

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em Gestão & Organização do
Conhecimento

Cláudia Maria Alves Vilhena

**COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS QUE
ATUAM EM MUSEUS: contribuição com os fazeres museológicos
em inter-relação com a aprendizagem e a comunidade de prática**

Belo Horizonte

2022

Cláudia Maria Alves Vilhena

**COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS QUE
ATUAM EM MUSEUS: contribuição com os fazeres museológicos
em inter-relação com a aprendizagem e a comunidade de prática**

Versão final

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão & Organização do Conhecimento da Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Gestão e Organização do Conhecimento

Área de Concentração: Ciência da Informação

Linha de Pesquisa: Arquitetura e Organização do Conhecimento

Orientadora: Profa. Dra. Célia da Consolação Dias

Belo Horizonte

2022

V711c Vilhena, Cláudia Maria Alves.

Competência em informação dos profissionais que atuam em museus [recurso eletrônico] : contribuição com os fazeres museológicos em inter-relação com a aprendizagem e a comunidade prática / Cláudia Maria Alves Vilhena. - 2022.

1 recurso online (279 f. : il., color.) : pdf.

Orientadora: Célia da Consolação Dias

Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação.

Referências: f. 206-238.

Apêndices: f. 239-254.

Anexos: f. 255-279.

Exigências do sistema: Adobe Acrobat Reader.

1. Ciência da informação – Teses. 2. Competência em informação – Teses. 3. Museologia – Teses. 4. Museus – Teses. 5. Interação social – Teses. I. Título. II. Dias, Célia da Consolação. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação.

CDU: 659.2:069

Ficha catalográfica: Rosimeire Silva Campos de Lima CRB: 6/3145

Biblioteca Profª Etelvina Lima, Escola de Ciência da Informação da UFMG.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - ECI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO - PPG-GOC

FOLHA DE APROVAÇÃO

Competência em Informação dos profissionais que atuam em museus: contribuição com os fazeres museológicos em inter-relação com a aprendizagem e a comunidade de prática

CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA

Tese submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, como requisito para obtenção do grau de Doutor em GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, área de concentração CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, linha de pesquisa Arquitetura e Organização do Conhecimento.

Aprovada em 16 de fevereiro de 2022, por videoconferência, pela banca constituída pelos membros:

Prof(a). Célia da Consolação Dias (Orientadora)
ECI/UFMG

Prof(a). Elizete Vieira Vitorino
UFSC

Prof(a). Heloisa Helena Fernandes Gonçalves da Costa
UFSM

Prof(a). Regina Célia Baptista Belluzzo
UNESP

Prof(a). Teresa Cristina Scheiner
UNIRIO

Belo Horizonte, 16 de fevereiro de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **Celia da Consolação Dias, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 24/02/2022, às 08:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Regina Celia Baptista Belluzzo, Usuário Externo**, em 24/02/2022, às 17:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Elizete Vieira Vitorino, Usuário Externo**, em 25/02/2022, às 22:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Documento assinado eletronicamente por **Heloisa Helena Fernandes Gonçalves da Costa, Usuário**



Externo, em 04/03/2022, às 07:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Teresa Cristina Moletta Scheiner, Usuária Externa**, em 02/05/2022, às 14:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1276626** e o código CRC **94885ED3**.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - ECI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO - PPG-GOC

ATA DA DEFESA DE TESE DA ALUNA

CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA

Realizou-se, no dia 16 de fevereiro de 2022, às 14:00 horas, por videoconferência, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de tese, intitulada *Competência em Informação dos profissionais que atuam em museus: contribuição com os fazeres museológicos em inter-relação com a aprendizagem e a comunidade de prática*, apresentada por CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA, número de registro 2018666694, graduada no curso de MUSEOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Célia da Consolação Dias - ECI/UFMG (Orientadora), Prof(a). Elizete Vieira Vitorino - UFSC, Prof(a). Heloisa Helena Fernandes Gonçalves da Costa - UFSM, Prof(a). Regina Célia Baptista Belluzzo - UNESP, Prof(a). Teresa Cristina Scheiner - UNIRIO.

A Comissão considerou a tese:

Aprovada*

Reprovada

*A tese foi aprovada com louvor e alto grau de excelência com a indicação de publicação da tese em formato de livro/ebook

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 16 de fevereiro de 2022.

Assinatura dos membros da banca examinadora:



Documento assinado eletronicamente por **Celia da Consolação Dias, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 22/02/2022, às 15:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Regina Celia Baptista Belluzzo, Usuário Externo**, em 22/02/2022, às 15:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Heloisa Helena Fernandes Gonçalves da Costa, Usuário Externo**, em 04/03/2022, às 07:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Documento assinado eletronicamente por **Elizete Vieira Vitorino, Usuário Externo**, em 04/03/2022, às 14:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Teresa Cristina Moletta Scheiner, Usuária Externa**, em 02/05/2022, às 14:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1258468** e o código CRC **1CA62BEB**.

Dedico este trabalho à minha mãe, in memoriam.

*Meu maior exemplo de vida, garra,
conduta pessoal ilibada, higiene, exigência,
disciplina, honestidade, afinco, luta, resistência,
trabalho digno, afeto, amor, dedicação e a arte de cozinhar.*

Muito obrigada por tudo, MAMÃE.

Olinda Martha Alves

27/05/1932 – 03/01/2021.

AGRADECIMENTOS

Eu começo agradecendo ao PAI MAIOR pela vida! Estou viva, graças a Deus, então, eu vivo e sigo a vida conforme ela se apresenta para mim. GRATIDÃO!

À minha linda família, Marcos, esposo, sem seu apoio incondicional e amor inefável, eu não daria conta do recado.

Hugo, meu amado filho, por todas as dicas, correções de artigos, referências, assuntos, puxadas de orelha, discussões e *power points* confeccionados alusivos à minha tese. Hugo é o intelectual, professor e mestre mais lindo do MUNDO.

André, meu filho amado, por todo o carinho e preocupação para comigo, minha saúde, meu bem-estar, diversão e descanso. O *personal trainer* mais forte, saudável e gato do MUNDO.

À minha querida e amada Escola de Ciência da Informação, que me possibilitou novas descobertas e novos aprendizados.

Em especial à minha orientadora, doutora e professora Célia da Consolação Dias, pelo respeito, dedicação e confiança em meu trabalho.

À Dra. Solange Macedo, pelas contribuições acerca de minha vida acadêmica desde a graduação em Museologia até o doutorado.

Às queridas e amigas profissionais da Biblioteca, pois sem a ajuda delas não seria possível realizar todos os empréstimos de livros, sala de informática, cursos, entre outros. E, aproveitando o ensejo, eu agradeço a todas as bibliotecas do sistema da UFMG pelos empréstimos de livros a mim concedidos. Eu simplesmente amo bibliotecas.

A todos os profissionais da ECI, pelo carinho e apoio desde a graduação em Museologia.

Aos colegas Jorge e Cristine (Cris), por todo o carinho e paciência ao me responderem questões acerca do doutorado. E a todos os meus colegas de pós-graduação.

Aos meus familiares e amigos que estiveram comigo todo esse tempo.

E, finalmente, eu agradeço, imensamente, aos meus trabalhos voluntários, onde recarrego minhas energias, obtenho forças, compreensão, discernimento, resignação, empatia e coragem para seguir em frente.

“O potencial de aprender está em cada um de nós”.

Maria Montessori.

“Temos nosso próprio tempo [...].

Nem foi tempo perdido.

Somos tão jovens.

Tão jovens! Tão jovens!”.

Renato Júnior Manfredini

(Renato Russo).

RESUMO

Assim como em todos os domínios, a informação também é crucial para a prática diária do trabalho da equipe de trabalhadores de um museu. A cadeia operatória museológica é precedida do insumo informacional para sua realização. Nesse contexto, a informação no museu é trabalhada, mantida, organizada, mediada, transformada e compartilhada pelos profissionais que atuam nesses espaços, indistintamente da função que estejam exercendo. A equipe de trabalhadores é formada por profissionais dos serviços de limpeza, segurança, bolsistas, trabalhadores ligados diretamente às funções de salvaguarda e comunicação (incluindo os estagiários e terceirizados) e à gestão do museu. Afinal, todos fazem parte da equipe do museu e de alguma forma lidam com o insumo informação. Logo, esta pesquisa entende e denomina todos os trabalhadores de museu, como sendo profissionais da informação em museu. Assim sendo, o objeto de investigação da pesquisa se referiu aos profissionais da informação em museu, que, ao trabalharem em um sistema de informação, pressupõem que todas as atividades museológicas fazem ou deveriam fazer parte de um fluxo compartilhado de informações. Pois somente compartilhando as informações técnicas relativas aos fazeres museais, é que os profissionais terão a possibilidade de minimizar suas necessidades de informação, uma vez que elas são constantes e mutáveis. Nesse sentido, a competência em informação (*information literacy*) como processo de aprendizagem contínua e coletiva pode contribuir para impulsionar o trabalho da equipe. Para tanto, é necessário que o museu propicie um ambiente voltado para a interação social, como uma comunidade de prática. Para tal, a investigação buscou responder à seguinte **questão**: Como se relacionam os profissionais da informação em museu, na prática diária do trabalho, no que se refere a necessidade, o uso e ao compartilhamento da informação, alusivos aos fazeres museológicos? **Os procedimentos metodológicos da pesquisa** partiram de uma revisão sistemática de literatura, criação do instrumento de pesquisa e da criação de categorias analíticas baseadas nas dimensões da competência em informação dos dados coletados, quais sejam: categoria de dimensão técnica da competência em informação, categoria de dimensão estética da competência em informação, categoria de dimensão ética da competência em informação e a categoria de dimensão política da competência em informação. A seleção da amostra para a realização da pesquisa com os profissionais da informação em museu foi extraída da plataforma MUSEUSbr do Instituto Brasileiro de Museus. A ambiência da pesquisa ocorreu em todo o Estado de Minas Gerais, por meio das 12 mesorregiões que o compõe. A pesquisa teve como **objetivo geral** compreender a competência em informação que o profissional da informação em museu possui e aquela que lhe é necessária, de forma a atenuar sua necessidade de informação durante a prática

diária do trabalho acerca do uso e do compartilhamento da informação nos fazeres museológicos. **Os objetivos específicos** foram: discutir, com base na literatura, a competência em informação e suas dimensões no tocante às atividades executadas pelos profissionais da informação em museu; identificar as necessidades de informação dos profissionais da informação em museu, considerando as dimensões da competência em informação técnica, estética, ética e política; averiguar se as instituições pesquisadas trabalham com sua equipe como em uma comunidade de prática (mediação e compartilhamento da informação - aprendizagem coletiva e continuada – infoeducação - colaboração); e, por fim, propor uma matriz de competência em informação para a execução das atividades museológicas. **Resultados:** Os achados da investigação indicaram, entre outros aspectos, escassez de recursos financeiros advindos dos governos para a manutenção dos museus, o que reflete diretamente no não desenvolvimento de programas de formação para os profissionais da informação em museu por parte da gestão. Desse modo, de forma autossustentável, a pesquisa propôs uma matriz de desenvolvimento da competência em informação para as atividades museais relativas à apropriação da informação, a qual pode e deve ser adaptável para cada museu e sua equipe, com o intuito de atender às especificidades e necessidades de informação. A **conclusão** observada com os desdobramentos da pesquisa foi que o movimento da competência em informação se assemelha às instituições museológicas. Ambos são processos dinamizadores de emancipação dos cidadãos ao promoverem a aprendizagem contínua e coletiva pois, nada mais atual do que o indivíduo, ao se apropriar da informação e das tecnologias de informação, conhecer e respeitar as diversas formas de representatividade cultural existentes.

Palavras-chave: Museu. Profissionais de informação em museu. Competência em informação. Interação social. Aprendizagem coletiva e continuada.

ABSTRACT

*As in all domains, information is also crucial for the daily practice of the work of a museum staff. The museum operational chain is preceded by the informational input for its realization. In this context, information in the museum is worked on, maintained, organized, mediated, transformed and shared by professionals who work in these spaces, regardless of the role they are performing. The team of workers is made up of professionals from cleaning services, security, scholarship holders, workers directly linked to the safeguarding and communication functions (including interns and outsourced workers) and to the management of the museum. After all, everyone is part of the museum team and somehow deals with the information input. Therefore, this research understands and calls all museum workers, as information professionals in museums. Therefore, the object of investigation of the research referred to information professionals in museums, who, when working in an information system, presupposes that all museological activities are or should be part of a shared flow of information. Because it is only by sharing technical information related to museum activities that professionals will be able to minimize their information needs, since the need for information is constant and changing. In this sense, information literacy as a continuous and collective learning process can contribute to boosting teamwork. Therefore, it is necessary for the museum to provide an environment aimed at social interaction, as a community of practice. To this end, the investigation sought to answer the following **question**: How do information professionals in museums relate to the daily practice of work, with regard to the need, use and sharing of information, alluding to museological activities. **The methodological procedures** of the research started from a systematic literature review, creation of the research instrument and the creation of analytical categories based on the dimensions of information literacy of the collected data, namely: category of technical dimension of information literacy, category of dimension aesthetics of information literacy, the ethical dimension category of information literacy and the political dimension category of information literacy. The selection of the sample for carrying out the research with information professionals in museums was extracted from the MUSEUSbr platform of the Brazilian Institute of Museums. The research environment took place throughout the State of Minas Gerais, through the 12 mesoregions that compose it. The research had as **general objective** to understand the information literacy that the information professional in the museum has and the one that is necessary to him, in order to attenuate his need for information during the daily practice of work, about the use and sharing of information in the museum activities. **The specific objectives** were: to discuss, based on the literature, information literacy and its dimensions regarding the activities performed by information professionals in museums; identify the information needs of information professionals in*

museums, considering the dimensions of literacy in technical, aesthetic, ethical and political information; to find out if the researched institutions work with their team as in a community of practice (mediation and information sharing - collective and continuous learning - infoeducation - collaboration); and, finally, to propose an information competence matrix for the execution of museological activities. **Results:** The research findings indicated, among other aspects, a lack of financial resources from governments for the maintenance of museums, which directly reflects the management's failure to develop training programs for information professionals in museums. In this way, in a self-sustaining way, the research proposed a matrix for the development of information literacy for museum activities related to the appropriation of information, which can and should be adaptable for each museum and its team, in order to meet the specificities and information needs. The **conclusion** observed with the development of the research was that the movement of information literacy is similar to museum institutions. Both are dynamic processes of citizens' emancipation by promoting continuous and collective learning, since nothing is more current than the individual, when appropriating information and information technologies, knowing and respecting the different forms of existing cultural representation.

Keywords: Museum. Museum information professionals. Information literacy. Social interaction. Collective and continued learning.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A informação no objeto de pesquisa	36
Figura 2 – Esquema da tese.....	41
Figura 3 – Representação esquemática dos elementos que compõem o Ternário.....	51
Figura 4 – O percurso do processo de musealização – Cadeia operatória	71
Figura 5 – A informação no contexto da cadeia operatória do museu.....	74
Figura 6– Competência como fonte de valor para o indivíduo e a organização.....	82
Figura 7 – Alinhamento do profissional à missão organizacional	87
Figura 8 – A competência em informação e sua complexidade no tratamento do indivíduo informacional.....	96
Figura 9 – Variáveis da prática em comunidades	113
Figura 10 –Teoria Social de Aprendizagem	116
Figura 11 – Relação entre competência em informação, comunidade de prática, infoeducação e profissional da informação em museu.....	122
Figura 12 – Total de respondentes por mesorregião no estado de Minas Gerais	146
Figura 13 – Matriz de desenvolvimento baseada na Competência em informação para as atividades museológicas	196
Figura 14 – Ilustração da competência em informação no ambiente do profissional da informação em museu (nuvem de palavras).....	200

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comparação entre concepção de museu clássico e museu desenvolvido pela comunidade.....	47
Quadro 2 – Termos e conceitos desenvolvidos na tese.....	53
Quadro 3 – Comparação entre o museu velho e o museu contemporâneo.....	66
Quadro 4 – Conceito de informação em museu, segundo critérios de informação de Buckland (1991).....	73
Quadro 5 – Novos paradigmas na CI propostos por Le Coadic (2004).....	79
Quadro 6 – Competência profissional e seu significado	83
Quadro 7 – Resumo das dimensões da competência na competência em informação.....	106
Quadro 8 – Referencial teórico-conceitual para a construção da pesquisa	122
Quadro 9 – Apresentação das tipologias e temáticas de museus da plataforma MUSEUSbr	126
Quadro 10 – Etapas da metodologia do estudo	129
Quadro 11 – Objetivos específicos, procedimentos e fundamentação teórico-metodológica	131
Quadro 12 – O padrão informacional e sua abrangência	137
Quadro 13 – Descrição da categoria, o número e a questão específica no instrumento de coleta de dados	140
Quadro 14 – Relação da produção científica resultante da revisão sistemática de literatura	144

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição da quantidade total de trabalhadores por temáticas pesquisadas127

Tabela 2 – Apresentação do total de funcionários para retirada da amostra representativa128

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Representativo do número de estudos por ano de publicação resultante da revisão sistemática de literatura.....	143
Gráfico 2 – Faixa etária dos participantes da pesquisa.....	147
Gráfico 3 – Nível de escolaridade dos participantes.....	148
Gráfico 4 – Número de participantes por temática de museu	149
Gráfico 5 – Tempo de função dos participantes	150
Gráfico 6 – Representativo dos percentuais apurados na 3ª questão	153
Gráfico 7 – Percentuais apurados na 4ª questão	154
Gráfico 8 – Percentuais apurados na 5ª questão	156
Gráfico 9 – Percentuais encontrados na 6ª questão.....	158
Gráfico 10 – Representativo dos Percentuais encontrados na 7ª questão	159
Gráfico 11 – Representativo dos percentuais encontrados na 8ª questão.....	161
Gráfico 12 – Representativo dos percentuais encontrados na 9ª questão.....	162
Gráfico 13 – Representativo dos percentuais encontrados na 10ª questão	164
Gráfico 14 – Representativo dos percentuais encontrados na 11ª questão	165
Gráfico 15 – Representativo dos percentuais encontrados na 12ª questão	167
Gráfico 16 – Representativo dos percentuais encontrados na 13ª questão	168
Gráfico 17 – Representativo dos percentuais encontrados na 14ª questão	170
Gráfico 18 – Representativo de percentuais encontrados na 15ª questão	172
Gráfico 19 – Relativo à classificação quanto ao formato/tipo de material	173
Gráfico 20 – Relativo ao não desenvolvimento da formação/qualificação	174
Gráfico 21 – Representativo da importância de reuniões e eventos com a equipe	177
Gráfico 22 – Demonstrativo da busca por formação/qualificação dos profissionais da informação em museu	179
Gráfico 23 – Representativo da relação dos museus pesquisados com os que têm Plano Museológico	191

LISTA DE SIGLAS

ACRL	- <i>Association of College and Research Libraries</i>
ALA	- <i>American Library Association</i>
AMA	- <i>American Management Association</i>
BDTD	- Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
BRAPCI	- Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação
CBO	- Classificação Brasileira de Ocupações
CI	- Ciência da Informação
CILIP	- <i>Chartered Institute of Library and Information Professionals</i>
CNM	- Cadastro Nacional de Museus
COEP	- Comitê de Ética em Pesquisa
COINFO	- Competência em Informação
CoP	- Comunidade de Prática
COREM	- Conselho Regional de Museologia
EBSCO	- <i>Business Source Complete</i>
ECI/UFMG	- Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais
FMC/BH	- Fundação Municipal de Cultura de Belo Horizonte
GGT	- Glossário de Termos Técnicos
IBICT	- Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IBRAM	- Instituto Brasileiro de Museus
ICOFOM	- <i>International Committee For Museology/Comitê Internacional para a Museologia</i>
ICOFOM/LAM	- <i>International Committee For Museology/ Subcomitê Latinoamericano</i>
ICOM	- <i>International Council of Museums/Conselho Internacional de Museus</i>
ICTOP	- <i>International Committee for the Training of Personnel/ Comitê Internacional para Treinamento de Pessoal</i>
IFLA	- <i>International Federation of Library Associations and Institutions/ Federação Internacional de Associações e Instituições Bibliotecárias</i>
IHGB	- Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro
ISTA	- <i>Information Science & Technology Abstracts</i>
LISA	- <i>Library and Information Science Abstracts</i>
LISTA	- <i>Library, Information Science & Technology Abstracts</i>
MHN	- Museu Histórico Nacional
MINOM	- Movimento Internacional para uma Nova Museologia

Mu.Sa	- <i>Museum Sector Alliance</i>
MUSEUbr	- Rede Nacional de Identificação de Museus
PMN	- Política Nacional de Museus
PPGMUS	- Pós-Graduação em Museologia e Patrimônio
RH	- Recursos Humanos
RSL	- Revisão Sistemática de Literatura
SECULT/MG	- Secretaria de Estado de Cultura e Turismo do estado de Minas Gerais-
SInPeM	- Simpósio Internacional de Museologia
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TI	- Tecnologia de Informação
TIC's	- Tecnologias de Informação e Comunicação
UFMG	- Universidade Federal de Minas Gerais
UI	- Unidade de Informação
UI's	- Unidades de Informação
UNESCO	- <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>
UNIRIO	- Universidade do Estado do Rio de Janeiro
USP	- Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	23
1.1 Contextualização do estudo	23
1.2 O problema do estudo	28
1.3 Justificativa do estudo	30
1.4 Objetivos	38
1.5 Estrutura e esquema da tese	39
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL.....	42
2.1 Museu – dos gabinetes de curiosidade às agências de representatividade cultural.....	42
2.2 Museologia – a ciência dos museus e dos novos processos museais	49
2.3 Profissional da informação em museu	54
2.3.1 Conceito, importância, Código de Ética para os Museus e o International Committee for the Training of Personnel (ICTOP)	54
2.3.2 Aspectos sociais, econômicos e políticos que envolvem o trabalho dos profissionais da informação em museu, na sociedade atual.....	62
2.4 Informação – objeto de estudo da Ciência da Informação.....	67
2.4.1 Conceito de informação.....	67
2.4.2 A informação no museu	69
2.4.3 A importância da mediação da informação entre os profissionais da informação em um museu: sinergia nas relações interpessoais	74
2.4.4 A necessidade de informação dos profissionais da informação em museu.....	78
2.5 Competência	81
2.5.1 Conceito de competência	81
2.5.2 Desenvolvimento de competência nos profissionais da informação em museu	84
2.6 Competência em informação	88
2.6.1 Competência em informação – Conceito histórico.....	88
2.6.2 Dimensões da competência em informação	97
2.7 Comunidade de prática – interação social	107
2.7.1 Conceito de comunidade de prática	108

2.7.2 Aprendizagem organizacional – O caminho para a inovação e a competitividade	114
2.7.3 Competência em informação e comunidade de prática – Aprendizagens de práticas educacionais, coletivas e continuadas para o desenvolvimento das ações museais e informacionais: infoeducação	118
3 METODOLOGIA.....	124
3.1 Caracterização do estudo	124
3.1.1 Características gerais da pesquisa	124
3.1.2 Participantes e ambiente da pesquisa	126
3.1.3 Amostragem representativa	128
3.1.4 Procedimentos metodológicos da pesquisa.....	129
3.1.5 Aspectos éticos e legais.....	132
3.2 Revisão sistemática de literatura (RSL).....	132
3.2.1 Apresentação da RSL	132
3.2.2 Expressão de busca para a realização da RSL	133
3.2.3 As bases de dados e os periódicos de Museologia pesquisados	134
3.2.4 Etapa de condução da RSL	134
3.3 A criação do instrumento para a coleta dos dados - questionário	135
3.3.1 Criação e aplicação do questionário	135
3.3.2 O padrão informacional gerado e sua abrangência	136
3.4 Apresentação das categorias de análise dos dados coletados	138
3.4.1 Categoria Dimensão técnica da competência em informação	138
3.4.2 Categoria Dimensão estética da competência em informação	139
3.4.3 Categoria Dimensão ética da Competência em Informação.....	139
3.4.4 Categoria Dimensão política da Competência em Informação	139
4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	142
4.1 Estudos selecionados com a revisão sistemática de literatura	142
4.2 Análise geral da pesquisa	144
4.3 Análises de dados sociodemográficos	147
4.4 Análises e discussão dos resultados pela ótica das categorias das dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política	152
4.4.1 Categoria de dimensão técnica da competência em informação.....	152
4.4.2 Categoria de dimensão estética da competência em informação.....	157

4.4.3 Categoria de dimensão ética da competência em informação	163
4.4.4 Categoria de dimensão política da competência em informação.....	171
4.5 Análise dos relatos livres dos participantes da pesquisa	182
4.5.1 Apresentação e categorização.....	182
4.5.2 Análise e discussão de alguns participantes da pesquisa	188
4.6 Apresentação dos produtos gerados com a pesquisa	197
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	198
REFERÊNCIAS.....	206
APÊNDICE A – Termo de Consentimento e Livre e Esclarecido.....	239
APÊNDICE B – Instrumento de coleta dos dados	241
APÊNDICE C – Instrumento da Revisão Sistemática da Literatura.....	246
APÊNDICE D – Resumo dos artigos selecionados com a Revisão Sistemática de Literatura	250
APÊNDICE E – Representação esquemática do processo de busca.....	252
APÊNDICE F – Arte 1 criada para apresentação da pesquisa	253
APÊNDICE G – Arte 2 criada para apresentação da pesquisa	254
ANEXO 1 – Cálculo da amostra representativa	255
ANEXO 2 – Parecer consubstanciado emitido pela COEP/UFMG	256
ANEXO 3 – As meso e microrregiões do estado de Minas Gerais	262

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo tem como propósito principal apresentar e contextualizar a investigação, assim como identificar o problema em estudo, sendo composto pela contextualização do estudo (seção 1.1), seguindo com o problema de pesquisa (seção 1.2); na sequência, é apresentada a hipótese (seção 1.3) e é apresentado o pressuposto teórico (seção 1.4). Na justificativa, são indicadas as razões para a investigação (seção 1.5). O objetivo geral e os específicos são elencados na seção 1.6. Por último, o plano geral da tese é descrito na seção 1.7.

1.1 Contextualização do estudo

A informação é crucial para a prática diária do trabalho da equipe de trabalhadores das instituições museológicas. A cadeia operatória museológica (salvaguarda e comunicação) é precedida e sucedida do insumo informacional para sua realização. Nesse aspecto, vale lembrar que o museu é uma Unidade de Informação (UI), pois produz e consome informação seletivamente em todos os contextos teóricos e operacionais (LOUREIRO, 2008). Em que pese, é oportuno destacar que os museus são muito mais que organizações e/ou unidades de informação, ainda que isso seja em parte.

Logo, o desenvolvimento da pesquisa partiu do princípio de que o museu é uma organização com direitos e deveres e uma unidade de informação. Uma vez que, a informação no museu é trabalhada, mantida, organizada, mediada, transformada e compartilhada pelos profissionais que atuam nesses espaços, para a realização do processo museal, indistintamente da função que exercem.

A equipe interna dos museus, objeto de estudo desta pesquisa, é aquela ligada às funções de salvaguarda, comunicação e gestão do museu, incluindo os estagiários e terceirizados. Ela também é formada por profissionais dos serviços de limpeza, segurança, bolsistas e trabalhadores. Afinal, todos fazem parte da equipe do museu e de alguma forma lidam com o insumo informacional. Logo, sob o ponto de vista organizacional dos museus (gestão museológica)¹ e na perspectiva da dimensão informacional que norteia esses espaços e os fazeres museais, esta pesquisa, para fins de estudos e investigação, denomina todos os profissionais que atuam em museus como sendo profissionais da informação em museu. Essa denominação elaborada e defendida neste estudo se apoia na literatura dos campos científicos da Museologia e da Ciência da informação e em elementos

¹ A gestão museológica pode ser entendida como a administração dos sistemas de pesquisa, salvaguarda e comunicação do museu (BRUNO, ARRUDA, FRIGOLS, s. d.).

identificados em documentos de órgãos ligados a temática pesquisada, como uma maneira de promover a união das atividades museais de todos os profissionais que atuam nas instituições museológicas. Para a compreensão da referida denominação, foram resgatados Le Coadic (2004), a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), de 2021, e o Estatuto de Museus (2017) do ICOM².

Le Coadic (2004, 2004, p. 112) conceitua o profissional da informação como sendo:

As pessoas, homens [...] e mulheres, que adquirem informação registrada em diferentes suportes, organizam, descrevem, indexam, armazenam, recuperam e distribuem essa informação em sua forma original ou como produtos elaborados a partir dela (LE COADIC, 2004, p. 112).

Observa-se que o conceito proposto por Le Coadic (2004) pode ser associado às inúmeras atividades desenvolvidas pelos profissionais da informação em museu, no cumprimento das funções relacionadas ao saber-fazer das equipes. A Classificação Brasileira de Ocupações (2021) define o profissional da informação como sendo bibliotecário, documentalista e analista de informações (pesquisador de informações de rede). Entretanto, na descrição sumária relativa às funções do profissional de informação, a CBO explicita 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 a geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas.** Podem prestar serviços de assessoria e consultoria (BRASIL, 2021, p. 380, grifo nosso).

Nota-se que as funções definidas pela CBO estão dentro das atividades requeridas aos profissionais da informação em museu. Já o Estatuto de Museus do ICOM preconiza que profissionais da informação em museu incluem todo o pessoal dos museus e instituições que se qualificam como tal, além das pessoas que, a título profissional, tenham como atividade principal a prestação de serviços, conhecimentos e especialização para estes espaços e para a comunidade museológica (*STATUTES OF MUSEUMS*, 2017). Ressalta-se que o museu é uma organização, portanto, infere-se que a sua equipe de trabalhadores é formada por profissionais da informação, que são sujeitos organizacionais.

Santos *et al.* (2014) intensificam o debate ao afirmarem que os ambientes organizacionais são dotados de informação presente em todos os níveis hierárquicos, visando a auxiliar no desenvolvimento de processos, atividades e tarefas. Com isso, “toda e

² *Internacional Council of Museums* – ICOM. Criado em 1946 – 1947. Ao longo dos anos, o ICOM evoluiu de acordo com as necessidades dos profissionais de museus em todo o mundo, tendo em mente sua principal missão. Mais de 60 anos após a sua criação, a organização continua a representar a comunidade global de museus.

qualquer ação desenvolvida pelos sujeitos organizacionais estabelece direta ou indiretamente uma relação com a informação, esteja ela implícita ou explícita” (SANTOS *et al.*, 2014, p. 6). Isto posto, vale o esclarecimento de que os profissionais da informação em museu, ao trabalharem em um “sistema de informação”, composto por vários subsistemas, tais como as exposições, as reservas técnicas, entre outras”, com todas as atividades envolvidas, fazem ou deveriam fazer parte de um fluxo compartilhado de informações, que visam a assegurar a possibilidade de geração de produtos com qualidade (LOUREIRO, 2008, p. 27).

Nesse sentido, Santos e Valentim (2021, p. 203, 204) elucidam que, “no âmbito da informação [...], existe necessariamente o valor de troca e de uso da informação, uma vez que é somente no contexto de compartilhamento que surge o valor de uso”. Segundo as autoras, as questões de valor estão sempre relacionadas ao caráter social e contextual, perpassando, portanto, o ambiente organizacional (SANTOS; VALENTIM, 2021).

Não por acaso, Howard *et al.* (2016) defendem que um profissional que trabalhe com flexibilidade nos setores que compõem o patrimônio cultural, incluindo galerias, bibliotecas, arquivos e museus, deverá ter uma ampla compreensão de todos os setores, além de saber por que e como eles fazem o que fazem. Em outras palavras, trata-se de um profissional que tenha consciência de que trabalha em um ambiente de informação, cujo objetivo é manter e permitir o acesso e uso qualificado pelo público em geral à crescente quantidade de informações geradas dentro das instituições patrimoniais. Contudo, conforme Ray (2009) salienta, é importante os profissionais reconhecerem a informação como elemento central para o trabalho de todas as Unidades de Informação (UI's), sejam bibliotecas, arquivos e museus, bem como do gerenciamento de coleções ao engajamento com suas comunidades.

Ray (2009) anuncia que todas as instituições precisam de profissionais da informação que possam gerenciar e preservar os recursos digitais, trabalhando com colegas de sua própria instituição e de outras, sendo capazes de implementar ações de busca de informação em diversas bases de dados com o objetivo de atender às demandas do público, bem como implementar esforços para conhecer e sanar as necessidades informacionais deste público. Para desenvolver um perfil que possibilite a realização de tantas atividades, é indispensável que os indivíduos alocados nas UI's, em especial nos museus, desenvolvam suas habilidades individuais e profissionais (RAY, 2009).

Dib e Silva (2009) e Wenger (1999) reforçam que é fundamental que as competências de cada profissional estejam alinhadas à responsabilidade e ao comprometimento mútuo da equipe e dos resultados esperados pela organização. Por exemplo, em uma comunidade de prática, as pessoas, por meio do esforço mútuo, se envolvem em um processo de aprendizagem coletiva. Isto não é diferente ao contexto das

instituições museológicas e vale destacar que estes aspectos também são fundamentais, tornando imprescindível nos museus a criação de uma cultura de aprendizagem, em que “[...] ideias, regras, costumes, técnicas etc. são compartilhados [...]” (VERGUEIRO; CASTRO FILHO, 2007, p. 85). Há que ser acrescentado que tal compartilhamento permitirá que o conhecimento tácito de cada sujeito organizacional seja transformado em conhecimento explícito, coletivo, organizacional e integrado, passando a contribuir para a realização dos objetivos institucionais. Além disso, somente compartilhando as informações técnicas relativas aos fazeres museais é que os profissionais terão a possibilidade de reduzir suas necessidades de informação. Logo, o compartilhamento de informações contribuirá para minimizar tais necessidades.

Desse modo, a competência em informação pode contribuir com os profissionais da informação em museu de forma a minimizar suas necessidades informacionais. Dado que:

a competência em informação envolve reconhecer suas necessidades de informação, saber pesquisar corretamente e aprendizagem independente e autônoma. Ou seja, aprender a aprender; aprender a ler criticamente; aprender a manusear informações em diversos suportes, tendo em vista o excesso de informações e a oferta constante das tecnologias presentes no nosso dia a dia (FARIAS; SALES, s. d., p. 2).

Contudo, de acordo com Santos e Valentim (2021), dentro das organizações, caso dos museus, o valor de uso da informação encontra dificuldade de ser definido e compreendido, por não estar relacionado “[...] aos recursos materiais e humanos envolvidos na sua produção, visto que a informação só é considerada informação quando tem significado e é compreensível para um sujeito cognoscente” (SANTOS; VALENTIM, 2021, p. 204).

Deste modo, as diretrizes propostas pela competência em informação para a emancipação dos sujeitos (incluindo postura ética e responsável, pensamento crítico e criativo e o compartilhamento de informação), quando trabalhadas em um ambiente de aprendizagem coletiva, podem contribuir para o fortalecimento também das instituições museológicas e de sua equipe de colaboradores, na condição de um espaço de engajamento social, tanto interno (entre os membros da equipe), quanto externo (público visitante do museu).

A competência em informação e a comunidade de prática são processos educacionais coletivos e contínuos (WENGER, 1999; DUDZIAK, 2003; BELLUZZO; FERES 2015; MARQUES; SIMEÃO 2015; SANTOS *et al.*, 2015). O desenvolvimento destes processos está em concordância ao proposto por vários teóricos, filósofos e psicólogos da educação, entre eles, Comênios (1592-1670), Rousseau (1712-1778), Pestalozzi (1746-1827), Piaget (1896-1980), Vygotsky (1896-1934), Montessori (1870-1952) e Freire (1921-

1997), os quais afirmaram que o indivíduo só aprende fazendo; “ou seja, o conhecimento é uma construção ativa do sujeito, em uma interação com a realidade que o cerca em um desabrochar de suas potencialidades” (INCONTRI; BIGHETO, 2008, p. 107).

Entre esses renomados filósofos educacionais, destaca-se o pensamento de Montessori (1952 citado por ROHRS, 2010) e Piaget (1958) acerca do potencial humano. Para a educadora, objetiva-se almejar uma verdadeira e autêntica renovação e, então, o desenvolvimento do potencial humano é tarefa que deve ser entregue à educação. Segundo a autora, “o desenvolvimento é uma série de nascimentos sucessivos” (MONTESSORI, 1952, p. 16). Já em Piaget (1958), nota-se uma postura interacionista, a partir da relação entre desenvolvimento e aprendizagem. Neste sentido, Palangana (2015, p. 71) acrescenta que, segundo a Teoria Piagetiana, o conhecimento “seria constituído na interação do sujeito com o mundo externo: objetos e pessoas”.

Em vista disso, destaca-se que a competência em informação se insere na capacidade de os sujeitos organizacionais criarem novos significados a partir da informação. No contexto organizacional, a competência possibilita obter a informação correta, a fim de minimizar as incertezas, além de auxiliar na realização de uma varredura ambiental, pois a competência em informação facilita as mudanças e promove a inovação (MORAES; SILVA; DAMIAN, 2021).

A comunidade de prática, por sua vez, relaciona-se às pessoas (sujeitos organizacionais e informacionais) que compartilham uma preocupação ou paixão por algo que fazem e aprendem, como fazer melhor quando, onde interagem regularmente (LAVE; WENGER, 1991; WENGER, 1999; WENGER; MCDERMOTT; SNEYDER, 2002). Marty (2006a) Visser (2013), acrescentam que os profissionais da informação em museu não são apenas prestadores de serviços, mas, também, multiplicadores e colaboradores apaixonados.

A interação entre os indivíduos e a informação veiculada nos museus move estes espaços e, portanto, os profissionais da informação em museu devem estar atentos às possibilidades que este local pode oferecer no que diz respeito à organização e à difusão da informação (PADILHA; CAFÉ; SILVA, 2014).

Para isso, “[...] é fundamental que as pessoas envolvidas com as atividades em museus estejam conscientes do potencial informacional com o qual estão lidando”, pois as práticas informacionais, pensadas como processos resultantes de uma ação socialmente compartilhada, por meio de autonomia e criticidade pelos sujeitos, deixam de ser meramente veículo de ideologias (SOUZA, 2009, p. 7; GOUVEIA JÚNIOR, 2014). Inclusive, Morris (2019) reforça que os líderes de museu precisam investir na equipe e se concentrar em maneiras de incentivar o crescimento pessoal e profissional de sua força de trabalho, enquanto estes colaboradores precisam permanecer flexíveis em suas expectativas.

Por fim, um ponto destacado por Marquetis (2014) faz referência à competência em informação atinente à educação de usuários e competência e habilidades necessárias ao bibliotecário para desenvolver com eficácia suas atividades. Contudo, vale lembrar que este estudo enfoca a competência em informação especificamente nos profissionais da informação em museu porque, em conformidade com a Carta de Marília sobre a competência em informação (2014)³, foi estabelecida “a necessidade da existência de políticas públicas que favoreçam a ampliação e a consolidação da competência em informação; ação dos centros formadores em diferentes áreas, níveis e contextos educacionais [...]” (BELLUZZO, 2018a, p. 25).

Entretanto, Gazzola *et al.* (2020) argumentam que a competência em informação é uma temática que abrange diversas profissões e setores econômicos, além de poder ser aplicada em todo e qualquer setor da sociedade. Neste caso, o tema se configura como uma base de estudos que contribui para o ser humano compreender a complexidade da informação, evoluindo na maneira de se pensar e de agir, em virtude de a competência em informação se centrar no aprendizado, capacitando as pessoas em todos os caminhos da vida.

Diante do exposto, a seção a seguir apresenta o problema do presente estudo.

1.2 O problema do estudo

Em razão das mudanças, expectativas e necessidades apontadas pela sociedade da informação, os museus se encontram frente ao desafio de se firmarem como uma instituição que promove o engajamento social. Sua missão atual não está imbricada apenas em preservar vestígios do passado e comunicá-los à sociedade. Hoje, esta instituição secular representa um espaço híbrido de relações, agente de inovação e transformação, voltado à prática do diálogo e da mobilidade, polivalente, lugar de resistência, dissidência e ruptura, peças-chave para a harmonização social e compreensão do mundo (FRANCO, 2019). Além destes atributos apontados por Franco (2019), resgata-se as afirmativas de Scheiner (2008) e Nascimento Júnior (2009) que caracterizam o museu como uma agência cultural, um agente de mudança social e de desenvolvimento. Para Lima e Koptcke (2018), os museus são, por excelência, espaços privilegiados para trocas de diferentes e significativas experiências, um domínio plural de ações de informação e *locus* de intervenções intencionais destas ações. Nesse viés, Scheiner (2008) complementa que os museus, hoje, são ou deveriam ser entendidos como fenômenos, processos, livres, plurais, em permanente e continuada mutação.

³ Carta de Marília, em 2014, tido como o terceiro marco histórico nacional da competência em informação realizado na cidade de Marília, no estado de São Paulo (CARTA...,2014).

As instituições museológicas são guardiãs de um patrimônio tangível e intangível inestimável, sendo imprescindível fazer uma análise de como melhor organizá-lo para, com isso, disponibilizar informações para a sociedade (JOSEPH, 2014). Franco (2019, p. 20) caracteriza e apresenta a contribuição da instituição museológica para a sociedade:

Os museus podem ser espaços de reflexão, vocacionados a despertar a capacidade crítica, de percepção do outro, o valor do conhecimento e as múltiplas formas possíveis de convivência humana. São organizações abertas à cocriação, à fruição compartilhada (FRANCO, 2019, p. 20).

Em vista disso, pensar no que os museus podem ser e realizar com a sociedade traz à tona que, para almejar tamanha condição, urge ter-se uma gestão museológica eficaz, que congregue esforços em eliminar do museu formas intuitivas e amadoras na realização do trabalho presente em algumas instituições (BERNIS, 2012). A gestão museológica é uma das áreas de estudo do campo científico da Museologia, a qual atua em toda a organização do museu, por exemplo, no aprimoramento de seu *staff*. Para tanto, cabe aos gestores compreender o museu como um espaço vocacionado para o diálogo e a interação social de sua equipe. Um espaço de reflexão para o despertar da capacidade crítica, a percepção do outro, o valor do conhecimento e as múltiplas formas possíveis de convivência humana, com cocriação, por meio de ações compartilhadas.

Nessa perspectiva, Silva (2011) aponta que os museus, na condição de espaço cultural, abundante de conhecimento e de saberes, a serviço da comunidade, devem ser também utilizados como locais para a aprendizagem de seu público interno de trabalhadores. A autora usa como exemplo o programa Consciência Funcional, desenvolvido pela Pinacoteca do estado de São Paulo, por meio de ações educativas realizadas internamente com seus funcionários, cuja finalidade reside em:

[...], estabelecer um diálogo constante com os funcionários dos diversos núcleos do museu, ampliando sua percepção dos diferentes trabalhos desenvolvidos dentro da instituição e sobre a natureza da própria instituição (SILVA, 2011, p. 6).

Já Figurelli (2013a) salienta que as instituições museológicas precisam olhar também para o seu público interno com o intuito de perceber sua equipe como público e envolvê-la na realidade que permeia os museus, afirmando que a missão maior da instituição é trabalhar para as pessoas e com as pessoas. Trabalhar com pessoas envolve o uso dos recursos informacionais, dado que, na condição de uma UI, o museu e seus profissionais de informação trabalham com este insumo, fundamental para o processo de tomada de decisão e para a realização de todas as ações pelas quais perpassa a organização museal (CENDÓN, 2003; BORGES, SOUZA, 2003; MARCIAL, 2017). Portanto, “é ao aprimorar seus mecanismos de transferência interna e externa de informação que esses espaços encontram a possibilidade para o cumprimento pleno de seus objetivos e metas” (LOUREIRO, 2008, p. 27). Logo, por consequência, os profissionais da informação

em museu podem desenvolver a competência em informação acerca do insumo informação. Por esse motivo, a competência em informação e a comunidade de prática como processos de aprendizagens coletivas podem contribuir para despertar os comportamentos educacional e social dos trabalhadores. De acordo com Delors (2001, p. 94):

Os empregadores substituem cada vez mais, a seu ver, a ideia de competência material pela exigência de uma competência que se apresenta como uma espécie de coquetel individual, combinando a qualificação, em sentido estrito, adquirida pela formação técnica e profissional, o comportamento social, a aptidão para o trabalho em equipe, a capacidade de iniciativa, o gosto pelo risco (DELORS, 2001, p. 94).

Em vista disso, o problema de pesquisa se apresenta com a seguinte pergunta de pesquisa: **Como se relacionam os profissionais da informação em museu, na prática diária do trabalho, no que se refere a necessidade, o uso e o compartilhamento da informação, alusivos aos fazeres museológicos?**

Visto dessa maneira e para elucidar a questão e a pressuposição, explana-se, na próxima seção, a justificativa do estudo.

1.3 Justificativa do estudo

Em concordância com Matos (2014, p. 95), “[...] o museu e o discurso museológico⁴ são conhecimentos e, por isso, uma construção”, logo, são desenvolvidos por diversos atores organizacionais. E, em tal caso, é necessário que estes atores sejam bem-informados e capacitados para resolver possíveis conflitos que possam ocorrer, assumindo seu papel de apoio em todo o processo.

Conforme elucidam Lima e Koptcke (2018), é imprescindível a adoção de estratégias de planejamento que desenvolvam e tenham em sua base a participação, a interação entre os setores do museu e destes – para além do educativo – com o público, objetivando a abertura de espaços, oportunidades e leituras por parte dos frequentadores. As estratégias de planejamento implicam buscar uma formulação concreta das necessidades institucionais (BRUNO; ARRUDA; FRIGOLS, s. d.).

Nesse sentido, Loureiro (2008) coloca que todas as áreas que compõem os museus “[...] não podem e não devem ser mônadas dissociadas de seu arcabouço organizacional. Todo e qualquer ambiente museológico deve inscrever-se em uma permanente e necessária troca e interpenetração de seus produtos por intermédio dos sistemas de informação” (LOUREIRO 2008, p. 27).

⁴ Discurso museológico ou lógica museal: Lógica na qual opera a instituição. Forma de estruturação de uma instituição museológica e a relação entre seus setores e as ações (BRUNO; ARRUDA; FIGOLS, s. d.).

Logo, diante disso, o sujeito organizacional precisa ter ou desenvolver novas habilidades adequadas, com a finalidade de absorver informações, assim como saber de quais outras informações ele pode precisar durante o processo e como encontrá-las efetivamente para entendimento próprio e, conseqüentemente, para o compartilhamento. Ademais, ele deve estar ciente das responsabilidades que o acesso e o uso destas informações acarretam (DEL MASSA; DAMIAN; VALENTIM, 2018).

Os museus foram e continuarão a ser importantes para a sociedade. Em razão disso, eles necessitam permanecer relevantes no século XXI. Tais reflexões podem ser observadas na definição de museu, ainda que alternativa, do *International Council of Museums (ICOM)*, em sua 139ª sessão realizada na cidade de Paris, no ano de 2019:

Os Museus são espaços democratizantes, inclusivos e polifônicos, orientados para o diálogo crítico sobre o passado e o futuro. Reconhecendo e lidando com os conflitos e desafios do presente, detêm, em nome da sociedade, a custódia de artefatos e espécimes. Por eles são preservadas diversas memórias para as gerações futuras, garantindo a igualdade de direitos e de acesso ao patrimônio a todas as pessoas. Os museus não têm fins lucrativos. São participativos e transparentes; trabalham em parceria ativa com e para diversas comunidades na aquisição, conservação, investigação, interpretação, exposição e aprofundamento dos vários entendimentos do mundo, com o objetivo de contribuir para a dignidade humana e para a justiça social, a igualdade global e o bem-estar planetário (INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS, 2019, *on-line*, tradução nossa)⁵.

O ICOM, que traz a definição acima, é responsável por pesquisar, estudar e disseminar a base teórica da museologia como uma disciplina científica independente, analisando criticamente as principais tendências da museologia contemporânea. Criado em 1977, é composto por membros de todos os continentes que lidam com funções específicas relacionadas a museus e a seu papel social. Ano após ano, o *Internacional Committee For Museology (ICOFOM)/Comitê Internacional para a Museologia*⁶ organiza reuniões científicas e acadêmicas em diferentes países para garantir um intercâmbio significativo entre nossos profissionais em todo o mundo (INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS, 2019).

Embora não seja o objetivo deste estudo, é digno de nota destacar que está em plena discussão qual deve ser a definição de museu (função). Teóricos de várias partes do

⁵*Museums are democratic, inclusive and polyphonic spaces, oriented towards critical dialogue about the past and the future. Recognizing and dealing with the conflicts and challenges of the present, they hold, in the name of society, the custody of artifacts and specimens. They preserve several memories for future generations, guaranteeing equal rights and access to heritage for all people. Museums are not for profit. They are participatory and transparent; work in active partnership with and for diverse communities in the acquisition, conservation, research, interpretation, exhibition and deepening of the different understandings of the world, with the objective of contributing to human dignity and social justice, global equality and well-being planetarium (ICOM, 2019, on-line).*

⁶ Este Comitê Internacional é responsável por pesquisar, estudar e disseminar a base teórica da museologia como uma disciplina científica independente, analisando criticamente as principais tendências da museologia contemporânea. Criado em 1977, é composto por membros de todos os continentes que lidam com funções específicas relacionadas a museus e a seu papel social. (INTERNATIONAL COMMITTEE FOR MUSEOLOGY, 2020, *on-line*).

mundo têm realizado diversos encontros *on-line* para debater sobre o assunto em questão. O que se tem até o presente momento é o resultado do relatório produzido pelo *International Council Of Museums* (2021), com a compilação e a análise das respostas enviadas por comitês de todo o mundo.

Diante de tamanha responsabilidade acerca da função dos museus para a sociedade, é imprescindível que eles continuem trabalhando para sua sustentabilidade e evolução de forma a enfrentar novos desafios que surgem, demandados pela sociedade da informação⁷, cada vez mais conectada aos aparatos tecnológicos, quase que em tempo integral, tornando-a seletiva diante das mais diversas formas de entretenimento e fruição. A sociedade tem exigido:

[...] cada vez mais dos museus, e a criação e manutenção deles não pode mais acontecer como algo quase espontâneo, mas como processo **altamente profissional**, planejado, avaliado e em conexão com os avanços do campo científico ao qual estão ligados por definição, a Museologia (CÂNDIDO, 2013, p. 44, grifo nosso).

De acordo com Ferreira (2003, p. 45):

Na era da informação, os profissionais da informação são essenciais ao efetivo funcionamento das organizações do conhecimento. Ressaltando mais uma vez que, estes profissionais, ao atender prontamente às necessidades de informações críticas, possibilitam que a informação atue como uma vantagem competitiva para essas organizações (FERREIRA, 2003, p. 45).

Tal pensamento implica o museu repensar suas estratégias de ações como forma de atender às expectativas do público, bem como da sociedade. Um bom exemplo para este realinhamento estratégico, em que a informação atue como vantagem competitiva para o museu, se assenta no trabalho executado pela equipe dos seus profissionais. Para tanto, o museu deve possuir como política principal:

[...] priorizar a articulação entre as diferentes áreas. Desta forma, não haveria divisão entre os setores, todos estariam articulados entre si, bem como suas ações, estando todos voltados para o caráter educativo. O que retoma a ideia de articulação solidária (LIMA; KOPTCKE, 2018, p. 229).

Neste sentido, o Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM)⁸, na cartilha intitulada “Recomendação referente à proteção e promoção dos museus e coleções, sua diversidade e seu papel na sociedade”, lançada em 2017, dentro do tópico que trata das políticas funcionais, declara no item 31 que:

⁷ Sociedade da informação ou sociedade contemporânea qualificada é a sociedade na qual o fenômeno informação tornou-se mais presente na vida das pessoas, significando que sua área de ação e atuação cresce cada vez mais. Sua característica marcante não se liga apenas a apropriação da informação e do conhecimento pela sociedade, mas, para além disso, se insere na transformação de ambos em força produtiva.

⁸ O IBRAM é uma autarquia vinculada ao Ministério do Turismo. Foi criado pela Lei nº. 11.906, de 20 de janeiro de 2009, com a finalidade, entre outras, de promover e assegurar a execução de políticas públicas para o setor museológico, contribuindo para a organização, gestão e desenvolvimento de instituições museológicas e seus acervos (BRASIL, 2009).

A cooperação dentro dos setores de museus e instituições responsáveis por cultura, patrimônio e educação é uma das formas mais efetivas e sustentáveis de proteger e promover os museus, sua diversidade e seu papel na sociedade (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2017a, p. 9).

O *Institute of Museum and Library Service* (2009) afirma que o sucesso na sociedade de hoje exige dos profissionais que atuam em uma UI a alfabetização em informação, o espírito de autoconfiança e uma forte capacidade de colaborar, comunicar-se efetivamente e resolver problemas. Enfatiza, ainda, que as bibliotecas e museus estão bem equipados para construir as habilidades que os americanos precisam no século XXI. Em razão disso, Trant (2009) destaca que esses profissionais precisam ter capacidade de se adaptar e mudar, de crescer no trabalho, enfrentar desafios com entusiasmo, continuar aprendendo, dominar novas tecnologias, trabalhar em equipe e resolver problemas criativamente em momentos de diversidade e escassez.

Entretanto, ao analisar as afirmativas acima e comparando-as com a realidade de algumas instituições museológicas no Brasil, observa-se que existem pontos de melhorias a serem desenvolvidos no perfil dos trabalhadores. O desenvolvimento da competência em informação nos profissionais da informação em museu, fundamentalmente no uso e no compartilhamento de informações, pode contribuir para o alcance da missão institucional de cada museu, qual seja: colocar-se a serviço da sociedade e ajudar no seu avanço.

Dito isso, inicialmente, a pesquisa se justifica pelas contribuições à literatura sobre a temática, uma vez que se observou na literatura nacional e internacional poucos estudos empíricos que discutem os profissionais que trabalham em museus como força de trabalho, sua definição e a evolução do profissionalismo (MARTY, 2007; HOWARD *et al.*, 2016; JENSEN 2019). A ausência de pesquisas desta temática reforçou também que esta investigação, certamente, traz ainda contribuições para o desenvolvimento das equipes internas dos museus ao oferecer reflexões necessárias aos gestores e tomadores de decisão nas instituições museológicas.

Tal fato foi constatado recentemente no Seminário Internacional de Museus e Museologia na América Latina.⁹ Observou-se, neste evento, que, dos nove trabalhos aprovados e apresentados no *Workshop* do Programa de Pós-Graduação em Museologia e Patrimônio (PPG-MUS), juntamente com o ICOFOM e o Subcomitê de Teoria Museológica para a América Latina e o Caribe (ICOFOM/LAM), no subtema a qualificação profissional, apenas um artigo, denominado “Competência em informação e sua relevância para os

⁹ Seminário Internacional de Museus e Museologia na América Latina: compartilhando ações para a pesquisa, a qualificação profissional e a valorização de estratégias inclusiva. Evento organizado pelo programa de Pós-Graduação em Museologia e Patrimônio (PPGMUS), da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). O Seminário ocorreu entre os dias 2 e 8 de março de 2020, na cidade do Rio de Janeiro.

profissionais da informação em museu”, da discente e pesquisadora da presente tese, foi enviado e apresentado no referido Seminário.

Dessa forma, a temática é de importância significativa para o desenvolvimento do perfil dos trabalhadores de museus, reforçando a necessidade de que o assunto seja objeto de pesquisa e de discussão no âmbito dos Programas de Pós-Graduação e nos eventos científicos da área de Museologia. Ainda que Hakamies (2017) indague que o profissional da informação em museu seria coisa do passado, refletir sobre o pessoal de museu ideal e suas práticas pode ser fundamental para o trabalho de construção da identidade profissional (HAKAMIES, 2017).

Le Coadic (2004) coloca que “[...], a informação é um conhecimento inscrito (registrado) em forma escrita (impressa ou digital), oral ou audiovisual, em um suporte. A informação comporta um elemento de sentido” (LE COADIC 2004, p. 4). Para Robredo (2003), ela é uma propriedade fundamental do universo, a qual pode ser gerada, redescoberta ou extraída a partir de conhecimentos existentes (humanos), de registros informacionais, que, quando codificada, pode ser armazenada, preservada, reproduzida, processada, organizada, recuperada e reorganizada. Já Silva (2006) explica que a “[...], informação é um fenômeno social e humano que compreende tanto o dar forma às ideias e às emoções (informar), como a troca, a efetiva interação dessas ideias e emoções entre os seres humanos comunicar” (SILVA 2006, p. 150).

Para Silva (2006), cuja área de estudo é a Ciência da Informação, trata-se de uma ciência trans e interdisciplinar, pois está dotada de um corpo teórico-metodológico próprio. Em Griffith (1980 citado por CAPURRO, 2003), a Ciência da Informação tem como objetos de estudo a produção, a seleção, a organização, a interpretação, o armazenamento, a recuperação, a disseminação, a transformação e o uso da informação. Todavia, Smit (2012) aponta que a simples disponibilização da informação não equivale ao exercício de informar. Seria necessário, também, criar-se condições adequadas para a construção do conhecimento, visto que, nesse contexto, a informação é registrada e institucionalizada e, como eixo central das transformações na sociedade, ela tem valor estratégico para modificar realidades e transformar vidas (BELLUZZO; FERES; VALENTIM, 2015).

Sob essa perspectiva, o objeto de estudo desta pesquisa se apoia na Ciência da Informação e na Museologia como áreas do conhecimento, uma vez que a competência em informação é uma das temáticas amplamente estudadas e investigadas na Ciência da Informação:

[...], e tem sido estudada a fim de compreender o processo que possibilita ao indivíduo compreender suas necessidades de informação e saber buscá-las, avaliá-las e usá-las para suprir tais necessidades informacionais (SILVA *et al.*, 2020, p. 5).

Com isso, a tese se justifica em apresentar a competência em informação com o intuito de alavancar as ações que levam em conta o insumo informação na prática diária do trabalho, de forma a contribuir na busca, na apropriação, na recuperação, no tratamento, na mediação e no compartilhamento da informação.

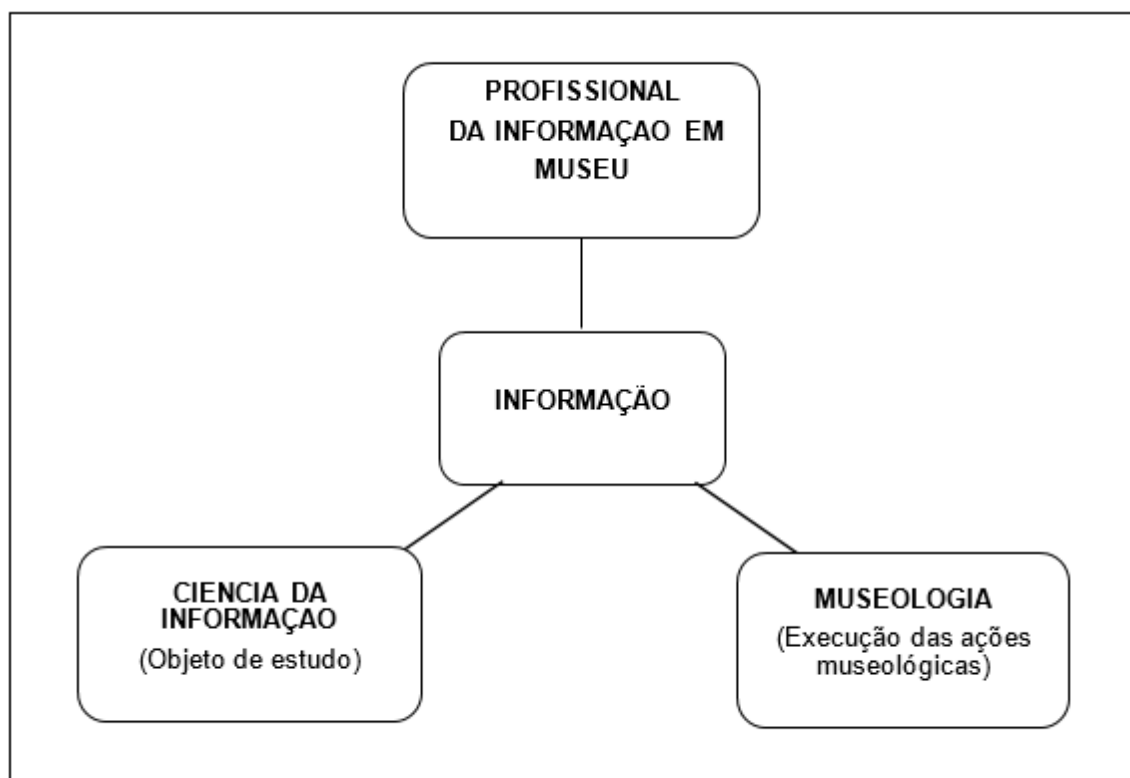
Enquanto área de conhecimento, a Museologia é constituída por diretrizes e pressupostos teóricos que contribuem com a organização da instituição museológica. Além disso, percebe-se a Museologia como uma articuladora de equipes interdisciplinares, voltada para a comunicação e a gestão da informação gerada em outras áreas do conhecimento. Isso não significa que a Museologia por si só não produza conhecimento novo, “[...], mas que esse conhecimento deva ter como interesse a mediação de grupos de trabalhos interdisciplinares envolvidos em processos de comunicação e gestão da informação [...]” (CÂNDIDO, 2009, p. 4). Assim, é crucial estudar os profissionais da informação em museu e analisá-los sob a ótica da informação e suas necessidades de informação, foco da presente pesquisa, demonstrando sua relevância para a área de Museologia.

Como já citado, a instituição museológica é uma unidade de informação; assim, a informação antecede o trabalho do profissional da informação em museu, sendo, portanto, necessário criar condições acertadas para seu manuseio e sua partilha. De acordo com Araújo (2014):

Informação, nessa perspectiva (é aquele presente nas abordagens contemporâneas da CI), é um conceito que perpassa todo esse processo. Tem origem na produção de registros materiais e se prolonga nas atividades humanas (incluindo aí as museológicas) sobre esses registros. Mas é ainda mais ampla do que isso: é tudo aquilo que envolve essa ação humana a partir do primeiro registro, do primeiro ato de “in-formar”. Parte da ação humana comum, cotidiana, de apreender o mundo e produzir registros materiais desse processo; chega às instituições e procedimentos técnicos criados especificamente para intervir junto a estes registros; e os ultrapassa nos mais diversos usos, fluxos, apropriações, contextos. Dada sua amplitude, surge com grande potencial de permitir o estudo (a partir de uma perspectiva informacional) dos processos museológicos, vindo ao encontro das perspectivas contemporâneas da Museologia [...] (ARAÚJO, 2014, p. 24)

A Figura 1 ilustra, objetivamente, a informação nos dois campos científicos e sua inserção no objeto de pesquisa:

Figura 1 – A informação no objeto de pesquisa



FONTE: Elaborado pela autora.

Para a professora e curadora do Museu Paulista da Universidade de São Paulo (USP), Solange Ferraz de Lima, a qualidade da informação disseminada nos museus é algo que eles têm enfrentado, uma vez ela que antecede o sistema de distribuição (LIMA, 2014). A mesma preocupação é observada por Santos *et al.* (2014, p. 9), ao explicarem que o desafio consiste em como serão selecionadas e filtradas as informações relevantes para o uso dos profissionais de informação. Sendo assim, o profissional da informação em museu necessita desenvolver a competência em informação visto que a informação é o objeto de trabalho dos profissionais que atuam em UI's, conforme declaram Santos e Yafushi (2014).

Para além disso, Santos (2008), solicita aos profissionais de museu que

[...] olhem para o museu e para além do museu, que com o patrimônio cultural e a partir da reflexão e da ação sobre o patrimônio cultural, possam ser sujeitos da História, promover a atuação de outros sujeitos, possibilitando a construção e a reconstrução de múltiplos patrimônios culturais, visando ao desenvolvimento social e ao exercício da cidadania, que o fazer museológico produza conhecimento e esteja impregnado de vida, paixão, desejos, sonhos, troca, objetividade e subjetividade, em permanente abertura para avaliar os processos museais e para a autoavaliação, que estejam preparados para atuar nos museus e fora deles e que busquem constantemente a qualidade formal e a qualidade política,

assumindo o compromisso social e o exercício da cidadania (SANTOS, 2008, p. 27-28).

