



UDESC

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA EDUCAÇÃO – FAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO – PPGInfo
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE UNIDADES DE INFORMAÇÃO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**PERCEÇÃO DE JUSTIÇA E VÍNCULOS
ORGANIZACIONAIS POR
BIBLIOTECÁRIOS MESTRANDOS**

GERUSA PAULI SAFRA

FLORIANÓPOLIS, 2018

GERUSA PAULI SAFRA

**PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS POR
BIBLIOTECÁRIOS MESTRANDOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação, Mestrado Profissional em Gestão de Unidades de Informação, da Universidade do Estado de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Gestão de Unidades de Informação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Paula Grillo Rodrigues.

**FLORIANÓPOLIS, SC
2018**

S128p Safra, Gerusa Pauli
Percepção de justiça e vínculos organizacionais por bibliotecários
mestrandos / Gerusa Pauli Safra. - 2018.
123 p. : il.; 29 cm

Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues

Bibliografia: p. 103-109

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro
de Ciências Humanas e da Educação, Programa de Pós-Graduação em Gestão da
Informação, Florianópolis, 2018.

1. Bibliotecários. 2. Justiça. 3. Percepção. 4. Pós-graduação. I. Rodrigues, Ana
Paula Grillo. II. Corrêa, Elisa Delfini. III. Universidade do Estado de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação. IV. Título.

CDD: 023.2 – 20. ed.

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Alice de A. B. Vazquez CRB 14/865
Biblioteca Central da UDESC

GERUSA PAULI SAFRA

**PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS POR
BIBLIOTECÁRIOS MESTRANDOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Unidades de Informação.

Banca examinadora:

Orientadora:

Prof.^a Dr.^a Ana Paula Grillo Rodrigues.
UDESC

Membros:

Prof.^a Dr.^a Marcia Silveira Kroeff
UDESC

Prof. Dr. Magno Oliveira Macambira
UMESP

Florianópolis, 31/07/2018

Dedico este trabalho à minha mãe, Alzira Souza Pauli, que tanto zelou pela minha educação acadêmica e partiu no fim deste percurso, e aos meus amores, Igor e Isaac.

AGRADECIMENTOS

Ninguém chega ao final de uma etapa tão importante, como a finalização de um mestrado profissional, sem o suporte de pessoas especiais. É para elas que deixo registrado meus sinceros agradecimentos.

Ao meu marido, Igor, pelo suporte e apoio durante toda a jornada, e ao meu filho Isaac, que, apesar de tão pequeno, era paciente e ficava muito feliz quando a mamãe chegava.

À toda a minha família, pela compreensão nos dias dedicados aos estudos.

À minha orientadora, pela paciência e pelo tempo despendido e ao ritmo que conseguíamos imprimir em nossa jornada.

Aos membros da banca, professora Márcia, sempre tão disponível, simpática e atenciosa às nossas solicitações acadêmicas, e ao professor Magno, que, com suas colocações nos poucos contatos que tivemos, demonstrou uma visão rica sobre a psicologia social do trabalho. Aos professores suplentes Rogério Machado Rosa e Fernanda de Sales pelo relacionamento e admiração por suas contribuições para as áreas de atuação, psicologia e biblioteconomia, respectivamente.

À turma do PPGInfo 2016, que me encorajou a perseverar e desbravar uma nova área do conhecimento, e aos colegas do mestrado acadêmico em administração, que me acolheram tão bem – e juntos trilhamos muitos caminhos.

A todos os entrevistados pela acolhida e disponibilidade em participar deste estudo. E por fim, a Deus e meus irmãos na fé que sustentaram minha jornada até aqui, com suas orações.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Evolução conceitual da teoria da justiça organizacional	43
Figura 2 – Antecedentes e consequentes da (in)justiça organizacional	44
Figura 3 – Definições de comprometimento afetivo, entricheiramento e.....	47
Figura 4 – Análise do conteúdo.....	66

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dimensões de justiça e caracterização	42
Quadro 2 – Construção do roteiro de perguntas	64
Quadro 3 – Caracterização do perfil dos entrevistados	69

LISTA DE SIGLAS

ABI	Ajustamentos Burocráticos Impessoais
ACB	Associação Catarinense de Biblioteconomia
APS	Ajustamentos à Posição Social
ARIST	Annual Review of Information
BRAPCI	Base de Dados em Ciências da Informação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação, Ciência e Tecnologia
LA	Limitação de Alternativas
PePSIC	Periódicos Eletrônicos em Psicologia
PPGCI	Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação
PPGInfo	Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação
UDESC	Universidade do Estado de Santa Catarina
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar as relações entre a percepção de justiça organizacional e os vínculos estabelecidos por bibliotecários com a inserção no mestrado profissional. No embasamento teórico, foram explorados os conceitos de justiça com foco na organização, nos vínculos do indivíduo e na biblioteconomia, com ênfase na formação continuada. Fizeram parte do estudo quatorze bibliotecários pertencentes ao Programa de Pós-graduação em Gestão de Unidades da Informação, da Universidade do Estado de Santa Catarina. Utilizou-se como metodologia, de acordo com os objetivos, o viés exploratório e a abordagem qualitativa. Como estratégia de coleta, foram utilizadas entrevistas semiestruturada. Após as transcrições, utilizou-se a análise interpretativa com análise de conteúdo (BARDIN, 2002). Em síntese, os resultados apontaram que, quando os sujeitos percebem positivamente a justiça distributiva, apresenta-se o vínculo comprometimento; há relações entre a justiça processual com o consentimento; houve percepções de justiça processual ligadas a entrincheiramento; a questão da justiça interacional relaciona-se com o comprometimento afetivo; e ocorreu mudança do vínculo dominante comprometimento para o entrincheiramento, relacionado à percepção da justiça processual. O estudo mostrou também a existência de diferenças nos resultados entre as organizações públicas e as esferas federal, estadual e municipal e as organizações privadas.

Palavras-chave: Percepção de justiça organizacional. Vínculos do indivíduo. Bibliotecários. Mestrado profissional.

ABSTRACT

The objective of this research is analyzing the relationship between the perception of organizational justice and the connections established by librarians once they are included in a professional master's degree. In the theoretical basis, the concepts of justice are explored, through the organizational point of view, as well as the concepts of individual bonds and librarianship, with emphasis on continuing education. Fourteen librarians from the postgraduate program in management of information units at the State University of Santa Catarina enroll in the study. The exploratory bias and the qualitative approach are used as a methodology according to the objectives of this study. Semi-structured interviews are used as a collection strategy. Afterwards, for the transcripts, it is used the interpretative analysis with content analysis (BARDIN, 2002). In summary, the results point out that when the subjects perceive the distributive justice positively, the bond commitment is presented; there is a relationship between procedural justice and consent; there are perceptions of procedural justice connected to entrenchment; the matter of interactional justice is related to affective commitment and there is a change of the dominant bond commitment to entrenchment, which is related to the perception of procedural justice. The study also points out the existence of different results between public organizations and the federal, state and municipal levels, and private organizations.

Key-words: Perception of organizational justice. Individual links. Librarians. Professional Master.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	23
1.1	OBJETIVOS DO TRABALHO	25
1.1.1	Objetivo Geral	25
1.1.2	Objetivos específicos	25
1.2	JUSTIFICATIVA	25
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	27
2	REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1	JUSTIÇA	29
2.1.1	Marcos teóricos iniciais da justiça	31
2.1.2	Conceito de justiça organizacional	34
2.1.3	Dimensões da justiça organizacional	35
2.2	VÍNCULOS DO INDIVÍDUO	45
2.2.1	Reflexões iniciais e conceituais	45
2.2.2	Comprometimento afetivo organizacional	47
2.2.3	Enrincheiramento organizacional	48
2.2.4	Consentimento organizacional	50
2.3	BIBLIOTECONOMIA	52
2.3.1	Formação continuada	53
2.3.2	Capacitação em nível <i>stricto sensu</i>	56
2.3.3	Mestrado Profissional	57
2.4.3.1	<i>Mestrado Profissional em Gestão de Unidades de Informação da UDESC</i>	58
3	PERCURSO METODOLÓGICO	61
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	61
3.2	CONTEXTO E SUJEITOS DA PESQUISA	62
3.3	PROCEDIMENTO PARA COLETA DO MATERIAL A SER EXPLORADO ..	63
3.4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS ENTREVISTAS ...	65
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	69
4.1	CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS ENTREVISTADOS	69
4.2	JUSTIÇA DISTRIBUTIVA	70
4.3	JUSTIÇA PROCEDIMENTAL	75
4.4	JUSTIÇA INTERACIONAL	80
4.4.1	Justiça interacional (social/interpessoal)	80

4.4.2	Justiça Interacional (Informacional)	84
4.5	COMPROMETIMENTO AFETIVO	87
4.5.1	Identificação com o que deseja trabalhar	87
4.5.2	Diminuição do comprometimento afetivo pós início do mestrado	90
4.5.3	Aumento do Comprometimento afetivo pós início do mestrado	91
4.5.4	Ampliação da atuação profissional	92
4.6	CONSENTIMENTO ORGANIZACIONAL.....	93
4.7	ENTRINCHEIRAMENTO	94
4.7.1	Arranjos burocráticos pessoais	94
4.7.2	Limitação de alternativas	97
4.8	RELAÇÕES ESTABELECIDAS ENTRE A PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E VÍNCULOS DO INDIVÍDUO	99
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
	REFERÊNCIAS	103
	ANEXO A – Roteiro de entrevista com bibliotecário	121
	APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	123

1 INTRODUÇÃO

A psicologia, desde a década de 1960, vem procurando atuar dentro das inquietações sociais e de fenômenos que marcam a vida contemporânea atingida por mudanças de ordem política, econômica, social e cultural. Avança, atualmente na linha de investigação ligada à psicologia social do trabalho, uma compreensão sobre os múltiplos fatores subjetivos e sociais que estão presentes hoje no mundo do trabalho e um compromisso com as classes trabalhadoras pouco exploradas em estudos devido ao viés de interesse dominante.

Este estudo vai ao encontro de um sujeito praticamente não estudado pela psicologia: o bibliotecário. Segundo Battles (2003), o profissional bibliotecário está passando por transições constantes na profissão, tal como as mudanças de atividades, o que reflete os novos desafios da sociedade contemporânea (SILVA, 2005; SILVA, 2009; ALMEIDA, 2015), constituído dentro de um espaço histórico que necessita de novas maneiras de pensar o seu trabalho, cabendo uma ressignificação¹ de sua prática laboral.

Uma das formas de o profissional realizar sua atualização é a formação continuada, que pode ocorrer em diversas esferas. Neste estudo, explora-se o mestrado profissional, que é considerado, segundo a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no Parecer CNE/CES 0079/2002, um alto nível de qualificação profissional.

Estando esse profissional sujeito a alterações em sua carreira, ao vivenciar o ingresso no mestrado profissional, ele vivencia fenômenos ligados à sua dimensão subjetiva, como percepções de justiça e vínculos organizacionais.

A justiça organizacional engloba um sistema de percepções do sujeito frente a situações desempenhadas pela organização à qual está inserido, relacionado à distribuição dos recursos aos procedimentos e aos critérios para a distribuição, bem como a tratativa digna estabelecida pelo gestor e o grau de informações recebidas que afetam as pessoas envolvidas.

Os estudos sobre essas temáticas são ainda pouco explorados, o que torna a contribuição para a melhora do ambiente de trabalho dos profissionais ainda não

¹Nesta pesquisa, a palavra ressignificação é atribuída como a capacidade de perceber e dar sentido as situações, visando alterar o significado anteriormente dado. Sendo assim, esta palavra não está atrelada ao conceito de memória usado na biblioteconomia.

amplamente explorada. Entende-se que investigar nos profissionais essa percepção adentra-se nuns sistemas de crenças, valores e paradigmas até então não absorvidos em um mundo competitivo em que o foco está no rendimento.

Neste trabalho, os vínculos serão tratados como um fator pertencente ao ser humano e que está ligado à justiça organizacional (RIBEIRO, 2008; BASTOS *et al.*, 2013; SCHUSTER; DIAS; BATTISTELLA, 2015). Allen e Meyer (1990) enfatizam que, quando os indivíduos percebem como justa e equitativa a remuneração dentro do seu contexto laboral, eles tendem a comprometer-se com ela. Além disso, o relacionamento gerado pode ser estabelecido pelos indivíduos no contexto laboral, frente à organização e também com a profissão (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2009).

Ressalta-se que os estudos relativos à questão do vínculo entre o indivíduo e a organização foi chamado por Allen e Meyer (1990) como comprometimento. Porém, foi com Rodrigues e Bastos (2009) que essa nomenclatura recebeu uma ressignificação, adotando-se o nome de vínculo organizacional. Aliadas a isso, o autor apresenta algumas categorias de vinculação, a saber: comprometimento afetivo, entrincheiramento e consentimento.

Frente ao exposto, percebeu-se a carência de pesquisas acerca das temáticas que venham a envolver os diversos grupos profissionais. Com essa evidência, chegou-se à necessidade de analisar a relação desses assuntos com o profissional bibliotecário, ao apresentar organização o interesse em fazer o mestrado profissional, ficando propenso a se estabelecer novas percepções de justiça organizacional e vínculo organizacional.

Diante do apresentado, a pergunta de pesquisa deste trabalho é: **Qual a relação de percepção de justiça e vínculos organizacionais estabelecidos por bibliotecários, com o início do mestrado profissional?**

1.1 OBJETIVOS DO TRABALHO

A seguir, são apresentados os objetivos propostos para este trabalho.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a relação entre percepção de justiça e vínculos organizacionais estabelecidos por bibliotecários, com o início do mestrado profissional.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Apresentar a percepção de justiça organizacional dos bibliotecários, a partir do início do mestrado profissional;
- b) Demonstrar como se estabeleceram os vínculos dos bibliotecários, a partir do início do mestrado profissional;
- c) Investigar as relações entre percepções de justiça e vínculos organizacionais que foram estabelecidas, com o início do mestrado profissional.

1.2 JUSTIFICATIVA

A motivação para esta investigação tem como origem a prática profissional da proponente com a área de Recursos Humanos. Durante sua experiência profissional nas práticas cotidianas, a questão de ser justa diante de suas ações frente a ações organizacionais, envolvendo subordinados e gestores, sempre esteve presente. Particularmente, a proponente também sempre entendeu que a questão de justiça é assunto comum a todos da organização, possibilitando uma ampliação e difusão para todos os setores, e não somente cabendo à área de recursos humanos a responsabilidade por essa tratativa.

Após iniciar seus estudos no mestrado, a pesquisadora percebeu que seus colegas de classe relatavam situações de conflito e negociação envolvendo as liberações das suas práticas laborais para poder frequentar aulas, orientações, entre outros. Além disso, alguns sofriam alteração de remuneração, de funções e de jornada de trabalho para poder conciliar ambas atividades. Com isso, começou-se a

notar que cada colega relatava diferentes atitudes de seus gestores frente à iniciativa do profissional bibliotecário por capacitação e o quanto isso refletia em suas atividades.

Considera-se que os sujeitos assim atingidos passam por processos de subjetivação, dentro de um contexto sócio histórico, relacionados às atividades laboral e acadêmica.

Paralelamente, a proponente interessou-se pelos estudos científicos sobre justiça organizacional e vínculos. Ao investigar a literatura destes construtos, verificou-se que os estudos eram poucos, principalmente quando se apresentava o domínio 'vínculos e não comprometimento'. Além disso, não se localizou pesquisas específicas com bibliotecários.

Na parte metodológica, também se notou uma profunda carência de pesquisas qualitativas, mais especificamente utilizando-se análise de conteúdo. Assim, poder-se-ia contribuir com novas visões metodológicas frente aos fenômenos estudados, possibilitando gerar novos construtos que auxiliarão em futuras pesquisas.

Espera-se que este estudo possa contribuir como uma forma de fomento de novas práticas de gestão para as unidades de informação. Conforme Dejours (1991), quanto maior o prazer no trabalho, menor a possibilidade de haver afastamentos e doenças oriundas do contexto trabalhista. Assim, caso os sujeitos tenham percepções positivas de justiça organizacional, pressupõe-se que haverá maior nível de satisfação e vontade de permanecer na organização.

Em nível social, poderá haver uma maior abertura a pesquisas com caráter multidisciplinar (psicologia e biblioteconomia, neste caso), contribuindo, assim, para ampliar as possibilidades de atuação frente ao construto, bem como contribui para o seu referencial teórico.

Além disso, ao analisar a relação entre justiça organizacional e vínculos do indivíduo com a organização, pretende-se contribuir para a conscientização de ações que visem humanizar as relações entre os atores: os trabalhadores, os líderes, os responsáveis por implementar políticas de recursos humanos, a comunidade e o estado. Com isso, o Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Unidades de Informação da Universidade do Estado de Santa Catarina (PPGInfo/UDESC) pode ampliar seu papel social ao compreender

dimensões importantes para os mestrandos e para os candidatos ao ingresso no programa.

Espera-se que esta pesquisa possa, então, contribuir para a área de biblioteconomia e ciência da informação, ao considerar que a pesquisa poderá fomentar maiores discussões sobre a atuação dos bibliotecários, de sua categoria profissional, modernização dos modelos administrativos de gestão e de aspectos relacionados ao mercado de trabalho ao qual estão inseridos.

Essa abertura a novos campos de investigação possibilita também pensar o campo da biblioteconomia, que é composto de vários saberes, mas que parece ser pouco explorado quando se fala de discursos verbalizados pelos profissionais que fomentam a prática laboral. Desse modo, traz à luz as relações da biblioteconomia com as ciências sociais e humanas.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Para melhor compreensão, o texto está dividido em cinco seções, sendo esta a primeira, que apresenta o fenômeno a ser estudado, o objetivo geral e os específicos, bem como a justificativa pessoal, social, econômica e científica para a realização deste trabalho.

A segunda seção refere-se ao referencial teórico, que abarca as seguintes temáticas: justiça, progredindo para a ampliação da justiça organizacional; vínculos organizacionais; biblioteconomia com foco na formação continuada- *a priori*, no mestrado profissional.

A terceira seção condiz ao percurso metodológico, o que inclui: a caracterização da pesquisa; o contexto e os sujeitos de pesquisa; o procedimento para a coleta do material a ser explorado e a apresentação e análise das respostas das entrevistas.

A quarta seção é composta dos resultados e das discussões do trabalho. Traz à tona as percepções de justiça organizacional e como estão estabelecidos os vínculos dos sujeitos estudados.

Na quinta seção, discute-se as considerações finais, estabelecendo reflexões sobre a pesquisa, as limitações do estudo e outros apontamentos.

E, por fim, serão apresentadas as referências que deram base para este estudo, bem como o anexo e apêndice.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Discorre-se a seguir a fundamentação teórica sobre os temas investigados nesta pesquisa, tendo como base a literatura das variáveis principais para o desenvolvimento deste estudo. Buscou-se, assim, demonstrar o percurso histórico e os estudos dos autores clássicos com domínio e relevância na área.

2.1 JUSTIÇA

A primeira referência do tema justiça remete-se ao filósofo Aristóteles. Para este autor, os seres humanos vivem em sociedade e, como tal, necessitam de um conjunto de normas para assim conviverem (ARISTÓTELES, 1997). Nesse sentido, julgar o que é conveniente (justo) e nocivo (injusto) é estabelecido por meio das regras que foram estipuladas pela sociedade ali pertencentes. No entanto, o limiar entre estes dois pontos é muito sutil, uma vez que “[...] não é fácil definir como, com quem, com que coisa e por quanto tempo devemos irar-nos, e em que ponto termina a ação justa e começa a injusta” (ARISTÓTELES, 1991, p. 89), pois depende das circunstâncias particulares de cada caso, das concepções e das percepções.

Ligado aos objetos de estudo da psicologia, assim como outras áreas (filosofia e comportamento do consumidor), há diversas abordagens psicológicas que tratam da percepção (BACHA; STREHLAU; ROMANO, 2006), desde uma parte histórica (estruturalismo, psicologia da *gestalt*), construtivista, abordagem da percepção direta, até chegar a fundamentações mais contemporâneas (computacional, neurofisiológica e da neurociência cognitiva).

Para autores como Bacha, Strehlau e Romano (2006, p. 6), “[...]a percepção é um fenômeno complexo que resulta de um conjunto de processamentos psicológicos humanos que envolvem tanto as sensações como pelo repertório do indivíduo presente na memória ou ainda associações e comparações”. Dessa forma, as circunstâncias particulares, conforme Aristóteles (1997), estariam presentes como uma realidade exterior, junto a processos mentais ligados a experiências pessoais vividas ao longo de sua existência.

Nesta perspectiva, a questão de valores, crenças e cultura têm também uma íntima relação com a percepção, pois os critérios vinculados à questão da justiça são construídos pela questão cultural e afetiva estabelecida entre os indivíduos

(BAGGER; CROPANZANO; KO, 2006). Segundo Demo (2010, p. 21), “[...] é possível entender os valores como um construto capaz de explicar a percepção das pessoas em relação a comportamentos, atitudes e mesmo às políticas organizacionais”.

Baztán (2002) ressalta que cada organização possui uma cultura composta de um conjunto de crenças, princípios e informações que necessitam ser internalizados pelos indivíduos. Por meio da aquisição dos valores organizacionais, os trabalhadores são impelidos a atingir os resultados desejados. De modo a representar os valores organizacionais, Chanlat e Bédard (1991) ressaltam que a sociedade ocidental que vive uma democracia deve exercer por inteiro sua cidadania, e, com isso, é insustentável para a população não desfrutar dos mesmos direitos no seu ambiente de trabalho. Outra visão dos valores organizacionais está presente no estudo de Fischer e Smith (2006) com 184 trabalhadores Alemães e 150 do Reino Unido, o qual apontou que os valores não apresentaram efeito moderador entre percepção de justiça e variáveis de resultado do trabalho.

Neste segmento, Lima (1999) apresenta indicativos para essa diferença ao expor como funciona o sistema de direitos dos Estados Unidos. Neste país, tem-se que o que é exposto de forma pública, como valores sociais, é feito com conhecimento de causa, de forma que haja previsibilidade do comportamento coletivo. No Brasil, o autor coloca que há uma ‘ciência normativa’ que visa a controlar a população ‘sem educação, desorganizada e primitiva’ (LIMA, 1999). Assim, a aplicação da lei é feita pelas autoridades sem um viés de expressar a vontade do povo. Por isso, nos estudos brasileiros sobre este construto, fica mais latente a questão dos valores e das crenças.

A partir da crítica às pesquisas que possuem somente o foco no indivíduo e da necessidade de avançar para esferas sociopsicológicas, conforme aponta Assmar (2000) a respeito dos níveis de análise a que estão submetidos este construto, ressalta-se que os estudos iniciais tiveram, de maneira geral, um enfoque individual devido à contribuição de Adams (1965). No entanto, com os aportes de Deutsch em 1975, abriu-se a possibilidade de uma abordagem multidimensional (ASSMAR, 2000). Portanto, até a década de 1980, o foco estava na questão micro-organizacional; a partir de 1990, inicia-se uma nova fase, compreendendo os grupos e a sociedade, ampliando as possibilidades de investigação para um nível macro-organizacional.

Para Vermunt e Steensma (1991), a questão da justiça deve ser analisada sob três níveis, a saber: (1) nível individual - os estudos estão vinculados a como se adquiriu a noção de justiça e como se reage frente a esta; (2) nível grupal - volta-se para a distribuição dos recursos em situação de cooperação e competição, bem como de estabelecimento de regras, o que inclui as regras intergrupais; (3) nível societal - condiz a algo mais global, por exemplo, a distribuição de renda e seguridade social.

Frente ao exposto, não se pode investigar um sujeito de forma isolada. É preciso compreendê-lo dentro de relações que foram construídas socialmente em determinado tempo histórico.

2.1.1 Marcos teóricos iniciais da justiça

O conceito de justiça ligado a organizações começou a ser construído pelo sociólogo Homans, na tentativa de explicar o comportamento organizacional em um nível de análise microsociológico, o que promoveu uma mudança qualitativa, procurando alterar o enfoque da sociologia funcionalista.

Para Homans (1961), as interações sociais cotidianas eram a forma mais simples de interação que havia entre duas pessoas. Portanto, segundo o autor, ao compreender o funcionamento da sociedade, também seria possível compreender o comportamento social aliado à contribuição de outras Ciências Sociais. Para tal, o autor utilizou-se principalmente da psicologia, e mais concretamente do behaviorismo de Skinner.

De acordo com Homans (1961), a explicação do comportamento responde a um sistema dedutivo mediado por princípios que norteiam as ações dos indivíduos, as quais ele denomina leis de condicionamento operante: proposição de êxito, valor, estímulo, privação-saciedade, frustração-agressão e racionalidade. O autor acrescenta que a questão das relações sociais cotidianas de uma pessoa atua como estímulo e fonte de reforço para o comportamento da outra, estabelecendo uma relação de intercâmbio (ÁLVARO; GARRIDO, 2006). É neste sentido que, segundo o autor, o desenvolvimento das teorias de intercâmbio social introduz o conceito de justiça distributiva, uma vez que a partir da análise se determina se o intercâmbio é justo.

