros 3 bibliotecários também selecionaram “não se aplica”, porém neste caso eles também indicaram na questão anterior que não tinham o título de especialista.

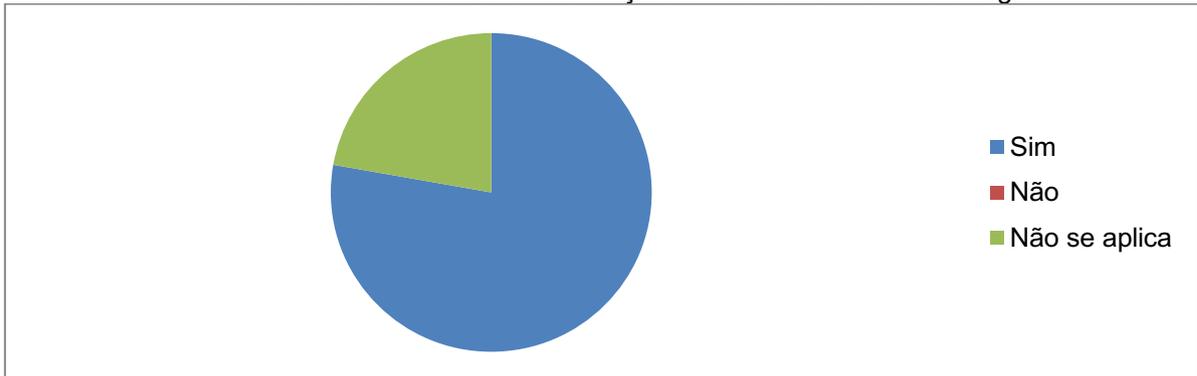
Tabela 15 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais para área do curso com relação direta ou indireta com o cargo

Relação direta	Frequência	Freq. Relativa	Porcentagem
Sim	21	0,778	77,78%
Não	0	0,000	0,00%
Não se aplica	6	0,222	22,22%
Soma =	27*	1	100,00%

*1 participante não respondeu essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 14 - Área do curso com relação direta ou indireta com o cargo



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Além disso, um pouco mais da metade dos profissionais cursou especialização depois de ingressar no IFSC conforme os dados apresentados na Tabela 15 e no Gráfico 14.

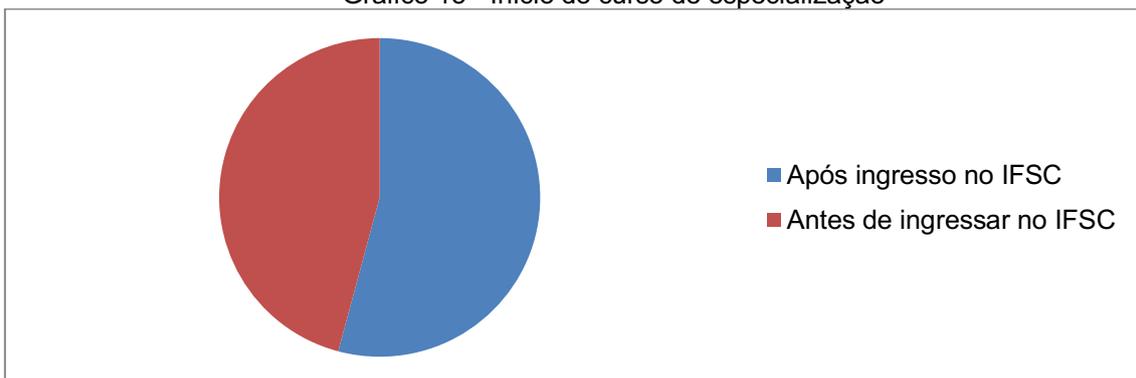
Tabela 16 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais início do curso de especialização (antes ou depois de ingressar no IFSC)

Especialização	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Após ingresso no IFSC	13	0,542	54,17%
Antes de ingressar no IFSC	11	0,458	45,83%
Soma =	24*	1	54,17%

*1 participante não respondeu a essa questão e 3 selecionaram “não se aplica” pois não têm título de especialista.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 15 - Início do curso de especialização



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Considerando que pouco mais da metade dos profissionais iniciou o curso de especialização após começar a trabalhar no IFSC, não é possível sugerir que o aumento concedido pode ser um fator de motivação para busca por educação continuada por meio da pós-graduação, neste caso cursos de especialização.

4.2.3.1 Titulação acadêmica dos bibliotecários do IFSC: mestrado

Os programas de mestrado são cursos de pós-graduação em nível *Stricto sensu*, inicialmente eram procurados principalmente por aqueles que almejavam a carreira acadêmica, tornar-se docente em universidades ou pesquisadores. Atualmente, diante das exigências e necessidades do mercado, profissionais que atuam distante da Academia e sem pretensão de seguir na carreira acadêmica, buscam programas de mestrado, até mesmo doutorado, como forma de manter o currículo atualizado e competitivo.

Para servidores públicos, em geral, o diploma de mestre resulta em avanço na carreira com ganhos financeiros. De acordo com os dados apresentados na Tabela 17 e no Gráfico 16, a maioria dos bibliotecários do IFSC são mestres.

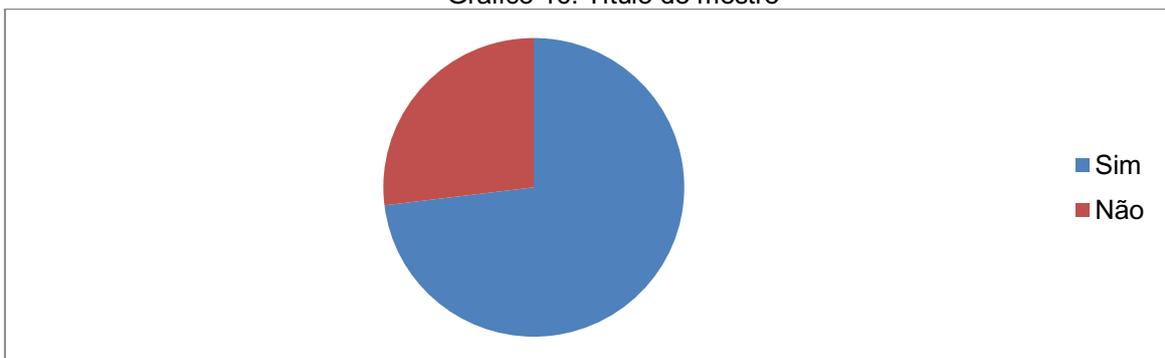
Tabela 17 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais (sim ou não) para título de mestre

Mestre	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Sim	19	0,731	73,08%
Não	7	0,269	26,92%
Soma =	26*	1	100,00%

*2 participantes não responderam essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 16: Título de mestre



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O incentivo à qualificação para os servidores de nível superior que apresentam o título de mestre concede um aumento de 35% quando o curso tem relação indireta com a área de atuação do servidor e 52% quando tem relação direta. No caso dos bibliotecários mestres todos os mestres tiveram seus cursos reconhecidos pelo IFSC como relacionados à área de atuação, como mostra a Tabela 18.

Tabela 18 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais (sim ou não) para relação do curso de mestrado com a área de atuação

Relação direta	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Sim	19	1,000	100,00%
Não	0	0,000	0,00%
Soma =	18*	1	100,00%

*2 participantes não responderam a essa questão e 8 selecionaram a opção "não se aplica".

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Entre os 19 participantes que responderam que têm o título de mestre, 2 não responderam se o IFSC considerou o curso de mestrado com relação direta com o cargo do servidor.

Os cursos de mestrado podem ser acadêmicos ou profissionais. O mestrado acadêmico tem como intuito preparar o aluno para a carreira docente e para pesquisas. E o mestrado profissional tem foco nos

estudos e técnicas diretamente voltadas ao desempenho de um alto nível de qualificação profissional. Esta ênfase é a única diferença em relação ao acadêmico. Assim, ambos os mestrados conferem graus e prerrogativas idênticos, inclusive para o exercício da docência [...]. UDESC [s.d.]

De acordo com os dados da Tabela 19 e do Gráfico 17, observa-se que a maioria dos bibliotecários mestres cursou mestrado acadêmico.

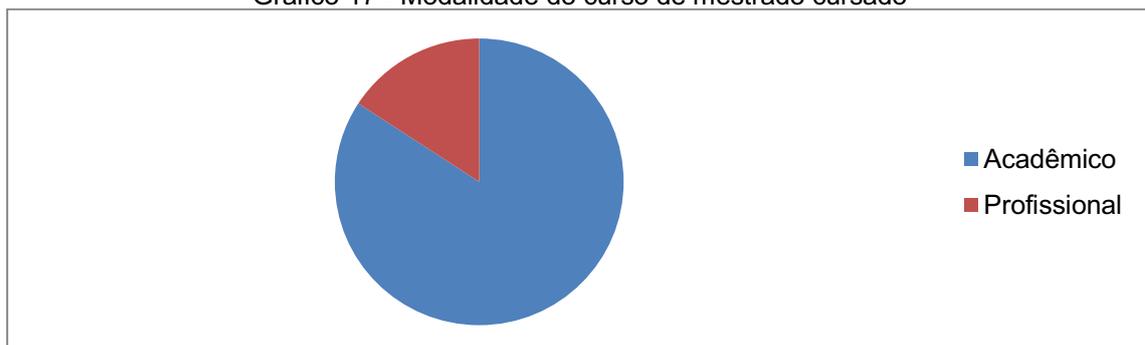
Tabela 19 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais referentes à modalidade do curso de mestrado

Modalidade	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Acadêmico	16	0,842	84,21%
Profissional	3	0,158	15,79%
Soma =	19*	1	100,00%

* 2 participantes não responderam essa questão e 7 selecionaram "não se aplica".

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 17 - Modalidade do curso de mestrado cursado



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No Estado de Santa Catarina existem dois Programas de Mestrado na área da Ciência da Informação, são eles: Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação (PPGInfo) e Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PGCIN), ofertados respectivamente pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) e pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Sendo o PPGInfo/UDESC mestrado profissional e o PGCIN/UFSC mestrado acadêmico.

Os dados da Tabela 20 representados no Gráfico 18 revelam que a maioria dos bibliotecários iniciou o curso de mestrado após ingresso como servidor do IFSC.