Dito isto, Shipp (2016) esclarece que os indivíduos têm a responsabilidade de melhorar suas habilidades e conhecimentos, mas os gestores devem ser realistas quanto à sua participação. O desenvolvimento de habilidades e de conhecimentos contribui para a empregabilidade de um indivíduo, no entanto, o autor alerta que as qualificações de treinamento técnico por si só não são suficientes, elas devem ser acompanhadas de uma educação profissional, ampla, sólida e continuada.

O pensamento de Shipp (2016) pode ser relacionado com a *Pampaedia*¹⁰ de Comênio (1971), “que significa ensinar tudo a todos” (INCONTRI; BIGHETO, 2008, p. 106). Essa reflexão, dentro das instituições museais junto à sua equipe, significa o direito de todos os profissionais terem acesso ao conhecimento integral da instituição. E uma das possibilidades de atingir este direito, segundo a concepção Vygotskyana, é por meio da interação social dos indivíduos (IVIC, 2010), ou a Freireana, que defende o diálogo como meio para a libertação dos sujeitos (BEISIEGEL, 2010). Em outros termos, os teóricos mencionados acima defendem a aprendizagem coletiva e continuada e a interação social. Piaget (1958, p. 28) também partilha desse pensamento, e de acordo com a Teoria do Educador:

Temos confiança no valor educativo e criador das trocas objetivas. Pensamos que as informações mútuas e a compreensão recíproca de pontos de vista diferentes são formadoras das verdades. Defendemo-nos da miragem das verdades gerais para crer nesta verdade concreta e viva que nasce da livre discussão e da coordenação laboriosa de perspectivas distintas, às vezes, contrárias (PIAGET, 1958, p. 28).

Esses apontamentos ora apresentados são importantes, pois o conhecimento, a habilidade para aprender coletivamente, as informações que são usadas no processo de tomada de decisão, o talento dos colaboradores e toda uma nova categoria de ativos passam a ser mais importantes na avaliação de uma empresa (FERREIRA, 2003).

Por tudo isso, atestam-se os profissionais da informação em museu como objeto de investigação deste trabalho.

Espera-se que o presente estudo possa contribuir para um crescimento ainda maior do campo dos museus, além de tentar promover uma aproximação das instituições museológicas com as áreas científicas da Ciência da informação e da Museologia.

Ressalta-se que os procedimentos metodológicos da pesquisa partiram de uma revisão sistemática da literatura, criação do instrumento de pesquisa e criação de categorias analíticas baseadas nas dimensões da competência em informação dos dados coletados, as

¹⁰ *Pampaedia*: educação universal. Para o teólogo do século XVII, Comênio é a arte de implantar a sabedoria nas mentes, nas línguas, nos corações e nas mãos de todos os homens. Contudo, para que alcance este ideal se faz necessário educar todos os homens, em todas as coisas, na integralidade (COMÊNIO, 1971; PIAGET, 2010).

quais sejam: categoria de dimensão técnica da competência em informação, categoria de dimensão estética da competência em informação, categoria de dimensão ética da competência em informação e a categoria de dimensão política da competência em informação. A seleção da amostra para a realização da pesquisa com os profissionais da informação em museu foi extraída da plataforma MUSEUSbr do Instituto Brasileiro de Museus. A ambiência da pesquisa ocorreu em todos o Estado de Minas Gerais, por meio das 12 mesorregiões que o compõe.

Assim, na próxima seção, estão listados os objetivos geral e específicos da presente pesquisa.

1.4 Objetivos

Essa investigação tem como objetivo geral compreender a competência em informação que o profissional da informação em museu possui e aquela que lhe é necessária, buscando atenuar sua necessidade de informação acerca do uso e do compartilhamento da informação nos fazeres museológicos durante a prática diária do trabalho.

Como parte para a obtenção do objetivo geral, são elencados como objetivos específicos:

- 1) Discutir a partir da literatura a competência em informação e suas dimensões no tocante às atividades executadas pelos profissionais da informação em museu;
- 2) Identificar as necessidades de informação dos profissionais da informação em museu, a partir das dimensões da competência em informação técnica, estética, ética e política;
- 3) Averiguar se as instituições pesquisadas trabalham com sua equipe, seguindo os princípios de uma comunidade de prática (mediação e compartilhamento da informação - aprendizagem coletiva e continuada – infoeducação-colaboração); e
- 4) Propor uma matriz de competência em informação para a execução das atividades museológicas junto aos profissionais e à gestão dos museus.

Com os objetivos específicos detalhados acima, é apresentada, na próxima seção, a estrutura geral da tese.

1.5 Estrutura e esquema da tese

A tese está organizada em 6 (seis) capítulos: **Introdução**; **Fundamentação teórico-conceitual**; **Metodologia**; **Apresentação, análise e discussão dos resultados**; **Considerações finais** e; **Referências**.

O capítulo um, **Introdução**, compreende a contextualização e a apresentação do estudo, sendo composta por **cinco seções**: Contextualização do estudo (**seção 1.1**); Problema do estudo (**seção 1.2**); Hipótese e Justificativa, em que são indicadas as razões para a investigação (**seção 1.3**); Objetivos, em que se apresenta o objetivo geral e os específicos (**seção 1.4**); e, por fim; a presente seção, Estrutura e esquema da tese, que traz o plano geral da tese.

O capítulo dois, **Fundamentação teórico-conceitual**, explana a conjuntura política, econômica e histórico-social do objeto de pesquisa, estruturado em **sete seções**: Museu, dos gabinetes de curiosidade às agências de representatividade cultural (**seção 2.1**); Museologia, a ciência dos museus e dos novos processos museais (**seção 2.2**); Profissional da informação em museu (**seção 2.3**), composta da subseção 2.3.1, em que são apresentados o conceito, a importância e a legislação e da subseção 2.3.2, com os aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais que envolvem o trabalho dos profissionais da informação em museu na sociedade atual; Informação, objeto de estudo da Ciência da Informação (**seção 2.4**), dividido na subseção 2.4.1 com o conceito de informação, na subseção 2.4.2 com a informação no museu, na subseção 2.4.3 com importância da mediação da informação entre os profissionais do museu e na subseção 2.4.4 com a necessidade de informação destes profissionais; Competência (**seção 2.5**), compreendida na subseção 2.5.1 com o conceito de competência e na subseção 2.5.2 com o desenvolvimento de competência do profissional da informação em museu; Competência em informação (**seção 2.6**), composta da subseção 2.6.1, com o conceito histórico da competência em informação, e da subseção 2.6.2, com as dimensões da competência em informação; Comunidade de prática, interação social (**seção 2.7**), dividida na subseção 2.7.1, com o conceito de comunidade de prática, na subseção 2.7.2, com a aprendizagem organizacional, e na subseção 2.7.3, com as aprendizagens de práticas educacionais, coletivas e continuadas para o desenvolvimento das ações museais e informacionais.

O capítulo três, **Metodologia**, apresenta o percurso metodológico para a realização da pesquisa, dividido em **quatro seções**: Caracterização do estudo (**seção 3.1**), contemplando as características gerais da pesquisa, na subseção 3.1.1, os sujeitos e o ambiente da pesquisa na subseção 3.1.2, a amostragem representativa, na subseção 3.1.3, os procedimentos metodológicos da pesquisa, na subseção 3.1.4, e os aspectos éticos e legais, na subseção 3.1.5; Revisão Sistemática de Literatura (**seção 3.2**), que contempla a

apresentação desta Revisão Sistemática na subseção 3.2.1, seguida da expressão de busca para sua realização na subseção 3.2.2, das bases de dados e periódicos de Museologia pesquisados na subseção 3.2.3 e, por fim, a etapa de sua condução na subseção 3.2.4; A criação do instrumento para a coleta de dados – Questionário (**seção 3.3**), composta da subseção 3.3.1, que apresenta a criação e a aplicação do questionário, e da subseção 3.3.2, que traz o padrão informacional gerado e sua abrangência; Apresentação das categorias de análise dos dados coletados (**seção 3.4**), compreendendo a subseção 3.4.1, com Categoria Dimensão técnica da competência em informação, a subseção 3.4.2, com a Categoria Dimensão estética da competência em informação, a subseção 3.4.3, com a Categoria Dimensão ética da Competência em Informação, e a subseção 3.4.4, com a Categoria Dimensão política da Competência em Informação

O capítulo quatro, **Apresentação, análise e discussão dos resultados**, apresenta as análises e discussões dos resultados alcançados com o estudo, dividido em **seis seções**: Estudos selecionados com a Revisão Sistemática de Literatura (**seção 4.1**); Análise geral da pesquisa (**seção 4.2**); Análise dos dados sociodemográficos (**seção 4.3**); Análise e discussão dos resultados pela ótica das categorias de dimensão da competência em informação (**seção 4.4**), dividida na subseção 4.4.1, com a análise da Categoria Dimensão técnica da competência em informação, na subseção 4.4.2, com a análise da Categoria Dimensão estética da competência em informação, na subseção 4.4.3, com a análise da Categoria Dimensão ética da Competência em Informação, e na subseção 4.4.4, com a análise da Categoria Dimensão política da Competência em Informação; Análise dos relatos livres dos participantes da pesquisa (**seção 4.5**), composta pela subseção 4.5.1, com a apresentação e categorização dos relatos, e pela subseção 4.5.2, com a Análise e discussão de alguns participantes da pesquisa; e Apresentação dos produtos gerados com a pesquisa (**seção 4.6**).

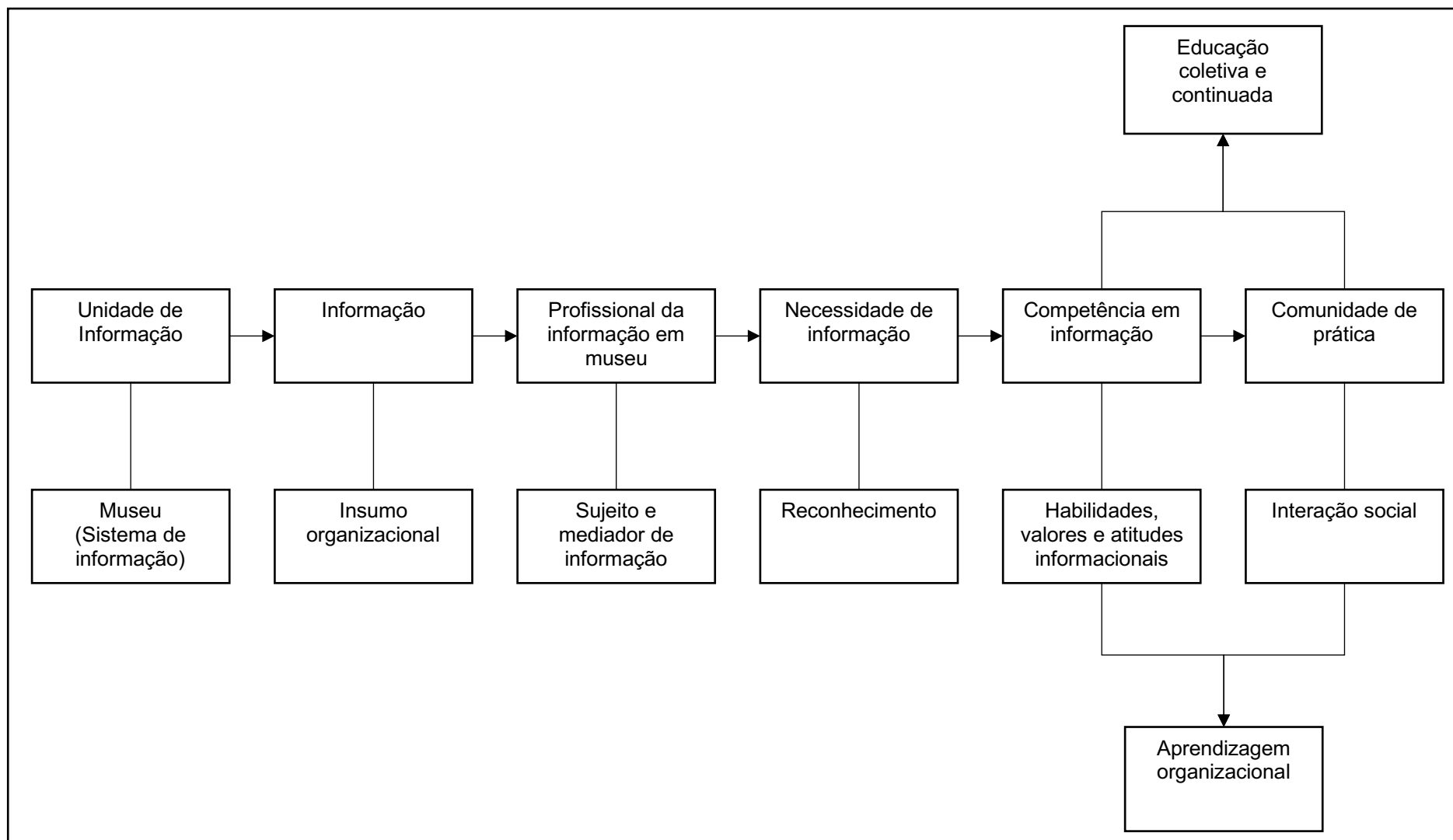
O capítulo cinco, **Considerações finais**, traz os apontamentos e reflexões finais inerentes à investigação.

Em seguida, após o capítulo seis, estão as **Referências**, que trazem as fontes dos documentos consultados para a escrita da tese.

Por fim, encontram-se os apêndices criados para a realização da pesquisa e os anexos da tese.

Mediante o exposto, a Figura 2, a seguir, apresenta o esquema da tese e ilustra como o profissional que trabalha em museu tem necessidade de informação:

Figura 2 – Esquema da tese



FONTE: Elaborado pela autora.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

Neste capítulo, é exposta a fundamentação teórico-conceitual e apresentada a conjuntura político-econômica e o histórico-social que dão suporte à realização desta investigação. O capítulo está estruturado em **sete seções**, a saber: **1)** Museu, dos gabinetes de curiosidade às agências de representatividade cultural (seção 2.1); **2)** Museologia, a ciência dos museus e dos novos processos museais (seção 2.2); **3)** Profissional da informação em museu (seção 2.3); **4)** Informação, objeto de estudo da Ciência da Informação (seção 2.4); **5)** Competência (seção 2.5); **6)** Competência em informação (seção 2.6); **7)** Comunidade de prática, interação social (seção 2.7).

2.1 Museu – dos gabinetes de curiosidade às agências de representatividade cultural

Ao longo da história, o museu tem acompanhado várias transformações que ocorreram na sociedade. Transformações essas que, muitas das vezes, afetaram a própria instituição, fazendo com que ela revisse seu papel, significado e importância. De modo geral, como explica Suano (1986), são as grandes coleções principescas e reais do Renascimento que vão dar origem ao museu de hoje. Sendo os Gabinetes de Curiosidade, com predominância dos espécimes de história natural – naturalia e as Câmaras das Maravilhas, produtos de uma nova maneira de ver o mundo e uma busca de maior racionalização (CÂNDIDO, 2013, p. 30). Esses espaços ou galerias dos palácios eram onde ficavam as coleções dos reis e príncipes da Europa no século XVIII. Tais ambientes estavam destinados à guarda da coleção particular, os quais eram visitados por pessoas ilustres, onde reis e príncipes exibiam objetos raros, resultante das viagens de seus representantes legais, que, além de explorar outras terras, para fins de estudos, traziam objetos para compor as coleções principescas.

Somente com movimento revolucionário ao final de século XVIII é que as grandes coleções são abertas definitivamente, tornando-se públicas. De acordo com Caldeira (2008), a criação dos museus modernos toma impulso com as doações de coleções particulares, passando-as para o domínio público.

Seguindo essa tendência, é quase ao final do século XVIII que se originam os grandes museus da Europa, como o Museu Britânico (1753) e o Museu do *Louvre* (1793), exemplos de museus abertos à visitação pública, porém ainda com restrições de acesso. Entretanto, nos Estados Unidos, isso não ocorreu dessa forma. De acordo com Suano (1986), a maioria dos museus já foram concebidos neste país como instituições voltadas

para o público, em que qualquer pessoa tinha acesso, mediante pequeno pagamento. O Museu de *Charleston*, na Carolina do Sul, é considerado o mais antigo (1748), lançado como ideia de museu em 1773, com exposição de objetos.

Ainda no século XVIII, de acordo com Poulot (2013), o museu foi estruturado para atender à emergência de um espaço público pautado pela discussão em torno de um interesse comum, por meio de um programa pedagógico nacional, sem ser caracterizado unicamente pela abertura de um lugar para visitantes.

No Brasil, com a chegada da Família Real em 1808, foi criada a Escola Real de Ciências, Artes e Ofícios em 1816, dando origem mais tarde ao Museu Nacional de Belas Artes do Rio de Janeiro. Já o Museu Real nasceu da vontade da coroa portuguesa em constituir uma instituição destinada à ciência. A influência do pensamento inglês, que predominava na época, foi o motivo pelo qual foi concebido como um museu de história natural em 1818. Destaca-se que o nome Museu Real foi alterado algumas vezes: chamado de Museu Imperial e, finalmente, Museu Nacional, onde ocorreu o fatídico incêndio em 2018.

Outras experiências de caráter museológico foram surgindo com o apoio de recursos financeiros particulares, incluindo o Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro (IHGB), em 1838, e o Museu Paraense, em 1871, o qual, em 1900, passou a se chamar Museu Goeldi. Após 30 anos, já com a instauração do Estado Novo, o museu teve uma alteração em seu nome, passando a se chamar Museu Paraense Emílio Goeldi, como é conhecido hoje (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2016).

O século XIX é considerado, por muitos autores, entre eles Cândido (2013), a era dos museus, em razão da criação de grande parte dos museus nacionais europeus, principalmente, onde ainda havia colônias europeias (CÂNDIDO, 2013). O museu deste século

Participou, em seguida, da elaboração de uma representação democrática e patriótica que mantém vínculos evidentes com as Exposições Universais, além de dispor dos equipamentos de educação (POULOT, 2013, p. 141).

Um espaço destinado ao sagrado e guardião da memória, pois é através dos objetos de uma coleção que o museu, intitulado museu tradicional, é mantido. Ou seja, o foco é o objeto por se tratar “tanto dos objetos fabricados como dos espécimes naturais ou fragmentos da natureza, tratados como exemplares colecionáveis, por constituir exemplos científicos ou mera curiosidade” (SCHEINER, 2008, p. 37). Afinal, como salienta Dudley (2012), os museus são sobre coisas ou, pelo menos, guardam coisas.

Há, no século XIX, o surgimento de outros museus. Em 1895, foi criado o Museu Paulista na cidade de São Paulo, inicialmente focado na História Natural. Em 1922, ano das comemorações do centenário da independência do Brasil, seu principal objetivo passou a ser a abordagem da história do Brasil, que acabou na criação de novos núcleos temáticos. No ano de 1989, “parte de sua coleção foi transferida para o Museu de Arqueologia e

Etnografia da Universidade de São Paulo – MAE/USP” (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2016, p. 10).

De acordo com Julião (2006), “os museus enciclopédicos voltados para diversos aspectos do saber e do país predominaram até as décadas de vinte e trinta do século XX, quando entram em declínio, como no resto do mundo [...]” (JULIÃO 2006, p. 20). As transformações sociais e políticas que ocorreram no século XX fizeram crescer o sentimento nacionalista. Destaca-se a Semana de Arte Moderna em 1922, que foi um marco importante para a área cultural, bem como para o surgimento de novos museus no país. Cita-se o Museu Histórico Nacional (MHN), criado em 1922 e dirigido por Gustavo Barroso (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2016).

Entretanto, é a partir da década de sessenta do século XX que, em consequência da evolução dos paradigmas científicos e da revalorização das teorias holísticas (SCHEINER, 2008), que surge um novo conceito de museu, denominado museu integral, direcionando o olhar para a realidade social, bem como para buscar a conscientização da cultura e da identidade nos discursos da instituição museológica, como pontua Gabriele (2014). Este novo pensar sobre o museu se revelou um “[...] espaço ou território musealizado, no qual sociedade, memória e a produção cultural formam um todo indissociável” (SCHEINER, 2008, p. 38).

Nas palavras de Meneses (1993):

Não cabe aos museus serem depositários dos símbolos litúrgicos da identidade sagrada deste ou daquele grupo, e cuja exibição deve induzir todos à aceitação social dos valores implicados. Cabe, isto sim - já que ele é o espaço ideal para tanto -, criar condições para conhecimento e entendimento do que seja identidade, de como, por que e para que ela se compartimenta e suas compartimentações se articulam e confrontam, quais os mecanismos e direções das mudanças e de que maneira todos esses fenômenos se expressam por intermédio das coisas materiais (MENESES, 1993, p. 214).

Para Cândido (2013), o museu passa a ser compreendido como um local de interação social com o patrimônio, cujo conceito amplo faz emergir várias formas de realização, pois, até então, o homem era visto pelo museu, como sujeito e consumidor passivo de bens culturais (ANICO, 2005; CÂNDIDO, 2013), sendo um mero receptor que visitava o museu com o único propósito de contemplar os objetos em exposição, “sem participar dos processos de apropriação, interpretação e de construção de significados culturais” (ANICO, 2005, p. 73).

O objeto pertencente às coleções museológicas representou por si só, durante séculos, uma aura de autenticidade histórica e cultural, em que os museus eram vistos como templos sagrados do conhecimento e instituições de reformação cívica e intelectual, baseava-se na centralidade dos objetos e no mundo material (ANICO, 2005).

Com o alargamento da noção do patrimônio, compreendendo não apenas os bens culturais materializados, mas também todos os diferentes meios de representatividade, o objeto “torna-se mais abrangente na expressão das referências patrimoniais ou do patrimônio integrado” (CÂNDIDO, 2013, p. 40). Trata-se de apoderar-se simbolicamente de um conjunto de evidências naturais e de produtos de realização humana, definidores ou valorizadores da identidade de determinados grupos (SCHEINER, 2008).

Em outras palavras,

Esta proposta continha em seu bojo uma mudança na estrutura tradicional de museu, pois, na prática, assumia um papel não mais de simples coletor, mas uma postura reflexiva junto à comunidade, reconhecendo suas contradições, seus problemas e imaginando possíveis soluções (GABRIELE, 2014, p. 45).

De acordo com Gabriele (2014), dois teóricos da área de museu, George Henri Rivière e Hugues de Varine, nas décadas de 1970 e 1980, foram importantes incentivadores de várias iniciativas museológicas inovadoras, que culminaram com os chamados museus comunitários, ecomuseus e museus locais. Ressalta-se que o ecomuseu não é necessariamente uma coleção de objetos, mas, sim, uma prática social que relaciona o Homem com a Natureza. “As transformações e o desenvolvimento social são aspectos basilares para o seu desempenho” (IBRAM, 2016, p. 17). O ecomuseu, segundo o pensamento de Rivière (1980, p. 142,143):

É um instrumento que um poder e uma população concebem, fabricam e exploram **juntos**. Este poder, com os recursos que ele fornece e esta **população**, segundo suas aspirações, seus saberes e suas faculdades de escolha. Um espelho no qual esta população se olha para se reconhecer, no qual ela procura uma explicação para o território ao qual ela está unida, junto àquela população que a precedeu na descontinuidade ou na continuidade das gerações. Um espelho que esta população tem às suas ordens para melhor se conhecer, com respeito ao seu trabalho, seus comportamentos, sua intimidade. Uma expressão do **homem** e da **natureza**. O homem aí é interpretado no seu meio natural (RIVIÈRE, 1980, p. 142, 143, grifo nosso, tradução nossa).¹¹

Observa-se com isso a redefinição do objeto museológico como já mencionado. Ele altera neste momento, conforme Moutinho (2001) esclarece, o lugar e a função dos intervenientes (profissionais-público-criadores), assim como as noções de patrimônio e de coleção, sendo o poder reconduzido, em termos de uma possível autogestão por parte da comunidade.

Como aponta Varine-Bohan (2008):

¹¹ *Un écomusée est un instrument qu'une puissance et une population conçoivent, fabriquent et exploitent ensemble. Ce pouvoir, avec les experts, les ressources qu'il fournit. Cette population, selon ses aspirations, ses connaissances, ses facultés de choix. Un miroir dans lequel cette population cherche à se reconnaître, dans lequel elle cherche une explication du territoire auquel elle est unie, avec cette population qui l'a précédée, dans la discontinuité ou dans la continuité des générations. Un miroir que cette population a à sa disposition pour se connaître, par rapport à son travail, ses comportements, son intimité. Une expression de l'homme et de la nature. L'homme là-bas est interprété dans son environnement naturel (RIVIÈRE, 1980).*

O museu, dessa forma, fica não somente a serviço do capital cultural da comunidade, mas também de seu capital social: ele aporta suas coleções e suas técnicas de expressão, suas redes de relações, seus saberes, seus próprios locais; e ele recebe igualmente de sua comunidade colaborações, informações sobre os projetos que estão em desenvolvimento, lições e críticas, um conhecimento refinado das necessidades e demandas da população. É um lugar de encontro, de trabalho comum, de trocas. Saber que o museu pode e quer colaborar com o desenvolvimento social faz germinar ideias e projetos novos da parte dos atores sociais e culturais do território. Esta abertura possibilita ao museu que ele encontre possibilidades de contato com os meios e as problemáticas que não lhes são familiares; ele pode pedir aos atores sociais, profissionais ou militantes, para o ajudar a melhor adaptar a linguagem e suas ações de cultura em relação às expectativas da população que não faz parte de seus públicos habituais (VARINE-BOHAN, 2008, p. 18).

Evidencia-se com isso que o museu não pode atuar separadamente da vida e da realidade social, pois reconhece como um de seus papéis fundamentais a difusão de diversas culturas, a fim de instigar a capacidade de reflexão e o questionamento. Desse modo, o museu “[...] acredita que a difusão do conhecimento científico e tecnológico seja uma forma de alcançar a independência econômica, política e cultural” (GABRIELE, 2014, p. 46).

Os novos processos museais se referem às novas concepções de museu. Logo, a ideia de museu em um espaço (edifício) é ampliada para território. Os objetos/coleções são transformados em patrimônio e a ideia de público reveste-se em comunidade. Os novos processos museais, de acordo com a proposta da Museologia, são espaços vocacionados, não mais para manter uma aura de autenticidade dos objetos de coleção, como um fim em si mesmos. O bem cultural é um suporte de informação e, para além disso, é representativo da história de uma comunidade. O museu contribui com o desenvolvimento dos cidadãos, uma vez que a sociedade, quando se vê representada, interroga-se e reflete sobre o seu passado, seu presente e, com isso, tem o poder de interferir sobre seu futuro (BRUNO, 1996). O Quadro 1, a seguir, ilustra, conforme explicitado por Varine na palestra proferida na Suíça, em 1986, onde o autor apresenta uma comparação entre o museu clássico e o museu desenvolvido pela comunidade.

Quadro 1 – Comparação entre concepção de museu clássico e museu desenvolvido pela comunidade

MUSEU CLÁSSICO	MUSEU DESENVOLVIDO PELA COMUNIDADE
Edifício	Território
Objeto/Coleção	Patrimônio (natural e cultural), com todos os recursos disponíveis na comunidade
Disciplina (s) científica (s)	Desenvolvimento integral
Especialização	Abordagem interdisciplinar
Público (voluntário, amador, cativo)	População da comunidade / visitantes da comunidade
Busca do conhecimento (educação, lazer)	Capacidade de iniciativa criadora

FONTE: Extraído de Varine (1986).¹²

Como ressalta Bruno (2007), os museus se transformaram, passando de locais antes exclusivos das elites a espaços de diversidade cultural, de instituições autoritárias em busca de diálogo cultural com a sociedade, de instituições voltadas para a preservação àquelas com um maior envolvimento com as questões sociais. A autora enfatiza a questão de a representatividade ser o tema central dos museus no mundo atual, havendo maior inclusão cultural através das várias representações sociais dentro dos museus. Tornando-se, assim, um espaço voltado para o debate e o engajamento social.

Assim, o museu se transforma em um local de descoberta, mas também um local de reflexão, podendo ser museu polimorfo, museu mundo, museu fórum, museu como um lugar de interpretação e de construção de significados, agente de transformação em rede, que se conecta de forma exponencial com outros elementos. Ele ainda pode ser vocacionado à construção do coletivo e à salvaguarda dos valores universais (FRANCO, 2019). Para tanto, vale observar a mudança proposta por Anico (2005), em que o modelo anterior de museu, cujo centro das atenções eram os objetos de coleções e seus visitantes, torna-se o modelo cujo centro é o visitante na condição de consumidor e participe do museu.

Neste sentido, Santos (2014) declara o rompimento com o modelo de museu instituído e o desejo de construção de museus comprometidos com o desenvolvimento

¹² Repensando o conceito de museu é um artigo de Hughes de Varine traduzido por Teresa Scheiner, o qual vem sendo usado, como texto de aula na Graduação em Museologia (UNIRIO), desde 1992.

social e local, em que “[...] os discursos museológicos devem acompanhar as transformações sociais e dos campos do conhecimento em jogo, além da necessidade de renovação para manter o interesse do público” (CÂNDIDO, 2014, p. 17). Entretanto, é válido dizer que os museus instituídos são ou deveriam ser comprometidos com o desenvolvimento social e, se não o são, é por um problema de gestão de cada unidade.

Os museus podem ser vistos como locais de aprendizado não formal, prazeroso e agradável, um espaço de contemplação e de fruição do saber, um *locus* de encontro com os sentimentos mais profundos e necessários para reconhecimento das nossas condições como cidadãos em um universo repleto de contradições e oportunidades, conforme afirma Gabriele (2014). Nas palavras de Braz (2016), o museu de hoje se orienta para o público, levando em consideração suas características e necessidades específicas. O autor declara ser fundamental a participação do público no museu, pois

Constitui o princípio de uma política democrática nos museus, tanto por permitir uma desnaturalização das hierarquias anteriores, como pelo valor estratégico e prefigurativo que pode possuir ao nível do fortalecimento dos públicos (BRAZ, 2016, p. 9-10).

Contudo, para tais processo de transformação, o museu necessita aproximar-se da Teoria Museológica como campo científico da área de museus. Em razão disso, a Museologia, na qualidade de ciência dos museus, será apresentada na seção seguinte.

2.2 Museologia – a ciência dos museus e dos novos processos museais

A Museologia é a ciência do museu (FERNÁNDEZ, 1999; CARREÑO, 2004). Como campo científico, ela se ocupa de tudo o que concerne a essas instituições seculares (SUANO, 1986; FERNANDEZ, 2006). Para Desvallées e Mairesse (2013), ela é tudo aquilo que toca ao museu e compreende o conjunto de tentativas de teorização ou de reflexão crítica ligadas ao campo museal. Em outros termos, a museologia é o campo disciplinar que articula o conhecimento científico, o conhecimento filosófico e a ação prática, a qual envolve parâmetros rígidos de codificação e transmissão de dados, bem como o ato criativo.

Pelo seu caráter de disciplina aplicada, a Museologia pode colaborar com a sociedade contemporânea na identificação de suas referências culturais (BRUNO, 2006). Por isso mesmo, como aponta Cândido (2010), na atualidade, a Museologia está inserida na convivência entre os museus tradicionais e as novas propostas museais pelo fato de ela ser uma disciplina que tem por objeto o estudo do fato museal¹³.

Enquanto o museu corresponde ao modelo institucional vocacionado à construção e à administração da memória, a Museologia tem interesse em administrar, conservar e organizar novas maneiras de informação por meio da exposição (BRUNO, 1996; 2008). O caráter preservacionista desta disciplina se consolida nos processos de salvaguarda (documentação e conservação) e comunicação (expografia e ação educativa-cultural) do museu e/ou dos novos processos museais. Desse modo, a reciprocidade entre o museu e a Museologia está na função social. Preservar o legado e seu relacionamento com a sociedade é o que verdadeiramente importa (GABRIELE, 2014).

É digno de nota, para eliminar qualquer dúvida em relação aos termos museografia e museologia, ressaltar-se que a museografia, de acordo com Fernandez (2006), trata dos diversos aspectos do museu. Desde o planejamento arquitetônico até os aspectos administrativos, passando pelas instalações climática e elétrica e pelas coleções. Para o autor, as atividades próprias da museografia têm caráter evidentemente técnico, afetando de modo fundamental todo o conteúdo do museu, do ponto de vista mais literalmente físico e material.

No que se refere à Museologia, como descrito anteriormente, ela é a ciência do museu e tem como objetivo principal tornar acessível a todos (sujeito) o testemunho preservado da humanidade (objeto) por meio do estudo científico (meios auxiliares) e da seleção fundamentada das obras, no sentido estético e educacional (CARREÑO, 2004). Contudo, nos estudos de Loureiro (2008a), não existe entre museografia e museologia qualquer descontinuidade ou bipolaridade.

¹³ Fato museológico é a relação profunda entre o homem, sujeito que conhece, e o objeto, parte da realidade à qual o homem também pertence e sobre o qual tem o poder de agir – relação esta que se processa num cenário institucionalizado chamado museu (GUARNIERI, 1990).

Na percepção de Loureiro (2008):

A museografia, desse modo, não se restringe unicamente à prática no interior dos espaços museológicos, mas encontra-se eminentemente e intrinsecamente vinculada à museologia em todos os seus aspectos. Museografia é um conjunto que, quando acionado, envolve concomitantemente teorias e ações concretas voltadas para os fins pretendidos nos contextos musealizados. [...] Exceto para aqueles que insistem na disciplina museológica como dotada de aparatos passíveis de enunciar e analisar totalidades e idealidades (LOUREIRO, 2008, p. 25-26).

Dando sequência à inserção da museologia como área específica dos museus, em meio aos movimentos do pós-guerra e às lutas revolucionárias, nos anos 1960 surgiu uma nova postura no fazer museológico. A preocupação ficou centrada nos sujeitos e nos problemas sociais (TOLENTINO, 2016). Desde então, a Museologia passou por mudanças. Uma nova maneira de se entender o museu e sua função social passou a ser tema de discussão através de vários encontros de teóricos da área museológica. Entre esses marcos referenciais, destacam-se os encontros da Mesa de Santiago do Chile em 1972 e o Movimento Internacional para uma nova Museologia, em Quebec (1984).

No entanto, é oportuno esclarecer sobre o Movimento da Nova Museologia¹⁴, em que uma das principais preocupações era estabelecer a Museologia como disciplina científica (POULT, 2013). Como argumenta Bruno (2020), a relevância da Museologia está pautada na construção das identidades e na consolidação das heranças culturais, além de aportar “todos os dilemas histórico-socioculturais que identificamos na sociedade” (BRUNO, 2020, p. 20).

A concepção de museu compreendido como Fenômeno Museu, enfatizado pelas ideias da Nova Museologia, leva a entender uma Museologia que tem o humano como seu objeto de estudo (SOARES, 2009), conforme sinalizado na Declaração de Quebec (1984):

A Museologia deve procurar, num mundo contemporâneo que tenta integrar, todos os meios de desenvolvimento, estender suas atribuições e funções tradicionais de identificação, de conservação e de educação, a práticas mais vastas que estes objetivos, para melhor inserir sua ação naquelas ligadas ao meio humano e físico (DECLARAÇÃO DE QUEBEC, 1984, sem paginação).

Para Gabriele (2014), este processo colaborou para que parte dos teóricos da Museologia, a partir de então, compreendesse

A relação território-patrimônio-comunidade como indissociável e a participação da comunidade na interpretação de seus símbolos ‘in situ’ como fundamental para o estabelecimento de uma relação profunda entre museus e sociedade (GABRIELE, 2014, p. 45).

¹⁴ O Movimento da Nova Museologia enfatizou a vocação social dos museus e seu caráter interdisciplinar. Seu interesse ligou-se aos novos tipos de museus concebidos em oposição ao modelo clássico e à posição central que ocupavam as coleções nesses últimos: tratava-se dos ecomuseus, museus de sociedade etc. (DESVALLÉES; MAIRESSE, 2013).

Para Moutinho (2001), a Nova Museologia é resultado das novas condições de produção do discurso museológico que integra o saber museológico acumulado ao longo de gerações, demonstrando, nas suas diversas formas, uma consciência mais aclarada da ideia de participação, provocando uma implicação social mais evidente, ou seja, uma museologia que se enquadra no conceito mais amplo de Museologia Social. Esta, por sua vez, consiste em uma parte considerável do esforço de adequação das estruturas museológicas às condições da sociedade contemporânea.

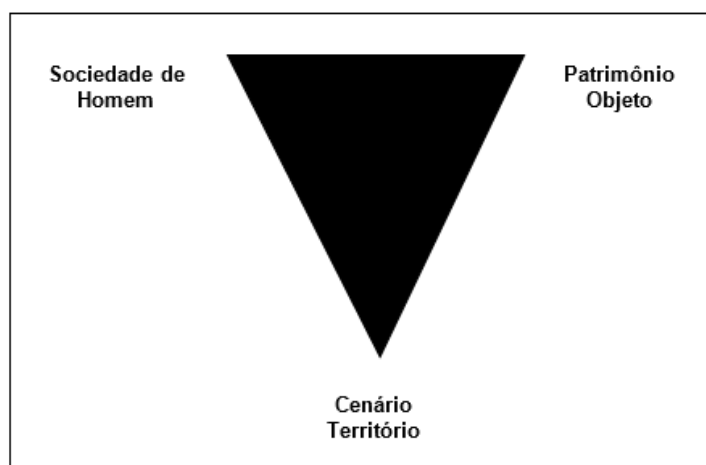
De acordo com o autor:

A Sociomuseologia traduz uma parte considerável do esforço de adequação das estruturas museológicas aos condicionalismos da sociedade contemporânea. A abertura do museu ao meio e a sua relação orgânica com o contexto social que lhe dão vida, têm provocado a necessidade de elaborar e esclarecer relações, noções e conceitos que podem dar conta deste processo. A abordagem multidisciplinar da Sociomuseologia visa a consolidar o reconhecimento da museologia como recurso para o desenvolvimento sustentável da humanidade, assentada na igualdade de oportunidades e na inclusão social e econômica. A Sociomuseologia assenta a sua intervenção social no património cultural e natural, tangível e intangível da humanidade (MOUTINHO, 2007, p. 423).

Primo (1999) evidencia que a Nova Museologia iria aprofundar as questões de interdisciplinaridade no domínio da Museologia, fato que contrariava o saber isolado, absoluto e redutor apresentado pela Museologia tradicional. A Nova Museologia é instituída para abrir espaço à reflexão crítica, promovendo uma Museologia de carácter social em oposição a uma Museologia voltada para as coleções. Segundo Matos (2014), “é função museológica dispor os objetos ao público de forma a compor um argumento crítico, relacionando os objetos expostos a problemas históricos” (MATOS, 2014, p. 98).

Com efeito, Cury (2009) apresenta o Ternário que é discutido e estudado pela Museologia, composto de Sociedade, Patrimônio e Território, como ilustrado na Figura 3:

Figura 3 – Representação esquemática dos elementos que compõem o Ternário



FONTE: Extraído de Cury (2009, p. 30).

Em outras palavras, o Movimento Internacional para uma Nova Museologia (MINON) não se refere a uma Nova Museologia, mas, sim, a um fazer museológico mais ajustado às diversas realidades culturais dos diferentes grupos sociais, ou seja, aos variados modos humanos de ser, de estar no mundo, de viver, de valorar e de se expressar por meio das diversas linguagens (SANTOS, 2008). Desta maneira, o museu

[...] deveria, portanto, abandonar a devoção litúrgica pelo verdadeiro e pelo único, deixar de lado o culto do passado, do exótico e mesmo do belo, deixar de privilegiar o incomum, o raro, para focar no comum, no banal, deixar de considerar apenas a minoria, apresentando também a maioria, não privilegiar o objeto fora do contexto, mas zelar pelo patrimônio cultural e ambiental como um todo orgânico. O museu se transformaria, assim, do lugar do passado em lugar do presente, onde ambos, passado e presente, estariam sob constante discussão e avaliação. E não apenas passado e presente em forma de criação artística, mas também social e política, verdadeiras molas da cultura (SUANO, 1986, p. 89, 93).

Logo, o local da Museologia e/ou a Nova Museologia se inserem onde estão presentes as relações do homem com o patrimônio cultural musealizado. Ou seja, na construção do conhecimento para a compreensão do fato museológico (CURY, 2009). Nas palavras de Primo (2014), no museu de ideias, as ações tradicionais de coleta, preservação e educação como formas de contemplação deram lugar a um novo foco pautado no social, em pessoas e ideias e nos patrimônios relacionados aos diferentes contextos de produção e consumo social, voltando sempre para a discussão e o diálogo e a compreensão do presente, por meio da teoria museológica.

O pai da Museologia científica, o museólogo tcheco Zbynek Stránsky (1980, *apud* SCHEINER, 2008), afirma que a teoria museológica, na condição de ciência museológica, tem o direito de existência e de um futuro desenvolvimento somente enquanto atender as necessidades e requisitos concretos da sociedade atual, uma vez que o fenômeno museu sempre acompanhou todo o processo de formação da cultura humana. Segundo estudos de Cabral (2012), a definição de museu evolui com o desenvolvimento das sociedades, então, a teoria museológica só pode se desenvolver de modo similar, ou seja, sempre a postos para atender as demandas sociais em questão. Ainda em Cabral (2012), o museu é espaço de relações, meio de comunicação e campo de educação. Assim, como a autora destaca, “o que se quer preservar e comunicar não são objetos (monumento, sítios, prédios, manifestações), mas, sim, pensamentos, sentimentos, sensações e intuições” (CABRAL, 2012, p. 40).

A afirmativa de Silva (2021) reforça o debate ao mencionar que:

O foco, que até então era pautado em apenas desenvolver atividades museais e seus objetos em um sentido mais restrito, muda. Essa nova corrente teórica passa a ampliar suas análises para o cotidiano do ser humano, ganhando um viés antropológico, ou seja, considerando as heranças culturais e seus bens, que não se restringiam apenas aos objetos

e edificações, mas também às diversas formas de saber, tais como a oralidade, a dança, a música, os festejos, a interação social, a religiosidade, entre outras (SILVA, 2021, p. 4).

É importante destacar que as instituições museológicas e a Museologia são temas constantemente debatidos nos encontros do ICOFOM do ICOM. O ICOFOM foi fundado em 1976, tornando-se, desde então, o principal fórum de discussão sobre a Museologia.

Para elucidar os termos e conceitos utilizados neste documento, o Quadro 2, a seguir, apresenta os termos e seus respectivos significados, extraídos da literatura:

Quadro 2 – Termos e conceitos desenvolvidos na tese

TERMO	SIGNIFICADO
Cadeia Operatória	Procedimentos técnicos e científicos da salvaguarda (preservação e documentação e comunicação, exposição e ação educativa).
Fato museal	A relação comunicacional entre o Homem e o Objeto em um cenário (museu).
Gestão museológica	A gestão museológica, ou administração de museus, é definida, atualmente, como a ação de conduzir as tarefas administrativas do museu ou, de forma mais geral, o conjunto de atividades que não estão diretamente ligadas às especificidades do museu (preservação, pesquisa e comunicação). Nesse sentido, a gestão museológica compreende essencialmente as tarefas ligadas aos aspectos financeiros (contabilidade, controle de gestão, finanças) e jurídicos do museu, à segurança e à manutenção da instituição, à organização da equipe de profissionais do museu, ao <i>marketing</i> , mas também aos processos estratégicos e de planejamento gerais das atividades do museu.
Mediação (museu e público visitante)	Designa a ação de reconciliar ou colocar em acordo duas ou várias partes, isto é, no quadro museológico, o público do museu com aquilo que lhe é dado ver. A mediação busca, de certo modo, favorecer o compartilhamento de experiências vividas entre os visitantes na sociabilidade da visita e o aparecimento de referências comuns. O museu, detentor de testemunhos e de signos da humanidade, é um dos lugares por excelência dessa mediação inevitável que, ao oferecer um contato com o mundo das obras da cultura, conduz cada um pelo caminho de uma maior compreensão de si e da realidade por inteiro.
Museal	Compreende o exercício do museu como uma relação específica do homem com a realidade.
Musealização	Uma das formas de preservação do patrimônio cultural, realizada pelo museu. Constitui a ação, orientada por determinados critérios e valores, de recolhimento, conservação e difusão de objetos como testemunhos do homem e do seu meio. Processo que pressupõe a atribuição de significado aos artefatos, capaz de conferir-lhes um valor documental ou representacional. A musealização é a operação de extração, física e conceitual, de uma coisa de seu meio natural ou cultural de origem, conferindo a ela um estatuto museal, isto é, transformando-a em <i>museum</i> ou <i>musealia</i> , em um “objeto de museu” que se integre no campo museal.
Patrimônio Cultural	Entende-se por Patrimônio Cultural toda a produção humana, de ordem emocional, intelectual, material e imaterial, independentemente de sua origem, época natureza ou aspecto formal, que propicie o conhecimento e a consciência do homem sobre si mesmo e sobre o mundo que o rodeia. Este conceito se conjuga com o próprio conceito de Cultura, entendida como um sistema interdependente e ordenado de atividades humanas na sua dinâmica, em que não se separam as condições do meio ambiente daquelas do fazer do homem; em que não se deve privilegiar o produto — habitação, templo, artefato, dança, canto, palavra — em detrimento das condições históricas, socioeconômicas, étnicas e ecológicas em que tal produto se encontra inserido.
Plano museológico	Compreendido como ferramenta básica de planejamento estratégico, de sentido global e integrador, indispensável para a identificação da vocação da instituição museológica para a definição, o ordenamento e a priorização dos objetivos e das ações de cada uma das áreas de funcionamento, bem como fundamenta a criação ou a fusão de museus, constituindo instrumento fundamental para a sistematização do trabalho interno e para a atuação dos museus na sociedade.

FONTE: Adaptado de Cadernos (2006) e Desvallées e Mairesse (2013).

Mediante o exposto, para tamanha envergadura, fica evidente que, para a construção, o fortalecimento e a abertura desse novo museu de ideias, fenômeno museu ou, ainda, museu fórum, é imprescindível que tais ações e projetos se coadunem com os trabalhos desenvolvidos pela equipe de trabalhadores dos museus. Esse aspecto é de fundamental importância porque são eles os sujeitos organizacionais e informacionais que atuam como representantes diretos do patrimônio histórico e cultural das instituições museológicas. Os profissionais da informação em museu, como são denominados nesse estudo, estão apresentados na próxima seção.

2.3 Profissional da informação em museu

Nesta seção e nas duas próximas subseções, são abordados os temas relacionados aos profissionais da informação em museu, conceito e importância. São apresentados o *International Committee for the Training of Personnel* (ICTOP) do ICOM e o Código de Ética para museus, também do ICOM. Deste modo, a presente seção é composta da subseção 2.3.1, em que são apresentados o conceito, a importância e a legislação, e da subseção 2.3.2, com os aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais que envolvem o trabalho dos profissionais da informação em museu na sociedade atual.

2.3.1 Conceito, importância, Código de Ética para os Museus e o International Committee for the Training of Personnel (ICTOP)

Resgata-se aqui a definição de profissional da informação em museu, de acordo com o Estatuto do ICOM. Profissionais da informação em museu incluem todo o pessoal dos museus e instituições que se qualifiquem como museus, além das pessoas que, a título profissional, tenham como atividade principal o fornecimento de serviços, conhecimentos e especialização para museus e para a comunidade museológica (*INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS*, 2017). Portanto, em concordância com o *Statutes of Museums ICOM* (2017), esta pesquisa entende e denomina todo trabalhador de museu, independentemente da função que ocupa na instituição museal como sendo profissional da informação em museu, os quais trabalham direta ou indiretamente para a realização do processo museal, como já explicitado na introdução deste documento.

Como relatam Carvalho, Matos e Pizarro (2018), os profissionais da informação em museu exercem diversas funções para a realização do processo museológico institucionalizado que, na maioria das vezes, carece de recursos técnicos, tecnológicos,

financeiros e humanos para seu desenvolvimento. Entretanto, a capacidade de adaptação dos museus está diretamente relacionada às competências técnicas dos profissionais que neles atuam (VLACHOU, 2018).

Como descrevem Fleury *et al.* (2002, p. 1), “toda e qualquer organização, em maior ou menor grau, para obter sucesso, depende do desempenho humano.” Para os autores, o papel do homem no trabalho vem se transformando e suas características mais especificamente humanas como o saber, a intuição e a criatividade vêm sendo valorizadas, contribuindo para que as instituições cheguem ao entendimento de que elas se relacionam com pessoas, não com recursos (FLEURY *et al.*, 2002).

Hoje se fala muito em valorização do capital humano, sem dúvida as pessoas são o agente mais importante das organizações, mesmo com toda tecnologia disponível, se a empresa não tiver pessoas competentes e comprometidas não tem como ser sustentável, mas não tem como falar em comprometimento se não falar em clima organizacional, pois os dois estão interligados juntamente com a qualidade de vida no ambiente. O clima é fundamental para que o colaborador se sinta parte da empresa e possa desenvolver suas atividades da melhor maneira possível. Os funcionários são grandes diferenciais de competitividade, e o que torna uma empresa melhor é determinado principalmente por quem trabalha nela (DA ROSA; JACOBI; COLTRE, 2015, p. 64).

Nessa mesma direção, no caso dos museus, o ICTOP, criado em 1968, resultante da Conferência do ICOM na cidade de Nova York neste mesmo ano, tem a função de promover treinamentos para o profissional da informação em museu, sendo hoje a preocupação principal do ICOM. Nessa conferência, reconheceu-se também a necessidade de um sistema paralelo de treinamento especial para o pessoal de pequenos museus, onde necessariamente uma ou duas pessoas realizam uma ampla gama de tarefas especializadas (BOYLAN, 2006). Desde então, vários encontros internacionais são realizados para discutir a qualificação da profissão do museu.

O ICTOP tem como objetivos

Incentivar e promover programas de treinamento em nível universitário em todas as regiões do mundo. Além disso e igualmente importante para o nosso trabalho, apoiar programas de treinamento para todos os funcionários do museu como parte de uma educação e desenvolvimento profissional ao longo da vida, seja por associações, instituições ou outras agências de entrega. Em cooperação com outros comitês nacionais e internacionais, o ICTOP deseja desenvolver padrões profissionais, que prepararão os trabalhadores do museu para os futuros desafios institucionais. O ICTOP apoia a ideia de que educação e treinamento são condições de boas práticas e orientações profissionais para o nosso setor (ICTOP, 2016, *on-line*. Tradução nossa.)¹⁵.

¹⁵ *To encourage and promote training programmes at university level in all regions of the world. Further and equally important to our work, we support training programmes for all museum workers as part of a lifelong education and professional development whether by associations, institutions or other delivery agencies. In cooperation with other national and international committees, ICTOP wants to develop professional standards, which will prepare museum workers for the future institutional challenges. ICTOP supports the idea that education and training is the precondition of good practice and professional directions for our sector (ICTOP, 2016, on-line).*

Destaca-se que o ICTOP/ICOM tem seis subcomitês ativos que estabelecem o trabalho realizado pelo órgão. São eles: Planejamento Estratégico e Ação, Filiação, Comunicação e ligação, Planejamento e gerenciamento de conferências, Pesquisa e desenvolvimento e, por último, Programação.

Contudo, o estudo realizado pelo presidente do ICTOP/ICOM, Patrick Boylan (2006), declara que o reconhecimento do estatuto profissional dos trabalhadores do museu varia muito de país para país, de museu para museu, em muitos países. Ele afirma, também, que ainda há muito a ser feito para convencer os empregadores – e, infelizmente, alguns colegas profissionais – de que o treinamento e as qualificações profissionais são essenciais diante da crescente complexidade do trabalho do museu (BOYLAN, 2006).

O que é reforçado por Câmara (2018), ao destacar que a formação contínua deve fazer parte de qualquer área do conhecimento. E, no caso dos museus, a autora declara que existe um enfoque claro nas competências digitais e na gestão cultural como lacunas a preencher. Para a autora:

A formação em comunicação e mediação cultural são fundamentais, a par das competências mais específicas ligadas com a missão do museu. Ela centra-se nos processos de partilha eficaz do conhecimento, na identificação do que une as pessoas nessa relação, em que se procura transmitir ideias através de objetos e coleções (CÂMARA, 2018, p. 22-23).

No ano de 1980, o ICOM criou o Código de Ética para Museus, com o propósito de estabelecer, entre outros elementos, normas, posturas e deveres para o profissional que atua em instituições museais. De acordo com o código, o pessoal de museus ou instituições similares (remunerados ou não) são indivíduos que têm formação especializada ou experiência prática equivalente em qualquer campo necessário à gestão e à atividade de um museu, assim como os profissionais autônomos que respeitem o Código de Ética para Museus e que trabalhem para museus ou instituições.

Em sua versão publicada em 2006, o Código de Ética para Museus contempla, no item oito, denominado “Museus trabalham com profissionalismo [...], “princípio, responsabilidade, diretrizes e condutas que o profissional em museu deve atender a fim de contribuir para o melhor desempenho de sua função” (CÓDIGO DE ÉTICA PARA MUSEUS, 2006). Entre outros assuntos abordados no item oito do referido Código, destacam-se os mais pertinentes ao estudo, a saber:

- a) Princípio;**
- b) Conduta Profissional;**
- c) Responsabilidade Profissional;**
- d) Independência Pessoal;**
- e) Relações Profissionais.**

No quesito **Princípios**, os profissionais da informação em museu devem observar as normas e a legislação vigentes, manter a dignidade e honrar sua profissão. Devem proteger o público contra comportamentos profissionais ilegais ou antiéticos. Todas as oportunidades precisam ser aproveitadas para educar e informar ao público sobre os objetivos, finalidades e aspirações da profissão a fim de desenvolver uma melhor compreensão a respeito das contribuições que os museus oferecem à sociedade.

No tocante à **Conduta Profissional**, todos os profissionais de museu devem conhecer as legislações internacional, nacional e local vigentes e as condições para sua aplicação. Também devem evitar situações que possam ser interpretadas como condutas profissionais indevidas.

No que se refere à **Responsabilidade profissional**, os profissionais da informação em museu têm obrigação de seguir as políticas e os procedimentos adotados por sua instituição. Entretanto, podem se opor a práticas que lhes pareçam prejudiciais ao museu ou à profissão e colocar questões relativas à ética profissional.

Lealdade aos colegas e ao museu empregador é uma importante responsabilidade profissional e deve ser baseada em fidelidade aos princípios éticos fundamentais aplicáveis à profissão como um todo. Os profissionais de museu devem obedecer ao disposto no Código de Ética do ICOM para Museus e conhecer outros códigos ou políticas aplicáveis ao trabalho em museus.

É uma responsabilidade profissional consultar outros colegas dentro e fora do museu quando o conhecimento disponível for insuficiente para assegurar a melhor tomada de decisão.

No quesito **Independência pessoal** é colocado que ainda que um profissional tenha direito a ela, ele deve reconhecer que nenhum negócio privado ou interesse profissional está completamente desvinculado dos interesses de sua instituição.

No que diz respeito às **Relações profissionais**, os profissionais da informação em museu estabelecem relações de trabalho com numerosas pessoas dentro e fora do museu onde trabalham. É esperado que prestem seus serviços profissionais de forma eficiente e eficaz.

Já o documento denominado “Subsídio para Elaboração de Planos museológicos”, organizado pelo IBRAM, tem por objetivo atuar como gerador de conhecimento e formação para a área museológica, a fim de impulsionar a formação e a qualificação de profissionais, quanto às normas e aos procedimentos para a organização da gestão e do planejamento dos museus por meio da disponibilização de subsídios técnicos (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2016).

Como parte do referido documento, cita-se o Programa Gestão de Pessoas, que fornece diretrizes para realização de projetos de formação de pessoal de museus. Entre as diretrizes, consta o item Capacitação e Atualização dos profissionais, o qual estabelece:

Elaboração de um projeto destinado à capacitação dos trabalhadores, tendo em vista a sua formação e as atividades desenvolvidas pela instituição. Esse projeto também pode ser realizado por intermédio de parcerias com instituições de ensino (universidades, escolas de cursos técnicos), secretarias de cultura (estaduais e municipais), sistemas de museus, entre outras. O importante é que a equipe seja constantemente capacitada, em sincronia com as demandas identificadas na instituição. Além disso, é importante incentivar a preservação e o compartilhamento dos saberes e dos fazeres do museu (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2016, p. 51, 52).

Mediante tais normas previstas nos documentos apresentados, verifica-se a importância dos profissionais da informação em museu, uma vez que são eles os sujeitos organizacionais e informacionais responsáveis por garantir a preservação, a comunicação e o diálogo, tendo os bens culturais musealizados como meio para a promoção do debate com a sociedade.

Dessa forma, para que esses profissionais desenvolvam suas ações museológicas, percebe-se nitidamente o uso da informação, que, segundo Perroti (2016), refere-se a um fenômeno da vida cotidiana. Deste modo, vale reforçar, que, para fins desta pesquisa, considera-se todo e qualquer profissional da informação em museu como profissional da informação em museu, posto que profissional de informação, de acordo com os estudos de Lima *et al.* (2014, p. 4), é “aquele sujeito cuja ocupação especializada consiste em lidar com a informação, [...]”. Evidencia-se que Huvila (2013) utiliza a noção de trabalho de informação como atividade humana, tal qual em contextos com muita informação, como no caso de bibliotecas, arquivos e museus, onde o trabalho de informação é a atividade principal.

Sob esse ponto de vista, Marty (2007) afirma que os profissionais da informação que trabalham em museu enfrentam muitos desafios à medida que os recursos de informação se tornam mais complexos e os usuários desses recursos tornam-se mais esclarecidos em informações. Para o autor, os museus estão no meio de uma revolução da informação, e os profissionais trabalham com uma variedade de recursos de informações diferentes, incluindo as próprias coleções do museu, informações sobre esses objetos e informações sobre os contextos nos quais os objetos são exibidos, estudados e interpretados. Segundo o autor, a necessidade de fornecer acesso às informações é bem conhecida na comunidade dos museus. O museu se tornou verdadeiramente um utilitário de informação (MARTY, 2007).

Além disso, o discurso sobre o profissionalismo no museu mudou ao longo do tempo por meio de uma crescente diversificação e de multifacetadas funções,

caracterizadas por diversos termos, como registrador (1987), mediador (1998) e angariador de fundos (2012) (MARTY, 2007, 2012; MACINO, 2016; TLILI, 2016; WHITE, 2016; HAKAMIES, 2017; JENSEN, 2019).

No século XIX, o museu tinha um número relativamente pequeno de funcionários, ao que Boylan (2006) denominou curadores estudiosos. Já no século XX, nos primeiros anos do ICOM, a profissão de museu dispunha de menos de onze categorias do trabalho em museu, incluindo curadores de museus, pessoal de laboratório científico, restauradores de obras de arte, técnicos de conservação, pessoas qualificadas e recrutadas na profissão docente. Tal fato acabou por reforçar a criação do ICTOP em 1968.

Os atuais profissionais da informação em museu, de acordo com Marty (2006a), devem ser incentivados a buscar oportunidades de educação continuada, participando de conferências e *workshops* relacionados ao gerenciamento das informações do museu e manterem-se atualizados com as mudanças gerais, na natureza do trabalho da informação em museu. Para o autor, a capacidade de o profissional da informação em museu entender o papel da informação nos museus é fundamental para o sucesso dos museus no século XXI. Isso se deve ao fato de que à medida que os museus percebem que precisam evoluir para se manterem relevantes, começa dentro deles um debate contínuo entre o "passado" e o "futuro" (MARTY, 2006b). Por mais que os "tradicionais" profissionais da informação em museu precisem se sentir confortáveis no século XXI, os futuros profissionais de museus precisam se sentir, também confortáveis com o papel dos museus na sociedade (VISSER, 2013). Isso implica dizer que tanto os profissionais tradicionais quanto os futuros profissionais necessitam de se adaptar aos desafios constantes que perpassam as instituições museais.

Não por acaso, Marty (2012) explica que os profissionais da informação em museu devem ser desafiados por muito tempo, com tradições e filosofias profundamente arraigadas, para atender às expectativas do público, por acesso expandido aos recursos do museu. Isso se deve, em parte, ao resultado de seu treinamento e prática ligados a um desejo de preservar valores profissionais em face de um mundo em rápida mudança, mas também por causa de um conservadorismo que vem naturalmente daqueles atraídos por um emprego que envolve, em grande parte, retroceder no tempo e explorar os tesouros do passado (WHITE, 2016).

Além do mais, as habilidades atuais que os museus necessitam garantir, conforme White (2016), são a agilidade e proatividade dos profissionais em seus relacionamentos com os novos paradigmas e processos, constantemente diversificados, que se apresentam aos museus. Na atualidade, os museus se deparam com novas tecnologias de informação, novos formatos de museus (*on-line*) e do público cada vez mais exigente com essas instituições.

Em razão disso, Mancino (2016) observa que a palavra profissional geralmente se refere a alguém com um alto grau de habilidade, capaz de ganhar a vida com a sua prática. O que reforça o pensamento de Marty (2012) quando mostra que os profissionais da informação em museu precisam de habilidades que vão além das habilidades tecnológicas. Os museus precisam de indivíduos que possam desempenhar um papel ativo sob a orientação do futuro trabalho informativo em museus, incluindo advogar, estabelecer e administrar políticas de informação. Mas esse argumento não é suficiente. Profissionais de Informação da herança cultural precisam fazer mais que advogar por seu trabalho dentro de suas instituições: eles precisam ser advogados também fora dele. Organizações de patrimônio cultural precisam de profissionais da informação com habilidades para considerar as implicações e consequências não intencionais das novas tecnologias da informação, assim como o acesso aos recursos de informação (MARTY, 2012).

Todavia, o autor esclarece que ter habilidades de conhecimento da informação em museus significa ter capacidade de identificar e avaliar uma necessidade de informação e, em seguida, desenvolver e implementar uma solução apropriada que atenda com sucesso a essa necessidade dentro dos limites do ambiente de informação do museu. Com esse objetivo, dar ênfase ao desenvolvimento profissional contínuo que reflete o novo mundo do profissionalismo nos museus, onde treinamentos, esquemas de mentoria, programas de desenvolvimento profissional e educação continuada são cada vez mais importantes (MARTY, 2006b).

Garcia (2012), ao descrever sobre a aprendizagem em museus, constata que ela é única, multifacetada e inspira o desenvolvimento afetivo e cognitivo. Nunca houve uma necessidade mais urgente de os museus articularem seu potencial como ambientes de aprendizagem, podendo apoiar o bem-estar e a capacitação intelectual dos indivíduos e comunidades. Conforme o autor destaca, os museus precisam defender os valores centrais da aprendizagem em seus espaços. Para Marty (2006a), a dificuldade em enfrentar novos desafios não está na implementação de tecnologias, mas na promoção de um ambiente em que o desenvolvimento de novas habilidades seja incentivado e esperado.

No ano de 2017, o *Conseil International des Musées*, o *ICOM France*¹⁶ promoveu um debate intitulado *Qu'est-ce qu'être, aujourd'hui, un professionnel de musée en Europe?* Entre os aspectos discutidos, relativos ao profissional da informação em museu na atualidade, evidenciou-se a aquisição de novas habilidades que tiveram que ser adquiridas pelos profissionais da informação em museu. De acordo com a publicação em 2018, como resultado desse debate, a atenção dada foi para mais do que questões científicas e técnicas, mas para as questões políticas. Assim, como conclusão do encontro,

¹⁶ ICOM FRANCE é o Comitê Nacional do ICOM na França.

os teóricos perceberam que as habilidades científicas e técnicas dos profissionais são necessárias, mas devem ser acompanhadas de habilidades éticas e deontológicas e pela capacidade de promover uma visão democrática da sociedade. Assim, um indivíduo pode ensinar a si mesmo por meio de um programa holístico que visa a aprender como pensar no que está fazendo e em como fazê-lo (HOTTIN, 2018).