Álvaro e Garrido (2006, p. 199) exemplificam quatro regras que estão presentes nos estudos de Homans (1961):

A primeira delas é que deve existir proporcionalidade entre as recompensas que se dão e as que se recebem. A segunda é que as recompensas que se recebem em um intercâmbio devem ser proporcionais aos investimentos, isto é, a todas aquelas contribuições que uma pessoa faz em relação, e que derivam de características pessoais como a idade, a raça, o nível de educação, etc. A terceira regra é que tem de haver proporcionalidade entre as recompensas que uma pessoa recebe e os custos gerados pelo intercâmbio, definidos como tudo aquilo que a pessoa perde por contribuir para determinada relação. Uma quarta regra, que engloba as três anteriores, estabelece que deve haver proporcionalidade entre os benefícios (custo/benefício) e o investimento.

Com base na citação acima, nota-se a contribuição de Skinner e a sua respectiva lei do condicionamento operante para os estudos de Homans (1961). Porém, além desta influência, Homans (1961) utiliza também os elementos da teoria econômica clássica (SMITH, 1985) para que sua visão ultrapasse os limites do behaviorismo, ao utilizar o princípio da escolha radical (ÁLVARO; GARRIDO, 2006).

Seguindo este percurso histórico, o psicólogo Adams (1965) inaugura os estudos sob um enfoque psicológico, com base na teoria da inequidade. Para Adams, a decisão por permanecer ou não em um relacionamento está em quão justa essa interação é percebida. Nesse sentido, os investimentos empregados, caso fossem retribuídos, seriam mantidos; e caso não houvesse um retorno, seria percebido como injusto ao qual o indivíduo seria capaz de desenvolver estratégias de compensação (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2009).

Para tanto, em 1970, os estudos de Adams ganharam novos direcionamentos voltados para “[...] a busca de compreensão dos critérios de alocação de recompensas percebidas como justas e o impacto da distribuição dessas recompensas sobre o desempenho dos grupos em tarefas predeterminadas” (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2009, p. 322). Nesse sentido, realizou-se uma pesquisa, a qual constatou que os indivíduos preferiram que as recompensas fossem distribuídas conforme os esforços empregados na tarefa. Porém, em situações de prejuízo, constatou-se que os mesmos indivíduos preferiram o critério de igualdade na distribuição do prejuízo (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2009).

Além dos estudos citados, um terceiro estudo ligado à necessidade em que os indivíduos levavam em consideração as necessidades pessoais de cada um, condiz a duas justiça: distribuição e procedimentos, proposto por Deutsch em 1975.

Deutsch (1975) propõe um caráter multidimensional sobre o construto estudado ao apontar que a justiça também está situada nas interações sociais nem sempre econômicas. Neste sentido, passa a se refletir que a equidade é um dos princípios da justiça distributiva. Assim, fomenta-se também a questão da igualdade (todos devem receber igualmente) e da necessidade (receber de acordo com o que necessita) (PRESTES, 2011).

Ressalta-se que, no ano de 1975, Thibaut e Walker propuseram também o termo justiça processual, tendo o entendimento de que a justiça é um valor social. Na visão desses autores, haveria justiça se os procedimentos adotados para chegar ao resultado fossem considerados justo pelas pessoas envolvidas (THIBAUT; WALKER, 1975).

No ano de 1971, Rawls também contribui para o que seria a justiça processual, com seu texto intitulado 'The Theory of Justice', no qual expõe:

[...] supondo que a posição original determine um conjunto de princípios (isto é, que uma concepção particular de justiça seja escolhida), será verdade que quando, as instituições sociais satisfazem esses princípios, os que participam podem afirmar que estão cooperando em termos com os quais eles concordariam se fossem pessoas livres e iguais cujas relações mútuas fossem equitativas. Todos poderiam considerar sua organização como correspondendo às condições que eles aceitariam numa situação inicial que incorpore restrições amplamente aceitas e razoáveis a escolha dos princípios (RAWLS, 2000, p. 14).

Com base na citação acima, percebe-se que, para Rawls (2000), a questão da equidade está ligada à ética, que inclui princípios para as virtudes e não somente para a justiça. Nesse sentido, também é ratificada a importância da aceitabilidade pelo grupo que está na referida circunstância.

Na década de 1980, Leventhal, em seus estudos, procurou avançar na questão processual. Para isso, propôs seis critérios que devem existir nas práticas organizacionais, a saber: (1) isenção de interesses pessoais dos gestores responsáveis pela tomada de decisão; (2) alocação de recursos de forma impessoal e intemporal; (3) informações precisas e confiáveis; (4) possibilidade de correção dos erros dos indivíduos; (5) representatividade dos valores e interesses de todas as partes envolvidas na decisão; e (6) respeito a padrões éticos e morais (AKREMI *et al.*, 2006). Para os teóricos da área, esses princípios somados com os de Thibaut e Walker (1975) influenciam fortemente as percepções de justiça organizacional.

Em 1986, Bies e Moag propuseram o conceito de justiça interacional, o qual indica que a justiça também seria percebida de acordo com a qualidade do tratamento recebido quando os procedimentos fossem implantados. Para tal, estariam presentes dois aspectos sociais: (1) forma como o assunto é comunicado (sensibilidade interpessoal) e (2) como são comunicadas as informações (justificação) que o decisor fornece acerca dos procedimentos e resultados inerentes a elas (BIES, 2001).

Com base no que foi exposto, esta subseção visou descrever um pouco da contribuição dos teóricos mais relevantes da área de justiça. A seguir, serão acrescentados outros estudiosos, a fim de reforçar algumas contribuições que fomentarão o construto deste estudo.

2.1.2 Conceito de justiça organizacional

Em 1987, Greenberg, ao analisar todas as contribuições do fenômeno justiça entrelaçadas à organização, forneceu ao fenômeno o nome de justiça organizacional, uma vez que as teorias giram em torno de duas dimensões: a pró-ativa (quando se luta para alcançar a justiça) e a reativa (quando se busca corrigir injustiça) (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

De acordo com Greenberg (1987, p. 17, tradução nossa), “[...] os investigadores mais organizacionais continuam desenvolvendo uma aproximação entre os interesses deles/delas e uma orientação de processo para justiça, [...] e de procedimentos justos para perguntas organizacionais fundadas”.

É a partir desta perspectiva que, para Greenberg (1987), deveria então haver uma convergência de ações que viesse a beneficiar ambos os envolvidos: organização e trabalhador, de modo que, baseado nos procedimentos, haveria uma amplitude de situações consideradas justas.

No entanto, para isso ocorrer, Baron e Greenberg (1989) enfatizam que deveria haver uma perspectiva social que buscasse entender as pessoas que estão ao nosso redor, descobrir as razões por trás de suas ações, identificar seus traços principais, reconhecer suas emoções atuais e seus sentimentos sobre nós.

A partir de estudos internacionais acerca deste conceito e com base na gama de fatores envolvidos a nível nacional, Assmar, Ferreira e Souto (2005) realizaram uma pesquisa bibliográfica e propuseram um conceito de justiça organizacional:

Em linhas gerais, justiça organizacional é a psicologia da justiça aplicada aos ambientes organizacionais, sendo focalizadas as percepções de justiça existentes nas relações entre trabalhadores e suas organizações. (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005, p.444).

Para autores como Omar *et al.* (2007), o conceito de justiça refere-se à percepção que os colaboradores possuem sobre o que é certo e o que é errado dentro das organizações na qual estão vinculados. A crença existente é de que, se tratados de forma justa, os colaboradores exercerão atitudes positivas perante a organização. Porém, caso adquiram uma relação negativa, isso ocasionaria tensões, insatisfações e desmotivação.

Neste segmento, Ribeiro e Bastos (2010, p. 10-12) afirmam que a justiça organizacional é:

[...] resultado das trocas sociais e contratuais, no contexto do trabalho, e se verifica no campo das percepções. O indivíduo julga o tratamento recebido como mais ou menos justo, conforme a avaliação que ele faz entre suas expectativas e as informações e os sentidos que capta do ambiente organizacional. Portanto, a percepção de justiça é um construto impregnado pela subjetividade do indivíduo, à medida que se realiza no seu íntimo, e é eliciado a partir de sua história de vida, de suas expectativas e das leituras que faz do mundo exterior.

Frente ao exposto, percebe-se que Omar *et al.* (2007) e Ribeiro e Bastos (2010) possuem visões em comum, uma vez que a justiça organizacional para estes autores ocorre em organizações aonde o trabalhador desenvolve o seu trabalho. Além disso, para ambos os autores a justiça organizacional é percebida tendo como critério o justo/certo e injusto/errado, o que ressalta a importância da influência nas relações organizacionais e da questão das percepções aliadas a um conjunto de valores que refletem na subjetividade do sujeito.

Com base no exposto, apresenta-se a seguir as dimensões da justiça organizacional, estudada pelos teóricos da área.

2.1.3 Dimensões da justiça organizacional

Os autores pesquisadores da área distribuem a percepção de justiça organizacional em algumas dimensões, conforme será exposto a seguir.

2.2.3.1 *Justiça distributiva*

A justiça distributiva trata da distribuição dos recursos mediante os fins alcançados e a relação do sujeito quanto aos investimentos que este realizou para atingir o referido objetivo. Assim, a justiça distributiva “[...] relaciona-se com a percepção de justiça dos trabalhadores face à distribuição de recursos na organização, positivos ou negativos, podendo tratar-se de salários, avaliações de desempenho, promoções, sanções disciplinares, entre outras (GREENBERG, 2009 *apud* CRUZ, 2012, p. 7).

A dimensão da justiça distributiva está alicerçada nos fundamentos aristotélicos, com base nos méritos em que cada um percebe a justiça de acordo com o quanto é implicada na situação. Dessa forma, considera-se a existência de proporcionalidade, ou seja, quanto maior o envolvimento, maior o lucro/ganho. Essa perspectiva é considerada unidimensional, baseando-se inicialmente na teoria da equidade de Homans (1961), na qual o justo é o proporcional.

Partindo desta visão, há estudos que apontam o que pode ser gerado caso se perceba uma iniquidade dentro das recompensas recebidas. Adams (1965), foca os estudos no desequilíbrio, que pode existir em uma relação de troca, inaugurando então a teoria da iniquidade. Quando essa relação é considerada pelo indivíduo como desigual, ele utiliza, segundo a literatura, das seguintes estratégias para alívio da tensão resultante:

- a) Restauração real da equidade, ou seja, ações para alterar o valor das contribuições ou resultados, os próprios ou os do outro com quem se compara; assim, por exemplo, sentindo-se sub-recompensada, a pessoa pode diminuir suas contribuições, reduzindo seu empenho no trabalho, ou melhorar seus resultados, reivindicando aumento salarial; sentindo-se super-recompensada (caso raro), ela pode melhorar a quantidade ou qualidade de seu trabalho, aumentando, assim, suas contribuições;
- b) Restauração psicológica da equidade, ou seja, distorção perceptiva afim de modificar o valor percebido das contribuições ou resultados; assim, por exemplo, diante da percepção de que seu salário não é justo, a pessoa pode pensar: eu ganho pouco, mas posso faltar ao trabalho sempre que preciso;
- c) Abandono de campo por interrupção da relação (absenteísmo ou rotatividade);
- d) Substituição do objeto de comparação por outro que lhe seja mais similar (troca de referente) (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005, p. 444-445).

Constata-se, portanto, que uma atitude oriunda de uma equidade pode mobilizar na pessoa uma reação positiva ou negativa. Com isso, essa relação torna-se complexa, pois não se sabe como cada pessoa reagirá frente à ação tomada pela organização. Verifica-se, na literatura, que o colaborador procurará internamente restabelecer esse sentimento de inequidade com alguns comportamentos que terão relação direta com a vida organizacional, tal como “[...] aumento da insatisfação, aumento do *turnover* e absentismo, decréscimo do desempenho, aumento dos comportamentos retaliatórios (incluído furtos à organização) ou redução dos comportamentos de cidadania organizacional” (CROPANZANO; GREENBERG, 1997 *apud* CRUZ, 2012, p. 7).

Por isso, entendeu-se que somente a distribuição dos recursos vinculados à proporcionalidade não explicita todo o conjunto percebido pelo sujeito, sendo esta limitada. Constatou-se, então, a existência de outra abordagem da justiça distributiva, partindo de uma visão unidimensional para multidimensional.

Nesta nova abordagem, embasada nos estudos de Deutsch (1975 *apud* PRESTES, 2011), verificou-se que haveria diversas regras para a alocação dos recursos. As relações sociais ganham relevância, deslocando-se dos fatores econômicos e recompensatórios tratados na visão unidimensional. Nesta perspectiva, somou-se a questão da equidade à importância da igualdade (divisão igual entre todos) e necessidade (quem no momento apresenta maior necessidade/foco no bem-estar e desenvolvimento). Assim, esta ampliação possibilitou considerar a proporcionalidade somada a fatores sociais e psicológicos na compreensão da justiça (PRESTES, 2011).

2.2.3.2 *Justiça processual*

Avançando nas dimensões da justiça, Thibaut e Walker (1975) foram os autores que verificaram em seus estudos que os procedimentos adotados nas avaliações são relevantes para os indivíduos. Segundo Spinelli (2010), esses autores investigaram pessoas envolvidas em mediação, conflito e arbitragem. Com isso, comprovaram que os procedimentos vistos como mais justos estavam em quando as pessoas manifestavam suas opiniões (chamado ‘efeito voz’). Nesse caso, mesmo que o resultado não seja o desejado, a possibilidade que lhes foi ofertada de serem ouvidas proporcionou a elas um sentimento de que houve justiça. Para eles,

então, a crença subjetiva reside na questão dos procedimentos justos, independentemente dos resultados, isto porque as pessoas se

[...] preocupam não apenas com os resultados de uma distribuição, mas também com os critérios e procedimentos adotados para fazer a distribuição. Assim, as pessoas podem aceitar bem resultados que lhes sejam desfavoráveis se acreditarem que os procedimentos para chegar a eles foram justos (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005, p. 445).

Neste caso, focaliza-se no processo, ou seja, na justiça dos meios usados para alcançar os fins, por exemplo: procedimentos adotados para critérios salariais, critérios definidos para avaliação de desempenho, processos de recrutamento e seleção (DEMO, 2010). Com esse contexto, quando a empresa emprega procedimentos justos, os colaboradores tendem a acatar os direcionamentos repassados. Ressalta-se, conforme Bagger, Cropanzano e Ko (2006, p. 37), que “[...] os investigadores desta área não investigam o que é verdadeiramente justo; eles fazem os seus estudos incidir mais sobre aquilo que os indivíduos pensam ser justo”. Assim, uma referida situação pode ou não ser justa, de acordo com o que o indivíduo acredita subjetivamente que ela é.

Além de Thibaut e Walker (1975), Rawls (2000) também é considerado um precursor na justiça dos procedimentos. Segundo Mendonça (2003), Rawls defende a questão da justiça como virtude e, progressivamente, procura retirar de seus documentos formais injustiças que os circundam.

Rawls (2000), no livro ‘Uma teoria da justiça’, explora a questão do contrato social e a importância dos acordos e das cooperações existentes entre os indivíduos. Nesse sentido, para que isso seja feito de forma justa, “[...] as partes devem estar situadas de forma equitativa e devem ser tratadas de forma igual como pessoas éticas” (RAWLS, 2000, p. 152). Com isso, chegar-se-ia a uma verdadeira e natural conciliação de interesses.

Desse modo, a justiça processual abre oportunidade para a participação e expressão dos colaboradores (PRESTES, 2011). Para chegar ao ápice dessa condição, Leventhal (1980 *apud* MENDONÇA, 2003, p. 76) frisa as seguintes regras que devem existir:

- a) Consistência das regras e normas a serem aplicadas ao longo do tempo, de forma que os mesmos critérios sejam adotados independentemente das pessoas a serem beneficiadas;

- b) Ausência de vieses e interesses pessoais das pessoas que tomam a decisão;
- c) Veracidade das informações dadas aos indivíduos envolvidos no processo decisório;
- d) Representatividade dos afetados no processo decisório, de forma que os valores e interesses de todos sejam considerados;
- e) Ética no que se refere aos valores morais;
- f) Possibilidade de correção e modificação das decisões injustas.

Para que esse viés venha a ocorrer, compete à organização uma política de escuta e com transparência das decisões estabelecidas. Além disso, uma postura imparcial e ética diante dos dilemas que forem apresentados.

Quanto à questão ética, Bagger, Cropanzano e Ko (2006) referem-se à filosofia moral, fazendo a distinção entre dois tipos de ética: descritiva e normativa. Na primeira, diz respeito à maneira como os indivíduos se comportam no mundo real. Quanto à normativa, indica a forma como os indivíduos deveriam se comportar. Para os estudos sobre justiça organizacional, geralmente adota-se a ética descritiva, ou não normativa.

Na questão processual, também são colocadas duas perspectivas distintas sobre o entendimento desta justiça, a saber: o modelo instrumental e o modelo do valor grupal. No modelo instrumental, Spinelli (2010, p. 62) coloca que:

[...] sugere que os indivíduos buscam sempre defender ou maximizar seu próprio interesse e, portanto, desejam controle sobre os procedimentos, porque as decisões, nas quais têm voz, tendem a produzir resultados mais favoráveis. Ao justificar por que as pessoas apreciam a justiça procedimental, esse modelo preceitua que elas não valorizam o processo justo *per se*, mas porque esse configura um meio de se obter resultados melhores e mais justos no futuro.

Assim, quando os procedimentos promovem os próprios interesses do sujeito envolvido na situação apresentada ou dispõem de resultados favoráveis, sinaliza-se que a percepção de justiça cresce.

Quanto ao modelo de valor grupal, busca identificar os efeitos dos procedimentos frente aos grupos. Nesse sentido, a afiliação social é mais latente, procurando fomentar-se atitudes, comportamentos e crenças que sejam bem quistas no grupo. Neste, quando os procedimentos adotados forem na direção dos padrões que o grupo almeja, o senso de justiça será maior. Inversamente, Bagger, Cropanzano e Ko (2006, p. 49) colocam que, quando os processos são considerados injustos pelo indivíduo, “[...] ele é menos respeitado pelo grupo,

organização ou figura de autoridade”. Esta perspectiva é considerada relevante, pois os indivíduos se preocupam com as questões de justiça pois receiam a exclusão do seu grupo social.

Para os teóricos da área, os dois modelos não são conflitantes, e sim complementares, servindo de apoio para a explicação dos preceitos dessa dimensão da justiça.

2.2.3.3 *Justiça interacional*

Segundo Prestes (2011), a justiça interacional começou a ser sinalizada por Rawls (2000), a partir de 1970, e Thibaut e Walker (1975). Porém, foi somente com os estudos de Bies e Moag (1986) e Bies (1987) que essa vertente foi fortemente considerada como mais uma dimensão da justiça. Posteriormente, Bies (1987) ficou reconhecido na comunidade acadêmica como o pesquisador mais envolvido com essa dimensão (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; MENDONÇA, 2003).

Para Assmar, Ferreira e Souto (2005, p. 446), a justiça interacional “[...] refere-se aos aspectos sociais envolvidos nas relações entre as pessoas que decidem e as pessoas afetadas pelas decisões”. Essa dimensão busca, então, a análise do tratamento estabelecido durante os procedimentos desenvolvidos nas relações de trabalho, focando na relação superiores-subordinados.

Para Spinelli (2010, p. 65), é nesta dimensão que se identificam os seguintes elementos:

[...] consideração pelos direitos das pessoas, sensibilidade às necessidades pessoais, respeito pela dignidade individual, relacionamento honesto e verdadeiro, explicação adequada das decisões e suas bases, auscultação da opinião das pessoas, consistência nas decisões, fornecimento de *feedback* adequado, avaliações baseadas em informação exata, imparcialidade nas decisões.

Ainda segundo Spinelli (2010), há algumas controvérsias (CROPANZANO; GREENBERG, 1997 *apud* ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005) quanto à distinção entre a justiça processual e a interacional. Esse autor considera a justiça interacional como um aspecto social da justiça processual. Com isso, propõe outro modelo contendo quatro dimensões: “[...] justiça sistêmica (procedimental com foco estrutural), justiça informacional (procedimental com foco social), justiça

configuracional (distributiva com foco estrutural) e justiça interpessoal (distributiva com foco social)” (DEMO, 2010, p. 30). Apesar de poucos autores reconhecerem essa nova divisão, cita-se afim de conhecimento do construto.

A diferença dos aspectos das dimensões ligadas aos procedimentos e as da interacional, segundo Bies e Moag (1986 *apud* SPINELLI, 2010), reside em a justiça interacional envolver-se com aspectos ligados a critérios de comunicação estabelecidos, enquanto que a processual aborda as estruturas dos processos envolvidos na decisão. Com os estudos de Bies (2001), fica evidenciada a importância da questão interacional como uma variável independente.

As pessoas podem e distinguem a justiça interacional da justiça processual. Um número crescente de estudos demonstra que as variáveis de comportamento interacional a evidência para essa conclusão consistente e favorável. As pessoas possuem uma visão do eu como “sagrado” e uma violação desse eu sagrado desperta o sentimento de injustiça (BIES, 2001, p. 90, tradução nossa).

Neste aspecto, com essa investigação, obtém-se análises mais profundas da justiça ao ouvir e analisar as narrativas, principalmente as situações que despertaram esse sentido nas pessoas.

Assmar, Ferreira e Souto (2005, p. 446) ratificam essa constatação afirmando que “[...] a justiça processual refere-se ao grau com que procedimentos formais são desenvolvidos e usados na organização, enquanto a justiça interacional diz respeito à justiça do modo pelo qual os procedimentos são postos em prática”. Fica assentado, assim, a distinção entre procedimentos e a respectiva forma de implementação.

Colquitt (2001) propôs um modelo tetradimensional desmembrando a justiça interacional em outras duas dimensões: justiça interpessoal e justiça informacional. Na primeira opção, também chamada de sensibilidade social, ressalta-se o tratamento digno e respeitoso que o gestor estabelece com o seu subordinado. Já na justiça informacional, o foco está no fornecimento de informações e explicações quanto a decisões sobre procedimentos e decisões. Rego (2000, p. 66) coloca que:

A primeira categoria concerne ao grau em que o superior adota um tratamento digno e respeitador. A evidência empírica é sugestiva: quando esse tratamento ocorre, as percepções de justiça são incrementadas, o grau de aceitação das decisões aumenta, e várias reações positivas emergem. A segunda categoria reflete o fornecimento de informações e a explicação/justificação das decisões. A sua relevância advém do fato de os

empregados esperarem que os seus superiores lhes prestem explicações/razões (adequadas, lógicas e sinceras) para as suas decisões, particularmente quando os resultados são desfavoráveis.

O autor também frisa que essas explicações tendem a eliminar as reações negativas frente às percepções de justiça quando os resultados não são favoráveis. Rego (2002), em publicação posterior, fornece um panorama das dimensões de justiça organizacional, caracterizando-as conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões de justiça e caracterização

Dimensões	Caracterização
Justiça Distributiva	Focaliza-se no conteúdo , isto é, na justiça dos fins alcançados ou obtidos. Diz respeito, por exemplo, a salários, classificações obtidas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, promoções, aceitação/rejeição de candidatos a emprego, resultados dos testes de detecção de consumo de drogas, fatia orçamental atribuída às unidades organizacionais, lucros distribuídos aos trabalhadores.
Justiça Procedimental	Focaliza-se no processo , ou seja, na justiça dos meios usados para alcançar tais fins. Concerne, por exemplo, aos procedimentos usados nos acréscimos salariais, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processos de recrutamento e seleção.
Justiça Interacional (social/interpessoal)	Incide sobre o grau em que o superior adota um tratamento digno e respeitador para com os seus colaboradores.
Justiça Interacional (informacional)	Centra-se no grau em que o superior fornece informações e explica/justifica as decisões que afetam as pessoas.

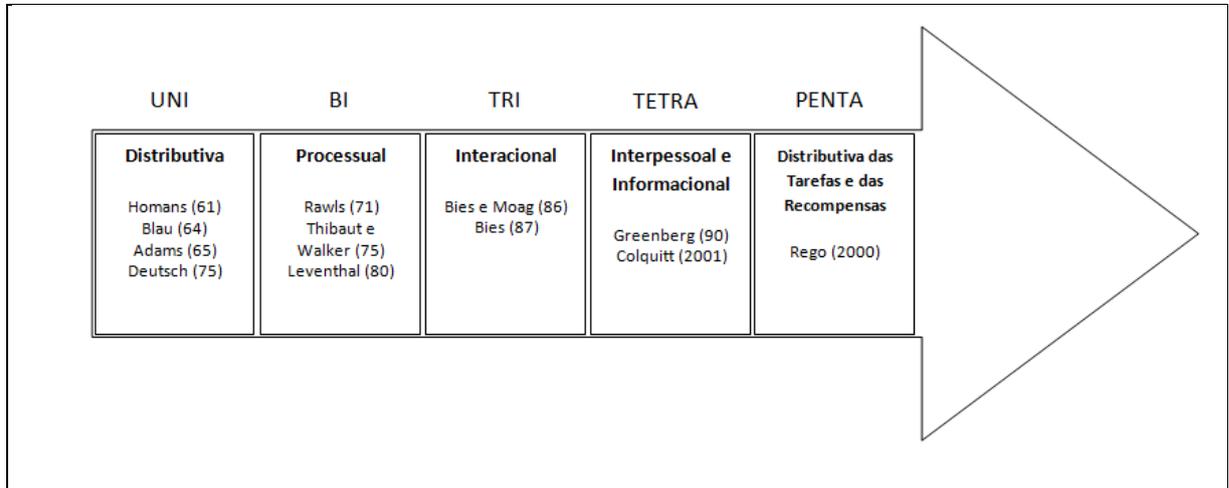
Fonte: Adaptado de Rego, 2002.

