

# A importância da motivação e da educação continuada na gestão e nas equipes atuantes em bibliotecas públicas de Sergipe

The importance of continued motivation and education in management and acting teams in Sergipe's public libraries

## Telma de Carvalho

Doutora em Ciência da Informação pela Universidade de São Paulo (USP). Docente do Departamento de Ciência da Informação da Universidade Federal de Sergipe (UFS).  
[telmacarvalho@yahoo.com.br](mailto:telmacarvalho@yahoo.com.br)

## Sérgio Luiz Elias de Araújo

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Docente do Departamento de Ciência da Informação da Universidade Federal de Sergipe (UFS).  
[sergioaraujo@sergioaraujo.com.br](mailto:sergioaraujo@sergioaraujo.com.br)

## Rafaela Ferreira Lopes

Graduanda em Biblioteconomia e Documentação pela Universidade Federal de Sergipe (UFS).  
[lopesrafaferrera@outlook.com](mailto:lopesrafaferrera@outlook.com)

## Luani Messias da Costa

Graduanda em Biblioteconomia e Documentação pela Universidade Federal de Sergipe (UFS).  
[luanimesias@hotmail.com](mailto:luanimesias@hotmail.com)

## Maria Edvânia da Silva Pereira

Graduanda em Biblioteconomia e Documentação pela Universidade Federal de Sergipe (UFS).  
[mariaedvania74@gmail.com](mailto:mariaedvania74@gmail.com)

## RESUMO

O presente artigo visa conhecer a situação atual das bibliotecas públicas de Sergipe em termos de educação continuada e motivação para o trabalho. A metodologia aplicada baseia-se em pesquisa descritiva com abordagem quali-quantitativa, utilizando-se de pesquisa bibliográfica realizada em conceituadas bases de dados da área para o levantamento da literatura sobre o assunto, e de questionário para o levantamento dos dados empíricos. Foram verificados os níveis de formação dos profissionais atuantes nas bibliotecas e os fatores motivacionais determinantes para sua participação em programas de educação continuada. Ademais, foi possível observar as necessidades de treinamento dos profissionais, especialmente voltadas para aspectos gerenciais, administrativos, de formação de acervos e informática. Desse modo, destaca-se a importância da educação continuada para o bibliotecário gestor e para a equipe envolvida, uma vez que a capacitação desses profissionais influencia no papel social, cultural e informacional das bibliotecas públicas dos municípios analisados e contribui para a melhoria do atendimento aos usuários.

**Palavras-chave:** Educação continuada. Gestão de bibliotecas. Biblioteca pública. Sergipe.

## ABSTRACT

The following article intends to know the current situation in the public libraries of Sergipe in terms of continued education and work motivation. The methodology applied is based in descriptive research with quali-quantitative approach using bibliographical research through known databases of the field to the collection of literature on the subject. Questionnaires were used to gather the information. The level of formation of the acting professionals in the libraries were checked, as well as determining motivational factors to participate in continued education programs. Moreover, it was possible to observe the necessity of training of the professionals, specially towards managing aspects, administrative, archive formation and IT. As such, the importance of continued education to the managing librarian and the involved team is highlighted, since the capacitation of these professionals

have influence in the social, cultural and informational roles of the public libraries in the analysed cities and contribute to a better user reception.

**Keywords:** Continued education. Managing of libraries. Public library. Sergipe.

## 1 INTRODUÇÃO

A biblioteca pública é um ambiente multifuncional, que inclui práticas como o atendimento ao público, atividades culturais, e a busca e disseminação de informações. Essas funções são de fomento informacional, educacional e cultural, prestando serviços à comunidade onde está inserida. Sendo assim, para aprimorar esses serviços é necessário verificar o atual estado de motivação e as necessidades de treinamento das equipes que atuam nas bibliotecas públicas, para que então recebam uma capacitação adequada.

Segundo dados levantados em 2015 pelo Projeto Mais Bibliotecas Públicas, do Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SNBP), havia apenas 79 unidades no estado de Sergipe. Entretanto, nem todas elas contavam com a presença de bibliotecário, apesar da Lei nº 4.084/1962 estipular a sua obrigatoriedade nesses locais.

Vê-se, então, que o modelo ideal de biblioteca pública presente na literatura não reflete a realidade, situação presente não só no Brasil, mas também em outros países emergentes e subdesenvolvidos. Segundo Almeida Júnior (1997), a biblioteca pública não cumpre a sua missão devido a diversos problemas, como a escassez de recursos financeiros e de profissionais, além de deficiências relacionadas ao marketing e à infraestrutura física.

Em contraste à essa realidade, existe um interesse dos profissionais das bibliotecas em promover um ambiente o mais receptivo possível. Buscam em suas atividades e práticas não só manter o espaço organizado, mas movimentá-lo, mesmo com escassez de recursos, e isso requer da equipe criatividade e engajamento, como determinam as diretrizes para bibliotecas públicas da Federação Internacional de Associações e Instituições Bibliotecárias (IFLA, na sigla em inglês).

Com o crescimento das demandas da biblioteca, faz-se necessário que as equipes estejam atualizadas e aprimorem as suas habilidades de atendimento ao público cada vez mais diversificado e dinâmico (KOONTZ; GUBBIN, 2012). Considera-se, assim, que cabe ao gestor criar condições para que sua equipe se desenvolva e que a biblioteca possa proporcionar serviços compatíveis com as necessidades de sua comunidade e entorno.