Tais reflexões corroboram os estudos de Filipe (2018) ao explicitar que “o trabalho de museu convoca princípios deontológicos¹⁷, em que é fundamental a inter-relação entre ética, conhecimento teórico e competências práticas” (FILIPE, 2018, p. 17). Por essa razão, Jensen (2019) encontra um crescente foco na performatividade e na definição de habilidades pessoais dos profissionais, enquanto credenciais padronizadas se tornam menos importantes. Segundo a autora, habilidades necessárias são a crescente proporção de palavras relacionadas às habilidades comportamentais e performativas. Por tudo isso, Visser, em seu artigo publicado em 2013, descreve o trabalho do futuro profissional da informação em museu como:

Um comunicador prático que pode (ajudar) a descobrir histórias ocultas na coleção, exposições etc. e pode fazê-las ressoar com uma ampla variedade de públicos. Um participante da equipe não apenas em sua própria equipe (comunicação, on-line etc.), mas principalmente em equipes que contêm pessoas de toda a organização. Um solucionador de problemas criativo e proativo que sempre olha com novos olhos para a organização e as coisas que ela faz para gerar ideias para experimentos e melhorias, mesmo onde nenhuma é (desesperadamente) necessária. Absolutamente apaixonado e, sem dúvida, fiel à visão da organização; bem ciente do ambiente social, cultural, econômico e político em que a organização opera. Responsável e disposto a assumir a responsabilidade além do escopo da descrição e organização do trabalho. Curioso (comprovado) (VISSER, 2013, tradução nossa, *on-line*)¹⁸.

Em 2010, a *American Management Association (AMA)* publicou o artigo intitulado “*AMA Critical Skills Survey: Workers Need Higher Level Skills to Succeed in the 21st Century*”, indicando que os executivos precisam de uma força de trabalho que vai além das habilidades básicas, pois eles exigem que os funcionários tenham capacidade de promover pensamento crítico solucionador de problemas, comunicação, colaboração e criatividade (AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, 2010). A Pesquisa de Habilidades Críticas da AMA 2010 definiu o termo *habilidades* da seguinte forma:

¹⁷ Conjunto de princípios e regras de conduta ou deveres de uma determinada profissão (FILIPE, 2018).

¹⁸ *A practical communicator that can (help) discover hidden stories in the collection, exhibitions, etc. and can make them resonate with a wide variety of audiences. A team participant not only in his own team (communication, online, etc.), but mainly in teams that contain people from across the organization. A creative and proactive problem solver who always takes a fresh look at the organization and the things it does to generate ideas for experiments and improvements, even where none is (desperately) needed. Absolutely passionate and, without a doubt, faithful to the organization's vision; Well aware of the social, cultural, economic and political environment in which the organization operates. Responsible and willing to assume responsibility beyond the scope of the job description and organization. Curious (proven) (VISSER, 2013, on-line).*

Pensamento crítico e solucionador de problemas - a capacidade de tomar decisões, resolver problemas e tomar ações conforme apropriado; Comunicação eficaz - a capacidade de sintetizar e transmitir suas ideias nos formatos escrito e oral; Colaboração e formação de equipe - a capacidade de trabalhar efetivamente com outras pessoas, inclusive de grupos diversos e com pontos de vista opostos; Criatividade e inovação - a capacidade de ver o que NÃO está lá e fazer alguma coisa acontecer (AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, 2010, tradução nossa, *on-line*)¹⁹.

Dados esses fatos, há vários aspectos que precisam ser levados em consideração para que as questões envoltas dos profissionais da informação em museu possam acontecer. A próxima subseção descreve os aspectos sociais, econômicos e políticos que envolvem o trabalho dos profissionais da informação em museu, na sociedade atual.

2.3.2 Aspectos sociais, econômicos e políticos que envolvem o trabalho dos profissionais da informação em museu, na sociedade atual

Contextualizar os aspectos sociais, econômicos e políticos que envolvem o trabalho dos profissionais da informação em museu é de suma importância. Em uma sociedade da informação e do uso de novas tecnologias complexas, onde as informações se tornam cada vez mais rápidas, surgem novos desafios que acabam por exigir desses profissionais o desenvolvimento de novas habilidades, comportamentos, conhecimentos, atitudes e valores no ambiente de trabalho. Como pontua Shipp (2016), embora uma ampla gama de habilidades e conhecimentos seja benéfica em qualquer local de trabalho, o conhecimento profissional específico também o é.

Isso ocorre porque

[...], o aparato tecnológico e as estratégias organizacionais não prescindem dos talentos humanos, pois o indivíduo é o principal detentor das competências intelectuais, técnicas e interpessoais, que se traduzem em diferencial competitivo e que agrega valor às organizações (DIB; SILVA, 2009, p. 19).

Os estudos de Thomas, Wessman e Heikkilä (2018) elucidam que muitos profissionais de museu podem ter experiências importantes e habilidades práticas do setor de museu. Tal afirmação vai ao encontro de Morris (2019) ao explicitar que trabalhadores de museus tendem a ter um alto senso de ética, fortes valores em seu local de trabalho e um orgulho genuíno em suas organizações.

Vale lembrar que alguns museus, ao longo de sua história institucional, sempre lidaram e lidam com recursos financeiros escassos. Em que pese, é o caso de algumas

¹⁹ **Critical thinking and problem solving**—the ability to make decisions, solve problems, and take action as appropriate; **Effective communication**—the ability to synthesize and transmit your ideas both in written and oral formats; **Collaboration and team building**—the ability to work effectively with others, including those from diverse groups and with opposing points of view; **Creativity and innovation**—the ability to see what's NOT there and make something happen (AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, 2010, grifo do autor, *on-line*).

instituições museológicas que participaram desta pesquisa, por meio de seus profissionais. Segundo Morris (2019), em tempos de recessão, muitos empregos em museus desaparecem e os salários ficam estagnados. Com isso, a falta de verbas mais auspiciosas, destinadas à cultura, resulta, entre outros, em não desenvolver ou aprimorar as habilidades dos profissionais. Como pontuam Carter e Macias-Valadez (2016), hoje, assim como no passado, questões de recursos humanos são expressas em termos de sobrecarga de trabalho, problemas com retenção e integração de trabalhadores mais jovens, multiplicação de responsabilidades atribuídas a uma pessoa solteira, rotatividade e precariedade de condições de trabalho. Tais situações ocorrem em algumas instituições museológicas, mesmo a despeito de os museus e sua equipe desempenharem um papel vital na sociedade por contextualizarem exclusivamente a história e fornecerem evidência física do passado (WASHINGTON; HINDLEY, 2017).

Uma solução apontada pelos autores Marty, Soren e Armstrong (2013) para contribuir com as questões de trabalho, frente aos desafios que se encontram, é a criação de comunidades de profissionais da informação em museu, de forma a atender às necessidades dos produtores e consumidores de recursos de informação no museu. Para os autores, dado o valor dos profissionais da informação para a comunidade museológica, é importante examinar o papel das organizações profissionais no apoio às necessidades deles.

Carter e Macias-Valadez (2016) reforçam o debate quando advertem que uma reflexão cuidadosa sobre a formação profissional para o setor cultural é um elemento essencial e um processo contínuo para as associações profissionais e programas universitários. As autoras explicam que garantir a construção da capacidade profissional para a comunidade de museu continua a instilar um bom senso dos aspectos teóricos e das habilidades técnicas necessárias para uma prática profissional reflexiva, além de alertar para as realidades em mudança no mundo dos museus. Isso é fundamental para manter altos padrões no campo, mas, igualmente, para imaginar os novos significados dos papéis sociais e culturais dos museus e dos seus profissionais. Ainda, segundo as autoras, a tarefa é, portanto, grande, especialmente para os diversos programas acadêmicos, que devem equilibrar entre ensinar o *know-how* das técnicas do museu (criação de exposições, gerenciamento de coleções e programas educacionais) e o pensamento crítico, com atenção constante às questões contemporâneas.

Essas organizações têm interesse em desenvolver competências e potenciais nos atuais membros participantes, de modo mais abrangente, segundo Le Boterf (2003) e Marty, Soren e Armstrong (2013), por meio de pesquisas, associações, formação, conselhos e outros. Em Marty, Soren e Armstrong (2013), estas associações de profissionais têm como propósito:

Oferecer reuniões regionais para *networking* e desenvolvimento profissional; fornecer conteúdo adicional *on-line* via *webinars*; diversificar a associação, alcançando novos públicos; usar canais de informação como o *Facebook*, que os indivíduos já estão usando e se sentir confortável para alcançar novos membros (MARTY; SOREN; ARMSTRONG, 2013).

Compreender o indivíduo como agente de mudança é considerar sua atuação e responsabilidade no processo, sendo “fundamental que as competências de cada indivíduo estejam associadas à responsabilidade e ao comprometimento mútuo com a qualidade dos relacionamentos e dos resultados esperados” (DIB; SILVA, 2009, p. 19).

Trata-se de uma pessoa bem-educada, como denomina White (2016), que pode se relacionar com pessoas de todos os antecedentes e capacidades. Ela as ajuda a desenvolver todo o seu potencial através da interação com o museu e as coleções, um colaborador confiante, disposto a compartilhar autoridade com vozes de fora do museu em uma base de igualdade e respeito, mantendo-se fiel à (abertamente negociada) filosofia da organização.

Em outras palavras, haveria uma civilidade profissional que, segundo Fritz (2013 citado por MANCINO, 2016), é uma construção teórica que nos lembra sobre o que importa para a profissão. A função da civilidade profissional é direcionar nossa atenção às pessoas, lugares e trabalho, que traz significado às nossas tarefas diárias na profissão, como no trabalho em equipe.

Desse modo,

Na atualidade, o trabalho em equipe tornou-se um diferencial competitivo, pois possibilita, com o fazer coletivo, o desenvolvimento de serviços e produtos com valor agregado, na medida em que une pessoas com conhecimentos complementares, tendo metas e objetivos em comum. Trabalhar em equipe favorece também o crescimento pessoal de cada indivíduo, uma vez que viabiliza a troca de experiências (DIB; SILVA, 2009, p. 20).

Para tal, Dudziak (2003) recomenda que os profissionais precisam ser flexíveis, multicapacitados, capazes de aprender ao longo da vida e, portanto, devem buscar o aprendizado contínuo, a melhoria de suas qualificações e competências, principalmente, a comunicação. Além disso, devem se relacionar com seus colegas, buscando exercitar a capacidade de ouvir a fim de compreender e partilhar novos conhecimentos.

Consoante o exposto, Hoy (2011) aponta que os relacionamentos constituem um componente essencial no desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e no planejamento de ações futuras. Construir relacionamentos a partir do que os profissionais emergentes podem como *know-how* é tão importante quanto a construção de conhecimento.

Contudo, nas palavras de Tlili (2016), o *know-how* deve ser entendido não como um substantivo, mas como um verbo, de maneira relacional e processual. O conhecimento assim entendido é coextensivo com um conjunto relacional e composto de aptidões, posturas e capacidades. Conforme a autora, o desenvolvimento do *know-how* situado é

geralmente facilitado por estágios ou etapas em que profissionais aspirantes a trabalhar em museus são 'jogados' na prática real, sendo também solicitados a enfrentar situações práticas e a se envolver em encontros para a solução de problemas. Por conta disso, como disse Hoy (2011), o aspirante precisa acreditar nos relacionamentos.

A capacidade de desenvolver relacionamentos é, portanto, uma habilidade crítica para a satisfação no trabalho e a progressão na carreira. Em um ambiente onde profissionais emergentes, seja em sua primeira carreira ou na subsequente, têm múltiplas opções de especialização e desenvolvimento, o que eles mais precisam é confiar em relacionamentos que lhes dão confiança para seguir o caminho que escolherem (HOY, 2011). Ou seja, tendo uma compreensão de que manter os relacionamentos para executar o *know-how* repercute em fazer “o todo ser, de fato, mais do que a soma das diferentes contribuições individuais” (DIB; SILVA, 2009, p. 9).

Tais ocorrências levam, portanto, à compreensão de que o profissional da informação

Precisa conhecer não apenas uma área ou setor, mas toda a organização para a qual trabalha, podendo assim fazer frente às mudanças e aos desafios diários. Este profissional tem um senso de propósito fortemente delineado, tem humildade para continuar aprendendo, estando sempre disposto a reinventar a si mesmo, com a mente aberta às novas ideias e experiências. Precisa incorporar a perspectiva de um psicólogo, a criatividade de um arquiteto e agilidade de um atleta. Essas características, essenciais ao mercado competitivo dos dias de hoje, são parte do elenco de habilidades e competências que devem ser conferidas aos novos profissionais da informação pelas universidades e instituições acadêmicas, dentro de programas específicos, com currículos básicos adequados à realidade dos tempos modernos (LONGO, 2014, p. 166).

Nesse cenário de exposição, os estudos de Silvaggi *et al.* (2020) afirmam que a tecnologia tem um potencial enorme em qualquer organização, incluindo os museus. No entanto, ela deve ter a sua utilização medida e calibrada no que diz respeito à missão do museu. Nesse sentido, a tecnologia é também uma ferramenta de participação social. Para as autoras, o valor de um museu não é mais considerado apenas pelas coleções que preserva, mas como o valor dos relacionamentos que podem se estabelecer na sociedade, com outras instituições e com outras partes interessadas. No momento, não se sabe o que efetivamente acontecerá com os museus no futuro. No entanto, apesar das várias crises na atualidade, os museus continuam de pé como importantes fortalezas ou baluartes de uma sociedade que está constantemente em movimento. Dentro deste cenário, o principal investimento a ser alcançado ainda é aquele voltado para o capital humano. A dimensão digital é uma dimensão transversal. Embora cada pessoa dentro do museu tenha sua função própria e função de conhecimento específico, toda a equipe do museu deve ser treinada nas habilidades digitais associadas à comunicação e à gestão das coleções, a fim de compreender o seu valor. Os profissionais da informação em museu vão contribuir para o

futuro de seus museus se forem totalmente engajados em processos organizacionais inovadores, trabalhar em equipes multidisciplinares, melhorar as colaborações internas dentro dos departamentos do museu e manter parcerias externas com comunidades diferentes. Todas as áreas de atividades do museu devem ser influenciadas por tecnologia digital e devem ser guiadas por um conhecimento e uma consciência das oportunidades oferecidas pelas novas tecnologias em toda a organização. Contudo, as autoras advertem que o treinamento digital deve tentar encontrar um equilíbrio entre as habilidades técnicas digitais e as habilidades interpessoais (SILVAGGI *et al.*, 2020).

Mas, para tanto, torna-se imprescindível que os museus abram espaços para a construção conjunta e coletiva do conhecimento organizacional, porque, segundo Schep e Knitz (2017), aprender uns com os outros é importante, e a troca de informações não pode acontecer somente no bebedouro ou no bar, mas, sim, de forma organizada, na qual os profissionais interagem e trocam experiências. Para os autores, é crucial que esse momento de encontro da equipe ocorra em uma atmosfera de segurança em que os profissionais possam falar abertamente em um ambiente em que todos se sintam iguais (SCHEP; KNITZ, 2017).

Desse modo, a fim de esclarecer o enunciado, o Quadro 3 faz uma adaptação do pensamento de Semedo (2006) e descreve o que a autora classifica como museu velho e museu novo, bem como é explicitada a postura do profissional da informação em museu em ambos os espaços.

Quadro 3 – Comparação entre o museu velho e o museu contemporâneo

MUSEU VELHO	MUSEU NOVO
Indiferente	Interventivo, atento ao presente, provocador, estimulante
Mudo	Comunicativo, unidade de informação
Depósito, repositório, refúgio	Vivo, dinâmico, produtor de conhecimento
Frio, morto	Atrativo, agradável, habitável
Erudito	Investigação, dialógico
Cultura geral	Escola de conhecimento especializada
Não utilizável, sem sentido	Utilizável, serviço público, instrumento
Contemplativo	Educativo, transparente.
Lugar de transmissão	Lugar de encontro de culturas
Estático	Ativo, polimorfo, fórum, debate
Elite	Todos os setores da população, acessível
Lazer, educação	Aprendizagem, preocupado com as causas sociais.

MUSEU VELHO E O PROFISSIONAL	MUSEU NOVO E O PROFISSIONAL
Sem amor	Amor, prazer
Desapaixonado	Paixão, devoção, apostolado
Arbitrariedade	Qualificação, profissionalismo
Erudição local, intuição, espontaneidade, instinto	Conhecimento, especialização, profissional da informação, produtor de conhecimento
Indiferença	Dinamismo, curiosidade, autoiniciativa
Fechado	Aberto, receptivo às críticas, ouvinte
Auto sacrifício	Altruísmo
Introspectivo	Extrovertido
Fechado em si mesmo e em sua função. Experiência individual.	Trabalho em equipe, mediação da informação entre os membros da equipe, compartilhamento da informação e do conhecimento
Saberes e fazeres museológicos individuais	Saberes e fazeres museológicos institucionalizados, conhecimento organizacional coletivo e contínuo para os profissionais da informação em museu

FONTE: Adaptado pela autora de Semedo (2006).

Assim descrito nesta seção sobre os profissionais da informação em museu, a seção seguinte procura apresentar a informação como objeto de estudo da Ciência da Informação.

2.4 Informação – objeto de estudo da Ciência da Informação

Nesta seção é discutida a informação como objeto de estudo da Ciência da Informação. Nas quatro próximas subseções, são tratados: o conceito de informação (subseção 2.4.1), a informação no museu (subseção 2.4.2), a importância da mediação da informação entre os profissionais da informação em museu, a sinergia nas relações interpessoais mediadas pela informação (subseção 2.4.3) e, finalmente, a necessidade de informação dos profissionais da informação em museu (subseção 2.4.4).

2.4.1 Conceito de informação

Para Robredo (2003), a informação é uma propriedade fundamental do universo, a qual pode ser gerada, redescoberta ou extraída a partir de conhecimentos existentes (humanos), de registros informacionais e, quando codificada, pode ser armazenada,

preservada, reproduzida, processada, organizada, recuperada e reorganizada. O dicionário de Biblioteconomia e Arquivologia (2008) expõe que informação significa registro de um conhecimento que pode ser usado. Nos estudos de Ribeiro (2017), a informação é um produto da ação humana e social. Em razão disso, Choo (2003) destaca que a informação requerida é dependente de normas e expectativas do grupo ou comunidade ao qual o indivíduo pertence e de todos os problemas que eles costumam enfrentar. Em Dudziak (2003), informação é o conjunto de representações mentais codificadas e socialmente contextualizadas que podem ser comunicadas, estando, portanto, indissociadas da comunicação. Assim, a informação passa a ser reconhecida como elemento-chave em todos os segmentos da sociedade.

Na prática, contudo, informação deve ser definida em relação às necessidades dos grupos-alvo servidos pelos especialistas em informação, não de modo universal e individualista, mas, ao invés disso, de modo coletivo e particular. Informação é o que pode responder a questões importantes relacionadas ao grupo-alvo. A geração, coleta, organização, interpretação, armazenamento, recuperação, disseminação e transferência da informação, portanto, devem ser baseadas em visões/teorias sobre os problemas, questões e objetivos a que a informação deverá satisfazer (CAPURRO; HJORLAND, 2007, p. 188).

Não por acaso, Marcial (2017) declara que informação é insumo para tomar uma decisão, uma vez que, com a informação, podem-se realizar várias operações, entre elas criação, transmissão, armazenamento, recuperação e disseminação. Isso ocorre de tal forma que, “[...], tanto para as pessoas quanto para as organizações, a obtenção e o uso da informação tornam-se, cada vez mais, processos críticos para o seu desempenho” (BARBOSA, 2008, p. 2). Assim como, nas palavras de Vitorino e Piantola (2019), a informação, objeto de trabalho dos profissionais da informação, é um processo contínuo de internalização de conhecimentos, em Woida (2019) “[...], informação é um conjunto de dados com significado e contextualizado, usado para melhorar ou construir novos conhecimentos” (WOIDA, 2019, p. 51). Por isso Capurro (2003) explica que o conhecimento é a informação potencial. Para o autor, informação e conhecimento se caracterizam como um ciclo, ou seja, “informação gera conhecimento, e este gera mais informação dentro de uma estrutura circular virtuosa” (FERREIRA, 2003, p. 36).

O ciclo de vida da informação é iniciado com as condições em que a informação é criada em uma organização, a qual depende que elementos implícitos e explícitos de conhecimentos sejam colocados à disposição dos indivíduos e grupos (MARCHIORI, 2014). Levando, assim, com isso a organização da informação institucional, por meio de seus sistemas informacionais. Estes sistemas fazem parte da gama de estudos da Ciência da Informação - CI, cuja característica é ser:

[...], uma ciência social rigorosa que se apoia em uma tecnologia também rigorosa. Tem por objeto o estudo das propriedades gerais da informação

(natureza, gênese e efeitos) e a análise de seus processos de construção, comunicação e uso (LE COADIC, 2004, p. 25).

De acordo com Araújo (2014), a CI tem como característica ser interdisciplinar, pois dialoga, dentro dela, com as contribuições advindas de diferentes áreas do conhecimento. Uma ciência pós-moderna, voltada para a resolução dos vários problemas causados justamente pelas ciências inseridas em um ambiente de análise e revisão dos ideais iluministas do século XVIII. Por último e não menos importante, trata-se de uma ciência humana e social, que amplia seu olhar de compreensão para além das dimensões física e quantitativa da informação. Desse modo, o sujeito informacional passa a ser o principal ator e o objetivo dos chamados sistemas de informação (ARAÚJO, 2014).

No entanto, Santos (2020a) alerta que o sujeito necessita ser conduzido para uma cultura que o faça entender e vislumbrar a informação como um elemento vital de mudanças que se insere na construção e na geração do conhecimento quando compreendida na sua aplicabilidade prática, pois há, nas tendências contemporâneas, a implicação em “um grau maior de complexidade e abstração, com a inserção da informação no escopo da ação humana e no âmbito dos contextos socioculturais concretos” (ARAÚJO, 2018, p. 78).

Nesse sentido, em se tratando de museus, é importante destacar a aproximação entre a CI e a Museologia, sob a visão do paradigma pós-custodial, em que “[...] a preocupação pela custódia²⁰ e a ritualização do documento são secundadas pelo estudo científico e pela intervenção teórico-prática na produção, no fluxo e no acesso da informação [...]” (SILVA, 2006, p. 176). Os dois campos de conhecimento se inter cruzam a partir do olhar informacional, com perspectivas interacionistas e complexas, em um contexto social mais amplo. Para que seja ainda mais elucidado sobre a informação, no contexto da instituição museológica, o assunto é tratado na próxima subseção.

2.4.2 A informação no museu

Fazer referência à informação em instituição museológica é um tema bastante complexo. Ela está presente em todas as atividades que ocorrem no museu, assim como em outras unidades de informação. Nos museus, especificamente, a informação está diretamente ligada ao seu uso com o chamado processo museológico. O processo museal (ações de salvaguarda e comunicação) é o fazer museal ou fazer museológico. Ele envolve todas as ações desenvolvidas no museu, que vão desde a aquisição, o tratamento, a

²⁰ Paradigma Custodial, historicista, patrimonialista e tecnicista: Caracterizado pela necessidade custodial extrema tanto para alimentar o discurso historiográfico ideológico de preservação e exaltação da identidade nacional cultural, como para sustentar o mercado dos bens materiais antigos e raros e dos objetos de arte (SILVA, 2006).

organização, a pesquisa, a documentação, a comunicação e, por último, as ações de cunho educativo, cujas coleções são apresentadas ao público como um meio de incitar na sociedade várias reflexões acerca de seu passado, presente e futuro.

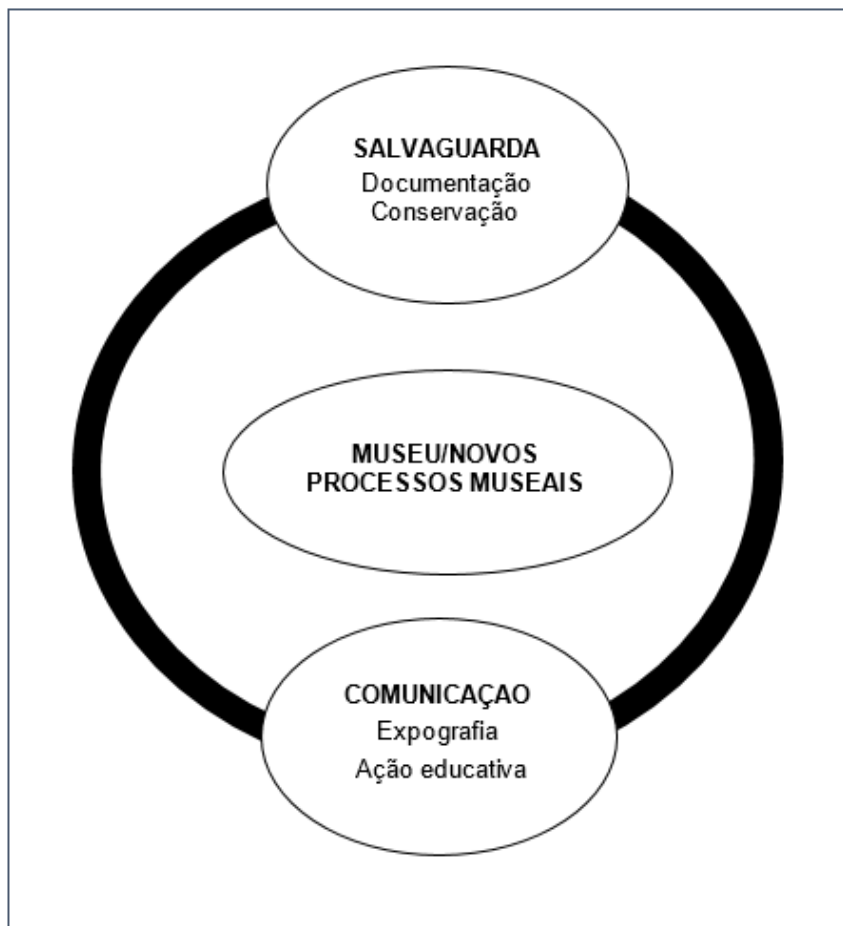
De tal sorte que,

De nada valeria coletar, preservar, pesquisar e divulgar o patrimônio cultural se esse conhecimento não fosse produzido com um fim em que esta sociedade seja o principal beneficiário. Não basta devolver a ela o produto resultante de um estudo ou de uma exposição, por exemplo, se os indivíduos não se sentirem parte desse resultado. É preciso que as ações do museu estejam articuladas com as demandas da sociedade e que o conhecimento produzido pelos profissionais de museu sirva para a compreensão do mundo presente e para uma melhor atuação no futuro (STUART, 2004, p. 155).

Mas, para que ocorra o processo de musealização, Cândido (2013) alerta para a relação teoria/metodologia/prática para sua realização, ou seja, o fazer museal. Para a autora, o fazer museal é também saber-fazer, e a metodologia requer reflexão teórica e produção de conhecimento.

A Figura 4 ilustra o percurso do processo museológico na instituição:

Figura 4 – O percurso do processo de musealização – Cadeia operatória



FONTE: Elaborado pela autora.

Como visto na Figura 4 acima, a cadeia operatória museológica se divide nas ações de salvaguarda: aquisição, seleção, pesquisa, documentação e conservação do bem cultural). No que se refere às ações de comunicação museológica, estão incluídas: a expografia – exposição museológica do bem cultural e ação educativa como mediadora, que apresenta e dialoga, junto ao público visitante, com as mais diversas formas de representatividade cultural.

À vista disso, a informação nos museus está dividida em vários subsistemas de informação, como subsistemas de reserva técnica, exposição e ação de educativa (LOUREIRO, 2008). A informação é transmitida em vários espaços e canais, como nas exposições tradicionais, nas áreas musealizadas de qualquer natureza, onde se destacam os denominados centros de documentação/informação (serviços de informação), nas bases de dados das coleções, de outros espaços e temas vinculados aos museus associados, aos usuários e às edições sobre diversos suportes, apresentados sob formas textuais,

imagéticas e sonoras, as quais podem se apresentar isoladas ou combinadas (LIMA; COSTA, 2007).

Cândido (2013) ressalta a complexidade que envolvem as ações de um museu e, parafraseando Mason (2004), relembra que a responsabilidade das instituições museológicas, para além dos inquestionáveis acesso e comunicação para a geração atual, toca também as gerações futuras, portanto, é impossível ignorar sua conservação em museus (CÂNDIDO, 2013). O que torna evidente e necessário o uso ético, científico, responsável e compartilhado da informação, com o intuito de minimizar as necessidades de informação que nascem a partir de uma lacuna a ser preenchida durante a prática diária do trabalho no museu.

Contudo, informação em museu, além de ser um fenômeno humano e social (SILVA, 2006), de ter uma visão quantificável de um lado e, por outro, uma forma excessivamente mecânica, relativa ao conceito de comunicação, conforme argumenta (SMIT, 2012), a informação no contexto dos museus insere-se para além da documentação.

Na atualidade, o ambiente Internet tornou disponível ações de visitação, consultas, pesquisas e recreação nos *sites* dos museus. A partir desta ocorrência, o museu havia ampliado não são numericamente a demanda informacional, como a dissemina o se capilarizou ainda mais pelas variadas categorias que representam os segmentos formadores do que se nomeia público de museus. Tornou-se oportuno e necessário, então, conformar adequa es às exigências informacionais e comunicacionais resultantes desta nova situa o cultural e social relativa a múltiplos contextos socioculturais e linguísticos (LIMA; COSTA, 2007, não paginado).

A dimensão informacional que perpassa todo o museu está de acordo com o teórico Buckland (1991), ao descrever os três significados de informa o, quais sejam: informa o como processo, informa o como conhecimento e informa o como coisa. Informa o como processo   atribuído pelo autor quando alguém   informado e seu conhecimento   transformado a partir da informa o. Informa o como conhecimento, para Buckland (1991), refere-se ao conhecimento intangível, não podendo ser tocado ou medido. Segundo o autor, conhecimento, crença e opinião são de cunho pessoal, subjetivo e conceitual. Finalmente, informa o como coisa   atribuída a objetos, tais como dados e documentos, por deterem informa es com qualidade, capazes de transmitir conhecimento ou comunicar informa es. O Quadro 5 ilustra o conceito de informa o nos museus, adaptado do pensamento de informa o de Buckland (1991):

Quadro 4 – Conceito de informação em museu, segundo critérios de informação de Buckland (1991)

TIPO DE INFORMAÇÃO DE ACORDO COM BUCKLAND (1991)	SIGNIFICADO PARA O MUSEU	TIPO DE PÚBLICO QUE DESTINA
<p>Informação como processo (Aprendizado)</p>	<p>Novos conhecimentos são criados a partir da informação que é produzida pelo bem cultural e pela equipe do museu (meio). Essa informação tem como função, não apenas o ato de informar, mas também de provocar diversas reflexões no público interno e externo do museu (fim).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profissionais da informação em museu • Sociedade em geral
<p>Informação como conhecimento (Conhecimento intangível)</p>	<p>Pessoal, subjetivo, criativo. Conhecimento que se encontra na mente das pessoas. Público interno e público externo do museu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profissionais da informação em museu • Sociedade em geral
<p>Informação como coisa (Transmissão de conhecimento)</p>	<p>Os objetos de museu (coleções) são suportes carregados de informação. Têm valor documental (Musealidade), aura de autenticidade, formando com isso o patrimônio cultural preservado (Musealizado). Têm por missão representar e comunicar a diversidade cultural junto à comunidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profissional da informação em museu • Sociedade em geral

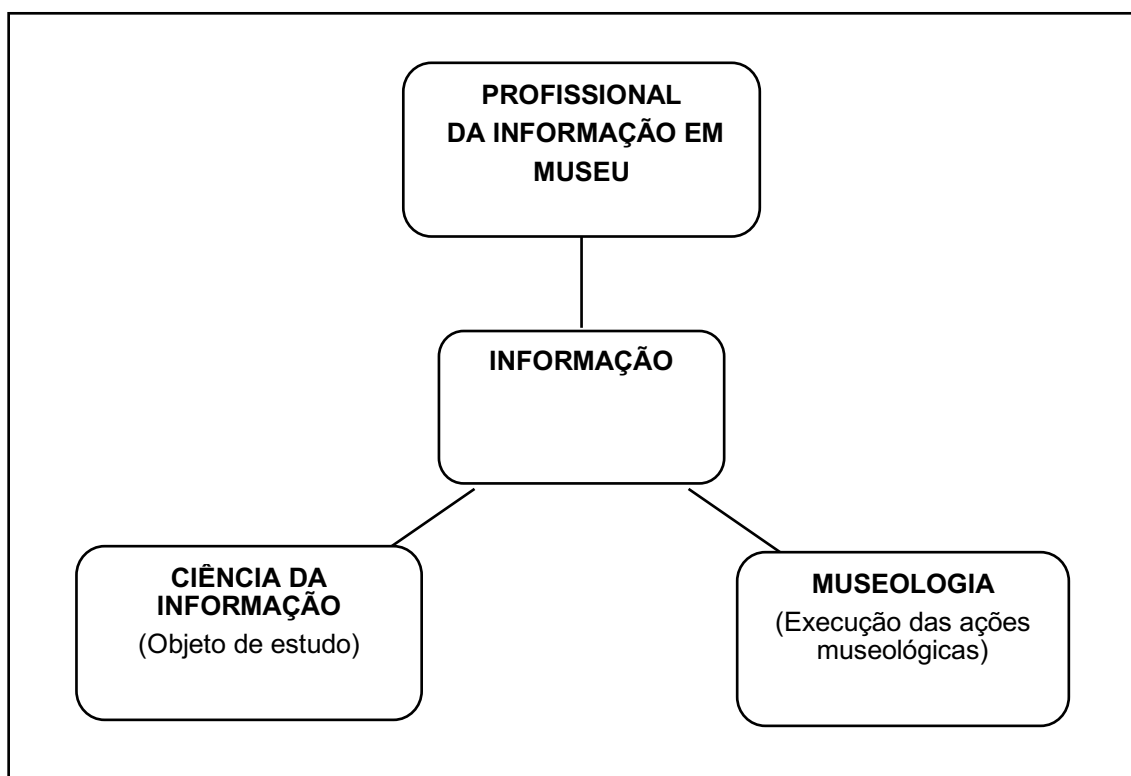
FONTE: Adaptado pela autora de Buckland (1991).

Esse conceito de informação revelado por Buckland (1991) é reforçado por Redón Rojas (2008), o qual elucida que informação são “pensamentos, ideias, conceitos, sentidos, significados e palavras internas” (RENDÓN ROJAS, 2008, p. 5, tradução nossa)²¹.

Em suma, informação em museu é caracterizada como informação institucionalizada porque “a ela foi atribuída uma potencialidade de utilidade informacional” (SMIT, 2012, p. 90), o que fica evidente em toda a cadeia operatória do museu. A seguir Figura 5 esclarece o uso da informação nessa cadeia operatória:

²¹ [...] *Pensamientos, ideas, conceptos, sentidos, significados, palabras internas.*

Figura 5 – A informação no contexto da cadeia operatória do museu



FONTE: Elaborado pela autora.

Expostas as considerações, expressas nesta seção, infere-se que a informação nos museus antecede todo o fazer museológico institucional. Logo, a informação, para se tornar um insumo estratégico organizacional, antes de mais nada, precisa ser dividida entre os membros da equipe. Assim, a mediação da informação e a mediação da informação entre os profissionais da informação em museu são o próximo assunto explicitado na subseção seguinte.

2.4.3 A importância da mediação da informação entre os profissionais da informação em um museu: sinergia nas relações interpessoais

Loureiro (2008) afirma que os museus são espaços constituídos com o objetivo de produzir, processar e transferir informações. A informação, no ambiente museológico, se origina e se manifesta por meio do pensar e das práticas museológicas com o objetivo de gerar novos conhecimentos, pontua Souza (2009), mas também é representada pela memória e pela identidade, como afirmam Bezerra, Almeida e Mota (2017). Em concordância com os autores:

A interação entre memória e informação nos museus é sentida, este ponto que aproxima o museu da ciência da informação ao passo que este representa a memória e a identidade de uma sociedade transmitindo informações que permitem que os valores culturais e educacionais de um

povo não se percam com as transformações do tempo e do espaço (BEZERRA; ALMEIDA; MOTA, 2017, p. 100).

Dessa forma, percebe-se a aproximação da Ciência da informação com os museus por meio desses elementos e outros aspectos apontados a seguir. Lima e Koptcke (2018, p. 218) explicam tal aproximação, destacando elementos como formação, preservação, pesquisa e outros aspectos relacionados ao acervo, ou seja, “a ciência da informação trata das ações de formação de acervo, preservação, pesquisa, comunicação e educação como ferramentas de recuperação e organização da informação.”

Logo, torna-se crucial que as pessoas envolvidas com as ações nos museus tomem consciência do potencial de informações com o qual lidam nesses espaços, segundo Souza (2009). A informação gerada dentro das organizações advém de todos os agentes que trabalham nessa instituição, seja na área da gestão do museu, seja na área técnica ou na área da pesquisa, tendo em vista que “o museu se constitui como um meio que propicia uma aproximação entre a sociedade e seu patrimônio cultural. Nessa perspectiva, os processos de mediação são considerados fundamentais às finalidades dos museus” (GOMES; CAZELLI, 2016).

Nessa inferência de pensamento, Padilha, Café e Silva (2014, p. 71) explicam que “é a interação entre indivíduos e a informação veiculada nos museus que move esses espaços”. Essa interação apontada por Padilha, Café e Silva (2014) equivale à mediação da informação nas unidades de informação, apontada por Almeida Júnior (2009, p. 92) como

Toda ação de interferência – realizada pelo profissional da informação –, direta ou indireta; consciente ou inconsciente; singular ou plural; individual ou coletiva; que propicia a apropriação de informação que satisfaça, plena ou parcialmente, uma necessidade informacional.

Contudo, a mediação só acontece quando há a interferência de alguém e este que interfere é chamado de mediador ((ALMEIDA JÚNIOR; SANTOS NETO, 2014). Para Belluzzo, Santos e Almeida Júnior (2014), essa interferência torna-se necessária para que o profissional saiba lidar com a informação de modo a amenizar e minimizar os possíveis problemas que possam surgir. Por causa disso, os autores revelam que a mediação da informação tem como preocupação a formação de um cidadão ético, crítico, reflexivo e responsável, frente às questões que envolvem a informação e as tecnologias (BELLUZZO; SANTOS; ALMEIDA JÚNIOR, 2014).

Por isso, Almeida Júnior (2009) explica que a mediação da informação não deve ser entendida apenas como uma ponte, a qual se restringe a ser estática, ao contrário disso, o autor esclarece que a mediação da informação é dinâmica e está presente em todo o fazer do profissional da informação. O autor adverte que, embora em algumas ações desenvolvidas pelo profissional, a mediação da informação esteja de forma implícita, ela norteia e dirige todas as ações desenvolvidas na unidade de informação (ALMEIDA

JÚNIOR, 2009). O que é reforçado, em outro estudo de Almeida Júnior (2015), ao descrever que a mediação implícita é inerente ao fazer. Nesse estudo, o autor aponta que a mediação “[...] está presente, independentemente da vontade do profissional. Esse profissional veicula ideias, conceitos, concepções, valores de maneira consciente e inconsciente.” (ALMEIDA JÚNIOR, 2015).

Em Santos Neto e Almeida Júnior (2015), a mediação da informação faz parte do planejamento e da determinação das ações que irão ocorrer na unidade de informação até o momento em que o usuário tem contato com o material. Ainda de acordo com os autores, “a mediação da informação está diretamente ligada às ações implícitas e explícitas, voltadas para o usuário, e que ela é fundamental nas práticas do profissional da informação” (SANTOS NETO; ALMEIDA JÚNIOR, 2015, p. 365). Em razão disso, o profissional da informação mantém influência nos processos de informação, o que acaba por exigir desse profissional um comportamento ético e responsável (SANTOS NETO; ALMEIDA JÚNIOR, 2015). Para além das pontuações dos autores supracitados, acrescentam-se, ao comportamento do profissional, a solidariedade e o respeito mútuo na realização das ações em conjunto. Vale lembrar que nas instituições museais:

A mediação implica transformação, não apenas transmissão de uma mensagem. [...] A mediação em museus envolve potencialmente vários níveis de diálogo entre o público e as exposições; entre os sujeitos e o saber; entre a arte, a ciência, a história e a sociedade (GOMES; CAZELLI, 2016).

E, assim sendo, pelo fato de a mediação envolver vários níveis de diálogo, pode-se inferir que a comunicação está presente em todas as dimensões da mediação da informação.

Uma vez que comunicar é

Entender os problemas e as obrigações dos outros (os outros indivíduos da equipe, as outras equipes de trabalho, as outras formações profissionais, os outros serviços...) e entender a interdependência [...]. Conseguir entender a si mesmo, e conseguir avaliar os efeitos de sua própria ação sobre os outros, [...]. Compartilhar normas mínimas de justiça, que permitam acesso igualitário à informação e uma distribuição equitativa de seus benefícios [...] (ZARIFIAN, 2008, p. 46).

O profissional da informação é também um usuário de informação, produtor e consumidor de informação, mediador de informação entre a equipe do museu, para a realização do processo museológico, bem como junto ao público visitante. Vista dessa maneira, a mediação da informação entre os profissionais se torna um dos principais meios para a promoção do diálogo, troca de experiências profissionais e da organização da informação, como insumo para a transparência nas relações interpessoais de toda a equipe, o que está relacionado à comunicação. Nas palavras de Zarifian (2008), a comunicação refere-se a uma questão central na organização, a qual está diretamente ligada ao cotidiano

das atividades exercidas no trabalho. Tais discussões também se refletem nos museus como forma de garantir uma gestão museológica mais eficiente e, por conseguinte, uma tomada de decisão mais acertada.

A comunicação no museu visa, entre outros aspectos, à interação social, ao uso ético e responsável da informação e ao seu posterior compartilhamento. O que acaba por exigir que os profissionais invistam nos relacionamentos interpessoais com os colegas, não somente do setor em que trabalham, mas também com colegas de outros setores do museu.

Para tanto, os profissionais da informação em museu necessitam estar abertos, receptivos e interessados em ouvir o outro, em participar de discussões que acarretem a criação de novos conhecimentos pelo uso da informação. Sempre alinhado aos objetivos da instituição. Pois somente com o sentimento de pertencimento, respeito mútuo e o repertório organizacional compartilhado, os profissionais serão capazes de compreender a informação como insumo organizacional e, a partir dela, criar novos conhecimentos. Por tudo isso, primeiramente a informação necessita ser apropriada, avaliada, discutida e compartilhada entre os membros da equipe (VILHENA; DIAS, 2021).

O profissional da informação, como agente protagonista, pode contribuir com o desenvolvimento vigoroso de sujeitos sociais conscientes e comprometidos consigo e com a sociedade. E protagonismo social implica a admissão de que este representa uma conduta, uma postura, uma existência que envolve as diversas esferas da vida humana, em todas as suas dimensões, entre as quais se situa a dimensão cultural, a partir da qual emerge o objeto informação (GOMES, 2020).

Ressalta-se que a informação e a mediação da informação são de extrema importância nas organizações. No caso dos museus, tanto a informação, quanto a mediação da informação estão presentes nas ações relacionadas à salvaguarda e de comunicação tanto com o público interno quanto com o externo. A mediação da informação deve ser implementada entre os trabalhadores do museu com vistas a atingir a missão, os valores e os objetivos descritos no plano museológico institucionalizado. Conforme descrevem Gomes e Gazelli (2016), a mediação em museus envolve vários níveis de diálogo. Portanto, a conscientização do diálogo e a troca de informação necessitam, primeiramente, ocorrer entre os membros da equipe.

Nesse caso, o

Processo de conscientização, o profissional mediador da informação compreenderá a importância do trabalho colaborativo e compartilhado com e no meio, também interferindo conscientemente na realidade informacional, assumindo a conduta em favor do processo humanizador de si e do mundo (GOMES, 2020, p. 200-201).

Entretanto, ao trabalhar com informação, surge a necessidade de informação por parte dos profissionais da informação em museu. Assim sendo, a necessidade de informação está explicitada na próxima subseção.

2.4.4 A necessidade de informação dos profissionais da informação em museu

Nas palavras de Monteiro e Almeida Júnior (2018), o profissional da informação ou mediador da informação pode romper com os limites que o separam da sociedade e promover significativas transformações sociais. Para tanto, os autores afirmam que esses profissionais precisam entender a sua função de protagonistas sociais. No caso dos museus, devem planejar suas ações em conjunto com os demais setores do museu (MARANDINO, 2008). Nessa perspectiva do trabalho com a informação, os profissionais deparam-se, dentro do museu, com uma gama informacional, pois “a informação é um elemento que permeia toda organização” (MONTEIRO; VALENTIM, 2008, p. 58).

Para além disso, Capurro e Hjørland (2007, p. 170) advertem que “a informação não é uma propriedade de fatos, mas é dependente do contexto e das limitações”. Assim sendo, o profissional da informação tem necessidade de habilidades que implicam criar e utilizar os recursos existentes em uma unidade de informação (OTTONICAR; YAFUSHI, SANTOS, 2019). Em outros termos, os profissionais da informação têm necessidades de informação – NIs para seu manuseio assim como para a tomada de decisão na prática diária do trabalho.

Sobre o assunto, Miranda (2011) reconhece que as pessoas usam a informação para resolver problemas ou desenvolver uma tarefa e que o ambiente social onde a informação se insere determina seu valor e sua importância. Nesse sentido, é que surgem as necessidades de informação.

As necessidades nascem dos papéis dos indivíduos na vida social, e o mais relevante desses papéis é o papel exercido no trabalho. Esse papel representa um conjunto de atividades, responsabilidades etc. de um indivíduo na busca de seu sustento e outras satisfações (MIRANDA, 2011, p. 102-103).

Com essa afirmação, a autora declara que a necessidade surge em razão da falta de informação percebida nas situações enfrentadas, o que acarreta brechas no sentido de buscar preencher com o uso da informação. Quando uma pessoa executa uma atividade, pode perceber que existem lacunas na compreensão sobre a realização das tarefas. Essas falhas podem estar relacionadas ao conhecimento necessário para a realização e/ou ao significado da situação em que ele se desenvolve (MIRANDA, 2011).

Contudo, “o reconhecimento das NIs não é o bastante para satisfazê-las. Urge proporcionar ao usuário não só a capacidade de perceber suas próprias NIs, mas, de

satisfazê-las, se possível, com seus próprios meios” (MIRANDA, 2011, p. 99). Para tal, a autora relata que as NIs deveriam se tornar o foco central de operação dos sistemas de informação, além de os espaços informacionais serem ajustados às necessidades específicas do indivíduo, não o contrário (MIRANDA, 2011).

De tal forma que, evidenciando os novos paradigmas na CI proposto por Le Coadic (2004), observa-se uma preocupação em atender as NIs dos usuários que buscam informação. São eles: o paradigma do trabalho coletivo, o paradigma do fluxo, o paradigma do uso e o paradigma do elétron. O Quadro 6 explicita o significado dos paradigmas propostos por Le Coadic (2004):

Quadro 5 – Novos paradigmas na CI propostos por Le Coadic (2004)

NOME DO PARADIGMA	SIGNIFICADO
Paradigma do Trabalho Coletivo	Organização em rede de pessoas e computadores: e-mails, conferências eletrônicas. Novas formas de intercâmbio de informações.
Paradigma do Fluxo	Mudança de suporte informacional. Gerenciamento de fluxos ininterruptos de informações. Captação de informações relevantes.
Paradigma do Uso	O usuário e suas necessidades de informação são colocados em posição central. Ênfase na Informação.
Paradigma do Elétron	Mudança de suporte, que modifica o espaço-tempo da informação.

FONTE: Adaptado pela autora de Le Coadic (2004).

Isto posto, entende-se a informação como geradora de conhecimento, elemento fundamental responsável por gerir a tomada de decisão de uma organização, onde, cada vez mais, seu valor tem sido percebido (VIEIRA, 2014). Não por acaso, Capurro e Hjørland (2007) acreditam que o foco do profissional da informação implica uma abordagem sociológica e epistemológica para geração, coleta, organização, interpretação, armazenamento, recuperação, disseminação, transformação e uso da informação. Ainda conforme os autores evidenciam, esse profissional normalmente tem uma visão geral ampla das necessidades de informação.

Com isso,

A atuação do profissional da informação no âmbito organizacional também contribuirá na construção, desconstrução e reconstrução do conhecimento individual dos colaboradores. Essa construção ocorre por meio da transformação do conhecimento tácito (interno e informal) de cada um de seus membros organizacionais em conhecimento estruturado. Esta transformação é baseada na identificação e desenvolvimento de novas habilidades e competências voltadas à apropriação e ao domínio de

informações manifestadas pela interação das experiências no alcance de objetivos. Portanto, os profissionais qualificados e competentes em informação promovem ações estratégicas como diferenciais na externalização desse conhecimento. Assim, o conhecimento individual pode ser externalizado e utilizado por outros colaboradores, sendo transformado em conhecimento coletivo (OTTONICAR, YAFUSHI; SANTOS, 2019, p. 277).

Dito isto, percebem-se as necessidades de informação como um estado ou um processo no qual alguém tem consciência de sua insuficiência ou inadequação dos conhecimentos necessários para atingir objetivos e solucionar problemas. Neste sentido, essa percepção é composta por dimensões cognitivas, afetivas e situacionais. O reconhecimento das NIs pode corresponder, na prática, ao desenvolvimento de competência em informação que possa atender a essas necessidades (MIRANDA, 2006).

Choo (2003) afirma que a necessidade de informação aparece quando o indivíduo reconhece lacunas em seu conhecimento e na sua capacidade de dar significado a uma experiência. Já nos estudos de Gasque e Costa (2003, p. 55), as autoras defendem que a necessidade informacional é “[...] um déficit de informação a ser preenchido e que pode estar relacionado com motivos psicológicos, afetivos e cognitivos”. Em Silva (2012), a necessidade de informação nasce dos fenômenos sociais de interação com outros seres que estimulam a consciência para a construção da informação.

Por conta disso, Miranda (2006) estabelece uma relação entre as NIs e a competência em informação ao afirmar que é necessário o desenvolvimento de habilidades específicas para a busca e o uso da informação, de acordo com a natureza de suas NIs. Visto dessa maneira, o pensamento de Vale e Vitorino (2019, p. 51), destaca que pessoas competentes em informação conseguem

[...] identificar as necessidades de informação, localizar fontes que atendem essas necessidades, usar as informações disponíveis para desenvolver novos conhecimentos e solucionar problemas e compartilhar as informações obtidas e os conhecimentos construídos.

A afirmação acima está relacionada com o aprendizado do profissional da informação. Esse aprendizado pode ser impulsionado pelo desenvolvimento do processo da competência em informação. Dado que a competência em informação é:

[...] um processo que pode ser incentivado, isto é, o indivíduo a desenvolve a partir de estímulos do contexto em que está inserido, construindo uma base para a aprendizagem contínua. Para isso, é necessário um ambiente favorável que proporcione condições que vão além do despertar da motivação do sujeito para sanar suas necessidades de informação (VALE; VITORINO, 2019, p. 51).

Entretanto, antes de entrar de fato no tema da competência em informação, este estudo considera relevante descrever, primeiramente, sobre competência. Assim, a próxima seção expõe o tema competência, seguida da subseção que explana sobre o desenvolvimento de competência junto aos profissionais da informação em museu.

2.5 Competência

Esta seção apresenta o conceito de competência (subseção 2.5.1) e o desenvolvimento dela no profissional da informação em museu (subseção 2.5.2).

2.5.1 Conceito de competência

Com o objetivo de apresentar as definições sobre o termo competência, buscou-se suporte na literatura. Para isso, recorreu-se aos autores Fleury (2001), Le Boterf (2003), Carbone *et al.* (2006), Rios (2008), Dutra (2008), Zarafian (2008), Hilsdorf (2012), Silva, Valentim e Ceretta-Soria (2014), entre outros.

O Glossário de Termos Técnicos (GTT) define competência como a capacidade que um indivíduo tem para articular e mobilizar as condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para a realização de uma determinada tarefa ou função (LEXIM; BRÍGIDO, 2002, p. 22). Esse documento distingue e define os vários tipos de competência. São elas: competências básicas, competências essenciais, competências gerais (genéricas), competências tácitas, competências transversais e competências profissionais.

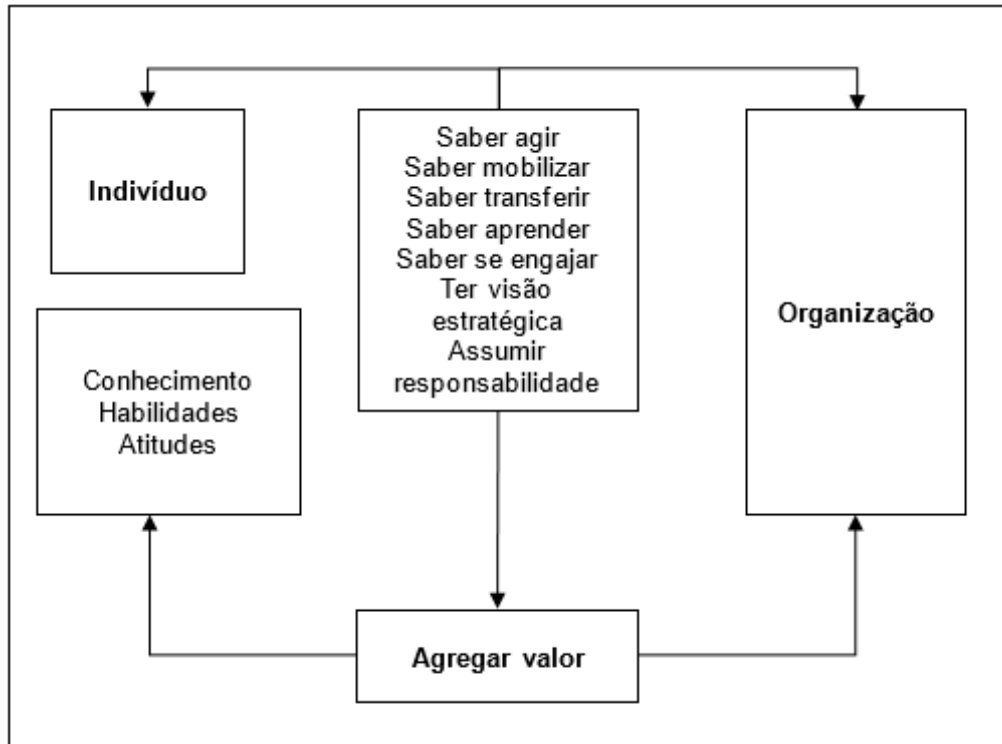
Competências básicas são aquelas adquiridas no pré-escolar, compreendem a leitura, escrita, as quatro operações matemáticas; já as competências específicas são oriundas de especialização profissional. As competências essenciais referem-se à solução de problemas, comunicação, atitudes pessoais e ao uso da informação. No que se refere às competências gerais, elas são adquiridas no período escolar e na prática do trabalho. Já as competências tácitas são os chamados segredos de ofício, adquiridos e exercidos na prática do trabalho. As competências transversais são aquelas comuns a diversas atividades profissionais e, finalmente, as competências profissionais são adquiridas no exercício da experiência profissional (LEXIM; BRÍGIDO, 2002).

Entretanto, diante desse enfoque, Dutra (2008) esclarece que o fato de as pessoas terem determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não é garantia de agregação de valor aos processos da instituição. Para o autor, competência é entendida “como a entrega da pessoa para a organização” (DUTRA, 2008, p. 30). Em outras palavras, competência é pôr em prática o que se sabe em determinado contexto, marcado geralmente pelas relações de trabalho, de acordo com a cultura organizacional, diante de imprevistos, limitações de tempo e de recursos etc. (DUTRA, 2008).

Competência para Fleury e Fleury (2000) é um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades

que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. A Figura 6 ilustra o pensamento dos autores:

Figura 6– Competência como fonte de valor para o indivíduo e a organização



FONTE: Fleury e Fleury (2000, p. 4).

Em outro trabalho, os autores afirmam que:

[...] O conceito de competência é pensado como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, o conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e na personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como um estoque de recursos que o indivíduo detém (FLEURY; FLEURY, 2002).

O termo competência, no pensamento de Carbone *et al.* (2006), não está relacionado apenas ao conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada tarefa, mas também ao desempenho expresso pela pessoa em determinado contexto, em termos de comportamentos decorrentes da mobilização e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho. Para o autor, competências humanas “são combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, que agregam valor às pessoas e às organizações” (CARBONE *et al.*, 2006, p. 43).

Nesse ponto de vista, Fleury e Fleury (2000) e Le Boterf (1995) apontam no Quadro 7 a competência para o profissional e seu significado:

Quadro 6 – Competência profissional e seu significado

COMPETÊNCIA	SIGNIFICADO
Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações e conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber se desenvolver.
Saber se engajar e se comprometer	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e as consequências
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades, alternativas.

FONTE: Adaptado pela autora de Fleury e Fleury (2000) e Le Boterf (1995).

Perrenoud (2003, p. 3) diz que competência “passa pela arte de comunicar, seduzir, encorajar, mobilizar, envolvendo-se como pessoa. ” Em Rios (2008, p. 86), a competência guarda o sentido de saber fazer bem o dever. A autora faz referência a um fazer que requer um conjunto de saberes que implicam um posicionamento diante daquilo que se apresenta como desejável e necessário, sendo ainda importante considerar o saber, o fazer e o dever como elementos historicamente situados e construídos pelos sujeitos e sua ação (RIOS, 2008). Nessa mesma direção, Macedo (2005) denomina como conteúdo procedimental, ou seja, a competência está na ordem do saber, como fazer e como tomar decisões mais acertadas.

Considera-se relevante resgatar o conceito proposto pelo sociólogo francês Philippe Zarifian (2008) ao afirmar que competência é tomar a iniciativa e assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara. Com isso, o autor afirma que “a competência é um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (ZARIFIAN, 2008, p. 72). Em razão disso, o autor enfatiza a definição de competência, a tomada de iniciativa e de responsabilidade. Fica evidente que o

autor privilegia uma atitude social e funcionamentos organizacionais novos que a competência exige, relativos aos saberes que ela mobiliza (ZARAFIAN, 2008). Assim, “a competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, é a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações, é fazê-los assumir áreas de corresponsabilidade” (ZARAFIAN, 2008, p. 74).

A esse respeito, Hilsdorf (2012) explana que competência engloba habilidade, mas não se restringe a ela, ultrapassando a mera questão técnica de capacidade de operacionalização. Da mesma forma que competência engloba atitude, mas não se restringe a ela, pois competência pressupõe ação adequada, não simplesmente ação. O autor aponta que competência pressupõe uma ação que agrega valor diante de novas situações. Portanto, competência pode ser entendida como uma ação fundamentada e assertiva frente a novos desafios. Esta ação deve agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo. Competência é um potencial disponível para enfrentar os desafios futuros (HILSDORF, 2012).

Em suma, competente é o

Sujeito organizacional que sabe reconhecer e atender as exigências impostas por uma situação na qual está inserido, em função dos objetivos que lhe foram designados. Ser competente nada mais é do que a capacidade de lidar com as incertezas, potencializando o conhecimento humano de modo a tomar decisão com mais segurança e assertividade (SANTOS *et al.*, 2014, p. 9).

Le Boterf (2003) esclarece que o profissional tem um *corpus* de habilidades e de conhecimentos reconhecido e valorizado pelo mercado de trabalho. Com esse reconhecimento, o profissional dispõe de uma vantagem para organizar sua promoção interna ou sua mobilização externa. Segundo o autor, “aquele que é reconhecido como um profissional competente tem uma identidade social que vai além do emprego que ocupa” (LE BOTERF, 2003, p. 34).

Isto posto, na subseção seguinte, discute-se o desenvolvimento da competência dos profissionais da informação em museu.

2.5.2 Desenvolvimento de competência nos profissionais da informação em museu

Conforme apontam Santos *et al.* (2014, p. 6), “a informação é amplamente reconhecida como um insumo essencial para a sobrevivência das organizações. ” Visto dessa maneira, os autores relatam que as organizações que utilizam informação estrategicamente o fazem para criar uma organização do conhecimento (SANTOS *et al.*,

2014). Em Tarapanoff (2006), a informação é um fator determinante para a melhoria de processos, produtos e serviços, tendo valor estratégico nas organizações.

Frente a essa assertiva, destaca-se que:

A presença de pessoas competentes em informação torna-se um diferencial essencial nos ambientes empresariais, em especial no que tange à geração da inovação, uma vez que esta tende a ser ampliada quando existem na organização pessoas capazes de se beneficiar do mundo de informação e de conhecimento, incorporando as novas aprendizagens ao próprio acervo de conhecimento (SILVA, VALENTIM, CERETTA-SORIA, 2014, p.9).

De fato, para Santos e Yafushi (2014), a função do profissional da informação no contexto organizacional é de extrema importância devido ao grande fluxo de informações a que as empresas são expostas. Cabe a esse profissional organizar e mediar as informações, a fim de saber e, sobretudo, avaliar o estoque de informação (SANTOS; YAFUSHI, 2014). Para tanto:

Os cidadãos precisam de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes que lhes permitam contribuir para o desenvolvimento sustentável. Ao mesmo tempo, houve uma mudança no paradigma educacional de aprendizagem em um momento da vida para aprendizagem contínua, com o processo de autodesenvolvimento realizado durante a vida inteira. Como os ambientes sociais, de vida e trabalho dos cidadãos estão em constante mudança, existe a necessidade de cultivar novas competências e buscar novas abordagens de aprendizado (BELLUZZO, 2018b, p. 20).

Nessa inferência de pensamento, o desenvolvimento de competência dos profissionais da informação em museu ocorre quando eles reconhecem suas necessidades de informação. Reconhecem que a informação precisa e completa é a base para a tomada de decisão inteligente, conforme Valentim, Jorge, Ceretta-Soria, (2014). Na afirmação de Silva, Valentim e Ceretta-Soria (2014), pessoas competentes em informação sabem como buscar, avaliar e utilizar informação em suas atividades diárias.

Entretanto, para que os profissionais da informação de museus desenvolvam tais competências, será necessário encontrar um ambiente propício para tal realização. Segundo Santos *et al.* (2014, p.10), a competência perpassa todos os processos organizacionais em seus distintos níveis (estratégicos, tático e operacional) e em diferentes segmentos econômicos. Desse modo, o museu, na condição de uma organização como outra qualquer, com direitos e obrigações a cumprir, carece de nova postura por parte dos atores organizacionais em relação ao comportamento informacional. Em um momento de incertezas e mudanças constantes, a informação e o conhecimento têm se transformado em ativos elementares na busca de maior valor agregado, como destacam Santos e Yafushi (2014).

De acordo com Santos *et al.* (2014), as organizações baseadas em conhecimento, inclusive as instituições museológicas, reconhecem a geração, o compartilhamento e o uso da informação como um processo de valor para o seu

desenvolvimento. O conhecimento construído individualmente é fundamental para as ações coletivas desempenhadas no cotidiano de uma determinada organização. Todavia, Vieira (2014) alerta que:

A disseminação da informação organizacional depende de um processo de comunicação integrado e alinhado com as diretrizes estratégicas para que se efetive de forma simultânea e abrangente, conciliando a relevância do que se deseja informar com o interesse de quem é informado. A comunicação é responsável por promover a sinergia entre os diversos públicos da organização, e sua eficácia está associada ao conhecimento da realidade organizacional. As organizações estão em constante processo de mudança, de inovação pela sobrevivência no mercado, e os padrões de comunicação precisam também acompanhar essa evolução para que a informação seja o elo mais importante entre o interesse da organização e o interesse de seus empregados. (VIEIRA, 2014, p. 536).

Entendem-se com isso a importância e a contribuição da informação organizacional, da comunicação interna e do conhecimento construído pelos colaboradores (atores organizacionais), para o processo decisório, segundo Vieira (2014). Como afirma Le Boterf (2003, p. 155), “o profissional mobiliza suas competências em função de um projeto que comporta para ele uma significação, ao qual ele dá sentido”.

Contudo, Araújo e Gomes (2014) advertem que o alinhamento do colaborador à estratégia institucional é fundamental para que desenvolva suas atividades com eficiência, utilizando-se de suas competências e gerando sentido para sua atividade, uma vez que cada função desempenhada é essencial para a Instituição (ARAÚJO; GOMES, 2014).

As competências devem ser desenvolvidas e utilizadas no dia a dia, agregando valor às atividades individuais e contribuindo para o bem comum, através da melhoria de processos que envolvem uma ou mais áreas, bem como as relações humanas no ambiente de trabalho. Cada colaborador é um agente de mudanças, que deve contribuir para o clima organizacional coletivo e para a construção de um ambiente de trabalho saudável, através do bom relacionamento diário, parcerias entre os membros da equipe, cuidado mútuo com a segurança ergonômica e física no desempenho das atividades, entre outras diversas atitudes (ARAÚJO; GOMES, 2014, p. 2).