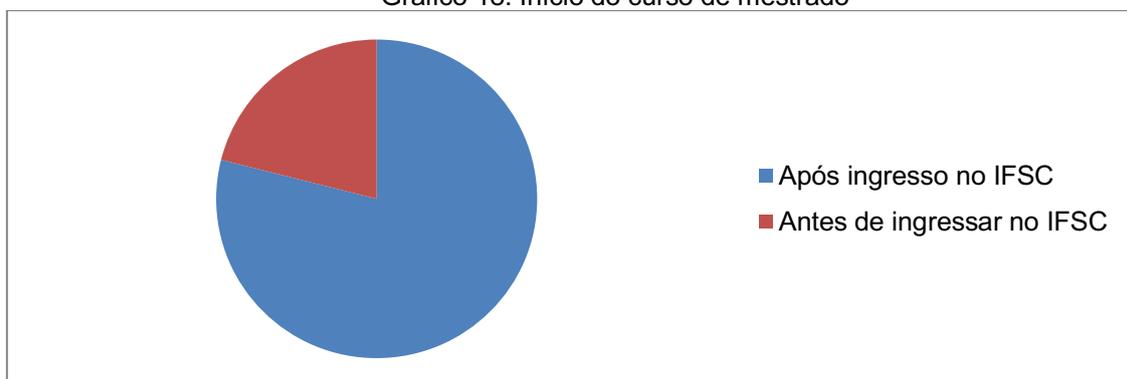
Tabela 20 - Tabela de frequência para as variáveis qualitativas nominais início do curso de mestrado (antes ou depois de ingressar no IFSC)

Mestrado	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Após ingresso no IFSC	15	0,789	78,95%
Antes de ingressar no IFSC	4	0,211	21,05%
Soma =	19*	1	78,95%

*2 participantes não responderam e 7 selecionaram “não se aplica”.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 18: Início do curso de mestrado



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Considerando que a maioria iniciou o curso de mestrado após ingresso no IFSC, o incentivo à qualificação pode ser um fator de motivação para o bibliotecário buscar a educação continuada por meio da pós-graduação, neste caso curso de mestrado.

4.2.3.2 Titulação acadêmica dos bibliotecários do IFSC: doutorado

O doutorado ainda é de certa forma um privilégio de poucos, considerando a dedicação que o curso exige. Para os servidores regidos pela Lei 8112 de 11 de

dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, há possibilidade de afastamento remunerado e integral do trabalho. Esse afastamento é previsto também para curso de mestrado e pós doutorado.

No IFSC a Resolução N. 012/2019/CDP aprova as normas para concessão de afastamento integral para pós-graduação aos servidores da instituição. A resolução prevê alguns requisitos para que o servidor possa iniciar seu afastamento, entre eles participar do edital para afastamento do IFSC referente ao período de afastamento necessário.

Entre os bibliotecários do IFSC apenas duas profissionais são doutoras, representando, conforme os dados da Tabela 21 e do Gráfico 19, 7,41% entre os participantes da pesquisa.

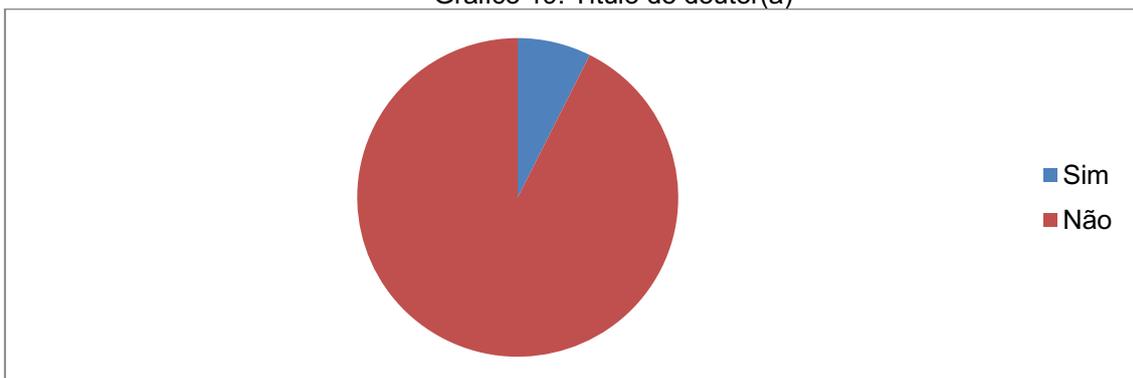
Tabela 21 - Tabela de frequência para a variável qualitativa nominal início do curso de especialização (antes ou depois de ingressar no IFSC)

Doutorado	Frequência	Freq. relativa	Porcentagem
Sim	2	0,074	7,41%
Não	25	0,926	92,59%
Soma =	27	1	7,41%

*1 participante não respondeu essa questão.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 19: Título de doutor(a)



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O incentivo à qualificação para servidores técnicos administrativos de nível superior que apresentam título de doutor, quando tem relação direta com o cargo, concede um aumento de 75% sobre o salário base. As duas profissionais doutoras tiveram seus diplomas considerados pelo IFSC com relação direta ao cargo, conforme respostas verificadas na planilha de dados. Ambas bibliotecárias iniciaram o curso de doutorado após ingresso no IFSC, informações também resgatadas da

planilha de dados.

Como os percentuais referentes aos incentivos à qualificação não são acumulativos, ou seja, o servidor que tem mestrado numa área de conhecimento com relação direta ao seu cargo tem direito a um percentual de 52% de aumento calculado sobre o salário base, na hipótese dele apresentar depois título de doutorado, e esse também com relação direta, seu ganho real será a diferença do que recebia como mestre (52%) e o novo percentual (75%), ou seja, um novo aumento que será de 23%.

O mesmo ocorre quando um bibliotecário especialista apresenta título de mestre, a especialização com relação direta, por exemplo, concede um percentual de aumento de 30% e o mestrado quando tem relação direta 52%, ou seja, o ganho real neste caso é de 22%.

O percentual de aumento concedido ao servidor de nível superior, como é o caso do cargo de bibliotecário entre a especialização e o mestrado é praticamente o mesmo entre o mestrado e o doutorado, ambas mudanças de grau de escolaridade apresentam um ganho de pouco mais de 20%.

De acordo com a planilha de dados a participação dos bibliotecários do IFSC em programas de doutorado ainda é bem reduzida, atualmente apenas 2 profissionais são doutorandos.

4.2.3.3 Bibliotecários matriculados atualmente em cursos de pós-graduação stricto sensu

Além de indentificar a titulação acadêmica dos bibliotecários, buscou-se saber se estão matriculados atualmente em cursos de pós-graduação stricto sensu.

Entre os 28 participantes 19 indicaram ter o título de mestre, 2 não responderam a questão sobre ter o título e também não responderam se estão matriculados atualmente em programas de mestrado. Os demais, 7 bibliotecários que não são mestres, conforme planilha de dados, 2 participaram de processo seletivo e não passaram e 2 nunca tentaram ingressar em programas de mestrado e 3 selecionaram a opção “não se aplica”.

Com relação ao doutorado que apenas duas servidoras têm o título, no momento apenas 2 profissionais são doutorandos, 11 nunca tentaram ingressar em algum programa de doutorado, 4 participaram do processo seletivo e não passaram, 1 não respondeu a questão e os demais selecionaram “não se aplica”.

4.3 PARTE III: FATORES MOTIVACIONAIS PARA EDUCAÇÃO CONTINUADA SOB A PERSPECTIVA DOS BIBLIOTECÁRIOS

Nesta seção, além das (8) afirmativas do questionário (Quadro 20), serão utilizados também os dados coletados nas entrevistas com as 6 bibliotecárias, afim de descrever os fatores motivacionais na busca por educação continuada na perspectiva desses profissionais.

Quadro 20 – Afirmativas do questionário aplicado na pesquisa

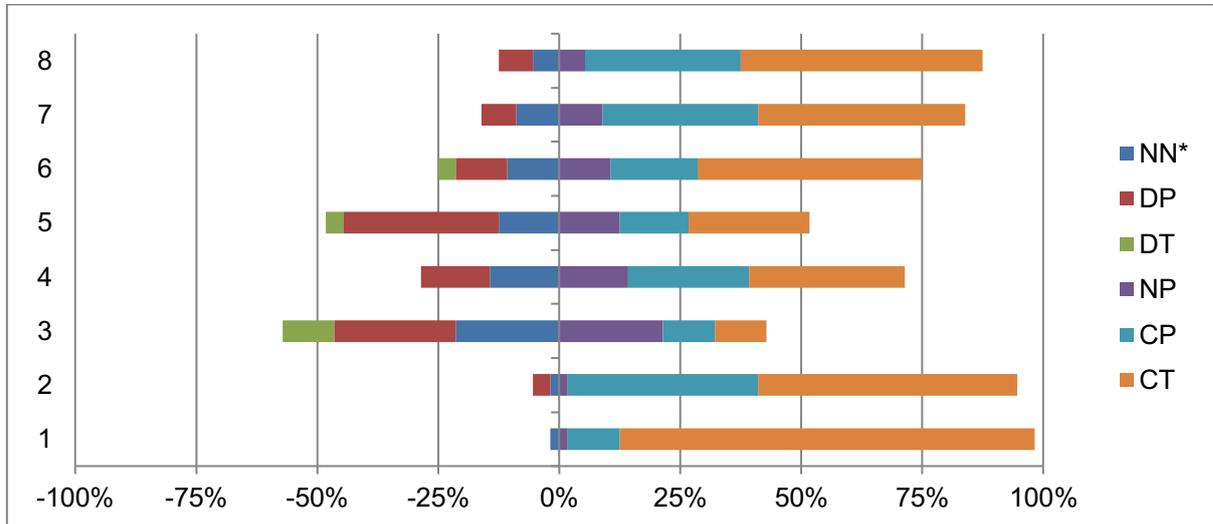
	Afirmativas relacionadas à educação continuada	Fatores de Herzberg
Fatores motivacionais intrínsecos	(1) Meu trabalho condiz com minha qualificação profissional.	Trabalho em si
	(2) Posso decidir sobre cursos e eventos que considero oportuno para a minha atuação profissional.	Responsabilidade
Fatores higiênicos Extrínsecos	(3) A instituição financia cursos externos para minha educação continuada	Aperfeiçoamento
	(4) Meu trabalho oferece oportunidades de progresso na carreira.	Progresso
	(5) As políticas e normativas do IFSC facilitam a minha participação em cursos de mestrado e doutorado.	Políticas e normativas da instituição
	(6) Minha chefia imediata apoia participação de cursos e eventos.	Relacionamento com superiores
	(7) Posso contar com a ajuda dos meus colegas para participar de cursos e eventos.	Relacionamento com os pares
	(8) Os benefícios financeiros previstos no PCCTAE, como progressão por capacitação e incentivo à qualificação influenciam na minha participação em eventos e realização de cursos.	Salário

Elaborado pela autora (2023).