Diante dessa realidade, levanta-se o seguinte problema de pesquisa: como está a capacitação profissional e a motivação para a educação continuada dos profissionais que atuam nas bibliotecas públicas de Sergipe?

Por meio de pesquisa descritiva, com abordagem quanti-qualitativa, o presente artigo tem como objetivo geral conhecer a situação atual das bibliotecas públicas de Sergipe em termos de capacitação profissional e motivação para o trabalho. Como objetivos específicos estão a verificação do nível de formação dos funcionários nas bibliotecas públicas de Sergipe; análise da motivação desses profissionais e identificação das necessidades de educação continuada, através de questionário para levantamento de dados empíricos.

## 2 BIBLIOTECA PÚBLICA E BIBLIOTECÁRIO GESTOR

As bibliotecas públicas são em sua essência uma importante contribuição para a construção e desenvolvimento da educação e da cultura na sociedade. Historicamente, sua evolução inicia-se no final do século XIX e estende-se até os dias atuais. A missão, função e características das bibliotecas públicas devem atender às necessidades dos cidadãos e são orientadas através dos Manifestos da IFLA em conjunto com a UNESCO<sup>1</sup>, que têm como fundamento:

A liberdade, a prosperidade e o desenvolvimento da sociedade e dos indivíduos [...] a biblioteca pública - porta de acesso local ao conhecimento - fornece as condições básicas para uma aprendizagem contínua, para uma tomada de decisão independente e para o desenvolvimento cultural dos indivíduos e dos grupos sociais (IFLA/UNESCO, 1994, p. 1).

A missão atribuída às bibliotecas públicas é crucial para o desenvolvimento de ações educativas e informacionais para a sociedade, seguindo as novas tendências sociais. Segundo o Manifesto IFLA/UNESCO (1994, p. 2), a missão-chave das bibliotecas públicas está relacionada com a informação, a alfabetização, a educação e a cultura:

1. Criar e fortalecer os hábitos de leitura nas crianças, desde a primeira infância; 2. Apoiar a educação individual e a auto-formação,

---

<sup>1</sup> *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, ou Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, em português.

assim como a educação formal a todos os níveis; 3. Assegurar a cada pessoa os meios para evoluir de forma criativa; 4. Estimular a imaginação e criatividade das crianças e dos jovens; 5. Promover o conhecimento sobre a herança cultural, o apreço pelas artes e pelas realizações e inovações científicas; 6. Possibilitar o acesso a todas as formas de expressão cultural das artes do espectáculo; 7. Fomentar o diálogo inter-cultural e a diversidade cultural; 8. Apoiar a tradição oral; 9. Assegurar o acesso dos cidadãos a todos os tipos de informação da comunidade local; 10. Proporcionar serviços de informação adequados às empresas locais, associações e grupos de interesse; 11. Facilitar o desenvolvimento da capacidade de utilizar a informação e a informática; 12. Apoiar, participar e, se necessário, criar programas e actividades de alfabetização para os diferentes grupos etários.

Diante desse cenário, para administrar as atividades propostas pela IFLA/UNESCO, as bibliotecas públicas precisam de profissionais habilitados e capacitados para fornecer o apoio adequado à formação cultural e educacional dos usuários. Essas atividades são atribuídas aos profissionais bibliotecários pela Lei nº 4.084, de 30 de junho de 1962 (s.p), e incluem “a organização, direção e execução dos serviços técnicos de repartições públicas federais, estaduais, municipais e autárquicas e empresas particulares concernentes às matérias”. Demais atividades atribuídas ao Bacharel em Biblioteconomia são descritas em seu artigo 6º e incluem:

a) o ensino de Biblioteconomia; b) a fiscalização de estabelecimentos de ensino de Biblioteconomia reconhecidos, equiparados ou em via de equiparação; c) administração e direção de bibliotecas; d) a organização e direção dos serviços de documentação; e) a execução dos serviços de classificação e catalogação de manuscritos e de livros raros e preciosos, de mapotecas, de publicações oficiais e seriadas, de bibliografia e referência (IFLA/UNESCO, 1962, s.p.).

Para gerir uma unidade de informação, o bibliotecário gestor necessita desenvolver algumas habilidades de gestão administrativa além das destacadas na Lei de Regulamentação Profissional citada anteriormente. Para Koontz e Gubbin (2012), essas habilidades envolvem o planejamento e administração das instalações, o fornecimento, marketing e organização de informações, o desenvolvimento de coleções e a educação dos usuários. Além disso, o bibliotecário gestor tem a necessidade de conhecer tanto o ambiente externo quanto o público-alvo, para melhor desenvolver iniciativas educacionais e de informação que contribuam para a evolução da comunidade. No

entanto, para que essas competências sejam afluadas, é necessário um investimento na educação continuada.

Na atual perspectiva, o bibliotecário, além de dever contar com diversas habilidades de gestão, deve buscar compreender as tendências de comunicação e de novas informações. O engajamento profissional e o aprimoramento educacional continuado colaboram para um melhor desempenho no local de trabalho, sendo basilares para a construção de uma gestão eficiente e um eficaz atendimento ao cliente. A interdisciplinaridade entre a Biblioteconomia e a Administração surge, portanto, como elemento importante para melhor desenvolver atividades, com o uso, por exemplo, de ferramentas estratégicas para melhor prestação de serviços, seleção de acervo, atendimento ao leitor, tratamento técnico e fornecimento de informações.