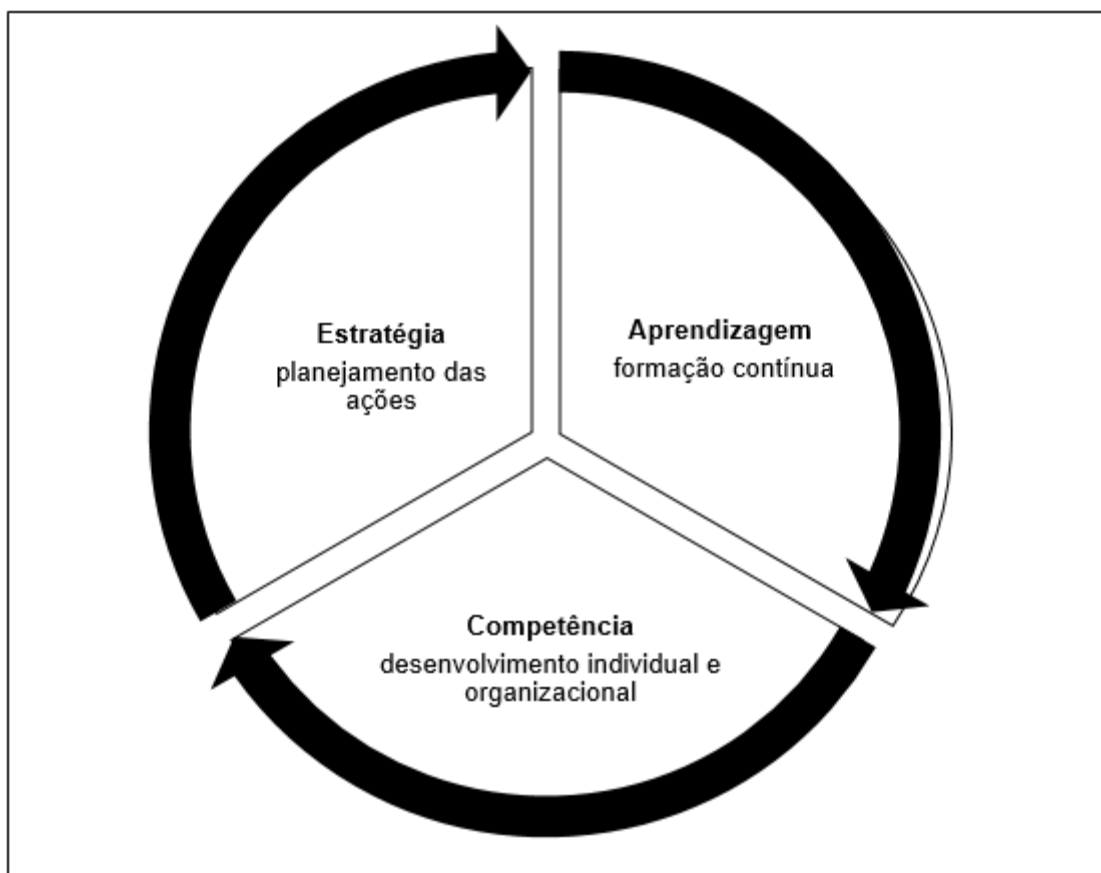
Afinal, desenvolver novas habilidades é possibilitar o melhor desempenho Institucional, pelo desenvolvimento das pessoas, segundo Araújo; Gomes (2014).

De mais a mais, Fleury e Fleury (2011, p. 194) explicitam que

As pessoas, ao desenvolverem competências essenciais para o sucesso da organização, estão também investindo em si mesmas, não só como cidadãos organizacionais, mas como cidadãos do próprio país e do mundo.

A Figura 7, a seguir, sintetiza o alinhamento do profissional (colaborador) com a missão da instituição museal:

Figura 7 – Alinhamento do profissional à missão organizacional



FONTE: Extraído de Fleury e Fleury (2000).

No entanto, para contribuir no desenvolvimento/qualificação/aprimoramento da competência dos profissionais da informação em museu, em relação ao manuseio da informação, a competência em informação se apresenta como “um movimento social e científico que investiga os processos referentes à busca, ao acesso, à avaliação, à comunicação e ao uso da informação” (VITORINO; DE LUCCA, 2020, p. 22).

Destaca-se que a competência em informação tem uma função social importante para todo e qualquer tipo de sociedade, por causa disso, a competência em informação extrapola os limites da biblioteca (VALENTIM; JORGE; CERETTA-SORIA, 2014; BELLUZZO, 2020a).

Assim sendo, este trabalho apresenta a competência em informação junto aos profissionais da informação em museu.

Dado que,

A competência em informação envolve não só ensinar a usar e interagir com a biblioteca e com seus recursos informacionais. O objetivo da competência em informação é desenvolver pessoas capazes de encontrar, avaliar e usar a informação de forma eficiente e eficaz para resolver problemas ou tomar decisões, usando ou não uma biblioteca (BELLUZZO, 2020a).

Assim, para a mais completa elucidação do assunto, vale reafirmar, como já visto em capítulo anterior, que os profissionais da informação em museu, ao fazerem uso da informação, têm necessidades de informação. E é a partir de uma necessidade de informação que a competência em informação se aplica, ou seja, ela se insere na mobilidade de o sujeito se tornar um indivíduo capaz de aprimorar suas habilidades em relação ao conteúdo informacional.

Desse modo, a competência em informação ajuda o sujeito organizacional aprender a aprender, a buscar e a sistematizar informações, a usar as tecnologias (quando o museu tem tecnologia), bem como a contribuir para que a instituição desenvolva em seu espaço as competências organizacionais que, segundo Mascarenhas (2008), são mais que a soma de competências individuais, mas, sim, constituídas por uma complexa harmonização de múltiplos recursos (humanos, tecnológicos, organizacionais) em rotinas que contribuam para a realização efetiva da visão estratégica da organização.

Por consequência e de forma a contribuir nesse processo, a competência em informação, conforme Valentim, Jorge e Ceretta-Soria (2014, p. 214), “é um instrumento para promover a aprendizagem informacional nos indivíduos, independentemente do contexto em que estão inseridos.” A próxima seção discorre sobre a competência em informação e as dimensões da competência em informação.

2.6 Competência em informação

Esta seção e as próximas subseções se referem à competência em informação, conceito e suas dimensões, de forma a situar o leitor sobre como esse processo de aprendizagem pode contribuir com o desenvolvimento dos profissionais da informação em museu no que se refere ao uso da informação. Está dividida em subseção 2.6.1 (conceito histórico da competência em informação) e subseção 2.6.2 (dimensões da competência em informação).

2.6.1 Competência em informação – Conceito histórico

A competência em informação surgiu com o termo *Information Literacy* na década de 1970, mais precisamente no ano de 1974, com o bibliotecário americano Paul Zurkowsky (KUHLETHAU, 1987; CAMPELLO, 2002; DUDZIAK, 2003; ORELO; VITORINO, 2012; VALENTIM; JORGE; CERETTA-SORIA, 2014; YAFUSHI; OTTONICAR, 2014; GOMES; DUMONT, 2016; VITORINO, 2016; SANTOS, 2017; DEL MASSA; DAMIAN; VALENTIM, 2018; DE LUCCA, 2019; VITORINO, 2018; VITORINO; PIANTOLA, 2019). Em

seu relatório, cujo título é *The Information Service Environment Relationship and Priorities*, Zurkowsky (1974) anteviu, diante das mudanças e avanços da tecnologia, que os indivíduos necessitavam se alfabetizar em informação de forma a atender as novas demandas informacionais. Destaca-se que o termo *Information Literacy* foi usado “originalmente para designar habilidades para lidar com a tecnologia da informação, isto é, com computadores e redes eletrônicas” (CAMPELLO, 2002, p. 9).

Segundo o relatório de Zurkowsky (1974), competente em informação são as

Pessoas treinadas na aplicação de recursos de informação em seu trabalho podem ser chamadas de alfabetizadas em informação. Elas aprenderam técnicas e habilidades para utilizar uma ampla gama de ferramentas de informação e fontes primárias em soluções de informação para seus problemas (ZURKOWSKY, 1974, p. 6. Tradução nossa).²²

Para Zurkowsky, como afirmam Gomes e Dumont (2016), a infraestrutura da informação era de extrema importância para fortalecer a capacidade de tratamento da informação americana, o que implicaria as atividades ligadas a todos os setores da vida contemporânea, incluindo os setores econômico, governamental, educacional, cultural e o ambiente doméstico. Contudo, a educadora americana Carol Kuhlthau (1987) declara que competência em informação não é apenas um conhecimento de recursos, não depende apenas da biblioteca como a única fonte de informação e não é apenas encontrar informações, mas, sobretudo, é entender a informação. Ter habilidades de nível superior para compreender, resolver problemas e comunicar estão, rapidamente, se tornando habilidades básicas na era da informação²³.

A autora faz referência a uma chamada era da informação, que exige de cada um de nós, uma combinação de habilidades técnicas e habilidades de alfabetização. O uso competente de informações pode oferecer resultados benéficos para a sociedade em geral; por outro lado, o analfabetismo da informação pode causar danos reais aos indivíduos e à sociedade. Ajudar os outros a obter conhecimento do uso da informação também significa ajudá-los a aprender a pensar. Aprender a questionar, pesar alternativas para interpretar inferências e a buscar mais dados, só pode ajudar as pessoas a lidar com a riqueza, cada vez maior, de informações e a sobreviver em um mundo cada vez mais complexo (KUHLETHAU, 1987).

De acordo com a *American Library Association (ALA)*, o *Presidential Committee on Information Literacy* em 1989 destaca as habilidades requeridas pela competência em

²² *People trained in the application of information resources to their work can be called information literates. They have learned techniques and skills for utilizing the wide range of information tools as well as primary sources in molding information solutions to their problems (ZURKOWSKY, 1974).*

²³ É possível associá-la à Pós-Modernidade, no entanto, não existe consenso sobre esse conceito entre filósofos, historiadores, sociólogos e politólogos. Teve início em uma revolução de matriz tecnológica em meados do século XX, o que ocasionou um impacto acelerado e generalizado na vida e na sociedade humanas (SILVA, 2008).

informação ao enfatizar verbos como localizar, avaliar, usar e sobretudo aprender. Desta forma, o referido Comitê esclarece:

Uma pessoa deve ser capaz de reconhecer quando uma informação é necessária e deve ter a habilidade de localizar, avaliar e usar efetivamente esta informação [...]. Resumindo, as pessoas competentes em informação são aquelas que aprenderam a aprender: Elas sabem como aprender: pois sabem como o conhecimento é organizado, como encontrar a informação e como usá-la de modo que outras pessoas aprendam a partir dela (AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 1989, p.1. Tradução nossa).²⁴

Santos e Yafushi (2014) explanam que a nova sociedade, baseada na informação e no conhecimento, exige dos indivíduos competências individuais e profissionais para lidar com os recursos informacionais. A importância da informação na vida das pessoas, de modo a enfrentar os desafios e as demandas atuais do mercado competidor.

Na Ciência da Informação, as competências dos profissionais da informação são constituídas de habilidades práticas e de competências relacionadas à capacidade reflexiva e interpretativa, que se encerram em valorizar a informação (SANTOS NETO; ALMEIDA JÚNIOR, 2015). De acordo com Lima et al. (2017), o profissional da informação tem um caráter de modernidade por natureza, uma vez que ele surge juntamente com as demandas informacionais recentes.

Entretanto,

O profissional da informação, para manter um diferencial dado ao seu conhecimento interdisciplinar, deve procurar se atualizar, por meio de uma educação continuada, assim como um profissional competente, porque é através dela que se constroem os pilares teóricos e práticos para o profissional desenvolver seus processos de trabalho (LIMA et al., 2017, p. 7).

A educação continuada, para Santos *et al.* (2015), deve ser encarada como um componente essencial dos programas de formação e de desenvolvimento de competências pessoais em qualquer tipo de instituição. Tal argumento se refere também aos profissionais da informação em museu, pois, conforme Thomas, Wessman e Heikkilä (2018), muitos profissionais da informação em museu podem ter experiências importantes e habilidades práticas do setor de museu.

Os estudos de Farias *et al.* (2021, p. 291) confirmam a reflexão acima ao mencionarem que

As habilidades envolvidas na ColInfo não se restringem ao espaço da biblioteca, mas estão relacionadas também à proficiência investigativa que envolve o reconhecimento de necessidades de informação, saber utilizá-la para a tomada de decisões conscientes e saber, ainda, lidar com grandes

²⁴ *A person must be able to recognize when information is needed and must have the ability to locate, evaluate and effectively use the information [...]. In short, the people competent in information are those who have learned to learn: They know how to learn: because they know how knowledge is organized, how to find information and how to use it so that other people learn from it.*

volumes informacionais. Tais habilidades, entre elas a capacidade de aprendizagem ao longo da vida, se tornaram fundamentais para a adaptação do sujeito às exigências das constantes mudanças na sociedade.

Diante de tais esclarecimentos e, de acordo com as palavras de Feres (2015), para que haja desenvolvimento de educação continuada, aprendizagem independente e, ao longo da vida, a competência em informação é uma semente que propicia às pessoas conquistar esse aprendizado. Em Bruce (1997), a *Information literacy* tem como característica chave o aprendizado ao longo da vida, fortemente conectada com pensamento crítico e reflexivo.

Destaca-se que a competência em informação e o aprendizado ao longo da vida estão contidos no documento oficial da Declaração de Alexandria²⁵ (2005). Este documento “declara que a competência em informação e o aprendizado ao longo da vida são os faróis da Sociedade da Informação, iluminando os caminhos para o desenvolvimento, a prosperidade e a liberdade” (DECLARAÇÃO DE ALEXANDRIA, 2005, p. 1):

A competência em informação está no cerne do aprendizado ao longo da vida. Ela capacita as pessoas em todos os caminhos da vida para buscar, avaliar, usar e criar a informação de forma efetiva para atingir suas metas pessoais, sociais, ocupacionais e educacionais. É um direito humano básico em um mundo digital e promove a inclusão social em todas as nações. O aprendizado de toda a vida prepara os indivíduos, as comunidades e as nações para atingir suas metas e aproveitar as oportunidades que surgem no ambiente global em evolução para um benefício compartilhado. Auxilia-os e a suas instituições a enfrentar os desafios tecnológicos, econômicos e sociais a reverter a desvantagem e incrementar o bem-estar de todos (Declaração de Alexandria, 2005, p. 1).

O aprendizado ao longo da vida significa que o sujeito aprende o tempo todo durante sua existência, pois “o homem é um ser inconcluso, consciente de sua inconclusão e seu permanente movimento em busca do Ser Mais” (FREIRE, 1975). Em razão disso, o estudioso da obra pestalozziana Soetard (2010, p. 39) afirma que a educação, para Pestalozzi, “é o desenvolvimento natural, progressivo e harmonioso de todos os poderes e faculdades, plantados pela natureza, em todo o ser humano. “ Visto dessa maneira, o método educacional pestalozziano consiste em um princípio muito simples: seguir a natureza (SOETARD, 2010). Em Vygotsky (1988), o aprendizado é o processo pelo qual o indivíduo adquire informação, habilidades, atitudes, valores etc. a partir de seu contato com a realidade, o meio ambiente e com outras pessoas.

Logo, à luz das teorias apresentadas, nas quais a competência em informação se insere e promove, infere-se que, para além de ser uma simples aquisição de um conjunto de novas habilidades, a competência em informação representa uma mudança de postura diante da informação e dos desafios que ela traz para a sociedade atual (GARCIA et al.,

²⁵ Colóquio em Nível Superior sobre Competência em informação e Aprendizado ao longo da vida, realizado na Biblioteca de Alexandria, de 6 a 9 de novembro de 2005, Egito.

2015). Em outros termos, “a competência em informação passa necessariamente pela educação, pois é impensável um projeto para desenvolvimento da competência que esteja atrelado de alguma forma aos processos de aprendizagem” (ORELO; VITORINO, 2020, p. 130).

Não por acaso, Vitorino (2018, p. 83) anuncia que

O pilar mais consistente da competência em informação, no nosso entender, concretiza-se na educação para a informação, pois pessoas que se desenvolvem e que passam de dada condição de vulnerabilidade social, alcançam um patamar elevado na sociedade – se “inserir” efetivamente nesta - pois poderão usufruir da cidadania e contribuir de maneira efetiva para uma vida mais feliz.

Todavia, como declaram Dudziak, Ferreira e Ferrari (2017), no caso brasileiro, discutir o desenvolvimento da competência em informação leva a uma reflexão sobre a fragilidade da educação, das escolas e da cultura como um todo. Segundo as autoras, “além das dificuldades socioeconômicas, infelizmente a educação formal brasileira é ainda muito tradicional e conteudista, deixando pouco espaço para as descobertas, para as novas formas de apreender” (DUDZIAK; FERREIRA; FERRARI, 2017, p. 244). Destaca-se que a elucidação das autoras está em conformidade com os filósofos educadores já mencionados neste documento. Ou seja, no pensamento pedagógico de Rousseau, estudado por Soertad (2010, p.7), “o homem é educado pela natureza, pelas coisas e pelo homem”.

Após descritas as reflexões acima e dando sequência para a compreensão do termo *Information literacy*, resgata-se em Bruce (1997). A autora define competência como a capacidade de acessar, avaliar, organizar e usar informações para aprender a resolver problemas e tomar decisões, em contextos informais de aprendizagem, no trabalho, em casa e em ambientes educacionais.

No ano 2000, a ALA criou os Padrões de Competência em Alfabetização da Informação específicos para aplicação no Ensino Superior, o *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*, e destaca que a existência de uma grande quantidade de informação não torna o cidadão mais informado, mas, sim, as habilidades que os indivíduos têm ou precisam desenvolver para buscar e usar efetivamente as informações (AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 2000). Neste sentido, tais padrões de competência reforçam que:

A alfabetização informacional é um conjunto de habilidades que exigem que os indivíduos reconheçam quando a informação é necessária e tenham a capacidade de localizar, avaliar e usar efetivamente a informação necessária. A alfabetização informacional também é cada vez mais importante no ambiente contemporâneo de rápidas mudanças tecnológicas e proliferação dos recursos de informação. Devido à crescente complexidade desse ambiente, os indivíduos são confrontados com diversas e abundantes opções de informações - em seus estudos acadêmicos, no local de trabalho e em suas vidas pessoais. As informações estão disponíveis através de bibliotecas, recursos da comunidade,

organizações de interesse especial, mídia e Internet - e cada vez mais, as informações chegam a indivíduos em formatos não filtrados, levantando questões sobre sua autenticidade, validade e confiabilidade. Além disso, as informações estão disponíveis em várias mídias, inclusive gráficas, auditivas e textuais, e elas representam novos desafios para as pessoas na avaliação e compreensão. A qualidade incerta e a quantidade crescente de informações colocam grandes desafios para a sociedade. A enorme abundância de informações não criará, por si só, um cidadão mais informado, sem um conjunto complementar de habilidades necessárias para o uso eficaz da informação (AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 2000, p. 2. *on-line*. Tradução nossa)²⁶.

Nas palavras de Campello (2002), o termo, de forma ampla, designa o conjunto de habilidades necessárias para localizar, interpretar, analisar, sintetizar, avaliar e comunicar informação, estando ela em formato impresso ou eletrônico. Para Dudziak (2003), o relatório da ALA evidencia a importância da *information literacy* para indivíduos, trabalhadores e cidadãos ao fazerem uso dos recursos informacionais disponíveis, “[...] de forma contextualizada, a fim de incutir nos aprendizes o hábito de buscar e utilizar criticamente a informação (e a biblioteca)” (DUDZIAK, 2003, p. 26).

Vale destacar a concepção de *information literacy* para Dudziak (2003)

Information literacy, voltada ao aprendizado ao longo da vida, é um processo contínuo de internalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades necessário à compreensão e interação permanente com o universo informacional e sua dinâmica de modo a proporcionar um aprendizado ao longo da vida (DUDZIAK, 2003, p. 28).

Desse modo, Dudziak (2003, p. 26) “aponta que os profissionais da informação, conscientes da necessidade de possibilitar o acesso rápido e fácil ao novo universo informacional, voltam-se para a *information literacy*.” Em conformidade com Lau (2007), pessoa competente, seja um estudante, um profissional ou um trabalhador, é capaz de reconhecer suas necessidades de informação, bem como localizar a informação necessária, identificar o acesso, recuperá-la, avaliá-la, organizá-la e utilizá-la. O autor ainda complementa que, “para ser uma pessoa competente em informação, deve saber como se beneficiar do mundo de conhecimentos e incorporar a experiência de outros em seu próprio acervo de conhecimentos” (LAU, 2007, p.8).

Essa afirmação de Lau (2007) é denominada por Campello (2009) de letramento informacional, segundo a autora “[...] é formar pessoas com capacidade de aprender com a

²⁶ *Information literacy is a set of skills that require individuals to recognize when information is needed and have the ability to locate, evaluate and effectively use the necessary information. Information literacy is also increasingly important in the contemporary environment of rapid technological change and proliferation of information resources. Due to the increasing complexity of this environment, individuals are faced with diverse and abundant information options - in their academic studies, in the workplace and in their personal lives. Information is available through libraries, community resources, special interest organizations, media and the Internet - and more and more, information reaches individuals in unfiltered formats, raising questions about its authenticity, validity and reliability. In addition, information is available in a variety of media, including graphic, auditory and textual, and it poses new challenges for people in assessing and understanding. The uncertain quality and the increasing amount of information pose great challenges for society. The enormous abundance of information alone will not create a more informed citizen without a complementary set of skills necessary for the effective use of information.*

informação, pesquisar corretamente e de serem aprendizes autônomos, [...], (CAMPELLO, 2009). O que é reforçado por Silva (2017, p. 50):

O conceito do letramento informacional é abrangente e extrapola os muros da escola, já que uma de suas premissas é também preparar as crianças e os jovens para tomar decisões importantes quanto à vida profissional, às relações interpessoais e às escolhas de estilos de vida, bem como para ensiná-los a ser cidadãos éticos e responsáveis em relação ao uso da informação e do conhecimento.

No contexto profissional, o estudo de Miranda (2004) afirma que:

A competência em informação mobilizada em situações de trabalho pode ser vista como um dos requisitos do perfil profissional necessário para trabalhar com a informação, não importando o tipo de profissional ou de atividade. [...], seria desejável que as competências informacionais fizessem parte do rol de competências dos mais variados profissionais, atividades e organizações (MIRANDA, 2004, p. 118).

A competência em informação caracteriza a pessoa que faz uso frequente e competente da informação, o aprender a aprender. Para Gomes e Dumont (2016, p. 98), o aprender a aprender encontra-se na perspectiva de indivíduos preparados para as exigências desta sociedade, na qual a informação é percebida como possível recurso nos campos econômico, político e social. Já para Orelo e Vitorino (2012), é a essência para o desenvolvimento humano, que permite ao cidadão adquirir habilidades cognitivas que possibilitam o desenvolvimento do pensamento crítico, o que, por sua vez, é imprescindível para o exercício de cidadania. Percebe-se, com isso, que a competência em informação é fundamental para que o indivíduo seja crítico e possa construir seu próprio conhecimento, de forma livre e consciente, pelo domínio de competências essenciais aplicadas (SILVA; VALENTIM; CERETTA-SORIA, 2014, p. 8).

Não obstante, com o passar dos anos o conceito de competência em informação foi sendo revisto, ampliado e ajustado a fim de atender a realidades e contextos relacionados ao desenvolvimento da Ciência e Tecnologia (DEL MASSA; DAMIAN; VALENTIM (2018). *Chartered Institute of Library and Information Professionals - CILIP* (2018) define “a competência em informação como a capacidade de pensar criticamente e fazer julgamentos equilibrados sobre qualquer informação que nós encontramos e usamos” (CILIP, 2018, p. 3. Tradução nossa)²⁷.

Segundo esta associação, a competência em informação refere-se à informação em todas as suas formas, está associada e se sobrepõe a outras competências, incluindo especificamente competência digital, competência acadêmica e competência midiática. Seu conceito não é isolado, mas, sim, está alinhado a outras áreas de conhecimento, compreendendo que a competência em informação ajuda a entender as questões éticas e legais associadas ao uso de informações, incluindo privacidade, proteção de dados,

²⁷ *Information literacy as the ability to think critically and make balanced judgments about whatever information we find and use (CILIP, 2018).*

liberdade de informação, acesso aberto/ dados abertos e propriedade intelectual. Ainda, de acordo com a CILIP (2018), a competência em informação pode ser caracterizada como empoderadora, um processo que pode colaborar fortemente para transformação da sociedade democrática, tornando-a mais inclusiva e participativa.

Para a professora Regina Belluzzo (2013), na sociedade contemporânea, três requisitos são fundamentais para a competência em informação:

Competência em Informação para a cidadania: compromisso ativo com a comunidade, política e desenvolvimento global mediante o livre acesso e o uso crítico de dados e informação; Competência em Informação para o crescimento econômico: fomento do desenvolvimento de empresas já existentes e de nova criação mediante o uso criativo e intensivo do conhecimento e a combinação eficiente dos serviços de informação; e Competência em Informação para a empregabilidade: educação, formação e desenvolvimento contínuo de todos os conhecimentos, habilidades e estratégias necessárias para o acesso e o êxito econômico (BELLUZZO, 2013, p. 69).

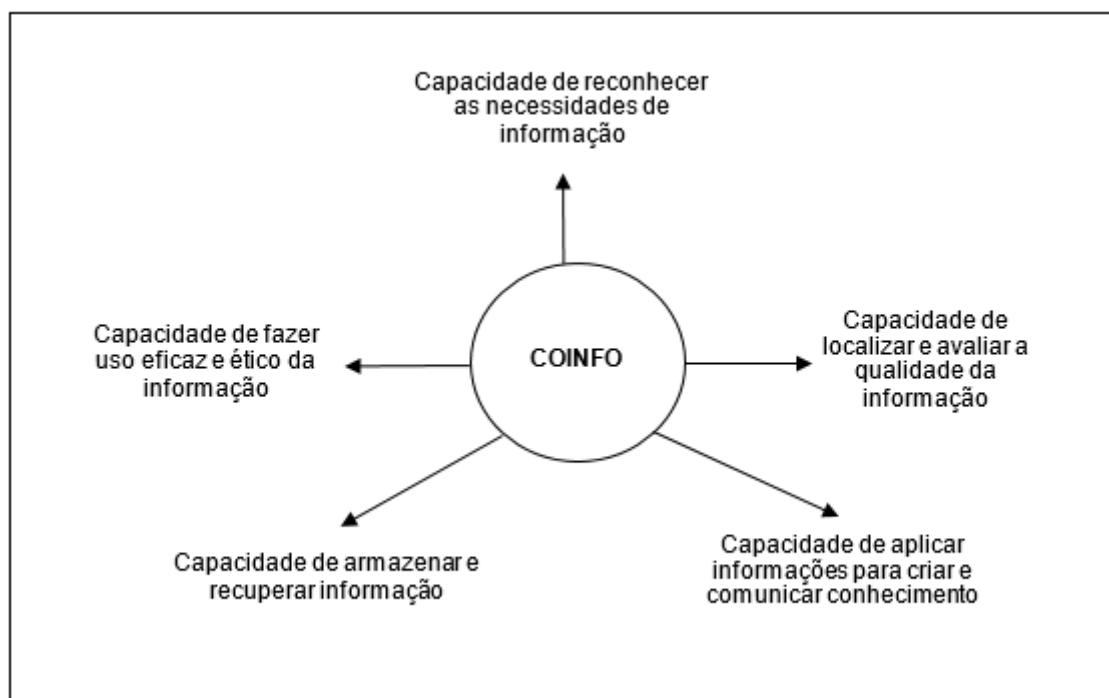
É oportuno esclarecer que os termos *Information Literacy*, Letramento informacional e Competência em informação são encontrados na literatura e se referem à educação, ao desenvolvimento de habilidades específicas para lidar com a informação, citam-se alguns autores como exemplo: *Information Literacy* (ZURWOSKY, 1974, AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 1989; BRUCE, 1997; DUDZIAK, 2003), Alfabetização ou Letramento Informacional (CAMPELLO, 2002; POSSOBON *et al.*, 2005; HARRIS, 2008) e Competência em informação (MIRANDA, 2004, 2006). No entanto, desde 2013 a UNESCO definiu que o termo mais apropriado para o português do Brasil é Competência em Informação - COINFO (HORTON JÚNIOR, 2013; BRISOLA; ROMEIRO, 2018; SANTOS *et al.*, 2019; UNESCO, 2003). Nestes termos, exprime-se que:

A competência em informação incorpora um conjunto de habilidades e habilidades que todos precisam para empreender informações relacionadas às tarefas: por exemplo, como descobrir, acessar, interpretar, analisar, gerenciar, criar, comunicar, armazenar e compartilhar informação. Mas é muito mais do que isso: diz respeito à aplicação da competência, atributos e confiança necessários para fazer o melhor uso da informação e interpretá-la criteriosamente. Incorpora pensamento e consciência críticos, além de uma compreensão, tanto da ética e das questões políticas, associadas ao uso de informações (CILIP, 2018, p. 3, tradução nossa)²⁸.

Com o objetivo de evidenciar a competência em informação, a Figura 8 faz uma breve ilustração:

²⁸ *Information literacy incorporates a set of skills and abilities which everyone needs to undertake information-related tasks; for instance, how to discover, access, interpret, analyse, manage, create, communicate, store and share information. But it is much more than that: it concerns the application of the competencies, attributes and confidence needed to make the best use of information and to interpret it judiciously. It incorporates critical thinking and awareness, and an understanding of both the ethical and political issues associated with using information (CILIP, 2018).*

Figura 8 – A competência em informação e sua complexidade no tratamento do indivíduo informacional



FONTE: Extraído de Vitorino (2016).

Como pode ser observado, a competência em informação preocupa-se com a postura do sujeito para lidar com a informação em qualquer tipo de ambiente. Essa nova postura informacional vem sendo debatida, por teóricos da área, desde os anos 1970, como já descrito e nos vários encontros nacional e internacional, dos quais surgem documentos resultantes dos debates e discussões acerca da evolução da sociedade ao longo da história. Documentos como Declaração de Praga (2003), Declaração de Alexandria (2005), Declaração de Havana (2012) e, no Brasil, a Declaração de Maceió (2011), o Manifesto de Florianópolis (2013) e a Carta de Marília (2014) “têm colocado a CoInfo como um direito humano básico e pré-requisito para que os indivíduos participem efetivamente da chamada sociedade da informação” (CORRÊA; CASTRO JÚNIOR, 2018, p. 38).

Em seu livro, intitulado *Competência em Informação como buscar, avaliar e usar a informação para atingir a competitividade*, Ottonicar (2018) salienta que a competência em informação:

Abarca outras formas de conhecimento e não se preocupa puramente com o conhecimento profissional; nela se insere o conhecimento do senso comum, social, tácito, explícito, científico, teológico, entre outros. Não existe uma hierarquização dos conhecimentos segundo o grau de relevância, mas uma junção de todos os conhecimentos apropriados pelos indivíduos. [...]. A competência em informação é descrita como as atividades que atuam na construção do conhecimento e, por meio das perspectivas pessoais, auxilia no raciocínio lógico do indivíduo. Novas ideias são sempre acrescentadas, ou seja, a extensão do conhecimento pessoal e a capacidade de criação e

inovação aumentam. [...]. Portanto contribui para o desenvolvimento de novas abordagens e conhecimento para tomar uma decisão, fortalece as experiências obtidas, promove segurança para o gestor diante de um problema complexo, põe em prática os objetivos projetados, confere vantagem competitiva para a organização, entre outros (OTTONICAR, 2018, p. 45-51).

Em outro estudo, Yafushi e Ottonicar (2014) destacam que na sociedade contemporânea e, especificamente, no âmbito organizacional são requeridas estratégias para lidar, coordenar e usar informação para melhorar e implementar os processos de negócios, assim, o desenvolvimento de competências em informação pelos colaboradores organizacionais torna-se urgente. Uma vez que “competência em informação é crucial para os profissionais de informação no que se refere a criar, selecionar e possibilitar o uso de diversos tipos de informação de maneira ética” (CILIP, 2018, p. 6. Tradução nossa)²⁹. Dito dessa maneira, para colaborar no desenvolvimento da competência em informação, de acordo com Vitorino e Piantola (2011), a competência em informação tem dimensões, cujo intuito é contribuir na percepção, alcance, responsabilidade e autonomia dos indivíduos no que concerne ao uso e compartilhamento de informação.

A informação em Vitorino e Piantola (2011) abarca vários níveis de complexidade, nos quais estão contidas as mais diversas implicações, por conseguinte, a competência para lidar com toda esta demanda multifacetada é capaz de englobar uma miríade de nuances, sejam essas nuances de caráter objetivo, subjetivo, individual ou coletivo.

Destarte, as autoras alegam que

Técnica, estética, ética e política constituem as bases sobre as quais se assentam tanto a informação transmitida e recebida, quanto a competência necessária para processá-la e utilizá-la de modo a agir significativamente na construção da realidade (VITORINO; PIANTOLA, 2011, p. 108).

As autoras sintetizam que técnica, estética, ética e política são dimensões da competência em informação, as quais se embasaram nos estudos de Terezinha Rios (2008). Destaca-se que “essas dimensões servem à competência em informação em si e/ou pautada nas formas de educação decolonial e intercultural” (RIGHETTO, KARPINSKI, VITORINO, 2021, p. 16). As dimensões e seus respectivos conceitos são abordados na próxima subseção.

2.6.2 Dimensões da competência em informação

Ao desenvolver as dimensões da competência em informação, em equilíbrio e, nas suas práticas informacionais, os profissionais da informação em museu podem

²⁹ *Information competence is crucial for information professionals, with regard to creating, selecting and enabling the use of different types of information in an ethical manner* (CILIP, 2018).

proporcionar o atendimento das necessidades de informação de si, da sua equipe e dos usuários da informação. Em conformidade com o pensamento de Belluzzo, Kobayashi e Feres (2004, p. 95), “desenvolver a competência em informação na sociedade do conhecimento significa ter habilidades para encontrar, avaliar, interpretar, criar e aplicar a informação disponível na geração de novos conhecimentos”. Assim, para seu desenvolvimento, são levadas em consideração as dimensões da competência em informação apontadas por Vitorino; Piantola (2011).

O incremento e a utilização das dimensões da competência em informação contribuem para o entendimento das pessoas em relação à sua postura diante da informação. Dessa maneira, Vitorino e Piantola (2011; 2019) desenvolveram quatro dimensões, baseadas no trabalho pioneiro de Rios (2008). De acordo com Vitorino e Piantola (2011), dimensão compreende uma face, uma parte que não se mantém sozinha ou não sobrevive sem as outras faces (partes), neste caso, as outras dimensões. “É uma espécie de retalho de um *patchwork* completo e colorido, onde partes se unem para um propósito, uma finalidade: a competência em informação” (VITORINO; PIANTOLA, 2011, p. 102). A competência em informação, nessa perspectiva, desenvolve-se a partir das dimensões técnica, estética, ética e política (VITORINO; PIANTOLA, 2011; DE LUCCA, 2019).

A dimensão técnica é fundamental na prática profissional, compreende o processamento técnico em si, sendo o sinônimo dessa dimensão e se refere à visão tecnicista da profissão, conforme apontado por Vitorino e Piantola (2019). As autoras destacam que os estudos relacionados aos processos de tratamento e organização da informação são elementares para a Ciência da Informação. Ainda segundo as autoras, os processos de conhecimento, atualização e de prospecção permitem reflexões consistentes em direção ao avanço tecnológico (VITORINO; PIANTOLA, 2019).

A dimensão técnica, aliada às TICs, conecta pessoas aos recursos globais de informação e às ideias e obras de criação intelectual que elas procuram, tornando disponíveis a riqueza da expressão humana e a diversidade cultural em todos os meios de comunicação. [...]. Ao favorecer a técnica, as TICs utilizadas por profissionais da informação promovem acesso público à informação de qualidade. Mas para isso, devem ser oferecidos a orientação necessária e o ambiente adequado para que os usuários possam usar com liberdade e confiança os serviços de informação de sua escolha (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 105).

Rios (2010) destaca a técnica como a realização de uma ação, certa forma de fazer algo, a um ofício. Para a autora, a dimensão técnica é denominada de “suporte da competência, uma vez que esta se revela na ação dos profissionais” (RIOS, 2010, p. 94).

Esta dimensão vem sendo discutida integralmente na Ciência da Informação, pois se trata da dimensão mais evidente e, por se referir à prática, tende a uma visão mais

tecnicista, conforme descrevem Brisola e Romeiro (2018). Em Oliveira e Vitorino (2020, p. 72), a técnica é entendida como sendo:

[...] uma aproximação entre o agir e o fazer: a dimensão prática do ser humano. Na primeira concepção, o agir está na elevação da consciência (reflexão) do ser humano para a ação. A segunda, o fazer, indica um processo de manifestação e aplicação do conhecimento para atingir um objetivo de produção (como fazer algo), também mediante uma ação.

Os estudos de Vitorino e Piantola (2011) definem a dimensão técnica como habilidade ou forma exigida para realizar determinada ação ou executar um ofício, constituindo-se a dimensão mais evidente da competência em informação, à medida que é o meio de ação do cidadão em seu contexto de trabalho. No entanto, as autoras advertem que a competência em informação precisa das habilidades técnicas, mas requer também as dimensões estética, ética e política, a fim de se concretizar nos contextos pessoal e coletivos informacionais (VITORINO; PIANTOLA, 2011). Na literatura, sobre a definição de competência em informação, a maioria está associada à dimensão técnica, uma vez que tendem a relacioná-la com a aquisição de habilidades e dos recursos para buscar, avaliar e manusear a informação de que necessita, de modo apropriado (VITORINO, 2020).

A dimensão técnica tem viés pragmático, se refere a uma ação empreendida em um determinada situação, por exemplo: buscar os recursos e fontes de informação acerca do novo coronavírus; avaliar o conteúdo desta informação criticamente, de modo a analisar sua fidedignidade, confiabilidade, credibilidade e autenticidade; usar a informação necessária para sanar suas dúvidas; e, quando necessário, comunicar essa informação de maneira responsável em seus espaços de vivência, em suas mídias sociais, entre outros (MATA; GRIGOLETO; LOUSADA, 2020, p. 10).

Sendo assim, a dimensão técnica, no meio de ação do contexto informacional, “consiste nas habilidades adquiridas para encontrar, avaliar e usar a informação de que precisamos; ligada à ideia de que o indivíduo competente em informação é aquele capaz de acessar com sucesso e dominar as tecnologias” (VITORINO, 2020, p. 66). Em outros termos, a competência em informação ultrapassa determinadas habilidades, tais como o uso operacional do computador para acessar a informação, ou melhor, o domínio das tecnologias (OLIVEIRA, VITORINO, 2020).

Com relação à dimensão estética na competência em informação, ela concerne à experiência interior, aos sentimentos individual e único do sujeito ao lidar com os recursos informacionais e seu modo de expressar e trabalhar com a informação em âmbito coletivo (VITORINO; PIANTOLA, 2011). De acordo com o pensamento de Souza, Bahia e Vitorino (2020, p.65), “a dimensão estética como componente da competência relaciona-se à transformação dos saberes que serão compartilhados para o bem coletivo e reconstrução social”. De acordo com Orelo e Vitorino (2012):

A Dimensão Estética relaciona-se, deste modo, com a construção do conhecimento pela sensibilidade, pelas percepções de mundo e sua relação com a ética, pois contribui de forma significativa para o desenvolvimento dos indivíduos, preparando-os para exercer a cidadania com responsabilidade e criticidade. Também contribui para o desenvolvimento social e para a consolidação da democracia. [...]. Proporcionar aos indivíduos a oportunidade de tornarem-se competentes em informação é essencial na atual sociedade e, ao desenvolver a Dimensão Estética da Competência em informação, instiga-se no indivíduo o desejo pelo aprendizado contínuo, priorizando, nesse conjunto, os elementos essencialmente humanos, como a sensibilidade, a cognição, a criatividade, a imaginação, o pensamento crítico, a autorreflexão. Portanto, entende-se que desenvolver a Dimensão Estética da Competência proporciona aos indivíduos uma relação de solidariedade em que a criatividade e a sensibilidade podem se transformar em ação e responsabilidade social (ORELO, VITORINO, 2012, p. 52-53).

Em outras palavras, sensibilidade, intuição, criatividade e solidariedade. A dimensão estética na competência em informação está relacionada aos aspectos de criação, compreensão do outro, harmonia e interação. (ORELO; VITORINO, 2012). Refere-se à parte da sensibilidade, da percepção, sendo, nesta dimensão

[...] que se dá o gosto por esta ou aquela informação, aproximando a pessoa da informação que lhe é útil, mas também conferindo uma vulnerabilidade para a informação distorcida, manipulada ou até falsa, [...]" (BRISOLA; ROMEIRO, 2018, p. 79).

Para Vitorino e Piantola (2019), o conhecimento será construído a partir do momento em que a informação tiver valor e entendimento no contexto do repertório das vivências e dos conhecimentos que trazemos dentro de nós, permitindo uma nova interpretação da sociedade. Por isso, as autoras declaram que saber ou saber-fazer não é o bastante, mas sim, é necessário também sentir e ter emoção, entusiasmar-se, somente assim o progresso social e o desenvolvimento científico ou cultural serão explicados, se forem levados em consideração as pessoas inovadoras e o clima propício ao ambiente.

Destarte Rios (2010, p. 97) conclama que “a sensibilidade e a criatividade não se restringem ao espaço da arte”. De acordo com a autora, a criação está ligada ao viver, no mundo humano e a estética, na verdade, é uma dimensão existencial do agir humano.

Vale lembrar que a sensibilidade, a imaginação e a criatividade são elementos essencialmente humanos, os quais “acontecem e se desenvolvem no íntimo de cada indivíduo e envolvem as experiências particulares e individuais do ser” (ORELO; VITORINO, 2020). Afinal, é “a interação entre pessoas, clima propício e reconhecimento social das contribuições que constitui o melhor estímulo ao desenvolvimento humano” (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 117).

Por isso mesmo que a dimensão estética da competência em informação para Orelo e Vitorino (2020, p. 128-129):

Diz respeito ao equilíbrio necessário entre o domínio da habilidade para o uso dos recursos informacionais, a ética no uso das informações, o

entendimento político e social da informação e a sensibilidade, a criatividade e a solidariedade no uso das informações e na geração de novos saberes.

E, para além disso, pode-se inferir que a dimensão estética também se volta para o compartilhamento da informação, bem como para a troca de experiências entre os membros de uma organização visando ao bem comum e à melhor tomada de decisão, “neste sentido, estimula-se o pensamento crítico dos indivíduos para distinguir as informações de cunho científico, do senso comum e as informações falsas e/ou distorcidas” (MATA; GRIGOLETO; LOUSADA, 2020, p. 11). A sensibilidade presente nessa dimensão tem a função de elevar os aspectos humanos, a empatia, o preocupar-se com o outro e, como resultado, promover o exercício da cidadania e da solidariedade (ORELO; VITORINO, 2020).

A dimensão ética na competência em informação leva em consideração a postura ética e responsável do profissional da informação. “Envolve a utilização da informação de modo responsável, sob a perspectiva da realização do bem comum.” (DE LUCCA, 2019, p. 56). De acordo com os estudos de Pellegrini e Vitorino (2020), na sociedade atual a competência em informação e sua dimensão ética são uma necessidade à vida acadêmica, profissional e pessoal dos cidadãos. Essa reflexão é também defendida por Alves (2018), ao afirmar que, quando a competência em informação se tornar prioridade em uma comunidade acadêmica, haverá melhoras significativas no uso, acesso e na apropriação da informação, pois, entre outros aspectos, “reflete-se sobre o uso coletivo da informação, contemplando as ações de compartilhamento de informações falsas e/ou distorcidas” (MATA; GRIGOLETO; LOUSADA, 2020, p. 11). Tais reflexões levam a moralidade, ou seja, ao ato moral do indivíduo.

Destaca-se que

O ato moral pressupõe liberdade e responsabilidade. A questão fundamental é a questão da escolha. Não se pode falar em escolha se os indivíduos não tiverem liberdade, não puderem definir em que direção orientarão sua ação. Todo juízo moral consiste em comparar o que é com o que deve ser. É importante fazer o bem e evitar o mal – essa é a regra central da moral. [...]. A organização social é feita pelo homem livre, a partir de determinados costumes, sustentados por determinados valores, com uma orientação específica para aqueles que fazem parte deste contexto, no sentido de dela participarem (RIOS, 2010, p. 102-103).

Desse modo, Vitorino e Piantola (2019) apresentam tipos (formas) relacionados à dimensão ética na competência em informação:

Saber ouvir os outros favorece a atitude crítica; valorização profissional é parte constituinte da ética; bom senso é um componente da atitude crítica; a verdade está acima de tudo (vinculada a uma dada ideologia); o desenvolvimento pessoal é necessário para ter atitude crítica (vinculada a uma dada ideologia); a análise do todo em partes favorece a atitude crítica (vinculada a uma dada ideologia); a necessidade de conquistar mais espaços profissionais impulsiona atitude crítica; o isolamento profissional prejudica a atitude crítica (vinculada a uma dada ideologia); a falta de

comunicação entre os profissionais prejudica a atitude crítica (vinculada a uma dada ideologia); a falta de “imposição” como “chefia” prejudica a atitude crítica; o diálogo favorece a atitude crítica (vinculada a uma dada ideologia); sugerir melhorias é parte da atitude crítica; a liberdade de expressão é necessária à atitude crítica (vinculada a uma dada ideologia); buscar o respeito profissional é ter atitude crítica; ser exigente é ter atitude crítica; ser flexível é ter atitude crítica (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 122).

Percebe-se, nessa linha de pensamento das autoras, um juízo de valor crítico do indivíduo frente a uma tomada de decisão, o que evidencia seu caráter, seu comportamento informacional apropriado, a fim de identificar informação adequada às necessidades, o que leva ao uso correto e ético da informação na sociedade. Por isso, as autoras afirmam que as outras dimensões da competência em informação – técnica, estética e política – encerram um princípio ético (RIOS, 2010; VITORINO; PIANTOLA, 2019). Uma vez que a dimensão ética é a dimensão fundante que permeia, além da competência em informação, a trajetória de vida em sociedade do indivíduo (VITORINO; PIANTOLA, 2011).

Nas palavras de Pellegrini e Vitorino (2016), a dimensão ética se refere àquela que determina o que um indivíduo pode ou não fazer, levando em consideração os valores sociais. Em outro estudo, as autoras explicitam que a ética:

Vivenciada no cotidiano ao longo da vida do indivíduo. Desde seu nascimento, o ser humano é integrado a diversos espaços que lhe proporcionam constantes relações sociais: a família, a escola, a universidade, o trabalho, entre outros. Os processos de socialização moldam os valores do indivíduo. As situações, os sentimentos e sensações vivenciados nos espaços sociais estimulam o comportamento humano, e a ética diz respeito, exatamente, ao ser humano e à sua dimensão de ser social (PELLEGRINI; VITORINO, 2020, p. 161).

Para Brisola e Romeiro (2018), a dimensão ética envolve as questões regulatórias, assim como a reflexão crítica sobre o comportamento humano e social.

Conforme as autoras declaram, é comum presenciar discussões na Ciência da Informação sobre ética, no que toca à ética profissional ou em questões de propriedade intelectual, direitos autorais, plágio, memória etc. Para Menezes e Vitorino (2014, p. 89), “a dimensão ética refere-se ao bem coletivo, ao bem comum, ao uso responsável da informação e à cidadania. Tal dimensão objetiva a realização de boas atitudes, é tida como uma dimensão vital para efetivar a competência”. Nessa perspectiva, as práticas, atitudes, regras e ações do indivíduo no ambiente de trabalho geram consequências que devem estar voltadas para a justiça e o bem coletivo. Por conta disso, a dimensão ética da competência em informação está diretamente relacionada em “saber dosar a informação e a comunicação e, ao mesmo tempo, equilibrar valores conflitantes, de forma que os resultados das ações do indivíduo no ambiente profissional estejam voltados para a justiça e o bem-estar coletivo” (PELLEGRINI, VITORINO, 2018, p. 130).

A dimensão política compreende o homem como ser social, o qual faz parte de uma sociedade (DE LUCCA, 2019). Para a autora, de acordo com a literatura, a dimensão política está relacionada com cidadania, relações entre o homem e a sociedade, envolvendo também a questão do Estado/Governo. Nos estudos de Rios (2010, p. 105) encontra-se a afirmação de que: “é no espaço político que transita o poder, que se configuram acordos, que se estabelecem hierarquias, que se assumem compromissos. Daí sua articulação com a moral e a necessidade de sua articulação com a ética”.

A dimensão política em Vitorino (2016, p. 394) “diz respeito ao compromisso político, ou seja, à participação na construção coletiva da sociedade e ao exercício dos direitos e deveres”.

Em outros termos, a dimensão política da competência em informação:

Considera a participação das pessoas nas transformações sociais e pode ser entendida como o trabalhar no sentido de alcançar uma meta – transformar-se no sentido coletivo – se preocupar com o outro e com a necessidade da informação a partir de um contexto político (SOUZA; BAHIA; VITORINO, 2020).

Sob a perspectiva do contexto político atual e a importância da dimensão política, vale destacar:

Os aspectos referentes aos usos da informação na sociedade e suas relações de poder em determinadas conjunturas, compactuando para o agravamento de uma das situações sanitárias mais graves vivenciadas na história da humanidade. Ao discorrer sobre as dimensões políticas, é importante contextualizar as diversas situações presenciadas neste período pandêmico, que consistem no trabalho de cientistas na busca por uma vacina e antivirais para prevenir, tratar e interromper a difusão da COVID-19, em informações perpetuadas pelo senso comum e pela desinformação e pelos direitos e deveres dos indivíduos neste contexto (MATA; GRIGOLETO, LOUSADA, 2020, p. 11).

Segundo Vitorino e Piantola (2011), dado o desenvolvimento das sociedades democráticas, aliado ao crescimento acelerado da grande oferta de produtos de informação, vários governos pelo mundo têm incentivado programas voltados à competência em informação de seus cidadãos, de forma a participarem nas decisões e transformações relativas à vida social, ao exercício de sua cidadania.

A cidadania defendida nos trabalhos de Rios (2010), não se trata de uma cidadania qualquer. “Ela ganha sentido num espaço democrático, que também demanda um esforço de construção coletiva e no qual dilemas e conflitos estão a nos desafiar (RIOS, 2010, p. 109). Nesse contexto, a cidadania, que visa a um bem comum que se liga ao conceito de política. “Quando se fala em homem político, tem-se em mente o sentido da dimensão da competência em administrar o próprio trajeto histórico, mudando a natureza e as relações sociais” (VITORINO; PIANTOLA, 2011, p. 107).

Essa dimensão, como pontuam Ventura, Silva e Vitorino (2018, p. 42) “[...], além de reforçar a preocupação com a sociedade, apresenta as diversas possibilidades relativas ao acesso à informação”. A dimensão política da competência em informação, se assenta ao que diz respeito à participação na construção coletiva da sociedade e ao exercício dos direitos e deveres dos cidadãos (FARIAS; VITORINO, 2009).

Vitorino e De Lucca (2020) esclarecem que a cidadania está relacionada à capacidade de atuação do sujeito em atuar, de maneira participativa, no contexto democrático contemporâneo. Assim sendo, as autoras explicam que “a competência em informação exerce seu papel, pois o indivíduo se apodera da informação para estar ciente dos direitos e deveres e para participar das decisões relativas à vida em sociedade” (VITORINO; DE LUCCA, 2020, p. 230).

A dimensão política da competência em informação, nos estudos de Vitorino e Piantola (2019), se relaciona à dimensão política da competência em informação, ao envolvimento e comprometimento com a profissão e no que se refere ao alcance dos objetivos profissionais. Para além disso, a capacidade crítica de aprender e interpretar informações é crucial para que a inclusão realmente aconteça, em qualquer tipo de ambiente, advertem Brisola; Romeiro (2018).

À vista disso, a competência em informação, na perspectiva da cidadania, contribui para o indivíduo entender seus direitos e deveres e encorajar o comportamento reflexivo para que o sujeito desenvolva uma consciência crítica que lhe venha ser útil para perguntar o que está posto (VITORINO; DE LUCCA, 2020).

Para tais discussões sobre liberdade, cidadania e sobre as relações sociais, na perspectiva política, Vitorino e De Lucca (2020) traçaram um conjunto de capacidades que se espera de um indivíduo competente em informação. Para as autoras, o sujeito competente em informação é capaz de:

Reconhecer a importância da informação para orientação de conduta na trajetória da vida; Reconhecer necessidades de informação em situações práticas do dia a dia; Procurar a interação social com pessoas da rede de convívio para solucionar as necessidades de informação; Conquistar a liberdade e autonomia por meio de decisões baseadas na informação adquirida; Compartilhar informações e experiências com pessoas da rede de convívio, além de ajudar o próximo em diferentes contextos e, assim, enriquecer sua bagagem de conhecimentos e incorporar novas experiências de vida; Utilizar a informação para se sensibilizar de seus deveres e direitos na sociedade e lutar pela construção da cidadania em conjunto, no momento em que participa da esfera social (VITORINO; DE LUCCA, 2020, p. 231).

Quanto ao envolvimento e comprometimento com a profissão, Vitorino e Piantola (2019) dizem que:

assumir a função é estar comprometido com o trabalho; a participação em eventos, discussões e listas de discussões é suficiente para o envolvimento e comprometimento com a profissão; o envolvimento e o comprometimento

com a profissão dependem do envolvimento com as necessidades dos usuários; o envolvimento com o contexto da universidade contribui para o desenvolvimento e comprometimento com a profissão; a responsabilidade e a integridade são componentes do envolvimento e comprometimento com a profissão; disseminar e divulgar a profissão é sinônimo de envolvimento e comprometimento; desenvolver estudos e pesquisas é parte integrante do envolvimento e comprometimento; estar restrito ao grupo de trabalho da instituição é se envolver e ser comprometido com a profissão; a falta de união da classe interfere no envolvimento e comprometimento com a profissão (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 129).

Ainda de acordo com as autoras, no que concerne ao alcance dos objetivos profissionais, as autoras instruem que:

O planejamento contribui para o alcance dos objetivos profissionais; a pesquisa contribui para o alcance dos objetivos profissionais; a atualização profissional/formação contínua contribui para o alcance dos objetivos profissionais; o trabalho em equipe e o desenvolvimento de uma equipe de trabalho/a gestão de pessoas contribuem para o alcance dos objetivos profissionais; política, “jogo de cintura” e flexibilidade são garantia do alcance dos objetivos institucionais/profissionais; o contato/debate/discussão com os profissionais da área (bibliotecários) contribuem para o alcance dos objetivos profissionais (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 130).

Vale ressaltar que a tese busca construir princípios para o desenvolvimento da competência em informação, na perspectiva das dimensões acima descritas, visando a auxiliar os profissionais da informação em museu como indivíduos/cidadãos frente ao volume informacional cada vez mais acelerado, onde a informação encontrada nem sempre está imbuída de qualidade e veracidade. Logo, a competência em informação “pode ser compreendida como um processo de busca e uso inteligente e ético da informação para a construção do conhecimento, envolvendo a cultura organizacional e a forma como a comunicação é processada em qualquer ambiente” (SANTOS et al., 2019, p. 2.375).

O Quadro 8 traz a síntese das dimensões da competência em informação apontadas por Vitorino e Piantola (2011), a quais foram adaptadas para os profissionais da informação em museu e que são adotadas neste estudo:

Quadro 7 – Resumo das dimensões da competência na competência em informação

DIMENSÃO TÉCNICA	DIMENSÃO ESTÉTICA	DIMENSÃO ÉTICA	DIMENSÃO POLÍTICA
Meio de ação no contexto da informação no museu e nos profissionais. Alterações técnicas	Criatividade e sensibilidade (despertadas em todos os profissionais). Objetivos pessoais.	Uso responsável da informação (criticidade e autonomia). Leis. Alterações do meio.	Exercício da cidadania (Trabalho em equipe, sinergia entre os profissionais).
Consiste nas habilidades adquiridas para encontrar, avaliar e usar a informação de que necessitam.	Capacidade de compreender, relacionar, ordenar, configurar e resignificar a informação. Valores e hábitos, fases da vida.	Visa à realização do bem comum (dar voz à equipe). Conduta ética para lidar com a informação	Participação dos indivíduos nas decisões e nas transformações referentes à vida social (no museu, aprendizagem contínua para seus colaboradores institucionais).
Ligado à ideia de que o profissional competente em informação é aquele capaz de acessar com sucesso e dominar as novas tecnologias de informação (quando o museu tiver tecnologia).	Experiência interior, individual e única do sujeito ao lidar com os conteúdos de informação e sua maneira de expressá-la e agir sobre ela no âmbito coletivo (compartilhamento de informação).	Relaciona-se às questões de apropriação e uso da informação, tais como propriedade intelectual, direitos autorais, acesso à informação e preservação da memória do mundo.	Considera que a informação é produzida a partir de (e em) um contexto específico. Cultura e Sociedade.

FONTE: Adaptado pela autora de Vitorino e Piantola (2011).

Nas últimas subseções apresentadas, foram abordados temas como competência, competência em informação, suas dimensões e sua manifestação nas pessoas que a desenvolvem, bem como ficou elucidado, anteriormente, “[...], que a competência em informação é um processo político delineado pelo sujeito, mas também por outros atores sociais que interagem com ele” (DE LUCCA, 2019, p. 57). E, como processo político, a autora considera que existem várias formas de estimular o desenvolvimento dessa competência.

No tocante às instituições museológicas, para a criação e o desenvolvimento do processo de competência, faz-se necessário primeiramente criar uma cultura de aprendizagem organizacional coletiva e contínua em seus espaços, onde os profissionais tenham voz na instituição e se sintam motivados e encorajados a emitir opinião acerca de sua atividade, bem como trocar informações e experiências alusivas ao saber-fazer museal. Muito mais que uma reunião de habilidades para acessar e empregar adequadamente a

informação, a competência em informação é ferramenta essencial na construção e manutenção de uma sociedade livre, verdadeiramente democrática, onde os indivíduos possam ser capazes de efetivamente determinar o curso de suas vidas (VITORINO; PIANTOLA, 2019). Nesse prisma, a competência em informação:

Está ligada a processos referentes à busca de informações, que é quando os indivíduos se predispõem a procurá-las para sanar uma necessidade ou um problema com intencionalidade de resolvê-lo, à avaliação crítica e ao uso responsável da informação na sociedade, por meio da análise de suas características como fonte de informação e como representação social, bem como à construção de conhecimentos e ao pensamento crítico, que pode propiciar a emancipação da consciência coletiva dos indivíduos para exercer seus direitos e deveres na sociedade (MATA; GRIGOLETO; LOUSADA, 2020, p.3).

Sob essa perspectiva de clima organizacional favorável à aprendizagem coletiva e continuada, como um dos princípios basilares da competência em informação, esta pesquisa tenciona apresentar a comunidade de prática nos museus. A comunidade de prática revela-se como um grupo de pessoas que contribuem para que os atores organizacionais percebam o significado e a importância do trabalho em conjunto na instituição.

Nessa sequência, a próxima seção elucida a comunidade de prática como meio de interação social em ambientes organizacionais e a aprendizagem organizacional coletiva e continuada, podendo ambos os processos serem aplicados nas instituições museais como meio de propagar novas ideias, pensamentos e atitudes críticas em relação ao exercício das atividades entre seus colaboradores no que toca ao saber-fazer museológico institucional. A interação social foi estudada por Vygotsky (1988), a conscientização do sujeito e o protagonismo social foram propostos por Freire (1987).

2.7 Comunidade de prática – interação social

Esta seção explana o conceito de comunidade de prática e sua interlocução com as instituições museais, buscando, com isso, mostrar que as atividades museológicas (saber-fazer museal), quando executadas pelos atores organizacionais de forma coletiva e continuada, dentro de um clima organizacional favorável, possibilitam uma tomada de decisão mais assertiva. Os autores selecionados na literatura são: Wenger e Lave (1991), Wenger (1998), Wenger; McDermott; Snyder (2002), Gropp (2005), Cabelleira (2007), Harris (2008), Belluzzo (2014), Wenger (2015), Puente-Palácios (2015), Guimarães; Gonçalves; Vale (2018), Medina (2018), Homem (2018), Moraes, Silva, Damian (2021), entre outros.

A seção está dividida na subseção 2.7.1 (conceito de comunidade de prática), na subseção 2.7.2 (aprendizagem organizacional) e na subseção 2.7.3 (com as aprendizagens

de práticas educacionais, coletivas e continuadas para o desenvolvimento das ações museais e informacionais).

2.7.1 Conceito de comunidade de prática

Em seus estudos iniciais sobre a aprendizagem, Lave e Wenger (1991) adotam o conceito de Comunidade de Prática (CoP). O termo comunidade de prática é discutido do ponto de vista da educação e mais especificamente da aprendizagem.

Para Guimarães, Gonçalves e Vale (2018, p. 763), “a literatura de CoP emerge do termo genérico comunidade de conhecimento, utilizado para caracterizar os diferentes tipos de grupos formais e informais destinados a criar e manter o conhecimento nas organizações”. A concepção de comunidade de prática, para Wenger, McDermont e Snyder (2002), compreende palavras-chave como pessoas, aprendizagem coletiva e um objetivo específico e interação. Os autores apresentam estas características e afirmam que:

As comunidades de prática são formadas por pessoas que se envolvem em um processo de aprendizagem coletiva em um domínio compartilhado do esforço humano: uma tribo aprendendo a sobreviver, um bando de artistas buscando novas formas de expressão, um grupo de engenheiros trabalhando em problemas semelhantes, um grupo de alunos definindo sua identidade na escola, uma rede de cirurgiões que explora novas técnicas, uma reunião de gerentes iniciantes ajudando um ao outro a lidar. Dentro uma casca de noz: Comunidades de prática são grupos de pessoas que compartilham uma preocupação ou paixão por algo que fazem e aprender como para fazer melhor quando eles interagem regularmente (WENGER; MCDERMONT; SNYDER, 2002, p. 1, tradução nossa)³⁰.

Para Gropp (2005), as comunidades de prática são forças vivas que contribuem fortemente com as organizações para a realização de seus objetivos. De acordo com Harris (2008), a informação é frequentemente criada, disseminada e utilizada pelos membros das comunidades de prática para apoiar os objetivos do grupo. Segundo o autor, a colaboração e o desenvolvimento experimental são atividades necessárias e específicas nas comunidades de prática, bem como o uso exclusivo de linguagem própria pode se desenvolver entre os membros, pois “os processos de criação, localização, avaliação e uso da informação em vários formatos não acontecem no vácuo, longe dos contextos da comunidade em que significados e valores estão em jogo” (HARRIS, 2008, p. 250. Tradução nossa).³¹

³⁰ *Communities of practice are formed by people who engage in a process of collective learning in a shared domain of human endeavor: a tribe learning to survive, a band of artists seeking new forms of expression, group of engineers working on similar problems, a clique of pupils defining their identity in the school, a network of surgeons exploring novel techniques, a gathering of first-time managers helping each other cope. Communities of practice are groups of people who share a concern or a passion for something they do and learn how to do it better as they interact regularly.*

³¹ *The processes of creating, locating, evaluating, and using information in various forms does not*

A partir da reflexão de Harris (2008), depreende-se da importância da comunicação interna entre os membros da equipe profissional dos museus e o papel da mediação da informação entre eles. De tal ordem que:

A comunicação é uma competência nuclear para os profissionais da informação em museu. Os museus são, por natureza, entidades que se comunicam com os mais variados propósitos: apresentam a instituição e as coleções, promovem a oferta cultural e estabelecem relações de proximidade com públicos diversos. Na condição de atores de processos de comunicação, os museus desempenham ainda o papel de transmissores de informação e de mediadores entre produtores de conhecimento e a esfera pública (MEDINA, 2018, p. 49).