Com relação às 8 afirmativas, o Gráfico 20 resume e mostra o grau de concordância para cada uma das afirmativas. É possível perceber que a afirmativa (1) “Meu trabalho condiz com minha qualificação profissional”, que representa um fator de motivação intrínseco, teve o maior grau de concordância entre os bibliotecários. Enquanto que a afirmativa (3) “A instituição financia cursos externos

para minha educação continuada”, que constitui em um fator de motivação extrínseco, teve o menor grau de concordância entre os profissionais.

Gráfico 20 – Grau de concordância com cada uma das 8 afirmativas



*Discordo totalmente (DT); Discordo parcialmente (DP); Nem discordo e nem concordo (NN); Concordo parcialmente (CP); Concordo totalmente (CT).

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As afirmativas serão divididas e discutidas em duas seções diferentes, de acordo com a categoria que pertence, ou seja, as afirmativas (1) e (2) fatores motivacionais intrínsecos e as afirmativas (3), (4), (5), (6), (7) e (8) fatores higiênicos extrínsecos. Relembrando que essas duas categorias tem origem na categorização realizada após a etapa de codificação. E essas duas categorias serão discutidas nas próximas seções, onde serão apresentados os trechos das entrevistas quando oportuno.

4.3.1 Fatores de motivação intrínsecos

4.3.1.1 Relação do trabalho com a qualificação profissional

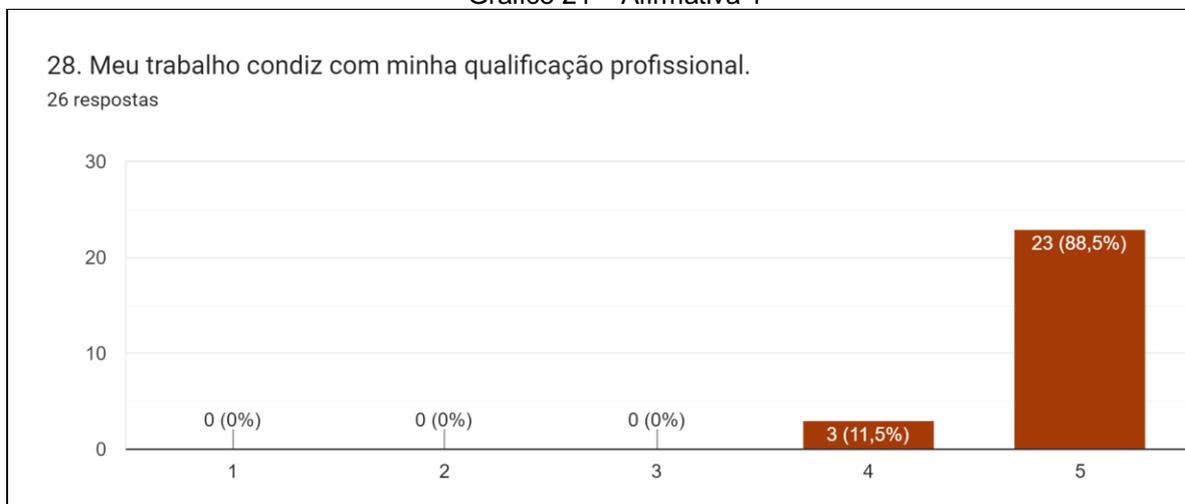
Aos bibliotecários do IFSC é exigido curso superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação e registro no Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB).

Com relação às atribuições do cargo, conforme o mais recente edital de concurso público do IFSC para provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal permanente da instituição, Concurso Público Edital N° 09/2023, é atribuído ao profissional do cargo de bibliotecário

Disponibilizar informação em qualquer suporte; gerenciar unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratar tecnicamente e desenvolver recursos informacionais; disseminar informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolver estudos e pesquisas; realizar difusão cultural; desenvolver ações educativas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. IFSC (2023, p.32)

Ao responder ao enunciado “Meu trabalho condiz com a minha qualificação profissional”, a maioria dos bibliotecários declarou que concorda totalmente com a afirmativa, conforme dados do Gráfico 21.

Gráfico 21 – Afirmativa 1



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

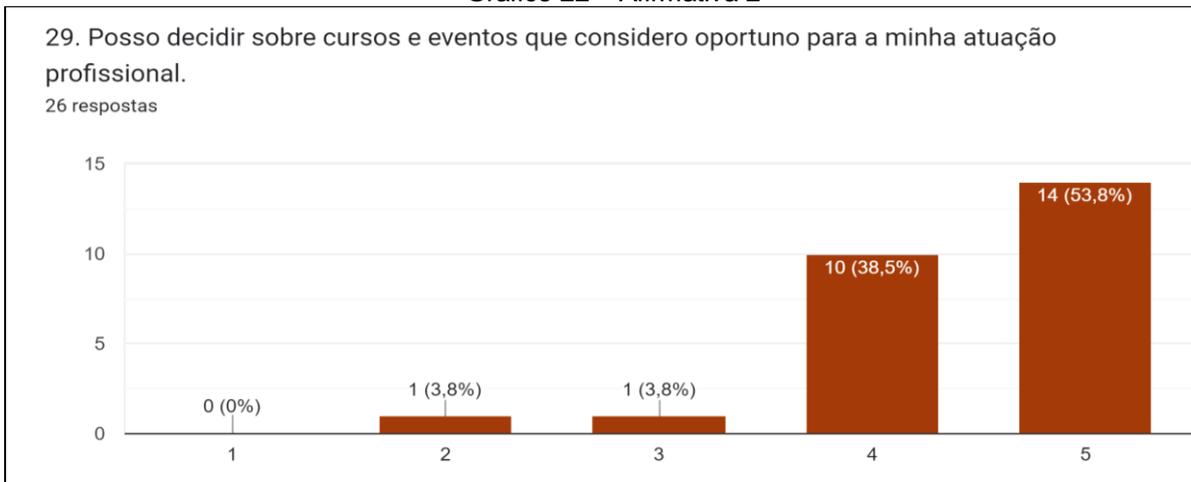
4.3.1.2 Decisão sobre cursos e eventos

Os servidores públicos tendem a ter uma longa carreira e até mesmo se aposentar num mesmo cargo e local de trabalho. Mesmo assim precisam acompanhar as mudanças, aliar a experiência adquirida ao longo dos anos com a constante atualização, sendo os cursos e os eventos ótimas oportunidades de educação continuada para esse fim.

No entanto, é importante procurar alinhar os interesses da instituição com as necessidades de capacitação dos servidores e permitir, sempre que possível, que esse profissional escolha os cursos ou eventos que participará.

Conforme o Gráfico 22, a 53,8% dos bibliotecários concorda com a afirmação de que eles podem decidir sobre os cursos e os eventos que consideram oportuno para sua atuação profissional.

Gráfico 22 – Afirmativa 2



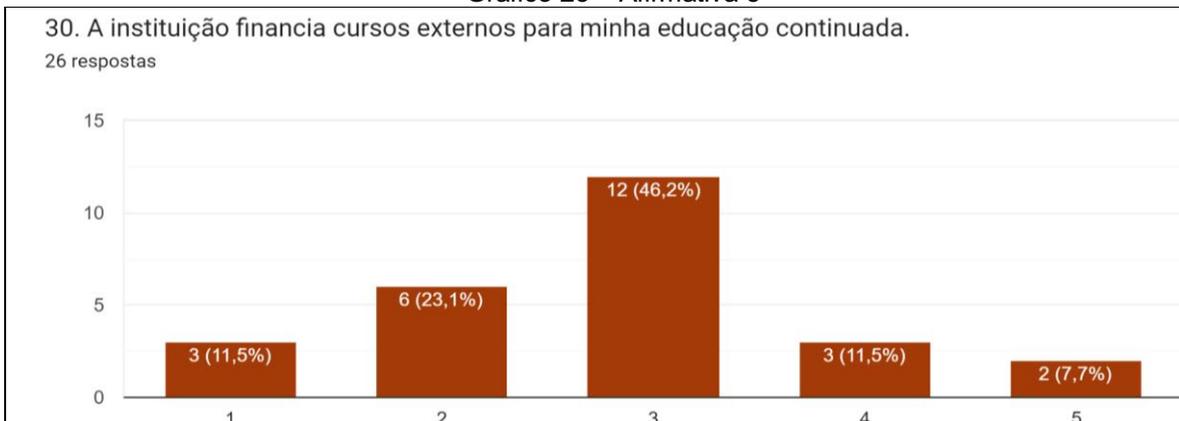
Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4.3.2 Fatores de motivação extrínsecos

4.3.2.1 Financiamento educação continuada

A maioria dos bibliotecários concorda que o IFSC permite que eles escolham seus cursos e eventos, por outro lado, de acordo com o Gráfico 23, são neutros com relação ao fato de que a Instituição financia ou não a educação continuada deles.

Gráfico 23 – Afirmativa 3



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Quando uma instituição financia a participação de seus profissionais em eventos, por exemplo, pode contribuir na busca da educação continuada. Esse financiamento pode ser um fator de motivação externa, inclusive ser determinante para a participação do profissional, como afirma a Bibliotecária 1 ao dizer que participa de “eventos quando há possibilidade de financiamento pela instituição, né (Bibliotecária 1)”.

4.3.2.2 Oportunidade de progressão na carreira

Existem duas possibilidades de progressão na carreira, por tempo e por meio de educação continuada. Para a segunda opção é possível a progressão por capacitação (eventos, atividades e cursos de curta duração) e o incentivo à qualificação, que para os cargos de nível superior como é o caso do bibliotecário, são os cursos de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

De acordo com o Gráfico 24, com relação ao grau de concordância dos bibliotecários com a afirmativa “Meu trabalho oferece oportunidades de progresso na carreira” há uma tendência maior do ponto neutro (nem concordo, nem discordo) para o ponto concordo totalmente.

Gráfico 24 – Afirmativa 4



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4.3.2.3 Apoio do IFSC para cursos de mestrado e doutorado

A lei 8112, de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, concede a esses servidores a possibilidade de afastamento remunerado do trabalho para cursar até 3 anos para mestrado, 4 anos para doutorado e 1 ano para pós doutorado.