O desenvolvimento motivacional em equipes é uma temática fundamental para ser trabalhada no contexto de bibliotecas públicas, posto que se faz necessário em todas as organizações públicas, privadas e estaduais para melhor entender o funcionamento, relacionamento e engajamento da equipe pertencente à organização.

Nesse contexto, para que haja melhorias no atendimento às necessidades dos usuários, é essencial compreender a realidade existente em cada organização, suas fraquezas, desafios e situações presentes no dia a dia dos profissionais que estão à frente da sua gestão. Essa é uma temática importante e que vem sendo abordada com frequência, tornando-se fator relevante para que as empresas busquem atrair e reter talentos, a fim de obter reconhecimento, crescimento, visibilidade e geração de lucros em sua área (VALENTIM, 2002).

Assim, a motivação é essencial na gestão empresarial e organizacional, pois contribui com a eficiência e eficácia da organização. Leite e Lott (2013) enfatizam que ter um setor de Gestão de Pessoas fortalecido é muito importante para uma empresa, pois é a partir dele que as pessoas serão direcionadas a fazer e planejar melhor as ações da instituição, desenvolvendo competências individuais e coletivas, além de aumentarem a motivação ao exercer suas funções.

Em unidades informacionais, a exemplo da biblioteca, o papel de desenvolvimento de uma equipe é voltado principalmente para a figura do bibliotecário, que atua também como gestor. É fundamental que esse profissional traga incentivos para motivar seus colaboradores, incluindo-se aí também os terceirizados, os quais em sua

maioria, realizam o trabalho por necessidade, e não por satisfação, dificultando o sucesso das atividades na organização.

Quando falamos em motivação, portanto, estamos nos referindo a um tipo de ação que vem dos próprios indivíduos – um tipo de ação qualitativamente diferente daquela determinada por prêmios ou punições oriundos do meio ambiente. Trata-se, mais precisamente, de uma fonte autônoma de energia cuja origem se situa no mundo interior de cada um, e que não responde a qualquer tipo de controle do mundo exterior (BERGAMINI, 2003, p. 64).

As pessoas possuem necessidades diferentes e, da mesma forma, a motivação é despertada de maneira diferente em cada indivíduo, sendo uma necessidade intrínseca fora do alcance de medidas padronizadas ou fórmulas prontas. Reafirmando esse posicionamento, Santos (2015) defende que a motivação não é um produto acabado, mas um processo que pode ser mudado diante do fluxo organizacional, no qual cada funcionário tem um impulso, uma ação para realizar uma atividade, agindo positiva ou negativamente em direção ao seu propósito. Muitos desafios são enfrentados para motivar equipes, e o bibliotecário gestor deve ter o conhecimento de que

assim como existem situações que estimulam a satisfação motivacional, também existem situações contrárias, ou seja, que desmotivam: tratamento impessoal, ser forçado a desenvolver atividades sem significados, sentir que as suas intenções não são reconhecidas, ter que conviver em meio a um clima de falsidade em que as pessoas não são levadas a sério (GREGOLIN; PATZLAFF; PATZLAFF, 2011, p. 69).

O desenvolvimento motivacional em equipes impulsiona a produtividade da organização, e advém de um treinamento anterior para aperfeiçoar as tarefas e trazer resultados benéficos, como o reconhecimento pessoal e o alcance das metas que levam ao objetivo final da instituição. Mas, para alcançá-lo, é preciso que a educação continuada se mantenha em ritmo constante dentro da organização.

Leite e Lott (2013) explicam que o treinamento e o desenvolvimento de pessoal nas organizações precisa ser uma atividade frequente e, para o caso de uma unidade de informação, um meio de reter benefícios qualitativos e quantitativos é a realização contínua de projetos voltados à capacitação da equipe, buscando aperfeiçoar o desenvolvimento do pessoal e da biblioteca, além de manter elevado o nível motivacional.

Desta forma, o gestor da biblioteca também tem a função de proporcionar os meios de capacitação profissional e de educação continuada para as equipes das unidades.

Com a ascensão das tecnologias de informação e comunicação, a produção e disseminação informacional aumentou de forma significativa, alterando assim as bases de produção, controle, guarda, disseminação e acesso à informação, o que, conseqüentemente, proporcionou maior gama de oportunidades de trabalho a ser explorada pelos profissionais de informação. Diante disso, e tendo em vista as mudanças e demandas do mercado de trabalho, é exigido desses profissionais a capacidade de situar-se no centro da organização e ser um elemento fundamental para a efetiva comunicação entre os atores do fluxo informacional e para a transformação e adequação dessas organizações às novas tendências e expectativas da sociedade (BELLUZZO, 2011).

Entre as funções das bibliotecas públicas está o papel social de fornecer informações, produtos e serviços de qualidade à população, a fim de promover a democracia e o desenvolvimento educacional da comunidade. A partir disso, torna-se imprescindível que as bibliotecas públicas possuam programas de capacitação de pessoal e incentivem seus funcionários a participarem das atividades elaboradas em prol da evolução dos serviços e produtos para o usuário. Em outras palavras, quanto maior o envolvimento dos profissionais dessas unidades, maior será a visibilidade tanto à instituição quanto ao profissional, o que pode instigar a população a frequentar a biblioteca.