Outro modelo penta dimensional foi proposto por Rego (2001), no qual estão presentes: justiça processual, justiça interpessoal, justiça informacional e justiça distributiva subdividida em justiça na distribuição de recompensas e justiça na distribuição de tarefas.

Neste estudo, optou-se por trabalhar as quatro dimensões: distributiva, procedimental, interacional/social e interacional/informacional. A escolha baseou-se nos estudos do próprio Rego e Souto (2004) devido às pesquisas com sujeitos brasileiros frente a um modelo tetradimensional. Neste, os dados mencionam que o comprometimento afetivo não é explicado pela vertente da distribuição, sendo apenas pelas facetas dos procedimentos e da interação. Por isso, verifica-se que não seria imprescindível para a realidade brasileira a subdivisão da distributiva mediante a este dado referido no estudo, vistas as evidências empíricas apontadas.

De forma ilustrativa, Prestes (2011) realizou o seguinte esquema afim de proporcionar uma melhor visualização do construto, conforme a Figura 1.

Figura 1 – Evolução conceitual da teoria da justiça organizacional



Fonte: adaptado de Prestes, 2011.

Conceitualmente, fez-se necessário explicar o percurso histórico e as dimensões existentes na literatura sobre justiça organizacional. Porém, cabe ressaltar que a percepção de como o trabalhador experimenta a justiça tem se sobressaído na literatura, denotando que níveis mais elevados de percepções de justiça estão, de forma geral, associados a atitudes e comportamentos mais positivos no local de trabalho (SOTOMAYOR, 2006).

Nesse sentido, investigar fenômenos que elevem a percepção, atrelados a outros fatores, pode contribuir para o entendimento da complexidade do construto. Prestes (2011), em seu estudo, desenvolveu uma tabela que demonstra quais seriam os antecedentes e consequentes de (in)justiça organizacional, conforme pode ser visto na Figura 2.

Figura 2 – Antecedentes e consequentes da (in)justiça organizacional

ANTECEDENTES	CONSTRUTO	CONSEQUENTES
<p><u>Características individuais</u></p> <p>Dados sociodemográficos (escolaridade, ocupação em cargos de chefia, sexo, tempo de trabalho)</p> <p>Valores pessoais (Mendonça & Tamayo, 2008; Souza, Perez-Nebra & Tamayo, 2004)</p> <p><u>Características organizacionais</u></p> <p>Estrutura organizacional (Ferreira & Mendes, 2001)</p> <p>Cultura organizacional (Tamayo et al., 2004)</p> <p>Mudanças organizacionais (Assmar, Ferreira & Souto, 2005)</p> <p>Comportamento de líderes (Biron, 2010)</p> <p>Processos de seleção (Assmar, Ferreira & Souto, 2005)</p> <p>Sistemas de remuneração (Odelius & Santos, 2008)</p> <p>Suporte organizacional (Covacs, 2006; Biron, 2010)</p> <p>Reconhecimento profissional (Schmaltz, 2009)</p> <p>Avaliação de desempenho (Sotomayor, 2007)</p> <p>Afeto (Barsky, Kaplan & Beal, 2011)</p>	Percepção de justiça	<p><u>Positivos</u></p> <p>Empenho (Rego, 2003)</p> <p>Envolvimento (Covacs, 2006)</p> <p>Comprometimento (Almeida & Silva, 2006; Filenga & Siqueira, 2006)</p> <p>Desempenho (Sotomayor, 2007)</p> <p>Produtividade (Welbourne, 1994)</p> <p>Qualidade do trabalho (Silva, 2007)</p> <p>Cidadania organizacional (Jonas, 2008; Karriker & Williams, 2009)</p> <p>Vivências de prazer (Sousa & Mendonça, 2006)</p> <p>Motivação (Silva, Almeida & Carvalho, 2005)</p> <p>Bem-estar (Mourão, 2009)</p>
	Percepção de injustiça	<p><u>Negativos</u></p> <p>Retaliação (Mendonça, 2003; Mendonça & Mendes, 2005)</p> <p>Mau comportamento (Schrijver et. al, 2010)</p> <p>Conformismo e isolamento (Schmaltz, 2009)</p> <p>Rotatividade e absenteísmo (Covacs, 2006)</p> <p>Vivências de sofrimento (Oliveira Sousa & Mendonça, 2009)</p> <p>Mal estar físico e psicológico <i>Burnout</i> (Sousa & Mendonça, 2009)</p> <p>Desvio organizacional (Biron, 2010)</p>

Fonte: Prestes, 2011, p. 58.

Como se nota, são diversas as variáveis que estariam ligadas a questões antecedentes, sendo estas oriundas dos indivíduos e que envolveria aspectos demográficos, valores pessoais e processos próprios da organização. No que tange a variáveis organizacionais, as questões se pautariam em comportamento do líder, recrutamento e seleção, cultura organizacional, entre outros.

Considerado como um consequente da justiça organizacional, o comprometimento apresenta alta correlação com a justiça distributiva, procedimental e interacional (BASTOS *et al.*, 2013) e é entendido, então, como um antecedente do comprometimento. Frisa-se, porém, que:

Quanto à utilização dos termos antecedente e consequente, cabe uma ponderação semântica. Segundo o dicionário Aurélio, antecedente, entre outros significados, é o fenômeno que precede no tempo, em particular de modo imediato, a outro fenômeno. O vocábulo “conseqüente” exprime, numa seqüência ordenada, termo que sucede imediatamente a outro. Os verbetes referentes a estes termos denotam, não exclusivamente, sentido cronológico de seqüência e de demarcação de tempo. O comprometimento, como fenômeno social, tem como característica a impossibilidade de se precisar, no tempo, o início e o fim da relação de causa e efeito entre variáveis individuais, sociais e ambientais. Portanto, há que se relativizar o aspecto cronológico destes termos em relação ao comprometimento no sentido da precisão na demarcação e sequência de tempo (RIBEIRO, 2008, p. 67-68).

Assim, entende-se que os antecedentes e consequentes são dois aspectos de um mesmo fenômeno que mantêm uma relação direta de interação. Conforme Rego e Souto (2004), as dimensões ligadas às percepções de justiça organizacional estarão relacionadas a aspectos do comprometimento, sejam eles em níveis mais elevados ou nulos.

2.2 VÍNCULOS DO INDIVÍDUO

Para melhor compreensão da temática sobre vínculos organizacionais, serão apresentadas inicialmente algumas concepções ligadas ao tema. Posteriormente, este será aprofundado à abordagem conceitual dos vínculos organizacionais, conforme a linha de investigação de Bastos (2012).

2.2.1 Reflexões iniciais e conceituais

A palavra vínculo é derivada do latim (*vinculum*) e refere-se a uma união, relação ou ligação que existe entre pessoas ou coisas. Assim, desde muito cedo se começa a construção dos vínculos- inicialmente, esse processo se dá com as pessoas mais próximas da família, alastrando-se para outros grupos sociais.

Configurando-se como um elo estabelecido com diferentes instituições, Castro (2016, p. 67) expõe que “[...] o indivíduo necessita estabelecer vínculos e o trabalho é uma das formas possíveis de vinculação”. Dado o ingresso no mercado de trabalho e a importância que o vínculo ganha na vida de cada pessoa, torna-se latente a compreensão da vinculação estabelecida pelo sujeito desde os primeiros contatos com a natureza laboral.

Para Grillo Rodrigues (2012, p. 13), o vínculo se concretiza como sendo positivo para a organização e para o indivíduo “[...] a partir do momento que as necessidades entre demandas sociais, exigências organizacionais e desejos individuais convergem, fazendo com que se estabeleça um elo”. Dessa forma, o vínculo envolve um processo de troca entre o sentido da existência da organização e as expectativas e necessidades do indivíduo.

Para Faria e Schmitt (2007), os vínculos estabelecidos nas organizações são uma forma de controle social, uma vez que visam manter o indivíduo estável e sobre sua ordem. O autor complementa que, para o indivíduo, o vínculo existe para satisfazer suas necessidades, seja de forma objetiva (exemplo: salário) e/ou subjetiva (exemplo: reconhecimento e realização).

Pinho, Bastos e Rowe (2015) entendem que o estado psicológico que caracteriza a relação do vínculo é chamado de comprometimento. Porém, Bastos *et al.* (2014, p. 155) afirmam que “[...] não há um consenso em relação à origem dos estudos sobre o comprometimento, assim como não há acordo para os diferentes enfoques que lhe têm sido atribuídos”.

Nesse sentido, na literatura científica há diferentes definições para o comprometimento e seus desmembramentos, havendo em alguns casos sobreposições teóricas e pouco consenso entre como abordar melhor o tema (BASTOS *et al.*, 2013; PINHO; BASTOS; ROWE, 2015).

Diante deste fato, optou-se, para o desenvolvimento deste trabalho, pela abordagem do modelo tridimensional de Allen e Meyer (1990), que foi considerado por Bastos *et al.* (2013) como, de longe, o modelo mais bem-sucedido para explicar o comprometimento por meio de um modelo tridimensional.

A teorização feita por Allen e Meyer (1990) ficou hegemônica por anos. Para estes autores, o comprometimento é formado por três componentes: o afetivo, o normativo e o de continuação (instrumental), os quais mantêm entre eles a interdependência.

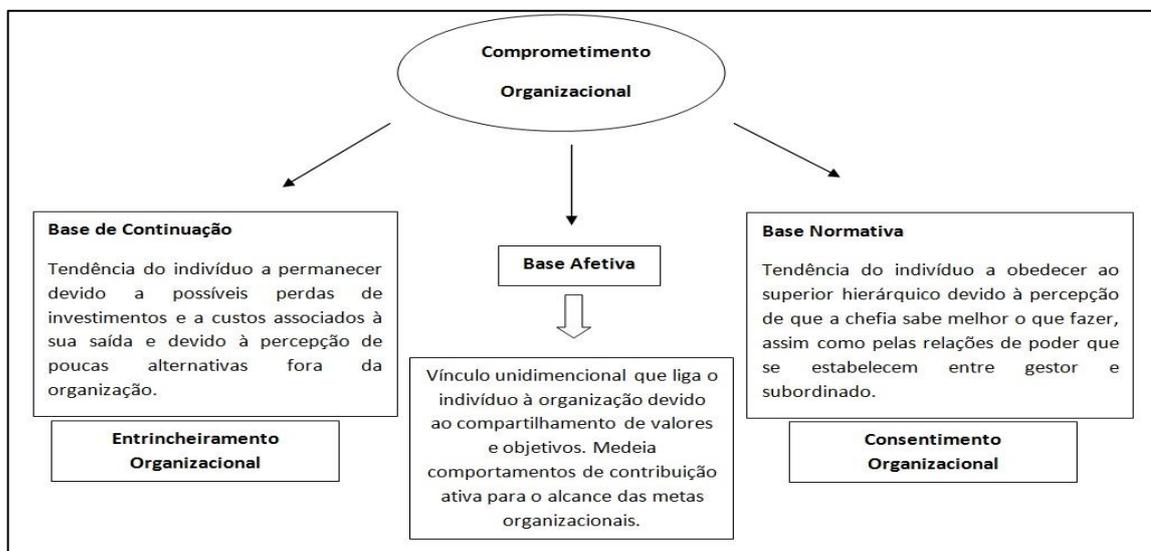
Para tanto, Costa, Silva e Bastos (2010, p. 8) esclarecem que, na literatura científica, o

[...] comprometimento organizacional é sempre associado a uma postura pró-ativa e de engajamento em prol da organização. No mundo do trabalho, os gestores fazem uma clara distinção entre um trabalhador comprometido e um trabalhador simplesmente obediente.

É por isso, que para Rodrigues e Bastos (2009) deve-se considerar sua atualização conceitual.

Diante disso, neste trabalho serão apresentados outros tipos de vínculos estabelecidos pelo sujeito, especificamente com a organização, como o comprometimento afetivo, entricheiramento e consentimento organizacional, conforme exposto na Figura 3.

Figura 3 – Definições de comprometimento afetivo, entricheiramento e consentimento na organização



Fonte: adaptado de Bastos *et al.*, 2013, p. 287.

Bastos *et al.* (2014, p. 159) expõem que, ao investigar esses novos vínculos, “[...] propõem-se a contribuir para uma maior precisão do construto de comprometimento no trabalho, como ponto de partida para uma melhor operacionalização e, assim, maior validade dos achados científicos”.

Considerando a atualidade desta versão, a proponente deste trabalho visa a corroborar para a visão de Bastos *et al.* (2013) a partir dos seguintes tipos de vínculos: comprometimento afetivo, entricheiramento e consentimento organizacional, conforme será exposto a seguir.

2.2.2 Comprometimento afetivo organizacional

Para os teóricos atuais, após a revisão do caráter tridimensional de comprometimento de Allen e Meyer (1990), proposto por Rodrigues e Bastos (2011),

o comprometimento é unidimensional. Nesta concepção, o comprometimento está presente exclusivamente na questão afetiva.

Segundo Bastos *et al.* (2013, p. 290), “[...] para um trabalhador ser considerado comprometido, não basta permanecer na organização: são esperados contribuição ativa, esforço extra e empenho do indivíduo”. Desse modo, o comportamento do indivíduo inclui benefícios intencionais para com a organização, diferentemente dos benefícios passivos, os quais incluem a indiferença ou o desinteresse acerca dos objetivos organizacionais. Neste sentido, para Rodrigues (2012, p. 28),

O enfoque afetivo do comprometimento sublinha, como seu nome claramente indica, a natureza afetiva do processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Esse enfoque é reforçado pelo sentimento de lealdade, pelo desejo de permanecer na organização e trabalhar para seu progresso.

Assim, verifica-se que no comportamento ativo dos profissionais estão presentes atitudes ligadas a engajamento, dedicação, zelo, busca de crescimento pessoal e profissional, desejo de permanecer na organização mesmo frente à abertura de outras oportunidades externas, entre outros (BASTOS *et al.*, 2013).

Isso leva a crer que os indivíduos que desenvolvem vínculos afetivos são motivados e tendem a apresentar um desempenho satisfatório. Além disso, esses indivíduos contribuem mais para a missão da organização, por revelar uma identificação com a organização, bem como internalizar os valores como sendo seus (SILVA, 2009).

Neste aspecto, o comprometimento afetivo é o elo mais fiel que exista entre colaborador e organização com intenções diretas, claras e genuínas de permanência e interesse de continuação.

2.2.3 Entrincheiramento organizacional

Baseando-se na metáfora das trincheiras da Primeira Guerra Mundial e nas condições que os soldados lá enfrentavam, o conceito de entrincheiramento no contexto organizacional foi tratado inicialmente nos estudos sobre carreira (MAGALHÃES, 2013). As pesquisas em torno desse fenômeno apontam que as pessoas continuam no ambiente organizacional por falta de opção, sensação de

perda dos investimentos realizados e percepção de pagar um preço muito alto para mudar (PINTO; BASTOS; ROWE, 2010).

Rodrigues (2011), em sua tese de doutorado, redefiniu o conceito de comprometimento de continuação, de Allen e Meyer (1990), renomeando de entrincheiramento. Diante desta nova configuração, foram estabelecidas três dimensões que estão dentro desta nova perspectiva, a saber: (1) ajustamento à posição social, (2) arranjos burocráticos impessoais e (3) limitações de alternativas (RODRIGUES, 2011).

Em relação a essas três dimensões, Rodrigues e Bastos (2012, p. 689) esclarecem:

- Ajustamentos à Posição Social (APS): investimentos do indivíduo nas condições necessárias à sua adaptação, a exemplo de treinamentos para desempenho de atividades específicas, tempo para conhecer os processos organizacionais e as atribuições da função, relacionamentos construídos com os colegas, entre outros aspectos que contribuiriam para o seu ajuste e reconhecimento na organização, e que seriam perdidos caso a deixasse;
- Burocráticos Impessoais (ABI): estabilidade financeira e benefícios que seriam perdidos se o indivíduo saísse da organização, como férias e feriados pagos, participação nos lucros, assistência médica, previdência privada, aposentadoria, entre outros;
- Limitação de Alternativas (LA): percepção de restrições no mercado de trabalho e de falta de alternativas caso saísse da organização, seja por visualizar déficits em seu perfil profissional, por considerar que a idade desfavorece a reinserção ou outros fatores que possam reduzir a empregabilidade percebida.

A partir do exposto, percebe-se que os autores colocam que as duas primeiras dimensões são baseadas na teoria de Becker (1960), ao afirmar que o rompimento com a organização traria perda de investimentos, tais como: o tempo e retornos financeiros. Já quanto à limitação de alternativas, esta, por parte de alguns teóricos, é tratada como consequência, e não como parte de um comprometimento. Porém, frisa-se que a percepção de nenhuma ou pouca opção para desligar-se do ambiente atualmente inserido é um fator decisivo para que o colaborador se sinta preso à organização.

Para Pinho, Bastos e Rowe (2015, p. 292), “[...] a essência do vínculo entrincheiramento organizacional envolve a noção de o indivíduo estar preso numa organização por não conseguir visualizar uma alternativa que o sustente de acordo com suas necessidades e expectativas”. Grillo Rodrigues, Bastos e Gondim (2013) colocam que existe uma grande diferença entre permanecer na organização

desejando contribuir de forma ativa e permanecer na organização por não considerar vantajoso realizar seu desligamento desta instituição. Neste caso, fica evidente que essa ação de permanência está ligada a uma necessidade, e não por uma vontade espontânea de continuar a laborar na organização.

2.2.4 Consentimento organizacional

O aspecto do vínculo ganha notoriedade com a noção de comprometimento na sociologia. Isso ocorre devido à característica do construto em estabelecer regras de controle e submissão, levando a obediência ou cumprimento, de acordo com o esperado. Assim, o trabalhador estaria desprovido de elementos afetivos e psicológicos.

O sociólogo Weber foi quem abordou mais profundamente a questão da submissão, e seus estudos refletiram no contexto organizacional. Para Weber (1974), o consentimento é resultado das normas existentes e da eficiência frente às formalizações para o grupo.

Procurando ampliar o entendimento desse conceito, buscou-se o significado do termo 'subordinado' no dicionário da língua Portuguesa: “[do lat. tard. *subordinatione*] ato ou efeito de subordinar(-se). Estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia (de posição ou de valores); submissão [...]” (FERREIRA, 1999, p. 1894). A partir desta definição, fica claro que um dos papéis sociais atribuídos ao trabalhador é o de subordinação.

Assim, segundo Costa (2007), cria-se um estado de dependência ou obediência, com pouca ou nenhuma autonomia frente aos processos de trabalho. Neste caso, reforça-se um perfil de trabalhador submisso às ordens ou percebido como subserviente, atrelado a “[...] códigos normativos que especificam maneiras moralmente corretas de dominação” (BASTOS, 1994, p. 50). Desse modo, fica a organização detendo a autoridade legítima, fazendo com que o subordinado consinta com as demandas da organização.

Partindo, então, de uma cisão do comprometimento para consentimento organizacional, Costa, Silva e Bastos (2010, p. 12) esclarecem que:

A tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico da organização. Apresenta disposição para cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela empresa à qual trabalha. O consentir pressupõe que o

cumprimento das ordens ocorre devido à percepção de que a chefia sabe melhor o que o trabalhador deve fazer, assim como pelas relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado. O consentir também pressupõe que haja concordância autêntica em decorrência dos processos de identificação entre os valores individuais e organizacionais. O consentimento representa, então, um vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização, cujo cerne é a percepção em atender à demanda do superior hierárquico.

Os estudos de Costa e Silva e Bastos (2010) propuseram duas dimensões, baseadas no conformismo, para esse construto: obediência cega e aceitação íntima. Na primeira, haveria por parte do trabalhador um cumprimento das atividades, sem julgamento, a respeito da decisão imposta, isto porque, para os autores:

A obediência é classificada como uma norma pessoal, a partir da qual o trabalhador acredita que deve se comportar dessa forma, pois trabalhar é uma obrigação moral de todos, e que o certo é se esforçar sempre no trabalho, por perceber esse comportamento como “natural” a todos os indivíduos, em todas as sociedades. Caso não corresponda ao papel prescrito, o trabalhador pode se sentir culpado por não ter conseguido ser fiel à organização (COSTA; SILVA; BASTOS, 2010, p. 10).

Esta questão apontada leva ao cumprimento automático das normas e decisões sem a realização de julgamentos. Além disso, caso algo não ocorra dentro do esperado, o profissional não se sente culpado frente às consequências das atitudes tomadas.

Na aceitação íntima, há piamente uma concordância autêntica com as regras estabelecidas, pois há “[...] uma real modificação de crenças ou de atitude que converge na direção das demandas do grupo, havendo uma mudança genuína de opinião, em que os comportamentos ocorrem com base no que o indivíduo realmente acredita” (COSTA; SILVA; BASTOS, 2010, p. 11).

Assim, neste comportamento está implícita uma real concordância com as normas e regras impostas, uma vez que há convergência das ideias estabelecidas pela organização e pelo sujeito, pois o que a organização visa sustentar é o que é melhor para ela, e não para o sujeito (SILVA, 2009).

Entende-se, então, que este tipo de vínculo está ligado a um sentimento de lealdade, de aceitação das normas, de obediência, e que, visto de forma superficial, poderia ser chamado de comprometimento. Porém, cientificamente existem estudos que abordam este fenômeno como consentimento organizacional, uma vez que está

atrelado à ideia de subordinação e a uma figura de autoridade existente no contexto do trabalho.

Em levantamento realizado, no ano da pesquisa, por meio do banco de teses e dissertações do portal do Instituto Brasileiro de Informação, Ciência e Tecnologia (IBICT), ao colocar no campo de busca 'justiça organizacional' e 'vínculos', foram localizados alguns trabalhos. Após a leitura dos resumos, destaca-se alguns trabalhos como o de Prestes (2011), Januário (2015), Sena (2016), Moreira Filho (2004) e Nascimento (2012). Ao retirar a palavra 'vínculos' e colocar 'comprometimento', excluindo os que a busca anterior trouxe, cita-se os seguintes trabalhos: Sousa (2005), Cocavs (2006) e Mello (2014).

2.3 BIBLIOTECONOMIA

A Biblioteconomia no Brasil surgiu em 1911 frente a uma demanda da Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro em possuir profissionais aptos a atender as demandas dessa organização (SILVA, 2005).

O primeiro curso de Biblioteconomia foi realizado em 1915 e estava focado na formação profissional. Possuía duração de 1 ano e era composto de cinco disciplinas, a saber: bibliografia, paleografia e diplomática, iconografia e numismática (SILVA, 2005).

A regulamentação do exercício da profissão de bibliotecário ocorreu no ano de 1962, praticamente 50 anos após o registro do primeiro curso brasileiro de Biblioteconomia (CASTRO, 2000).

Atualmente, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (2017), os bibliotecários são profissionais que:

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.

Para Pinto (2005), o próprio bibliotecário e a sociedade entendem que este profissional está vinculado a um domínio de técnicas, tendo uma percepção míope do campo de atuação. Para romper com essa visão, "[...] quanto mais capacitado for

o profissional tem-se que os serviços prestados a comunidade terão mais qualidade tendo chance de promover a profissão” (ALMEIDA; BAPTISTA, 2009, p. 11).

Atualmente, as possibilidades de trabalho do bibliotecário circulam pelos seguintes espaços:

[...] centros de informação, empresas públicas e privadas, indústrias, bibliotecas particulares ou públicas, desenvolvimento de arquiteturas de distribuição da informação na Web, meios de comunicação, empresas de multimídia, centros de documentação áudio visual, serviços culturais, arquivos, museus, bancos, editoras, hospitais, escritório de advocacia, em atividades acadêmicas de ensino e pesquisa em Ciência da Informação e diversos ambientes em que tem demonstrado eficácia no desenvolvimento do seu trabalho (SILVA, 2005, p. 10).

Frente a esse vasto campo de atuação e a constante necessidade de renovação dos conhecimentos, para o profissional da área da Biblioteconomia as especializações (MORENO *et al.*, 2007) contribuem para expressar à sociedade o seu valor (ABECIN, 2002), bem como o leque de oportunidades de atuação. Com isso, torna-se salutar manter-se sempre capacitado, visto as novas exigências da profissão e dos novos cenários apresentados a este trabalhador.