Até o ano de 2019 os afastamentos para pós-graduação no IFSC eram concedidos mediante negociação entre os servidores e suas chefias imediatas. Com a publicação do Decreto n.º 9.991 de 28/08/2019 que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta,

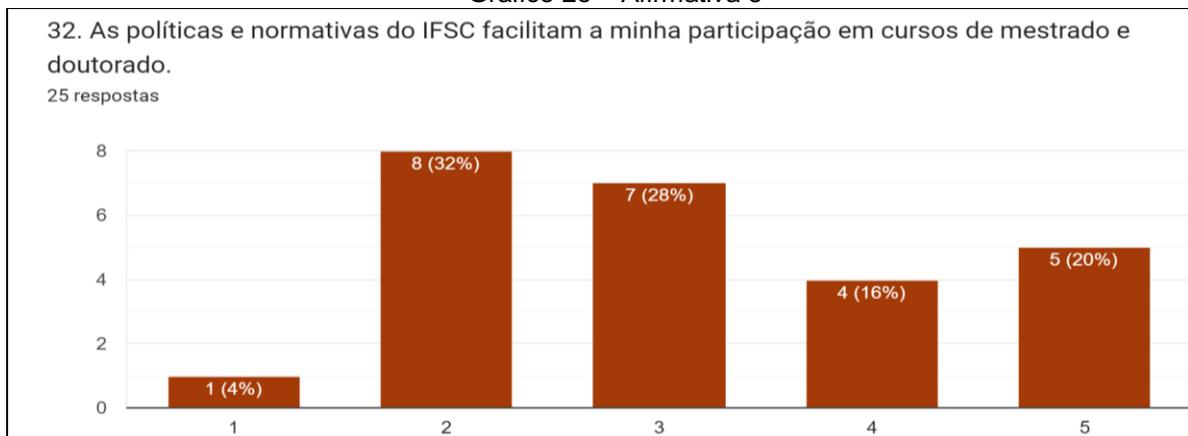
autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento esses afastamentos passaram a ser concedidos por meio de edital.

Uma das entrevistadas que fez o curso de mestrado na época que não havia edital para afastamento quando perguntada sobre se hoje quisesse cursar um novo curso stricto sensu se teria alguma dificuldade.

Acho que a dificuldade é você conseguir esse afastamento, que hoje você precisa participar de edital, naquela época não tinha, a instituição não era tão grande como é agora, não se afastavam tantos TAES assim também. Então, era mais fácil para você conseguir esse afastamento. Hoje, eu vejo que você precisa participar de um edital, de estar dentro dos requisitos para poder pedir esse afastamento. Acho que é um complicador [...] (Bibliotecária 1)

De acordo com o Gráfico 25 é possível verificar um grau de concordância bem variável com a afirmativa “As políticas e normativas do IFSC facilitam a minha participação em cursos de mestrado e doutorado”.

Gráfico 25 – Afirmativa 5



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A variação do grau de concordância vista no Gráfico 25 também é percebida nas falas das entrevistadas. Enquanto a Bibliotecária 1 indica que o edital de afastamento para cursos de pós-graduação stricto sensu é uma dificuldade, a Bibliotecária 5 em sua fala aponta que esses editais do IFSC facilitam os afastamentos dos servidores.

Considerando que meu cargo era único, quando eu mencionei essa vontade de participar do programa [de mestrado], de me inscrever para o mestrado, o diretor foi muito claro e disse para mim que eu até poderia tentar, porém ele não teria como me liberar, porque eu era cargo único. Então, naquela época não existiam ainda os editais de afastamento, nós não tínhamos nada que nos amparasse para

tentar, conseguir por, enfim, qualquer tentativa era apenas você colocar a sua vontade, ter que repor depois dos seus horários, você, enfim, não tinha nenhum benefício, nenhum auxílio nesse sentido, hoje a gente tem outras formas e tudo, mas na época teria que ser essa briga já interna para conseguir sair, não teria, dependia totalmente da liberação da escola, do campus, e eu não vi, na hora já vi, assim, que, e até pelos outros colegas que já tentavam, que já tinham as experiências e que literalmente não eram liberados, só tinha afastamento de professores e técnicos administrativos não eram liberados, principalmente os que tinham cargo único. (Bibliotecária 5)

Bibliotecária 2 aponta que o IFSC facilita a participação em cursos de pós-graduação *“Eu penso que profissionalmente não vejo essa dificuldade [para cursar mestrado]. Realmente acredito que o IFSC possibilita, né, para a gente a formação continuada. Seria minha dificuldade pessoal mesmo. (Bibliotecária 2)*

Assim como a Bibliotecária 2, outra entrevistada que tem o título de mestre aponta as questões pessoais como dificuldade para cursar um eventual curso de doutorado. “Dificuldade [para cursar doutorado] é questão familiar, né, porque eu estou divorciada agora e as [...] crianças estão comigo, e aí, o que impacta pra mim é que o doutorado, ele exige muita dedicação, né, e mulher-mãe, ela sofre mais”. (Bibliotecária 4)

Questões relacionadas a saúde mental também foram citadas. A (Bibliotecária 6) discorreu que *“Não estou preparada psicologicamente para fazer um doutorado. Não sei se eu teria saúde para isso, sabe? Eu estou numa fase da vida que eu quero ter qualidade de vida. Eu estou privando pela minha qualidade de vida.*

Nesse momento, eu acredito que eu não conseguiria [fazer doutorado]. [...] Eu tô com um filho pequeno e eu sinto a necessidade de dar mais atenção. [...] eu adoraria fazer o doutorado. Porém, pra minha saúde mental, nesse momento, não consigo. (Bibliotecária 3)

A afirmativa 5 referia-se às facilidades apresentadas pelas políticas administrativas para a participação em cursos de pós-graduação. Com relação às demais possibilidades de educação continuada, como os cursos presenciais e a distância de curta duração e participação em eventos, ou seja àquelas previstas para a progressão por capacitação, surgiu nas respostas de uma das questões do roteiro de entrevista, uma motivação relacionada às políticas administrativas da Instituição, a licença capacitação. Conforme trechos da fala da (Bibliotecária 1) *“participo quando preciso tirar licença capacitação [...]”* e da (Bibliotecária 2) *“eu não tenho tido*

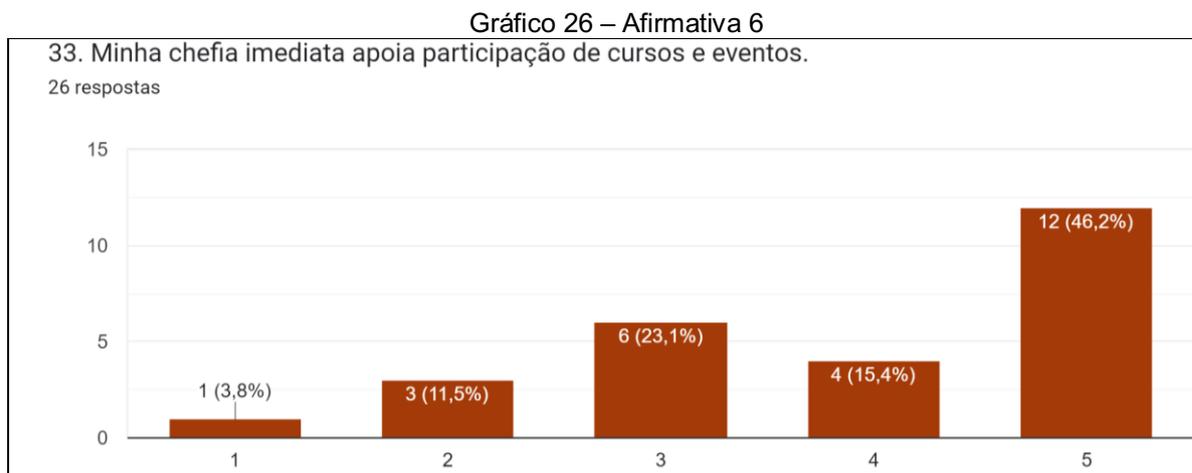
disponibilidade para participar [de cursos e eventos], tirando a licença capacitação”

Como um dos critérios do perfil dos participantes da etapa das entrevistas era ter atingindo o nível IV de progressão por capacitação, utilizar os certificados de cursos e eventos para esse fim não representa uma possibilidade de motivação para aos entrevistados. Por isso, foi formulada uma questão para identificar o que ainda os motiva a buscar educação continuada por meio desses cursos e eventos.

A demais entrevistadas apontaram o fator intrínseco aperfeiçoamento como motivador para realização de cursos presenciais e a distância de curta duração e participação em eventos.

4.3.2.4 Apoio da chefia imediata para participação em cursos e eventos

É possível observar no Gráfico 26 que 46,2% dos bibliotecários concorda totalmente com a afirmativa de que a chefia imediata apoia a participação deles em cursos e eventos.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

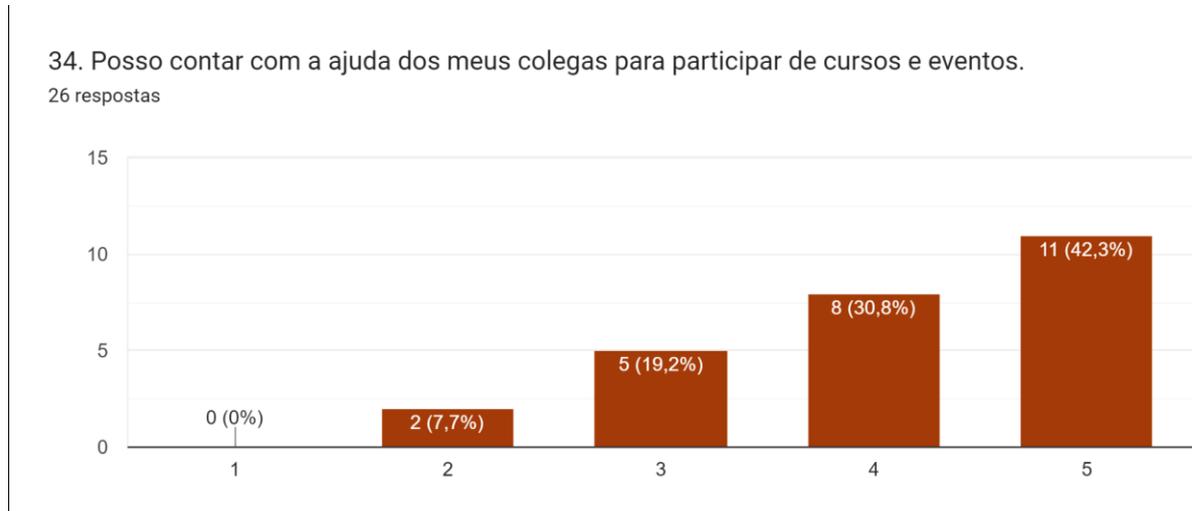
Possivelmente, a licença capacitação exerça influência sobre esse resultado. Sendo contemplado nos editais que concedem licença capacitação e os cursos de acordo com as necessidades de capacitação bem como com o cargo que o servidor ocupa, colabora para apoio da chefia imediata.