Uma vez que as bibliotecas públicas estão administrativamente subordinadas aos órgãos governamentais, nem sempre a capacitação ocorre nas especificidades requeridas para atuação da equipe da biblioteca em suas atividades. A partir dessa perspectiva, observou-se que a responsabilidade pela capacitação profissional nas organizações públicas, de acordo com especialistas da área, deve ser compartilhada pelo governo, por associações profissionais e pelo próprio bibliotecário (MACEDO, 1985, p. 53). Ficarão para trás todos aqueles que não almejam a evolução atrelada ao conhecimento por meio da capacitação.

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), a educação profissional atrelada “ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (BRASIL, 1996, p. 20). Decerto, a educação profissional trabalhada com os profissionais dentro das bibliotecas públicas pode possibilitar aos funcionários maior autonomia, agilidade e competência no

trabalho, o que favorece a instituição e o usuário. Em seu artigo 40, a LDBEN coloca a educação contínua como estratégia para o desenvolvimento no trabalho, ao passo que o artigo 80 encarrega ao poder público o incentivo e a veiculação desses programas de capacitação.

Quanto ao mercado de trabalho, o campo de atuação do profissional bibliotecário expandiu-se, demandando novas competências e habilidades, como um segundo idioma, competência no uso da tecnologia e habilidade para lidar com os usuários e com questões administrativas. De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO),

[Os bibliotecários] 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 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 (BRASIL, 2008).

O mercado para esses profissionais é amplo e dinâmico, e cabe a eles estarem aptos para assumirem esses espaços, tendo em vista a importância da capacitação na vida profissional e a intensificação dos níveis de qualificação dos trabalhadores dentro das empresas (CHAHAD, 2003).

Refletindo sobre como a educação continuada é desenvolvida em organizações públicas, Macedo (1985, p. 92) ressalta como ela também proporciona maior pertencimento da população à cultura local, sendo a internet fonte e meio de comunicação, informação, ensino e pesquisa. Assim, a inserção da informática e o incentivo ao estudo contínuo refletem diretamente na sociedade, por meio da evolução cultural, educacional, social e econômica que surge como resultado.

O aprendizado contínuo é um processo que deve ser assimilado e desenvolvido constantemente pelo profissional, tanto em relação à prática no trabalho, como no fervor pelo conhecimento, devendo ser configurado como uma filosofia ou cultura dentro das bibliotecas. Essa ideologia para o trabalho servirá como motivação para os funcionários, possibilitando, assim, um maior engajamento de todos os setores da instituição.

Mas, como alerta Ferreira (2010, p. 37), o consenso entre as esferas administrativas é de fundamental importância para se obter resultados satisfatórios dentro da organização:



Um modelo de gestão gerencial para ser eficiente, necessita de uma mudança de mentalidade dos administradores públicos e do corpo de servidores. A capacitação da alta administração, dos líderes e dos servidores é condição essencial para o sucesso da gestão, e ainda, é necessário que o Estado busque estímulos para motivar o servidor a mudar de atitudes e acompanhar a evolução da administração.

Há de se considerar que muitas vezes o profissional sabe a importância da educação continuada para o seu desenvolvimento e para o andamento dos serviços prestados pelas bibliotecas públicas, principalmente pelo seu papel social dentro da sociedade; contudo, fatores como a falta de incentivo institucional e financeiro o impedem de realizá-la. Infelizmente, há também profissionais que não acreditam que a especialização e atualização constantes sejam importantes, pois não veem os benefícios que trazem no plano pessoal ou profissional. Diante disso, Coradini e Noya (2011) reforçam que bons resultados dentro das organizações dependem da contribuição de todos, a partir da valorização e do reconhecimento das atividades realizadas pela equipe, sem ignorar que, em última análise, compete à instituição prover a capacitação.

Em suma, compreende-se a importância da educação continuada nas bibliotecas públicas, tanto para o bibliotecário gestor quanto para sua equipe, uma vez que a capacitação contribui para o desenvolvimento pessoal e institucional, além de proporcionar melhores serviços e um atendimento de qualidade para o usuário. Para além disso, e tendo em vista a instabilidade do mercado e a constante necessidade das pessoas e das instituições por informação, é válido ressaltar a importância da constante motivação dos profissionais da informação em relação a programas de capacitação, devido ao seu papel perante a sociedade e ao valor do seu trabalho para a ciência e a cultura.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa apresentada refere-se aos dados obtidos a partir do projeto de iniciação científica da Universidade Federal de Sergipe, realizado em 2020 e intitulado “Aspectos motivacionais para a educação continuada em Biblioteconomia e Ciência da Informação nas bibliotecas públicas de Sergipe”.

Os procedimentos metodológicos atribuídos à pesquisa têm como características a pesquisa descritiva com abordagem quali-quantitativa, utilizando-se de pesquisa bibliográfica realizada em conceituadas bases de dados da área para o levantamento da literatura sobre o assunto, a saber: a Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos

em Ciência da Informação (BRAPCI), os periódicos CAPES e Oasis e o acervo da Biblioteca Central da Universidade Federal de Sergipe (BICEN).