Por isso a mediação da informação deve ser entendida, conforme alerta Gomes (2020), como um fundamento que orienta as ações que estão contidas a partir do movimento dos sujeitos em torno da informação no que toca à organização, preservação e acessibilidade, assim como no uso e na apropriação de forma a transformar uma realidade. Surge, “portanto, na mediação da informação, o encontro entre agentes sociais que buscam a ampliação de seus conhecimentos e saberes, e aqueles que atuam em favor dessa necessidade e direito social” (GOMES, 2020, p. 196). E é nesse encontro que se dá o desenvolvimento humano pela interação social, em que os indivíduos aprendem uns com os outros por meio do diálogo e da aprendizagem recíproca.

Na perspectiva de Vygotsky (1988), sobre a importância da interação social, o desenvolvimento humano é compreendido por meio de trocas recíprocas, que se estabelecem durante toda a vida, entre indivíduo e o meio, cada aspecto influenciando um sobre o outro. As características do ser humano vão sendo transformadas em razão da constante interação com o meio, o mundo físico e o social, que inclui as dimensões interpessoal e cultural.

Entretanto, vale lembrar as palavras do maior pensador brasileiro em educação:

Quem tem o que dizer tem igualmente o direito e o dever de dizê-lo. É preciso, porém, que quem tem o que dizer saiba, sem sombra de dúvida, não ser o único ou a única a ter o que dizer. Mais ainda, que o que tem a dizer não é necessariamente, por mais importante que seja, a verdade alvissareia por todos esperada. É preciso que quem tem o que dizer saiba, sem dúvida nenhuma, que, sem escutar o que quem escuta tem igualmente a dizer, termina por esgotar a sua capacidade de dizer por muito ter dito sem nada ou quase nada ter escutado (FREIRE, 1996, p. 60).

Wenger (1998) atesta que as comunidades de prática são o principal contexto em que se pode desenvolver o senso comum por meio do engajamento mútuo. Em outras palavras, as comunidades de prática são instigantes que têm um potencial valioso para a gestão, tencionando para os aspectos voltados à colaboração, participação efetiva e equipes de trabalho. São princípios que proporcionam velocidade e flexibilidade às

organizações. Por causa disso, sua importância para a inovação em gestão (CABELLEIRA, 2007). Para a autora, “as comunidades de prática são desenvolvidas dentro das estratégias das organizações de modo a criar e melhor aproveitar o conhecimento organizacional, que surge e é orientado pelos objetivos da organização” (CABELLEIRA, 2007, p. 2).

Entretanto, como relatam Wenger, McDermott e Snyder (2002), a ideia de comunidade de prática não é nova. Ela remonta à Roma antiga com as corporações de metalúrgicos, oleiros, pedreiros e outros artesãos, que tinham um aspecto social e uma função comercial. Para os autores, comunidade de prática está em todo lugar, no trabalho, na escola, em casa e nos *hobbies*, alguns com nomes, outros não. Algumas são reconhecidas, outras são invisíveis aos nossos olhos, às vezes somos membros testemunho em uma CoP e participantes ocasional em outras. Mas, qualquer que seja a nossa forma de participação, muitos de nós estão familiarizados com a experiência de uma comunidade de prática (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002).

No caso dos museus, Homem (2018, p. 38-39) esclarece que:

A comunidade de prática, especialmente por via da organização de visitas de estudo e reuniões científicas de diferente tipologia, é o contexto privilegiado de reflexão conjunta e debate de ideias e experiências, de partilha e questionamento do saber, do saber como e do saber fazer, para (in)validar e fazer progredir o saber, enfim, evoluindo na potenciação e construção de conhecimento. É também grande o esforço pelo que garante o acesso à informação e ao conhecimento produzido e partilhado [...].

Mas a consolidação de uma comunidade de prática, de acordo com Hidalgo e Klein (2017), com base no pensamento de Wenger (2001), requer alguns elementos básicos como:

Conectividade - relações de intermediação entre as pessoas que precisam de ajuda e as pessoas que podem oferecer ajuda, construir relacionamentos. A forma de conectar também é importante, tanto pessoalmente quanto através de ferramentas e mídias sociais. Eventos - a organização de eventos promove a união da comunidade. É a comunidade que irá decidir os tipos de eventos necessários para o seu desenvolvimento: informais, sessões de resolução de problemas, perguntas e respostas etc. Liderança - comunidades de prática precisam ter lideranças internas que conduzam o grupo quando forem encontradas barreiras ao seu desenvolvimento. Membros - os membros de uma comunidade devem ter senso crítico, porém respeitando a opinião individual dos participantes. Para que os recém-chegados se tornem membros plenos, devem-se garantir ajuda e apoio, mas sem perder o foco no propósito da comunidade. Projetos de aprendizagem - As atividades devem ser direcionadas para explorar conhecimento, encontrar lacunas, desenvolver projetos de aprendizagem envolvendo membros com conhecimentos de áreas diferentes, criar guias para iniciantes etc. Artefatos - as comunidades de prática devem produzir seu próprio conjunto de artefatos: documentos, ferramentas, histórias, símbolos, sites etc. Os artefatos são representações das práticas exercidas e devem ser usados como base no processo de evolução da comunidade (HIDALGO; KLEIN, 2017, p. 98).

Dito isto, entende-se, portanto, que comunidade de prática pode se desenvolver em qualquer tipo de organização, inclusive nas instituições museológicas, já que as

características das equipes internas dos museus se assemelham à definição de comunidade de prática apresentada por Wenger; McDermott; Snyder (2002). Os autores destacam que:

Comunidades de prática são grupos de pessoas que compartilham uma preocupação, um conjunto de problemas ou uma paixão por um tópico, e que aprofundam seus conhecimentos e experiência nessa área, interagindo continuamente (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002, p. 4. Tradução nossa).³²

Outro aspecto apontado por Wenger (2010) refere-se ao aprendizado. Segundo o autor, nas organizações dos setores público e privado, as comunidades de prática têm fornecido um veículo para a aprendizagem, ponto a ponto, entre os profissionais. Isso lhes permite desenvolver um portfólio de recursos necessários para a organização alcançar sua missão. Recursos baseados na interação social dos sujeitos envolvidos com o trabalho na organização.

Observa-se também nos estudos de Guimarães, Gonçalves e Vale (2018), quando descrevem que este tipo de comunidade passou a ser considerado um vetor para aprendizagem dos membros na organização. O conhecimento é trocado no nível interindividual, pois as comunidades de prática se concentram na intimidade de seus membros.

Wenger (2010) afirma que as comunidades de prática sempre existiram. Mas ter o conceito torna o processo discutível e potencialmente mais intencional. Logo, o eixo central de uma comunidade de prática é a interação social e a aprendizagem coletiva, sendo que todos unidos, com o mesmo propósito, trabalhando e interagindo em um determinado contexto específico, são mais fortes do que um único profissional para executar suas atividades de forma isolada.

Essas evidências relativas ao aprendizado e ao conhecimento fazem parte das ideias nunca abandonadas da teoria freiriana, quais sejam, do respeito ao outro e do respeito à cultura do povo. De fato, para o maior teórico em educação no país “ninguém educa ninguém – ninguém se educa a si mesmo. Os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo” (FREIRE, 1987, p. 44).

Não por acaso, Cabelleira (2007, p. 3) aponta que o saber não é somente uma questão individual, ligada a processos cognitivos, é também uma questão de troca, de aprender com e através do outro, da sua experiência. Uma comunidade forte fomenta interações e relacionamentos baseados no respeito mútuo e na confiança. Ela encoraja a disposição para compartilhar ideias, expor sua própria ignorância, levantar questões difíceis e ouvir com atenção (WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002). Para os autores, é a

³² *Communities of practice are groups of people who share a concern, a set of problems or a passion for a topic, and who deepen their knowledge and experience in that area, interacting continuously.*

prática social, ou seja, ações voltadas para atingir os objetivos da organização, as quais, demandam o domínio de três variáveis:

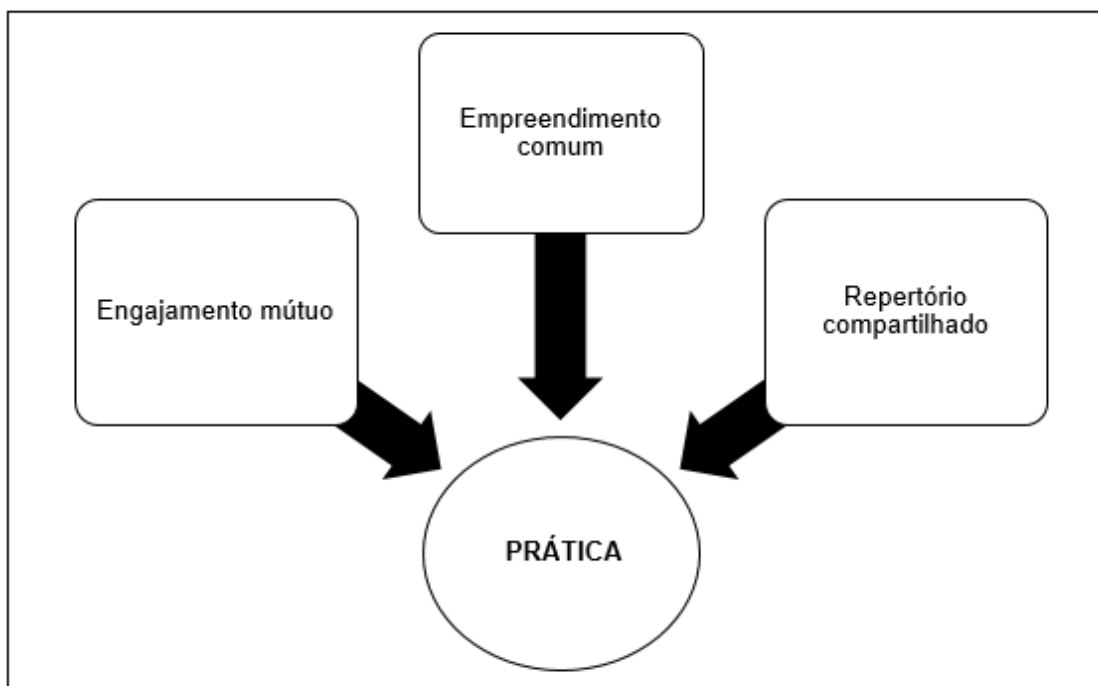
- a) Engajamento mútuo – A primeira característica da prática como fonte de coerência de uma comunidade é o engajamento dos participantes. A prática não existe em abstrato. Existe porque as pessoas estão engajadas em ações cujos significados negociam entre si.
- b) Empreendimento comum – A segunda característica da prática como fonte de coerência comunitária é a negociação de uma empresa que trabalha em conjunto, compartilhando experiências e habilidades entre seus membros, na solução de problemas e na tomada de decisão.
- c) Repertório compartilhado – A terceira característica da prática como fonte de coerência da comunidade é o desenvolvimento de um repertório compartilhado. Inclui rotinas, palavras, ferramentas, maneiras de fazer coisas, histórias, gestos, símbolos, gêneros, ações ou conceitos que a comunidade produziu ou adotou no decorrer de sua existência e que se tornaram parte de sua prática. Ainda, também inclui a fonte pela qual os membros criam declarações significativas sobre a palavra, bem como os estilos pelos quais eles expressam suas formas de associação e suas identidades como membros (WENGER, 1999).

As três variáveis são importantes, uma vez que Gropp (2005, p. 59) adverte:

O início de uma atividade em qualquer organização é um ato social, arbitrário e artificial que coloca num mesmo espaço físico e social pessoas, objetos e tecnologias, normas e regras que nunca antes estiveram juntos.

A afirmativa de Gropp (2005) é bastante pertinente, por isso a importância da educação organizacional. Aprendizagem organizacional coletiva pode atenuar essas tensões descritas pela autora, pois “tudo o que não temos ao nascer e de que precisamos quando grandes nos é dado pela educação” (ROUSSEAU, 1995, p. 8).

Assim sendo, de maneira a facilitar o exposto acima, a Figura 9 apresenta a relação das três variáveis da prática com a comunidade de Wenger (1999):

Figura 9 – Variáveis da prática em comunidades

FONTE: Extraído de Wenger (1999).

Para tanto, Lave e Wenger (1991) explicam que a aprendizagem nas organizações demanda que o indivíduo crie identidade organizacional, ou seja, que esteja totalmente integrado na instituição onde trabalha. Isso é importante porque o aprendizado envolve toda a pessoa, não apenas uma relação com atividades específicas. Os autores enfatizam que aprender, neste aspecto, implica tornar-se capaz de se envolver em novas atividades, de realizar novas tarefas e funções, de dominar um novo entendimento acerca de determinado processo. Vale lembrar que as atividades, tarefas, funções e entendimentos não existem isoladamente, mas que fazem parte de sistemas mais amplos de relações com significado. Em função disso, os autores concebem a identidade organizacional como relações vivas de longo prazo entre as pessoas, seu lugar e sua participação em comunidades de prática (LAVE; WENGER, 1991).

Isso denota, claramente, o trabalho em equipe e seu desenvolvimento na organização que consistem na “presença de propriedades relativas ao trabalho, metas e identidades compartilhadas” (PUENTE-PALACIOS, 2015, p. 381). Equipes de trabalho têm como característica a existência de maior compartilhamento, responsabilidade, metas, demandas ou tecnologias. Atributos relativos ao coletivo ocorrem de forma mais veemente, uma vez que as equipes de trabalho são compreendidas como um tipo de grupo específico, com mais intensidade por ter adjetivos como interdependente, coletivo e compartilhado (PUENTE-PALACIOS, 2015).

Sendo assim, elucidado o conceito de comunidade de prática, verificou-se a importância da aprendizagem organizacional como meio mais refinado para a prática social dos membros de uma instituição. Dessa maneira, a próxima subseção discute a aprendizagem organizacional.

2.7.2 Aprendizagem organizacional – O caminho para a inovação e a competitividade

Tanto nas comunidades de prática como em outros ambientes sociais, as competências dos participantes são heterogêneas. Cada profissional traz consigo competências, conhecimentos, experiências, interesses, hábitos, expectativas, estilos de aprendizagem e disponibilidades de tempo que interferem decisivamente. Obter resultados trabalhando com vários indivíduos é um desafio, especialmente quando o grupo é diversificado. O grupo agrega uma gama de visões, pensamentos e experiências, podendo ocorrer vários conflitos durante as atividades. Estes conflitos desenvolvem várias características no grupo, incluindo ritmo, negociação, respeito mútuo, responsabilidade.

Por causa disso, Puente-Palacios (2015) adverte que:

[...] a efetividade do trabalho em equipe resulta de ela contar com pessoas dotadas das competências necessárias. Essas competências tanto são relativas às tarefas a serem executadas como são relativas a serem mantidas entre os membros. Assim, as pessoas que passam a fazer parte da equipe devem ter um conjunto de saberes técnicos necessários para enfrentar a demanda de trabalho posta, mas também devem ser capazes de trabalhar de maneira cooperada, coordenada e compartilhada. Portanto, uma pessoa que domina um determinado campo do conhecimento e é muito competente na realização de uma tarefa pode não ser boa candidata para trabalhar em equipe, caso ela não tenha as competências relacionais que essa modalidade de trabalho demanda. O contrário também é verdadeiro. Uma pessoa com elevadas competências relacionais pode não ser uma boa candidata a trabalho em equipe se o seu conhecimento técnico não for compatível com a demanda de trabalho posta. Isto porque existem preferências e estilos pessoais, assim como existem tarefas específicas (PUENTE-PALACIOS, 2015, p. 385).

O desenvolvimento e a manutenção de equipes de trabalho pressupõem que elas encontrem um suporte organizacional necessário e favorável (PUENTE-PALACIOS, 2015). Logo, com o intuito de atender as necessidades de mudança, as empresas começam a incorporar a *Learning Organization*, aprendizagem com capacidade de adquirir continuamente novos conhecimentos organizacionais, ou seja, aprendendo a aprender é o ponto crucial de uma organização de aprendizagem.

A aprendizagem organizacional atualmente é considerada uma realidade da organização contemporânea, exigindo inserção e prioridade para o desenvolvimento da competência em informação, sendo que a área de recursos humanos, em geral responsável pelos programas de educação corporativa nas empresas, pode desenvolver seus colaboradores em

parceria com biblioteca ou serviço de informação, no processo de aprendizado significativo, promovendo novos conhecimentos (YAFUSHY; OTTONICAR, 2014, p. 7).

Os estudos de Fleury e Fleury (2000) explicam que a aprendizagem e o conhecimento se justificam pelo potencial de crescimento das pessoas e pela colocação desse potencial a serviço das organizações, sendo ela um processo neural complexo, levando a construir memórias. A aprendizagem, ainda segundo os autores, pode ser pensada como um processo de mudança provocado por estímulos diversos, mediado por emoções, que pode ou não vir a se manifestar como mudança no comportamento da pessoa.

Conforme apontam Loiola, Neris e Leopoldino (2015), o conhecimento não pode ficar apenas com os indivíduos, mas deve ser disseminado para a equipe, o setor e, em última instância, para a instituição como um todo, estando disponível, mesmo ao levar em consideração a rotatividade de seus membros. Numa perspectiva social, ressalta-se a importância da interação social. Assim, “a aprendizagem não é vista como algo que acontece na mente dos indivíduos, mas como resultado da interação social entre pessoas em um contexto social” (LOIOLA; NERIS; LEOPOLDINO, 2015, p. 79).

Os autores enfatizam ainda que a aprendizagem organizacional está relacionada ao desenvolvimento de conhecimento por parte dos membros da organização que, quando aceitos, contribuem para gerar inovações em processos e produtos. Nessa perspectiva, a organização procura influenciar as ações individuais para a busca de conhecimento, ao buscar a construção e a consolidação de uma visão compartilhada entre seus membros. Com isso, os autores esclarecem que o caráter interindividual da aprendizagem se torna mais evidente (LOIOLA; NERIS; LEOPOLDINO, 2015).

De acordo Fleury e Fleury (2000), é possível distinguir três níveis em que o processo de aprendizagem se concretiza: individual, social e organizacional. Desse modo:

O processo de aprendizagem ocorre primeiro no nível do indivíduo, carregado de emoções positivas ou negativas, através de caminhos diversos; Nível do grupo: a aprendizagem pode vir a se constituir em um processo social e coletivo; para compreendê-lo é preciso observar como o grupo aprende, como combina os conhecimentos e as crenças individuais, interpretando-as e integrando-as em esquemas coletivos partilhados; estes, por sua vez, podem se constituir em orientações para ações; o desejo de pertencer ao grupo pode constituir um elemento motivacional ao processo de aprendizagem; Nível da organização: o processo de aprendizagem individual, de compreensão e interpretação partilhado pelo grupo se torna institucionalizado e expresso em diversos artefatos organizacionais: na estrutura, regras procedimentos e elementos simbólicos; as organizações desenvolvem memórias que retêm e recuperam informações (FLEURY; FLEURY, 2000, p. 8).

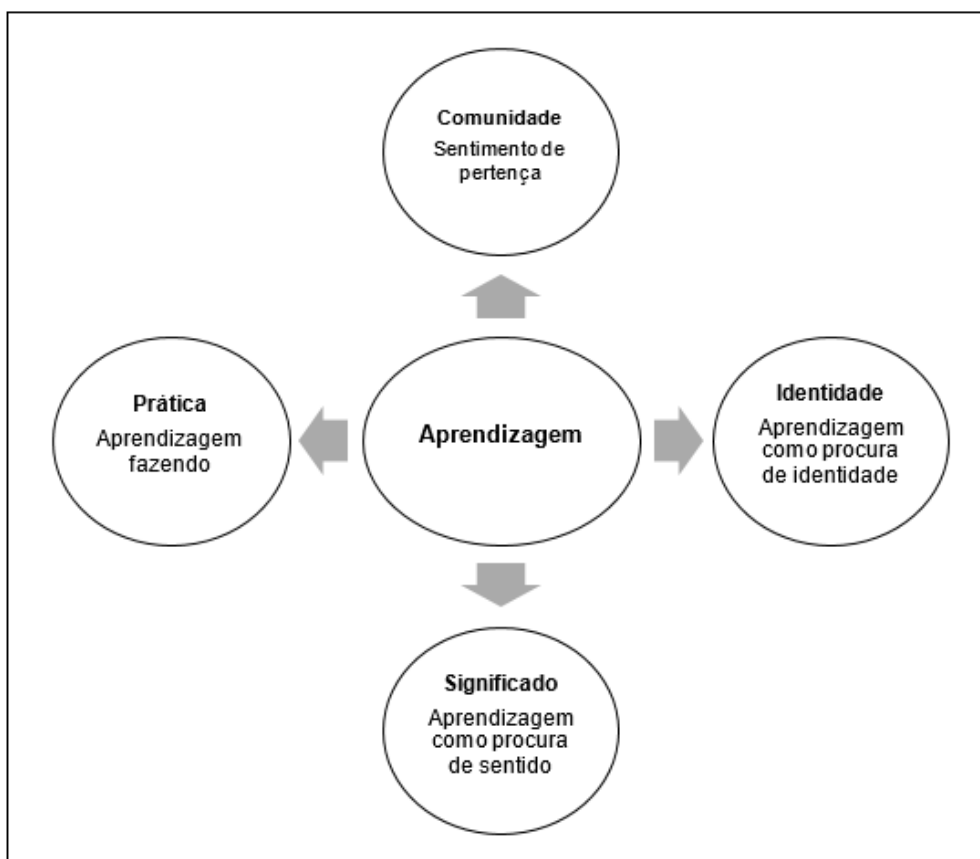
A aprendizagem em uma empresa não envolve tão somente a criação de novos mapas cognitivos que possibilitam o entendimento do que está ocorrendo no ambiente

interno e externo à instituição, mas também a definição de novos comportamentos que comprovam a efetividade do aprendizado (FLEURY; FLEURY, 2000), e isso se dá por meio da educação continuada para os profissionais. Conquanto:

[...], a educação não deve apenas distribuir informação, mas também construir autoconfiança e habilidades sociais, bem como ajudar as pessoas a se realizar através da identificação seus talentos e ideias criativas. Além disso, o desafio da aprendizagem ao longo da vida na sociedade da informação exige que as pessoas aprendam a ser capazes de identificar problemas, gerar ideias, aplicar a capacidade crítica, resolver problemas e trabalhar em conjunto com outras pessoas (BELLUZZO, 2014, p. 52-52).

Como esclarecido na subseção anterior, a comunidade de prática é apresentada como uma teoria social de aprendizagem e é parte integrante de nossas vidas diárias, afirma Wenger (1999). A Figura 10, a seguir, apresenta o esquema de uma Teoria Social de Aprendizagem elaborada pelo autor:

Figura 10 –Teoria Social de Aprendizagem



FONTE: Extraído de Wenger (1998).

Finalizando, é por meio dos processos de aprendizagem que as instituições desenvolvem habilidades fundamentais à concretização de seus negócios, dos objetivos e da missão (FLEURY; FLEURY, 2000).

Portanto, como destacado nas seções e subseções anteriores, o desenvolvimento da competência em informação pode vir a coadunar com a comunidade de prática, uma vez que ambas, a competência em informação e a comunidade de prática, para serem desenvolvidas, necessitam de um clima organizacional vocacionado à aprendizagem coletiva e continuada.

Diante disso, a organização que procura desenvolver a competência em informação mediante uma parceria com a área de RH necessita criar um programa de aprendizagem organizacional que contemple essa área no ambiente empresarial, estará estrategicamente se munindo de recursos que direcionam sua gestão para o acesso e uso das informações disponíveis, permitindo construir novos conhecimentos, capacitando seus colaboradores para a aprendizagem contínua, porque oferece serviços que vão beneficiá-los, além do ambiente organizacional, motivando, transformando o contexto na aquisição de novas ideias, resolução de problemas, pensamento criativo e crítico e visão ampla. (YAFUSHI; OTTONICAR, 2014, p. 9).

Tais ocorrências levam, portanto, ao entendimento de que

O desenvolvimento da ColInfo requer a adesão institucional, alinhamento estratégico e mediação. Ela vincula-se à cultura da organização, à liderança e à comunicação. Neste sentido, a liderança deve promover a delegação de tarefas, o estímulo intelectual e o apoio individualizado aos sujeitos organizacionais. A comunicação deve ser elaborada de forma inteligente, ética e promover a construção do conhecimento de forma colaborativa e, desta forma, tem o potencial de auxiliar na geração de diferencial competitivo para a organização (MORAES; SILVA; DAMIAN, 2021, p. 11).

Logo, na medida em que as instituições de patrimônio cultural estão para serem transformadas, a melhor esperança para atingir tal façanha pode estar na educação e na colaboração das próximas gerações de profissionais da informação, como destaca Ray (2009).

Não por acaso, Harris (2008) declara a ideia de que a competência em informação exige uma visão complexa que se estende, além das ilusões do indivíduo, mas, sim, chegando à inter-relação entre os membros da comunidade e seus processos relacionados à informação. Sendo que essa relação interpessoal demanda de cada sujeito organizacional colaboração na prática diária do trabalho.

A colaboração, como característica da ação dialógica, que não pode dar-se a não ser entre sujeitos, ainda que tenham níveis distintos de função, portanto, de responsabilidade, somente pode realizar-se na comunicação. O diálogo, que é sempre comunicação, funda a colaboração. Na teoria da ação dialógica, não há lugar para a conquista das massas aos ideais revolucionários, mas para a sua adesão. O diálogo não impõe, não maneja, não domestica, não sloganiza. Não significa isto que a teoria da ação dialógica conduza ao nada. Como também não significa deixar de ter no dialógico uma consciência clara do que quer, dos objetivos com os quais se comprometeu (FREIRE, 1970, p. 174).

Deste modo, com a intenção de reforçar o estudo, a próxima subseção alude, concomitantemente, à competência em informação e à comunidade de prática na inserção da aprendizagem organizacional continuada, com o objetivo de fortalecer as práticas dos profissionais da informação em museu.

Portanto, a próxima subseção destaca a Competência em informação e a comunidade de prática como processos de aprendizagens coletivas e continuadas para o desenvolvimento das ações museais.

2.7.3 Competência em informação e comunidade de prática – Aprendizagens de práticas educacionais, coletivas e continuadas para o desenvolvimento das ações museais e informacionais: infoeducação

Belluzzo (2014) destaca que desenvolver competência em informação na sociedade contemporânea e principalmente em contextos organizacionais não implica tão somente acessar a informação, mas, sim, o que fazer com o uso da informação. A questão apontada pela autora explicita que, nessa sociedade, cada vez mais conectada, há uma relação estreita entre a informação, o conhecimento e a necessidade de desenvolvimento de novas competências. Para Belluzzo (2014), informação e conhecimento significam poder.

O conhecimento tornou-se peça-chave para entender a própria evolução das estruturas sociais, políticas e econômicas de hoje. Entretanto, mais do que a era do conhecimento, devemos dizer que vivemos a era da informação, pois percebemos com mais facilidade a disseminação da informação e a manipulação dos dados, muito mais do que a generalização da oportunidade de criação de conhecimento. Portanto, conhecer é importante porque a educação se funda no conhecimento e este na atividade humana. Para inovar, é preciso conhecer (BELLUZZO, 2014, p. 60).

Por conseguinte, as pessoas nas organizações desempenham um importante papel e precisam reter para si a responsabilidade para vencer os desafios que requerem a aquisição de novos conhecimentos, além de buscar continuamente educar-se a fim de perceberem os vários aspectos relacionados às áreas que produzem conhecimentos (MARQUES; SIMEÃO, 2015). É nesse sentido que Palangana (2015) se refere à teoria de aprendizagem de Vygotsky (1988) para reforçar a importância das trocas sociais.

Para a autora, na perspectiva da interação social em Vygotsky (1988):

A interação entre os sujeitos em um espaço histórica e socialmente determinado deslocou o processo de conhecimento da ação individual para uma ação conjunta, cujo valor formativo dependerá da internalização das normas culturalmente valorizadas que regem tais interações (PALANGANA, 2015, p. 135).

Contudo, para isso acontecer, a pessoa precisa desenvolver a autonomia, criatividade, ética, atitude crítica, flexibilidade e ter pensamento inovador. Conforme detalham Santos et al. (2014, p. 175), “é necessário ter empenho, esforço, curiosidade,

persistência, motivação, coragem, entre outras”. Na atualidade, acrescenta-se também desenvolver resiliência. Ademais, conformismo, falta de incentivo, medo e resistência às mudanças são ações que impossibilitam aos profissionais da informação atingir os objetivos e impedem o crescimento profissional, afirmam Santos et al. (2014).

Semedo (2006), ao se referir às instituições museológicas, declara que

Os desafios da sociedade contemporânea, a maior complexidade, a explosão de museus e o desenvolvimento de uma ciência museológica são algumas das razões apresentadas para uma mudança em direção a uma especialização técnica. As funções do museu podem apenas ser cumpridas por profissionais treinados e que a educação dos profissionais de museu deve ter, fundamentalmente, um caráter multi e interdisciplinar (SEMEDO, 2006, p. 13).

Figurelli (2011) propõe disseminação da educação para além do setor educativo do museu com vistas a ampliar e estender esta função a todos os setores/departamento da instituição. A autora evidencia também que a educação não pode se restringir somente ao setor educativo, pois ela influencia o modo de pensar e de atuar de toda a equipe de profissionais. Logo, o seu desenvolvimento está para além do serviço educativo, mas, sim, inserida em todo o ambiente institucional.

Destaca-se que a proposta de educação museal que Figurelli (2013b) propõe é a educação que compreende a ação educativa e cultural dos museus junto aos visitantes. A autora defende em sua tese que a educação museal não deve ficar restrita apenas ao setor educativo, mas, sim, a todos os setores do museu, como uma forma de todos os profissionais na instituição conhecerem, interagirem e compartilharem seus conhecimentos acerca do patrimônio cultural.

A ideia defendida por Figurelli (2013b) está de acordo com este estudo, pois essa investigação se assenta, como já discutido nos capítulos anteriores, nas trocas e no compartilhamento da informação, por meio da interação social dos profissionais para a prática diária do trabalho. Por isso, a importância de promover cursos de formação para os profissionais como meio de aprimorar/qualificar suas habilidades, valores, comportamentos e atitudes ligados aos aspectos informacionais e museais. Em conformidade com o pensamento da autora, “são as convicções pessoais dos profissionais que direcionam o desenvolvimento de um campo de atuação” (FIGURELLI, 2011, p. 113).

Então, desenvolver novas habilidades, a fim de atender as necessidades informacionais, trabalhar em equipe, interagir socialmente, trocar e compartilhar informações, saber agir, saber ouvir, ter identidade organizacional e trabalhar em um ambiente de aprendizagem organizacional são aptidões que podem ser construídas através da educação continuada em informação, conhecimento e cultura, ou como Perroti (2016) denomina - Infoeducação.

A infoeducação tem como premissa a informação como categoria essencial. No entanto, ela não tem como foco somente o domínio de habilidades e procedimentos informacionais, ela pretende ser mais que isso. A infoeducação busca oferecer ao usuário da informação a chave, a bússola cognitiva para se apropriar crítica e criativamente da cultura de informação. Remete-se a saberes e fazeres mais abrangentes, a saberes culturais indispensáveis a intervenções afirmativas na cultura de nossa época (PERROTTI, 2016). Para o autor:

[...] aprender é atividade afirmativa de sujeitos sobre o conhecimento, sobre os saberes, sobre os signos e as significações; é produção de saber em interlocuções vivas, dinâmicas com a cultura, com o mundo, o outro e consigo mesmo; é movimento que mobiliza múltiplos aspectos dos aprendizes e dos meios em que se encontram. [...]. Nesse sentido, a educação informacional de que trata é aquela que permite aprender e apreender a informação em sua complexidade, suas concepções, seus processos, seus métodos, suas práticas, seus sentidos, [...]. Não se trata, portanto, de formar apenas *usuários* de informação, mas *protagonistas*, sujeitos produtores de informação, conhecimento e cultura. O horizonte da *infoeducação* não é o do consumo, mas o da apropriação e da criação cultural (PERROTTI, 2016, p. 12-14).

O autor ainda destaca que a infoeducação almeja ser reflexiva e compromissada com a formação de seres autônomos, críticos e criativos, munidos de condições teóricas e práticas que lhes permitem escolher posições e relações a serem estabelecidas com a “era da informação.” Perroti (2016) explica que a infoeducação tenciona à educação de sujeitos capazes de optar, articular e avaliar saberes e fazeres informacionais com as demandas históricas gerais de seus e de outros tempos, além de intentar na formação de sujeitos em condições de atuar afirmativamente em seus rumos.

Desse modo, a infoeducação objetiva que os cidadãos sejam capazes de decidir os seus e os destinos da cultura da informação (PERROTTI, 2016). Como sendo a infoeducação um processo inserido nos âmbitos da informação e da educação, percebe-se sua proximidade com a competência em informação, comunidade de prática para o desenvolvimento de competências no profissional da informação em museu. Pois é:

[...] por meio do diálogo e da compreensão de aspectos cognitivos, sociais e culturais que a Infoeducação rompe com padrões preestabelecidos para ir além dos recursos tecnológicos, o instrumentalismo e o consumismo unidirecional da informação. A Infoeducação pretende proporcionar condições de os cidadãos se tornarem verdadeiros protagonistas informacionais, isto é, serem capazes de exercer a cidadania cultural num mundo superpovoado de informações que se renovam incessantemente, colocando as significações em processos de transformação que beiram a vertigem (NASCIMENTO; PERROTTI, 2017, p. 40).

Para além de expandir as habilidades informacionais e técnicas do profissional da informação, a Competência em informação, a comunidade de prática e a infoeducação aprimoram a capacidade intelectual dos indivíduos ao estimular o pensamento crítico e inovador, capaz de articular com as mais variadas demandas da sociedade atual. Para

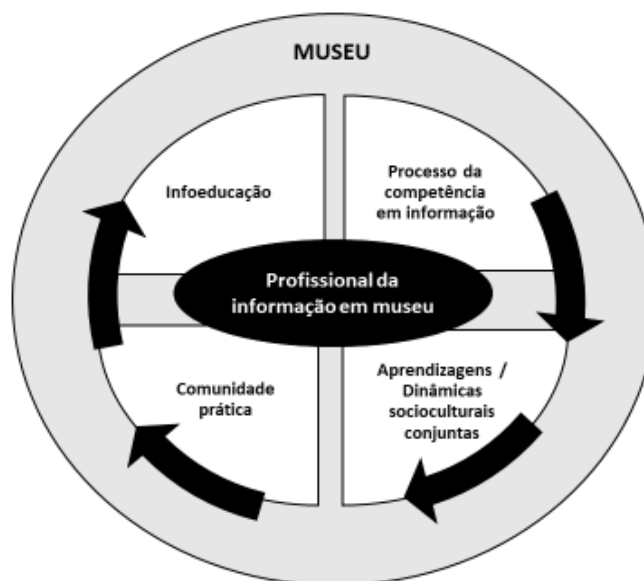
tanto, vale lembrar mais uma vez a importância de criar um ambiente organizacional propício para este fim, visto que, somente por meio do diálogo, da sinergia e da compreensão da equipe, os aspectos cognitivos, sociais e culturais de cada membro terão voz na instituição. Para isso ocorrer, os gestores de museus precisam abrir espaço para as possibilidades reflexivas de participação e colaboração, envolvendo o profissional nesse contexto. De fato:

O museu, como espaço que congrega dados, informações, saberes, teorias, discursos, testemunhos, opiniões, histórias e memórias, tem grande capacidade para mediar processos de construção de conhecimentos. Estender as atuações da educação para os outros setores, suscitando debates, reflexões, alterações, renovações entre os colaboradores, promovendo melhorias nas atividades desenvolvidas e no desempenho da equipe, compreendendo a contribuição para o desenvolvimento do fazer museológico, é perceber o museu como um espaço – genuinamente – educativo. Ao disseminar a ideia da educação presente e atuante nos diferentes setores, o museu reconhece a relevância de adotar uma função educativa que transpareça os valores assumidos pela instituição e que contribua para estabelecer sua identidade organizacional, estimulando a coesão entre as diferentes atividades museológicas, direcionada ao ser humano e, portanto, intimamente relacionada à função social, [...] (FIGURELLI, 2011, p. 117,118).

Em suma, a partir da relação do sujeito com a informação (competência em informação), por meio da interação social (comunidade de prática), este estudo toma de empréstimo a infoeducação evidenciada por Perroti (2016). Em razão de a competência em informação e a comunidade de prática terem a intencionalidade, assim como a infoeducação, de proporcionar condições favoráveis para que os cidadãos se tornem verdadeiros protagonistas informacionais, sendo capazes de exercer, com autonomia, respeito mútuo, confiança mútua, empreendimento comum e com ética, a cidadania cultural em um mundo abundantemente carregado de informações que se renovam incessantemente.

A Figura 11 ilustra a relação entre competência em informação, comunidade de prática e infoeducação, de maneira a contribuir para a formação do profissional da informação em museu:

Figura 11 – Relação entre competência em informação, comunidade de prática, infoeducação e profissional da informação em museu



FONTE: Elaborado pela autora.

Conforme exposto, o referencial teórico e o diálogo com os teóricos foram explorados e discutidos neste capítulo, conforme sintetizado no Quadro 9 a seguir:

Quadro 8 – Referencial teórico-conceitual para a construção da pesquisa

TÍTULO DA SEÇÃO	AUTORES
Museu	Suano (1986); Rivière (1989); Guarnieri (1990); Meneses (1993); Bruno (1996; 2006; 2007); Moutinho (2001; 2007); Anico (2005); Julião (2006); Scheiner (2008); Stránsky (2008); Varine-Bohan (2008); Cury (2009); Poulot (2013); Cândido (2010; 2013); Devallées; Mairesse (2013); Gabriele (2014); Santos (2008; 2014).
O profissional da informação em museu	Código de ética para museus (2003); Marty (2006a; 2006b; 2012); Hoy (2011); Garcia (2012); Figurelli (2011; 2013a, 2013b); Huvila (2013); Visser (2013); White (2016); Tlili (2016); Mancino (2016); Hakamies (2017); Lima (2017); Vergueiro; Castro Filho (2007).
Informação	Buckland (1991); Robredo (2003); Cendón (2003); Le Coadic (2004); Barbosa (2008); Silva (2006); Redón Rojas (2008); Smit (2012); Araújo (2014); Capurro; Hjørland (2007).
Competência	Fleury; Fleury (2000; 2002); Macedo (2005); Carbone <i>et al.</i> (2006); Dutra (2008); Mascarenhas (2008); Rios (2008).
Competência em Informação	Zurkowsky (1974); Kuhlthau (1987); Bruce (1997); Dudziak (2003); Miranda (2004; 2006; 2011); Campello (2002; 2009); Monteiro; Valentim (2008); Orelo; Vitorino (2012); Perroti (2016); Oliveira; Oliveira (2019); Vitorino; Piantola (2011; 2019); Vitorino (2009; 2016); Pellegrini; Vitorino (2012).
Comunidade de prática	Lave; Wenger (1991); Wenger (1999); Wenger; McDermont; Snyder (2002); Wenger; Snyder (2001).

FONTE: Elaborado pela autora.

O próximo capítulo da tese descreve minuciosamente o caminho metodológico da pesquisa.

3 METODOLOGIA

O presente capítulo apresenta o percurso metodológico da pesquisa, composto por **quatro seções**: **1)** A primeira é a caracterização do estudo (seção 3.1); **2)** A segunda (seção 3.2) é dedicada à Revisão Sistemática de Literatura (RSL); **3)** A terceira se dedica a criação do instrumento para a coleta de dados (questionário) da pesquisa (seção 3.3); **4)** A quarta e última seção traz a apresentação das categorias de análise dos dados coletados (seção 3.4)

3.1 Caracterização do estudo

A presente seção está dividida em características gerais do estudo (subseção 3.1.1), sujeitos e ambiente da pesquisa (subseção 3.1.2), amostragem representativa (subseção 3.1.3), procedimentos metodológicos da pesquisa (subseção 3.1.4) e os aspectos éticos e legais (subseção 3.1.5)

3.1.1 Características gerais da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa social, que visa, mediante aplicação de métodos científicos, a obter novos conhecimentos no campo da realidade social, que envolvem todos os aspectos relativos ao homem e seus múltiplos relacionamentos com outros homens e instituições sociais (GIL, 2019).

O paradigma é o interpretativista, que se assenta no subjetivo e na intersubjetividade. De acordo com Gil (2019), nesse paradigma, o conhecimento acerca da realidade é construído pela interação entre as pessoas e o mundo vivido. Dessa forma, Neves e Damian (2006) se baseiam na Teoria Sócio-Histórica de Lev Vygostky (1984), a qual defende que o indivíduo não é resultado de um determinismo cultural, não é um receptáculo vazio, um ser passivo, que só reage frente às pressões do meio, mas, sim, um sujeito que desenvolve uma atividade organizadora na sua interação com o mundo, capaz, inclusive, de renovar a própria cultura. Para além disso, para Vygostky (1982), o sujeito é ativo e age sobre o seu meio. Tais apontamentos também são encontrados na pedagogia freiriana ao descrever sobre o sujeito como um ser ativo e inacabado, ou seja, “inconclusos, em e com uma realidade, que, sendo histórica, também é igualmente inacabada” (FREIRE, 1970, não paginado).

A pesquisa é caracterizada como qualitativa, exploratório-descritiva. Conforme Creswell (2010), a pesquisa qualitativa é caracterizada pela utilização de dados qualitativos com o propósito de estudar a experiência vivida das pessoas em ambientes sociais complexos, segundo a perspectiva dos próprios atores sociais. Este tipo de pesquisa consiste em explorar para entender o significado que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano (GIL, 2019). Neste caso, o manejo do insumo informação pelos profissionais da informação em museu, o que obviamente se refere à comunicação. E comunicação é a transferência de informações (WILSON, 2020).

Desse modo, o desenvolvimento da investigação, com base em seu aspecto exploratório, envolve-se na observação dos profissionais da informação em museu e sua relação com a informação, uma vez que, nas pesquisas exploratórias, a principal finalidade é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias com o propósito de obter maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2019). No que tange ao aspecto descritivo do estudo, o objetivo é identificar e mencionar as características que circundam os profissionais da informação em museu quanto ao uso e ao compartilhamento da informação, visto que em “[...], pesquisas descritivas, o objetivo é a descrição das características de determinada população ou fenômeno” (GIL, 2019, p. 57).

Portanto, trata-se de um estudo transversal e analítico a ser conduzido com uma amostra representativa de pessoas que trabalham em museus nas esferas públicas e privadas no estado de Minas Gerais. Para esta investigação, as instituições museológicas bem como os respondentes participantes desta pesquisa foram extraídos da plataforma Rede Nacional de Identificação de Museus – Museusbr, do Instituto Brasileiro de Museus – IBRAM (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2017b).

Museusbr é a fonte mais atualizada para conhecer os museus brasileiros. Criado pela Portaria nº 6, de 9 de janeiro de 2017, “Museusbr é o sistema nacional de identificação de museus e a plataforma para mapeamento colaborativo, gestão e compartilhamento de informações sobre os museus brasileiros” (IBRAM, 2021, *on-line*). A plataforma tem como princípios básicos a utilização de *software* livre, a colaboração, a descentralização, o uso de dados abertos e a transparência no que se refere aos museus brasileiros (IBRAM, 2021).

Salienta-se que

Integram a plataforma as informações provenientes do Cadastro Nacional de Museus (CNM) e do Registro de Museus, podendo ainda vir a fazer parte informações de outros instrumentos da Política Nacional de Museus existentes ou que venham a ser implementados pelo Ibram (INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS, 2021, *on-line*).

Vale ressaltar que a plataforma MUSEUSbr³³ apresenta 5 tipologias de museus e 8 temáticas de museus. O Quadro 10 descreve as tipologias e as temáticas que constam na plataforma e que serão usadas como referência para caracterizar o ambiente de realização da pesquisa:

Quadro 9 – Apresentação das tipologias e temáticas de museus da plataforma MUSEUSbr

TIPOLOGIAS DE MUSEUS	TEMÁTICAS DE MUSEUS
Tradicional/Clássico	Artes, Arquitetura e Linguística
Virtual	Antropologia e arqueologia
Museu de território/Ecomuseu	Ciências exatas, da terra, biológicas e da saúde
Unidade de Conservação da Natureza	História
Jardim zoológico, botânico, herbário, oceanário ou planetário	Educação, esporte e lazer
	Meios de comunicação e transporte
	Produção de bens e serviços
	Defesa e segurança pública

FONTE: Adaptado de MUSEUSbr (2021).

3.1.2 Participantes e ambiente da pesquisa

A pesquisa tem como objeto de estudo os profissionais da informação em museu. Portanto, o cenário para a realização da pesquisa ocorreu em instituições museológicas, públicas e privadas no Estado de Minas Gerais. Para a realização da pesquisa, foram selecionadas todas as tipologias de museus apresentadas na plataforma MUSEUSbr, conforme elencadas no Quadro 16. Quanto às temáticas, esta pesquisa selecionou na plataforma MUSEUSbr as três temáticas com o maior número de instituições museológicas no Estado, quais sejam: Museus de Arte, Arquitetura e Linguística = 19; Museus de Ciências Exatas, da terra, biológicas e da saúde = 24; e Museus de História = 103 instituições, totalizando 146 museus participantes da pesquisa, por meio de seus respectivos profissionais.

Digno de nota é a descrição do conceito das três temáticas selecionadas para a pesquisa:

- 1) **Museus de Arte, Arquitetura e Linguística** – São espaços de memória onde o acervo maior é constituído por obras de arte;

³³ Disponível em: <https://renim.museus.gov.br/bem-vindo-a-museus-br-a-maior-plataforma-de-informacoes-sobre-os-museus-existentis-no-brasil/>

- 2) **Museus de Ciências Exatas, da terra, biológicas e da saúde** – São espaços destinados à preservação e divulgação de material científico (espécies da natureza, entre outros);
- 3) **Museus de História** – São espaços dedicados à preservação e divulgação da História (personalidades e/ou temas de enorme relevância para o município/estado/país.

Entretanto, vale ressaltar que, mesmo com as mais variadas tipologias e temáticas de museus ora apresentadas, todo e qualquer espaço vocacionado à preservação, comunicação expográfica, mediação, ação educativa e representatividade das diferentes formas de culturas, para e com a sociedade, para além de serem espaços de memória, é palco de interlocução, diálogo, descobertas, reflexão e de apropriação do patrimônio cultural. Em razão disso, a pesquisa entende a importância da aplicação dos processos genuínos da competência em informação de forma a contribuir juntos aos profissionais da informação em museu, no que tange a apropriação, mediação e compartilhamento da informação entre os próprios membros na prática diária do trabalho.

Importante ressaltar que a quantidade de museus nas três temáticas selecionadas e descritas acima compreende 391 instituições cadastradas na plataforma MUSEUSbr do IBRAM. Contudo, ao verificar entre as 391 instituições selecionadas para o cálculo da amostra representativa, ou seja, nas esferas pública e privada e nas três temáticas com maior número de instituições, observou-se, de acordo com os dados do *site* Museusbr, que nem todos os 391 museus cadastrados têm funcionários (Tabela 1). Tabela 1 traz a descrição da quantidade de funcionários alocados por temática:

Tabela 1 – Descrição da quantidade total de trabalhadores por temáticas pesquisadas

TEMÁTICA DE MUSEU	QUANTIDADE DE MUSEUS (PÚBLICO E PRIVADO COM FUNCIONÁRIOS)
Museus de Artes, arquitetura e linguística	Público:71/ Privado: 14
Museus de Ciências Exatas	Público:11/ Privado: 1
Museus de História	Público: 17 /Privado: 2
TOTAL DE MUSEUS COM FUNCIONÁRIOS	146 INSTITUIÇÕES

FONTE: Adaptado pela autora de Museusbr (2020).

Como pode ser observado, das 391 instituições, apenas 146 têm trabalhadores, assim como vale frisar que tal levantamento na plataforma MUSEUSbr ocorreu no período compreendido entre os meses de outubro e novembro do ano de 2020. Portanto, e em conformidade com o Tabela 1, o total de funcionários nas 146 instituições

que têm trabalhadores perfaz o total de 1.517 profissionais da informação em museu, conforme a Tabela 2, a seguir:

Tabela 2 – Apresentação do total de funcionários para retirada da amostra representativa

TRÊS TEMÁTICAS DE MUSEUS SELECIONADAS	QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS/TEMÁTICA
Artes, arquitetura e linguística	154
Ciências Exatas	553
História	810
TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	1.517

FONTE: Adaptado de MUSEUSbr (2020) pela autora.

Como já apresentado e discutido neste estudo, os participantes da pesquisa são os profissionais da informação em museu. Neste universo, estão incluídos os diretores, o pessoal dos vários setores institucionais (estagiários e bolsistas), seguranças e o pessoal da limpeza. Destaca-se que esses profissionais trabalham direta ou indiretamente com a informação, podendo, a partir dela, criar novos conhecimentos. Para além disso, o profissional da informação em museu sempre tem algo a compartilhar com os outros profissionais a respeito de suas tarefas e de sua percepção no que se refere à prática diária de trabalho, bem como do público visitante do museu. Portanto, todos têm necessidades de informação, assim, todos, indistintamente, podem desenvolver competência em informação.

3.1.3 Amostragem representativa

O cálculo da amostra representativa foi realizado pela professora Edna Reis, do curso de Estatística da UFMG, a fim de ratificar o número de respondentes necessários para a validação da pesquisa (ANEXO 1).

Com os dados apresentados e com a aplicação dos cálculos estatísticos, obteve-se uma amostra representativa de $N = 297$ funcionários. Por amostra, entende-se um subconjunto da população ou do universo, como mencionam Fonseca; Martins (1993); Marconi; Lakatos (2017) ou “ uma subcoleção de elementos extraídos de uma população observada com o objetivo de reunir informações” (SANTOS, 2020b, não paginado).

Diante de tais esclarecimentos, o procedimento adotado, quanto à forma de amostra para esse estudo, se deu por amostragem representativa de variação máxima. Este tipo “[...] é uma forma popular de amostragem qualitativa. ” (CRESWELL, 2014, p. 227). Ainda segundo o autor, nesse tipo de abordagem a consistência reside em determinar

antecipadamente alguns critérios que diferenciam os locais ou os participantes da investigação (CRESWELL, 2014). Pois,

Em muitas pesquisas de cunho explicativo, o que mais interessa na seleção da amostra é garantir a variabilidade de seus integrantes em relação a determinadas características. [...], o que mais interessa é garantir que a amostra seja constituída por [...] que se mostrem distintos em relação às variáveis que se deseja investigar (GIL, 2019, p. 106).

3.1.4 Procedimentos metodológicos da pesquisa

Resgata-se aqui o objetivo geral da pesquisa: Compreender a competência em informação que o profissional da informação em museu tem e aquela que lhe é necessária, de forma a atenuar sua necessidade de informação durante a prática diária do trabalho, acerca do uso e do compartilhamento da informação nos fazeres museológicos.

Vale ressaltar que este estudo busca construir princípios para o desenvolvimento da competência em informação, na perspectiva das dimensões descritas no capítulo anterior, visando a auxiliar os profissionais da informação em museu, como sujeitos informacionais, frente aos recursos tecnológicos complexos e a uma sociedade cada vez mais tecnologicamente informada. Lembrando, no entanto, que a informação disponibilizada, nem sempre está imbuída de qualidade e veracidade.

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa foram organizados em três etapas. A primeira foi a Revisão Sistemática de Literatura, a segunda foi a observação direta e extensiva pela aplicação de um questionário semiestruturado enviado por mala direta para os participantes da pesquisa e a terceira etapa constou da análise dos dados coletados, por meio da criação de quatro categorias de análises baseadas nas dimensões da competência em informação. As etapas estão detalhadas no Quadro 11:

Quadro 10 – Etapas da metodologia do estudo

ETAPA	PROCEDIMENTO	DETALHAMENTO
1	Revisão Sistemática da Literatura	Planejada e conduzida em três etapas: planejamento, condução e comunicação
2	Coleta de dados	Observação direta e extensiva, com o uso de questionário
3	Análise dos dados	Dados categorizados nas dimensões da competência em informação (Técnica, Estética, Ética e Política)

FONTE: Elaborado pela autora.

Para atingir o objetivo geral deste estudo, são elencados no Quadro 12, a seguir, os objetivos específicos, os procedimentos escolhidos bem como a fundamentação teórico-conceitual metodológica da pesquisa:

Quadro 11 – Objetivos específicos, procedimentos e fundamentação teórico-metodológica

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PROCEDIMENTOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA
1) Discutir a partir da literatura a competência em informação e suas dimensões no tocante às atividades executadas pelos profissionais da informação em museu;	Revisão Sistemática da Literatura - RSL	Instrumento para a RSL	Conforto; Amaral; Silva (2011); Kitchenham (2007); Oliveira; Gottschall; Silva, (2017); Creswell (2010); Gil (2019); Donato; Donato, (2019); Marty (2007a,b); (2013).
2) Identificar as necessidades de informação dos profissionais da informação em museu, a partir das dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política;	Revisão Sistemática da Literatura e coleta de dados	Aplicação do instrumento da RSL Aplicação do instrumento de pesquisa	Miranda (2004; 2006; 2011); Farias; Vitorino (2009); Vitorino; Piantola (2011; 2019); Orelo; Vitorino (2020); Pellegrini; Vitorino (2020); Oliveira; Vitorino (2020); De Lucca (2019); Vitorino e De Lucca (2020)
3) Averiguar se as instituições pesquisadas trabalham com sua equipe como em uma comunidade de prática (mediação e compartilhamento da informação – aprendizagem coletiva e continuada – infoeducação)	Coleta e análise dos dados	Aplicação do instrumento de pesquisa	Freire (1987, 1996); Vygotsky (1988); Rego (2000); Oliveira (2000); Lave; Wenger (1991); Wenger (1999); Wenger; McDermont; Snyder (2002); Wenger; Snyder (2001); Puente-Palacios (2015); Harris (2008); Medina (2018); Homem (2018)
4) Propor uma reflexão junto às instituições museológicas pesquisadas a respeito da competência em informação como um processo de formação e de desenvolvimento continuado para a qualificação/aprimoramento dos profissionais. Infoeducação	A partir do referencial teórico, das análises e discussão dos resultados, a criação de uma Matriz baseada na ColInfo.	Matriz de desenvolvimento da competência em informação para os profissionais da informação em museu, baseado nas dimensões da ColInfo	Vitorino; Piantola (2011; 2019); Perroti (2016); Fleury; Fleury (2000; 2002); Nascimento; Perroti (2017).

FONTE: Elaborado pela autora.

Para a criação do instrumento de coleta de dados, foram levados em consideração os aspectos éticos concernentes à investigação, que estão descritos na próxima subseção.

3.1.5 Aspectos éticos e legais

No que se refere aos aspectos éticos em relação à pesquisa, é importante ressaltar que, para a aplicação do instrumento para a coleta dos dados (Questionário), bem como para o formulário de apresentação da pesquisa, da pesquisadora e da instituição, todos atenderam, prioritariamente, aos padrões éticos estabelecidos pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais – COEP/UFMG, o qual aprovou a sua realização. O parecer consubstanciado do CEP, sob o nº CAAE: 40870820.1.0000.5149, de 02 de fevereiro de 2021, encontra-se no ANEXO 2.

Isto posto, são descritos os instrumentos criados para a realização da pesquisa, a começar pela revisão sistemática de literatura descrita na próxima seção.

3.2 Revisão sistemática de literatura (RSL)

Esta seção contempla a apresentação da Revisão Sistemática de Literatura (subseção 3.2.1), seguida da expressão de busca para sua realização (subseção 3.2.2), das bases de dados e periódicos de Museologia pesquisados (subseção 3.2.3) e da etapa de sua condução (subseção 3.2.4).

3.2.1 Apresentação da RSL

Em conformidade com Eco (2016, p. 45), uma tese estuda um objeto por meio de determinados instrumentos. À vista disso, revisão sistemática de literatura é um instrumento que responde a uma questão de investigação bem definida e tem por característica ser metodologicamente abrangente, transparente e replicável, por se tratar de uma investigação científica menos dispendiosa. É um artigo de investigação com métodos sistematicamente predefinidos para identificar sistematicamente todos os documentos relevantes publicados e não publicados para uma questão de investigação (CONFORTO; AMARAL; SILVA, 2011, OLIVEIRA; GOTTSCHALL; SILVA, 2017; DONATO; DONATO, 2019). São múltiplas suas finalidades, incluindo verificar o estado do conhecimento sobre o assunto, esclarecer o significado de conceitos utilizados na pesquisa e discutir conceitos e teorias (GIL, 2019).

Nessa mesma linha de raciocínio, Kitchenhan (2007) destaca que a revisão sistemática de literatura é um meio de avaliar e interpretar toda a pesquisa disponível e relevante para uma questão de pesquisa específica, uma área de tópico ou um fenômeno de interesse. Ainda segundo a autora, sua principal desvantagem é que ela requer, consideravelmente, mais esforço do que a revisão de literatura tradicional. A revisão sistemática de literatura sintetiza o trabalho existente, de uma maneira justa, para ter uma visão justa (KITCHENHAN, 2007).

Creswell (2010) explica que, na pesquisa qualitativa, a revisão de literatura ajuda a substanciar o problema de pesquisa, a qual é descrita tipicamente em uma seção separada. Seu objetivo primário é resumir a evidência disponível na literatura científica para responder a uma questão de pesquisa (OLIVEIRA; GOTTSCHALL; SILVA, 2017). Portanto, esta revisão sistemática de literatura procura responder à seguinte questão: como se relacionam o uso e o compartilhamento da informação entre os profissionais internos de museus no que tange à troca de experiências do saber e fazer museal para a execução conjunta das ações museológicas?

Destaca-se que a Revisão Sistemática da Literatura foi planejada e conduzida em três etapas: planejamento, condução e comunicação. Assim, a fase de planejamento contou com a pergunta de pesquisa e as fontes pesquisadas, definição dos termos e expressões de busca, bem como os critérios de inclusão e exclusão. Para a devida busca nas fontes pesquisadas, foram definidas as expressões de busca e as palavras-chave relacionadas com o tema e a pergunta da pesquisa, como são demonstrados a seguir, nas etapas de planejamento da RSL: expressão de busca, as bases de dados pesquisadas e a etapa de condução da RSL.

3.2.2 Expressão de busca para a realização da RSL

Para a RSL foram realizadas buscas em bases de dados e periódicos da área de Museologia. Para tanto, utilizou os booleanos OR e AND.

A **expressão de busca** utilizada contemplou os seguintes termos: “competência em informação” OR “*information literacy*” OR “*competencia informativa*” AND “educação continuada” OR “*continuing education*” OR “*educación continua*” AND “profissionais de informação” OR “*information professionals*” OR “*profesionales de la información*” AND “compartilhamento de informação” OR “*informational sharing*” OR “*intercambio de información*” AND “conhecimento organizacional” OR “*knowledge organization*” OR “*conocimiento organizacional*”.

3.2.3 As bases de dados e os periódicos de Museologia pesquisados

Para a realização da RSL, foram pesquisadas as seguintes **bases de dados**: Portal da Capes; Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT); *Google Scholar*; *Information Science Abstracts* (LISA), da *ProQuest*; *Information Science & Technology Abstracts* (ISTA), da *Ebsco*; - *Library and Information Science Technology Abstracts* (LISTA), *Ebsco*; *Web of science*; *Scopus*; *Emerald*; Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI); Periódicos de Museologia e Revista do ICOM – *Museum*.

Salienta-se que para a execução da revisão sistemática de literatura foram seguidas as orientações de Denyer, Tranfield e Smart (2003), Kitchenham (2007) e Donato; Donato (2019).

3.2.4 Etapa de condução da RSL

No que tange à segunda etapa, a condução da revisão sistemática de literatura foi composta pela criação do instrumento para a RSL (APÊNDICE C), seleção dos estudos legíveis, avaliação da qualidade metodológica dos estudos, extração dos dados dos estudos individuais e, por último, a análise e a síntese dos dados.

Esta fase compreendeu, primeiramente, a seleção dos estudos com leitura do título para a exclusão dos trabalhos duplicados. Seguiu-se a seleção de artigos que continham “competência em informação e profissionais da informação.” Logo após esta seleção, um outro filtro foi aplicado com o intuito de buscar, neste momento, “competência em informação e profissionais da informação em museu”. A partir de então, foi feita novamente a leitura do título, do resumo e da conclusão. Finalmente, partiu-se para a leitura completa dos artigos (estudos) e confecção dos fichamentos.

Após os fichamentos confeccionados, criou-se uma tabela no *software Microsoft Excel* (APÊNDICE D), com a descrição dos principais tópicos de cada artigo (resumo). A partir daí, foi feita uma análise de conteúdo, conforme estudos de Bardin (1977), com o propósito de alinhar as temáticas desenvolvidas por cada estudo selecionado.

Reitera-se que a revisão sistemática de literatura foi feita no período compreendido entre outubro/2019 e fevereiro/2020. A divulgação dos resultados obtidos com a revisão sistemática de literatura bem como o número de estudos encontrados e selecionados estão descritos no Capítulo 4 – Apresentação e Discussão dos Resultados, na seção 4.1.

Conseqüentemente, na próxima seção explicita-se a criação do questionário para coleta dos dados.

3.3 A criação do instrumento para a coleta dos dados - questionário

Esta seção é composta da subseção 3.3.1, que apresenta a criação e a aplicação do questionário, e da subseção 3.3.2 que traz o padrão informacional gerado e sua abrangência.

3.3.1 Criação e aplicação do questionário

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cujo método é o observacional, a fim de perceber um fenômeno com a utilização de instrumento. Sendo assim, criou-se um questionário eletrônico semiestruturado, usando o *Google Forms* para a coleta dos dados. De acordo com Gil (2019), elaborar um questionário consiste unicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. Sua construção pode parecer tarefa simples, mas requer muito mais do que simples bom senso e habilidades de redação. Ainda, segundo o autor, é sempre um produto de um grande e exaustivo trabalho.

Pode-se definir questionário como a técnica composta por um conjunto de questões que são submetidas às pessoas cujo objetivo é obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativa, aspirações, temores, comportamentos presente ou passado etc. Trata-se, portanto, de uma técnica fundamental para a coleta de dados em levantamento de campo, que é um dos delineamentos mais utilizados nas ciências sociais (GIL, 2019, p. 137).

Desse modo, em consonância com os estudos de Marconi e Lakatos (2017), o questionário foi enviado via mala direta aos participantes da pesquisa e, juntamente com ele, enviou-se também um texto explicativo sobre a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade das respostas, “procurando despertar o interesse do recebedor para preencher e devolver o questionário dentro de um prazo razoável” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 219). O *link* do questionário no *Google Forms* encontra-se no endereço eletrônico https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSffliVAjLv3iQBE3TsM0oP6K69156AcA_Q_BH9ZAousKOHhXw/closedform. Destaca-se que o preenchimento do questionário foi encerrado em 31/07/2021.

Ressalta-se que o Formulário de aplicação do questionário se refere aos aspectos éticos e antecede as demais perguntas do instrumento de coleta de dados. É composto por um texto de apresentação da pesquisadora, da pesquisa e da instituição vinculada, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A), o consentimento do sujeito em participar da pesquisa e algumas perguntas de cunho geral do participante. Portanto, as primeiras perguntas do Questionário (1 e 2) são perguntas inerentes ao sujeito participante, porém sem identificação pessoal. As demais perguntas (3 a

17) referem-se a questões efetivamente de cunho profissional e seu desenvolvimento na instituição. O Questionário para a coleta dos dados é apresentado no APÊNDICE B.

Importante destacar que o questionário semiestruturado foi composto por questões fechadas devido ao número extraído da amostra representativa, que, neste caso, foi de N=273 respondentes em todo o Estado de Minas Gerais. Por conseguinte, a participação se deu por meio de convite eletrônico, sendo que esse método de coleta de dados pode ser classificado como questionário autoperenchido, em que o sujeito pesquisado lê o instrumento e o responde diretamente sem intervenção do entrevistador.

Quanto à classificação das perguntas, foram utilizadas perguntas fechadas e de múltipla escolha, como já mencionado neste documento. Utilizou-se para a formulação das questões a escala Likert. Essa escala é usada em uma pergunta fechada, quando os respondentes têm opções de respostas pré-preenchidas.