4.3.2.5 Apoio dos colegas para participação em cursos e eventos

É possível observar no Gráfico 27 que 42,3% dos bibliotecários concorda totalmente com a afirmativa de que podem contar com a ajuda dos colegas para

participação deles em cursos e eventos.

Gráfico 27 – Afirmativa 7



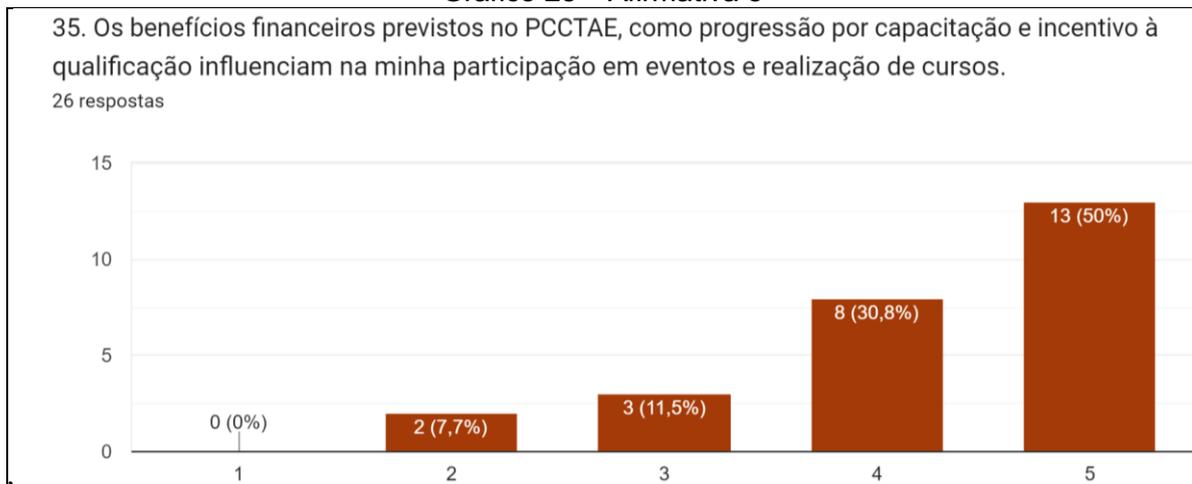
Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os resultados do gráfico sugerem que há parceria entre os servidores das bibliotecas.

4.3.2.6 Influência do PCCTAE na participação em cursos e eventos

O PCCTAE é um instrumento que orienta o desenvolvimento na carreira e quando exerce motivação acontece como um fator extrínseco, principalmente relacionado a benefícios financeiros.

Gráfico 28 – Afirmativa 8



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O Gráfico 28 mostra que 50% dos bibliotecários concorda parcialmente ou totalmente com a afirmativa que diz que os benefícios financeiros previstos no

PCCTAE influenciam na participação em atividades de educação continuada.

A fala de uma das entrevistadas sobre a motivação para concluir o mestrado reforça a influência do PCCTAE com relação aos benefícios financeiros garantidos por ele para a realização de cursos de pós-graduação. A profissional afirma que “*o que me motivou a fazer [o mestrado] foi a progressão mesmo, [...] o aumento de salário, né, foi isso que me motivou*” (Bibliotecária 1).

Ainda sobre a influência do PCCTAE para a realização de curso de mestrado, a Bibliotecária 2 aponta fatores intrínsecos “*Eu sempre tive interesse de fazer mestrado*” e extrínsecos “*e, claro, tem a questão do acréscimo pecuniário, né?*” (Bibliotecária 2). Ela tem o interesse nato, porém o benefício financeiro é citado como uma motivação.

Enquanto que duas bibliotecárias citaram que os benefícios financeiros do PCCTAE influenciaram, por exemplo, para a realização do curso de mestrado, outras duas não a citaram o aumento salarial como motivador, restringiram a motivações intrínsecas. “*Ah, eu sempre tenho uma lista de coisas que eu quero fazer na vida, né? E aí o mestrado era uma delas e eu sempre tentei fazer o mestrado*” (Bibliotecária 3).

Sempre gostei de estudar, eu tenho duas graduações, uma especialização, um mestrado, sempre gostei de estudar, porque eu acho que é muito gostoso você se aprofundar, você tomar conhecimento de outros assuntos, de você ter assuntos pra conversar com colegas, de você conhecer pessoas, fazer um networking, assim, de descobrir coisas, porque quando você está estudando, você está descobrindo coisas, então, isso assim, eu gosto muito dessa sensação de eu estar descobrindo alguma coisa, né, pelo estudo, pela leitura, então, sempre gostei de estudar (Bibliotecária 4).

Uma terceira bibliotecária também não citou benefícios financeiros como influenciadores para a participação em cursos, segundo a profissional “*continuo participando muito pela parte pessoal, né, tenho essa curiosidade em alguns temas que são propostos, e também muito essa questão de atualização mesmo, sim*” (Bibliotecária 5).

Bibliotecária 6 ao ser perguntada sobre ainda participar de cursos e eventos

Eu procuro participar, porque eu adoro participar de eventos online, principalmente, né? Eu gosto de participar, eu gosto de estar sempre me atualizando com as coisas, né? E eu sou muito de fazer projetos, né? Então, eu sempre vou atrás de cursos de projetos,

alguma coisa assim, entendeu? (Bibliotecária 6)

As motivações apresentadas nesta pesquisa e organizadas em categorias de fatores de motivação intrínsecos e fatores de motivação extrínsecos, permitem determinar que os profissionais são motivados por diferentes fatores, intrínsecos e extrínsecos, inclusive, eles podem ocorrer simultaneamente ao longo do processo de busca por educação continuada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grupo de bibliotecários do IFSC é formado majoritariamente por mulheres, na faixa etária de 41 a 50 anos e casadas ou em união estável. A maioria dos profissionais é graduada em Biblioteconomia entre 13 a 16 anos, ingressou no IFSC como bibliotecário depois de 2008, está no nível IV na progressão por capacitação, não ocupa cargos de gestão e recebe de 5 a 6 salários mínimos. A maior concentração de bibliotecários do IFSC é na Grande Florianópolis, com 44,44% dos profissionais, distribuídos pelos 5 campus da região.

Com relação à titulação acadêmica, 88,89% é especialista, 73,08% mestre - a maioria participou de programas de mestrado acadêmico - e 7,41% doutor. Em geral, realizaram os cursos de pós-graduação após ingressar na carreira de TAE como bibliotecários do IFSC e tiveram seus cursos considerados de relação direta com a área de atuação, o que concede maior percentual de aumento salarial.

Mais da metade dos bibliotecários afirmam ter um bom conhecimento acerca do conteúdo PCCTAE. Os cursos à distância são os mais procurados tanto para progressão por capacitação, como para licença capacitação.

Os resultados da pesquisa confirmam que os indivíduos são motivados por diferentes fatores, intrínsecos e extrínsecos, conforme revisão de literatura. Entre os bibliotecários do IFSC, foi possível identificar que não há unanimidade com relação aos fatores motivacionais para a busca de educação continuada.

A pesquisa atingiu seu objetivo de identificar os fatores motivacionais para a busca de educação continuada dos bibliotecários do IFSC, sem mensurar quais dos fatores motivacionais, intrínsecos ou extrínsecos exerciam maior influência. A vontade de aprender de manter-se atualizado foi o fator de motivação intrínseco por mais vezes citado, salário e políticas administrativas os fatores de motivação extrínsecos destacados pelas entrevistadas.

Na perspectiva dos bibliotecários, os fatores motivacionais para a busca de educação continuada são: **reconhecimento, aperfeiçoamento e autorrealização, salário e políticas administrativas**. Com relação ao fator políticas administrativas a licença capacitação foi uma contribuição das entrevistadas. Essa licença foi citada por duas entrevistadas como motivo para participação em eventos, cursos de curta duração, entre outras atividades, não sendo mencionada pela pesquisadora nas perguntas do questionário e nas questões das entrevistas.

Ainda sobre as entrevistas, com relação às motivações para busca de educação continuada, foi possível perceber que além dos fatores motivacionais serem diferentes entre os indivíduos, são diferentes para a realização de cursos de pós-graduação e para as demais atividades. O fator de motivação extrínseco, **salário** foi mais citado como fator de motivação, por exemplo, para realização do curso de mestrado, enquanto para a participação em eventos, cursos de curta duração, entre outras atividades foram mais citados fatores de motivação intrínseca, tais como **aperfeiçoamento e autorrealização**.

Enquanto o fator extrínseco, **salário**, exerce influência na busca por cursos de mestrado, as questões pessoais foram as mais citadas como os principais limitadores para participarem de novos cursos de pós-graduação, especialmente o doutorado. Coincidência ou não todas são mulheres e mães, o que vem de encontro com o que a literatura apresenta com relação às dificuldades ainda encontradas pelas mulheres em conciliar a vida pessoal com a carreira acadêmica e profissional.

Como contribuição ao IFSC, registra-se que a maioria dos bibliotecários, através do questionário, apontou que discorda parcialmente da afirmação de que as políticas e normativas do IFSC facilitam a participação deles em cursos de mestrado e doutorado. Por outro lado, nas entrevistas os editais de apoio à qualificação que visam classificar os servidores TAES para fins de afastamento integral para pós-graduação surgiu nas falas das entrevistadas, com exceção de uma profissional, como facilitadores para a participação dos servidores nos cursos *stricto sensu*. Esses editais começaram a ser adotados no IFSC a partir do ano de 2019. A bibliotecária que expressou opinião diferente acredita que os editais podem dificultar os afastamentos, na época que cursou o mestrado não havia edital, o servidor precisava apenas da autorização da chefia imediata e da gestão do campus.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que o grupo de bibliotecários do IFSC procura por atividades de educação continuada, que os benefícios financeiros influenciam a realização de cursos de pós-graduação até o nível de mestrado, o que sugere que o PCCTAE pode ser um fator de motivação extrínseco. De acordo com as entrevistadas, questões pessoais são os principais limitadores para seguir na carreira acadêmica, especialmente cursos de doutorado. Por fim, para as demais possibilidades de educação continuada ambos os fatores, intrínsecos e extrínsecos exercem influência.