Sendo assim, a pesquisa buscou analisar a situação atual da equipe bibliotecária das bibliotecas públicas estaduais e municipais do estado de Sergipe, de forma a conhecer as necessidades de treinamentos para promoção da educação continuada com vistas à atualização profissional. Tais dados foram obtidos com o levantamento de informações sobre o perfil de formação das equipes, as motivações pessoais para capacitação profissional e a percepção dos profissionais acerca da necessidade de formação continuada.

Devido ao período de isolamento social decorrente da pandemia da Covid-19, as visitas presenciais às unidades inicialmente previstas para a realização das entrevistas com os gestores não foram realizadas. Desta forma, como alternativa, utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário online elaborado a partir do recurso Google Forms, disponibilizado pelo Google. O questionário foi dividido em 4 partes: 1) dados profissionais; 2) atualização profissional; 3) dificuldades para realização de capacitação profissional; 4) motivação no trabalho.

Os gestores das equipes das bibliotecas públicas estaduais e municipais de Sergipe receberam os questionários via e-mail e WhatsApp. A pesquisa obteve 40 respostas, das quais 04 (quatro) foram excluídas após constatação de que esses participantes não trabalhavam em bibliotecas públicas em Sergipe, e outras 06 (seis) em função de se tratar de respostas vindas de estagiários. Desse modo, foram computadas ao final 30 (trinta) respostas válidas.

A partir das respostas, verificou-se que além das 79 (setenta e nove) bibliotecas registradas no portal do Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SNBP), foram recebidas respostas de 02 (duas) bibliotecas públicas que não constavam na lista do SNBP, totalizando, então, 81 (oitenta e uma) bibliotecas públicas como universo da pesquisa.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Os resultados serão apresentados em subseções envolvendo o perfil de formação das equipes, as motivações pessoais para capacitação profissional e as necessidades de formação continuada.

#### **4.1 PERFIL DE FORMAÇÃO DOS SERVIDORES DAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS DE SERGIPE**

Como visto, a educação continuada exerce papel fundamental na atualização dos profissionais e, conseqüentemente, na melhoria do atendimento nas bibliotecas.

Por se tratar de serviço público, o ingresso profissional nas bibliotecas pesquisadas é feito através de concurso ou de contratação, os quais requerem, no mínimo, o nível médio de qualificação. Tendo isso em vista, é importante destacar que a maioria dos pesquisados possui graduação completa seguida de curso de especialização.

Quanto à área de formação dos profissionais, verificou-se que vinte e três (76,7%) dos trinta respondentes possuem o nível superior e, considerando-se apenas os que possuem nível superior, dezessete (73,9%) são graduados e seis (26,1) são graduandos. Constatou-se, também que oito desses graduados (34,8%) que são os responsáveis ou trabalham nas bibliotecas públicas são formados em Biblioteconomia e Documentação; três possuem formação em Letras Português (13%) e outros três em Letras Português-Francês (13%); outros sete (30,4%) possuem graduações variadas, distribuídas da seguinte forma: Pedagogia, Administração, Artes Cênicas, Geografia, Matemática, Ciências Humanas e Sociais e Serviço Social e dois (8,7%) não indicaram os cursos. Além disso, dos trinta respondentes, seis (20%) possuem ensino médio completo e um (3,3%) ensino médio incompleto.

Em suma, os dados mostraram que a maioria dos profissionais que trabalham nas bibliotecas públicas do estado de Sergipe são formados ou estão se formando em Biblioteconomia. É possível perceber também que há uma diversidade na formação dos profissionais que atuam em bibliotecas públicas, o que proporciona maior pluralidade de atividades, serviços e produtos disponíveis nas bibliotecas.

Apesar disso, destaca-se que, mesmo contando com a presença de profissionais de outras áreas à frente de algumas dessas instituições, em grande parte as bibliotecas estão sendo geridas por profissionais capacitados para exercer tal função. Como previsto na Lei nº 4.084/1962, para o exercício da profissão, seja em bibliotecas, centros informacionais ou arquivos, o profissional deve possuir diploma validado em Biblioteconomia pela Diretoria de Ensino Superior do Ministério da Educação e Cultura, além de estar registrado no Conselho Regional de Biblioteconomia da sua jurisdição e em dia com a anuidade.

Pelos dados, observa-se maior índice de cursos de pós-graduação em especialização (*lato sensu*) do que em cursos de mestrado ou doutorado (*stricto sensu*). Essa escolha talvez se deva em função do perfil mais profissional do primeiro em comparação a estes últimos, que por sua vez têm uma conotação mais acadêmica. Uma vez que a opção “em andamento” não foi assinalada como resposta por nenhum dos participantes, dando-se exclusividade às respostas para nível completo e incompleto, considera-se que parte dos pesquisados já concluíram os seus cursos e os demais podem representar casos de desistência ou trancamento.

O Plano Nacional de Educação (PNE) do Ministério da Educação, sancionado pela Lei nº 13.005/2014, determina diretrizes, metas e estratégias para a política educacional no período de 2014 a 2024, tendo entre seus objetivos: reduzir o analfabetismo; possibilitar e ampliar o ensino para crianças e jovens; elevar o número de matrículas no ensino superior; e elevar em cerca de 50% a qualidade da educação superior através de mestrado, doutorado, pós-doutorado e especializações.