Evidencia-se que se fez necessário criar outras maneiras para chamar a atenção dos sujeitos da pesquisa. Conseqüentemente, foram criadas duas artes (APÊNDICES F e G) para maior visibilidade da pesquisa, as quais foram enviadas junto às cartas via *e-mail* para as instituições museológicas, a fim de que repassassem para sua equipe de trabalho. Para além disso, foi necessário o apoio dos órgãos de governos municipal e estadual no Estado para a divulgação da pesquisa, destacando a Fundação Municipal de Cultura de Belo Horizonte (FMC/BH) e a Secretaria de Estado de Cultura e Turismo do estado de Minas Gerais (SECULT/MG). Todos divulgaram a pesquisa nas respectivas instituições museais sob sua administração. Ademais, a pesquisa também foi divulgada por meio das mídias sociais eletrônicas como *Facebook* e *Instagram* das instituições pesquisadas que têm redes sociais, bem como nas redes sociais da pesquisadora e na rede social do curso de Museologia da Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais (ECI/UFMG). Tais iniciativas contribuíram para sensibilizar os respondentes a participar da pesquisa, respondendo ao questionário. Ressalta-se que o período da coleta de dados transcorreu entre os meses de março e julho/2021.

Dando seqüência, salienta-se que todas as questões acerca do questionário obedeceram a um critério baseado em um padrão e sua respectiva abrangência, previamente instituído para apoiar a formulação de cada questão. Sendo assim, os padrões e suas respectivas abrangências estão especificados na próxima subseção.

3.3.2 O padrão informacional gerado e sua abrangência

Os padrões informacionais e suas abrangências foram criados, como descrito na subseção anterior, a partir dos estudos de Oliveira e Oliveira (2019), de forma a embasar o instrumento (questionário). A escolha pelo trabalho dessas autoras se deu pelo fato de

mapear a competência em informação, junto aos indivíduos, que, neste caso, foi adaptado para os profissionais da informação em museu. O Quadro 13 apresenta os padrões, a abrangência, seu significado e o número da questão (no Questionário) correspondentes:

Quadro 12 – O padrão informacional e sua abrangência

Nº/ NOME DO PADRÃO	ABRANGÊNCIA	Nº QUESTÃO NO QUESTIONÁRIO
1. A informação como recurso estratégico para o museu	O museu e sua equipe reconhecem que a informação é um recurso-chave para a instituição	3ª
2. Disponibilidade das fontes e dos recursos informacionais	O museu disponibiliza as fontes e os recursos informacionais necessários para seus profissionais	4ª e 5ª
3. Necessidade de Informação	O profissional da informação em museu determina a natureza e o nível de sua necessidade de informação	5ª, 6ª e 7ª
4. Acesso, uso ético e responsável da informação	O profissional da informação em museu acessa a informação necessária eficaz e eficientemente. / O profissional costuma pedir ajuda a seu superior para localizar fontes ou recursos informacionais. / O profissional, individualmente ou em grupo, utiliza a informação eficazmente para alcançar um objetivo específico. / O profissional compreende os muitos problemas e questões econômicas, legais e sociais que perpassam pelo uso da informação. Acessa e utiliza a informação de forma ética e legal. A informação tem fonte confiável e fidedigna	8ª, 9ª
5. Avaliação da informação	O profissional avalia a informação e suas fontes de forma crítica e incorpora a informação selecionada a seus conhecimentos básicos e a seu sistema de valores	10ª
6. Cultura e Aprendizagem organizacional coletiva e continuada	O museu investe na formação de seus profissionais de forma a promover a sinergia e a coesão na prática diária do trabalho para a realização da cadeia operatória museológica. O profissional encontra a informação desejada. O profissional entende que produz informação para ser consumida, interpretada e criticada por outras pessoas. / O museu oferece oportunidades para o diálogo entre seus profissionais.	11ª, 12ª, 13ª e 14ª
7. Compartilhamento da informação	O profissional entende a importância de interagir com os demais colegas, do próprio setor ou, quando necessário, de outros setores, com o intuito de trocar experiências e de escolher a melhor decisão a ser tomada. O museu promove a interação social entre os membros da equipe	15ª, 16ª e 17ª

FONTE: Adaptado pela autora de Oliveira e Oliveira (2019).

Isto posto, na próxima seção, são apresentadas e conceituadas as categorias para as análises do questionário.

3.4 Apresentação das categorias de análise dos dados coletados

A presente seção compreende a apresentação das categorias de análise dos dados coletados na pesquisa, dividida em quatro subseções: Categoria Dimensão técnica da competência em informação (subseção 3.4.1), Categoria Dimensão estética da competência em informação (subseção 3.4.2), Categoria Dimensão ética da competência em informação (subseção 3.4.3) e Categoria Dimensão política da Competência em Informação (subseção 3.4.4).

Com o objetivo de aclarar e contribuir para a análise dos dados, foram criadas as referidas categorias. Tais categorias foram geradas a partir das dimensões propostas por Vitorino e Piantola (2011; 2019) e já descritas no capítulo 2 deste estudo. Vale relembrar que a competência em informação pode ser entendida como sendo um:

Conjunto de comportamentos, conhecimentos, valores, atitudes, habilidades, capacidades para o uso adequado dos recursos informacionais e do conteúdo informacional. A competência em informação consiste num processo que ocorre por meio do desenvolvimento humano e das dimensões técnica, estética, ética e política, em equilíbrio na formação inicial ou continuada das pessoas (VITORINO, 2021, Informação verbal).

Destaca-se que a escolha pelas referidas categorias está em consonância com o que ficou evidenciado na presente pesquisa, uma vez que o profissional da informação em museu possui habilidades técnicas, sensibilidade, criatividade e intuição. Além disto, há que se lembrar que o profissional em museu é um ser social, ético e responsável.

Por essa razão, são apresentadas nos itens seguintes as quatro categorias em questão.

3.4.1 Categoria Dimensão técnica da competência em informação

Esta categoria consiste em avaliar como o profissional utiliza as tecnologias disponíveis, para a execução de seu trabalho, a fim de utilizar de modo apropriado a informação. As subcategorias desta dimensão se relacionam com o uso da informação, saber-fazer, uso das tecnologias de informação e comunicação – TICs e gestão administrativa.

A dimensão técnica, aliada às TICs, conecta pessoas aos recursos globais da informação e às ideias e obras de criação intelectual que elas procuram, tornando disponíveis a riqueza da expressão humana e a diversidade

cultural em todos os meios de comunicação (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 105).

3.4.2 Categoria Dimensão estética da competência em informação

Esta categoria consiste em avaliar o uso da informação pelo profissional, mediante sua experiência interior, individual e única ao lidar com os recursos informacionais disponíveis na instituição, pois “identificar uma dimensão estética na competência em informação significa, então, afirmar a subjetividade implícita na recepção e na transmissão dos conteúdos informacionais - (criatividade e sensibilidade) ” (VITORINO; PIANTOLA, 2011, p. 104). As subcategorias da dimensão estética são a criatividade, sensibilidade, percepção de mundo e pensamento crítico.

3.4.3 Categoria Dimensão ética da Competência em Informação

Esta categoria consiste em avaliar a postura do profissional da informação em museu no que tange à prática profissional. Significa avaliar se o profissional tem conduta ética ao lidar com a informação, tanto para usar, quanto para compartilhar informações. As subcategorias da dimensão ética da competência em informação são: comportamento ético, responsabilidade, respeito mútuo, atitude crítica e flexibilidade.

De acordo Vitorino e Piantola (2019):

[...], a ética está no cerne da ideia de competência em informação, já que, nessa condição, o indivíduo é capaz de tomar uma posição diante de determinadas situações – o que requer, na maioria das vezes, um julgamento de valor (VITORINO; PIANTOLA 2019, p. 122).

3.4.4 Categoria Dimensão política da Competência em Informação

Esta categoria consiste em avaliar a responsabilidade, a integridade e a participação do profissional no contexto universal da instituição. Ouvir, trocar, interagir e compartilhar informações entre colegas são componentes para o envolvimento e o comprometimento com a profissão e com o museu. As subcategorias são; relacionamento interpessoal, compartilhamento de informações, trabalho em equipe, formação contínua e promoção do bem comum.

O envolvimento e o comprometimento com a profissão são alcançados, segundo as práticas profissionais, na medida em que o profissional se impõe na profissão, desenvolve estudos e pesquisas e é responsável e íntegro, é atuante, é defensor, faz reflexões e apresenta posicionamento crítico (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 134).

Assim, tendo como referência os estudos de Vitorino e Piantola (2011), buscou-se analisar os dados coletados no questionário. O Quadro 14, a seguir apresenta o esquema com as categorias descritas acima e as respectivas questões do questionário.

Quadro 13 – Descrição da categoria, o número e a questão específica no instrumento de coleta de dados

CATEGORIAS DE DIMENSÃO DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO	Nº e QUESTÃO DO QUESTIONÁRIO RELACIONADO À CATEGORIA
<p><u>CATEGORIA DIMENSÃO TÉCNICA</u></p> <p>Subcategorias: uso da informação; saber-fazer; uso das tecnologias de informação e comunicação – TICs; gestão administrativa</p>	<p>3. Na prática diária do trabalho, como você considera a informação?</p> <p>4. Na sua opinião, com que frequência o museu (no contexto histórico e operacional) produz e consome informação</p> <p>5. Com que frequência você utiliza as tecnologias de informação e comunicação (TICs) para a realização de suas tarefas, no museu?</p>
<p><u>CATEGORIA DIMENSÃO ESTÉTICA</u></p> <p>Subcategorias: criatividade; sensibilidade, percepção do mundo; pensamento crítico</p>	<p>6. Na prática diária de seu trabalho, você acredita ter habilidades necessárias para “buscar a informação” que deseja, a fim de solucionar um problema?</p> <p>7. Qual é a maior dificuldade para localizar a informação necessária em sua prática diária do trabalho?</p> <p>8. Na prática diária do trabalho, ao buscar por determinada informação na internet, como você identifica se as informações encontradas se são verdadeiras ou falsas?</p> <p>9. Assinale abaixo, com qual característica você se reconhece na instituição em que você trabalha?</p>
<p><u>CATEGORIA DIMENSÃO ÉTICA</u></p> <p>Subcategorias: comportamento ético; responsabilidade; respeito mútuo; atitude crítica; flexibilidade</p>	<p>10. Você reconhece o museu como um sistema de informação, no qual suas diversas áreas, como, por exemplo, coleta, seleção, preservação, exposição são interdependentes?</p> <p>11. No dia a dia de trabalho, você compartilha sua experiência profissional com os outros profissionais e com outros setores do museu?</p> <p>12. Você costuma ouvir com atenção críticas, sugestões ou elogios a respeito de determinada situação que envolve no museu a sua prática profissional?</p> <p>13. Você considera que a informação produzida por você é capaz de</p> <p>14. Na prática diária do trabalho, você se preocupa com o resultado de sua ação profissional?</p>
<p><u>CATEGORIA DIMENSÃO POLÍTICA</u></p> <p>Subcategorias: relacionamento interpessoal; compartilhamento de informações; trabalho em equipe; formação contínua; promoção do bem comum</p>	<p>15. Na sua opinião, o museu investe em programas de qualificação para seus profissionais?</p> <p>16. Na sua opinião, é importante a gestão do museu investir em reuniões, na participação em eventos e nos relacionamentos interpessoais, para que ocorram trocas de experiências profissionais e o compartilhamento da informação entre os trabalhadores do museu, onde todos tenham voz e possam sugerir melhorias para a instituição?</p> <p>17. Quando o museu não oferece processos de qualificação (novas habilidades, valores e atitudes), em relação às práticas museológicas e informacionais para seus profissionais, com que frequência você busca outras formas de aprimoramento profissional?</p>

FONTE: Elaborado pela autora.

Consequentemente, após apresentação e sintetização das categorias criadas para as análises dos dados coletados, os resultados da pesquisa estão expostos no próximo capítulo.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo contém a apresentação, às análises e à discussão dos resultados da investigação. Ele está dividido em **seis seções**, compostas da seguinte forma: **1)** Estudos selecionados com a Revisão Sistemática de Literatura (seção 4.1); **2)** Análise geral da pesquisa (seção 4.2); **3)** Análise dos dados sociodemográficos (seção 4.3); **4)** Análise e discussão dos resultados pela ótica das categorias de dimensão da competência em informação (seção 4.4); **5)** Análise dos relatos livres dos participantes da pesquisa (seção 4.5) e; **6)** Apresentação dos produtos gerados com a pesquisa (seção 4.6).

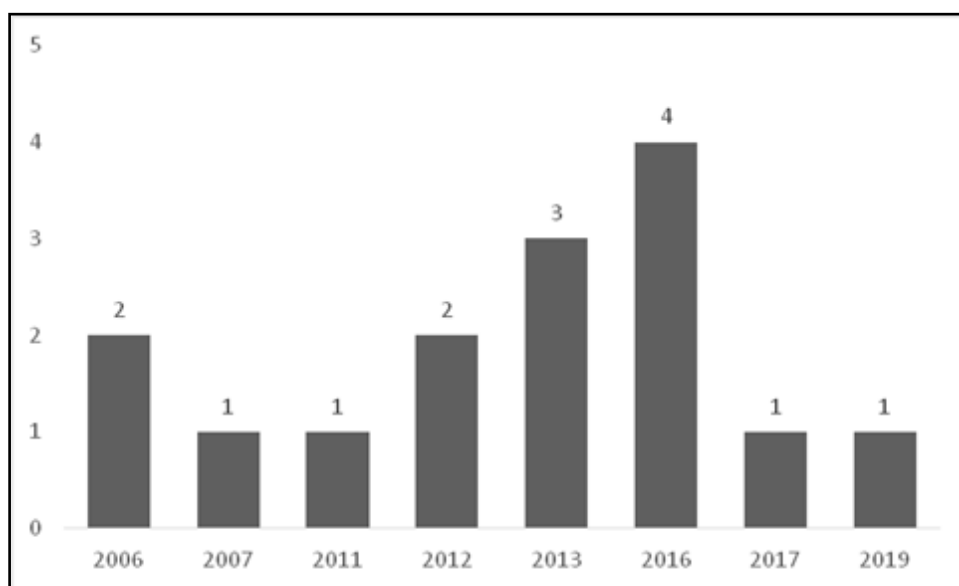
4.1 Estudos selecionados com a revisão sistemática de literatura

Os estudos sobre o profissional da informação em museu, aliados à competência em informação, foram abordados pela primeira vez no ano de 2006. No entanto, desde então, poucos estudos relacionados ao tema foram realizados. A revisão sistemática de literatura para este trabalho procurou investigar como se relacionam o uso e o compartilhamento da informação entre os profissionais internos de museus no que tange à troca de experiências do saber e fazer museal para a execução conjunta das ações museológicas. Todo o caminho metodológico para sua realização foi detalhado no capítulo 3 - Metodologia, deste projeto.

A realização da revisão sistemática de literatura contribuiu para perceber o esvaziamento na produção científica, referente ao tema da pesquisa. Fazendo uso da estratégia de pesquisa descrita no capítulo 3, o total de estudos foi de 82, no primeiro momento. Ao começar a aplicar os filtros, foram retirados os trabalhos duplicados, perfazendo um total de 6 estudos excluídos. Nos 76 estudos restantes, aplicou-se a seleção de artigos com foco em “competência em informação” e “profissionais da informação”, entre os quais houve a exclusão de 24 estudos que não corresponderam aos requisitos de inclusão, restando, dessa forma, 52 estudos. Como o foco da pesquisa era encontrar, especificadamente, “competência em informação” e “profissional da informação em museu”, um novo filtro foi aplicado mediante leitura do título. Nesta nova seleção, foram excluídos 19, ficando então 33 estudos. Após a leitura completa dos 33 estudos selecionados, mais uma seleção ocorreu e registrou-se a exclusão de 18 estudos, os quais não correspondiam diretamente à temática da investigação, restando como amostra final um total de 15 publicações selecionadas com a Revisão Sistemática de Literatura. A representação esquemática do processo de busca e filtragem encontra-se no Apêndice E.

O Gráfico 1 mostra o número de estudos por ano de publicação resultante da Revisão Sistemática de Literatura:

Gráfico 1 – Representativo do número de estudos por ano de publicação resultante da revisão sistemática de literatura



FONTE: Dados da pesquisa.

De acordo com o gráfico acima, é possível perceber a pouca literatura existente sobre o tema investigado. A partir disso, na sequência, o Quadro 15, a seguir, apresenta as informações sobre o título, os autores e o ano de publicação da literatura encontrada, os quais foram reunidos em ordem cronológica crescente:

Quadro 14 – Relação da produção científica resultante da revisão sistemática de literatura

ESTUDOS SELECIONADOS NA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA	TÍTULO DO ESTUDO	AUTORIA	ANO
Número			
1	Finding the skills for tomorrow: Information literacy and museum information professionals	PAUL F. MARTY	2006a
2	The Changing Nature of Information Work in Museums	PAUL F. MARTY	2006b
3	Museum professionals and the relevance of LIS expertise	PAUL F. MARTY	2007
4	Relationships, trust and learning: experiences of emerging professionals working in collecting institutions	M. HOY	2011
5	Unintended Consequences: Unlimited Access, Invisible Work and the Future of the Information Profession in Cultural Heritage Organizations	PAUL F. MARTY	2012
6	What We Do Best Making the Case for the Museum Learning in its Own Right	B. GARCIA	2012
7	Building community among museum information professionals: a case study of the Museum Computer Network	MARTY; SOREN; ARMST	2013
8	A job description for future museum professionals	JASPER VISSER	2013
9	How a Museum Knows? Structures, Work Roles, and Infrastructures of Information Work	HUVILA	2013
10	Changing Realities, Changing Practices: Museums, Training and Professional Development in Quebec	CARTER; MACIAS-VAL	2016
11	In Search of Museum Professional Knowledge Base: Mapping the professional knowledge debate onto museum work	ANWAR TLILI	2016
12	The Museum Profession: Protecting and Promoting Professional Commitments	SUSAN MANCINO	2016
13	The Goal Posts Have Moved: The Implications of New Paradigms for Professionals skills in museums	WHITE, H.	2016
14	Practice Makes 'Museum People'	HAKAMIES	2017
15	What a curator needs to know – the development of professional museum work and the skills required in Danish museums 1964–2018	SUSANNE K. JENSEN	2019

FONTE: Dados da pesquisa.

Após a apresentação dos resultados obtidos com a Revisão Sistemática de Literatura, a próxima seção expõe a análise geral da pesquisa extraída do instrumento criado para a coleta dos dados (Questionário semiestruturado).

4.2 Análise geral da pesquisa

Os sujeitos participantes da pesquisa foram os profissionais da informação em museu que atuam nas instituições museais no Estado de Minas Gerais. A seleção desses

profissionais bem como as tipologias e as temáticas de museus selecionadas para a pesquisa já foram devidamente explicitadas no capítulo de Metodologia da tese.

O total de respondentes, de acordo com a plataforma *Google forms*, foi de 306 participantes. Entretanto, o total de respondentes válidos correspondeu a 273 participantes. Após a análise de conteúdo, verificou-se e foram imediatamente excluídos os respondentes que não atenderam aos critérios de inclusão. Assim sendo e em conformidade com os cálculos estatísticos, a amostra de N=273 é uma amostra representativa, a qual foi ratificada pela professora Edna Reis, do curso de Estatística da UFMG, conforme consta no Anexo 1.

Destaca-se que a pesquisa conseguiu abranger as 12 mesorregiões que dividem o Estado de Minas Gerais. O total de respondentes por mesorregião ficou assim dividido: Noroeste de Minas = 2, Norte de Minas = 2, Jequitinhonha = 2, Vale do Mucuri = 1, Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba = 40, Central Mineira = 12, metropolitana de Belo Horizonte = 131, Vale do Rio Doce = 12, Oeste de Minas = 7, Sul/Sudoeste de Minas = 28, Campo das Vertentes = 9 e Zona da Mata = 27 respondentes. Esta distribuição por mesorregião perfaz o total de 273 respondentes válidos, conforme já explicitado nesse estudo (Figura 7).

O Estado de Minas Gerais é dividido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em doze mesorregiões. Mesorregião é uma subdivisão dos Estados Brasileiros que congrega diversos municípios de uma área geográfica com similaridades econômicas e sociais. A classificação por mesorregião e seus respectivos municípios encontram-se no Anexo 3. Ressalta-se que até o fechamento deste trabalho, de acordo com a plataforma, em Minas Gerais há 452 museus cadastrados no banco de dados. O que significa que a plataforma MUSEUSbr é dinâmica, atualizada e colaborativa.

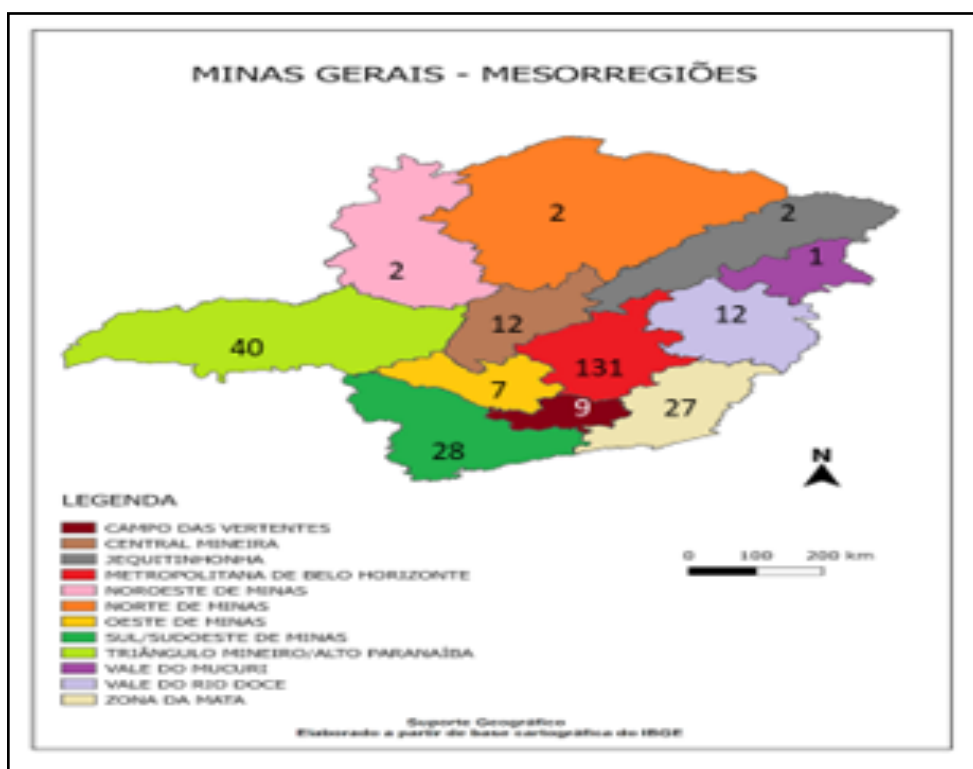
Essas informações acima apresentadas são importantes, uma vez que alguns respondentes assinalaram erroneamente no questionário, quando perguntados sobre a mesorregião em que o museu está localizado. Houve confusão entre as mesorregiões “Central Mineira e Metropolitana de Belo Horizonte”. Alguns respondentes entenderam que a Central Mineira é onde estão localizados os museus de Belo Horizonte e adjacências. Portanto e digno de nota, a mesorregião Central Mineira compreende os municípios de Abaeté, Biquinhas, Cedro do Abaeté, Morada Nova de Minas, Paineiras, Pompéu, Três Marias, Augusto de Lima, Buenópolis, Corinto, Curvelo, Felixlândia, Inimutaba, Joaquim Felício, Monjolos, Morro da Garça, Presidente Juscelino, Santo Hipólito, Araújo, Bom Despacho, Dolores do Indaiá, Estrela do Indaiá, Japaraíba, Lagoa da Prata, Leandro Ferreira, Luz, Martinho Campos, Moema, Quartel Geral, Serra da Saudade.

Já a mesorregião Metropolitana de Belo Horizonte engloba os municípios de Araçuaí, Baldim, Cachoeira da Prata, Caetanópolis, Capim Branco, Cordisburgo, Fortuna de Minas, Funilândia, Inhaúma, Jabuticatubas, Jequitibá, Maravilhas, Matozinhos, Papagaios,

Paraopeba, Pequirudente de Morais, Santana de Pirapama, Santana do Riacho, Sete Lagoas, Alvorada de Minas, Conceição do Mato Dentro, Congonhas do Norte, Dom Joaquim, Itambé do Mato Dentro, Morro do Pilar, Passabém, Rio Vermelho, Santo Antônio do Itambé, Santo Antônio do Rio Abaixo, São Sebastião do Rio Preto, Serra Azul de Minas, Serro, Florestal, Onça de Pitangui, Pará de Minas, Pitangui, São José da Varginha, Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Confins, Contagem, Esmeraldas, Ibirité, Igarapé, Juatuba, Lagoa Santa, Mário Campos, Mateus Leme, Nova Lima, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Sabará, Santa Luzia, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, Sarzedo, Vespasiano, Alvinópolis, Barão de Cocais, Bela Vista de Minas, Bom Jesus do Amparo, Catas Altas, Dionísio, Ferros, Itabira, João Monlevade, Nova Era, Nova União, Rio Piracicaba, Santa Bárbara, Santa Maria de Itabira, São Domingos do Prata, São Gonçalo do Rio Abaixo, São José do Goiabal, Taquaraçu de Minas, Belo Vale, Bonfim, Crucilândia, Itaguara, Itatiaiuçu, Jeceaba, Moeda, Piedade dos Gerais, Rio Manso, Diogo de Vasconcelos, Itabirito, Mariana, Ouro Preto, Casa Grande, Catas Altas da Noruega, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Cristiano Otôni, Desterro de Entre-Rios, Entre-Rios de Minas, Itaverava, Ouro Branco, Queluzito, Santana dos Montes e São Brás do Suaçuí.

A Figura 12 apresenta o mapa do Estado de Minas Gerais e o número de respondentes por mesorregião:

Figura 12 – Total de respondentes por mesorregião no estado de Minas Gerais



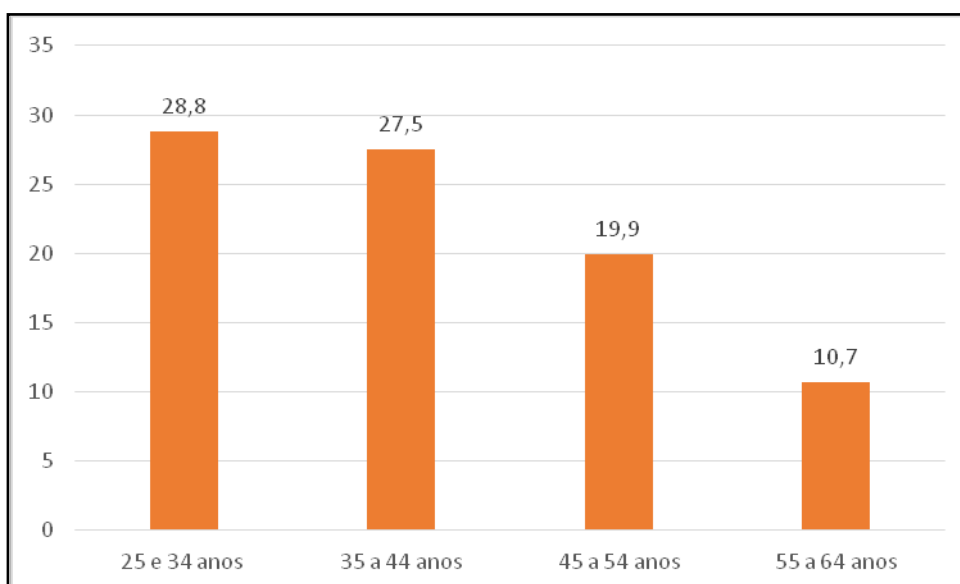
FONTE: Adaptado de Suporte Geográfico (2021).

Dito isto, são apresentadas na próxima seção as análises sociodemográficas da pesquisa.

4.3 Análises de dados sociodemográficos

A partir das análises dos resultados acerca dos dados sociodemográficos, verificou-se que, em relação à faixa etária dos respondentes, a maioria ficou entre 25 e 34 anos com 28,8%, seguido de 35 a 44 anos com 27,5%, 45 a 54 anos com 19,9%, 55 a 64 anos com 13,1% e 65 anos ou mais com 10,7%. De acordo com os dados apurados, percebe-se que a faixa etária de maior prevalência foi entre 25 a 44 anos, conforme Gráfico 2:

Gráfico 2 – Faixa etária dos participantes da pesquisa

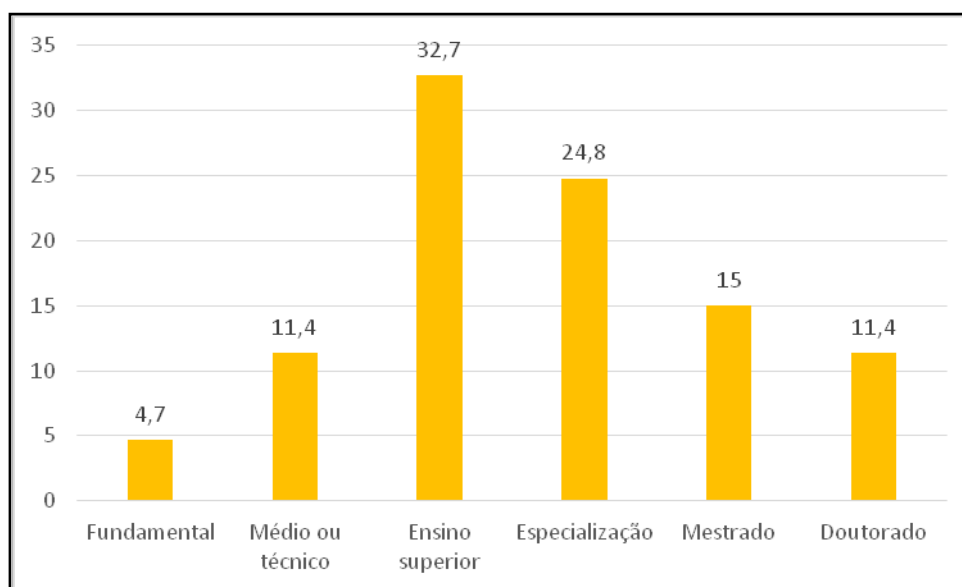


FONTE: Dados da pesquisa.

Quanto ao nível de escolaridade: 32,7% dos participantes têm ensino superior, seguido de 24,8% com especialização; 15%, mestrado; 13,1%, ensino médio ou técnico; 11,4%, doutorado; e apenas 4,7% têm ensino fundamental. Os dados levantados apontaram que os participantes que têm curso de doutorado, mestrado e especialização estão distribuídos nas funções de diretor, superintendente, assistente administrativo, conservador-restaurador, coordenador, historiador e gestor no museu. Os participantes que têm curso superior ocupam as funções de museólogo, conservador, secretários do museu, agente administrativo, bibliotecário, curador, recepcionista, chefe de setor, auxiliar de escritório e monitor. Os participantes que têm ensino médio ocupam os cargos de monitor, supervisor e

diretor nos museus em que trabalham. Por último, os participantes que têm ensino fundamental exercem as funções de monitor e serviços gerais no museu, conforme Gráfico 3, a seguir:

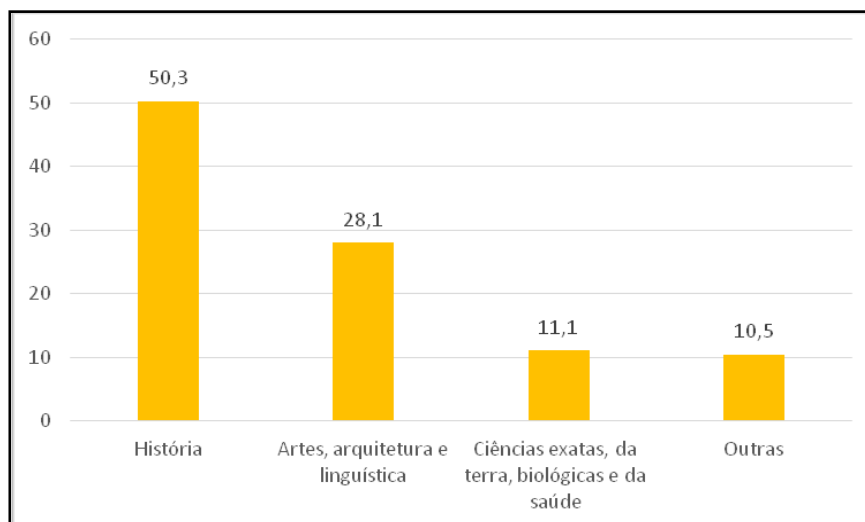
Gráfico 3 – Nível de escolaridade dos participantes



FONTE: Dados da pesquisa.

No que se refere à tipologia de museus, a maioria dos respondentes, 80,4%, trabalha em um museu tradicional/clássico. Esse dado indica que a maioria dos museus, principalmente aqueles localizados nos municípios, são museus tradicionais, ou seja, museus localizados em prédios ou salas de exposição.

Quanto às temáticas de museus, mais da metade dos respondentes, 50,3%, atua em museus de História; de 28,1% em Museus de artes, arquitetura e linguística; 11,1% em Museus de Ciências exatas, da terra, biológicas e da saúde; e 10,5% outras temáticas. De acordo com os resultados, verifica-se que os museus de História são os que mais prevalecem nos municípios, conforme Gráfico 4 a seguir:

Gráfico 4 – Número de participantes por temática de museu

FONTE: Dados da pesquisa.

De fato, essa temática de museu trabalha com a História da cidade e de personagens ilustres, além de ter coleções museais que reúnem objetos históricos - Musealia (MENESES, 1994). Tais objetos, bens culturais, são suportes de informação com valor documental - Musealidade (CHAGAS, 1994). O objeto portador de informação ou objeto-documento “assume o papel de evidência material ou imaterial do homem e do seu meio, sendo uma fonte de estudo e exibição, [...]” (DESVALLÉES; MAIRESSE, 2013, p. 57).

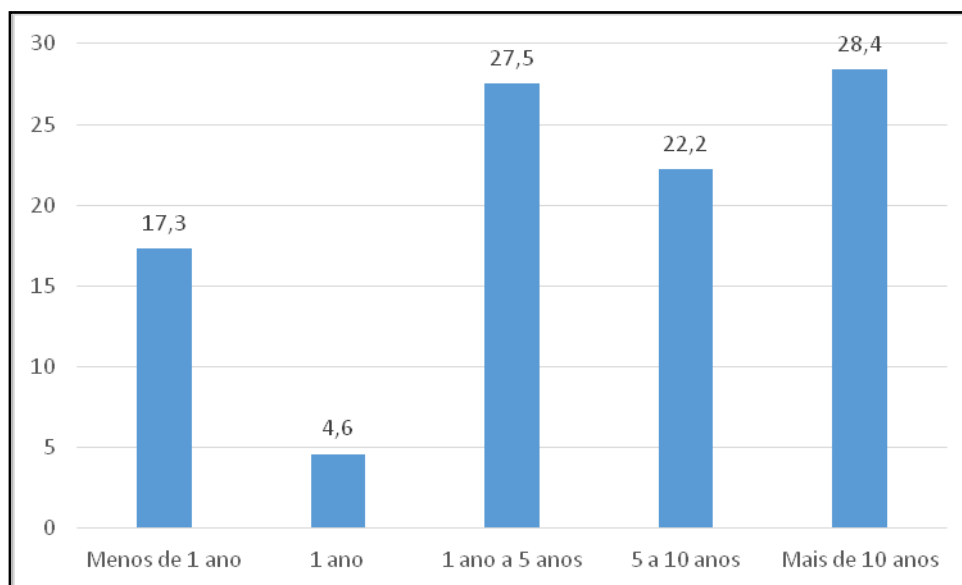
Logo, considerando a ideia de objeto-documento, pode-se pensar na carga informativa que esses objetos têm ou que lhes são atribuídas (NERY *et al.*, 2020). Portanto, são documentos que ensinam, representam e evidenciam a História das comunidades. Como afirma Le Goff (1990, p.462), “o termo latino *documentum*, derivado de *docere*, 'ensinar', evoluiu para o significado de prova”, pensamento compartilhado por Chagas (1994, p. 34) ao afirmar que “o documento é compreendido como “aquilo que ensina” (*doccere*) ou mais precisamente aquilo que pode ser utilizado para ensinar alguma coisa a alguém”.

Em relação à atuação dos participantes por instância de governo, mais da metade dos respondentes, 67%, está na esfera pública. Esse dado está de acordo com a temática de maior prevalência identificada na pesquisa, ou seja, Museu de História, uma vez que a maioria dos municípios tem museu de História que geralmente é mantido pelo governo municipal.

No que se refere ao gênero, os respondentes se identificaram em 60,8% como feminino e 37,9% como masculino. Observou-se com esses dados que as mulheres têm forte presença como trabalhadoras dos museus investigados. No que se refere ao tempo de função exercida na instituição, de acordo com o total de respondentes válidos, 28,4% têm mais de 10 anos no desempenho função; 27,8% com um a cinco anos na função; 22,2%

entre cinco e dez anos; 17,3% com menos de um ano na função; e 4,6% com um ano na função. Os dados apurados mostram a rotatividade de funcionários nas instituições museais. Tal evidência é uma característica comum de alguns museus e pode ser explicada, por exemplo, por conta do remanejamento do local de trabalho (museus públicos, por exemplo). O Gráfico 5, a seguir, mostra os índices apurados:

Gráfico 5 – Tempo de função dos participantes



FONTE: Dados da pesquisa.

A respeito dos cargos que os trabalhadores exercem no museu, a pesquisa abrangeu diferentes áreas de atuação. De acordo com o levantamento, observou-se que há uma diversidade de atuação para as equipes que trabalham em museus, quais sejam: monitores, diretores, coordenadores, bibliotecários, curadores, supervisores, museólogos, educadores, analistas em educação, mediadores, atendentes, superintendentes, consultores de planejamento, conservador-restaurador, gestores de acervo, setor de pesquisa, produção cultural, recepção de público, estagiários, suporte técnico, analista de documentação, historiador, guia turístico, auxiliar administrativo, pesquisador, gerentes, voluntários, gestores, turismóloga, curador da coleção de mamíferos, professores pesquisadores, assessor de comunicação, recepcionista, secretária/telefonista, produtor cultural, técnico em laboratório, documentalista, monitor ambiental, sócia-fundadora, Técnica em Patrimônio Cultural, técnico em Assuntos Educacionais, Arte Educação, secretários municipais de cultura, analistas, faxineiros, setor de cultura, auxiliar de serviços gerais, guia, Auxiliar de Escritório, serviço geral, chefe de departamento, consultor cultural, arquiteta, Analista de Mediação Museológica, Biólogo, Responsável Técnico, Coordenador Administrativo Financeiro, assistente pedagógico, Analista de Projetos, Produtora Executiva, Encarregado

de marcenaria, Analista Ambiental, Analista de Atendimento, Direção e Assessoramento Municipal, assistentes, guarda vidas, atendentes, vigilantes, Chefe do Setor de Cultura e Turismo, Auxiliar de agente de cultura e lazer, Responsável pelo setor de difusão cultural e educação, acervo e vice-presidente.

Oportuno frisar que, mesmo diante da diversidade de funções ora apresentadas, ainda assim muitos funcionários não aceitaram participar da pesquisa. Entretanto, é de valia destacar que alguns dos profissionais que não participaram da pesquisa são de instituições museais administradas diretamente pelo IBRAM. O IBRAM é a autarquia responsável pela Política Nacional de Museus (PMN) “e pela melhoria dos serviços do setor – aumento de visitação e arrecadação dos museus, fomento de políticas de aquisição e preservação de acervos e criação de ações integradas entre os museus brasileiros” (IBRAM, 2021, *on-line*). Então, indaga-se: como melhorar os serviços dos museus, se as próprias instituições vinculadas ao órgão e seus profissionais recusaram participar da pesquisa? Em que pese, são museus com grande notoriedade nacional e internacional, visitados por turistas do mundo todo.

Por outro lado, uma instituição museal inserida no banco de dados da plataforma MUSEUSbr, quando convidada a participar da pesquisa, a entidade responsável alegou que não tinha museu. Após insistência da pesquisadora com relação ao museu, inscrito no banco de dados do MUSEUSbr, a própria entidade mantenedora disse categoricamente: “nós não temos museu aqui”. Digno de nota, vale destacar que, com a pandemia da COVID-19, vários museus foram fechados, no entanto, não se trata deste caso em questão, porque se assim fosse a resposta seria em razão da crise causada pelo vírus, o que não foi relatado pelo atendente na entidade. Por que razão, então, uma vez não sendo ou não tendo um museu, ainda assim está inserido na plataforma?

Outro dado importante a ser destacado com a coleta dos dados foi a resposta obtida por uma coordenadora de museu localizada no interior do Estado. Foi pedido a ela que compartilhasse o questionário com seus monitores-bolsistas. Como resposta, a Coordenadora do museu disse que não iria fazê-lo, porque os monitores não participam das decisões do museu. Em que pese, neste museu só trabalham a coordenadora e os monitores. Contudo, mesmo explicando e reforçando a importância da pesquisa, a necessidade de ouvir também os monitores acerca da prática diária do trabalho, a coordenadora não aceitou compartilhar a pesquisa com sua equipe.

Pode-se inferir que tal atitude leva ao entendimento de que este museu não trabalha em equipe, porque se assim o fosse, obviamente a coordenadora faria questão de compartilhar o questionário com seus monitores. Sendo assim, percebeu-se que a atitude da coordenadora vai na contramão do que a pesquisa propõe, ou seja, a importância do trabalho colaborativo, a troca de experiências individuais e o compartilhamento de

informações atinentes ao fazer museológico e informacional dos profissionais da informação em museu. Ou seja, o valor e a importância da informação (WENGER; 1999; CÓDIGO DE ÉTICA DO ICOM PARA MUSEUS, 2006; LOUREIRO, 2008; HARRIS, 2008; VISSER, 2013; WOIDA, 2019; SILVAGGI, et al. 2020; SANTOS; VALENTIM, 2021).

Após a apresentação geral das análises e discussão dos resultados coletados no instrumento de pesquisa, a próxima seção expõe as análises e a discussão dos resultados, pela ótica das categorias de análises criadas, a partir dos estudos de Rios (2008), Vitorino; Piantola (2011; 2019), entre outros autores.

4.4 Análises e discussão dos resultados pela ótica das categorias das dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política

A presente seção traz as análises e discussão dos resultados pela ótica das categorias das dimensões da competência. Está dividida na subseção 4.4.1, com as análises da categoria dimensão técnica da competência em informação, na subseção 4.4.2, com as análises da categoria dimensão estética da competência em informação, na subseção 4.4.3, com as análises da categoria dimensão ética da competência em informação, e na subseção 4.4.4, com as análises da categoria de dimensão política da competência em informação.

4.4.1 Categoria de dimensão técnica da competência em informação

As subcategorias desta dimensão se relacionam com o uso da informação; saber-fazer, uso das tecnologias de informação e comunicação – TIC e gestão administrativa.

Destaca-se a categoria de dimensão técnica da competência em informação, no meio de ação do contexto informacional:

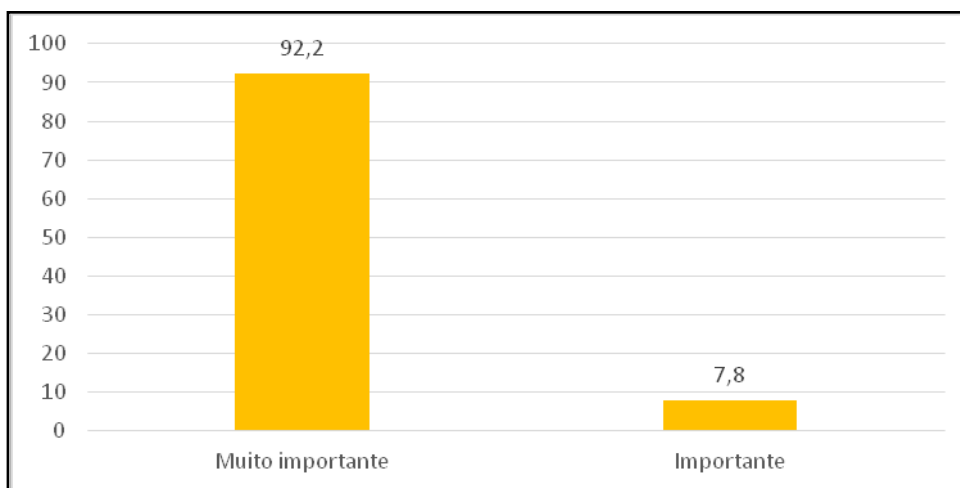
Consiste nas habilidades adquiridas para encontrar, avaliar e usar a informação de que precisamos; ligada à ideia de que o indivíduo competente em informação é aquele capaz de acessar com sucesso e dominar as tecnologias (VITORINO, 2020, p. 66).

Em outros termos, a competência em informação ultrapassa determinadas habilidades, como o uso operacional do computador para acessar a informação, ou melhor, o domínio das tecnologias (OLIVEIRA; VITORINO, 2020).

Quando perguntados na 3ª questão: “Na prática diária do trabalho, como você considera a informação? De acordo com as análises, verificou-se que 92,2% responderam que consideram a “Informação muito importante na prática diária do trabalho”. Entretanto,

observou-se que 7,8% dos respondentes afirmaram ser a informação simplesmente importante, entre eles, diretor, assistente administrativo, pesquisador, assessor de comunicação, secretária/telefonista, recepcionista, monitor, gerente, coordenador educativo, responsável técnico, biólogo, auxiliar de marcenaria, analista, agente de atendimento, gerente de departamento e secretária de cultura, conforme Gráfico 6:

Gráfico 6 – Representativo dos percentuais apurados na 3ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Infere-se, portanto, que o grau de importância da informação não está relacionado ao cargo ou à função exercida, mas no uso e na importância que o profissional faz da informação.

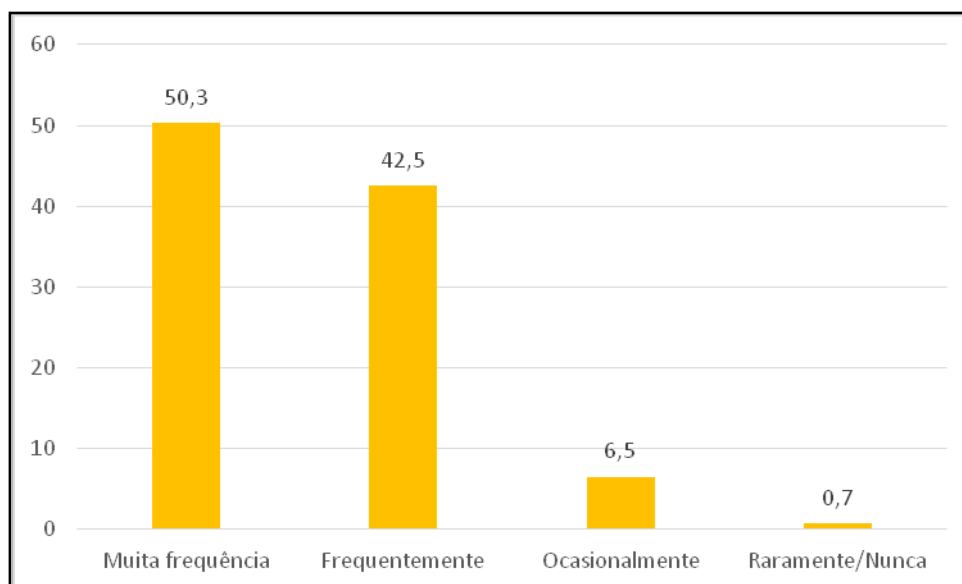
Nesse âmbito, o valor da informação reside na compreensão de que a informação e o conhecimento (formal e informal) minimizam incertezas a partir de aprendizagens. O valor da informação está relacionado ao valor de uso e troca como objeto e fenômeno, valor este que depende de contexto, pois o sujeito organizacional é quem atribui significado e, dessa maneira, o valor da informação pode variar a depender das distintas perspectivas (SANTOS; VALENTIM, 2021).

A informação no ambiente museal se manifesta por meio do pensar e das práticas museais, perpassando por toda a cadeia operatória museológica, com o intuito de propiciar uma aproximação entre a sociedade e seu patrimônio cultural (SOUZA, 2009; PADILHA; CAFÉ; SILVA, 2014; GOMES; GAZELLI, 2016; BEZERRA; ALMEIDA; MOTA, 2017). Contudo e, em conformidade com Santos (2020a), o profissional necessita ser conduzido para uma cultura que o faça perceber e vislumbrar a informação como elemento vital de mudanças. Para além disso, a informação é geradora de conhecimento e um elemento vital para a tomada de decisão (VEIRA, 2014; MARCIAL; 2017; WOIDA, 2019). Para tanto, as instituições museais necessitam promover ações que demonstrem a importância da informação e o seu devido valor na prática diária do trabalho. Por outro lado,

o profissional precisa também compreender o insumo informação como um elemento crucial para a tomada de decisão, portanto, precisa desenvolver novas habilidades de competência em informação (MARTY, 2006a), incluindo a política (ecossistema) da informação e iniciativas de colaboração no trabalho informativo entre os membros da equipe (MARTY, 2006b; HUVILA, 2013).

Aos respondentes, quando perguntados na 4ª questão “Com que frequência o museu (no contexto histórico e operacional) produz e consome informação”, 50,3% disseram “Muita Frequência”, enquanto 42,5% responderam “Frequentemente”, 6,5% responderam “Ocasionalmente”, conforme o Gráfico 7:

Gráfico 7 – Percentuais apurados na 4ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Notou-se que, entre os que responderam “Ocasionalmente”, havia coordenadores de museus públicos e privados, diretor de museu, pesquisador, secretário municipal de cultura, bibliotecário, curador, agente de atendimento, recepcionista e chefe de departamento do museu.

Ressalta-se que as instituições museológicas não produzem informação ocasionalmente, ao contrário disso, os museus são unidade de informação que coletam, registram, organizam, tratam, processam, produzem, medeiam e comunicam informações o tempo todo. De acordo com Loureiro (2008), nos museus existe ou deve existir um fluxo contínuo de informações. Os museus são ambientes informacionais que lidam com o acesso e o uso da informação, que oferecem produtos e serviços para tornar as informações mais acessíveis, de modo a incitar, junto à sociedade, reflexões acerca de seu passado, presente e futuro.

Neste sentido, recorre-se ao Tesouro Brasileiro em Ciência da Informação para buscar a definição do termo unidades de informação. As unidades de informação são:

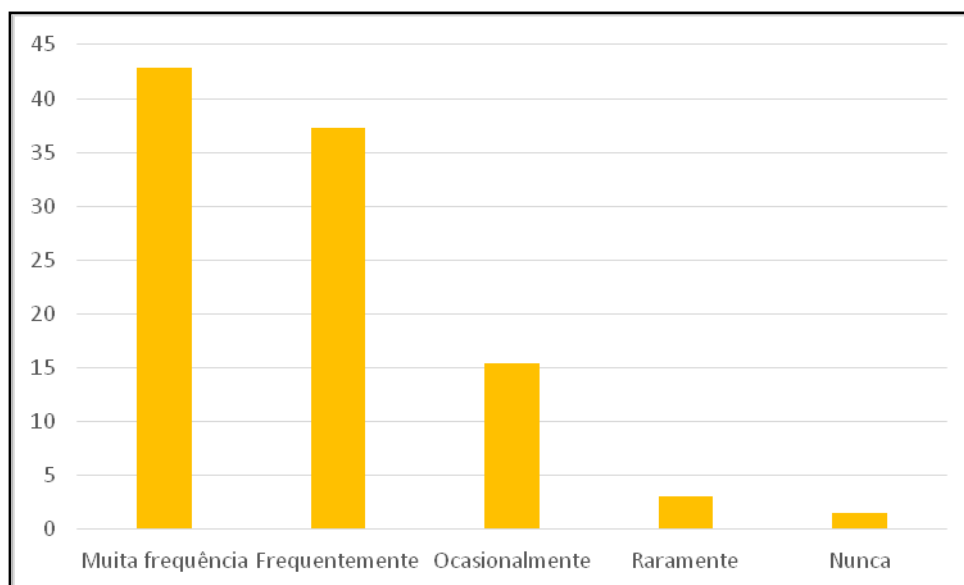
[...] conjuntos de componentes relacionados entre si na coleta, processamento, armazenamento, análise, disseminação e disponibilização de informações, em determinada área, problema ou missão, com o propósito específico de atender usuários interessados (PINHEIRO; FERREZ, 2014, p. 208).

Considerando a definição acima, destaca-se que as instituições museológicas apresentam as características que as encaixam como unidades de informação, porque lidam com o insumo informação em tempo integral, com o propósito específico de atender usuários interessados.

Com isso, o profissional da informação em museu é desafiado a fornecer resultados simples, porém amplos, para o usuário final que normalmente não tem o conhecimento de sistemas cada vez mais complexos nos bastidores dos museus. Os visitantes de bibliotecas, museus e arquivos querem acesso gratuito aos recursos oferecidos pelas instituições, mas conhecem pouco sobre o museu como fonte de informação e o profissional da informação em museu como um prestador de serviços (MARTY, 2012).

Quanto à 5ª questão, “Com que frequência você utiliza as tecnologias de informação e comunicação (TIC) para a realização de suas tarefas, no museu? ”, entre as respostas, 42,8% disseram “Muita Frequência”, incluindo assistente de administração, diretor, curador, coordenador e gestor. Já 37,3% disseram “Frequentemente”, incluindo coordenador, supervisor, estagiário e guia turístico. Já 15,4% afirmaram “Ocasionalmente”, incluindo gerente, coordenador, pesquisador, agente de marcenaria e atendente. Já 3% disseram “Raramente”, incluindo faxineira, chefe de seção e gerente. Enquanto 1,5% declararam “Nunca”, incluindo faxineira, recepcionista e bibliotecário, conforme Gráfico 8:

Gráfico 8 – Percentuais apurados na 5ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Primeiramente, vale ressaltar que algumas das instituições museológicas pesquisadas não dispõem de recursos tecnológicos, segundo os respondentes. Os profissionais que atuam nesses espaços desenvolvem suas atividades de forma manual. O processo museológico muitas vezes é realizado por uma ou no máximo três pessoas, o que acarreta acúmulo e sobrecarga de trabalho, pois todo o manejo com o insumo informação é realizado pelos trabalhadores do museu.

De fato, a pesquisa revelou, por meio dos profissionais respondentes, que vários museus públicos e privados localizados em grandes cidades no Estado não fazem uso das TICs. Tal fato demonstra que essa realidade pode se dar por vários motivos, entre os quais, o fato de o museu não possuir tecnologias e/ou faltar treinamentos para a utilização das TICs. Sobre esse assunto, Marty (2007) e White (2016) apresentam os desafios que os profissionais da informação em museu enfrentam à medida que se adaptam às novas capacidades técnicas e aos esforços para atender às necessidades e expectativas em constante mudança dos usuários de museu. Entretanto, como argumenta Tlili (2016), o profissionalismo do museu continua sendo uma área inexplorada nos seus estudos.

Em resumo, ao analisar os dados coletados referentes à categoria dimensão técnica da competência em informação, constatou-se, em parte, a realidade de algumas instituições, de acordo com as subcategorias elencadas e discutidas nesta tese, ou seja, o uso da informação é de suma importância na prática diária dos profissionais da informação em museu para a tomada de decisão, independentemente da função exercida. O saber-fazer é uma habilidade ou forma requerida para a realização de um ofício (VITORINO; PIANTOLA, 2019). A dimensão técnica se relaciona com a aquisição de habilidades e dos

recursos para buscar, avaliar e manusear a informação de que o profissional necessita, de modo apropriado (VITORINO, 2020).

Para além disso,

A dimensão técnica, aliada às TICs, conecta pessoas aos recursos globais de informação e às ideias e obras de criação intelectual que elas procuram, tornando disponíveis a riqueza da expressão humana e a diversidade cultural em todos os meios de comunicação (VITORINO; PIANTOLA, 2019).

Assim sendo, a competência em informação ultrapassa determinadas habilidades, como o uso operacional do computador para acessar a informação, ou melhor, apresentar domínio das tecnologias (OLIVEIRA, VITORINO, 2020). A competência em informação se insere no contexto de aprendizagem do indivíduo ao longo da vida, de modo que o sujeito se torne protagonista de sua própria vida, com a aquisição de novas habilidades em relação ao uso dos recursos informacionais.

4.4.2 Categoria de dimensão estética da competência em informação

As subcategorias da dimensão estética compreendem a criatividade, sensibilidade, percepção de mundo e pensamento crítico. Em vista disso, nos estudos de Orelo e Vitorino (2020), a dimensão estética da competência em informação é analisada à luz da filosofia. Nessa perspectiva, Incontri e Bigheto (2008, p. 107) tomam as reflexões da filosofia de Rousseau como balizadoras das abordagens teóricas sobre educação, ao afirmarem que “o ser humano conhece com razão e sentimento, intelecto e sensibilidade”.

Esse tipo de abordagem educacional é encontrado também no método da aprendizagem de Pestalozzi. De acordo com Pestalozzi, são necessárias duas facetas: a percepção externa e a percepção interna (INCONTRI; BIGHETO, 2008). A primeira seria a ideia da aprendizagem sensorial: tocar, ver, degustar, ouvir, apurar os sentidos, para a percepção da realidade externa” (INCONTRI; BIGHETO, 2008, p. 107).

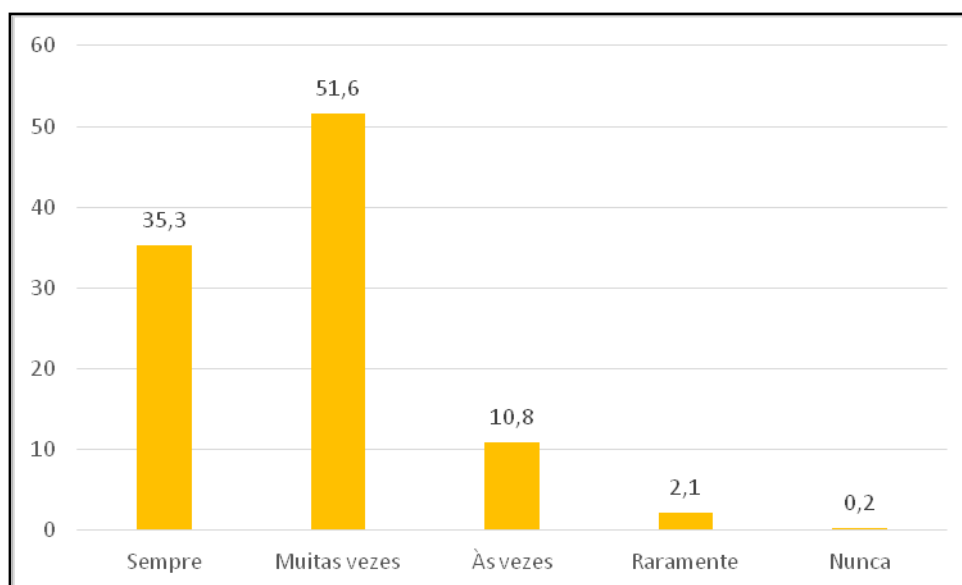
Ressalta-se que essa abordagem é bastante utilizada junto ao público visitante do museu. Como exemplo da percepção externa, pode-se citar o monitor vedando os olhos do visitante e pedindo que ele toque nos objetos em exposição, de forma a descobrir outras maneiras de perceber os objetos, além da visão. Na percepção interna, o indivíduo aprende a olhar para dentro de si mesmo e a perceber seus sentimentos e motivações (INCONTRI; BIGHETO, 2008).

De fato, a dimensão estética da competência em informação:

Diz respeito ao equilíbrio necessário entre o domínio de habilidades para o uso dos recursos de informação, ética no uso das informações, o entendimento político e social da informação, e a sensibilidade, a criatividade e a solidariedade no uso das informações e na geração de novos saberes (ORELO; VITORINO, 2020, p. 128-129).

Isto posto, aos respondentes quando interrogados, na 6ª questão “Na prática diária de seu trabalho, você acredita possuir habilidades necessárias para “buscar a informação” que deseja, a fim de solucionar um problema”?, entre as respostas: 51,6% disseram “Muitas vezes”, incluindo museóloga, assistente judiciário, assistente administrativo, coordenador, gestor, organizador e produtor cultural; 35,3% afirmaram “Sempre”, incluindo gestor, curador, administrador, secretário municipal de cultura e arquiteta; 10,8% relataram “Às vezes”, incluindo responsável técnico, voluntário pesquisador, estagiário e agente administrativo; 2,1% responderam “Raramente”, incluindo analista de documentação, curador; e o restante 0,2% afirmaram “Nunca”, entre os participantes: secretária de cultura, conforme Gráfico 9, a seguir:

Gráfico 9 – Percentuais encontrados na 6ª questão



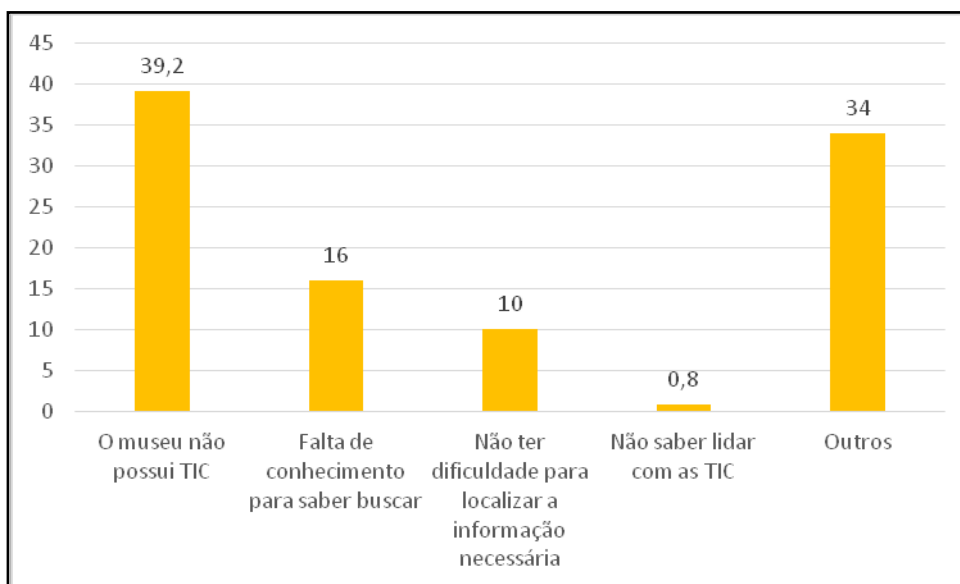
FONTE: Dados da pesquisa.

Tais percentuais encontrados na pesquisa mostram o profissional competente em informação, uma vez que, Vitorino e Piantola (2019), apoiadas nas palavras de Nóvoa (2009), afirmam que o profissional competente em informação “procura atualizar os conhecimentos adquiridos; disponibiliza informações a quem necessita; torna-se experiente; tem habilidade para exercer a profissão e gosta da função que exerce” (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 85), Choo (2003) defende que a busca da informação é o processo em que o indivíduo busca intencionalmente por informações que possam mudar seu estado de conhecimento. Portanto, vale ressaltar o indivíduo como agente de mudança proposto por Dib e Silva (2009). As autoras pontuam que é fundamental que as competências de cada indivíduo estejam diretamente ligadas à responsabilidade e ao comprometimento

mútuo com a qualidade dos relacionamentos e dos resultados esperados, assim como apostar nos relacionamentos interpessoais com outros membros da equipe de trabalhadores (GARCIA, 2012). Este autor defende o “Poder da aprendizagem” dos museus, que inspira o desenvolvimento afetivo e cognitivo de ordem superior.