2.3.1 Formação continuada

Para manter-se em processo de aperfeiçoamento, qualificação e treinamento, é fundamental a formação continuada. Uma constatação inicial se faz necessária para o entendimento da utilização do termo formação continuada como subtítulo, ao invés de educação continuada, que também é mencionada por alguns autores citados. Segundo Corrêa e Castro e Amorim (2015), quando se usam as expressões educação continuada e formação continuada como sinônimas, não se considera as questões conceituais e terminológicas. Os autores entendem que educação está atrelada a um processo formal de ensino-aprendizado dentro de uma lógica escolarizante. Por outro lado, a formação continuada está mais relacionada a uma perspectiva em que os sujeitos devem ser treinados para melhorar o desempenho profissional, migrando para uma dimensão experiencial.

Os fundamentos para uma profissão encontram-se na tríade formação, prática profissional e pesquisa (BORGES, 2004). Esse processo gera uma retroalimentação

capaz de fomentar novas e renovadas práticas para a profissão, sejam elas em nível de ciência ou de atividade profissional.

Rodrigues (2004) expõe que a formação profissional deveria expressar uma ampla cientificidade, ainda que não disseminada nas instituições formadoras. Para este autor,

[...] os cursos que formam profissionais da informação, em nível de graduação, se notabilizam pela ministração de um ensino ainda limitado como exercício crítico e com uma prática de pesquisa, de maneira geral, incipiente. Desse modo, formam profissionais considerados mais de nível técnico do que científico ou trabalhadores intelectuais (RODRIGUES, 2004, p. 156).

Na visão de Borges (2004), para romper com essa produção generalista, um dos pontos necessários é oportunizar aos profissionais a possibilidade de educação continuada, o que poderia dar-se em diversas esferas, tais como: especialização, cursos de curta duração e cursos de aperfeiçoamento. O autor complementa que:

O bibliotecário, objetivando ser efetivamente um profissional da informação exigido pelo mercado, precisa de uma constante formação técnica, com base em conceitos, teorias e metodologias, ter uma abordagem econômica, direcionada à 'eficiência e lucratividade nos serviços públicos, a geração de recursos voltada para clientes, bem como ser um profissional capaz de interagir com o mundo do trabalho atual, com uma especialização e qualificação adequadas, uma integração organizacional, uma capacidade de trabalhar em equipe, com atitudes comportamentais, somando a formação com a educação continuada e o "aprendizado autônomo" (BORGES, 2004, p. 67-68).

Para Pereira e Rodrigues (2002, p. 222), há diversas expressões pelas quais esse processo contínuo é chamado, porém frisa-se a responsabilidade mútua que deve existir para que essa formação ocorra, e "[...] promover esse crescimento profissional é tarefa da instituição em que o indivíduo está ligado, mas é também tarefa individual".

Assim, a iniciativa de crescimento deve partir inicialmente do próprio profissional, uma vez que o conhecimento é um valioso recurso estratégico, o qual promove o crescimento profissional (VALENTIM, 2002). Nesse sentido, o profissional é o responsável pelo interesse em sua constante atualização, não estando restrita à instituição à qual labora.

Para o bibliotecário, dentre as vantagens direta em manter-se atualizado, destaca-se a possibilidade de "[...] ampliar a empregabilidade, aumentar o

rendimento salarial, estender seus contatos profissionais e aprimorar os conhecimentos adquiridos na graduação” (SILVA; PONTES, 2013, p.30).

Além disso, esse processo de atualização deve ser constante, pois

A formação que os profissionais recebem tende a tornar-se obsoleta no período de três a cinco anos [...] especialmente nas áreas relacionadas com a utilização das tecnologias, levam a que mesmo o recém-formados precisem rapidamente equacionar a necessidade de atualização, para se manterem competitivos no mercado de trabalho (SANTOS, 2002, p. 114).

Com isso, segundo Cunha (2002), rompe-se com a ideia de um currículo que induz a uma perspectiva de que o profissional deve sair pronto e com toda a competência necessária para enfrentar o mercado de trabalho.

Almeida Junior (2002, p. 90) frisa que, no contexto brasileiro, a questão profissional preconizou a dimensão científica, pois a “[...] teoria é construída a partir da reflexão sobre a prática”. Neste segmento, Castro (2002) enfatiza que a concepção educacional que permite a inserção social necessita de um diálogo que propicie a simbiose, e não uma dicotomia.

Guimarães (2002, p. 98) intensifica que as universidades brasileiras possuem como desafio “[...] garantir ao futuro profissional uma formação que lhe dê espaço para aprender a pensar criticamente, indo além do caráter prático que até então a norteou”. Com isso, o conhecimento deve ser concebido como um processo construído, distanciando-se de uma concepção de forma ou formatação (ALMEIDA JUNIOR, 2002).

Em pesquisa realizada por Tarapanoff (1989) ao considerar as demandas da sociedade, observa-se a importância do papel a ser desempenhado pela organização à qual o profissional bibliotecário está inserido:

[...] qualquer mudança significativa que ocorra na sociedade deve ser acompanhada pela biblioteca e/ou sistema de informação. Para acompanhar as mudanças, entre outras medidas, a biblioteca deve investir no treinamento de seu pessoal e incentivar a educação continuada (TARAPANOFF, 1989, p. 103).

De acordo com a pesquisa realizada por Rocha e Araújo (2007), muitos profissionais encaram barreiras organizacionais para manterem-se atualizados, por exemplo, as instituições de ensino superior no âmbito privado, que “[...] não

contribuem ou não incentivam os profissionais a desenvolverem uma educação continuada” (ROCHA; ARAÚJO, 2007, p. 94).

Isso, é sem dúvida, um fator de desestímulo para os profissionais, no sentido de exercerem de forma competente suas atividades profissionais junto a essas instituições (ROCHA; ARAUJO, 2007). Comparativamente, na França, os empregadores têm a obrigação de oferecer uma formação continuada, bem como dão importância e estimulam esse tipo de atualização (CUNHA, 2000).

Essa necessidade de aprofundamento na área é considerada por Baptista (2002, p. 2) como um aspecto ligado ao currículo mínimo. Na visão do autor, o currículo mínimo deve voltar-se para “[...] um perfil mais generalista, onde a especialização vem depois”. Dessa forma, os egressos em Biblioteconomia tendem a retornar aos estudos, procurando suprir lacunas ligadas a demandas que ocupam no seu local de trabalho.

2.3.2 Capacitação em nível *stricto sensu*

A partir de 1970, os cursos *stricto sensu* em Biblioteconomia e Ciência da Informação estabeleceram um novo momento para os profissionais da área. Com este advento, reconhece-se a necessidade de formação de docentes para atuarem nos cursos de graduação, pesquisas científicas sobre os assuntos competidos a esta área, bem como o surgimento dos primeiros periódicos científicos como forma de disseminar as reflexões e os resultados das pesquisas (RODRIGUES, 2002).

Valentim (2000, p. 11), ao falar dos cursos de mestrado e doutorado, coloca que estes buscam “[...] formar o profissional para a academia, desenvolvendo a capacidade de refletir sobre a área e gerar o corpus teórico necessário para o ensino e a consolidação da área”. Isso porque, para este autor, os profissionais buscam um “[...] entendimento profundo de algum problema da área de conhecimento, qual seja, a Ciência da Informação” (VALENTIM, 2002, p. 122).

Neste sentido, Martins *et al.* (2015, p. 56) enfatizam que:

A procura dos profissionais graduados por cursos de pós-graduação no Brasil, seja na modalidade de especialização, mestrado ou doutorado, vem crescendo nos últimos tempos, mostrando a importância dessas modalidades de ensino em busca de uma melhor qualificação profissional nas diversas áreas do conhecimento.

Percebe-se que autoras colocam que a modalidade *stricto sensu* vem atender a uma necessidade do mercado de trabalho, seja esta por fragilidades decorrentes da graduação ou em virtude de uma necessidade pessoal por ampliação dos saberes.

Frente a isso, Mueller (2004), ao falar de um terceiro grupo profissional formado por mestres e doutores, expõe que é uma relativa novidade a presença de profissionais mais qualificados no mercado de trabalho advindos deste tipo de modalidade.

Figueiredo, Morais e Ramalho (2013), ao investigarem o interesse dos candidatos ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal da Paraíba (PPGCI/UFPB), constataram que os candidatos procuram hierarquicamente: qualificar-se profissionalmente, atender às exigências do mercado de trabalho, possibilidade de desenvolver pesquisa e continuar ou retornar os estudos.

Assim, diante de um cenário com diferenças de interesse quanto à forma de abordagem da capacitação e a aplicabilidade visando um viés direcionado à sua atuação profissional, institucionalizou-se uma nova forma de abarcar essa necessidade: o mestrado profissional.

2.3.3 Mestrado Profissional

O mestrado profissional foi regulamentado em 2009, procurando atender a demandas de capacitação mais específicas da atuação profissional. De acordo com o Parecer CNE/CES 0079/2002 da CAPES, o mestrado profissional “[...] é a designação do Mestrado que enfatiza estudos e técnicas diretamente voltadas ao desempenho de um alto nível de qualificação profissional” (BRASIL, 2017).

A partir de dados da Plataforma Sucupira, é possível observar que o quadro atual brasileiro de cursos de pós-graduação em Biblioteconomia e Ciência da Informação apresenta um total de oito cursos de Mestrados Profissionais (BRASIL, 2017), sendo um deles o PPGInfo/UDESC.

Tendo como proposta apresentar soluções para demandas reais da sociedade, o futuro mestre deverá:

[...] levantar problemas específicos de gestão em unidades de informação e apresentar, ao final de seus estudos, uma proposta de solução aplicável à demanda percebida. Essa contribuição prática representa o principal diferencial do MP diante de outras modalidades de cursos *stricto sensu*, dando ao Mestre em Gestão de Unidades de Informação uma oportunidade ímpar de contribuir para o desenvolvimento da sociedade em seu contexto (MARTINS *et al.*, 2015, p. 420).

Com uma visão alargada do seu espaço de trabalho, esses profissionais desenvolveram habilidades e competências objetivando apresentar novas ferramentas de trabalho, bem como visualizar opções de aplicabilidade de conceitos adquiridos na academia.

2.4.3.1 *Mestrado Profissional em Gestão de Unidades de Informação da UDESC*

O mestrado profissional do PPGInfo/UDESC iniciou sua primeira turma no ano de 2013, procurando reunir profissionais da área da Ciência da Informação com a finalidade de gerar discussões relacionadas à gestão da organização, oportunizando soluções concretas para a gestão de unidades de informação.

O objetivo geral do curso é formar profissionais de alto nível, comprometidos com a ética e com a função social, econômica e educacional da informação para a cidadania. Além disso, deseja-se que estes sejam capazes de resolver problemas complexos na gestão da informação, procurando gerar e disseminar conhecimento técnico e científico para a inovação (UDESC, 2017).

Especificamente, o curso também deseja mobilizar aportes teórico-metodológicos interdisciplinares da Ciência, com o objetivo de qualificar profissionais gestores da informação, tornando-os reflexivos e críticos das distintas realidades que constituem as unidades de informação em nível local, regional, nacional e internacional, bem como desenvolver habilidades em planejamento, liderança e trabalho em equipe (UDESC, 2017).

É nesta perspectiva que o curso propõe inovar a capacidade profissional para o exercício de atividades de gestão da informação e de unidades de informação. Além disso, proporcionar uma visão problematizada da gerência associada aos recursos, serviços e produtos de informação, no intuito de refletir as implicações econômicas, educacionais, culturais e ético-sociais da atuação dos bibliotecários e demais profissionais da informação nos diferentes contextos institucionais, sendo este um dos desafios (UDESC, 2017).

Após a finalização do curso, deseja-se que o egresso tenha um acervo de conhecimentos teóricos e práticos que o habilitarão à gerência, não apenas de bibliotecas, mas também de outros tipos de unidades de informação como: museus, arquivos e centros de documentação. O destaque do curso está centrado nas atividades próprias de gestão, sendo as especificidades técnicas ressignificadas e potencializadas com a proposta formativa do mestrado profissional (UDESC, 2017).

As disciplinas abarcam questões técnico-instrumentais que visam a desenvolver competências relativas à utilização das tecnologias de informação e comunicação no contexto das unidades de informação, como recursos nos processos de seleção, produção, organização, transferência, disseminação, acesso e de gestão da informação.

Em relação às disciplinas que envolvem questões gerenciais, estas visam a desenvolver competências para gerir a informação e as unidades de informação, com vistas a disponibilizar informação útil, exata e oportuna para todos os contextos. Já as disciplinas que abrangem questões sociopolíticas, estas visam desenvolver competências centradas na formação ética, política, humanística e social do profissional da informação, relativas ao acesso à informação como direito do cidadão e ao reconhecimento da política da informação e das unidades de informação no contexto das políticas educacionais (UDESC, 2017).

O referido curso ainda não obteve sua primeira avaliação CAPES. No segundo semestre de 2017, recebeu a quinta turma de ingressantes, e conta atualmente com mais de 10 dissertações defendidas (UDESC, 2017).

Frisa-se neste trabalho, especificamente, o mestrado profissional do PPGInfo/UDESC, visto que os sujeitos desta pesquisa fazem parte deste programa de pós-graduação.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Na presente seção, apresentam-se os materiais e os métodos utilizados para a execução do estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Em relação aos objetivos propostos, este estudo se configura como exploratório, pois os resultados advindos da busca em bases de dados apresentaram a possibilidade de ampliação das pesquisas vinculadas a justiça organizacional, vínculos e bibliotecários.

De acordo com Collin e Hussey (2005), a pesquisa exploratória é indicada para se chegar a um fenômeno pouco ou nada conhecido, uma vez que não procura resposta, e sim indica novas possibilidades de pesquisas, o que vai ao encontro dos objetivos propostos neste estudo, pois visa aprofundar a relação dos construtos com o contexto abordado.

No que se refere à abordagem do problema, este estudo apresenta aspectos qualitativos, pois tem um viés social, a fim de entender as percepções e a dinâmica da transformação dos vínculos no contexto investigado. Segundo Minayo e Sanches (1993), a abordagem qualitativa procura trabalhar com enfoque de representações sociais, valores e crenças, a fim de se aprofundar em um fenômeno.

Richardson (1999, p. 80) complementa que a pesquisa qualitativa é utilizada para “[...] compreender aspectos psicológicos cujos dados não podem ser coletados de modo completo por outros métodos devido à complexidade que encerra” (1999, p. 80). Conforme exposto no referencial teórico, os fenômenos psicológicos, dessa pesquisa envolve a questão da percepção de justiça organizacional e vínculos. Também insere um contexto ligado a um momento pontual na vida dos profissionais pesquisados.

Além do exposto, a abordagem qualitativa se justifica neste estudo, haja vista que a literatura científica aponta lacunas acerca dos estudos sobre comprometimento que consideram a percepção dos sujeitos envolvidos nos processos (REICHERS, 1985). Essas limitações são apontadas também por Bastos (1993, 1998), o qual enfatiza que há uma tradição por estudos quantitativos e carece de estudos qualitativos que busquem considerar o real significado dos vínculos a

partir de suas próprias percepções. Corroborando, Rodrigues (2011, p. 127) salienta que “[...] estudos quantitativos e de corte transversal não são suficientes para o entendimento completo de um fenômeno”. Armond (2017) apresentou uma revisão bibliométrica sobre o tema da justiça organizacional, feita em periódicos internacionais no período de 2010 a 2015. Nela, ficou evidenciado que a totalidade dos estudos foram de natureza quantitativa. Assim, abre-se uma interessante lacuna metodológica para entendimento, por outros olhares, dos fenômenos.

Para tanto, no âmbito da abordagem qualitativa, diversos métodos são utilizados, como a análise de conteúdo. Corroborando com o viés exploratório, Bardin (2002, p. 28) expõe que “[...] a análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória, aumenta a propensão à descoberta”.

Para Bardin (2002), a análise de conteúdo é composta de três grandes etapas: (1) pré-análise (na qual se pode utilizar vários procedimentos, tais como: objetivos e leitura flutuante); (2) exploração do material (codificação dos dados); e (3) tratamento e interpretação dos dados (semelhanças, diferenciação e reagrupamento, vistas as características comuns).

Conforme Caregnato e Mutti (2006, p. 683), a análise de conteúdo refere-se a dois tipos de textos que podem ser trabalhados: “[...] os textos produzidos em pesquisa, por meio das transcrições de entrevista e dos protocolos de observação, e os textos já existentes, produzidos para outros fins, como textos de jornais”. Para esta pesquisa, será utilizada como recurso de análise, as informações obtidas pelas respostas das transcrições das entrevistas.

3.2 CONTEXTO E SUJEITOS DA PESQUISA

O universo da pesquisa é composto de bibliotecários matriculados no PPGInfo/UDESC, pertencentes às turmas que tiveram ingresso nos anos de 2016 e 2017. Para a escolha dos participantes, houveram três critérios de seleção: (1) que fossem bibliotecários; (2) que atuassem em uma organização, tendo o mesmo vínculo empregatício do início do curso; e (3) que aceitassem participar da pesquisa.

A busca por este profissional deu-se inicialmente por meio dos dados disponíveis na secretaria do curso. Após o contato com este material, foi feita uma análise documental para identificar quem eram os bibliotecários pertencentes ao PPGInfo/UDESC e foi feito o contato pessoal ou por e-mail, a fim de confirmar o

vínculo (que já constava nos documentos disponibilizados) e o interesse em participar da pesquisa.

Excluíram-se desta pesquisa os discentes do PPGInfo/UDESC que não eram bibliotecários e os que eram bibliotecários e mudaram de vínculos empregatícios ou não o possuíam quando do ingresso no curso.

3.3 PROCEDIMENTO PARA COLETA DO MATERIAL A SER EXPLORADO

De acordo com a técnica de pesquisa a ser aplicada, podem ser utilizadas diferentes formas de coleta de coleta do material. Diante disso, é muito importante que a técnica a ser empregada na pesquisa esteja bem definida. Para Severino (2014), as técnicas de pesquisa são:

[...] procedimentos operacionais que servem de mediação prática para a realização das pesquisas. Como tais, podem ser utilizadas em pesquisas conduzidas mediante diferentes metodologias e fundadas em diferentes epistemologias (SEVERINO, 2014, p. 124).

Como técnica de coleta do material, foi utilizada a entrevista semiestruturada. Segundo Richardson (1999, p. 207-208), o termo entrevista é formado por:

[...] duas palavras, *entre* e *vista*. O termo *vista* refere-se ao ato de ver, ter preocupação com algo. O termo *entre* indica a relação de lugar [...] que separa duas pessoas ou coisas. Portanto, o termo *entrevista* refere-se ao ato de perceber realizado entre duas pessoas.

De acordo com Goode e Hatt (1975), a entrevista consiste em desenvolver com precisão, fidedignidade, validade e de forma focalizada um ato social. Com isso, há um esforço pela busca do fenômeno social visando construir os fundamentos da ciência.

Objetivando aproximar e facilitar a compreensão das perguntas do roteiro de entrevista ao entrevistado e considerando também haver uma adequação das respostas para cada questão, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, o que, segundo Trivínos (1987, p. 152), “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]”. Com isso, ela apoia a visão do pesquisador, pois ele está sustentado em teorias favorecendo resultados valiosos (TRIVINOS, 1987).

O projeto de pesquisa, assim como o roteiro de entrevista, foi submetido ao comitê de ética da UDESC. Após a aprovação, ocorreram as entrevistas. Quanto ao roteiro, a sua primeira parte era composto de aspectos ligados a dados de caracterização pessoal e ocupacional (idade, vínculo empregatício, tempo de serviço e responsabilidade financeira). Esses dados foram utilizados para compor o perfil do entrevistado. O roteiro de entrevista também foi submetido à validação com professores que analisaram dois fatores: clareza e validade. Com isso, não foi necessário realizar pré-teste, o que ocasionaria a perda de sujeitos para a pesquisa.

Para as entrevistas, houve a criação do roteiro das perguntas que tinham como foco chegar aos fenômenos propostos nessa pesquisa. Segue abaixo um quadro ilustrativo demonstrando qual pergunta estava relacionada ao construto estudado e objetivo da pesquisa.

Quadro 2 – Construção do roteiro de perguntas

Pergunta	Construto	Objetivo da pesquisa
2, 3, 4, 5, 6 e 7	Justiça Organizacional	A
8, 9 e 10	Vínculos	B

Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

As perguntas 1 e 11 do roteiro foram utilizadas visando, respectivamente iniciar um contato com o sujeito pesquisado e possibilitar a esses manifestar mais alguma informação que houvesse interesse, além de sinalizar a conclusão da entrevista.

As entrevistas foram feitas em profundidade por serem consideradas como “[...] mais adequadas onde há pouco conhecimento sobre o fenômeno estudado ou onde percepções detalhadas são necessárias a partir de pontos de vistas individuais” (OLIVEIRA; MARTINS; VASCONCELOS, 2012, p. 3), e abarcaram, conforme sugestão de literatura, não mais de 20 pessoas (RICHARDSON, 1999). Quanto ao recorte temporal, trata-se de um corte transversal, pois será realizado apenas um momento de inferência (entrevista) com o sujeito pesquisado, ou seja, um único instante de tempo para a análise.

Para a realização de cada entrevista, os sujeitos definiram o local, sendo: seis sujeitos optaram em realizar na UDESC, sete sujeitos preferiram realizá-la no local de trabalho e um sujeito escolheu um restaurante.

Primeiramente, houve o preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido (anexo A) e das informações de caracterização dos bibliotecários participantes da pesquisa. Em seguida, foram feitas as perguntas que constam no roteiro de entrevista (apêndice A), findando o contato com o agradecimento por participar da pesquisa.

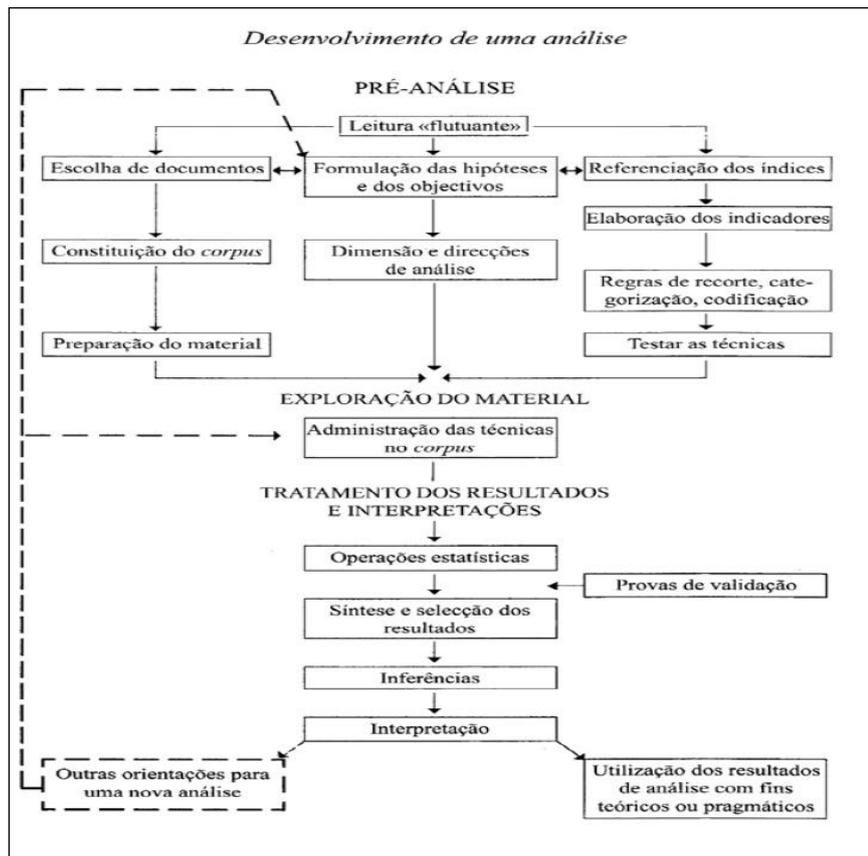
Para garantir a confidencialidade das informações e anonimato dos participantes e das organizações em que trabalham, foram utilizados números ou letras fictícios (sujeito 1, sujeito 2, organização x, organização y etc.) nos trechos que poderiam identificar as pessoas ou as organizações.

3.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS ENTREVISTAS

Para esta etapa, utilizou-se a análise de conteúdo de Laurence Bardin, que estabelece categorias de análise. Segundo Bardin (2002, p. 117), “a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”.

Frente ao exposto, as falas obtidas por meio das entrevistas foram analisadas a partir das etapas expostas na Figura 4.

Figura 4 – Análise do conteúdo



Fonte: Bardin, 2002, p. 102.