Por certo, o acesso e uso da informação e do conhecimento possibilita autonomia e uma postura crítica e reflexiva sobre o desenvolvimento profissional, humano e social. Em suma, elevando a qualificação dos profissionais, eleva-se também a qualidade dos serviços prestados aos usuários das bibliotecas públicas.

Dada a grande diversidade de níveis de escolaridade e de áreas de graduação dos servidores das bibliotecas públicas de Sergipe, há necessidade do desenvolvimento de habilidades para melhor prestação de serviços nas unidades pelas equipes, além da realização de estudos com os usuários para efetivar de modo satisfatório a difusão da informação, cultura e educação, mediante as necessidades detectadas.

#### **4.2 O DESENVOLVIMENTO MOTIVACIONAL DAS EQUIPES NAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS DE SERGIPE**

Desenvolver a motivação da equipe numa unidade não é tarefa fácil, pois está diretamente ligada ao interior de cada indivíduo. Ao se analisar os dados relacionados à motivação para a educação continuada apresentados na pesquisa, vê-se que vinte e cinco (83,3%) dos trinta gestores de bibliotecas públicas entrevistados, independente da formação profissional, sentem-se motivados para realizar suas atividades de trabalho. As razões listadas entre os cinco (16,7%) que não se sentem motivados dividem-se entre a

falta de pessoal para equilibrar a equipe bibliotecária, o descontentamento com o clima organizacional e a consequente falta de apoio no desenvolvimento das atividades.

A falta de motivação devido aos fatores acima mencionados resulta em problemas para o desenvolvimento dos projetos da biblioteca, o que traz preocupação para a tomada de decisão do profissional que está na gestão. Como solução, Nascimento, Couto e Bastos (2000) defendem a gestão participativa como forma de promover a troca de ideias e de experiências, favorecendo o debate com a equipe a fim de que trabalhem com autonomia e espírito de colaboração.

Diante desses fatores, o bibliotecário gestor também terá como principal desafio desenvolver o papel de motivador da equipe, mantendo o clima organizacional. Este se caracteriza como um conjunto de percepções distintas do ambiente organizacional compartilhadas pelos trabalhadores da organização sobre diferentes aspectos (MENEZES, 2010). Assim, estando num ambiente favorável a equipe realizará o seu trabalho de forma positiva.

É importante ressaltar, acima de tudo, que a motivação não deixa espaço para generalizações, visto que os seres humanos possuem necessidades e desejos peculiares. Sendo assim, essa característica dificulta uma estratégia padronizada, que faça com que todos os trabalhadores, invariavelmente, alcancem uma produtividade satisfatória (PEREIRA; FÁVERO, 2001).

Como resultado, é importante ressaltar que as pessoas são diferentes entre si e que cada um traz consigo uma visão particular e própria sobre seus anseios e necessidades. Entretanto, em termos organizacionais, estes indivíduos devem ser direcionados às estratégias que possibilitem à organização atingir seus objetivos, ao mesmo tempo em que devem se sentir motivados e suficientemente capazes de exercer o seu melhor desempenho profissional dentro da equipe.

#### **4.3 A EDUCAÇÃO CONTINUADA NO CONTEXTO DAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS DE SERGIPE**

Quando questionados sobre o grau de importância atribuída a treinamentos e capacitações profissionais para o desempenho de seus trabalhos, constatou-se que vinte e oito dos trinta pesquisados (93,3%) consideram “importante” e somente dois (6,7%) escolheram a opção “muito importante”. Verifica-se, então, que os profissionais das

bibliotecas públicas sabem o quão relevante é a construção do conhecimento para fortalecer a prestação de serviços no seu espaço de trabalho.

Neste sentido, podemos considerar os trabalhos de Souza (2007) e de Miranda e Solino (2006), que demonstraram a importância da educação continuada como agente reflexivo e investigativo, a qual permite a construção de conhecimento e instiga a autoavaliação do profissional acerca do seu trabalho e de suas necessidades. Os autores atribuem à busca e à ampliação das qualificações a melhor performance do ofício de bibliotecário em atuar como agente social a favor da sociedade.

Diante disso, o investimento na educação continuada deve ser um exercício constante, visto que o fluxo informacional e tecnológico evolui de modo rápido e espera-se que o profissional acompanhe e busque aprimoramento, a fim de realizar um serviço satisfatório para os futuros usuários da biblioteca.

Quando questionados a respeito dos assuntos de interesse para treinamento/capacitação, onze dos participantes (36,7%) escolheram a formação de acervos; outros onze (36,7%) escolheram conteúdo relacionado à parte gerencial/administrativa; quatro (13,3%) assinalaram o processamento técnico; e os quatro restantes (13,3%) distribuíram-se entre os seguintes assuntos: “elaboração, execução e gerenciamento de projetos de incentivo à leitura”, “elaboração de projetos”, “cursos de informática” e “aspectos lúdicos na biblioteca”.

Cabe salientar aqui que os assuntos apontados com maior frequência, formação de acervos e aspectos gerenciais/administrativos, são basilares para o gerenciamento de uma biblioteca. Os pesquisados revelaram a necessidade de aprimoramento também no processamento técnico, que trata de atividades rotineiras nas bibliotecas, como catalogação, classificação e indexação.