Como perspectiva para novas pesquisas acerca da busca por educação continuada dos profissionais servidores públicos federais, e que sejam regidos pelo PCCTAE, fica como sugestão analisar a influência da licença capacitação - concedida para realização de cursos presenciais e a distância de curta duração - na participação em cursos que atendam aos requisitos dessa licença.

Parafraseando Marins e Mussak (2013) que cada bibliotecário descubra seus motivos para continuar aprendendo, e seus motivos para cada opção feita ao longo de sua carreira acadêmica e profissional.

REFERÊNCIAS

AKAMINE, Carlos Takeo; YAMAMOTO, Roberto Katsuhiko. **Estudo Dirigido de Estatística Descritiva**. São Paulo: Érica, 2013.

ALMEIDA, Alcides Vieira de. **Da Escola de Aprendizes Artífices ao Instituto Federal de Santa Catarina**. reed. rev. e atual. Florianópolis : Publicações do IF-SC, 2010.

ALMEIDA, Mário de Souza. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva**. São Paulo: Atlas, 2014.

AZAMBUJA, Antonio Augusto da Silva. **A carreira dos servidores técnicos administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 a 2007)**. 2018. 149 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal de Pelotas, 2018. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/ppgh/files/2019/04/A-Carreira-dos-Servidores-T%C3%A9cnicosAdministrativos-das-Institui%C3%A7%C3%B5es-Federais-de-Ensino-Superior-doPUCRCE-ao-PCCTAE-1985-A-2007.pdf> Acesso em: 12 dez. 2023

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4 ed. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEDRAN JUNIOR, Paulo Elias; OLIVEIRA, Jorge Luiz Coimbra de. **Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional**. In: **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, V, 2009, Niterói. Disponível em: <https://docplayer.com.br/18993029-Motivacao-no-trabalho-avaliando-o-ambiente-organizacional.html>. Acesso em: 05 abr. 2022.

BEHR, A.; MORO, E. L. DA S.; ESTABEL, L. B.. **Gestão da biblioteca escolar: metodologias, enfoques e aplicação de ferramentas de gestão e serviços de biblioteca**. **Ciência da Informação**, v. 37, n. 2, p. 32–42, mar. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-19652008000200003>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

BIAZZI, Fábio de. **Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional: transforme conhecimento em realização, eficácia e impacto**. São Paulo: Labrador, 2017.

BRASIL. Congresso. Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm . Acesso em: 20 maio. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 9.674**, de 25 de junho de 1998. Dispõe sobre o exercício da profissão de Bibliotecário e determina outras providências. Brasília, DF, 1998.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9674.htm. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 20 maio. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CP n.º 1 de 8 de junho de 2007. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces001_07.pdf. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. 3. ed. Brasília: MTE, SPPE. Disponível em: <http://www.mtebo.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf>. Acesso em: 01 ago. 2022.

CARVALHO, Fátima Aparecida de. **Motivação para o trabalho e comportamento organizacional no serviço público**: um estudo com servidores técnicos administrativos da Escola de Engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais. 2013. 207f. Orientadora: Profa. Dra. Ester Eliane Jeunon. Dissertação (mestrado profissional) – Fundação Pedro Leopoldo.

CASTRO, César Augusto. **História da Biblioteconomia Brasileira**: perspectiva histórica. Brasília, DF: Thesaurus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos o capital humano das organizações**: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional. 11 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA. **Resolução CFB nº 207/2018** de 07 de novembro de 2018. Aprova o Código de Ética e Deontologia do Bibliotecário brasileiro, que fixa as normas orientadoras de conduta no exercício de suas atividades profissionais. Disponível em: <http://repositorio.cfb.org.br/handle/123456789/1330>. Acesso em 20 maio. 2022.

CORRÊA, Elisa Cristina Delini. Formação do bibliotecário catarinense e as novas tecnologias: contribuição da ACB e do CRB-14. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 6, n.1, p. 7-27, 2001.

CRESPO, Isabel; RODRIGUES, Ana; MIRANDA, Celina. Educação continuada para bibliotecários: características e perspectivas em um cenário de mudanças. **Biblios**, v. 7, n. 25-26, jul/dez. 2006.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. **Pesquisa de métodos mistos**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

CUNHA, M. F. V. da. O papel social do bibliotecário. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, [S. l.], v. 8, n. 15, p. 41-

46, 2003. DOI: 10.5007/1518-2924.2003v8n15p41. Disponível em:
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2003v8n15p41>.
Acesso em: 3 jun. 2022.

CUNHA, Murilo Bastos da. O desenvolvimento profissional e a educação continuada. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, v. 12, n. 2, p. 145-156, jul./dez. 1984.

DELORS, J. Educação: um tesouro a descobrir. **Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI**. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC/UNESCO, 1999.

FARIAS, C. M.; VITORINO, E. V. Competência informacional e dimensões da competência do bibliotecário no contexto escolar. **Perspectivas em Ciência da Informação**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 2–16, 2009. Disponível em:
<https://periodicos.ufmg.br/index.php/pci/article/view/23611>. Acesso em: 7 abr. 2022.

FERNANDES, Nobre Nascimento Calandrini; PIRES, Erik André de Nazaré. O bibliotecário consultor: perfil profissional. **Biblionline**, João Pessoa, v. 8, n. 2, p. 62-73, 2012.

FONSECA, Edson Nery da. **Introdução à biblioteconomia**. 2. ed. Brasília: Briquet de Lemos, 2007.

FONTANA, Felipe. Técnicas de pesquisa. In: MAZUCATO, Thiago (Org.). **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como fazer pesquisa qualitativa**. São Paulo Atlas 2021.

MARIN, Alda J. **Textos de Alda Junqueira Marin, professora**. São paulo: Junqueira&Marin, 2019.

MARINS, Luiz; MUSSAK, Eugenio. **Motivação: do querer ao fazer**. Campinas: Papyrus, 2013.

MARTINS, W. **A palavra escrita: história do livro, da imprensa e da biblioteca**. 3. ed. São Paulo: Ática, 2002.

MAZUCATO, Thiago. O projeto de pesquisa. In: MAZUCATO, Thiago (Org.). **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018.

MEDEIROS, João Bosco; TOMASI, Carolina. **Redação de artigos científicos: métodos de realização, seleção de periódicos, publicação**. São Paulo: Atlas, 2019.

MIRANDA, Ana Cláudia Carvalho de ; SOLINO, Antônia da Silva. Educação continuada e mercado de trabalho: um estudo sobre os bibliotecários do Estado Rio Grande do Norte. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 11, n. 3, p. 383-397, 2006.

MIRANDA, Silvânia Vieira. Identificando competências informacionais. **Ciência da**

Informação, Brasília, DF, v. 33, n. 2, p. 112-122, maio/ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/Tbx3GhXh96kbDCJZYwYnbh/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 01 jun. 2022.

MOTA, Janine da Silva. Utilização do google forms na pesquisa. **Revista Humanidades e Inovação** v.6, n.12, 2019.

PEREIRA, Ana Maria; RODRIGUES, Renata. A educação continuada do catalogador: o caso da Universidade do Estado de Santa Catarina. **Revista ACB**, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 219-239, ago. 2005. ISSN 1414-0594. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/395/489>. Acesso em: 07 jun. 2022.

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**: convite à viagem. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

PIRES, H. A. C. **Relações de gênero e a profissão bibliotecária na contemporaneidade**: panorama nacional e os motivos da entrada masculina em um curso majoritariamente feminino. Perspectivas em Ciência da Informação. 2016. 134f. Orientadora: Profa. Dra. Lígia Maria Moreira Dumont. Dissertação (Mestrado em Ciência da informação) – Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/32057>. Acesso em: 28 abr. 2023.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. 7. ed. São Paulo: Loyola, 2013.

REIS, Edna A.; Reis, Ilka A. **Análise descritiva de dados**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Pearson, 2010.

RODRIGUES, M.L.F et al. A biblioteca e o bibliotecário no imaginário popular. **Biblionline**, João Pessoa, v. 9, n.1, p.82-95, 2013. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/biblio/article/view/15097>. Acesso em 20 maio. 2022.

SAMPIERI Roberto H; COLLADO Carlos F.; LUCIO, Maria. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Fabiana Pereira dos. **Entre a burocracia e o desenvolvimento profissional**: paradoxos do plano de carreira das IFES para os Bibliotecários Técnicos Administrativos em Educação. Belo Horizonte, 2022. 217f. Tese (Doutorado em Ciência da Infomação) – Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: Acesso em 19 maio 2023.

SANTOS, J. M. O Processo Evolutivo das Bibliotecas da Antiguidade ao Renascimento. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**. São Paulo, v.8, n.2, p. 175-189, jul./dez. 2012

SANTOS, P. L. V. A. da C.; CARVALHO, A. G. Sociedade da Informação: avanços e retrocessos no acesso e no uso da informação. **Informação & Sociedade: Estudos**, [S. l.], v. 19, n. 1, 2009. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/1782>. Acesso em: 2 jun. 2022.

SCHUSTER, Marcelo; DIAS, Valéria. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **Revista de Administração IMED**. V.2, n. 1, p.1-17. 2012. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/277114786_Plano_de_Carreira_nos_Sistemas_de_Gestao_Publico_e_Privado_Uma_Discussao_a_Luz_das_Teorias_Motivacionais. Acesso em: 01 jun. 2022.

SOUZA JÚNIOR, Renato César de. **PCCTAE** : uma análise do plano segundo o comportamento do técnico administrativo na carreira e sob a ótica dos gestores em uma universidade federal. 2018. 118 f. : il. Orientador: José Eduardo Ferreira Lopes. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2018.561>. Acesso em: 20 jun. 2022.

TROGLIO, Jonathas. **Perfil dos gestores de bibliotecas universitárias federais do Brasil**. 2014. 96f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/129182>. Acesso em: 10 maio 2022.

UHR, D. DE A. P. et al.. Alocação do tempo entre os gêneros e o mercado de trabalho: uma análise entre casados e solteiros para o Brasil. **Nova Economia**, v. 29, n. 3, p. 1041–1063, set. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-6351/4268>. Acesso em: 12 jul. 2022.

UFSC. **Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação**. [Florianópolis, 2003?]. Disponível em: <http://pgcin.paginas.ufsc.br/linhas-de-pesquisa/>. Acesso em: 26 abril. 2022.

UDESC. **Mestrado profissional e mestrado acadêmico**. Disponível em: <https://www.udesc.br/esag/mestradoprofissional/profissionalxacademico>. Acesso em: 26. jun. 2023.