Seguindo essa cronologia, Bardin (2002) estabelece que, na análise de conteúdo, primeiramente, realiza-se a pré-análise, por meio da leitura flutuante, com vistas a estabelecer contato com o texto, deixando-se invadir pelas impressões. Posteriormente, seguirá a escolha dos documentos, obedecendo às regras de exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência. E, finalizando a pré-análise, seguirá a formulação de hipóteses e objetivos, a referenciação dos índices e elaboração dos indicadores e a preparação do material. Nesta pesquisa, a pré-análise se deu ao coletar o material por meio das entrevistas, que foram transcritas e a sua reunião constituiu o corpo do estudo.

O segundo momento, da análise de conteúdo, refere-se ao material explorado, em que foi feita uma organização sistemática por codificações, estabelecendo-se categorias temáticas feitas através da edição das entrevistas transcritas, conforme Câmara (2013).

A pesquisa é concluída com o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação. Nesta fase, procurou-se atribuir significado e validade das categorias a partir dos objetivos estabelecidos pela pesquisa. Além de serem executadas as

inferências e interpretações, respaldadas no referencial teórico.

Conforme Mattos (2006), são utilizados alguns critérios para que a categorização proposta por Bardin sejam válidas. Elas devem ser: homogêneas, exaustivas, exclusivas, objetivas e pertinentes ao conteúdo.

Para se chegar a este ponto, foram divididos os componentes de cada mensagem. O propósito de cada mensagem é feito com o enriquecimento da leitura na qual se descobrem conteúdos e estruturas (BARDIN, 2002).

Foram estabelecidas as seguintes categorias de análise à luz da abordagem da justiça organizacional: justiça distributiva, justiça processual, justiça interacional (social/interpessoal) e justiça interacional (informacional). Já referente a vínculos, foram definidos: comprometimento afetivo, subdividindo em identificação com o que deseja trabalhar, diminuição do comprometimento afetivo pós-início do mestrado, aumento do comprometimento afetivo pós-início do mestrado e ampliação da atuação profissional; consentimento afetivo e entrincheiramento (arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, são apresentados os resultados do estudo consonante com os objetivos propostos. Na primeira parte, apresenta-se uma breve caracterização do perfil dos sujeitos entrevistados. Na segunda parte, apresenta-se a análise das respostas das entrevistas, que foram obtidas por meio dos procedimentos metodológicos descritos anteriormente.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Após a análise documental junto à secretaria do curso, foi levantado que haviam 14 bibliotecários que se enquadravam na pesquisa. Após contato inicial com estes bibliotecários, que foi realizado por e-mail e pessoalmente, confirmou-se o interesse no referido estudo. O Quadro 3, demonstra o perfil dos bibliotecários entrevistados no estudo.

Quadro 3 – Caracterização do perfil dos entrevistados

Sujeito	Tempo de serviço na organização	Esfera organizacional	Faixa etária	Responsabilidade financeira
Sujeito 1	2 a 5 anos	Privada	25 a 30 anos	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Sujeito 2	até 2 anos	Privada	25 a 30 anos	Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
Sujeito 3	até 2 anos	Pública	25 a 30 anos	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Sujeito 4	acima de 10 anos	Pública	acima de 35 anos	Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
Sujeito 5	5 a 10 anos	Pública	30 a 35 anos	Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
Sujeito 6	5 a 10 anos	Pública	acima de 35 anos	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Sujeito 7	2 a 5 anos	Pública	acima de 35 anos	Único responsável
Sujeito 8	até 2 anos	Pública	30 a 35 anos	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Sujeito 9	2 a 5 anos	Privada	acima de 35 anos	Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
Sujeito 10	2 a 5 anos	Pública	30 a 35 anos	Único responsável
Sujeito 11	2 a 5 anos	Pública	30 a 35 anos	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Sujeito 12	5 a 10 anos	Pública	30 a 35 anos	Único responsável
Sujeito 13	5 a 10 anos	Pública	25 a 30 anos	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Sujeito 14	2 a 5 anos	Pública	30 a 35 anos	Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa

Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Com base no Quadro 3, verificou-se que maioria dos bibliotecários entrevistados tem entre 2 a 10 anos de serviço, com destaque para três bibliotecários, dos quais dois possuem menos de 2 anos de serviço, e um mais de 10 anos de serviço. Quanto à esfera organizacional, constatou-se que dos 14 bibliotecários entrevistados, 11 são servidores públicos (municipal, estadual ou federal) e três pertencem à iniciativa privada. Em relação faixa etária verificou-se que quatro bibliotecários têm entre 25 a 30 anos, seis bibliotecários de 30 a 35 anos e quatro bibliotecários acima de 35 anos. Além do exposto, foi possível constatar que

dos 14 bibliotecários entrevistados, seis dividem igualmente a responsabilidade financeira com outra pessoa, cinco são os principais responsáveis, mas recebem ajuda de outra pessoa e três disseram ser o único responsável pela sua manutenção financeira.

Na sequência, após essa etapa que caracterizou o perfil dos bibliotecários entrevistados, passa-se à análise das categorias que foram estabelecidas.

4.2 JUSTIÇA DISTRIBUTIVA

Ao refletir sobre as mudanças com o início do mestrado, a nível de justiça distributiva, foram verificadas oscilações, pois dentre os bibliotecários entrevistados, alguns a perceberam como algo significativo, enquanto outros não.

Ressalta-se que a questão da carga horária de trabalho foi um dos aspectos citados pelos bibliotecários entrevistados, dentre os quais um optou de forma voluntária por reduzir a sua carga horária e, conseqüentemente, a sua remuneração.

[...] pelo fato do mestrado ter as primeiras disciplinas obrigatórias no primeiro semestre e ter que ficar três períodos aqui, dois dias inteiros, eu tive que reduzir a minha carga horária. Antes, eu fui contratada para 40 horas e daí com a redução da carga horária, atualmente eu estou com 30 horas. Daí essa redução da carga horária também teve redução da remuneração. (Sujeito 2)

Outro bibliotecário mencionou que não sofreu nenhuma alteração referente a descontos salariais ou necessidade de pagamento de horas, sendo este pertencente à iniciativa privada.

Não houve nenhuma diferença em nada, nem no meu salário, continuou tudo do mesmo jeito. Eles me liberaram 100% sem precisar fazer reposição de horas. (Sujeito 1)

Com base nas falas citadas anteriormente, notou-se que as possibilidades de flexibilização corroboram com as novas formas de organização do trabalho. Um olhar mais apurado sobre as necessidades do trabalhador e o interesse por suas

particularidades refletiu no aval positivo da organização em possibilitar essa condição.

Para tanto, alguns dos bibliotecários entrevistados, que possuem vínculo com organizações públicas municipais e estaduais, ressaltaram que tiveram desconto no vale alimentação referente aos dias em que não estavam fisicamente no ambiente de trabalho.

[...] nosso salário é composto pelo vencimento, gratificação e vale alimentação. E aí o vale alimentação é pago de acordo com os dias que eu trabalho, então estes dois dias que eu não trabalho eu não recebo porque eu não preciso comer. (Sujeito 5)

Diminuição no vale alimentação, então, como eu sou afastada dois dias da semana, o meu afastamento é parcial, para frequentar as aulas do mestrado, estes dois dias eu não recebo vale alimentação. (Sujeito 6)

Eu fiquei sem o meu vale alimentação porque quem é 20 horas na prefeitura não recebe o vale alimentação. Então, como a minha carga horaria diminuiu eu perdi só o vale alimentação. Outras remunerações é tudo igual, só fico 2 anos sem receber vale alimentação. (Sujeito 13)

Contrapondo este cenário, os bibliotecários entrevistados que possuem vínculo com organizações federais não mencionam esta situação. Segundo Souza (2002), a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores federais, procura regulamentar, padronizar e moralizar o serviço público, deixando claro como ocorre a regulamentação de benefícios, afastamentos e demais concessões do servidor, o que pode ser observado na fala de um dos bibliotecários entrevistados.

[...] tudo muito profissional, nada e em momento algum, inclusive em relação a remuneração, a gente recebe o vale alimentação em dinheiro, ele vem acrescido na folha de pagamento, e eu achei que eu não receberia, que eu não acho justo, e não, inclusive o vale alimentação eu continuo recebendo nestes dois anos de licença. (Sujeito 7)

Além da menção ao vale alimentação, outro bibliotecário entrevistado, que possui vínculo à uma organização federal frisou a questão do vale transporte.

Não, nenhuma. Não mudou nada. Tudo permanece igual, nem auxílio transporte nada, que é em dinheiro, né, nem o dia que eu não trabalho que eu tenho aula, mas não, não descontam nada, até o momento não foi descontado nada. (Sujeito 10)

A gestão da remuneração indireta foi um fator presente nesta pesquisa. Para Hanashiro (2009), os benefícios são concedidos como condição de emprego, não estando tão relacionados ao desempenho. Porém, ressalta-se nas falas dos bibliotecários entrevistados a forma de gestão dos benefícios durante o tempo em que este profissional estava no mestrado.

Conforme Rego (2000) as percepções de justiça não estão fundamentadas apenas no valor absoluto dos salários e benefícios, pois são influenciadas pela comparação destes com o padrão de referência.

Uma pesquisa realizado por Pain (2012) com egressos do curso de biblioteconomia da UDESC, que analisou os salários desta categoria profissional, evidenciou que 35% dos entrevistados recebem até três salários mínimos por 40 horas semanais na jornada de trabalho, o que vai ao encontro da pesquisa realizado por Santos *et al.* (2010) no estado do Maranhão, que constatou que 47% dos bibliotecários recebem entre um a três salários mínimos. Constatação esta, que difere do preceito recomendado pela Associação Catarinense de Biblioteconomia (ACB), a qual recomenda para a carga horária de 40 horas, 10 salários mínimos para a categoria profissional do bibliotecário. Realidade que parece descontextualizada do cenário socioeconômico do país, porém que merece estar equitativa a outras categorias profissionais.

Com base no exposto, foi possível constatar que um dos bibliotecários entrevistados teve de regredir em seu cargo para que pudesse usufruir de todas as vantagens para a concessão do afastamento.

Na época eu lembro que eu tava num cargo de coordenação [...]. Na coordenação a gente não pode pedir o afastamento, eu tive que me afastar dessa função, [...] ainda fiquei um tempo depois até achar uma pessoa que pudesse me substituir, continuei exercendo a função para não deixar descoberto também aqui, até que eu consegui

alguém para me substituir, ai eu continuei trabalhando no mesmo setor, só que com menos carga. (Sujeito 14)

Percebeu-se a partir da fala do sujeito acima, que o mesmo teve de buscar uma transferência profissional, retornando à sua atividade de origem, regredindo em seu nível hierárquico para que a concessão do afastamento fosse aprovada.

Conforme Dutra (2009), são as pessoas mais qualificadas que são postas em atividades com maior complexidade, passando a assumir maiores atribuições e responsabilidade, gerando valor para a organização. Essa situação chega a ser contraditória diante da fala acima apresentada, pois, estando num cargo superior e ainda buscando qualificação no mestrado, o sujeito sofreu diferenças devido a normas internas que não permitem redução da jornada de trabalho ao ingressar no mestrado ou doutorado.

Também ficou evidente nesta pesquisa, a questão dos profissionais concursados, que estão em estágio probatório e, que tiveram de negociar uma condição especial, devido à impossibilidade legislativa de afastamento formal.

Eu não passei no estágio probatório ainda então eu não tenho direito de pedir um horário reduzido, alteração de carga horária, e eu estava bem ciente disso quando eu fiz o processo seletivo, então eu não tive nenhuma perda financeira, porque eu consegui conciliar, mas eu tenho que repor as horas e é bem desgastante por causa disso porque eu tenho que repor em outros dias. (Sujeito 3)

Na regulamentação de uma prefeitura, na qual estão três dos bibliotecários entrevistados, o mestrado profissional é visto como diferente do acadêmico e, por isso, é concedido somente o afastamento de 20 horas semanais, o que gerou transtornos para estes profissionais, uma vez que, o mestrado profissional demanda de tempo integral para o seu desenvolvimento.

[...] logo depois da matrícula eu já entrei com o processo de licença aperfeiçoamento para poder fazer o curso, e depois eu fiquei sabendo que o mestrado acadêmico é 40 horas e o profissional eles liberam só 20 horas. (Sujeito 4).

[...] 20 horas é bem difícil conciliar, o ideal seria 40 horas realmente, porque agora que eu tô voltando a trabalhar eu tenho que focar em estudar, mas eu tô os três dias

lá trabalhando e eu chego em casa morto de cansado, que é início do ano, é uma demanda de biblioteca, de livros, de horários, um monte de coisa, então seria melhor se fosse 40 horas. (Sujeito 13)

[...] fiz o pedido e, enquanto isso, eles pediram 45 dias para me dar um retorno e, enquanto isso, a diretora da escola foi me liberando para eu poder assistir as aulas, ai depois dos 45 dias, para a minha surpresa, eu tive o meu pedido indeferido porque eu ultrapassei o limite de dias para tratamento de saúde de 2016- o máximo que a prefeitura permite é 180 dias e eu me afastei 8 meses. E por eu ter me afastado 8 meses para cuidar da minha saúde, eu perdi a minha licença aperfeiçoamento, então eu continuei frequentando as aulas, mas de forma informal, porque a minha chefia imediata continuou a me autorizar a vir assistir as aulas. (Sujeito 4)

Rego (2000) ressalta que ao se perceber iniquidade, suscita-se no sujeito um nível de tensão que o leva a buscar a equidade ou a reduzir a iniquidade, sendo a força motivacional proporcional à tensão estabelecida. Adams (1965) complementa, que quando isto ocorre o sujeito desenvolve seis possibilidades de resposta, a saber: mudança de resultados, distorção cognitiva, abandono do campo (absenteísmo), mudança nos padrões de comparação social, alteração no desempenho e ação sobre os outros.

Além do exposto, nesta pesquisa foi possível evidenciar os motivos para a realização do mestrado, que se deu de acordo com alguns dos bibliotecários entrevistados pelo aumento da remuneração. Ressalta-se que nas falas de dois bibliotecários foi realizada uma reflexão política ao citar as condições globais da organização em que estão inseridos, o que pode influenciar na cessão desta condição.

[...] um fator que me preocupa quando eu terminar o mestrado é que eu vou passar um bom tempo sem colher os frutos desse mestrado, desses dois anos de trabalho, mas um dia vem. Por causa de lei de responsabilidade fiscal, problemas de dinheiro na prefeitura, tá todo mundo assim, neste mesmo barco, ninguém tá recebendo. (Sujeito 13)

Não quer dizer que isso não possa ser retirado, porque pode ser, né, a lei pode sofrer alteração o tempo todo. Então, se derem uma canetada lá na lei e disserem “olha, caiu fora isso”, daí tu fica sim, porque isso não interfere no teu salário bruto, e sim na gratificação do teu salário, e fica na vontade de quem governa. (Sujeito 14)

Apesar de ser um fator externo como impulsionador para cursar o mestrado profissional, também há a percepção de que, a qualquer momento, essa vantagem pode ser retirada e suprimida da remuneração, o que acaba gerando uma instabilidade.

4.3 JUSTIÇA PROCEDIMENTAL

A questão da justiça processual foi bem percebida entre os bibliotecários entrevistados que têm pertença organizacional a nível federal, principalmente mediante a constatação de atitude da gestão da biblioteca em formalizar os procedimentos para esse tipo de afastamento.

Tudo está sendo tratado de forma igualitária, tanto que eu acho que essa criação da política de afastamento foi para manter uma questão de justiça que tem todos os critérios para não ter estes problemas. [...] Aqui na biblioteca, eu percebo que eles estão trabalhando justamente para ter isso de forma justa. (Sujeito 11)

Para Rodrigues, Assmar e Jablonski (2009), dentro do ambiente social, há fatores que fomentam a formação de atitudes, que são consideradas como os ‘sentimentos pró ou contra pessoas e coisas’ com quem entramos em contato, o que foi evidenciado nesta pesquisa de forma positiva na gestão no ambiente de trabalho, que se deu como um processo de socialização existente.

Para tanto, ressalta-se que uma bibliotecária entrevistada que é servidora municipal se opõe a esta condição, pois na organização onde atua houve o veto de seu afastamento.

Eu me afastei 8 meses por conta de um acidente de trabalho, eu já tinha levado o boletim de ocorrência, comunicação de acidente de trabalho, tudo que era possível eu levei, e falaram que não tem. Por que não reconsiderarem? Até porque tem

funcionários que não preenchem todos os requisitos exigidos e que conseguem. É porque assim, a normativa municipal tem vários critérios para você conseguir a licença aperfeiçoamento, e um deles eu não preenchia, que era não ter mais de 180 dias de afastamento. [...] aí para, eu fiquei muito mal- nossa, de novo- eu já fui impedida de fazer o curso ano passado, por causa do acidente, e dessa vez, quando finalmente eu sou selecionada, eu pensando que a minha organização, que a instituição que eu trabalho, 'a servidora está tentando se recuperar, tentando se superar né', [...], a instituição que eu trabalho há quase 20 anos, que eu sei que, por lei, a responsabilidade do acidente é da empresa, porque foi um acidente de percurso, a responsabilidade é deles, que eu estava no meu deslocamento, eu sai às 17h, e o acidente está marcado no boletim de ocorrência 17h05, e eu achando que eles iam considerar isso, né, muito pelo contrário. (Sujeito 4)

Diante da fala acima, evidenciou-se que para a bibliotecária entrevistada as deliberações não são justas. Além disso, foi possível constatar que a questão da impessoalidade esteve presente, uma vez que, o tempo de trabalho da bibliotecária na organização (20 anos) não foi considerado para liberação, ficando fixo em apenas um item que estava fora dos parâmetros. Santos (2010) ressalta que o tempo de serviço, pode estar atrelado a satisfação e desenvolvimento profissional, estando influenciado na forma do empregado perceber a justiça na organização, o que vai ao encontro deste relato, pois de acordo com a bibliotecária outras pessoas que solicitaram o afastamento conseguiram liberações, mesmo com pendência em alguns requisitos.

Em relação aos procedimentos adotados para liberação dos entrevistados, constatou-se por meio das entrevistas um ponto em comum entre os bibliotecários, isto é, as dificuldades encontradas em seu grupo de trabalho diante do desafio em realizar o mestrado profissional.

Mas assim, né, depois que eu entrei aí eu sofri, porque o que fizeram para puxar o meu tapete, Meu Deus do céu. [...] o pessoal ficou assim, como é que é? Ficou assim, 'ah, ela faz mestrado', como se eu fosse uma pessoa 'diferentona' ali dentro, só porque eu faltava um dia na semana, como se eu não tivesse o dia inteiro tendo aula. (Sujeito 1)

Eu vejo, não digo uma perseguição, mas o meu ponto é mais monitorado do que de outros funcionários, se eu, por exemplo, saio mais cedo para ir em uma oficina, eles me cobram porque eu não paguei aquelas duas horas, e outros funcionários vão embora mais cedo, e esse não é cobrado, e então eu percebi que eu estou sendo mais vigiada, o tratamento diferente. Até teve uma reunião antes de eu sair do setor do processamento técnico que tipo, 'ah, tu não faz isso', daí eu perguntei 'o problema é por que eu estou no mestrado? Que eu não venho duas vezes na semana, então este é o problema?', 'Ah, não, não é bem assim', então percebe-se que isso incomoda algumas pessoas. (Sujeito 5)

Sabe 'ah, agora ela está fazendo o mestrado', aquela coisa básica, assim, de imposição mesmo, mas por contratempo eu fico receosa por eu estar dois dias ausentes da escola e sempre tem as pessoinhas que acabam 'ah, não tá na escola', sabe? Talvez tenha um pouquinho da questão de inveja ou de não ter procurado fazer, mas que a outra pessoa está fazendo e bota empecilho, sabe? Coisinha pequena, mas que fazem parte de organização. (Sujeito 8)

De início eu tive bastante apoio de todos. Depois eu comecei a sentir um pouco de dificuldade no sentido de algumas pessoas reclamarem da minha ausência [...] fui olhado, assim, com outros olhos, porque 'ah! não tá vindo na terça', eles falam 'ah! ontem tu não veio, deu um movimento danado', o dia que eu tô não dá tanto movimento, porque o dia que eu não estou dá tanto movimento? Umas fofquinhas assim, mas dá para continuar. (Sujeito 10)

Essas diferenças existentes nos grupos de trabalho envolvem valores, crenças, visões de mundo e motivações que influenciam a atitude pessoal de cada membro do grupo de trabalho. Para Cohen e Fink (2003), esses grupos tendem a desenvolver um conceito de grupo e procuram mantê-lo e aprimorá-lo. Quando alguém foge a esta regra, é visto como diferente e rompe com o modo operacional do grupo.

Em contrapartida, outros bibliotecários entrevistados relataram facilidades frente ao grupo de trabalho.

Eu acho que o que ajudou muito foi o fato do laboratório ser um laboratório de pesquisa e extensão dentro da faculdade, então essa parte de flexibilização dos horários, [...] foi boa neste ponto. (Sujeito 2)

Todo mundo ficou feliz, a hora que saiu o resultado eu estava com o celular na mão e gritei 'passei, passei'. E todo mundo festejou comigo, porque não foi uma simples aprovação no processo seletivo, teve todo uma história de recomeço, que não foi fácil foi com muita psicoterapia, antidepressivo, muito choro, fisioterapia e foi assim, numa mesa de almoço, e falavam 'agora finalmente ela vai ser mestranda, a nossa mestranda'. (Sujeito 4)

[...] está meio linear como eu estou sendo tratado, não percebi, acho que por conta de todo o clima de todo mundo estar fazendo pós-graduação, quase todo mundo que eu conheço está fazendo pós-graduação, então não é mais um diferencial na instituição. A grande maioria já tem ou está finalizando, então acaba sendo mais um. Todo mundo até incentiva aqui a fazer na verdade, todo mundo quer que a pessoa progrida, enfim, a gente vê as pessoas conversando 'ah! por que tu não faz?'. Ah, uma motivação de todo mundo para fazer. (Sujeito 11)

Todos ficaram muito felizes porque acreditam que eu tenho muito a contribuir, e eu sempre fui muito participativo dentro da escola, eu sempre participei de tudo, então, por um lado, ficaram muito felizes e, por outro, por eu não estar tanto na escola e não poder contribuir tanto quanto eu contribuía, mas no geral todo mundo ficou feliz assim. (Sujeito 13)

Na fala do Sujeito 11, foi possível perceber que há uma cultura organizacional que suporta a situação apresentada. Como vários colegas de trabalho estão fazendo a pós-graduação e há esse incentivo organizacional, desencadeia-se um processo contínuo dentro do local de trabalho de desenvolvimento, ficando mais suscetível para todos os membros do grupo prorrogarem seus estudos.

Esse comportamento implícito molda a atitude e o comportamento dos sujeitos, influenciando outros, facilitando um compromisso com toda a estrutura organizacional. Atinge, assim, algumas das funções da cultura organizacional e dos

seus elementos, pelos procedimentos adotados, ainda que não se deem conta dessa relação (DIAS, 2008).

Outro fenômeno que apareceu nesta pesquisa pertinente à questão processual refere-se aos procedimentos adotados diante de outros colegas de trabalho, especificamente professores, que necessitam se afastar também para estudos, onde os critérios e procedimentos são estabelecidos de forma diferente, apesar de pertencerem a mesma organização.

[...] professor já é visto com outros olhos, e o técnico não. Como o campus é pequeno, eles sabem quem é técnico de nível E (superior), C (auxiliares), D (médio), porque é pequeno, né, então de repente o cara lá da biblioteca tá fazendo mestrado. Até o diretor da escola é diretor, doutor, e tudo é essa dualidade que tem, não sei se pode dizer que é uma rixa, mas tem essa questão de professor e técnico administrativo que envolve todos os cargos, então esse olhar eu creio que tem. É bom tu saber que as pessoas confiam mais em ti ou te dão mais respeito. (Sujeito 10)

Para servidores, é sempre um pouquinho mais complicado; para professores, eu vejo que isso se torna um pouco mais fácil, mas é que professor existe um cargo de professor substituto e tem um código que eles conseguem colocar para substituir ele naquele momento, e para servidor não tem esse código e, por isso, eu acho que o empecilho muda um pouco. Mesmo sendo a mesma instituição, esses dois, professor e servidor, acaba sendo tratado de forma diferente por causa disso. Essa flexibilidade que tem o professor de ter uma contratação facilita a saída, e servidor, como não tem, se for um centro pequeno, prejudica um pouco mais e vai desfalcocar toda uma equipe ou não vai ter ninguém para repor esse trabalho e vão dificultar para você fazer. (Sujeito 11)

Por exemplo, na organização x, hoje o que me incomoda muito, eu sou técnica administrativa. Existem os segmentos na universidade, os alunos, os técnicos, os professores. Na organização x, não é paritário, a posição de cada segmento, por exemplo, o voto do professor conta muito mais que de um técnico que é o mesmo assunto, todos servidores públicos. Na organização y, já é nivelado, o voto técnico vale o mesmo que do professor, que vale o mesmo do aluno. Eu falo em todas as

esferas, não só do voto, mas na representatividade, nos conselhos, nas possibilidades de tu assumir cargo de gestão, que na organização x é restrito, por exemplo, eu não posso ser diretora de um centro porque só professor pode. (Sujeito 3)

Sim, tem outras pessoas [...], só que ela tem o vínculo como professor, então ela pode se ausentar e fazer 20 horas presencial e 20h a distância, ela não interfere, mas da mesma forma que acordaram comigo, ela tem que atender às demandas do setor. Mas ela não tem essa questão de repor, porque ela tem o vínculo de professor e professor tem essa possibilidade. E ela ganha bolsa também, ajuda financeira da instituição, por ser professor, no meu caso não, porque eu não sou professora, eu sou bibliotecária, que eu acho que isso é algo que deveriam, assim, investigar né, porque isso é norma interna, professor tem essa bolsa. (Sujeito 9)

No estudo de Rego (2003, p. 35) com professores, o autor chegou a evidências empíricas de que as pessoas reagem também a relações estabelecidas com outros colaboradores, conforme citado “designadamente sabe-se que os sobreviventes reagem aos despedimentos dos outros membros organizacionais de modo consentâneo com o processo usado e os benefícios proporcionados”. Os efeitos que geram dessa percepção estão também ligados a apoio organizacional e contrato psicológico.