Diante dos dados mencionados, e vislumbrando a importância da educação continuada para o profissional e para a organização na qual o mesmo trabalha, pode-se concluir que os profissionais das bibliotecas públicas analisadas necessitam de qualificação para a melhoria dos serviços prestados para o usuário. Assim, é necessário que os profissionais estejam sempre atualizados e preparados para enfrentarem os desafios existentes na organização. Da mesma forma, destaca-se também o papel do gestor para o incentivo de ações de capacitação dentro da equipe.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste estudo, as bibliotecas públicas do estado de Sergipe foram apresentadas como um ambiente onde são desenvolvidas ações voltadas para a promoção de atividades culturais, educacionais e sociais. Buscou-se enfatizar a importância do bibliotecário como principal agente para a gestão de uma unidade informacional, bem como a relevância da educação continuada tanto para o profissional quanto para a organização em si. Além disso, o presente trabalho buscou apresentar como as unidades realizam a capacitação e o desenvolvimento motivacional em suas equipes para melhor gerir os negócios e obter resultados mais satisfatórios, os quais condizem com as expectativas de seus usuários.

Uma biblioteca pública ativa, que ofereça produtos e serviços que atendam diretamente os interesses da comunidade de que faz parte, favorece a mudança na realidade ali presente, através de atividades como treinamentos da equipe, atendimento ao público, serviço de referência, auxílio em pesquisas, atuação direta com mediação de informações para a comunidade e esclarecimento de dúvidas sobre quaisquer tipos de questões sociais. Para isso, investir em profissionais capacitados e atualizados refletirá diretamente na prestação dos serviços oferecidos à população e proporcionará tomadas de decisões acertadas tanto para os problemas internos à biblioteca quanto para aqueles existentes dentro da comunidade.

Com isso, os dados estatísticos apresentados sobre as bibliotecas públicas de Sergipe demonstraram que o perfil de formação das equipes atuantes é diversificado e que a maioria dos profissionais participa ocasionalmente de atividades referentes à educação continuada. Observou-se também que grande parte dos pesquisados são graduados ou estão concluindo o curso de Biblioteconomia e Documentação.

Nesse quesito, destaca-se aqui que a Universidade Federal de Sergipe é atualmente a única instituição de ensino superior gratuito no estado que possui o curso de bacharelado em Biblioteconomia e Documentação, formando profissionais com competências diversas, inclusive para o gerenciamento de bibliotecas. Apesar disso, verifica-se uma carência por parte da maioria dos profissionais que trabalham nestas bibliotecas em participar de capacitações ou cursos de pós-graduação.

Ademais, o trabalho social, o reconhecimento profissional, assim como o trabalho em equipe são reconhecidos como fatores motivacionais para os profissionais, o que favorece o envolvimento da comunidade com as atividades oferecidas dentro e fora da

biblioteca pública. Acredita-se que a educação continuada favorece tanto o desenvolvimento pessoal dos indivíduos quanto das bibliotecas, a partir de melhorias em produtos e serviços. Profissionais capacitados e habilitados poderão se imbuir do desejo de ampliação do conhecimento daqueles atendidos nas comunidades onde atuam, transformando a biblioteca num ambiente satisfatório tanto para novos quanto para assíduos usuários, que estão sempre em busca de produtos e serviços de qualidade.

Vale destacar, contudo, que esta pesquisa não se encerra aqui, devendo permanecer o interesse em dar continuidade ao estudo, uma vez que o momento atual não propiciou o devido andamento previsto anteriormente. Fatores que poderiam contribuir para explicações mais aprofundadas nas questões, como por exemplo, contatos presenciais para a realização de entrevistas, foram comprometidos pela crise pela qual o mundo passa em relação à pandemia. Desta forma, este artigo apresenta seus resultados a partir de adaptações na pesquisa para continuidade do projeto de iniciação científica apresentado à Universidade Federal de Sergipe e finalizado em 2020.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. **Sociedade e biblioteconomia**. São Paulo: Polis, 1997.

BELLUZZO, Regina Célia Belluzzo. As competências do profissional da informação nas organizações contemporâneas. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v.7, n.1. p. 58-73, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/180/186>. Acesso em: 04 ago. 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação: uma viagem ao centro do conceito. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 1, n. 2., p. 63-67, 2002. Disponível em: <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/1716.pdf>. Acesso em 01 jun. 2020.

BRASIL. Classificação Brasileira de Ocupações: **CBO**, Brasília, D.F., 2008. Disponível em: <http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 4.084, de 30 junho 1962. **Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício**. Brasília, D.F., 1962. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1950-1969/L4084.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4084.htm). Acesso em: 06 abr. 2019.

BRASIL. Lei Federal nº 9.394, de dezembro de 1996. **Lei de diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília, D.F., 2005. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9394-20-dezembro-1996-362578-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 mar. 2020. 64p.



BRASIL. Lei Federal nº 13.005, de junho de 2014. **Plano Nacional de Educação**. 2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 18 jun. 2020.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 3-4, p. 205-217, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/mHM6Chj3gtStnpk5vNGqZHx/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 09 set. 2021.