VALENTIM, M. L. P. O moderno profissional da informação: formação e perspectiva profissional. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 5, p. 16-28, 2000. DOI: 10.5007/1518-2924.2000v5n9p16 Acesso em: 14 jun. 2023.

VALENTIM, M. Tendências e perspectivas profissionais e as competências essenciais para a formação e a atuação do bibliotecário. **Revista eletrônica da ABDF**, v. 3, n. 2, p. 46-63, dez. 2019.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WALTER, Maria Tereza Teles. **Bibliotecários no Brasil**: representações da profissão. 2008. 345 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação)-Departamento de Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

APÊNDICE A – Questionário

Questionário

Este questionário é um dos instrumentos de coleta de dados para a pesquisa intitulada "Fatores de motivação para educação continuada dos bibliotecários do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina", desenvolvida pela mestrandia Kênia Raupp Coutinho, sob orientação da Profa. Dra. Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho. Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina.

PARTE I - PERFIL DOS BIBLIOTECÁRIOS DO IFSC

1. Sexo

Feminino
Masculino

2. Tempo de formado(a) no curso de graduação em Biblioteconomia ou Ciência da Informação?

Até 11 meses
1 a 4 anos e 11 meses
5 a 8 anos e 11 meses
9 a 12 anos e 11 meses
13 a 16 anos e 11 meses
Acima de 17 anos

3. Faixa etária

18 a 30
31 a 40
41 a 50
Acima de 50

4. Estado civil

Casado (a) / União Estável
Divorciado (a) / Separado (a)
Solteiro (a)
Viúvo (a)
Outra

5. Faixa salarial mensal (salário mínimo, s.m. atual R\$ 1.212)

3 a 4 s.m.

5 a 6 s.m.
7 a 8 s.m.
Acima de 8 s.m.

6. Em qual região do Estado está localizado o seu campus/reitoria de lotação?

Grande Florianópolis
Norte
Oeste
Planalto Serrano
Sul
Vale do Itajaí

7. Ocupa atualmente cargo de gestão?

Sim
Não

8. Se a resposta a questão anterior foi SIM, indique o cargo de gestão que ocupa atualmente.

Coordenador(a) de Biblioteca
Outro cargo de gestão
Não se aplica

9. Tempo de serviço no IFSC

Até 11 meses
1 a 2 ano e 11 meses
3 a 4 anos e 11 meses
5 a 7 anos e 11 meses
8 a 10 anos e 11 meses
11 a 13 anos e 11 meses
Acima de 14 anos

10. Com relação a progressão por capacitação, prevista no plano de carreira (PCCTAE), qual nível você ocupa atualmente?

Nível I
Nível II
Nível III
Nível IV

PARTE II - EDUCAÇÃO CONTINUADA

Esta seção tem como objetivo caracterizar a educação continuada dos bibliotecários do IFSC e verificar se tem relação com o plano de carreira e cargos dos servidores técnicos administrativos em educação (PCCTAE).

11. Com relação ao conteúdo do PCCTAE qual o seu nível de conhecimento?

Ruim
 Razoável
 Bom
 Muito bom
 Excelente

12. Selecione os tipos de atividades que você participou e utilizou a certificação para a progressão por capacitação prevista no PCCTAE

Cursos presenciais
 Cursos a distância
 Aprendizagem em serviço
 Grupos formais de estudos
 Intercâmbios
 Estágios
 Participação em eventos (congressos, fóruns, seminários e simpósios)

13. Se você concluiu todos os quatro níveis previstos na progressão por capacitação, selecione as atividades que você ainda participa pelo menos uma vez ao ano.

Cursos presenciais
 Cursos a distância
 Aprendizagem em serviço
 Grupos formais de estudos
 Intercâmbios
 Estágios
 Participação em eventos (congressos, fóruns, seminários e simpósios)
 Não se aplica

14. Possui título de especialista?

Sim
 Não

15. Se a resposta foi Sim na questão anterior, informe se o IFSC considerou que o curso tem relação direta com a sua atuação?

Sim
 Não
 Não se aplica

16. Caso você tenha concluído curso de especialização indique se iniciou após ingresso no IFSC.

Iniciei após ingresso no IFSC
 Iniciei antes de ingressar no IFSC
 Não se aplica

17. Possui título de mestre?

Sim

Não

18. Se a resposta foi Sim na questão anterior, informe se o IFSC considerou que o curso tem relação direta com a sua atuação?

Sim

Não

Não se aplica

19. Se tem título de mestre, indique a modalidade do programa que cursou

Não se aplica

Acadêmico

Profissional

20. Caso você tenha concluído curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado) indique se iniciou após ingresso no IFSC.

Iniciei após ingresso no IFSC

Iniciei antes de ingressar no IFSC

Não se aplica

21. Possui título de doutor?

Sim

Não

22. Se a resposta foi SIM na questão anterior, informe se o IFSC considerou que o curso tem relação direta com a sua atuação?

Sim

Não

Não se aplica

23. Está matriculado em algum curso de pós-graduação neste momento? Se sim, indique.*

Especialização

Mestrado

Doutorado

Não se aplica

24. Se você ainda não iniciou um curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado), selecione a opção com a qual se identifica.*

Nunca tentei ingressar em programas de mestrado.

Participei de processo seletivo e não passei.
 Participei de processo seletivo, passei e desisti.
 Não se aplica.

25. Se você ainda não iniciou um curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado), selecione a opção com a qual se identifica.*

Nunca tentei ingressar em algum Programa de doutorado.
 Participei de processo seletivo e não passei.
 Participei de processo seletivo, passei e desisti.
 Não se aplica.

PARTE III – MOTIVAÇÃO

Esta seção pretende identificar o nível de motivação, segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Assinale cada uma das afirmativas utilizando a legenda abaixo:

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo parcialmente
- (3) Nem discordo e nem concordo
- (4) Concordo
- (5) Concordo totalmente

26. Meu trabalho condiz com minha qualificação profissional.*

1 2 3 4 5

27. Posso decidir sobre cursos e eventos que considero oportuno para a minha atuação profissional.*

1 2 3 4 5

28. A instituição financia cursos externos para minha educação continuada.*

1 2 3 4 5

29. Meu trabalho oferece oportunidades de progresso na carreira.*

1 2 3 4 5

30. As políticas e normativas do IFSC facilitam a minha participação em cursos de mestrado e doutorado.*

1 2 3 4 5

31. Minha chefia imediata apoia participação de cursos e eventos.*

1 2 3 4 5

32. Posso contar com a ajuda dos meus colegas para participar de cursos e eventos.*

1 2 3 4 5

33. Os benefícios financeiros previstos no PCCTAE, como progressão por capacitação e incentivo à qualificação influenciam na minha participação em eventos e realização de cursos.*

1 2 3 4 5

APÊNDICE B – Roteiro para entrevista

1. Conte-me uma ou mais situação(ões) de trabalho que mais lhe trouxe(ram) satisfação.
2. Conte-me uma ou mais situação(ões) de trabalho que mais lhe trouxe(ram) grande insatisfação”.
3. Quais fatores te motivam para a busca por educação continuada nas modalidades previstas pela Resolução CDP 10/2016 do IFSC? (cursos presenciais e a distância aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários, congressos, cursos de especialização e programas de mestrado e doutorado).
4. Quais fatores te motivaram ou motivam a realizar cursos de pós-graduação?
5. Quais fatores dificultam que você participe de cursos de pós-graduação?
6. Se você cursa ou concluiu *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) foi contemplado com o afastamento parcial ou integral das atividades?
7. Que relação você percebe entre motivação e educação continuada?
8. O plano de carreira dos técnicos administrativos em educação (PCCTAE) é um instrumento que motiva a sua busca por educação continuada?
9. Cite pontos do PCCTAE que você gostaria que fossem alterados?
10. Sobre os temas educação continuada, motivação e PCCTAE você gostaria de acrescentar alguma coisa que não tenha sido perguntado e/ou dito?

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
Centro de Ciências da Educação
Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidá-la(o) a participar da pesquisa intitulada “EDUCAÇÃO CONTINUADA DOS BIBLIOTECÁRIOS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESTADO DE SANTA CATARINA”. A pesquisa está associada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo de responsabilidade da pesquisadora Kênia Raupp Coutinho sob orientação da pesquisadora Profa. Dra. Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho.

Leia os termos abaixo e, caso aceite fazer parte do estudo, assine este termo.

Para o caso de documento virtual: Será possível inserir ao término do documento a assinatura com certificado digital, sendo que este documento será encaminhado para o seu *e-mail* pelo pesquisador.

A pesquisa busca analisar a educação continuada de um grupo de profissionais, os bibliotecários do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). Para atingir este objetivo será realizada pesquisa bibliográfica e documental. Serão utilizados os seguintes documentos: Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) e documentos internos do IFSC, tais como editais, portarias, normativas e resoluções. A população do estudo serão todos os bibliotecários do IFSC, será excluída a pesquisadora que é bibliotecária da Instituição, dessa forma serão (36) bibliotecários.

A sua participação na pesquisa consiste em responder a um questionário elaborado no Google forms com 25 perguntas fechadas no formato de múltipla escolha e 08 afirmativas utilizando a escala Likert e a uma entrevista estruturada com 10 questões, sem qualquer prejuízo ou constrangimento para o(a) pesquisado(a). A aplicação do questionário e da entrevista será realizada de forma a garantir a confidencialidade das informações obtidas, não sendo divulgados os nomes dos entrevistados e os dados coletados serão analisados exclusivamente para fins acadêmicos.

Os riscos e desconfortos de participar da pesquisa serão mínimos, ou seja, eles poderão ocorrer em virtude do(a) entrevistado(a) ceder seu tempo e/ou sentir qualquer pequeno desconforto quando do uso das tecnologias, como a não familiaridade com algum recurso tecnológico ou cansaço visual durante a entrevista e/ou durante o preenchimento

do questionário. É possível ocorrerem eventuais desconfortos e constrangimentos pelo fato de a entrevista ser gravada e por abordar temas relacionados a seu espaço de trabalho e sua atividade profissional, o que pode vir a evocar memórias e mobilizar sentimentos nem sempre agradáveis.

Os benefícios e vantagens em participar deste estudo figuram-se de forma indireta, seja pela contribuição do desenvolvimento científico na área de Biblioteconomia, como pelos resultados da pesquisa, espera-se conhecer o perfil dos profissionais bibliotecários do IFSC, entender as motivações, facilidades e dificuldades encontradas por estes para a busca por educação continuada. Identificar em quais áreas e quais tipos de cursos e eventos participam, os resultados poderão revelar o quanto e como se mantêm atualizados e aperfeiçoam suas habilidades e competências profissionais. O projeto possui relevância social e acadêmica, principalmente no tocante do conhecimento e reconhecimento da importância da educação continuada para o desenvolvimento profissional. Dessa forma, sua participação nesta pesquisa é de suma importância para a reflexão sobre o assunto.