4.4 JUSTIÇA INTERACIONAL

Entrando nos aspectos mais ligados às condutas sociais, será explorado a seguir as percepções envolvendo os gestores a quem os bibliotecários entrevistados estão submetidos, fenômenos próprios encontrados no relacionamento interpessoal, além de outros aspectos ligados aos grupos.

4.4.1 Justiça interacional (social/interpessoal)

Na maioria das falas dos bibliotecários entrevistados, constatou-se que os gestores demonstram sensibilidade às necessidades pessoais ao considerar o mestrado como uma opção importante na vida profissional.

O retorno foi positivo, de primeira vista, foi positivo, que não, estava tudo certo, e que iam adequar a carga horária da minha auxiliar, porque tinham que substituir quando eu ia faltar, mas que estava tudo tranquilo, que era importante o mestrado para mim, e foi tranquilo, muito mais tranquilo que eu imaginava que ia ser. (Sujeito 1)

Todos eles ficaram bem felizes pela minha aprovação acharam que era importante eu fazer o mestrado. Achei de um jeito positivo, ninguém nunca falou nada negativo, assim. (Sujeito 2)

Entretanto, alguns dos bibliotecários entrevistados relataram que apesar do incentivo para cursar o mestrado, há a preocupação por parte dos gestores quanto o funcionamento do setor no qual atuam, mediante as exigências do local de trabalho.

Eu acho que eu me senti incentivada, “vai, faz, é importante”, eu senti essa alegria, assim, mas, por outro lado, é obvio, tem a preocupação em manter o funcionamento da coisa, mas eu acho que foi bem equilibrado, assim, e o incentivo que eu recebi até frequentar as aulas e pagar as horas depois, essas coisas, assim, para mim, eu tenho com muita gratidão. Porque foi uma escolha minha também, no primeiro momento não me afastar da função. Então a gente conseguiu negociar e achar um meio termo que ficasse bom para todo mundo. (Sujeito 14)

Ela ficou feliz pelo lado pessoal, mas disse que talvez eu não conseguisse o afastamento, mas que eu podia tentar e ficou preocupada com o funcionamento do setor que eu trabalhava quando eu passei, e ela inclusive disse que esteve com a presidência da fundação e auxiliou neste processo de aceite e que tinha muita gente que tentava e não conseguia, e eu consegui o afastamento parcial de dois dias. (Sujeito 5)

Ele gostou muito, todos os diretores ficaram muito felizes, mas deixaram muito claro, assim, que eu teria que dar conta do trabalho na instituição. E eles iriam, neste tempo de mestrado, eles iriam ficar me acompanhando se eu estava cumprindo as exigências do setor e dando conta. (Sujeito 9)

Ainda, no que tange aos grupos, também apareceram características de liderança, que exprime a preocupação pessoal com o funcionamento do setor de atuação durante o período de ausência no local de trabalho.

Na instituição pública, isso é muito tranquilo, parece que já todo mundo acostumado que alguém sai para o mestrado. Então, um pouco de angústia pelos servidores que trabalham comigo, porque eu sou a líder da equipe, então todos os problemas que a gente tinha internamente, qualquer coisa, eu que resolvia, desde relacionamento, de alguma coisa para comprar, tudo eu é quem resolvo dentro do setor, então eu saindo eles ficaram sem a mãe (risos), mas em relação à chefia, muito tranquilo, 'ah, então tá'. Eu até achei, fiquei um pouco com receio que eles não me liberariam porque a única bibliotecária lá na sede, na biblioteca aonde eu atuo, 'ah, meu Deus se ele não quiser me liberar', porque a gente sempre pensa assim, mas como tem o amparo legal, ele não teria motivo para não me liberar, apesar de que a lei diz que isso fica a critério da direção, mas o que a direção vai dizer para não me liberar? (Sujeito 7)

Essa capacidade de defender os valores e pensar no coletivo demonstra sua atuação como líder e a conseqüente preocupação com os liderados, pois o líder é aquele que é considerado o principal responsável pela realização dos objetivos do grupo (LACOMBE, 2011). Além disso, com base na fala acima, constatou-se possibilidades legais de inferência caso a dispensa não fosse aprovada.

Outras percepções ligadas à postura do gestor foram mencionadas pelos bibliotecários entrevistados, como aceitação imediata e flexibilidade para a compensação de horas.

[...] talvez por eu trabalhar numa instituição de ensino, de valorizar as pessoas que queiram continuar os estudos, então foi bem tranquilo, ela ficou bem contente, ficou bem claro que me liberaria, que teria uma aceitação, mesmo não tendo passado o estágio probatório, então teria como conciliar as duas questões. Foi feito uma conversa e ela ficou super feliz. (Sujeito 3)

Como estou em estágio probatório, eu não consigo licença para estudar, então eu tive que meio fazer um acordo com o meu diretor, mas desde o início do processo eu

já tinha conversado com ele, explicando a situação de eu estar pagando as minhas horas nos outros dias que eu estaria livre e estaria só na escola. Então foi bem tranquilo, assim, comigo, e me disponibilizou. (Sujeito 8)

Ressalta-se que um bibliotecário entrevistado percebeu indiferença, por parte da gestora, quando comunicou a aprovação no processo seletivo do mestrado.

Indiferente, nunca colocou nenhum empecilho, mas também não há nenhuma motivação. (Sujeito 6)

Essa percepção da atitude do superior coloca em pauta a postura dos gestores. Como não houve nenhum incentivo, apesar de também não haver objeções, ficou notória uma relação apenas hierárquica de subordinação que carece de relacionamento interpessoal e de habilidade humana para criar uma atmosfera de segurança e de compreensão das motivações e necessidades dos membros do grupo (LACOMBE, 2011).

Além do exposto, constatou-se por meio da fala de um bibliotecário entrevistado também a importância de uma comunicação clara, transparente e pontual dos aspectos que deveriam ser tratados entre gestor e bibliotecário.

Quando saiu o resultado, eu fui falar com a coordenadora que participou da minha seleção, da minha entrevista, e expliquei que havia passado no mestrado e ia demandar dois dias na semana que precisaria faltar e outro de troca de horário, e que eu precisava dessa flexibilidade né, porque fazia parte da minha carreira profissional. (Sujeito 1)

Diante deste cenário, pode-se evidenciar que os acordos pré-contratação foram cumpridos. Para tanto, Hanashiro *et. al.* (2008) ressalta que a contratação de colaboradores deve ser boa para ambas as partes. A percepção sobre os investimentos frente à organização também se confirma quando as informações e negociações estabelecidas não sofrem oscilações.

Um aspecto percebido na presente pesquisa condiz as aceitações das solicitações dos bibliotecários, sejam elas de afastamento parcial ou total, uma vez que, para apenas um bibliotecário entrevistado não foi concedido o afastamento,

entretanto, para este caso, o gestor concedeu liberação parcial nos dias de aula. Em relação a este caso específico foi possível evidenciar as reações do sujeito entrevistado mediante o resultado negativo.

[...] eles indeferiram, falaram que ainda está em aberto (...) Como eu me senti? Péssima, injustiçada, e não sei se valeu a pena doar tanto da minha vida para a instituição, e agora que eu estava precisando não tive, e, assim, me senti muito prejudicada. (Sujeito 4)

Com base na fala acima, notou-se que, mesmo com a liberação parcial para as aulas do mestrado, não houve uma mudança de percepção do bibliotecário devido às condições em que ocorreram os fatos. Apesar de não fazer parte direta desse estudo, frisa-se uma possível relação com a teoria motivacional de Herzberg (1975). Pode-se dizer que a liberação para participar das aulas não geraria motivação, mas que a recusa ocasionou insatisfação.

4.4.2 Justiça Interacional (Informacional)

Nos aspectos que envolvem o acesso a informações da organização, houve dois pólos de percepções. Alguns dos bibliotecários entrevistados, principalmente os que são servidores públicos, apoiam-se na legislação e colocam isso como co-responsabilidade dividida entre a organização e o servidor que vai atrás dos seus direitos.

[...] assim que eu entrei na prefeitura, eles convidaram para dois dias de evento, um para explicar a questão da prefeitura em si e outro para a questão dos benefícios, direitos e deveres do servidor público, enquanto prefeitura, foi deixado bem claro isso e posteriormente tem as leis ali apoiando e explicando bem certinho o que a gente pode ou não pode, o que a gente ganha ou não ganha com aquilo ali. (Sujeito 8)

Na universidade, o que mais tem é resolução e legislação, isso é o que mais tem. Não é uma coisa que costuma ser passado, treinamento sobre isso, não, jamais. Vai mais do servidor de quando tu precisar ir atrás dessas informações, porque não é

todo mundo que vai fazer, tem interesse, de ir atrás e fazer um mestrado. Existem as regras, mas a gente tem que ir atrás disso. (Sujeito 3)

Nós temos, assim, muita liberdade para perguntar, esclarecer. Eu participo de várias reuniões, o RH está, assim, sempre muito presente, não é algo diferente de você, são setores iguais e estamos ai para colaborar e ajudar, eu vejo dessa forma, nunca tive dificuldades, assim, se as coisas não são claras, a gente se sente à vontade para ir esclarecer, né? (Sujeito 9)

Eu sou muito de olhar a legislação e estatuto do servidor, e no estatuto do servidor fala que eu tenho direito a afastamento parcial ou integral, o histórico que tinha de outras pessoas da fundação que não conseguiram o afastamento integral, então eu optei pelo parcial. Aquela história, porque o não eu já tenho, então se depois eu tiver que pagar as horas, paciência. (Sujeito 5)

Com base na fala do Sujeito 5, percebeu-se que além da questão legal, o conhecimento de outras liberações o proporcionou fazer a opção pelo tipo de afastamento que seria mais fácil de haver a concessão, o que difere da fala a seguir, que viabiliza que a organização é frágil em pontos essenciais para os colaboradores e que envolvem a sua remuneração.

O que a gente precisa saber, a gente tem que correr atrás. Inclusive quando eu entrei aqui eu tinha pós-graduação, em nível de especialização, eu entreguei toda essa documentação no RH e aí não recebi o benefício, se eu não me engano, de 11% do percentual da especialização. Como eu desconhecia que tinha, durante três anos eu não recebi, depois que entrou uma colega e comentou comigo que estava recebendo, e ela tinha a mesma especialização que eu, aí que eu fui atrás e falei com o RH que eu já havia entregue essa documentação no ato da minha nomeação e aí, a partir daquele momento, é que eu comecei a receber. Daí eu até tentei pedir retroativo, mas eu não consegui. Daí eu teria que entrar com um processo administrativo, daí eu não quis me incomodar e comecei a receber a partir daquele momento. Então não há um esclarecimento quando você entra ou mesmo depois que você já tá, a comunicação é falha. (Sujeito 6)

Ainda, em relação a este aspecto, outra bibliotecária entrevistada que teve seu pedido negado enalteceu que a falta de transparência e clareza nos processos internos acabaram levando-a a procurar a justiça do trabalho.

[...] já entrei na justiça comum, contratei um advogado, estou processando a secretaria da educação, por danos morais, pois perdi o movimento do meu braço e vou tentar conseguir agora a licença integral, e não quero mais as 20 horas, até porque eu preciso continuar as atividades físicas permanentes por causa das sequelas e não tenho tempo, o curso, trabalhando e fazer as atividades físicas é impossível. Então eu pedi para a advogada solicitar a licença aperfeiçoamento integral. Eu queria de boa, mas eles, eu sinto que eles não foram justos comigo, a situação não foi clara, tanto que demorou muito para sair este resultado e simplesmente eles arquivaram sem me dar o resultado, primeiro indeferimento foi arquivado, não foi comunicado. Então não foi de jeito nenhum claro. (Sujeito 4)

Nota-se que, na fala acima, há uma cisão da quebra de contrato que até então estava estabelecido. Primeiramente, a nível legal, referente a remuneração e seus benefícios, e sucessivamente, a nível psicológico. As expectativas que foram geradas pelo profissional não foram atingidas de forma recíproca, fazendo com que houvesse essa ruptura simbólica.

Frente ao exposto, notou-se mediante as transcrições das entrevistas, que houve diferentes percepções quanto à justiça organizacional ao ingressar no mestrado profissional. Na justiça distributiva, até então a literatura não apresentava algo relacionado à gestão de benefícios, e foi mencionado como relevante o vale alimentação e vale transporte. Além disso, constatou-se também um novo fator atrelado a concessões para afastamento e os julgamentos quanto à legislação e parcialidade deste incentivo legal, o que identificou aspectos mais globais, como a Lei de Responsabilidade Fiscal atrelada à justiça distributiva, bem como os aspectos relacionados à alteração da carga horária.

Referente à justiça procedimental, identificou-se alguns pontos, como os processos internos bem estabelecidos, porém houve também divergências quanto a um órgão municipal. Além disso, constatou-se também a percepção do grupo de trabalho e a questão da afiliação social, em que algumas equipes de trabalho foram favoráveis ao ingresso no mestrado e outras manifestaram atitudes negativas para

com o mestrando. Percebeu-se também procedimentos diferentes com uma classe trabalhadora (professores) que, mesmo pertencendo a uma mesma organização, recebem concessões diferentes, causando desconforto aos outros colaboradores (técnicos administrativos- neste caso, bibliotecários).

Nos aspectos envolvendo a justiça interacional, as tratativas interpessoais foram percebidas de forma positiva ou indiferente. Quanto às informações, a maioria dos bibliotecários entrevistados, por serem servidores municipais, estaduais ou federais, apoiam-se na lei, facilitando a gestão desse ponto específico.

4.5 COMPROMETIMENTO AFETIVO

Com a análise das falas, constatou-se a necessidade da criação de subcategorias para favorecer o entendimento desta macrocategoria, a saber: identificação com o que deseja trabalhar, diminuição do comprometimento afetivo pós início do mestrado, aumento do comprometimento afetivo pós início do mestrado e ampliação da atuação profissional.

4.5.1 Identificação com o que deseja trabalhar

Alguns dos bibliotecários entrevistados demonstraram uma identificação pessoal com a organização em que atuam. O sentimento de sentir-se parte da organização em virtude de valores, crenças e cultura corrobora para que o profissional se sinta pertencente de forma afetuosa com a organização.

É uma instituição que eu me identifico, né, e muito. Eu penso assim, o serviço público é uma forma de retribuir para a sociedade o que me proporcionou. Porque, querendo ou não, a minha formação toda foi no ensino público, desde sempre e até o mestrado, inclusive. Então eu visualizo um pouco disso, sabe, de dar um retorno para a sociedade, o que eles me proporcionaram [...] por ser uma instituição de ensino, eu me identifico com o objetivo da instituição de, é de dar um retorno para a sociedade, assim. Se falta uma educação, e eu brinco assim, que eu não me veria trabalhando em um tribunal, que não me identifico com o propósito daquela instituição, não é ruim, claro que não, de forma nenhuma, mas não é a minha cara. A

organização x não, eu me vejo fazendo o que faço hoje, contribuindo um pouquinho com a parte da educação. (Sujeito 3)

Hoje em dia eu não vejo nada que seria melhor do que estar aqui. Principalmente se for pensar no que tu quer trabalhar. Eu acho que trabalhar com educação, de forma geral, é trabalhar com o que eu estou estudando também. Então hoje em dia eu não enxergo outro lugar que eu poderia estar melhor que aqui, levando em conta o total do que ela oferece. (Sujeito 12)

Do meu trabalho, primeiramente, eu gosto muito do que eu faço, sempre quis trabalhar em universidade mesmo, né, a questão do apoio, que todos somos iguais, eu tenho muito apoio, da coordenação, da direção da graduação, então tá tudo certo. (Sujeito 9)

Agora eu estou trabalhando muito mais e eu fui descobrindo um trabalho, que em função do mestrado também, eu comecei a trabalhar muito mais com as coisas mais técnicas da área e a buscar soluções para problemas com muito mais afinco, digamos assim, ou maestria, mais qualidade, e eu mudei completamente o rumo do que eu estava fazendo antes. (Sujeito 14)

Além da possibilidade de trabalhar em uma organização com a qual se tem afinidade, a tratativa a nível de justiça interacional foi também colocada ao considerar a importância dos membros do grupo de trabalho. Segundo Almeida e Tobase (2011), a busca por reconhecimento, aprovação e alcance de objetivos atinge a dois tipos de estima, a autoestima, que está ligada ao fato de o sujeito acreditar em si mesmo, e a estima que se refere à valorização e atenção que o sujeito recebe por parte de outras pessoas.

Percebeu-se também um acréscimo no tocante ao sentido do trabalho desenvolvido. Para Morin (2001), o sentido atribuído ao trabalho sofre a influência da organização de trabalho devido à capacidade de alterar o comportamento dos trabalhadores, devido às atitudes positivas frente às funções e atividades que desempenham na organização.

A possibilidade de exercer novas atividades, mantendo um dinamismo na sua atividade laboral, também proporciona um acréscimo na motivação profissional.

[...] o próprio fato de ela ser uma universidade, de tu estar inserido dentro da pesquisa e extensão motiva muito. Não é aquele trabalho que tu vai parar e vai repetir eternamente, até tu pode, mas toda hora tem possibilidade de tu mudar de setor, de fazer atividades novas, dentro da própria BU tu tem vários setores, porque a biblioteca é muito grande. A possibilidade que a universidade dá, de mudar o teu trabalho, de ir para outros lugares ou de conhecer a universidade, mesmo de participar de projetos de extensão, cursos aqui dentro, são infinitas, e isso é o que motiva a ficar aqui dentro. (Sujeito 12)

Conforme Pereira, Júnior e Krom (2008), para que a organização consiga manter os colaboradores motivados, deve-se proporcionar que eles ampliem a responsabilidade, os objetivos e os desafios das tarefas. Esses fatores vão ao encontro da fala a seguir, que mencionou como estímulo à sua permanência organizacional, atribuída a satisfação na área profissional de atuação.

A não ser que fosse um trabalho que me desse as mesmas condições que lá me dá e também se fosse uma área afim, porque, por exemplo, se tivesse que mudar a minha área de atuação por uma outra unidade de informação, porque lá é uma unidade mista, ela é especializada e universitária. Então, se eu tivesse que talvez mudar para uma escolar, eu não mudaria, dentro das mesmas condições. (Sujeito 2)

Essa oportunidade emergente de exercer um trabalho diferenciado, por compor duas áreas - especializada e universitária-, representa um desafio que estimula o Sujeito 2. Para Dutra e Carvalho (2006), isso faz com que o profissional busque adquirir habilidades compatíveis com essa nova demanda como forma de assegurar a permanência no mercado atual. Assis (2018), em estudo realizado com bibliotecários, alertou que um dos fatores que lhes ocasiona desmotivação é a falta de definição da área, o que não condiz no relato do Sujeito 2, onde a área está bem definida.

4.5.2 Diminuição do comprometimento afetivo pós início do mestrado

Foi observado que dentre os bibliotecários entrevistados, dois tiveram um decréscimo no nível de comprometimento afetivo com o início do mestrado.

Eu digo que a biblioteca é minha, que é um local pequeno, então eu digo que eu sou sócia e proprietária da biblioteca. Eu sempre amei muito a minha biblioteca. Mas depois que eu comecei o mestrado e aconteceu isso tudo, já não tenho mais tanto, não tenho mais, assim, é claro que eu gosto do meu local de trabalho, eu gosto de criança, eu trabalho com as crianças, continuo gostando, mas depois que aconteceu isso já não gosto tanto. (Sujeito 4)

Eu estou a seis meses do mestrado, mas eu já senti diferença. Não é a questão da escola em si ou da biblioteca escolar em si, mas estar ampliando os meus conhecimentos faz com que eu queira ampliar também a minha vida profissional. Então eu vejo que, talvez, daqui a um tempo, eu não esteja mais na prefeitura, esteja procurando novos desafios. Eu gosto de lá, mas ainda não é o que eu amo fazer, biblioteca escolar ainda não é o que eu amo fazer. (Sujeito 8)

Com base nas falas acima, percebeu-se que essa diminuição foi oriunda de percepções de justiça organizacional quando não foi concedido ao Sujeito 4 o afastamento legal a que teria direito, tendo como consequência uma baixa no seu comprometimento. Já com o Sujeito 8 o alargamento proporcionado pela vida acadêmica, clareou onde não gostaria de estar e fez novas perspectivas para sua trajetória profissional.

Milanesi (2002) cita que, para se trabalhar em uma biblioteca escolar, faz-se necessário o entendimento, em alto grau, da complexidade e necessidades dos seus usuários: crianças e adolescentes. Para o autor, ainda há a percepção de que são bibliotecas esquecidas, deixadas a mercê ou preteridas a qualquer outro tipo de instituição. Walter (2008) apontou que alguns dados de sua pesquisa evidenciaram que bibliotecários que atuam em bibliotecas escolares e bibliotecas públicas têm uma visão negativa da biblioteconomia. Reconhecer suas limitações e seus interesses pelas áreas pelas quais o profissional deseja traçar é importante para o

seu desenvolvimento pessoal e de carreira. Essa percepção estabelecida demonstrou um anseio de, em um futuro próximo, desbravar novos campos.

4.5.3 Aumento do Comprometimento afetivo pós início do mestrado

Outra parte dos bibliotecários entrevistados evidenciaram o aumento de fatores que favorecem o comprometimento afetivo após o início do mestrado.

[...] eu gosto bastante daqui, apesar de todos os problemas que a instituição tem. E eu sempre tive um vínculo bem grande com essa parte, com a história da biblioteca, e foi um dos motivos que também eu fui fazer o mestrado, que eu achei esse material ali dentro do setor, que é histórico e tal, mas eu era apenas uma funcionária. Mas hoje eu já me vejo é mergulhada na história da instituição que eu estou estudando, a história dela, e sou muito curiosa e gosto dessa história das coisas, e eu me vejo mais abraçada com a biblioteca, mas na parte histórica, [...] a oportunidade de trabalhar com jornais antigos, obras raras e história da instituição, eu me vejo mais próxima a ela. E depois do mestrado isso ficou mais fortalecido. Hoje eu percebo coisas muito mais importantes, e até fazendo matérias foras do PPGinfo, fazendo matéria na história, a importância de não jogar tudo fora de que qualquer caderninho pode virar um objeto de pesquisa e hoje eu já tenho outra consciência. (Sujeito 5)

[...] o desenvolvimento desse trabalho que eu estou fazendo, nesse momento, tem me incentivado, assim, a continuar e a querer fazer parte. Por causa disso que eu estou desenvolvendo nesse momento. Do que eu estou realmente gostando de trabalhar com o que eu estou desenvolvendo, muito mais do que antes. (Sujeito 14)

O meu vínculo pessoal não mudou, eu gosto de trabalhar aqui e eu gosto do que eu faço. O fato de eu sair para o mestrado e começar a estudar começou a abrir um leque de percepções diferentes do que eu estou fazendo e acabo ministrando cursos de normalização e de outras áreas que me trouxe uma bagagem para poder ensinar, então eu vejo que eu amadureci como profissional. por ter saído para fazer o próprio mestrado [...], está ampliando o meu conhecimento para eu fazer a minha atuação melhor. (Sujeito 11)

Analisando as falas acima, percebeu-se que houve maior interesse e desbravamento das atividades profissionais, resultando num aumento da realização profissional e conseqüente comprometimento afetivo. Segundo Mendes (1999), quando se fala em realização, emerge um sentimento de gratificação, orgulho e identificação com o trabalho que atende às necessidades profissionais. Para Ferreira (2015), que realizou uma pesquisa com egressos no mestrado profissional em enfermagem, tal fato se sustenta a realização de um sonho, de um reconhecimento profissional, visto que o título é reconhecido pela própria sociedade.

Dessa forma, para Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), há correlação positiva entre o comprometimento afetivo e o suporte organizacional. Essas percepções estariam relacionadas a crenças do trabalhador sobre o funcionamento da organização, não se enquadrando o comportamento específico de gestores ou pessoas com nível hierárquico superior.

4.5.4 Ampliação da atuação profissional

Alguns dos bibliotecários entrevistados relataram, conforme as transcrições, novas percepções e possibilidades de aumentar a sua gama de atividades dentro da organização em que atuam, o que proporcionou um interesse de permanência.