CORADINI, Marlei Terezinha; NOYA, Carolina Pereira. Política de incentivo à capacitação para os servidores técnico-administrativos em educação da UFSM/RS. **ADMpg**, Ponta Grossa, v. 4, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/admpg/article/view/13958>. Acesso em: 02 maio 2020.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DE BIBLIOTECÁRIOS E BIBLIOTECAS. **Manifesto da IFLA/Unesco sobre as bibliotecas públicas**. 1994. Disponível em: <https://www.ifla.org/files/assets/public-libraries/publications/PL-manifesto/pl-manifesto-pt.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2020.

FERREIRA, Dayan Reynier Dib. **A importância da capacitação para o serviço público contemporâneo**. 2010. 70 f. Monografia (Pós-graduação em Gestão Pública) – Universidade Cândido Mendes, 2010. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/k215653.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k215653.pdf). Acesso em: 02 maio 2020.

GREGOLIN, Marcos Roberto; PATZLAFF, Airton Carlos; PATZLAFF, Priscila Maria Gregolin. Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 11, n. 11, p. 59-71, 2011. Disponível em: <https://revistas.apps.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/757/2352>. Acesso em 03 jun. 2020.

KOONTZ, Christie; GUBBIN, Barbara (Org.); FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DE BIBLIOTECÁRIOS E BIBLIOTECAS. **Diretrizes da IFLA para bibliotecas públicas**. Brasília, DF: Briquet de Lemos, 2012. 162 p.

LEITE, Paula Almeida Ribeiro; LOTT, Tereza Cristina Carneiro. Tratamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 42, n. 1, 2013. Disponível em: [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=LEITE%2C+Paula+Almeida+Ribeiro%3B+LOTT%2C+Tereza+Cristina+Carneiro.+Tratamento+e+desenvolvimento+organizacional%2C+uma+ferramenta+nas+empresas+atuais.+&btnG=](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=LEITE%2C+Paula+Almeida+Ribeiro%3B+LOTT%2C+Tereza+Cristina+Carneiro.+Tratamento+e+desenvolvimento+organizacional%2C+uma+ferramenta+nas+empresas+atuais.+&btnG=). Acesso em 05 jul. 2020.

MACEDO, Neusa Dias de. Reflexões sobre educação contínua para o bibliotecário. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 1-2, n. 18. p. 52-61, 1985. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/index.php/article/download/18482>. Acesso em: 05 abr. 2020.

MIRANDA, Ana Cláudia Carvalho de; SOLINO, Antônia da Silva.. Educação continuada e mercado de trabalho: um estudo sobre os bibliotecários do estado do rio grande do norte. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, v. 2, n. 1, 2007. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/24415>. Acesso em: 07 nov. 2019.

MENEZES, Igor Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v16n1/v16n1a11.pdf>. Acesso em: 09 set. 2021.

NASCIMENTO, C.M.P.; COUTO, A.M.S.; BASTOS, Maria Maia S. A biblioteca universitária hoje: gerência compartilhada. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 11., 2000. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/478/1/Nascimento%2C%20Cecilia-A%20Biblioteca%20universit%C3%A1ria%20hoje-Evento-2000.pdf>. Acesso em: 09 set.2021.

PEREIRA, Marta Cristiane Alves; FÁVERO, Neide. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto. v. 9, n. 4., p. 7-12, 2001. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692001000400002&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692001000400002&script=sci_arttext). Acesso em: 05 jul. 2020.

SANTOS, Luana Vieira dos. Gestão de pessoas e seu principal objetivo: motivar profissionais e interferir positivamente nos resultados da organização. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11., 2015, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Inovarse, 2015. p.1-16. Disponível em: [https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/XI-CNEG-2015/T\\_15\\_041M.pdf](https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/XI-CNEG-2015/T_15_041M.pdf). Acesso em: 05 ago. 2020.

SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. Secretaria Especial de Cultura. **Relação das bibliotecas públicas do Estado de Sergipe**. 2015. Disponível em: <http://snbp.cultura.gov.br/bibliotecas-se/>. Acesso em: 05 ago. 2020.

SOUZA, Elizabete Gonçalves de. A formação continuada do bibliotecário face às exigências das novas tecnologias. **Congresso de Leitura no Brasil**, n. XVI COLE, 2007. Disponível em: [http://alb.com.br/arquivo-morto/edicoes\\_anteriores/anais16/sem02pdf/sm02ss04\\_01.pdf](http://alb.com.br/arquivo-morto/edicoes_anteriores/anais16/sem02pdf/sm02ss04_01.pdf). Acesso em: 07 jul. 2020.

VALENTIM, Marta Pomim (Org.). **Formação dos profissionais da informação**. São Paulo: Polis, 2002. Disponível em: [http://abecin.org.br/e-books/colecao-palavra-chave/VALENTIM\\_%28Org%29\\_Forma%C3%A7%C3%A3o%20do%20profissional%20da%20informa%C3%A7%C3%A3o.pdf](http://abecin.org.br/e-books/colecao-palavra-chave/VALENTIM_%28Org%29_Forma%C3%A7%C3%A3o%20do%20profissional%20da%20informa%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 04 ago. 2020.

Recebido em: 10 de fevereiro de 2021  
Aprovado em: 02 de novembro de 2021  
Publicado em: 09 de dezembro de 2021