Em relação à 7ª questão, “Qual é a maior dificuldade para localizar a informação necessária em sua prática diária do trabalho”, entre os participantes, 39,2% responderam que o museu não tem recursos informacionais e tecnológicos disponíveis: analista judiciária, conservador-restaurador, coordenadores, gestor de acervo, organizador, curador, mediador e historiador, enquanto 16% dos participantes declararam “falta de conhecimento para saber buscar a informação desejada”: estagiário, guia turista, assistente de administração, coordenador, gerente e monitor. Já 10% dos respondentes disseram “Não ter dificuldade para localizar a informação necessária”: diretor, coordenador de comunicação, bibliotecária, assistente de atendimento e monitor. Os 0,8% afirmaram “Não saber lidar com os recursos tecnológicos disponíveis na instituição”, entre os participantes: recepcionista, analista de educação e coordenador de museologia. Já o percentual de 34% (Outros) dos participantes ficou entre: museóloga, diretores, coordenadores, técnico nível superior de saúde, bibliotecários, estagiária, bolsista, historiador, conservadora/restauradora, gestor e administrativo, conforme demonstrado no Gráfico 10:

Gráfico 10 – Representativo dos Percentuais encontrados na 7ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

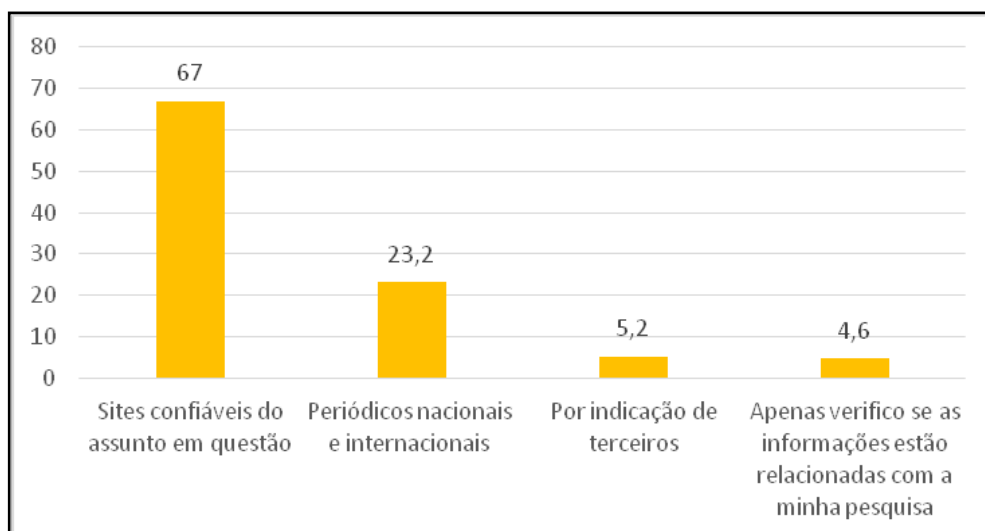
Ressalta-se que tal afirmativa vai ao encontro das análises já apresentadas na categoria de dimensão técnica da competência em informação, a despeito de algumas instituições museais não terem as TICs. Outros dados importantes, extraídos dessa

questão, foram as respostas que objetivaram a falta de comunicação interna entre os profissionais, como, por exemplo, “Má vontade na colaboração de alguns profissionais”; “Como os trabalhos desenvolvidos no museu envolvem muito saberes e práticas, a dificuldade consiste, em alguns momentos, em identificar qual o profissional mais indicado para lidar com determinados problemas da área”; “ Adequar a teoria à prática”; “ A dificuldade é na comunicação interna que não enviou a informação com clareza para ser passada aos visitantes ou ao público dos eventos; “ Comunicação entre setores”; e por último, “individualidade dos colegas de trabalho”. Mediante tais relatos, infere-se a falta de mediação da informação entre as equipes de algumas instituições participantes da pesquisa.

A comunicação interna é de suma importância para o desenvolvimento das ações museológicas. Comunicar é entender os problemas e as obrigações dos outros membros da equipe, entender a interdependência e compartilhar normas mínimas de justiça que permitam o acesso igualitário à informação (ZARIFIAN, 2008).

Vale lembrar que a mediação da informação nos museus envolve vários níveis de diálogos (GOMES; GAZELLI, 2016). Assim, a conscientização do diálogo e a troca de informações devem acontecer primeiramente entre os membros da equipe do museu (VISSER, 2013; GOMES; GAZELLI, 2016; GOMES, 2020), O profissional da informação no museu compreenderá a importância do trabalho colaborativo e compartilhado com e no meio, uma vez que a mediação da informação está presente independentemente da vontade do profissional, sendo a mediação fundamental nas práticas do profissional da informação (ALMEIDA JÚNIOR, 2015; SANTOS NETO; ALMEIDA JÚNIOR, 2015; GOMES, 2020).

No que se refere à 8ª questão “Na prática diária do trabalho, ao buscar por determinada informação na internet, como você identifica se as informações encontradas são verdadeiras ou falsas”. Entre as respostas, detectou-se que 67% dos respondentes afirmaram que “Busco as informações em *sites* confiáveis do assunto em questão; 23,2% que disseram “Busco por informações em periódicos nacionais e internacionais relativos ao assunto em questão”; 5,2% declararam “Por indicação de terceiros”; e 4,6% afirmaram “Apenas verifico se as informações estão relacionadas com a minha pesquisa”, conforme observado no Gráfico 11:

Gráfico 11 – Representativo dos percentuais encontrados na 8ª questão

FONTE: Dados da pesquisa.

As respostas acima evidenciam a preocupação de mais da metade dos participantes em buscar por informações em *sites* confiáveis na internet, mediante o problema das *Fake News*, a informação distorcida, manipulada e a desinformação (BRISOLA; ROMEIRO, 2018). É nesse sentido que a dimensão estética da competência em informação se lança, ou seja, esta dimensão se refere à experiência subjetiva individual de cada sujeito para lidar com a informação. Refere-se à parte sensível, à percepção, à criatividade e à criticidade do cidadão frente à informação (HARRIS, 2008; FARIAS, VITORINO, 2009; BRISOLA; ROMEIRO, 2018; VITORINO; PIANTOLA, 2019; ORELO; VITORINO, 2020).

Não por acaso, Vale e Vitorino (2019) explicitam que

As pessoas competentes em informação são capazes de identificar as necessidades de informação, de localizar fontes que atendem essas necessidades, de usar as informações disponíveis para desenvolver novos conhecimentos e solucionar problemas e de compartilhar as informações obtidas e os conhecimentos construídos (VALE; VITORINO, 2019, p. 51).

Intensificando o debate, Belluzzo (2020b) adverte também sobre a importância do profissional competente na era digital. Segundo a autora, o profissional constrói uma linguagem de busca explícita e direcionada, identifica fontes prováveis, filtra e avalia a qualidade das informações, sabe como acessar diferentes sistemas (endereços de internet, por exemplo), interage com as TICs e as mídias, tem habilidades de especificação para o refinamento de buscas, apresenta condições de efetuar leituras não lineares e hipertextuais, por último, conhece diferentes formas de apresentação e comunicação de seus resultados.

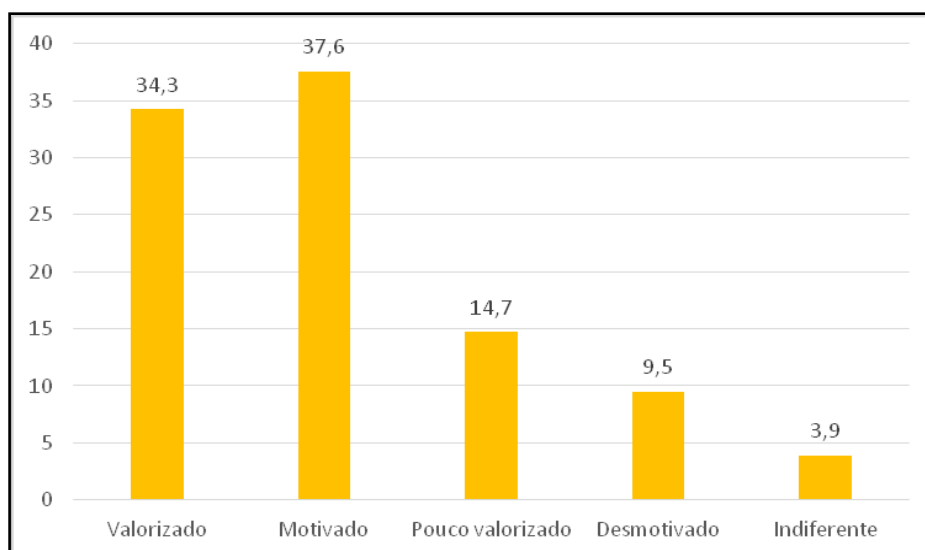
Entretanto, e em consonância com o pensamento de Woida (2019), a pesquisa observou que os processos informacionais básicos ainda são incipientes, na maioria das instituições pesquisadas, por meio dos participantes.

De acordo com a autora

Sobre a busca, o acesso, o compartilhamento, a identificação de necessidades, verificou-se um contexto bastante improvável para realizar a gestão da informação, a gestão do conhecimento e a inteligência organizacional, uma vez que os processos informacionais básicos ainda são incipientes, pois nem todos os dirigentes compartilham informação com os colaboradores, diminuindo a disponibilização de informação aos funcionários (WOIDA, 2019, p. 56).

Quando perguntado aos participantes, na 9ª questão “Com qual característica você se reconhece na instituição em que você trabalha”, as respostas revelaram como o profissional da informação em museu se vê e se sente em seu local de trabalho. Entre os dados coletados, verificou-se que 37,6% responderam “Motivado”: museólogo, diretor, coordenador, educador, superintendente e estagiário; 34,3% disseram “Valorizado”, entre eles, técnico de gestão e acervo, bibliotecário, bolsista; 14,7% assinalaram “Pouco valorizado”; 9,5% “Desmotivado”; e 3,9% “Indiferente”, conforme Gráfico 12:

Gráfico 12 – Representativo dos percentuais encontrados na 9ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Não se pode esquecer que a sensibilidade, criatividade, a experiência interior, a harmonia e a beleza não são elementos apenas ao ambiente das artes (VITORINO, 2020). Conforme a autora declara, “a experiência estética está presente em todos os aspectos da vida humana, constituindo-se como fator fundamental na construção da subjetividade e determinante do próprio caráter do homem” (VITORINO, 2020, p. 57). Assim sendo, existe a necessidade de levar em conta de que as organizações trabalham com pessoas. A equipe

de trabalhadores é formada por vários sujeitos, cada um com sua experiência individual, motivação, sensibilidade e criatividade.

Observou-se que os participantes que assinalaram “Pouco Valorizado” são principalmente oriundos de instituições públicas, que, como já relatado neste documento, formam a maioria dos respondentes. Essas respostas são importantes, tendo em vista que

Aos profissionais de museu cabe um importante papel na definição de políticas públicas em que tenha lugar a dita valorização, no contexto da criação de postos de trabalho e de outras inequívocas medidas para a atualização de carreiras e a construção de novos perfis adequados às mudanças no sector, nomeadamente os que emergem de uma visão de futuro para a sociedade, abrangendo o património e os museus (FILIPE, 2018, p. 20).

Por esta razão, a aprendizagem organizacional na atualidade é considerada uma realidade da organização contemporânea, de modo a promover, entre outros aspectos, a valorização, motivação e a interação social entre os membros da equipe. Com isso desenvolver a memória organizacional, é capaz de reunir e criar por meio de seus colaboradores novos conhecimentos que farão parte da tomada de decisão do museu. O que traz à tona a descoberta de novos talentos advindos de todos os profissionais, que se sentiram valorizados e com o sentimento de pertencimento na instituição, o estímulo intelectual e o apoio individualizado aos sujeitos organizacionais (FLEURY; FLEURY, 2000; BELLUZZO, 2014, YAFUSHY; OTTONICAR, 2014; LOIOLA; NERIS; LEOPOLDINO, 2015; MORAES; SILVA; DAMIAN, 2021; SANTOS; VALENTIM, 2021).

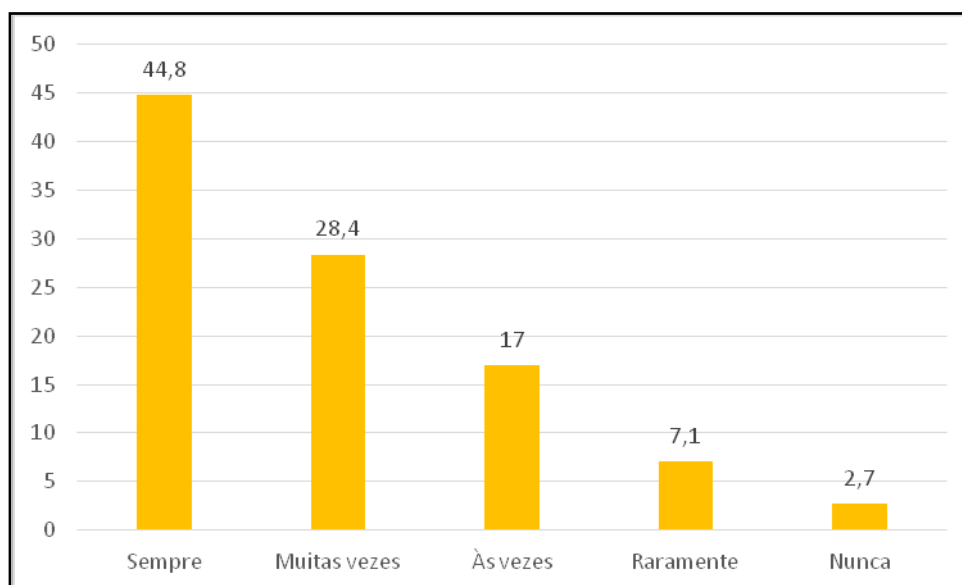
Tais reflexões se relacionam com o potencial criador, a afetividade e o agir humano, já apontadas por Farias; Vitorino (2009). Empatia, engrandecimento dos aspectos humanos, exercício de cidadania e solidariedade no uso das informações (ORELO; VITORINO, 2020). Em outras palavras, trata-se da mediação da informação entre os profissionais da informação em museu, para tal, a informação precisa ser apropriada, discutida e compartilhada internamente entre a equipe, promovendo a sinergia das atividades museológicas e das relações interpessoais, evidenciando, desse modo, que a mediação ocupa posição elementar para o desenvolvimento humano (GOMES, 2020).

4.4.3 Categoria de dimensão ética da competência em informação

As subcategorias da dimensão ética da competência em informação são: comportamento ético, responsabilidade, respeito mútuo e atitude crítica e flexibilidade. A dimensão ética é a dimensão fundante das outras dimensões da competência em informação (técnica, estética e política) pois se relaciona aos aspectos do desenvolvimento de um trabalho com qualidade, moralidade, bem comum e realização de um bem coletivo (FARIAS; VITORINO, 2009, VITORINO; PIANTOLA, 2019, PELLEGRINI; VITORINO, 2020).

Sendo assim, quando interrogados na 10ª questão “Você reconhece o museu como um sistema de informação, no qual suas diversas áreas, por exemplo (coleta, seleção, preservação, exposição) são interdependentes”?, como resposta, 44,8% dos respondentes disseram “Sempre”, entre eles, coordenadores, gestores, diretores, chefe de seção, assistente administrativo e supervisores; 28,4% afirmaram “Muitas vezes”, entre eles gerentes, conservador/restaurador, recepcionista, assessor de comunicação, secretária/telefonista e monitor; 17% declararam “Às vezes”, entre eles faxineira, diretor, secretária, coordenador e biólogo; 7,1% notaram “Raramente”, entre eles pesquisador, biólogo, recepcionista, coordenador administrativo e chefe de departamento de cultura e turismo; e 2,7% disseram “Nunca”, entre eles analista de documentação, museóloga, bibliotecário, curador e monitor. Esses dados vão ao encontro de algumas das respostas elencadas na categoria dimensão estética acerca da falta de mediação, comunicação e compartilhamento de informação relativos ao fazer museológico, conforme o Gráfico 13, a seguir:

Gráfico 13 – Representativo dos percentuais encontrados na 10ª questão



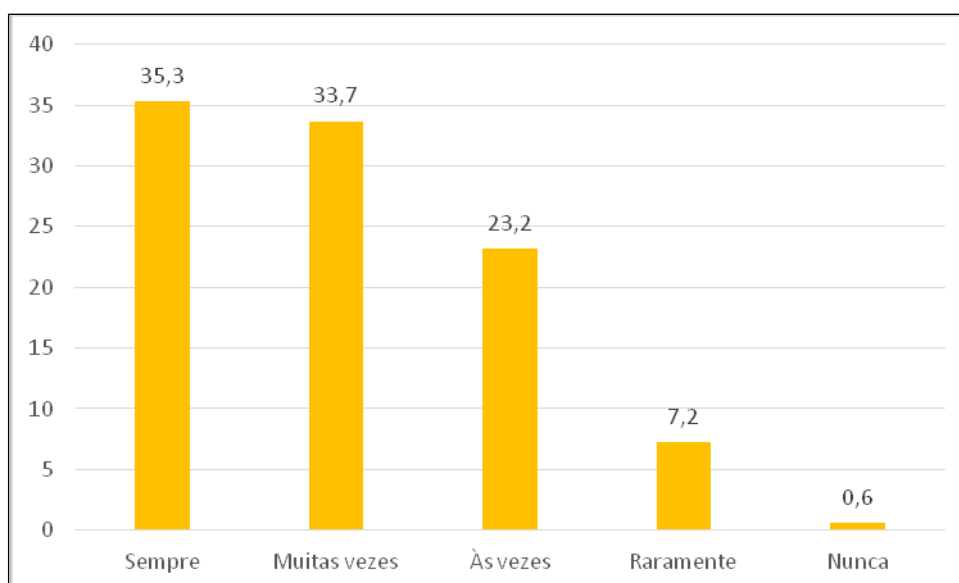
FONTE: Dados da pesquisa.

Destaca-se que os museus são sistemas de informação divididos em vários subsistemas, tais como subsistemas de reserva técnica, conservação e exposição (LOUREIRO, 2008a; MANCINO, 2016). Por conta disso, a informação no museu está contida, para além da documentação museológica (LOUREIRO, 2008b), mas, sim, transmitida em vários canais e espaços sobre diversos suportes. Isso implica dizer que na prática diária do trabalho nos museus a informação antecede toda e qualquer atividade do profissional da informação em museu. A cadeia operatória dos museus é permeada pelo

insumo informação, assim, para a execução das atividades museais pressupõe-se que a informação seja registrada e esteja disponível sob vários suportes de informação (SMIT, 2012).

A 11ª questão buscou indagar sobre “No dia a dia de trabalho, você compartilha sua experiência profissional com os outros profissionais e, com outros setores do museu”? De acordo com os dados obtidos, verificou-se que 35,3% disseram “Sempre”, entre os respondentes estão analista judiciário, diretores, superintendente, consultor de planejamento estratégico, curador, bibliotecário, coordenadores, organizador e curador; 33,7% informaram “Muitas vezes”, entre eles assistente em administração, gestor, coordenação e técnico nível superior em saúde; 23,2% relataram “Às vezes”, entre eles diretor, conservador, assistente administrativo, gerente, pesquisador e atendimento às visitas; 7,2% declararam “Raramente”, entre eles auxiliar administrativo, curador, diretor e recepcionista; e 0,6% disseram “Nunca”, entre eles curadora de conteúdo e faxineira, conforme o Gráfico 14, a seguir:

Gráfico 14 – Representativo dos percentuais encontrados na 11ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Neste caso, é importante lembrar que vários museus aqui pesquisados são instituições com número reduzido de trabalhadores. Tais museus têm entre um e no máximo três profissionais, isso quando têm profissionais, como já descrito. Ainda assim, como descreve Mancino (2016), uma visão geral das práticas do museu revela uma multiplicidade de tarefas profissionais. Em conformidade com o pensamento da autora, os museus prestam diversos serviços públicos, desde preservação, coleta e exibição, interpretação, educação e participação cívica (MANCINO, 2016).

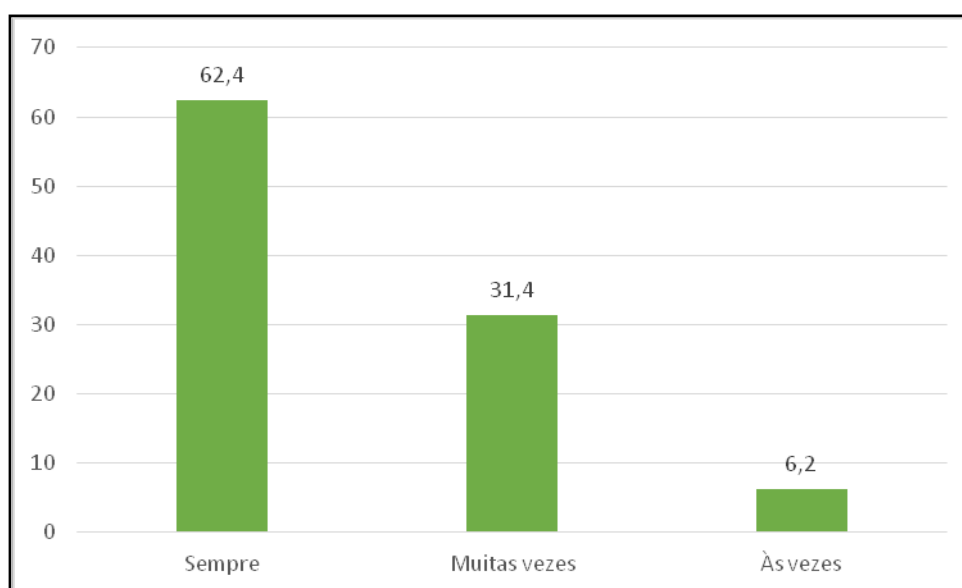
Entretanto, é oportuno ressaltar a importância do compartilhamento de informações e das experiências profissionais entre os membros da equipe, mesmo em um número reduzido de profissionais, porque, como nos lembra Mascarenhas (2008), as competências organizacionais são formadas, mais do que a soma de competências individuais, mas também pelos múltiplos recursos (humanos, tecnológicos e organizacionais) disponíveis nas organizações. Tal pensamento também é partilhado por Araújo e Gomes (2014) ao afirmarem que cada colaborador organizacional é um agente de mudança que influencia e contribui para melhorar o clima organizacional e coletivo.

A temática compartilhamento de experiência profissional com os outros profissionais também é encontrada nos estudos de Scheiner (2020), que a caracteriza como solidária.

Seria possível, verdadeiramente, a prática simultânea e/ou complementar da acumulação e do compartilhamento? Para a grande maioria dos profissionais da informação em museu, não apenas é possível, mas eticamente recomendável. Este seria, portanto, um falso paradoxo - tendo em vista que as funções de coleta/captura deverão ser necessariamente complementadas pelas funções de pesquisa, interpretação e comunicação que possibilitam a devolução, a sociedade, do trabalho de preservação de patrimônios e produção de conhecimento, realizado nos museus e pelos museus. Neste sentido, o compartilhamento será sempre solidário, na medida em que tem como objetivo contribuir para o bem-estar social (SCHEINER, 2020, p. 73).

No entanto, como evidenciam Schep e Kintz (2017), o museu deve abrir espaço para o compartilhamento. A comunicação e a formação cultural são processos de partilha eficaz (CÂMARA, 2018; MEDINA, 2018).

A 12ª questão interrogou “Você costuma ouvir com atenção, críticas, sugestões ou elogios a respeito de determinada situação que envolve no museu a sua prática profissional”? Os resultados apontaram que 62,4% dos respondentes relataram “Sempre”, entre os participantes, estão museóloga, assistente administrativo, diretor, educador, coordenadores, chefe de seção, assistente administrativo, bibliotecário, gestor, técnico em gestão de acervos, supervisores e estagiários; 31,4% disseram “Muitas vezes”, entre eles coordenadores, administrativo, produtor cultural, mediador, superintendente e assistente administrativo; e 6,2% afirmaram “Às vezes”, entre eles gestor, gerente administrativo, bibliotecário e coordenador, conforme o Gráfico 15:

Gráfico 15 – Representativo dos percentuais encontrados na 12ª questão

FONTE: Dados da pesquisa.

A dimensão ética da competência em informação se relaciona com a ação humana, “com base em princípios para a orientação da boa conduta dos indivíduos, e está presente na competência profissional, qualquer que seja a atuação dos indivíduos” Rios (2011, citado por PELLEGRINI; VITORINO, 2020, p. 150).

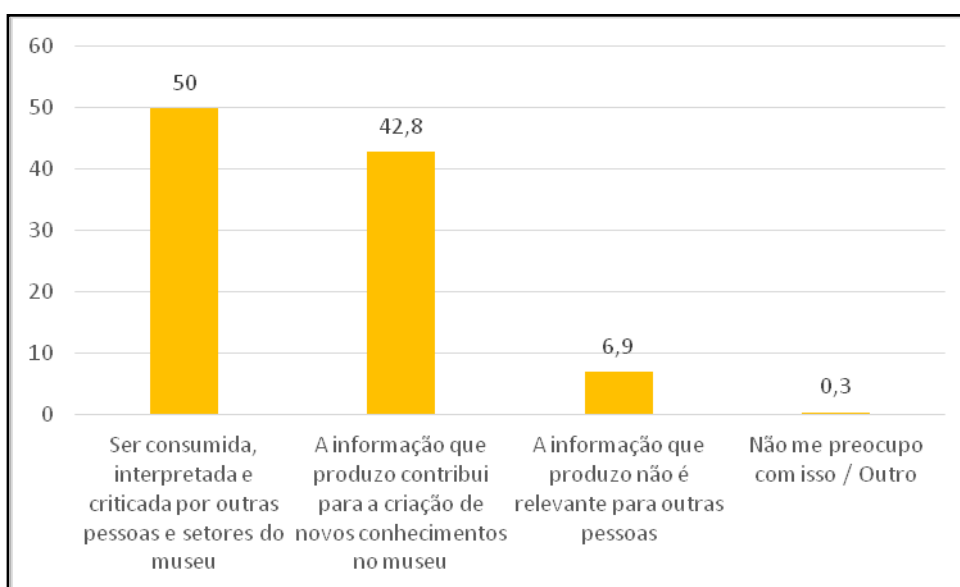
Nesse sentido, ouvir com atenção os outros colaboradores do museu significa ter uma postura ética e responsável frente à informação, visando ao bem comum (DE LUCCA, 2019; VITORINO; PIANTOLA, 2019). Pois:

[...] o indivíduo que efetivamente competente em informação é capaz de tomar posição, assumir uma postura crítica diante de determinadas informações, o que requer, na maioria das vezes, julgamento de valor. Praticar o comportamento ético em relação à informação significa ainda utilizá-la de modo responsável, sob a perspectiva da realização do bem comum (VITORINO, 2020, p. 61).

Visser (2013) conclama que o profissional da informação em museu do século XXI deve ser proativo, interessado, participativo, aberto e receptivo a novas ideias, críticas, sugestões e elogios, bem como não se prender apenas à sua função, mas, sim, conhecer e participar de todos os setores do museu, o que é partilhado por Longo (2014) a respeito do profissional da informação. Segundo a autora, o profissional da informação precisa ser versátil, dinâmico, humilde e estar sempre apto a aprender. À vista disso, hoje, para além das habilidades técnicas, são exigidas do profissional da informação em museu habilidades deontológicas e sociais (ICOM FRANCE, 2018; FILIPE, 2018). O que é reforçado em Jensen (2019) quando faz referência às novas habilidades requeridas para o profissional da informação em museu. Segundo a autora, além dos certificados de habilidades técnicas são também exigidas habilidades performativas do sujeito (JENSEN, 2019).

Ao serem perguntados na 13ª questão “Você considera que a informação produzida por você é capaz de”? De acordo com os dados levantados, observou-se que 50% dos respondentes relataram “Ser consumida, interpretada e criticada por outras pessoas e setores do museu”, entre eles, analista judiciário, diretor, educador, assistente administrativo, coordenadores, curador, supervisor, estagiário, bibliotecário, turismólogo, pesquisador, monitor, analista de comunicação e agente de atendimento; 42,8% disseram “A informação que produzo contribui para a criação de novos conhecimentos no museu”, entre eles, educadora, supervisor de educação, agente de atendimento, monitor, vigilante, diretor, atendente e auxiliar de serviços gerais; 6,9% afirmaram a informação que produzo não é relevante, para outras pessoas, entre os respondentes, estão suporte técnico, coordenador, assistente em administração, faxineira, diretor e agente de atendimento; e 0,3% dos respondentes ficaram divididos entre as respostas “Não me preocupo com isso e “Outro”, de acordo com o Gráfico 16:

Gráfico 16 – Representativo dos percentuais encontrados na 13ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Infere-se, em conformidade com os dados apresentados, que a maioria dos profissionais da informação em museu participantes da pesquisa tem postura ética e responsável com o uso da informação, tem consciência e segurança de seu papel na instituição e de como seu exercício profissional repercute nas ações museais integralizadas, bem como na tomada de decisão (MORRIS, 2019). Rios (2008) defende a tese de que um trabalho competente, de boa qualidade, é um trabalho que faz bem, isto é, que fazemos bem, que faz bem para todos nós e para aqueles que estão envolvidos em nossas ações.

Essa inferência está em conformidade com a categoria de dimensão técnica, ou seja, mais de 90% dos participantes consideram a informação importante para a prática diária do trabalho. Não por acaso, Vitorino e Piantola (2019) explicam que a informação, objeto de trabalho dos profissionais da informação, é um processo contínuo de internalização de conhecimentos. Desse modo, quando a maioria dos participantes entende que a informação que produzem gera impactos, é consumida e interpretada por outras pessoas, assim como a informação que produzem contribui para a criação de novos conhecimentos, os profissionais têm criticidade, pensamento crítico e inovador e consciência crítica acerca do manejo da informação (BELLUZZO, 2020a; VITORINO, 2020; SANTOS, 2020a).

Contudo, em se tratando de uma organização, caso dos museus, toda a equipe produz informação relevante para as outras pessoas. Ressalta-se que a informação é um insumo estratégico nas organizações, uma propriedade fundamental do universo, sendo um produto da ação humana e social. A partir do uso da informação, criam-se novos significados. Um elemento vital de mudanças que se insere na construção e geração de conhecimentos (ROBREDO, 2003; RIBEIRO, 2017; MARCIAL, 2017; VITORINO; PIANTOLA, 2019, SANTOS, 2020a).

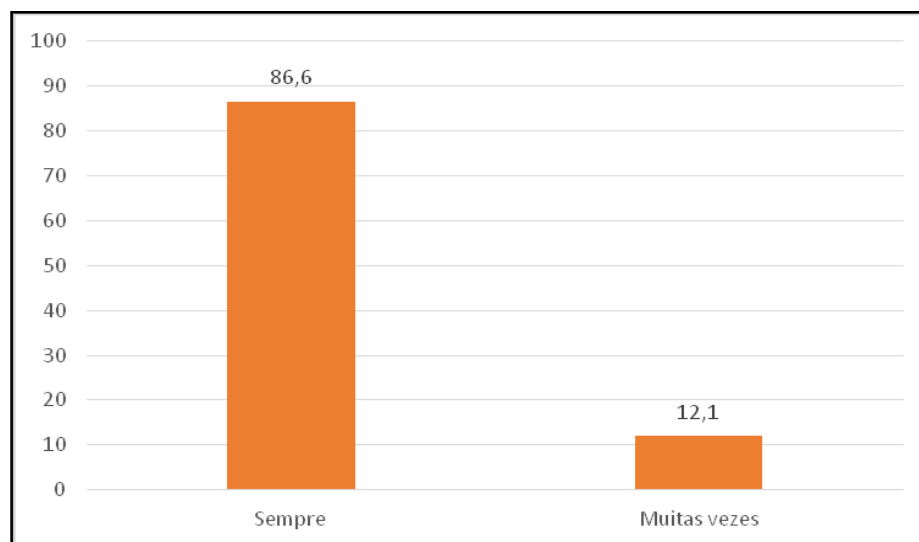
Logo, menciona-se que a informação nos museus, advinda de qualquer profissional, e que esteja relacionada à melhoria ou uma observação a despeito de sua percepção na instituição, é, de fato, relevante para outras pessoas, para que todos tenham conhecimento e tomem as devidas e necessárias providências para o museu. Afinal, vale reforçar que a informação nos museus começa e se manifesta por meio do pensar e das práticas museais (SOUZA, 2009).

Vale lembrar que “apenas nos apropriamos da informação pela leitura. [...]. O sujeito que se apropria da informação dá sentido para o que está lendo, recria, reconstrói, transforma, adapta, traduz [...]” (ALMEIDA JÚNIOR; SANTOS, 2019, p. 100). Nessa inferência de pensamento, Dudziak (2003) recomenda que os profissionais precisam ser flexíveis, multicapacitados, capazes de aprender ao longo da vida, portanto, devem buscar o aprendizado contínuo, a melhoria de suas qualificações e competências, principalmente a comunicação. Relacionar-se com seus colegas, buscando exercitar a capacidade de ouvir, para compreender e partilhar novos conhecimentos.

Na 14ª questão foi feita a pergunta “Na prática diária do trabalho, você se preocupa com o resultado de sua ação profissional”? Segundo os dados coletados, 86,6% responderam “Sempre”, entre eles, historiador, supervisores, gerentes, coordenadores, museólogo, gestores, diretores, educador, auxiliar administrativo, secretário de cultura, vigilante, bolsista, estagiário e atendente e auxiliar de serviços gerais; 12,1% afirmaram

“Muitas vezes”, entre eles, técnico de nível superior saúde, guia turístico, pesquisador, curador, diretor, secretária/telefonista e assessor de comunicação, conforme o Gráfico 17:

Gráfico 17 – Representativo dos percentuais encontrados na 14ª questão



FONTE: Dados da pesquisa.

Preocupar-se com os resultados de suas ações, por parte de qualquer sujeito organizacional, é crucial para atingir o cumprimento da missão institucional. De acordo com Longo (2014), este profissional tem o senso de propósito fortemente delineado, é humilde e quer continuar aprendendo sempre. Isso denota uma atitude crítica que se exprime na qualidade dos serviços. Tal postura, no pensamento de Dutra (2008), é a entrega da pessoa para a organização. Em outros termos, um sujeito organizacional com pensamento crítico e inovador, com postura ética e responsável (VITORINO, 2021). Vale ressaltar que tais evidências levantadas nesta questão estão, de acordo com a questão de nº 13, ou seja, quando o profissional se preocupa com o resultado de sua ação profissional, a informação que ele produz é capaz de ser consumida, interpretada e criticada por outras pessoas e setores do museu, bem como a informação que o profissional produz contribui para a criação de novos conhecimentos no museu.

Em outras palavras, a maioria dos profissionais percebe que existe um ecossistema da informação, ou seja, a informação está distribuída e perpassa por toda a organização, incluindo pessoas consumidoras e criadoras de informação (*metaliteracy*).

O sujeito é capaz de exercer sua consciência moral e de responsabilizar-se pelos seus atos e é capaz de fazer um juízo crítico da realidade, ou seja, tem capacidade de avaliar a situação, consultar as normas estabelecidas pela sociedade, interiorizar algumas como suas, rejeitar outras, enfim, de decidir e fazer escolhas e de assumir a responsabilidade por suas escolhas (VITORINO; PIANTOLA, 2019, p. 128).

Em verdade, os dados extraídos nessa seção que trata da dimensão ética da competência em informação se referem à “orientação da ação, baseada nos princípios do respeito e da solidariedade, do convívio e da realização de um bem coletivo” (FARIAS; VITORINO, 2009, p 8-9). À vista disso, para o educador brasileiro Paulo Freire (1996)

Não é possível pensar os seres humanos longe, sequer, da ética, quanto mais fora dela. Estar longe ou pior, fora da ética, entre nós, mulheres e homens é uma transgressão. É por isso que transformar a experiência em puro treinamento técnico é amesquinhar o que há de fundamentalmente humano no exercício educativo: o seu caráter formador. Se se respeita a natureza do ser humano, o ensino dos conteúdos não pode dar-se alheio à formação moral do educando (FREIRE, 1996, p. 76).

Nessa linha de pensamento, a dimensão ética da competência em informação se assemelha aos propósitos das instituições museais quando ambas estão preocupadas com o respeito mútuo à dignidade humana, à solidariedade e à realização do bem comum. O que um indivíduo pode ou não fazer, levando em consideração os valores sociais (VITORINO; PIANTOLA, 2011). Ademais, a dimensão ética se insere no amadurecimento moral e ético (MENEZES; VITORINO, 2014).

Logo, ao pensar no desenvolvimento da dimensão ética da competência em informação junto aos profissionais da informação em museu, pode-se apoiar na legislação da área museológica, que contém as diretrizes relativas ao campo dos museus. Tais políticas preconizam leis para a criação, organização, planejamento, execução e manutenção dos museus. Como exemplos, citam-se a Política Nacional de Museus – Memória e Cidadania, criada em 2003, cujo objetivo é promover a valorização, a preservação e a fruição do patrimônio cultural brasileiro, o Estatuto de Museus (2009) e o Instituto Brasileiro de Museus (2009) (BRASIL, 2003; BRASIL, 2009).

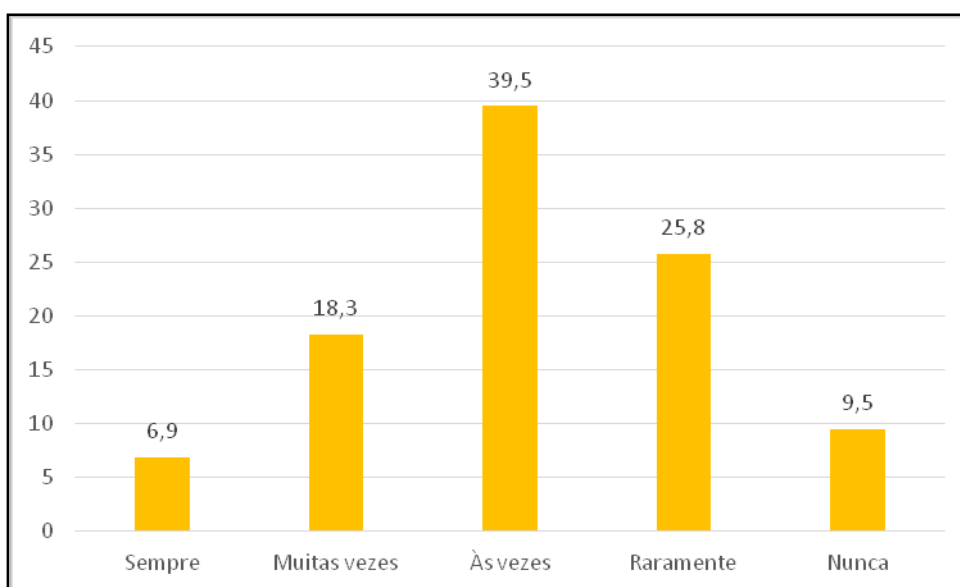
4.4.4 Categoria de dimensão política da competência em informação

A categoria de dimensão política da competência e as subcategorias relacionamento interpessoal, compartilhamento de informações, trabalho em equipe, formação contínua e promoção do bem comum se assentam ao que diz respeito à participação na construção coletiva da sociedade e ao exercício dos direitos e deveres dos cidadãos (FARIAS; VITORINO, 2009). Ademais, a dimensão política compreende o homem como ser social que faz parte de uma sociedade (DE LUCCA, 2019).

Nesse sentido e dando continuidade ao questionário, a 15ª questão buscou identificar “Na sua opinião, o museu investe em programas de qualificação para seus profissionais”? De acordo com os dados apurados, apenas 6,9% dos respondentes, entre diretor, chefe de departamento, estagiária, guia de turista, recepcionista, curador, monitor e supervisor responderam: “Sempre”. Enquanto 18,3% dos respondentes, entre eles

coordenador de museologia, educador, diretor, consultor, assistente administrativo, supervisor, estagiário, gestor, guia e assistente pedagógica afirmaram “Muitas vezes”. Já 39,5% dos respondentes, entre diretores, supervisores, administrativo, mediador, bolsista, historiador, coordenador, gerente, assessor de comunicação, curador, bibliotecário e atendimento à visita, disseram: “Às vezes”. Outros, 25,8% dos respondentes, entre os quais museólogo, diretor, analista de educação, conservador-restaurador, analista administrativo, coordenador, pesquisador, responsável técnico e gerência relataram “Raramente”. Finalmente os 9,5% restantes, entre eles, curador, conservador-restaurador, administrativo, bibliotecário, coordenador, diretor, produtor cultural, secretário municipal, voluntário, curador, monitor, produtor executivo, auxiliar de limpeza, difusão cultural, acervo, historiador, chefe de departamento e vice-presidente assinalaram “Nunca”, conforme o Gráfico 18, que se segue:

Gráfico 18 – Representativo de percentuais encontrados na 15ª questão

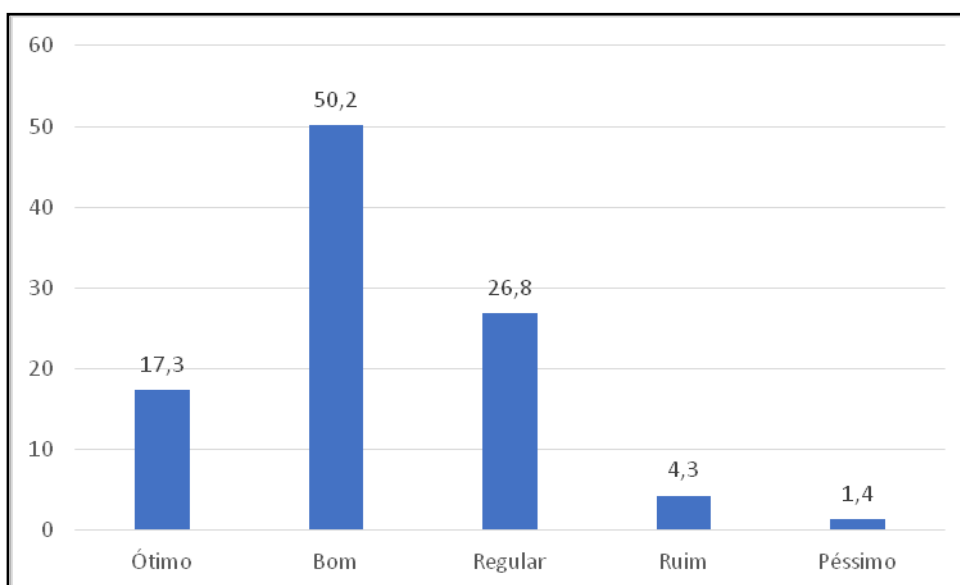


FONTE: Dados da pesquisa.

Infere-se que não se trata de cargos/funções, esfera de governo e tipologias ou temáticas de museu, pois como pode ser observado pelos índices apresentados, os cargos/funções aparecem em mais de um percentual discriminado. Com isso, verifica-se que a maioria das instituições museológicas, onde os participantes da pesquisa atuam, não tem programas de qualificação/aprimoramento de sua equipe de trabalhadores, seja por falta de recursos financeiros destinados à área da cultura no país, seja pelo próprio desconhecimento dos museus acerca da importância de buscar meios de aprimoramento/qualificação profissional (MASCARENHAS, 2008; FIGURELLI, 2013b; VLACHOU, 2018; CÂMARA, 2018; HOMEM, 2018; CARVALHO; MATOS, 2019).

Além disso, na questão 15^a, aos respondentes que disseram “SIM”, foi perguntado, em seguida: “Como você classifica o formato ou o tipo de material utilizado pelo museu para promover a qualificação dos profissionais?” O levantamento apontou que 50,2% dos respondentes afirmaram “Bom”, entre eles, analista judiciário, educador, superintendente, consultor, conservador/restaurador, chefe de seção, coordenador, assistente administrativo, produtor cultural, mediador e bolsista; 26,8% disseram “Regular”, entre eles, organizador, administrador, recepção de público e suporte técnico; 17,3% assinalaram “Ótimo”, entre eles, coordenador, estagiário, recepcionista e diretor; 4,3% marcaram “Ruim”, entre eles, assessor de comunicação, pesquisador, educador, coordenação e gerência; 1,4% declaram “Péssimo”, entre eles secretária de cultura e auxiliar administrativo, conforme o Gráfico 19, a seguir:

Gráfico 19 – Relativo à classificação quanto ao formato/tipo de material

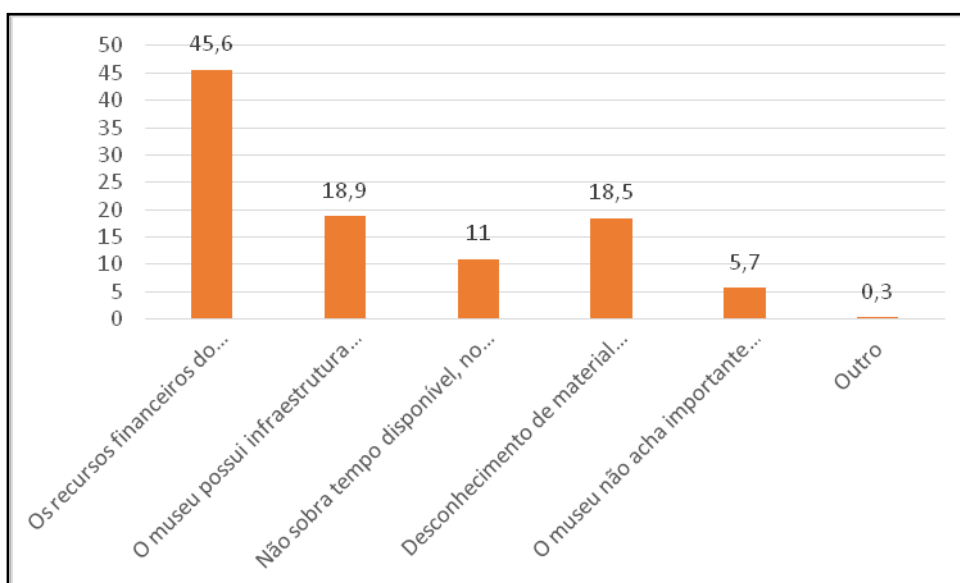


FONTE: Dados da pesquisa.

Já aos participantes que marcaram “NÃO”, em seguida, foi solicitado que assinalassem, de acordo com as opções descritas no questionário, os **TRÊS** motivos principais que levam o museu a **NÃO** desenvolver programa de formação continuada para seus profissionais”. Pelos dados coletados, observou-se que a resposta com maior prevalência foi que “Os recursos financeiros do museu são insuficientes para isso”, o que correspondeu a 45,6% dos espondentes, entre eles, assistente técnico administrativo, coordenadores, analista de atendimento, diretores, supervisor, guia turístico, educativo, curadores, recepcionista, chefe de departamento de cultura e turismo e técnico administrativo. Já na resposta “O museu tem infraestrutura deficitária para desenvolver a gestão de recursos humanos” correspondeu a 18,9% dos respondene, entre eles, auxiliar

administrativo, conservador/restaurador, gestores, suporte técnico e assessor de comunicação. A terceira resposta com maior prevalência, de acordo com os dados coletados ficou com “Não sobra tempo disponível, no museu para desenvolver novas habilidades nos profissionais”, que correspondeu a 11%, entre eles, analista judiciário, gestores, curador, coordenadores, estagiários. “Desconhecimento de material sobre o assunto por parte da gestão” representou 18,5% dos respondentes, entre eles, pesquisador, produtor cultural e historiador. Já “O museu não acha importante investir em sua equipe de trabalhadores” equivaleu a 5,7% dos participantes, entre eles, analista de projetos, analista judiciário, gestores, conservador/restaurador, guia turístico, auxiliar administrativo e bibliotecário. O restante 0,3% dos participantes assinalaram a opção “Outro”, conforme o Gráfico 20, que se segue:

Gráfico 20 – Relativo ao não desenvolvimento da formação/qualificação



FONTE: Dados da pesquisa.

Como aponta Câmara (2018), a formação contínua é parte integral de qualquer área do conhecimento. A autora reforça que, no caso dos museus, existe um enfoque claro nas habilidades digitais e na gestão cultural com grandes lacunas a preencher. Para a autora, a formação das pessoas relaciona-se profundamente com a natureza dos seus museus, o que se traduz em lacunas precisas: as já identificadas competências digitais e de gestão cultural, mas também no conhecimento sobre os visitantes, as comunidades e a população em geral.

O que é reforçado claramente nos estudos de Vlachou (2018) ao explicar que o sucesso dos museus está diretamente relacionado às competências profissionais das equipes de trabalhadores. Carter e Macias-Valadez (2016) falam sobre as abordagens

inovadoras da prática museológica e do patrimônio cultural em Quebec, derivadas dos programas de desenvolvimento e treinamento profissional, a sinergia das ações museais. Já Medina (2018) enfatiza a comunicação como uma competência absolutamente necessária entre os profissionais da informação em museu.

Tais reflexões são compartilhadas por Homem (2018) ao elucidar sobre a era da informação. De acordo com a autora, a era da informação ou a era digital obriga os museus ao desenvolvimento de novas competências. Nas palavras da autora, “[...] se querem verdadeiramente formar profissionais capazes de incorporar e evoluir com a mudança, têm de formar para o desenvolvimento das competências necessárias” (HOMEM, 2018, p. 45). Em outras palavras, para além das competências técnicas e digitais, é necessário aprimorar as habilidades deontológicas e éticas previstas no Código de Ética para Museus (2006), ICTOP/ICOM (2016) e no relatório do ICOM-FRANCE (2018).

É oportuno frisar que nesta questão especificamente, além das opções acima discriminadas, houve também a opção “Outros”. Esta opção permitiu que os participantes descrevessem o motivo pelo qual o museu não desenvolve programas de formação continuada para seus profissionais.

Assim sendo, são apresentadas, na sequência, todas as respostas declaradas na opção “Outro”³⁴:

Não há muito interesse do corpo técnico em se manter atualizado com cursos de qualificação. Grande parcela do corpo técnico do museu é terceirizada, dificultando, em certa medida, ações de qualificação profissional;

Sobrecarga de funções;

É preciso que gestores, patrocinadores e funcionários acreditem nos bons resultados que esse tipo de ação pode trazer para o museu;

Falta de pessoal, o Museu (A) ainda é pequeno. Os cursos que fazemos são *on-line* e gratuitos;

Se há o interesse em aperfeiçoamento por parte dos funcionários, há apoio institucional;

Dificuldade e falta de prioridade das gestões públicas em investir nos profissionais;

O memorial trata de preservar a história da Unidade, não temos museólogos;

O Museu (B) está sempre desenvolvendo programas para o desenvolvimento dos seus profissionais;

Faltam intercâmbio com outros museus e viagens e participação em congressos, feiras, encontros e seminários, e o que mais falta são recursos

³⁴ É importante ressaltar que não foi autorizado revelar os nomes das instituições museológicas pesquisadas, bem como os nomes dos respondentes, como estabelecido no TCLE desta pesquisa. Portanto, os museus em que os profissionais declararam na opção “outros”, seus nomes são substituídos pelas letras do alfabeto.

tecnológicos equipamentos e profissionalização em nível superior com cursos da área de museologia, turismo, arquitetura, patrimônios culturais, educação patrimonial e outras como especialização e mestrado;

Não existe dificuldade;

Estão sempre atualizando e nunca dispensam conhecimento, tudo que for pra melhorar, saber, aprender, tudo que é produtivo é passado pra todos, nada a queixar;

A qualificação é terceirizada;

Os funcionários que atuam no Museu (C) são da Prefeitura Municipal, sendo assim, a Secretaria de Cultura do município é que deveria capacitar os funcionários;

O Museu (D) dá prioridade para a formação dos educadores. Não tem formações específicas para o receptivo. Para essa função, a formação junto com os educadores acontece com a participação descontinuada;

Houve épocas em que as diretorias se preocupavam até que começaram a dificultar, alegando falta de verbas da Instituição. A última qualificação feita por mim foi pela UFJF e, no término dessa qualificação, não levei o certificado, pois a SEC não emitiu um documento para ser encaminhado para a UFJF, e não consegui o certificado. Sempre corri atrás de qualificações, pois era e é do meu interesse. E a maioria não precisando de verbas;

O setor de RH da Prefeitura não compreende a especificidade da prática dos profissionais da informação em museu e por isso não apresenta capacitações específicas da área;

Não sei informar o motivo; e

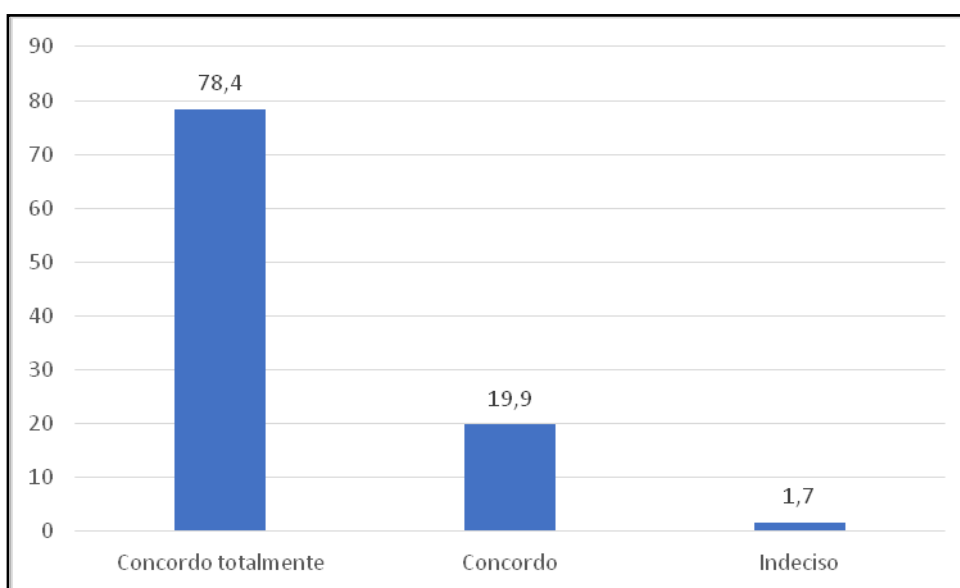
Somos um museu muito recente, fundado em setembro de 2020. Ainda estamos estabelecendo nossas rotinas de trabalho.

Os relatos acima mostram vários motivos que levam os museus a não desenvolver programas de formação continuada para sua equipe de trabalhadores, entretanto a qualificação profissional é hoje talvez o maior diferencial que o museu pode obter. Investir no capital humano torna o museu mais competitivo no mercado. De fato, Santos e Yafushi (2014) defendem que a função do profissional da informação no contexto organizacional é de extrema importância devido ao grande fluxo de informações a que as empresas são expostas. Assim, cabe a esse profissional organizar e mediar as informações para conhecer e, sobretudo, avaliar o estoque de informação.

A 16ª questão inquiriu “Na sua opinião, é importante a gestão do museu investir em reuniões, na participação em eventos e nos relacionamentos interpessoais, para que ocorram trocas de experiências profissionais e o compartilhamento da informação entre os trabalhadores do museu, onde todos tenham voz e possam sugerir melhorias para a instituição”? Em concordância com as análises extraídas dos dados, verificou-se que 78,4% dos respondentes afirmaram “Concordo totalmente”, entre eles, diretor, supervisor, recepcionista, museólogo, gestor, chefe de seção, historiador, analista de projetos, monitor,

faxineiro, secretária, técnico de assuntos educacionais, auxiliar de escritório, mediador, assistente técnico, analista ambiental, auxiliar de marcenaria, coordenador e assistente administrativo afirmaram: “Concordo totalmente”. Já 19,9%, entre eles, coordenador, consultor, produtor cultural, bibliotecário, historiador, diretor, guia, gerente, pesquisador, administrativo, assessor de comunicação, curador, secretário municipal e monitor marcaram “Concordo” e 1,7% dos respondentes, entre eles, auxiliar administrativo, técnico de laboratório, curador e técnico administrativo sinalaram “Indeciso”, conforme Gráfico 21 a seguir:

Gráfico 21 – Representativo da importância de reuniões e eventos com a equipe



FONTE: Dados da pesquisa.

A aprendizagem organizacional traz em seu bojo a criação do conhecimento organizacional coletivo que nasce pela interação social dos sujeitos organizacionais (VYGOTSKY, 1988). Além disso, como pontua Gropp (2005), em uma organização há a reunião de pessoas que nunca estiveram juntas, por isso é um ato social, arbitrário e artificial, pois coloca em um mesmo espaço regras, pessoas, objetos e tecnologias. Em razão disso, esta tese apresenta a comunidade de prática (WENGER, 1999; WENGER; SNYDER, 2001; WENGER; MCDERMOTT; SNYDER, 2002; GROPP, 2005; CABELLEIRA, 2007; WENGER, 2010; WENGER, 2015; HIDALGO; KLEIN, 2017). A comunidade de prática é um processo de aprendizagem conjunta, de forma a estabelecer nos ambientes museais, a memória organizacional, onde todos os membros discutem, opinam, refletem, apontam e descobrem novos significados a partir da troca de experiências individuais de cada indivíduo.

Em razão disso, Harris (2008) explica que o processo de criação e uso da informação sob vários suportes e formatos informacionais não ocorre ao acaso. Em conformidade com o pensamento do autor, a informação é frequentemente criada, disseminada e utilizada pelos membros das comunidades de prática para apoiar os objetivos do grupo. Portanto, a colaboração e o desenvolvimento experimental são atividades necessárias e específicas nas comunidades de prática.

Schep e Kintz (2017) reforçam o debate, ao afirmarem que o museu é um ambiente de aprendizagem com qualidades extraordinárias. Contudo, vale ressaltar que essa afirmação colocada pelos autores não se refere apenas aos visitantes do museu, mas também pode ser aplicada aos profissionais que nele atuam. Os autores defendem que aprender uns com os outros é importante. Ainda segundo os autores, a troca de informações precisa acontecer de forma organizada, na qual os profissionais interagem e trocam suas experiências. Por consequência, é crucial que esse momento de encontro da equipe ocorra em uma atmosfera de segurança em que os profissionais possam falar abertamente em um ambiente em que todos se sintam iguais (SCHEP; KNITZ, 2017).

Em razão disso, é que se destaca a importância da educação e da qualificação constante da equipe de trabalhadores dos museus como propulsores para a construção de autoconfiança, uma vez que

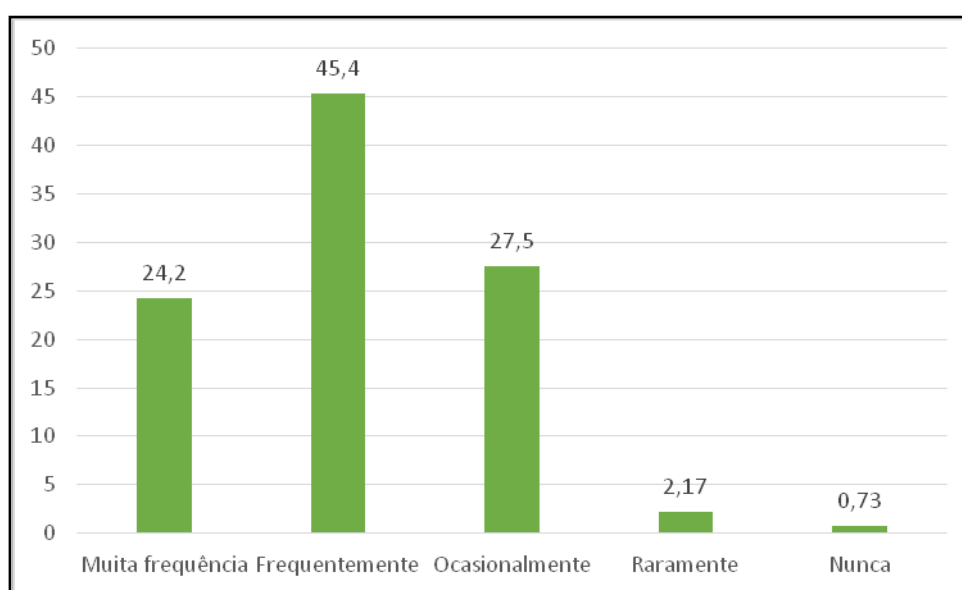
[...], a educação não deve apenas distribuir informação, mas também construir autoconfiança e habilidades sociais, bem como ajudar as pessoas a se realizar através da identificação de seus talentos e ideias criativas. Além disso, o desafio da aprendizagem ao longo da vida na sociedade da informação exige que as pessoas aprendam a ser capazes de identificar problemas, gerar ideias, aplicar a capacidade crítica, resolver problemas e trabalhar em conjunto com outras pessoas (BELLUZZO, 2014, p. 51-52).

Eis o que a competência em informação se debruça como o processo, ou seja, a competência em informação é um conjunto de habilidades, atitudes e valores, os quais estão relacionados à busca, acesso, recuperação, comunicação, à avaliação, ao uso inteligente, responsável e ético da informação, a fim de construir, a partir da informação, novos conhecimentos, solucionar problemas e tomar decisões mais acertadas.

A 17ª e última questão do instrumento de coleta de dados da pesquisa se refere a “Quando o museu não oferece processos de qualificação (novas habilidades, valores e atitudes) em relação às práticas museológicas e informacionais para seus profissionais, com que frequência você busca outras formas de aprimoramento profissional”. Em consonância com os dados apurados, foi constatado que 24,2% dos respondentes disseram “Muita frequência”, entre eles, analista judiciário, diretores, educador, analista de educação, consultoria em planejamento estratégico, coordenadores, curadores, bibliotecário, suporte técnico, analista de documentação, estagiário, gerente administrativo, monitor, assistente pedagógica e analista de projetos; 45,4% sinalizaram “Frequentemente”, entre eles,

museóloga, assistente em administração, superintendente, gestores, coordenadores, conservador/restaurador, estagiário, guia turístico, diretores, historiador, gerentes, turismóloga, administrativo e auxiliar de administrativo; 27,5% indicaram “Ocasionalmente”, entre eles, analista em educação, assistente em administração, curador, produtor cultural, bibliotecário, técnico de gestão de acervo, coordenador, administrador, guia, gerência e supervisor; 2,17% declararam “Raramente”, entre eles, analista de documentação, recepcionista, coordenador e vigilância; e os 0,73% restantes assinalaram “Nunca”, incluindo o diretor, conforme Gráfico 22:

Gráfico 22 – Demonstrativo da busca por formação/qualificação dos profissionais da informação em museu



FONTE: Dados da pesquisa.

As respostas acima coletadas servem de exemplo para mostrar a que esta pesquisa se propôs, ou seja, a importância da emancipação do sujeito, o empoderamento, a atitude e consciência crítica, o pensamento reflexivo, a tomada de decisão acertada e o protagonismo social dos cidadãos, em suma, o processo de competência em informação para o profissional da informação em museu.

Nessa lógica, o conceito e o papel social da competência em informação vão muito além de se configurar numa simples reunião de habilidades para acessar e empregar adequadamente a informação. Trata-se de uma competência sociopolítica essencial para a construção e a manutenção de uma sociedade de pensamentos e culturas outras, verdadeiramente democrática, em que as pessoas fazem escolhas conscientes e são capazes de determinar o curso de suas vidas (RIGHETTO; KAPINSKI; VITORINO, 2021, p. 15).

Contudo, a mobilização das competências de um indivíduo não pode ser prescrita ou imposta, não se obriga uma pessoa a ser competente ou a se tornar

competente. O que cabe à organização é criar condições favoráveis para o desenvolvimento, de competências, conforme pontua Zarifian (2008). Em outros termos, possibilitar um clima organizacional voltado à aprendizagem coletiva e continuada para todos os membros da equipe do museu. Em suma, o direito de exercer a cidadania.

Nas palavras de Rios (2008):

A cidadania é uma condição construída historicamente. Ser cidadão é participar de uma sociedade, tendo direito a ter direitos, bem como construir novos direitos e rever os já existentes, participar é ser parte e fazer parte – com seu fazer e sua interferência criativa – na construção da sociedade: nos espaços públicos e privados os indivíduos configuram seu ser, sua especificidade, sua marca humana (RIOS, 2008, p. 86).

E isso implica não somente as instituições museológicas, mas qualquer tipo de organização, incluindo o envolvimento profissional dos sujeitos, a participação conjunta, coesão e sinergia nas relações do trabalho em equipe.

Desse modo, a competência em informação, sob a perspectiva da cidadania, possibilita ao indivíduo compreender direitos e deveres, e estimula o comportamento reflexivo para que o sujeito desenvolva uma consciência crítica que lhe será útil para questionar o que está posto (VITORINO; DE LUCCA; 2020).