[...] quando houve essa comunicação que eu tinha passado, o diretor logo disse, 'vai poder ministrar aulas também', [...], mesmo porque eu percebi que eu vou ter outras oportunidades depois do mestrado. (Sujeito 9)

Eu acredito que, após o mestrado e principalmente após o doutorado, várias oportunidades se abrem para ti também de coisas que tu acaba podendo fazer, já mais de gestão ou de pesquisa, que tu pode liderando projeto que às vezes envolve tu ter uma titulação, dependendo do projeto. (Sujeito 12)

Souza (2018, p. 83), ao falar do mercado de trabalho do bibliotecário do século XXI, ressalta que os profissionais estão buscando experiências diversificadas almejando tornarem-se competitivos, visto o dinamismo e as novas oportunidades emergentes. O autor enaltece ainda que “[...] não significa abrir mão de sua área de formação, mas ser capaz de identificar as oportunidades mais promissoras”.

Frente ao exposto, percebeu-se que estar aberto as novas oportunidades ligadas à profissão, bem como somar novas atribuições foi o que conduziu os bibliotecários entrevistados a estímulos positivos para que houvesse um vínculo de comprometimento mais estreitado.

4.6 CONSENTIMENTO ORGANIZACIONAL

Relacionada a um fator que faz com que os bibliotecários entrevistados, que são servidores públicos, tenham de permanecer na organização está a obrigatoriedade de manter-se na organização, pelo mesmo período concedido para se afastar.

No estatuto diz que o tempo que eu usei de afastamento eu sou obrigada a permanecer depois do término no mestrado. Se eu pegasse o afastamento integral, eu teria que ficar dois anos a mais, porque eles me pagaram para eu não trabalhar e estudar. Então eu tenho que buscar o meu conhecimento aqui dentro. Então, estes dois dias eu não sei se chega a dar um ano, então vou ficar aqui durante este tempo, senão eu vou ter que pagar do meu bolso para sair. (Sujeito 5)

Na nossa cláusula de licença aperfeiçoamento tem que depois ficar o período igual ao período que tu ficou afastado. Então, tem que ficar dois anos na prefeitura, senão tem que pagar o referente a 2 anos ou o período que eu não ficar de licença aperfeiçoamento, então, se eu termino o mestrado e dois meses depois eu saio, eu vou ter que pagar 1 ano e 10 meses de 20 horas para a prefeitura. É uma contrapartida, eles te liberam, mas eles têm que aproveitar esse período depois, tu pode palestrar para eles, tu pode apresentar trabalho. (Sujeito 13)

Essa ordem normativa desempenha sobre os entrevistados acima uma ação coercitiva. Segundo Ribeiro (2008), a forma coercitiva se manifesta nas ordens, expressas ou não, por diretrizes, políticas que comunicam o que é adequado ou não adequado ser feito e o que se espera para o futuro. Nesse caso, enquadra-se uma obrigação normativa.

Entrando para fatores que fazem com que os bibliotecários entrevistados consintam com as normas e diretrizes da organização, expõe-se as falas a seguir.

Agente é só comunicado das coisas, e isso é uma falha bem grande aonde eu trabalho. (Sujeito 1)

[...] a gente não recebe comunicação interna. Agente sabe pelo rádio corredor, quando fica sabendo. Agente não tem este tipo de comunicação, de trabalho em equipe, alguns momentos é feito reunião, mas na reunião já vai falando 'vai acontecer isso, isso, isso', não tem comunicação, não é perguntado opinião. Então, é bem antidemocrático. (Sujeito 5)

Com base nas falas expostas, percebeu-se uma obediência às cegas devido ao canal que é estabelecido pela organização, em que pouco há a possibilidade de ocorrer uma comunicação clara e transparentes com os membros organizacionais.

4.7 ENTRINCHEIRAMENTO

Fazendo reflexões referentes a fatores que também mantêm os bibliotecários entrevistados no ambiente de trabalho, chegamos a algumas sutilezas psicológicas.

4.7.1 Arranjos burocráticos impessoais

Os aspectos que compõe os arranjos burocráticos dizem respeito a questões de estabilidade e benefícios que os colaboradores perderiam caso saíssem da organização. Conforme um bibliotecário entrevistado, ainda há uma procura pela estabilidade até a conclusão do mestrado, fazendo com que haja a necessidade de se manter na organização.

Depois que acabar o mestrado, eu vou procurar outros caminhos, outras oportunidades. Claro, eu sou bibliotecária, mas você precisa ter um impulso a mais para continuar ali, e ali eu acredito que o meu ciclo, ele já não tem mais para aonde expandir, eu não consigo mais, não me deixam eu expandir mais para aonde eu quero. (Sujeito 1)

Pois bem, há de se considerar o contexto sócio-histórico para o entendimento da questão da estabilidade, principalmente a legal. Em um cenário dinâmico e cheio

de mudanças, pertencer a uma organização que caracterize um vínculo trabalhista estável é um bem de valor incalculável. Devido à condição em que o Brasil se encontra atualmente, ingressar ou permanecer no serviço público torna-se mais contundente (SOUZA, 2002).

Sendo assim, constatou-se uma perspectiva de futura mudança dos bibliotecários entrevistados, visto que o salário não atinge às suas necessidades. Rego (2000, p. 35) esclarece que a remuneração está atrelada a “[...] expectativas dos sujeitos, necessidades, normas sociais atreladas ao prestígio do cargo, valores imaginados dos salários pagos em outras instituições e história remuneratória na organização”. Esses aspectos tornam-se essenciais para se compreender como os profissionais formam os seus julgamentos de justiça acerca do que recebem da organização.

[...] a minha intenção é fazer outros concursos e tentar outros lugares que tenham uma remuneração melhor. Mas, se eu não conseguir assim, eu não vou ficar triste em ficar trabalhando na biblioteca, eu só sairia daqui realmente para poder ganhar mais dinheiro, porque o nosso salário é baixo. (Sujeito 5)

Porque aqui nosso plano de cargos e salário é muito baixo, agrega pouco o mestrado. Eu, por exemplo, faço mestrado pensando em algo melhor a partir daqui. Se a minha intenção fosse ficar na instituição, não valeria a pena todo o esforço, todo o trabalho que eu estou fazendo com o mestrado para continuar aqui. Então eu já penso em sair, sim. (Sujeito 6)

Mas, pela questão da estabilidade, que foi o que sempre eu procurei conseguir, a gente vai levando também. O salário também não é tão ruim assim, não é o melhor salário, mas a gente vai levando, pelo menos por enquanto, vou me adaptando, assim, às coisas que acontece. (Sujeito 8)

Como é uma instituição pública, uma proposta para ir para a iniciativa privada eu não iria, por estabilidade que o serviço público me oferece. Mas se depender de mim, de eu ir buscar um novo concurso, uma nova colocação que melhore a minha questão salarial, carga horária, aí sim eu me proponho. (Sujeito 6)

Se fosse para uma empresa privada, eu não sairia, mesmo que fosse uma proposta de melhor salário, melhores benefícios, ou talvez algo que eu já trabalhei e gostasse, mas privada não ia querer, pela falta da estabilidade. (Sujeito 8)

Apesar do estado estar com vários problemas financeiros, ameaçando a cortar o salário dos funcionários, eu não trocaria a minha estabilidade por uma empresa particular. Talvez se eu recebesse uma proposta de trabalhar no museu histórico, eu iria, mas por este gosto de trabalhar com coisas antigas, de história. (Sujeito 5)

Apesar de haver a constatação de que o salário não atinge o desejado pelos bibliotecários que desempenham sua atividade na esfera pública, a questão da estabilidade proporciona a eles uma segurança. Quando foi notado um interesse pela saída, esta estaria atrelada à migração para outra organização que também fosse pública e que tivesse melhores vencimentos.

Nota-se que o bloqueio pela troca por uma empresa privada envolve questões culturais. Para Mello (2014), os trabalhadores brasileiros têm a percepção de que as organizações que atuam no Brasil e o respectivo mercado de trabalho são mais instáveis e suscetíveis a manterem os empregados por pouco tempo.

A questão de aumento salarial também foi um item apontado pelos bibliotecários que trabalham na esfera privada. Mas, aliados a isso, foram mencionados alguns benefícios, como a carga horária.

[...] o salário teria que ser muito melhor [...] porque eu trabalho só seis horas, e trabalhar seis horas hoje é bom, porque o normal é trabalhar oito. (Sujeito 1)

Mello (2014), ao estudar a flexibilidade no trabalho relacionado a horários de trabalhos flexíveis, reportou que esse fator está relacionado de forma positiva em alguns critérios, como desempenho, absenteísmo e satisfação no trabalho. Porém, quanto à questão do *turnover*, não houve grandes alterações refletindo nas questões ligadas a vínculos.

Um bibliotecário entrevistado também apontou vantagens ligadas ao trabalho na esfera pública e sua condição pessoal.

Eu gosto muito de trabalhar na biblioteca com crianças, e eu trabalho próximo de casa, eu não pego trânsito, eu vou a pé, eu estou a 5 minutos, eu vou em casa almoçar, então tá muito tranquilo, não tá cômodo, é tranquilo. Então é um bom emprego, com bons benefícios, apesar de a gente, eu tô 1 ano e 7 meses já com pedido de especialização que eu não recebi, mas mesmo assim continua sendo uma vantagem por estar perto de casa, por ser tranquilo, fazer o que eu gosto. (Sujeito 13)

Segundo Mello (2014), a localização, como a proximidade da residência com o local de trabalho, pode colaborar para a pertença do colaborador na organização. Ressalta que, com a questão das grandes cidades e sua mobilidade, acaba que este item é um influenciador para que ocorra a permanência no local de trabalho.

Para outro bibliotecário entrevistado, a questão da não saída da organização envolve interesses pessoais.

Eu estou pensando em fazer a minha dissertação lá e por isso não saio. Então, eu ainda estou lá por causa dessa pontinha de possibilidade que seria ótimo e muito tranquilo para mim. [...] documentar tudo, objetivos, desenvolvimento, conclusão, tirar foto, seria uma ótima. (Sujeito 4)

Segundo Kolczycki (2002), os interesses pessoais têm relação com as expectativas quanto ao retorno que pode haver com a organização. Neste caso, se optasse por deixar a organização, o Sujeito 4 percebeu que poderia perder a possibilidade de realizar sua pesquisa de mestrado em um ambiente com o qual já está familiarizado.

4.7.2 Limitação de alternativas

Ainda, em relação ao Sujeito 4, este também apontou limitações de alternativas ligadas à saúde pessoal que dificultam sua saída da organização, além da crença pessoal de que não há outra opção de trabalho fora da organização.

Eu já não tenho mais tanta saúde, nem física e nem emocional. Então dizer que eu iria me aventurar, sair da cidade; se fosse alguns anos antes, e antes do acidente,

quem sabe, mas hoje em dia eu não tenho mais a saúde que tinha antes, então, por questão de saúde, não sei se teria como. (Sujeito 4)

Em pesquisa desenvolvida por Sousa e Mendonça (2009) com servidores públicos, evidenciou-se que, quando os trabalhadores percebem como injustos os procedimentos e a participação na tomada de decisão, pode ocorrer sofrimento. Isso se supõe em virtude do caráter afetivo que o sujeito desenvolve com o seu trabalho e quando há uma cisão que ocasiona consequências relacionadas à saúde física e emocional.

Sawaia (2006) relata que o sofrimento ou mal-estar psicossocial está atrelado a mediações estabelecidas de forma histórica e subjetiva, e, para que seja enfrentado, faz-se necessária a formação de ideias e sentimentos democráticos em todas as instâncias (coletivas e particulares, sociais e subjetivas).

Por sua vez, Mello (2014) coloca que a percepção de indisponibilidade no mercado de trabalho ocasiona a percepção da falta de alternativas e, por isso, ocorre a necessidade de se manter na organização devido a não visualização de outras opções. Aliada a isso está a percepção de que outra organização não faria a contratação do sujeito devido a fatores limitantes, como a idade.

Com base no exposto, percebeu-se que a questão da limitação das alternativas foi pouco evidenciada pelos bibliotecários entrevistados, o que pode estar relacionado à questão da escolaridade. Segundo pesquisa realizada por Segala (2013), os sujeitos com graduação ou pós-graduação estão menos entrincheirados comparados a outros níveis de escolaridade. Costa (2007) complementa que para trabalhadores com menor nível de escolaridade, é menos provável existir alternativas de trabalho. Nesse sentido, o aumento de escolaridade evidencia possibilidades de trabalho, suprimindo aspectos relacionados a entrincheiramento.

Neste raciocínio, ressalta-se que Rodrigues e Bastos (2012), fazem menção a sugestões de estudos qualitativos no campo do entrincheiramento, especificamente na limitação de alternativa com o objetivo de analisar se os atores sociais incluíam em seus relatos a noção de alternativas limitadas.

Conforme aponta a teoria, cada sujeito possui um misto dos três tipos de vínculos. Neste tópico, procurou-se fragmentar cada um para melhor apresentação das considerações. Percebeu-se que os bibliotecários entrevistados fizeram

reflexões acerca da organização que atuam, relacionadas à prática profissional e as condições pessoais que estiveram em transformação com o ingresso no mestrado e como isso esteve relacionado à sua pertença à organização.

4.8 RELAÇÕES ESTABELECIDAS ENTRE A PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E VÍNCULOS DO INDIVÍDUO

Partindo para o reconhecimento das relações de percepções de justiça organizacional com vínculos que foram estabelecidas com o ingresso no mestrado profissional (terceiro objetivo específico), chegou-se a algumas considerações.

Apesar de não estar mencionado nos objetivos da pesquisa, ficaram evidenciadas algumas peculiaridades entre os servidores públicos pertencentes a diferentes organizações públicas - federal, estadual e municipal. Para melhor compreensão desta sutileza, decidiu-se por, neste momento, fazer algumas correspondências para melhor entendimento da forma com que os construtos se apresentaram, levando em conta esse dado.

Na questão distributiva, os sujeitos que possuem vínculo de trabalho na esfera federal tiveram percepções ligadas à valorização da concessão de afastamento integral ou de acordo com regimento interno de uma das instituições, o que foi compreendido pelos trabalhadores como justo e necessário. Estes, por análise, estabeleceram boas relações com o comprometimento afetivo.

A garantia legal dos sujeitos servidores públicos com remunerações maiores. Observou-se que a questão da garantia na distribuição dos recursos está relacionada ao entrincheiramento, especificamente aos arranjos burocráticos impessoais (estabilidade e benefícios).

Os bibliotecários pertencentes à esfera estadual, mesmo havendo legislação que os amparava, foram alertados a não solicitar o afastamento integral, com a probabilidade de não o receberem e, por isso, pediram o afastamento parcial - o qual foi concedido (liberados do trabalho nos dias de aula ou atividade pertencente ao mestrado). Frente a isso, perceberam que o Estado os ajudou, mas que poderia ter concedido o afastamento integral, conforme brecha que há na legislação. Servidores municipais também tiveram situações conflituosas com o afastamento por se tratar de um mestrado profissional, percebendo que, assim, há uma sobrecarga no trabalho por ter de conciliar ambas as atividades. Alguns sujeitos manifestaram a

obrigatoriedade de permanecer na organização pelo mesmo período de afastamento, seguindo as normas estabelecidas em alguns editais ou regulamentos internos/legais. Foram percebidas relações da justiça processual com o consentimento, pois, mesmo diante desses impasses das normas internas, os sujeitos se mantêm na organização.

Ficou também evidenciado um sujeito de esfera privada que apresentou percepções de justiça processual ligadas a entrincheiramento. O interesse em sair da organização está ligado à ausência de oportunidades de crescimento. No entanto, ele permanecerá na organização até o fim do mestrado devido aos procedimentos positivos (sem compensação de horas) e jornada de trabalho.

Já a nível interacional, os servidores federais manifestaram que não tiveram problemas nem com seus gestores, nem com a equipe de trabalho, fazendo com que se sentissem confortáveis diante do período que não estavam na unidade de informação. Quando era verificado que os sujeitos percebiam de forma positiva o incentivo e o relacionamento interpessoal com a chefia/gestor, fazia-se notório, durante as falas, o aparecimento de aspectos relacionados ao comprometimento afetivo.

Houve uma percepção clara da mudança do vínculo dominante 'comprometimento' para o 'entrincheiramento', relacionado à percepção da justiça processual. Neste ponto, quando houve uma ruptura frente às normas internas, o sujeito migrou de um tipo de vínculo que estava estabelecido para outro. Isso ocorreu com a percepção de que os procedimentos para a não concessão do afastamento foram feitos de forma incoerente, ocasionando uma alteração do vínculo que o indivíduo tinha estabelecido.

Três sujeitos pesquisados pertenciam a diferentes organizações privadas. Com estes, não se conseguiu de forma tão concreta perceber relações entre a percepção de justiça organizacional e vínculos com o início do mestrado. Isso pode ter ocorrido por percepções individuais que não ganham notoriedade, por falta de análise de outros sujeitos pertencentes a essas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À psicologia social sempre teve o compromisso de atuar frente a espectros de condutas sociais. O estudo sobre a percepção de justiça e vínculos organizacionais são fenômenos sociais, complexos e cercados de fatores individuais e grupais que marcam a vida das pessoas que vivem em sociedade.

Ao término desta pesquisa, pôde-se constatar que há diferentes percepções de justiça organizacional, tanto no âmbito da justiça distributiva, como processual e interacional, e nos vínculos, comprometimento afetivo, consentimento e entrincheiramento, de acordo com a esfera pública ou privada à qual o bibliotecário está lotado. Já a relação estabelecida entre os sujeitos, com o ingresso no mestrado, deu-se da seguinte forma:

Justiça Distributiva	-----	Comprometimento afetivo
Justiça Distributiva	-----	Entrincheiramento
Justiça Processual	-----	Consentimento
Justiça Processual	-----	Entrincheiramento
Justiça Interacional	-----	Comprometimento afetivo

Junto ao roteiro de entrevista, também haviam alguns dados que ajudaram na caracterização do perfil dos entrevistados. Estes faziam referência a idade, tempo de empresa, responsabilidade financeira e esfera a que pertence a organização. Esses dados foram coletados, mas não se observou relações significativas que pudesse estabelecer alguma hipótese envolvendo a percepção de justiça ou vínculos- salvo a questão referente à esfera a que o sujeito pertencia.

Uma constatação durante todo o processo de pesquisa foi a lacuna de outras pesquisas com a metodologia aplicada neste estudo, especificamente análise de conteúdo frente aos fenômenos estudados. Os estudos quantitativos devem ser alimentados por fenômenos ou fatores que aparecem em pesquisas qualitativas e exploratórias. Somente assim é possível manter instrumentos de coleta de dados, como questionários, mais fiéis às novas realidades do mundo contemporâneo.

Pode-se destacar também a presença de alguns padrões tradicionais de gestão nas organizações. Uma preocupação, por parte dos gestores com o funcionamento do setor em detrimento da valorização pela iniciativa do profissional em buscar a formação continuada. Fazem-se necessários novos padrões de

valorização profissional, buscando compreender que estes sujeitos permaneceram com sua preocupação de entrega frente às suas atividades laborais (os que não tiveram a concessão do afastamento integral) e desenvolveram, possivelmente, novas competências para gestão do tempo, visto a atividade conciliatória das duas atividades (mestrado e atividade profissional).

Percebeu-se também, durante a pesquisa, uma capacidade de resiliência² dos sujeitos avaliados, pois muitos, mesmo com dificuldades, conseguem manter ambas as atividades (trabalho e mestrado), encarando todas as condições dos desafios para a obtenção desse crescimento pessoal e profissional.

Apontando as limitações da pesquisa, pode-se citar que foram somente pesquisados bibliotecários, mas haviam outras categorias profissionais que pertenciam as turmas estudadas, tais como: arquivistas, contadores, administradores e assistentes sociais. Essa foi uma escolha metodológica que buscou delimitar o contexto geral do estudo.

Esta pesquisa olhou os fenômenos apenas sob a ótica dos bibliotecários. Para estudos futuros poder-se-ia abrir caminhos para como os gestores e/ou organizações percebem os fenômenos, migrando para uma perspectiva mais ampla nas organizações, envolvendo diversas funções e cargos. Além disso, pode-se buscar mais pesquisas com outros mestrados profissionais de outras instituições de ensino.

² “O conceito de resiliência faz referência a capacidade do ser humano responder de forma positiva às situações adversas que enfrenta, mesmo quando estas comportam risco potencial para sua saúde e/ou seu desenvolvimento” (SILVA; ELSEEN; LACHARITÉ, 2003, p. 147).

REFERÊNCIAS

ABECIN. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. **Diretrizes para a construção de indicadores de qualidade para a avaliação de cursos de graduação de Biblioteconomia/Ciência da Informação**. 2002. Disponível em: <http://abecin.org.br/data/documents/Documentos_ABECIN_4.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2017.

ACB. ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE BIBLIOTECONOMIA. **Recomendação Salarial**. 2018. Disponível em: <https://www.acbsc.org.br/recomendacoes-salariais>. Acesso em: 28 maio 2018.

ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. In: BERKOWITZ, L. (Org.). **Advances in experimental social psychology**. New York: Academic Press, 1965.

AKREMI, A. E.; NASR, M. I.; CAMERAN, J. Justiça organizacional: um modelo integrador dos antecedentes e das consequências. In: AKREMI, A. E.; GUERRERO, S., NEVEU, J. **Comportamento organizacional**. Lisboa: Instituto Piaget, 2006.

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, n. 63, p. 1-18, 1990. Disponível em: <<http://www.periodicosapes.gov.br>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

ALMEIDA JUNIOR, O. O. F. de. Formação, formatação: profissionais da informação produzidos em série. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

ALMEIDA, N. B. F. de; BAPTISTA, S. G. Profissional da informação: imagem, perfil e a necessidade da educação continuada. **RICI: R. Ibero-amer. Ci. Info.**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 1-14, ago./dez. 2009. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/viewFile/2796/2413>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ALMEIDA, P. W.; E TOBASE, L. O enfermeiro como elemento motivador na educação profissional em enfermagem. **R. Enferm. Cent. O. Min.** v.1, n.1. p.136-142, jan/mar. 2011.

ALMEIDA, R. O. de. **Bibliotecários universitários: da guarda de livros ao letramento informacional**. 2015. 199 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<http://portal.estacio.br/docs/Dissertacoes/ReginaOliveriadeAlmeida-TESE-COMPLETA-2015.PDF>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ALVARO, J. L.; GARRIDO, A. **Psicologia Social: perspectivas psicológicas e sociológicas**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

ARIST. ANNUAL REVIEW OF INFORMATION SCIENCE AND TECHNOLOGY. **Consulta artigos**. 2017. Disponível em: <<https://www.asis.org/Publications/ARIST/>>. Acesso em: 13 jun. 2017.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 4. ed. São Paulo: Abril Cultural. 1991. (Coleção Os Pensadores).

ARISTÓTELES. **Política**. Trad. Mário da Gama Kury. Brasília: Editora UNB, 1997.

ARMOND, L. P. **Motivação pela remuneração por desempenho, justiça organizacional e desempenho humano no trabalho**. 2017. 120 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/23722>>. Acesso em: 10 out. 2016.

ASSIS, T.B. de. Perfil profissional do bibliotecário: atual e desejado. In: RIBEIRO, A. C. L.; FERREIRA, P. C. G. (Org.). **Bibliotecário do Século XXI: pensando o seu papel na contemporaneidade**. Brasília: Ipea, 2018.

ASSMAR, E. M. L. A psicologia social e o estudo da justiça em diferentes níveis de análise. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, v. 13, n. 3, p. 497-506, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a17.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v18n3/a19v18n3.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

BACHA, M. de L.; STREHLAU, V. I.; ROMANO, R. Percepção: termo frequente, usos inconsequentes em pesquisa? In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais eletrônicos...** Salvador: Universidade Nove de Julho, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-mkta-1332.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

BAGGER, J.; CROPANZANO, R.; KO, J. A justiça organizacional: definições modelos e novos desenvolvimentos: In: AKREMI, A. E.; GUERRERO, S.; NEVEU, J. **Comportamento organizacional**. Lisboa: Instituto Piaget, 2006.

BAPTISTA, S. G. O. Comprometimento organizacional do bibliotecário da região sul e sudeste. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 217-238, 2001. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/brapci/v/a/5347>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

BAPTISTA, S. G. O. Habilidades necessárias para o profissional atuar na era da informação: uma reflexão sobre as tendências do mercado. In: CONGRESSO DE BIBLIOTECONOMIA, DOCUMENTAÇÃO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 20., 2002. **Anais...** Fortaleza: ACB, 2002.

BAPTISTA, S. G. O. **Diferentes vínculos do trabalhador com a organização: ampliando evidências de validade discriminante**. Projeto de pesquisa submetido ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico – CNPq, Universidade Federal da Bahia, 2012.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARON, R. A.; GREENBERG, J.; **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work**. 3. ed. London: Allyn and Bacon, 1989.