Declaro ter ciência de que os dados solicitados para pesquisa devem atender ao art. 7º da LGPD, garantindo-se a anonimização dos dados pessoais sempre que possível e que, em hipótese alguma, serão divulgadas informações dos dados pessoais que possibilitem identificar as amostras dos experimentos realizados nesta pesquisa, exceto casos específicos em que há anuência de todos os titulares de dados pessoais para sua divulgação e que neste documento também conste os fins para os quais essa divulgação ocorrerá. Além disso, tenho ciência de que, conforme o art. 16 da LGPD, quando se fizer necessário o uso de dados pessoais, os mesmos serão eliminados após o término de seu tratamento.

Declaro que estou ciente sobre o art. 13º desta mesma Lei, em que os dados podem apenas ser tratados exclusivamente dentro do órgão e estritamente para finalidade realizada, não sendo permitida a transferência de dados a terceiros em circunstância alguma.

A pesquisadora se responsabiliza pela guarda, cuidado e utilização das informações descritas acima e qualquer alteração nos protocolos de pesquisa serão informadas ao Comitê de Ética em Pesquisa e a Comissão Permanente de Gestão de Dados Institucionais. É garantida indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa a sua pessoa.

As informações obtidas através da coleta de dados serão utilizadas para alcançar o objetivo proposto pela pesquisa, contribuindo para o desenvolvimento da dissertação de mestrado da pesquisadora, resguardando sempre sua identidade durante todas as fases da pesquisa. Você poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma. Caso não queira mais fazer parte da pesquisa, favor entrar em contato com o pesquisador responsável.

Eu, enquanto pesquisadora (operadora de dados), me comprometo ainda que serão assegurados todos os direitos do titular dos dados. Tenho ciência do que consta nos artigos 17 e 18 da LGPD, onde são asseguradas a titularidade dos dados pessoais, garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, podendo os titulares de dados requerer informações sobre tratamento, correção, anonimização, bloqueio e eliminação. Informarei ao encarregado de dados da Instituição quaisquer incidentes

possíveis de vazamento de dados, através do contato: encarregado.lgpd@ifsc.edu.br. Informarei ainda ao encarregado e ao controlador de dados, eventuais procedimentos não discriminados acima no tratamento dos dados.

A pesquisadora conduzirá a aplicação dos questionários e entrevistas visando minimizar os desconfortos e preservando sua integridade. Durante as atividades você sempre estará acompanhada(o) pela pesquisadora principal que prestará assistência necessária para realização das atividades e lhe esclarecerá qualquer dúvida sobre o projeto. Caso após a entrevista, seja percebida a mobilização de emoções que necessitem de acompanhamento psicoterapêutico, você poderá ser encaminhada(o) ao Serviço de Atenção Psicológica da Universidade Federal de Santa Catarina (SAPSI/UFSC) ou outro mais próximo da sua residência, a fim de garantir atendimento psicológico.

A qualquer momento você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Kênia Raupp Coutinho pelo telefone: (048) 984586461 e pelo e-mail: kenia.bibliotecaria@gmail.com. Poderá também contatar ou dirigir-se ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH/UFSC) no Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Trindade, Florianópolis/SC CEP 88.040-400, ou pelo e-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br, ou ainda pelo número: + 55 (48) 3721-6094. O CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Sinta-se absolutamente à vontade para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa. Caso opte em deixar de participar da pesquisa você não terá qualquer prejuízo.

Solicitamos o seu consentimento para a gravação da entrevista por meio de gravador digital. O uso deste servirá a um maior resgate do conteúdo das falas para a posterior análise, através da transcrição a ser realizada. Reforçamos que a interrupção da gravação é permitida a qualquer momento da entrevista, caso sinta-se desconfortável ou desista da gravação.

A pesquisadora estabelece o compromisso em garantir acesso ao conteúdo das transcrições das entrevistas uma vez que estejam prontas; e o sigilo quanto à identificação em qualquer forma de divulgação dos resultados da pesquisa. Ressaltamos que os pesquisadores serão os únicos a ter acesso às informações das entrevistas e tomarão todas as providências necessárias para manter o sigilo, todavia sempre existe a possibilidade, mesmo que remota, da quebra do sigilo involuntário e/ou não intencional, o que é contra o interesse ético da pesquisa e cujas consequências serão tratadas nos termos da lei. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros e/ou publicados em revistas científicas, entretanto mostrarão apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição ou qualquer informação relacionada à sua privacidade.

A pesquisadora responsável, que também assina esse documento, compromete-se a conduzir a pesquisa de acordo com o que preconiza a Resolução 466/12 de 12/06/2012, que

trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa e de acordo com o Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, o qual apresenta orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual. Duas vias deste documento, que possui duas páginas, estão sendo rubricadas e assinadas por você e pelo pesquisador responsável, lembre-se de guardar cuidadosamente a sua via, pois é um documento que traz importantes informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa.

Eu, _____, li este documento (ou tiveeste documento lido para mim por uma pessoa de confiança) e obtive dos pesquisadores todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido. Concordo em participar de forma voluntária da pesquisa podendo desistir a qualquer momento, semqualquer prejuízo.

Florianópolis, _____ de _____ de _____

Assinatura do(a) participante

Assinatura do pesquisador responsável
Kênia Raupp Coutinho

APÊNDICE E – PARECER CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Educação continuada dos bibliotecários dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina.

Pesquisador: Kênia Raupp Coutinho

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 64420622.1.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.827.954

Apresentação do Projeto:

Apresentação do Projeto:

A sociedade da informação caracterizada, pela relevância da informação para toda a sociedade redefiniu o mundo do trabalho. Exigindo dos profissionais atualização constante. E a busca por educação continuada por parte dos profissionais está diretamente relacionada com a motivação, por efeito de fatores internos, como a autorrealização, ou externos, como o salário. Cabe às organizações públicas e privadas disponibilizar um sistema que estimule à motivação e à produtividade dos seus profissionais, sendo o plano de carreira uma das ferramentas de gestão utilizada pelas organizações como estratégia para atender a esse fim. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo analisar a educação continuada de um grupo de profissionais, os bibliotecários do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). Para atingir este objetivo será realizada pesquisa bibliográfica e documental. Serão utilizados os seguintes documentos: Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) e documentos internos do IFSC, tais como editais, portarias, normativas e resoluções. Como resultados da pesquisa espera-se conhecer o perfil dos profissionais bibliotecários do IFSC, entender as motivações, facilidades e dificuldades encontradas por estes para a busca por educação continuada. Identificar em quais áreas e quais tipos de cursos e eventos participam, os resultados poderão revelar o quanto e como se mantêm atualizados e aperfeiçoam suas habilidades e competências profissionais. Confirmar a hipótese de que o plano de carreira pode ser uma ferramenta de motivação, confirmar ainda que ele apresenta limitações e

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Continuação do Parecer: 5.827.954

revelar quais são os fatores que motivam esses profissionais na busca por educação continuada.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a educação continuada dos bibliotecários do IFSC.

Objetivo Secundário:

a) Identificar o perfil dos bibliotecários do IFSC; b) Mapear a legislação e normativas que tratam do PCCTAE dos servidores do IFSC; c) Caracterizar a educação continuada dos bibliotecários do IFSC; d) Descrever, na perspectiva dos bibliotecários, os fatores motivacionais, as facilidades e as dificuldades para a educação continuada.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos e desconfortos de participar da pesquisa serão mínimos, ou seja, eles poderão ocorrer em virtude do(a) entrevistado(a) ceder seu tempo e/ou sentir qualquer pequeno desconforto quando do uso das tecnologias, como a não familiaridade com algum recurso tecnológico ou cansaço visual durante a entrevista e/ou durante o preenchimento do questionário. É possível ocorrerem eventuais desconfortos e constrangimentos pelo fato de a entrevista ser gravada e por abordar temas relacionados a seu espaço de trabalho e sua atividade profissional, o que pode vir a evocar memórias e mobilizar sentimentos nem sempre agradáveis.

Benefícios:

Os benefícios e vantagens em participar deste estudo figuram-se de forma indireta, seja pela contribuição do desenvolvimento científico na área de Biblioteconomia, como pelos resultados da pesquisa, espera-se conhecer o perfil dos profissionais bibliotecários do IFSC, entender as motivações, facilidades e dificuldades encontradas por estes para a busca por educação continuada. Identificar em quais áreas e quais tipos de cursos e eventos participam, os resultados poderão revelar o quanto e como se mantêm atualizados e aperfeiçoam suas habilidades e competências profissionais. O projeto possui relevância social e acadêmica, principalmente no tocante do conhecimento e reconhecimento do da importância da educação continuada para o desenvolvimento profissional. Dessa forma, sua participação nesta pesquisa é de suma importância para a reflexão sobre o assunto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa de mestrado vinculada ao Programa de Pós-graduação em Ciência da

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
 UF: SC Município: FLORIANOPOLIS
 Telefone: (48)3721-6094 E-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 5.827.954

Informação sob orientação da Profa. Dra. Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomendo a aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_2021019.pdf	29/11/2022 18:41:29		Aceito
Outros	Carta_resposta_pendencias.pdf	29/11/2022 18:40:04	Kênia Raupp Coutinho	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_final_corrigido.pdf	29/11/2022 10:56:01	Kênia Raupp Coutinho	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracao.pdf	21/10/2022 10:55:09	Kênia Raupp Coutinho	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	21/10/2022 10:49:46	Kênia Raupp Coutinho	Aceito
Folha de Rosto	folha.pdf	21/10/2022 10:46:16	Kênia Raupp Coutinho	Aceito
Declaração de concordância	EDUCACAO_CONTINUADA_DOS_BIBLIOTECARIOS_DO_INSTITUTO_FEDERAL_DE_EDUCACAO_Ciencia_E_Tecnologia_DE_ESTADO_DE_SANTA_CATARINA_ assinado.pdf	20/10/2022 15:28:25	Kênia Raupp Coutinho	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
 UF: SC Município: FLORIANOPOLIS
 Telefone: (48)3721-6094 E-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 5.827.954

FLORIANOPOLIS, 19 de Dezembro de 2022

Assinado por:
Nelson Canzian da Silva
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br