BASTOS, A. V. B. **Diferentes vínculos do trabalhador com a organização: ampliando evidências de validade discriminante**. Projeto de Pesquisa submetido ao CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico, Universidade Federal da Bahia, 2012.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 30, n. 2, p. 153-162, abr./jun. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v30n2/04.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

BATTLES, M. **A conturbada história das bibliotecas**. São Paulo: Planeta, 2003.

BAZTÁN, S. A. G. La cultura de la empresa. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 86-122, set. 2002. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v2n2/05.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

BIES, R. J. Interaccional in(justice): the sacred and the profane. In: GREENBERG, J.; CROPANZANO, R. **Advances in organizational justice**. San Francisco: New Lexington Press, 2001.

BORGES, M. A. G. O profissional da informação: somatório de formações, competência e habilidades. In: BAPTISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M. (Org.). **Profissionais da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004.

BRAPCI. BASE DE DADOS EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. **Consulta na base de dados**. 2017. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/brapci/index.php/home>>. Acesso em: 10 maio 2017.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Mestrado Profissional**. 2017. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/acessoainformacao/perguntas-frequentes/avaliacao-da-pos-graduacao/7419-mestrado-profissional>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

BRASIL. Plataforma Sucupira. **Dados Cadastrais dos Programas**. 2017. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/listaPrograma.jsf>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

CAMARA, H. R. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179 -191, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

CAREGNATO, R. C. A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, out./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

CASTRO, C. A. **História da biblioteconomia brasileira: perspectiva histórica.** Brasília: Thesaurus, 2000.

CASTRO, C. A. Histórico e evolução curricular na área de biblioteconomia no Brasil. In: VALENTIM; M. P. (Org.). **Formação do profissional da informação.** São Paulo: Polis, 2002.

CASTRO, M. N. S. **Vínculos organizacionais: o caso dos profissionais de alta escolaridade em postos médios.** 2016. 166 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/20693/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O-MICHELE%20NUNES%20SILVA%20DE%20CASTRO-IMPRESSA.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2018.

COHEN, A. R.; FINK, S. L. **Comportamento Organizacional: conceitos e estudos de casos.** Rio De Janeiro: Campus, 2003.

COLLINS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** Trad. Lucia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 386-400, 2001. Disponível em: <<http://www.periodicosapes.gov.br>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

CORRÊA E CASTRO, M. M.; AMORIM, R. J. A. A formação inicial e a continuada: diferenças conceituais que legitimam um espaço permanente de vida. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 95, p. 37-55, jan.-abr., 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n95/0101-3262-ccedes-35-95-00037.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2018.

COSTA, E.; SILVA, E. E. da; BASTOS, A. V. B. A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 7-22, jan./jun. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/17273>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina.** 2007. 270f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007. Disponível em:

http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/tese_vania_medianeira_flores.pdf>. Acesso em: 12 set. 2017.

COVACS, J. L. M. de M. **Bem estar no trabalho**: o impacto dos valores organizacionais, percepções de suporte organizacional e percepções de justiça. 2006. 177f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1384/1/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVACS.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2016.

CUNHA, M. V. de. A formação dos profissionais da informação na França: comparação com o sistema brasileiro. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Profissionais da informação**: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo: Polis, 2000.

CBO. CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **Bibliotecário**. 2017. Disponível em: <http://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/261205-bibliotecario> Acesso em: 09 set. 2016>. Acesso em: 19 abr. 2017.

CHANLAT, A.; BEDARD, R. Palavras: a ferramenta do executivo. In: CHANLAT, J. (Coord.). **O Indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1991.

CRUZ, R. A. M. **Análise da Relação entre a percepção de Justiça e os Comportamentos de Cidadania Organizacional**. 2012. 135f. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal, 2012. Disponível em: <http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6749/1/Rita%20Cruz.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. (Coord.). **O Indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1991.

DEMO, G. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações**: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DIAS, R. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

DUTRA, T.N.A; CARVALHO, A. V. O profissional da informação e as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho emergente. **Enc. Bibli. R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf.**, Florianópolis, n. 22, p. 178-194, 2º sem. 2006. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2006v11n22p178/437>>. Acesso em: 21 maio 2018.

FARIA, J. H.; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade: o controle social a serviço das organizações. In: FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, R.E. **A motivação do enfermeiro para a realização do mestrado e sua relação com o desenvolvimento profissional**. 2015. 131 f. Dissertação (Mestrado em Ciências do Cuidado em Saúde) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/2576/1/Rejane%20Eleuterio%20Ferreira.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017.

FIGUEIREDO, H. A. J.; MORAIS, L. E. M.; RAMALHO, F. A. Busca da informação para qualificação: um estudo com candidatos ao mestrado em ciência da informação do programa de pós-graduação em ciência da informação - UFPB. **Informação & Sociedade**, Paraíba, v. 23, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/brapci/v/a/13564>>. Acesso em: 05 jul. 2017.

FISHER, R.; SMITH, P. B. Who cares about justice? The moderatin effect of values on the link between organizational justice and work behavior. **Applied Psychology: na International Review**, v. 55, n. 4, p. 541-562, 2006. Disponível em: <http://www.victoria.ac.nz/psyc/about/staff/pdf/justice_criteria.pdf>. Acesso em: 30 maio. 2017.

GOODE, W. J.; HATT, P. K. **Métodos em pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Ed. Nacional, 1975.

GREENBERG, J. A taxonomy of organizational justice theories. **Academy of Management Review**, v. 12, n. 1, p. 9-22, 1987. Disponível em: <http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2017.

GRILLO RODRIGUES, A. P. **Os vínculos com a organização e a regulação emocional de servidores públicos**. 2012. 97f. Tese (Doutorado em Administração)

– Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012. Disponível em: http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/tese_ana_paula_grillo_rodrigues.pdf. Acesso em: 20 nov. 2017.

GRILLO RODRIGUES, A. P.; BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. Comprometimento, entrincheiramento e regulação emocional em trabalhadores do serviço público. **Revista Científica Hermes**, n. 8, p. 23-46, 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477647815002>. Acesso em: 20 nov. 2017.

GUIMARÃES, J. A. Profissional da informação: desafios e perspectivas para sua formação. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

HANASHIRO, D.M.M. *et al.* **Gestão do fator humano**: uma visão baseada nos stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HERZBERG, F. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** Biblioteca Harvard, 1975.

HOMANS, G. C. **Social behavior**: its elementary forms. New York: Harcourt, 1961.

IBICT. INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Consulta a biblioteca digital brasileira de teses e dissertações**. 2017. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 10 jun. 2017.

IROAGANACHI, M. A.; ENWEFA, I. Interesse e auto-motivação relacionadas a capacitação e comprometimento com a carreira: um estudo de bibliotecárias na Nigéria. **Brazilian Journal of Information Science**, v. 7, n. 2, p. 29-46, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/bjis/article/view/2983/2931>. Acesso em: 16 jun. 2017.

JANUÁRIO, M. S. **Justiça organizacional e capital psicológico**: influências sobre bem-estar subjetivo e engajamento no trabalho. 2015. 182f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2015. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1371#preview-link0>. Acesso em: 10 jan. 2017.

JESUS, R. G. de; ROWE, D. E. O. Justiça organizacional percebida por professores dos ensinos básico, técnico e tecnológico. **Revista de Administração**

Mackenzie, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 172-200, nov./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n6/1518-6776-ram-15-06-0172.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

KANAN, L. A.; ZANELLI, J. C. Tratamento, respeito, direitos e sensibilidade: o fenômeno 'justiça organizacional' no contexto universitário sob a perspectiva de docentes-gestores. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 251-276, ago. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/19834535.2012v5n2p251/22582>>. Acesso em: 10 maio 2017.

KOLCZYCKI, M. de M. **Comportamento organizacional em ambiente de mudanças**: o caso do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba. 2002. 103 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/30365163.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMA, R. K. de. Polícia, justiça e sociedade no Brasil: uma abordagem comparativa dos modelos de administração de conflitos no espaço público. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 13, p. 23-38, nov. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n13/a03n13.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

MAGALHÃES, M. O. Valores pessoais, vínculos com a carreira e comprometimento organizacional. **Revista Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 17, n. 2, p. 129-139, jul./set. 2013. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/26431/22687>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINS, A. C. M. *et al.* Mestrado profissional na área de ciência da informação no Brasil: o caso de Santa Catarina. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 411-422, set./dez. 2015. Disponível em: <<https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1082/pdf>>. Acesso em: 05 jul. 2017.

MATTOS, P. L. C. L. Análise de entrevistas não estruturadas: da formalização à pragmática da linguagem. In: GODOI, C. K. *et al.* (Org.). **Pesquisa qualitativa em**

estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

MELLO, D. A. de. **Análise dos fatores de retenção de empregados em organizações que atuam no Brasil.** 2014. 166 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-17122014-174549/pt-br.php>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional.** 1999. 306 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDONÇA, H. **Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça.** 2003. 290 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

MILANESI, L. **Biblioteca.** São Paulo: Ateliê Editorial, 2002.

MOREIRA FILHO, J. E. **Comprometimento Organizacional na polícia civil do estado do Acre: um estudo de caso.** 2004. 136 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD9AKQMB/disserta_o_jo_o_evangelista_moreira_filho.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23 fev. 2017.

MORENO, E. A. *et al.* A formação continuada dos profissionais bibliotecários: análise do conteúdo dos sites das entidades de classe. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 43-58, mar. 2007. Disponível em: <<https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/494/637>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 41, v. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37722/36471>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

MUELLER, S. P. M. Uma profissão em evolução: profissionais da informação no Brasil sob a ótica de Abbott: proposta de estudo. In: BAPTISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M. (Org.). **Profissionais da Informação: o espaço de trabalho.** Brasília: Thesaurus, 2004.

NASCIMENTO, A. de L. do N. **Comprometimento no trabalho**: um estudo da percepção dos gestores do planejamento estratégico do INCAPER. 2012. 200f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Viçosa, Minas Gerais, 2012. Disponível em: <<http://locus.ufv.br/bitstream/handle/123456789/1963/texto%20completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

OLIVEIRA, V.; MARTINS, M.; VASCONCELOS, A. Entrevistas “em profundidade” na pesquisa qualitativa em administração: pistas teóricas e metodológicas. In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 15., 2012, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: EAESP, 2012. Disponível em: <http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2012/artigos/E2012_T00259_PCNO2976.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2017.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A. de; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 29-51, maio/ago. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v3n2/v3n2a03.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

OMAR, A. *et al.* Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileiras. **Revista Mexicana de Psicología**, v. 24, n. 1, p. 101-116, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2430/243020635011/>>. Acesso em: 18 maio 2017.

PAIN, J. S. **A educação continuada sob a perspectiva do aluno egresso do Curso de Biblioteconomia – Habilitação em Gestão da Informação (UDESC)**. 2012. 87 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Biblioteconomia) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<http://sistemabu.udesc.br/pergamumweb/vinculos/000000/000000000017/00001705.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

PEPSIC. PERÍODICOS ELETRÔNICOS EM PSICOLOGIA. **Consulta a base de dados**. 2017. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/>>. Acesso em: 09 jun. 2017.

PEREIRA, A. M.; RODRIGUES, R. Educação continuada do catalogador: o caso da Universidade do estado de Santa Catarina. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 219-239, 2002. Disponível em: <<https://revista.acb.org.br/racb/article/view/395/490>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

PEREIRA, F. D.; JUNIOR, R.S.P.; KROM, V. Motivação: discussão sobre o desempenho do ser humano nas organizações. In: ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 8., 2008, São José dos Campos. **Anais...** São José dos Campos: UNIVAP, 2008.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 288-304, out. 2015. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

PINTO, B. V. A biblioterapia como campo de atuação para o bibliotecário. **Transinformação**, Campinas, v. 17, n. 1, p. 31-43, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/transinfo/article/view/703>>. Acesso em: 10 maio 2017.

PRESTES, L. I. N. **Percepção de justiça e comprometimento organizacional em servidores públicos**. 2011. 181f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifca Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1783/1/Ludimila%20Ines%20Nunes%20Prestes.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

REGO, A. **Justiça e comportamentos de cidadania nas organizações: uma abordagem sem tabus**. Lisboa: Sílabo, 2000.

REGO, A. Climas de justiça e comprometimento organizacional. **Rev. Psicol. Organ. Trab.** Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 27-60, jun.2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572003000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 jun. 2018.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722001000200004&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 22 abr. 2017.

REGO, A. Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 209-241, maio/ago. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v6n2/v6n2a12>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

REGO, A.; SOUTO, S. A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 8, n. 1, p. 151-177, jan./mar. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552004000100008>. Acesso em: 20 mar. 2017.

REICHERS, A. A review and reconceptualization of organizational commitment. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 3, p. 465-476, 1985. Disponível em: <<http://www.periodicosapes.gov.br>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

RIBEIRO, J. A. **Comprometimento organizacional e percepção de justiça**: um estudo sobre a concessão de remuneração e benefícios diferenciados a dois grupos de uma mesma empresa. 2008. 192f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8079/1/111.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

RIBEIRO, J. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 4-21, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932010000100002&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 10 maio 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, M. M. V.; ARAÚJO, E. A. Educação continuada de profissionais da informação: perfil da ação de bibliotecários de instituições de ensino superior privado no município de João Pessoa - PB. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 89-99, 2007. Disponível em: <<https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/62>>. Acesso em: 05 jul. 2017.

RODRIGUES, A. C. A. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido?** Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização. 2011. 197 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/18772/1/Ana%20Carolina%20de%20Aguiar%20Rodrigues%20%28tese%29.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

RODRIGUES, A. C. A. Entincheiramento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

RODRIGUES, A. C. A. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 25, n. 2, p. 688-700, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722012000400008. Acesso em: 23 abr. 2017.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 129-144, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22214/20152>. Acesso em: 23 maio 2017.

RODRIGUES, M. E. F. A pesquisa como princípio educativo na formação do profissional da informação. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

RODRIGUES, M. E. F. A dimensão investigativa para o exercício profissional em Ciência da Informação. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Atuação Profissional na área de informação**. São Paulo: Polis, 2004.

SANTOS, A. R. Sistemas de remuneração, justiça e suporte organizacionais. In: **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

SANTOS, P. L. V. A. da C. As novas tecnologias na formação do profissional da informação. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

SEGALA, V. **Relação entre o modelo de gestão de pessoas *agency-community* com os tipos de vínculos comprometimento e entrincheiramento organizacional**. 2013. 106 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4667/SEGALA%2C%20VIVIANE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de junho de 2018.

SENA, V. F. de. **Antecedentes do comprometimento organizacional dos funcionários de corretoras de seguros e seguradoras**. 2016. 161f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2016. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1538/2/Vanderlei%20Ferreira%20de%20Sena.pdf>. Acesso em: 12 maio 2017.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SILVA, C. L. da; PONTES, V. P. A pós-graduação no processo formacional do bibliotecário: concepções e reflexões teóricas. **Biblios**, Brasília, n. 153, p. 29-39, 2013. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16133047003>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

SILVA, E. E da C. **Consentimento organizacional**: uma proposta de medida para o construto. 2009. 183f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em: <https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/eliana_edington.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.

SILVA, F. C. C. da. **Bibliotecários especialistas**: guia de especialidades e recursos informacionais. Brasília: Thesaurus, 2005.

SILVA, L. C. da. **Competências essenciais exigidas do bibliotecário frente aos desafios da sociedade da informação**: um estudo dos profissionais de Goiânia - GO. 2009. 250f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4258/1/2009_LucianaCandidadaSilva.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2017

SILVA, M. R. S.; ELSEN, I.; LACHARITÉ, C. Resiliência: concepções, fatores associados e problemas relativos à construção do conhecimento na área. **Paidéia**, v. 13, n. 26, p. 147-156, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v13n26/03.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2018.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do Indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOTOMAYOR, A. M. da S. B. de. **As percepções de justiça organizacional na avaliação de desempenho**: consequências sobre o compromisso organizacional e o compromisso face ao superior hierárquico. 2006. 453f. Tese (Doutorado em Gestão) – Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2006. Disponível em: <<http://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/3662>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

SOUSA, I. A. C.M. O.; MENDONÇA, H. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. **RAM – Revista de Administração**

Mackenzie, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 57-74, jul./ago. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v10n4/04.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

SOUZA, W. M. V. de. **As percepções de comportamentos éticos e de justiça:** seus impactos no elo afetivo indivíduo-organização. 2005. 94 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia, Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <<http://www.pgpsi.ip.ufu.br/sites/pgpsi.ip.ufu.br/files/Anexos/Bookpage/DissertacaoWeruscaMarquesVirotedeSouza.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

SOUTO, S.; REGO, A. O modelo tetradimensional da justiça organizacional: uma versão brasileira. **FACES R. Adm.** Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 9-23, ago./dez. 2003. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/22/22>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

SOUZA, K.M.L. Mercado de trabalho do bibliotecário do século XXI. In: RIBEIRO, A. C. M. L.; FERREIRA, P. C. G. **Bibliotecário do Século XXI:** pensando o seu papel na contemporaneidade. Brasília, 2018.

SOUZA, T. C. P. **Mérito, estabilidade e desempenho:** influência sobre o comportamento do servidor público. 2002. 127 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3759/000324042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

SCHUSTER, M. da S.; DIAS, V. da V.; BATTISTELLA, L. F. Burnout e justiça organizacional: um estudo em servidores públicos federais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 4, n. 3, p. 330-342, ago./dez. 2015. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/601/570>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

SMITH, A. **A riqueza das nações:** investigação sobre sua natureza e suas causas. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

SPINELLI, R. Q. **O poder em ação:** um estudo sobre os comportamentos políticos no contexto organizacional. 2010. 128f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/7959/Renata%20Spinelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 28 fev. 2017.

TARAPANOFF, K. O profissional da informação em áreas de ciência e tecnologia no Brasil: características e tendências. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 18, n. 2, p. 103-119, jul./dez.

1989. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/303/303>>. Acesso em: 13 maio 2017.

THIBAUT, J. W.; WALKER, L. **Procedural justice**: a psychological analysis. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1975.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação - o positivismo, a fenomenologia, o marxismo. São Paulo: Atlas, 1987.

UDESC. UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Apresentação**. 2017. Disponível em: <<http://www.faed.udesc.br/?id=669>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

UDESC. UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Área de concentração**. 2017. Disponível em: <<http://www.faed.udesc.br/?id=669>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

VALENTIM, M. P. Introdução. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Profissionais da informação**: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo: Polis, 2000.

VALENTIM, M. P. Formação: competências e habilidades do profissional da informação. In: VALENTIM, M. P. (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

VERMUNT, R.; STEENSMA, H. **Social justice in human relations**: societal and psychological origins of justice. New York: Plenum, 1991.

WALTER, M.T.T. **Bibliotecários no Brasil**: representações da profissão. 2008. 345 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/5288>>. Acesso em: 28 maio 2017.

WEBER, M. **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

ANEXO A – Roteiro de entrevista com bibliotecário

Dados de Caracterização:

Faixa Etária	<input type="checkbox"/> até 25 anos	<input type="checkbox"/> 25 a 30 anos	<input type="checkbox"/> 30 a 35 anos	<input type="checkbox"/> acima de 35 anos
Tempo de Serviço	<input type="checkbox"/> até 2 anos	<input type="checkbox"/> 2 a 5 anos	<input type="checkbox"/> 5 a 10 anos	<input type="checkbox"/> acima de 10 anos
Inst./Org. que trabalha	<input type="checkbox"/> público	<input type="checkbox"/> privada	<input type="checkbox"/> mista	<input type="checkbox"/> outra

Em que grau você é responsável pela manutenção financeira de sua família?

- Único responsável
- Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
- Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
- Contribui apenas com uma pequena parte
- Não tem nenhuma responsabilidade financeira

PERGUNTAS:

- 1) O que lhe motivou a fazer o mestrado profissional?
- 2) Como você comunicou a instituição em que trabalha da sua aprovação no processo seletivo no mestrado?
- 3) Como você percebeu o retorno sobre esta situação? Quem lhe forneceu?
- 4) Você sofreu alguma alteração na sua remuneração (salário, benefício, incentivo) ou avaliação de desempenho decorrente de ausentar-se alguns dias para estar no mestrado? Se sim, como era antes?
- 5) Você percebe alguma diferenciação na tratativa do seu gestor imediato agora que você está no mestrado? Pode citar algum exemplo?
- 6) Você sabe de alguma outra pessoa que trabalha na mesma organização que você e que fez o mestrado conciliando com o trabalho? **Se sim**, você acredita que houve diferenças nas condições dadas a pessoa e a você? **Se sim**, o que você percebeu de diferença?
- 7) Você percebe que a organização em que estás repassa a você de forma clara as informações referentes aos procedimentos estabelecidos para a tomada de decisão que envolva as pessoas que trabalham naquele espaço?
- 8) Caso você recebesse hoje alguma proposta externa para sair da organização que estais você sairia? Por quê?

- 9) Após o término do mestrado, você pretende continuar na mesma instituição/organização? Quais motivos o (a) leva a permanecer ou não?
- 10) Você percebe que a organização lhe vê de forma diferente após o ingresso no mestrado? **Se sim**, quais são essas percepções e essas corroboram para a sua permanência ou saída desta organização? **Se não**, isso corrobora para a sua permanência ou saída desta organização?
- 11) Gostaria de fazer mais alguma colocação?

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UDESC
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DE
SANTA CATARINA



Comitê de Ética em Pesquisa
Envolvendo Seres Humanos

GABINETE DO REITOR

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(a) senhor(a) está sendo convidado a participar de uma pesquisa de mestrado, tendo como objetivo Analisar as relações entre a percepção de justiça organizacional e os vínculos estabelecidos por bibliotecários em processo de capacitação, verificar a percepção de justiça organizacional dos bibliotecários, no processo de inserção no mestrado profissional; Identificar se a inserção dos bibliotecários, no mestrado profissional, provocou modificações nos vínculos organizacionais por ele estabelecido; Investigar as relações de percepções de justiça organizacional com vínculos que foram estabelecidas com o ingresso no mestrado profissional. Serão previamente marcados a data e horário para a realização das perguntas, utilizando entrevista e equipamento de gravação de voz. Estas medidas serão realizadas no local de preferência do entrevistado. Não sendo obrigatório responder a todas as perguntas.

O(a) Senhor(a) não terá despesas e nem serão remunerados pela participação na pesquisa. Todas as despesas decorrentes de sua participação serão ressarcidas. Em caso de danos, decorrentes da pesquisa será garantida a indenização.

Os riscos destes procedimentos serão mínimos por não envolver procedimentos maiores do que os encontrados nas suas atividades cotidianas. Por isso, caso haja cansaço ou desconforto a entrevista poderá ser suspensa ou cancelada em qualquer etapa.

A sua identidade será preservada, pois cada indivíduo será identificado por um número. Os benefícios e vantagens em participar deste estudo serão a médio prazo, pois a análise contribuirá para que a partir de uma análise de um universo particular possamos construir aportes teóricos que poderão nos ajudar na compreensão de aspectos que envolvem o estudo da percepção de justiça, vínculos e inserção no mestrado profissional.

As pessoas que estarão acompanhando os procedimentos serão os pesquisadores, o estudante de mestrado Gerusa Pauli Safra e a professora responsável Ana Paula Grillo Rodrigues.

O(a) senhor(a) poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer tipo de constrangimento.

Solicitamos a sua autorização para o uso de seus dados para a produção de artigos técnicos e científicos. A sua privacidade será mantida através da não-identificação do seu nome.

Este termo de consentimento livre e esclarecido é feito em duas vias, sendo que uma delas ficará em poder do pesquisador e outra com o sujeito participante da pesquisa.

NOME DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL PARA CONTATO: Gerusa Pauli Safra

NÚMERO DO TELEFONE: (48) 99912-0502 – (48) 36648558 (PPGInfo).

ENDEREÇO: Rua Emídio Francisco da Silva, 52 – bloco 9 apto 403 – Ipiranga/São José – CEP 88111-560

ASSINATURA DO PESQUISADOR:

Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos – CEPESH/UDESC

Av. Madre Benvenuta, 2007 – Itacorubi – Florianópolis – SC -88035-901

Fone/Fax: (48) 3664-8084 / (48) 3664-7881 - E-mail: cepsh.reitoria@udesc.br / cepsh.udesc@gmail.com

CONEP- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

SEPN 510, Norte, Bloco A, 3º andar, Ed. Ex-INAN, Unidade II – Brasília – DF- CEP: 70750-521

Fone: (61) 3315-5878/ 5879 – E-mail: conep@saude.gov.br

TERMO DE CONSENTIMENTO

Declaro que fui informado sobre todos os procedimentos da pesquisa e, que recebi de forma clara e objetiva todas as explicações pertinentes ao projeto e, que todos os dados a meu respeito serão sigilosos. Eu compreendo que neste estudo, as medições dos experimentos/procedimentos de tratamento serão feitas em mim, e que fui informado que posso me retirar do estudo a qualquer momento.

Nome por extenso _____

Assinatura _____ Local: _____ Data: ____/____/____.