Salienta-se que existem programas e projetos oferecidos por órgãos oficiais de governos que visam à formação/qualificação para os profissionais da informação em museu. Citam-se como exemplos o Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM, os Sistemas Estaduais de Museus e as Fundações Municipais de Culturas. Esses órgãos são instituições oficiais que preconizam leis para a área museológica, além de promover cursos, eventos, seminários, oficinas e palestras, no sentido de desenvolver novas habilidades para os profissionais da informação em museu no país. Em âmbito internacional, destacam-se o Comitê Internacional do ICOM para a Formação de Pessoal – ICTOP, o qual já foi explicitado neste documento, e o projeto *Museum Sector Alliance* - Mu.Sa (MUSEUM SECTOR ALLIANCE, 2017; VLACHOU, 2018; CARVALHO; MATOS; PIZARRO, 2018; CARVALHO; MATOS, 2019) e o projeto *One by One* (VLACHOU, 2018).

O projeto Mu.Sa se refere ao desenvolvimento de novas competências (digital) para o profissionalismo. Ou seja, o Mu.Sa objetiva criar ferramentas educativas que promovam o desenvolvimento contínuo de competências digitais nos profissionais da informação em museu. No âmbito nacional, cita-se o Sistema Estadual de Museus de Minas Gerais – SEMMG, que tem como um dos seus objetivos “promover e apoiar os programas e projetos de incremento, intercâmbio e qualificação profissional de equipes que atuam em museus e instituições que desenvolvem projetos museológicos” (MINAS GERAIS, 2009), ou ainda o Programa Cultura Geraes da Secretaria de Estado de Cultura e Turismo – SECULT MG, que, em 2021, ofereceu qualificação, formação e profissionalização para os trabalhadores da cultura em Minas Gerais, de forma que esses profissionais aprendessem a

acessar os mecanismos oferecidos pela Lei Aldir Blanc (MINAS GERAIS, 2021). Destacam-se ainda os cursos de formação oferecidos pelas universidades do país.

Sintetizando os apontamentos, enfatiza-se que existem, como já mencionado, formas alternativas de buscar pela formação dos profissionais que atuam nos museus. O que falta, no entanto, é a aproximação dos museus, principalmente os museus do interior do Estado, com as áreas científicas da Museologia e da Ciência da Informação tanto sob a perspectiva da gestão museológica, bem como sob a perspectiva informacional, respectivamente.

Todavia, observou-se que alguns museus, embora com o desconhecimento das diretrizes museológicas, implementam diversas ações museais sem saber que tais práticas fazem parte da ciência museológica. Assim como numa perspectiva informacional, quando os profissionais registram, documentam e comunicam o acervo do museu, eles, de alguma forma, estão trabalhando com a gestão da informação, sem, contudo, conhecer, desenvolver e aplicar os métodos científicos que tem cada área em questão.

Nesse contexto, vislumbra-se a importância da educação continuada para os profissionais da informação em museu, com o propósito de promover a atualização da área e, ao mesmo tempo, revelar novos conhecimentos. Por esta razão é que a aprendizagem deve ser contínua, ou seja, o indivíduo aprende ao longo da vida por ser ele um sujeito inacabado (FREIRE, 1987). O termo inacabamento, para Paulo Freire (1987), representa a liberdade em que o sujeito, à medida que conhece, passa a questionar e a refletir sobre os ideais impostos aos cidadãos como únicos, verdadeiros e absolutos.

Para o autor,

Não se trata propriamente de entregar ou de transferir às massas populares a explicação rigorosa ou mais rigorosa dos fatos como algo acabado, paralisado, pronto, mas contar, estimulando e desafiando, com a capacidade de fazer, de pensar, de saber e de criar das massas populares (FREIRE, 1989, p. 34).

Diante de tais discussões, vislumbra-se a dimensão política da competência em informação, no sentido do contexto social, “ligada ao exercício de cidadania; trata da postura que demonstra a não omissão quanto às transformações na vida social” (MENEZES; VITORINO, 2014). Dessa maneira, a competência em informação, na perspectiva da cidadania, impulsiona no indivíduo a compreensão de direitos e deveres, além de estimular o comportamento reflexivo (VITORINO; DE LUCCA, 2020).

Dito isto, são finalizadas as análises das respostas às questões do instrumento de coleta dos dados. Na sequência, são reproduzidos os comentários registrados no espaço ao final do questionário.

4.5 Análise dos relatos livres dos participantes da pesquisa³⁵

Esta seção apresenta a análise dos relatos livres dos participantes no questionário de pesquisa. Compreende a apresentação e categorização dos relatos dos participantes da pesquisa (subseção 4.5.1) e a análise e discussão de alguns destes (subseção 4.5.2).

4.5.1 Apresentação e categorização

Ao final do questionário foi deixado um espaço em branco, de preenchimento opcional, para o registro de comentários finais pelo participante da pesquisa. Destaca-se que a criação dessas categorias se deu a partir das observações pessoais da pesquisadora, com base nas respostas obtidas. Dito isto, a fim de melhor compreender o conteúdo das informações contidas nestes relatos livres foi realizada uma categorização dos principais aspectos destacados pelos participantes, a saber:

- a) Afinidade com a área
- b) Informação e conhecimento no museu
- c) Importância da gestão informacional para o museu
- d) Consciência do trabalho que realiza no museu
- e) Importância do trabalho em equipe
- f) Consciência da capacitação e qualificação
- g) Condições inadequadas para o museu e desenvolvimento do trabalho;
- h) Sugestões de soluções para os problemas encontrados no museu;
- i) Elogios em relação a realização da pesquisa
- j) Críticas ao poder público no tocante aos museus

No tocante ao aspecto Afinidade com a área, os participantes da pesquisa relataram:

Sempre gostei muito de história, por isso gosto dessa área de Museu.

Gosto dessa coisa de "Passado", de saber como, quando e de onde vieram as coisas; como viviam as pessoas; como eram utilizados os objetos. Gosto, simplesmente pela nostalgia; acho tudo muito fascinante!

³⁵ Reitera-se que não foi permitida a divulgação dos nomes das instituições museais participantes da pesquisa, bem como os nomes dos respondentes, de acordo com o TCLE desta pesquisa. Desse modo, os nomes são substituídos pelas letras do alfabeto.

Em relação á informação e o conhecimento no museu, os participantes colocaram:

A informação e o conhecimento que circulam em um museu são contínuas e incessantes, pois o tempo todo lidamos com essa vitalidade e interatividade nas formas de apreensão, tratamento e comunicação.

Quero ressaltar uma questão sobre a relação entre informação e conhecimento. Pelo fato de trabalhar no setor Educativo, no nosso ato fundamental, que é a relação de visitas com as escolas, quero ressaltar que as visitas fogem daquele modelo de visitas guiadas (centradas em informações sobre as exposições) e apoia-se no modelo de visitas mediadas (centrada o sujeito e na sua relação com o objeto).

No que diz respeito a importância da gestão informacional para o museu, os participantes relataram:

A gestão informacional é de fundamental importância para que a unidade museológica cumpra a tríade de pesquisa, divulgação e preservação que lhe é inerente, sobretudo, quando se trata de um museu universitário que trabalha consoante também com a tríade de ensino, pesquisa e extensão.

No que se refere a Consciência do trabalho que realiza no museu, um participante relatou algo bem pontual:

Temos certeza do excelente trabalho que prestamos à sociedade em geral!

Em relação a Importância do trabalho em equipe desenvolvido no museu, os participantes relataram:

A equipe e a direção têm que trabalhar em harmonia. Além disso, o público interno é fundamental para que as atividades fluam e as coisas aconteçam.

Ótimo, para refletirmos e assim trabalharmos em equipe, visando novos conhecimentos e repassarmos aos nossos visitantes.

Faço museologia na UFMG e reconheço que o Museu (G) tem suas limitações, mas está se dedicando muito para uma maior comunicação nas limitações da instituição, está presente na equipe me faz acreditar que faz sentido a Museologia, acho que na graduação ficamos presos na vontade da perfeição e na prática as coisas estão bem mais devagar (todos os aspectos).

Ótimo, para refletirmos e assim trabalharmos em equipe, visando novos conhecimentos e repassarmos aos nossos visitantes.

Em relação ao aspecto capacitação e qualificação, os participantes disseram:

Em relação à informação e capacitação, parece que há uma ideia preestabelecida de que 'funcionário é um ser que chega com todas as informações e formação necessária e outras formações são de cunho pessoal. Por várias vezes fui criticado ao buscar formação e isso interferir no meu tempo dedicado aos processos burocráticos.

[...] realmente muito importante a questão da pesquisa sobre [...] qualificação dos servidores é fundamental para ter espaços cada vez mais agradáveis, atraentes e vivos para serem explorados por todos!

Eu sou uma pessoa, que gosta do que estou fazendo, e procuro sempre saber sobre cursos, agora mesmo durante a pandemia, mesmo sem a Instituição está preocupada comigo fiz um curso pela João Pinheiro, e já vou procurar uma pessoa com conhecimento no assunto para me ajudar a desenvolver alguma coisa, como forma de treinamento. Nome do curso *SCREEN RECORDER*. Como aprender a fazer *Lives* principalmente nessa pandemia.

Busco realizar estudos com meu próprio recurso.

O Fórum acredita que a participação na gestão compartilhada pelos trabalhadores (as) dos Museus são importantes para o desenvolvimento das atividades e além de tudo são sugestões dos visitantes da instituição. Outro fato que o Fórum reforça sempre é a formação atualização dos funcionários e gestores para uma gestão mais eficiente. Também acreditamos que a comunicação é um fator pouco utilizado pelos Museus. E o setor de educadores o Fórum é parceiro da REM-MG, Rede de Educadores de Museus de MG, por sabermos o quanto este setor é importante para os Museus.

No tocante às condições inadequadas para o museu e desenvolvimento do trabalho, os participantes relataram:

O museu (E) de Uberaba é gerido pelo Município que deixa muito a desejar. Mal consegue manter duas funcionárias que fazem desde a limpeza à recepção de público. Falta manutenção do prédio, preservação do acervo, etc.

O Museu (F) de Paracatu existe desde 1965, até aqui não temos um local definitivo, sempre foi improvisado, com o ex-reitor a visão foi outra, estamos em plena obra/reforma do local definitivo para o Museu.

Acho que o Museu deve sim buscar recursos humanos para oferecer aos funcionários. Mas devido à falta de verba, isso não tem acontecido. Temos alguns livros informativos e pesquisas feitas pela internet.

Há uma total falta de orçamento nos equipamentos culturais do Estado de Minas Gerais. O orçamento é literalmente zero, não sendo possível nenhuma prática de ações relativas ao campo do conhecimento, bem como manutenção e planejamento. Falta pessoal (equipe técnica especializada), recursos e materiais, o Museu não tem telefone e nem internet há mais de 2 anos... O que pinga de verba são projetos com ações dirigidas de alguma ação de interesse no financiador. O Estado não tem oferecido nenhum recurso, investimento e nem pessoal. Os equipamentos culturais estão à deriva.

Um dos principais problemas que encontramos no município, ao longo dos anos, é a falta de uma equipe. Sempre é designado um só servidor para

atender o setor de cultura (Biblioteca, Museu, Setor de Patrimônio Histórico, atendimento etc.). Assim o trabalho fica comprometido. Mesmo quando a municipalidade designa alguém para o Museu, o trabalho ou é temporário ou o funcionário designado não tem o perfil para esta atuação. Isso ocorre, por exemplo, em períodos pós eleição, quando o gestor deseja afastar de determinados setores, considerados mais relevantes, servidores efetivos que, por motivos políticos, não sejam de sua confiança. Isso gera grande desconforto, impelindo a atitudes de negação, não colaboração, indiferença, ressentimentos e criando situações que representam obstáculos para o desenvolvimento e o cumprimento das metas do Museu.

Percebe-se poucos ou nenhum investimento na cultura de modo geral no Brasil, e em especial, para os museus, dentro das suas necessidades como: preservação da memória, custeio, formação humana, divulgação dos mesmos e incentivos para criação de um circuito museológico principalmente, literário, Mineiro e quiçá brasileiro, acreditando que interação com o outro possa possibilitar novos diálogos e iluminar novas ideias.

Faltam cursos superiores no Brasil, são poucos os que existem, faltam muitos investimentos em Cultura, falta aperfeiçoamento, reconhecimento e valorização dos profissionais dos museus e a remuneração salarial é muito baixa para a grande maioria dos profissionais funcionários deste setor tão importante para a história, Pará a memória, identidades e patrimônios culturais do Brasil.

Penso que o Centro de Memória ainda não está apto a participar desse tipo de pesquisa, ele ainda não tem o seu valor institucional reconhecido. O atraso em relação às novas mídias e recursos informacionais é recorrente, a falta de investimentos gritante. Não possuímos computadores/internet, sendo sua infraestrutura mínima para que alcancemos dignidade no trabalho e na prestação adequada de informações aos usuários.

Faço museologia na UFMG e reconheço que o Museu (G) tem suas limitações, mas está se dedicando muito para uma maior comunicação nas limitações da instituição, está presente na equipe me faz acreditar que faz sentido a Museologia, acho que na graduação ficamos presos na vontade da perfeição e na prática as coisas estão bem mais devagar (todos os aspectos).

Somos um museu dentro de uma instituição ligada a saúde pública e a ciência. As atividades museais estão ligados a preservação do patrimônio e da memória institucional. Por isso muitas vezes as capacitações técnicas ocorrem por conta do servidor e não partem geralmente da instituição.

Acredito que o Instituto (H), pela importância local e nacional, deveria ter em suas bases, preocupação genuína com a capacitação das equipes, e com o tratamento das informações. Cada equipe lida com a capacitação de seus funcionários de uma forma, sendo que algumas cuidam desse item, e outras acham irrelevante. O RH não é atuante neste aspecto. Faltam formações inclusive para os gestores, que conduzem as equipes de acordo com o que acreditam ser o certo, sem uma diretriz organizacional.

Infelizmente não vejo num futuro próximo uma mudança na gestão da instituição neste sentido.

Como em todo o Brasil as instituições museológicas carecem de atenção e de política pública.

Temos em mente que precisamos influenciar na criação de uma cultura museológica no âmbito do Tribunal de Minas Gerais. Já demos muitos passos, contando com servidores abnegados, que não se deixaram desanimar face o pouco investimento da instituição, mas desejamos ir muito além do que a realidade hoje nos oferece, buscando sempre as boas oportunidades para colocarmos nossas necessidades, nossas demandas, para o desenvolvimento do setor museal e documental no Tribunal de Minas Gerais.

Faltam mais editais públicos para museus e centros culturais, para captação de recursos.

O olhar do Poder Público não tem interesse devido para preservação da nossa história. Na minha visão como gestora pública dos bens material e histórico da nossa cidade sei da importância da preservação cultural para os nossos descendentes, pois quem não sabe do passado não vai saber lidar com o futuro, nossas memórias são a base para um futuro de sucesso.

A instituição da qual sou associada não tem como finalidade apenas a de um museu. Em relação às práticas museais, considerando-as como um sistema de informações, a instituição tem atuado passivamente, recebendo documentos e bens doados, atuado pouco na seleção, preservação, exposição do seu acervo. O acervo, inclusive, precisa ser melhor conhecido.

Os participantes relataram em suas falas, sugestões de soluções para os problemas encontrados no museu:

Acredito que poderia conter questões sobre o número e tipo de profissionais envolvidos no museu, além do orçamento para a manutenção e execução das ações do museu.

Os museus deveriam investir nos intercâmbios de profissionais! Seria interessante outras práticas museológicas de outras instituições!
[...] desejo que os resultados [da pesquisa] colaborem para maior ampliação da relevância dos processos de gestão dos sistemas de informação museológica.

Acredito que o Instituto (H), pela importância local e nacional, deveria ter em suas bases, preocupação genuína com a capacitação das equipes, e com o tratamento das informações. Cada equipe lida com a capacitação de seus funcionários de uma forma, sendo que algumas cuidam desse item, e outras acham irrelevante. O RH não é atuante neste aspecto. Faltam formações inclusive para os gestores, que conduzem as equipes de acordo com o que acreditam ser o certo, sem uma diretriz organizacional.
É preciso que tenha maior disponibilidade de cursos de pós-graduação na área de museus e que sejam mais acessíveis.

Como em todo o Brasil as instituições museológicas carecem de atenção e de política pública.

Temos em mente que precisamos influenciar na criação de uma cultura museológica no âmbito do Tribunal de Minas Gerais. Já demos muitos passos, contando com servidores abnegados, que não se deixaram desanimar face o pouco investimento da instituição, mas desejamos ir muito além do que a realidade hoje nos oferece, buscando sempre as boas oportunidades para colocarmos nossas necessidades, nossas demandas, para o desenvolvimento do setor museal e documental no Tribunal de Minas Gerais.

[...] maior ampliação da relevância dos processos de gestão dos sistemas de informação museológica.

Por fim, os participantes fizeram vários elogios a realização da pesquisa, conforme suas falas:

Considero muito pertinente e de fundamental importância o enfoque temático da pesquisa.

Parabéns pela pesquisa, realmente muito importante a questão da pesquisa sobre tecnologias, conhecimento produzido, qualificação dos servidores é fundamental para ter espaços cada vez mais agradáveis, atraentes e vivos para serem explorados por todos!

[...] Aproveito para parabenizar pela tão relevante pesquisa.

Ótimo, para refletirmos e assim trabalharmos em equipe, visando novos conhecimentos e repassarmos aos nossos visitantes.

Perguntas pertinentes!

Pesquisa importante para a área museológica. Grato por participar. Ótimo, para refletirmos [...].

Parabéns pela pesquisa. Aguardamos posteriormente divulgação de sua publicação.

Parabenizo a iniciativa da pesquisa e desejo que os resultados colaborem para maior ampliação da relevância dos processos de gestão dos sistemas de informação museológica.

Críticas ao poder público no tocante aos museus, conforme falas dos participantes da pesquisa:

O olhar do Poder Público não tem interesse devido para preservação da nossa história. Na minha visão como gestora pública dos bens material e histórico da nossa cidade sei da importância da preservação cultural para os nossos descendentes, pois quem não sabe do passado não vai saber lidar com o futuro, nossas memórias são a base para um futuro de sucesso.

Temos em mente que precisamos influenciar na criação de uma cultura museológica no âmbito do Tribunal de Minas Gerais. Já demos muitos passos, contando com servidores abnegados, que não se deixaram desanimar face o pouco investimento da instituição, mas desejamos ir muito além do que a realidade hoje nos oferece, buscando sempre as boas oportunidades para colocarmos nossas necessidades, nossas demandas, para o desenvolvimento do setor museal e documental no Tribunal de Minas Gerais.

Algumas outras opiniões foram relatadas, mas de forma geral:

Nem todas as respostas foram totalmente fidedignas, visto que não encontrei opções que realmente se encaixavam em minha realidade.

Marquei aquelas que se aproximavam mais. Nosso museu é comunitário e somos todos voluntários. Por isso, muitas perguntas (que me parecem voltadas a instituições mais sólidas) não se encaixavam muito. Espero ter ajudado.

Não tenho o que falar sobre, pois, todas as áreas e setores somos tratados com igualdade e respeito.

4.5.2 Análise e discussão de alguns participantes da pesquisa

Os relatos suscitaram algumas reflexões como algumas instituições participantes da pesquisa, ainda que descritas nas tipologias e temáticas de acordo com a plataforma do IBRAM: MUSEUSbr, não consideram pertencentes às mesmas, mas, sim, a outras tipologias ou temáticas de museus não elencadas na plataforma, como já explicitadas neste documento. Falta a inclusão de outras tipologias e de temáticas de museus no banco de dados.

Verificou-se também que grande parte dos respondentes se referiu à falta de verbas destinadas aos museus. Tal reflexão, por parte dos respondentes, vem de longa data. As políticas públicas governamentais parecem não compreender a importância de preservar a História do país, estados e municípios. Ora, sem o conhecimento do passado, não se constrói um futuro melhor para as novas e futuras gerações.

A referência ao passado serve para manter a coesão dos grupos e das instituições que compõem uma sociedade, para definir seu lugar respectivo, sua complementariedade, mas também as oposições irreduzíveis (POLLAK, 1989, p. 9).

Dando prosseguimento às análises dos relatos, em razão da escassez de verbas destinadas à cultura, foi apurado que as instituições trabalham com um número reduzido de profissionais. Segundo os relatos, vários profissionais exercem várias funções nos museus ao mesmo tempo. Evidenciou-se que, na grande maioria das instituições pesquisadas, a falta de investimentos na qualificação dos profissionais refere-se, sobretudo, aos recursos financeiros inexistentes para tal finalidade.

Ressalta-se que este dado importante compromete diretamente o desenvolvimento sociocultural da nação, uma vez que não investir na área cultural é desacreditar na promoção de valores sociais, econômicos e educacionais. Muito pelo contrário, o que tem sido noticiado pela imprensa é que o governo federal pretende armar a sociedade civil com arma de fogo.

Ora, existem outras e mais importantes maneiras de armar a sociedade brasileira, como exterminar de vez a fome e a pobreza, solucionar a questão do saneamento básico no país, dar educação básica de qualidade para todos de forma equânime e justa, enfrentar o desafio das mudanças climáticas e eliminar a corrupção no Brasil. Afinal, uma nação armada é uma nação informada e educada sob a égide dos princípios e diretrizes

vocacionados à educação, por exemplo, segundo a teoria rousseuniana, “como a arte de gerir os contrários na perspectiva do desenvolvimento da liberdade autônoma” (SOETARD, 2010, p. 16).

Em Freire (1987), educação, como prática para a liberdade dos homens. A aprendizagem se situa no coração do desenvolvimento tanto da pessoa humana como das comunidades (DELORS, 2008), sendo que, “nesse processo, o indivíduo ao mesmo tempo que internaliza as formas culturais, as transforma e intervém em seu meio” Vygotsky (1988, citado por REGO, 2000).

Contudo, e em conformidade com os respondentes, constatou-se que mesmo em algumas instituições museais que têm algum tipo de recurso financeiro não se identificou presença de evidências que apontassem para o desenvolvimento de políticas de qualificação para as equipes. Isso ocorre, talvez, pelo desconhecimento dos processos que a competência em informação propõe, ou por questões relacionadas à formação do gestor. Todavia é possível pensar na estruturação e na aplicação de processos genuínos (DUDZIAK, 2016; HORTON JÚNIOR, 2016) de competência em informação, de acordo com as necessidades específicas de cada museu para o desenvolvimento de ações voltadas à comunicação, interação social e trocas de informações e de experiências individuais relativas à apropriação da informação. Como destacam Vale e Vitorino (2019), a competência em informação é um processo que pode incentivar o indivíduo a desenvolver, a partir de estímulos do contexto em que está inserido, a construção de uma base para a aprendizagem contínua. Para tanto, se faz necessário um ambiente propício para tal finalidade.

Para tanto, é imprescindível a aplicação de diagnósticos como ponto de partida para analisar a situação real de cada museu. Somente após esse levantamento inicial será possível desenvolver ações e aplicações de competência em informação. Destaca-se que essa reflexão acerca da realização de diagnósticos locais consta na Declaração de Lima (2009)³⁶.

Complementando a ideia acima, Benítez (2010) afirma que incorporar a competência em informação a um espaço cultural, como é o caso do museu e seus arredores, é um caminho complicado. Para o autor, “é necessária uma avaliação prévia do público interessado (profissionais da cultura e usuários/visitantes) e da organização museológica em que está se implementando” (BENÍTEZ, 2010, não paginado)³⁷. Ainda segundo o autor, a pesquisa de cada museu é necessária para desenvolver um projeto de programa de competência em informação para os usuários e profissionais. (BENÍTEZ,

³⁶ Declaração de Lima (2009) se refere a um dos marcos históricos da competência em informação, que ocorreu na cidade de Lima, Peru, em 2009.

³⁷ *Es necesaria la evaluación previa del público interesado (profesionales de la cultura y usuarios / visitantes) y de la organización museológica en la que se está implementando.*

2010). Ressalta-se que a pesquisa de cada museu deve começar por cada setor do museu, e isso compreende reuniões, discussões e tomada de decisão conjunta pelos membros de cada setor.

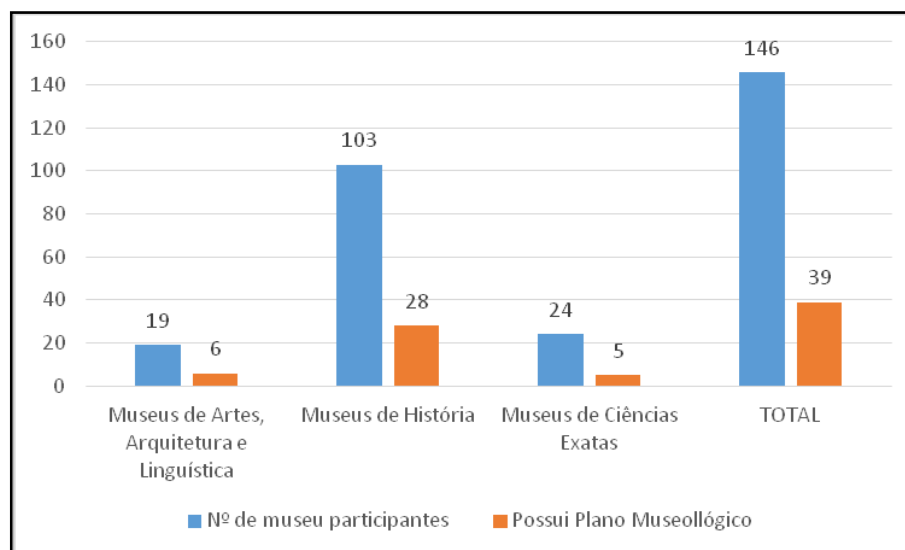
Vale destacar que o pensamento de Benítez (2010) em relação à implantação dos processos de competência em informação está em consonância com o Estatuto de Museus no que se refere ao Plano museológico. Ou seja, de acordo com Lei Federal nº 11.904/2009, para a elaboração de planos museológicos, faz-se necessário primeiramente um diagnóstico institucional, para apurar a real situação do museu, para, somente depois, implementar o plano museológico (BRASIL, 2009). Todavia é oportuno destacar, conforme documento criado pelo Conselho Regional de Museologia (COREM), 2ª seção (2021), e, em consonância com a lei 7.287/1984 (BRASIL, 1984):

No Brasil é **competência exclusiva do profissional museólogo a elaboração de planos museológicos**. A base legal está prevista no Art. 8º, § 1º da Lei 11.904/2009 (Estatuto de Museus) e no Art. 3º, inciso II da Lei 7.287/1984 (CONSELHO REGIONAL DE MUSEOLOGIA, 2021).

Vale citar que entre as instituições museológicas participantes da pesquisa, por meio de seus trabalhadores, verificou-se, de acordo com os dados extraídos da plataforma MUSEUSbr, que 39 museus têm planos museológicos. Esse percentual corresponde a 26,71% do total das instituições participantes, representando um percentual ínfimo no universo dos museus no país.

Museus de Artes, Arquitetura e Linguística, dos 19 museus pesquisados, somente seis têm planos museológicos. Na temática Museus de História, das 103 instituições museais participantes, apenas 28 têm planos museológicos e, finalmente, os Museus de Ciências Exatas, do total de 24 instituições, apenas cinco têm planos museológicos. Destaca-se, no Gráfico 23, a quantidade de museus que têm planos museológicos por temática:

Gráfico 23 – Representativo da relação dos museus pesquisados com os que têm Plano Museológico



FONTE: Dados de pesquisa.

Diante deste cenário, é oportuno frisar que o plano museológico é uma exigência legal prevista no Estatuto de Museus. Na lei brasileira promulgada em 14 de janeiro de 2009, destaca-se o art. 44 da referida lei: “É dever dos museus elaborar e implementar planos museológicos. Seção III, art. 44, da Lei 11.904/2009 (Estatuto de Museus)”.

Deve-se, portanto, destacar que a exigência de planos museológicos institucionais se insere na perspectiva do ordenamento de todas as ações, objetivos, metas e missão dos museus. O documento é um balizador para os museus, onde estão previstas todas as atividades planejadas a médio e longo prazo para serem executadas pela equipe com o intuito de contribuir para o fortalecimento das instituições museológicas do país.

Dando sequência, a reflexão de Benítez (2010) acerca da implantação da competência em informação é compartilhada por Dudziak (2016) e Horton Júnior (2016). Ou seja, apenas importar conceitos, aplicação de práticas de instituições estrangeiras a contextos diferentes sem os devidos cuidados, resulta no insucesso da competência em informação. Deve-se levar em conta, a exemplo do que foi feito nos Estados Unidos, a nossa história, incluindo o desenvolvimento do país, o sistema educacional e do trabalho, as necessidades sociais e econômicas das populações locais e sua diversidade (DUDZIAK, 2016). Para Horton Júnior (2016), a competência em informação deve ser desenvolvida pelas bibliotecas comunitárias locais e pelos profissionais de informação local, de forma a atender as necessidades local dos cidadãos.

Dito isto, observa-se que o desenvolvimento dos processos de competência em informação e suas dimensões - tecnicidade, criatividade, aprendizagem ao longo da vida, respeito mútuo, pensamento crítico e criativo, entre outros - vai ao encontro das diretrizes

que o ICOM e o IBRAM preconizam, as quais já foram apresentadas no capítulo “Referencial Teórico” deste documento.

Exemplos dessas prerrogativas podem ser constatados em documentos firmados por órgãos como o ICOM/ICTOP, em que em um dos objetivos do ICTOP é prescrever “programas de treinamento para todos os funcionários do museu, como parte de uma educação e desenvolvimento profissional ao longo da vida, seja por associações, instituições ou outras agências de entrega” (ICTOP MUSEUMS, 2016, s/p) – Dimensão técnica. Já o Código de Ética para Museus discorre sobre a conduta profissional, responsabilidade profissional, independência pessoal, relações profissionais, entre outros – Dimensões estética, ética e política da competência em informação. Por último, o texto “Subsídios para a Elaboração de Planos Museológicos do IBRAM, por sua vez, ressalta a importância de a equipe ser constantemente capacitada em sincronia com as demandas identificadas na instituição, além de ser importante incentivar a preservação e o compartilhamento dos saberes e dos fazeres do museu (IBRAM, 2016) – Dimensões técnica, estética, ética e política.

Visto dessa maneira, Benítez (2010) destaca que os objetivos ideais do programa de competência em informação nos museus seriam:

Diminuição do número de consultas sobre como acessar as informações entre os usuários. Uso da informação de forma eficiente. Uso eficaz de serviços de informação internos e externos. Desenvolvimento de uma cultura informacional, elevando o nível de competência em informação na comunidade de usuários e profissionais da informação em museu. Desenvolvimento da sabedoria, pensamento crítico e construção do conhecimento. (BENÍTEZ, 2010, não paginado)³⁸.

Assim sendo, infere-se que as habilidades dos membros das equipes serão mais bem trabalhadas quando houver maior comunicação interna entre as equipes dos museus, interação social, diálogo, compartilhamento de repertório, trocas de experiências, engajamento mútuo, conectividade e empreendimento comum (VYGOTSKY, 1988; WENGER, 1999; FREIRE, 1996, 2010, 2015; CABELLEIRA, 2007, MASCARENHAS, 2008, PUENTE-PALACIOS, 2015, HIDALGO; KLEIN, 2017; HAKAMIES, 2017; MEDINA, 2018).

A união de todas essas práticas fortalece o trabalho em equipe, incita não somente a realização do trabalho ligado às questões técnicas requeridas, para além disso, as questões deontológicas também são levadas em conta. Outrossim, cumpre salientar que a Declaração de Havana (2012)³⁹ “define ações práticas e concretas que servem como

³⁸ *Disminución del número de consultas sobre cómo acceder a la información entre los usuarios. Utilice la información de manera eficiente. Uso efectivo de los servicios de información internos y externos. Desarrollo de una cultura de la información que eleve el nivel de competencia en información en la comunidad de usuarios y profesionales de los museos. Desarrollo de la sabiduría, el pensamiento crítico y la construcción del conocimiento.*

³⁹ Declaração de Havana (2012), marco histórico internacional da competência em informação que ocorreu na cidade de Havana, Cuba, no ano de 2012.

diretrizes rumo à institucionalização da competência em informação em uma concepção de trabalho colaborativo macro em diversos contextos [...] do trabalho colaborativo [...]” (BELLUZZO, 2018a, p. 24).

Diante desse novo contexto, o museu é ou se tornaria

[...] o lugar da educação e da cultura, é o lugar da memória dos tempos que se foram através das memórias dos sujeitos, dos atores sociais, dos cidadãos, enfim. Museu é lugar de talentos humanos apresentados para que a genialidade dos seres possa ser marco simbólico da passagem deles no planeta e possa elevar o espírito, confortar a mente e o coração (COSTA, 2020, p. 156).

E uma vez compreendido o museu como lugar de talentos humanos, nada melhor do que pensar no protagonismo do sujeito, no empoderamento, na cidadania, colaboração, conscientização, liberdade, humanização, diálogo, conquista e na busca constante para aprender mais e mais uns com os outros. Parafraseando Freire (1987, p. 51), “a conquista implícita no diálogo é a do mundo pelos sujeitos dialógicos, não a de um pelo outro. Conquista do mundo para a libertação dos homens.”

Como resultado final e pelas análises extraídas da pesquisa, este estudo criou uma Matriz de Desenvolvimento da competência em informação para os profissionais da informação em museu, bem como para as instituições museais, novos processos museais, como forma de registrar a contribuição da competência em informação para os museus. Apesar disso, é importante ressaltar que o desenvolvimento de competência em informação precisa levar em conta as necessidades de informação específicas de cada instituição, assim como as necessidades informacionais dos membros das equipes. Visto dessa maneira, a Matriz que ora se apresenta não é única, definitiva e inflexível. Ao invés disso, ela deve atender aos objetivos e às necessidades informacionais de cada instituição e de sua equipe.

Assim, a Matriz levou em consideração a unidade de informação (**museu**) em que, a partir do planejamento e da execução do processo museológico, nascem as necessidades de informação, por parte dos profissionais da informação em museu, acerca do uso, busca, tratamento, organização, mediação, compartilhamento e comunicação da informação.

Importante lembrar Vale e Vitorino (2019) ao descreverem que:

As pessoas competentes em informação são capazes de identificar as necessidades de informação, de localizar fontes que atendem essas necessidades, de usar as informações disponíveis para desenvolver novos conhecimentos e solucionar problemas e de compartilhar as informações obtidas e os conhecimentos construídos (VALE; VITORINO, 2019, p. 51).

Assim, a Matriz apresenta o desenvolvimento individual e ao longo da vida para os profissionais da informação em museu: Saber fazer (fazer museológico): **Dimensão técnica**. Saber envolver-se (atitude crítica). Essa dimensão envolve a prática diária do

trabalho, o processamento técnico, o domínio de conhecimentos, o uso das TICs, a gestão administrativa e atividade eminentemente prática e a aquisição de habilidades (RIOS, 2008; FARIAS, VITORINO, 2009; VITORINO; PIANTOLA, 2011, 2019; BRISOLA; ROMEIRO, 2018; VLACHOU, 2018; OLIVEIRA; VITORINO, 2020; SOUZA; BAHIA; VITORINO, 2020; MATA; GRIGOLETO; LOUSADA, 2020; VITORINO, 2021). No entanto, o profissional da informação em museu é um ser humano que tem subjetividade e criatividade, necessitando também desenvolver seu potencial criador, a atitude crítica, o pensamento reflexivo, empatia, respeito mútuo e cidadania.

Dimensão estética. Saber agir e reagir (comportamento ético e responsável). Tal dimensão se insere nas necessidades informacionais dos usuários (profissional da informação em museu), na subjetividade e características profissionais, emoção, paixão, gestão dos recursos financeiros, imaginação, criação, gestão administrativa, TICs, solução de problemas, motivação no trabalho e relação interpessoal (RIOS, 2008; FARIAS; VITORINO, 2009; VITORINO; PIANTOLA, 2011, 2019; GARCIA, 2012; VISSER, 2013, LONGO, 2014; ICOM-FRANCE, 2018; BRISOLA; ROMEIRO, 2018; JESSEN, 2019; ORELO; VITORINO, 2012, 2020; SCHEINER, 2020; SOUZA; BAHIA; VITORINO, 2020; VITORINO, 2021).

Dimensão ética. Saber aprender a aprender (consciência crítica e cidadania). Como dimensão fundante da competência e das outras dimensões, parte-se dos princípios éticos respeito, justiça e solidariedade. A dimensão ética se insere na atitude crítica do profissional, na comunicação entre os membros da equipe de trabalhadores, na capacidade de análise e síntese, em questões regulatórias, flexibilidade, valorização profissional, formação contínua, relacionamento interpessoal, TICs, postura ética e responsável, no acesso à informação e necessidades informacionais do profissional da informação em museu (RIOS, 2008; FARIAS; VITORINO, 2009; VITORINO; PIANTOLA, 2011, 2019; VISSER, 2013, LONGO, 2014; MENEZES; VITORINO, 2014; LOIOLA; NERIS; LEOPOLDINO, 2015; SHEP; KINTZ (2017); HOMEM (2018); CÂMARA, 2018; ICOM-FRANCE, 2018; BRISOLA; ROMEIRO, 2018; PELLEGRINI; VITORINO, 2018, 2020; SILVAGGI et al., 2020; SOUZA; BAHIA; VITORINO, 2020; VITORINO, 2021).

Dimensão política. Nesse contexto, é válido lembrar que o ser humano carrega em si, desde seu nascimento, aspectos cognitivos, sociais e comportamentais. Logo, as múltiplas experiências vividas pelo indivíduo são necessidades de aprendizado que todos devem ter. A dimensão política envolve “trabalhar a partir dos erros e dos obstáculos à aprendizagem” (PERRONOU, 2003, p. 1), a comunicação entre os profissionais, a mediação da informação, o diálogo, a gestão administrativa, o relacionamento interpessoal, o trabalho em equipe, a memória organizacional, a aprendizagem coletiva e continuada, as necessidades de informação, atitude responsável perante a informação, emoção, paixão,

profissão, envolvimento profissional, intuição, motivação no trabalho, a prática diária do trabalho, sinergia, coesão, colaboração, intuição, cidadania, bem comum, interação social, coletividade e alinhamento das ações museológicas para o cumprimento da missão do museu (FREIRE, 1970; 1996; REGO, 1995; OLIVEIRA, 1997; IVIC, 2010; WENGER, 1999, 2015; RIOS, 2008; FARIAS; VITORINO, 2009; VITORINO; PIANTOLA, 2011, 2019; GARCIA, 2012; VISSER, 2013, LONGO, 2014; PUENTE-PALÁCIOS, 2015; ICOM-FRANCE, 2018; JESEN, 2019; DE LUCCA, 2019; VITORINO; DE LUCCA, 2020; SOUZA; BAHIA; VITORINO, 2020; VITORINO, 2021; MORAES; SILVA; DAMIAN, 2021 SANTOS; VALENTIM, 2021).

Por outro lado, a Matriz também explicita o desenvolvimento organizacional, coletivo e continuado a ser promovido pelos diretores (gestores) do museu: trabalho em equipe, empreendimento comum, engajamento mútuo de toda a equipe, repertório compartilhado por todos da equipe, respeito mútuo, cordialidade, motivação e sinergia na prática diária do trabalho (comunidade de prática).

Contudo, vale lembrar o que é proposto por Perrenoud, acerca da construção de competências:

A construção de competências, pois, é inseparável da formação de esquemas de mobilização dos conhecimentos com discernimento, em tempo real, ao serviço de uma ação eficaz. Ora, os esquemas de mobilização de diversos recursos cognitivos em uma situação de ação complexa desenvolvem-se e estabilizam-se ao sabor da prática. No ser humano, com efeito, os esquemas não podem ser programados por uma intervenção externa. Não existe, a não ser nas novelas de ficção científica, nenhum "transplante de esquemas". O sujeito não pode tampouco construí-los por simples interiorização de um conhecimento procedimental. Os esquemas constroem-se ao sabor de um treinamento, de experiências renovadas, ao mesmo tempo redundantes e estruturantes, treinamento esse tanto mais eficaz quando associado a uma postura reflexiva (PERRENOUD, 1999, p. 7).

Ressalta-se que a Matriz tem como objetivo transformar as informações em novos conhecimentos para a instituição. Esses novos conhecimentos, quando partilhados por todos os sujeitos organizacionais, contribuem para tomadas de decisões mais assertivas e quem sabe oferecer aos gestores elementos para a elaboração de um planejamento dos recursos humanos, qual seja o desenvolvimento e/ou aprimoramento de novas habilidades acerca do uso da informação.

A Matriz está descrita na Figura 13, a seguir:

Figura 13 – Matriz de desenvolvimento baseada na Competência em informação para as atividades museológicas



FONTE: Adaptado pela autora de Wenger (1999), Perrenoud (1999; 2003); Le Boterf (2003); Vitorino; Piantola (2011; 2019).

4.6 Apresentação dos produtos gerados com a pesquisa

Esta seção objetiva apresentar os produtos gerados com a realização da presente pesquisa. Ao longo dos quatro anos do doutorado, foram produzidos vários documentos, os quais foram apresentados em eventos nacionais e internacionais, acerca da pesquisa que estava sendo desenvolvida. Soma-se um total de 18 produções entre artigos publicados, no prelo e um resumo. As publicações são divididas em Anais em eventos científicos nacionais e internacionais nas áreas de Museologia e Ciência da Informação, capítulos de livros em dois *e-books*, artigos em periódicos nacionais, Revista Museu *on-line*, Anuário do Museu Imperial/2021 (no prelo) e um resumo apresentado no IV Simpósio Internacional de Museologia – (SInPeM) 2021.

Todas as publicações reiteram a pertinência do tema de estudo e seu caráter inédito no que se refere à competência em informação como um processo que pode ser desenvolvido em qualquer tipo de organização, não se prendendo tão somente às bibliotecas (BELLUZZO, 2020a). Contudo, diante das várias publicações, o que se observa de mais importante são as contribuições advindas a cada devolutiva dos documentos. Cada devolução para as devidas correções propiciou, incitou, contribuiu, engrandeceu, apontou, criticou, sugeriu e ensinou novas percepções, antes não vistas pela pesquisadora. Tais evidências deixaram claro que a produção de artigos, para além de comunicar a pesquisa em desenvolvimento, é também uma forma de aprendizagem. Esse momento foi de aquisição de novos conhecimentos referenciados pelos avaliadores, portanto, uma pedagogia bastante profícua para o desenvolvimento da pesquisa, pois todos os artigos escritos e revisados serviram como aprofundamento, trocas de experiências, exercícios para a execução e consolidação da investigação proposta. Assim sendo, a pesquisadora só teve um único sentimento, “gratidão”!

Sendo assim, o próximo capítulo apresenta os apontamentos e as reflexões finais acerca da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vários apontamentos e reflexões emergiram com a realização desta pesquisa. Primeiramente resgata-se a questão de pesquisa desta investigação, qual seja: Como se relacionam os profissionais da informação em museu, na prática diária do trabalho, no que se refere ao uso, necessidade e ao compartilhamento da informação, alusivos aos fazeres museológicos? Ressalta-se que o objetivo geral da tese foi compreender a competência em informação que o profissional da informação em museu tem aquela que lhe é necessária, de forma a atenuar sua necessidade de informação durante a prática diária do trabalho, acerca do uso e do compartilhamento da informação nos fazeres museológicos.

A pesquisa atingiu o objetivo geral ao compreender que os profissionais da informação em museu são pessoas dinâmicas, aptas para aprender e interessadas em desenvolver novas habilidades acerca da prática museal, talvez o que falta sejam políticas institucionais que promovam em seus espaços a aprendizagem organizacional coletiva e continuada, de forma a criar a memória organizacional de cada museu.

Tendo como referência os objetivos específicos, de forma a atingir o objetivo geral da pesquisa, foi feita uma revisão sistemática de literatura em que se buscou delinear o processo da competência em informação junto às ações museais, executadas pelos profissionais da informação em museu. A pesquisa também conseguiu identificar algumas das necessidades de informação dos profissionais, a partir das dimensões da competência em informação técnica, estética, ética e política. Verificou-se o uso da informação na prática diária do trabalho pelo manejo, produção, mediação, organização, compartilhamento, ética e uso responsável frente à informação.

Quanto às dimensões da competência em informação, a investigação também entendeu que é necessário um equilíbrio entre as dimensões técnica, estética, ética e política. De fato, as dimensões fazem parte de um todo, em que uma parte não sobrevive sem a outra ou sem as outras partes. Tal fato foi observado durante a construção do questionário e durante as análises dos resultados obtidos com a pesquisa. Em síntese, significa que, para o desenvolvimento da competência em informação junto aos profissionais da informação em museu, vários aspectos têm de ser levado em conta. São eles: técnicos, cognitivos, éticos, sociais, senso comum, cultural entre outros.

Vale ressaltar que **a dimensão técnica** da competência em informação não é a única e a mais importante das dimensões. A técnica profissional é crucial para o desenvolvimento das ações museais.

A dimensão estética da competência em informação que se refere ao potencial criador do indivíduo, refere-se ao pensamento crítico e criador dos profissionais da

informação em museu, o que reverbera na busca, uso, apropriação e no compartilhamento da informação de modo sensível e intuitivo.

A **dimensão ética** da competência em informação diz respeito à postura ética e responsável dos profissionais da informação em museu. Ou seja, o comprometimento do profissional não só com o exercício de sua função no museu, mas também na partilha de seu conhecimento, respeito mútuo, cordialidade, humildade para ouvir críticas e sugestões acerca de seu fazer museal. Como dimensão fundante da competência e das outras dimensões, parte-se dos princípios éticos respeito, justiça e solidariedade.

À **dimensão política** da competência em informação está vinculada ao coletivo, ao alcance dos objetivos profissionais, à cidadania, à coesão, à importância da informação, à necessidade de informação, à interação social, ao compartilhamento de experiências e informações com os membros da equipe do museu. O que implica na solidariedade, o bem comum, a mediação da informação entre os profissionais e a comunicação interna para a realização do fazer museológico participativo.

Isto posto, reafirma-se que as quatro dimensões são entrelaçadas e trabalham conjuntamente para impulsionar junto aos profissionais da informação em museu o que se refere ao uso da informação.

Dessa maneira, com o intuito de sintetizar o que a tese se propôs, a Figura 14 ilustra uma nuvem de palavras relacionadas a qualificação/aprimoramento junto ao profissional da informação em museu:

Figura 14 – Ilustração da competência em informação no ambiente do profissional da informação em museu (nuvem de palavras)



FONTE: Elaborado pela autora

Quanto às instituições pesquisadas trabalharem com seus profissionais seguindo os princípios de uma comunidade de prática, a investigação constatou que alguns museus não correspondem às características desse tipo de comunidade. Pelo contrário, o que foi percebido, por alguns relatos, é que os museus ainda desconhecem a importância da interação social entre os membros de sua equipe, ponto que carece de políticas internas para valorizar este quesito. Entretanto, vale ressaltar que mesmo em museus que têm apenas um profissional atuando, ainda assim esse profissional da informação em museu tem necessidade de informação que precisa ser atendida para a realização das suas tarefas diárias. Em razão disso, a teoria social de aprendizagem e a produção do conhecimento coletivo propostas por Wenger (1999), também defendidas por outros teóricos e filósofos,

são cruciais para que o indivíduo possa, através da vivência e da comunicação com outros sujeitos, aprender a aprender e despertar a consciência crítica (FREIRE, 1996).

Importante mencionar que tanto a propagação da teoria social de aprendizagem (interação social dos profissionais) quanto o investimento no conhecimento coletivo contribuem para melhorar a competência em informação dos profissionais que atuam nos museus, encerrando em uma prática diária do trabalho conjunta e sinérgica. O que ecoa positivamente na realização dos objetivos e papéis dos museus na sociedade, porque, com coesão nas relações interpessoais e maior diálogo entre os membros, o manejo da informação será mais bem trabalhado por todos na instituição museal.

Posto que:

à competência em lidar com o manejo das informações é atribuída a Competência em Informação (ColInfo), que desenvolve no indivíduo um conjunto de habilidades e atitudes para organizar, tratar, valorizar, buscar, acessar e fazer o uso técnico, ético, legal, inteligente e, além de tudo, proporcionar o aprendizado ao longo da vida, por desenvolver também no indivíduo o pensamento crítico e questionador para aplicar a informação para resolver problemas, elaborar estratégias e tomar decisão (GAZZOLA et al., 2020, p. 2).

O desenvolvimento do conhecimento coletivo está diretamente ligado à educação, à aprendizagem organizacional, coletiva e continuada para os profissionais da informação em museu. Esta pesquisa acredita que somente com o desenvolvimento de habilidade e competência proporcionado pela aprendizagem organizacional é que haverá interação social, harmonia nas relações interpessoais, coesão, reciprocidade, respeito, cordialidade e solidariedade entre os membros da equipe dos museus. Dessa forma, unindo a educação e o conhecimento dos profissionais é que serão conquistados a aprendizagem de novas habilidades (dimensão técnica), o uso da criatividade e da criticidade (dimensão estética), a postura ética responsável visando ao bem coletivo da equipe (dimensão ética) e a solidariedade, cidadania e o compartilhamento das informações (dimensão política).

Para tanto, percebeu-se que um papel importante a ser desenvolvido pelas instituições museológicas refere-se à percepção da importância da qualificação de seus profissionais. Destaca-se que esta pesquisa mostrou que a qualificação das equipes internas pode ser alcançada de formas diversas e que não depende exclusivamente do uso de recursos financeiros. De fato, esse é o quesito mais importante para a manutenção e sustentabilidade dos museus. Entretanto, o que esta pesquisa constatou é que, mesmo não havendo recursos financeiros disponíveis para investir na qualificação profissional, é possível que a própria instituição crie espaços para reunir sua equipe de forma a promover momentos de interação, de escuta, de verificação das percepções de cada membro, sugestões, críticas, elogios e fundamentalmente, melhorar o convívio social das equipes

internas dos museus. Isso, nas instituições museais, significa tentar tornar-se autossustentável, ou seja, incrementar os pontos fortes que existem em cada museu e que não necessariamente estejam ligados a recursos financeiros. Citam-se como exemplo reuniões internas, com o intuito de ouvir, tirar dúvidas e trocar experiências alusivas ao fazer museológico.

Evidencia-se que, com a aplicação do instrumento para a coleta dos dados, foi possível ter uma percepção de como se dá o uso da informação na prática diária do trabalho dos profissionais da informação em museu. Logo, tal percepção não define, de modo geral, a real situação em que vivem e como vivem os profissionais da informação em museu. Percebeu-se com isso a importância do desenvolvimento de novas pesquisas e estudos que se aprofundem em pontos não explorados sobre o assunto.

A investigação também observou que muitos profissionais da informação em museu trabalham fechados em si mesmos, apenas cumprem a função que foi estabelecida. Além disso, a pesquisa detectou que, às vezes é o profissional, que por conta própria, busca meios de se qualificar. Como já mencionado, as instituições museais que participaram da pesquisa, em sua maioria, não investem em programas de qualificação de sua equipe, por diversas razões, segundo relatos dos participantes. De acordo com os participantes, isso ocorre, por falta de investimentos financeiros, desconhecimento acerca da importância da mediação da informação entre os profissionais e por não destinar um espaço na agenda do museu para promover encontros para troca de informações atinentes ao fazer museológico com o objetivo de ouvir as percepções individuais de cada sujeito organizacional acerca do desenvolvimento de sua função, relacionada ao cumprimento da missão do museu.

Tais evidências levam ao entendimento de que é importante entender o museu como um fluxo compartilhado de informações para assegurar uma geração de produtos com excelência (LOUREIRO, 2008). Em razão de disto, a pesquisa apresentou a comunidade de prática como a teoria social de aprendizagem a ser aplicada e desenvolvida nas instituições museais.

Os resultados da pesquisa também comprovam a falta de investimentos no desenvolvimento das equipes que atuam nos museus, resultante da ausência de políticas públicas direcionadas ao fomento dos museus nas diversas áreas que, antes da pandemia da Covid-19, já padeciam com reduzidos recursos. Ressalta-se que a crise sanitária mundial só fez aumentar ainda mais a diminuição dos repasses de recursos públicos destinados principalmente à área cultural no Brasil.

Certamente os resultados desta pesquisa jogam luz sobre a competência em informação que o profissional da informação em museu necessita em sua prática diária e possibilita ao gestor deste espaço cultural planejar ações para fomentar as ações de troca e de compartilhamento das informações, de forma otimizada dos recursos

Destaca-se a atualidade do pensamento de Dudziak (2008), pois, de acordo com a autora, a crise institucional vivida pela sociedade brasileira pode ser uma oportunidade para iniciar mudanças nos regimes educacional, político, informacional e social. Entende-se como necessário que os profissionais da informação em museu e as associações de classe trabalhem no sentido de sensibilizar os governos sobre a importância de investir nos museus para que os cidadãos possam compreender o passado, trabalhar no presente, com o intuito de investir em ações para o futuro, não só dos museus, mas por causa deles, promover o desenvolvimento de toda a sociedade brasileira. Por isso, esta investigação ratifica a importância de estudar a área museal como meio de propagar a importância que os museus têm na sociedade. Nesse aspecto, resgata-se, conforme mencionado na apresentação inicial deste documento, a *Pampaedia* de Comênio (1717). Ou seja, assim como a *Pampaedia*, o museu existe para oferecer conhecimento a todos indistintamente.

Por outro lado, os museus que participaram desta investigação cada vez mais necessitam se aproximar dos campos científicos da Museologia e da Ciência da Informação, ou seja, a museologia com suas diretrizes e pressupostos teóricos para embasar todas as atividades que ocorrem dentro dos museus. Para tanto, podem ser buscadas nos órgãos oficiais dos governos - municipal, estadual e federal - as políticas públicas destinadas à área de campo dos museus.

A aproximação com a Ciência da Informação se refere à dimensão informacional que perpassa toda a cadeia museológica. A informação nos museus antecede e sucede toda e qualquer ação no museu. Diante disso, vale ressaltar que muitos pensam que a informação nos museus se encontra apenas na documentação museológica, muito pelo contrário, a informação nos espaços museais é o elemento vital para o desenvolvimento de toda e qualquer atividade, a qual está presente desde a aquisição de um artefato, sua transformação em objeto museológico, na comunicação desse objeto nas exposições museais e, por último na mediação e no diálogo com o público visitante.

Os processos descritos relacionados à formação das coleções museais se inserem em um contexto de se trabalhar em sinergia, ou seja, cooperação. Cooperação implica diálogos, discussões, debates, aprendizagem coletiva e continuada, pois é nesse ambiente de interlocução, de trocas de experiências que nascem novos conhecimentos. Em outros termos, a informação cria novos significados, os quais, quando explicitados e externalizados, transformam-se em novo conhecimento coletivo e estão ao alcance de todos no museu.

A pesquisa também reforça que os profissionais da informação em museu são toda a equipe de trabalhadores do museu, indistintamente da função que exercem na instituição, pois todos em um grau maior ou menor lidam diariamente com o insumo informação, portanto, todos podem aprender a aprender todo o tempo. Logo, a pesquisa tem

o intuito de agregar a todos e, com isso demonstrar que, durante a prática diária do trabalho, quanto maior for a interlocução entre os diversos setores do museu, melhor será a tomada de decisão, a partir da apropriação da informação de forma ética, responsável e colaborativa, a fim de criar novos significados e novos conhecimentos institucionais.

Nesse aspecto é que o movimento da competência em informação se insere na aprendizagem ao longo da vida. Seu propósito inclui, entre as capacidades de acesso, busca e avaliação crítica da informação para a construção do conhecimento, se envolvendo nas questões sociais. A competência em informação é o processo de soerguimento do cidadão frente às demandas que acabam por exigir dos sujeitos habilidades emancipatórias que os façam ter consciência de seu protagonismo social, bem como tomar a melhor decisão para suas vidas. Mais uma vez, reitera-se que a competência em informação se refere às competências, capacidades, habilidades e atitudes que os cidadãos devem apropriar e internalizar com o intuito de buscar, recuperar, avaliar, organizar, tratar e utilizar a informação de modo crítico, responsável e ético (SANTOS, 2020a).

Por essa razão, destaca-se a inovação da pesquisa e sua originalidade ao apontar que é possível desenvolver a competência em informação dentro das instituições museais, de forma a minimizar as necessidades de informação e incrementar o protagonismo social dos sujeitos organizacionais.

Destarte, a competência em informação se assemelha à missão das instituições museológicas. Ambas são processos dinamizadores de emancipação dos cidadãos e se pautam nas formas de educação decolonial e intercultural. A competência em informação preocupa-se em desencadear no indivíduo o pensamento crítico, atitude crítica e a postura ética e responsável frente ao uso da informação e das tecnologias de informação, cada vez mais velozes. Para além disso, ela também se debruça sobre o protagonismo social dos cidadãos, principalmente atualmente, diante de infodemia, desinformação e *fake news*. O museu, por sua vez, não se preocupa tão somente em preservar e comunicar a História, ele, como processo dinamizador de representação das diversas formas de cultura, se insere na promoção da inclusão social, em dirimir preconceitos, abarcar novas formas de convivência, ser um palco de discussão, trabalhar para a promoção da saúde física, mental e espiritual dos cidadãos, incitar os visitantes a reflexionar sobre os mais diversos temas históricos, políticos, econômicos e sociais da atualidade. Enfim, a razão de existir e de manter essas instituições seculares está diretamente ligada à sobrevivência da espécie humana.

Em todo esse arcabouço de manifestações, obviamente percebe-se o uso da informação. O que nem sempre significa a melhor informação. Por isso, a competência em informação como uma ferramenta capaz de amenizar as necessidades de informação dos sujeitos organizacionais. Afinal, os temas propostos, preconizados, trabalhados e discutidos por exemplo, na XVII Semana de Museus do Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM) em

2021: as ações para recuperar e reimaginar os museus, na XV Primavera de Museus/2021, Museus: perdas e recomeços e na próxima XVIII Semana de Museus do IBRAM, que ocorrerá em maio deste ano, intitulada “ O poder dos Museus”, pode-se inferir que, entre os diversos assuntos e temas a serem observados nas instituições museológicas, talvez o fundamental seja desenvolver o capital humano em relação ao acesso, busca, recuperação, organização, mediação e compartilhamento da informação entre a equipe de trabalhadores.

Também é válido falar a respeito da Matriz resultante desta pesquisa. Destaca-se que a Matriz não é um modelo único, absoluto, inflexível e fechado em si mesma, ao contrário disso, a Matriz de Desenvolvimento da Competência em Informação no exercício das atividades museais deve sempre atender às necessidades específicas de cada instituição museológica e de seus profissionais.

Os impactos que a pesquisa traz para a sociedade se traduzem nas contribuições da tese para os gestores de museus que se apoiam na construção do conhecimento organizacional, coletivo e continuado nas instituições museais. Boas práticas que se constroem no dia a dia, por isso a importância de alinhar o conhecimento entre todos os setores do museu para o cumprimento do seu papel social, qual seja, colocar-se como um palco de discussão acerca das questões que envolvem a sociedade. Afinal, o museu é de todos e para todos. Portanto, o sentimento de pertencimento, tão aclamado pelos museus, deve começar dentro da própria instituição. Olhar primeiramente para dentro e eliminar todo o tipo de preconceito interno foi o que esta pesquisa procurou desenvolver, o respeito mútuo, a comunicação, mediação da informação, diálogo e o compartilhamento de informações. Praticar a resiliência entre o grupo, pois o museu tem de continuar a fazer parte do mundo, mesmo diante de tantos desafios para se manter de pé. É o que todos desejam.

Por fim, destaca-se que este estudo não tem a intenção de esgotar o tema proposto, muito pelo contrário, várias e novas pesquisas precisam ser feitas de forma a descortinar ainda mais sobre o assunto em questão. Como sugestão para pesquisa futura, o uso do *Framework* da competência em informação para os trabalhos dos museus.

Ressalta-se que os *frameworks* são quadros com conceitos, fundamentação teórica, linhas de ação e práticas de conhecimento (metas de aprendizagem) a partir do entendimento de que a competência em informação é desenvolvida e implementada por um conjunto articulado de ideias centrais que devem considerar o ambiente e o ecossistema da informação nas organizações em que estão inseridas (*AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION*, 2016; SANTOS, 2020a).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA JÚNIOR, O. F. Mediação da informação e múltiplas linguagens. **Tendências da Pesquisa Brasileira de Ciência da Informação**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 89-103, jan. /dez. 2009. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/article/download/7871>. Acesso em: 09 nov. 2020.

_____. Reflexões sobre a mediação da informação, englobando aspectos teóricos e práticos. **Infohome** [Internet]. Marília, nov. 2015. Disponível em: https://ofaj.com.br/colunas_conteudo.php?cod=939. Acesso em: 16 nov. 2020.

ALMEIDA JÚNIOR, O. F.; SANTOS NETO, J. A. Mediação da informação e a organização do conhecimento: inter-relações. **Inf. Inf.**, Londrina, v. 19, n. 2, p. 98-116, maio/ago. 2014. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/16716>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ALMEIDA JÚNIOR, O. F.; SANTOS, C. A. Mediação, informação, competência em informação e criticidade. In: FARIAS, G. B.; FARIAS, M. G. G. (Org.). **Competência e Mediação da Informação: percepções dialógicas entre ambientes abertos e científicos** [recurso eletrônico. São Paulo: Abecin, 2019, p. 96-113. Disponível em: <https://portal.abecin.org.br/editora/article/view/218>. Acesso em: 14 nov. 2020.

ALVES, A. P. M. **Competência em informação e o uso ético da informação na produção científica**. São Paulo: Cultura Acadêmica Digital, 2018. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/143419/alves_apm_dr_mar.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2021.

_____. Association of College and Research Libraries (ACRL). **Presidential Committee on Information Literacy: final report**. Chicago, 1989. Disponível em: <http://www.ala.org/acrl/publications/whitepapers/presidential> . Acesso em: 17 abr. 2020.

_____. Association of College and Research Libraries (ACRL). **Information Literacy Competency Standards for Higher Education**. Chicago, 2000. Disponível em: <https://alair.ala.org/bitstream/handle/11213/7668/ACRL%20Information%20Literacy%20Competency%20Standards%20for%20Higher%20Education.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 abr. 2020.

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. Association of College and Research Libraries (ACRL). **Framework for Information Literacy for Higher Education**. Chicago, 2016. Disponível em: <http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org/acrl/standards/ilframework> . Acesso em: 17 abr. 2020.

AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION. **AMA Critical Skills Survey: Workers Need Higher Level Skills to Succeed in the 21st Century**, 2010. By AMA Staff. 2010. Disponível

em: <https://www.amanet.org/articles/ama-critical-skills-survey-workers-need-higher-level-skills-to-succeed-in-the-21st-century/> . Acesso em: 8 abr. 2020.

ANICO, M. A pós-modernização da Cultura: patrimônio e museus na contemporaneidade. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 11, n. 23, p. 71-86, jan. /jun. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ha/v11n23/a05v1123.pdf> . Acesso em: 26 fev. 2019.

ARAÚJO, C. A. Á. Ciência da informação. In: **Arquivologia, Biblioteconomia, Museologia e Ciência da Informação: o diálogo possível**. Brasília: Brinquet de Lemos. 2014. p. 132-135.

_____. **O que é Ciência da informação**. Belo Horizonte: KMA, 2018.

ARAÚJO, K. R. L. S.; GOMES, M. A. V. A Gestão por Competências (Conhecimentos, Habilidades e Resultados) no Ambiente de Trabalho. In: **Desenvolvimento Humano e Institucional – DHI**. 2014. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/servicos/professor/cipa/Karine-Araujo-e-Marco-Gomes.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

BARBOSA, R. R. Gestão da Informação e do conhecimento: origens, polêmicas e perspectivas. **Inf. Inf.**, Londrina, v. 13, n. esp., p. 1-25. 2008.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edição 70. 1977.

BEISIEGEL, C. de R. **Paulo Freire**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco/Masangana, 2010.

BELLUZZO, R. C. B . Competência em informação: vivências e aprendizados. In: BELLUZZO, R. C. B.; FERES, G. G. (Eds.), **Competência em informação: de reflexões às lições aprendidas**. São Paulo: FEBAB, 2013, p. 65-80. Disponível em: <http://labirintodosaber.com.br/wp-content/uploads/2017/12/competencia-em-informacao-de-reflexoes-a-licoes-aprendidas1.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2020.

_____. O conhecimento, as redes e a competência em informação (COINFO) na sociedade contemporânea: uma proposta de articulação conceitual. **Perspectiva em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 4, Número Especial, p. 48-63, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/135507/ISSN2236-417X-2014-04-48-63.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 01 maio 2020.

_____. **A competência em informação no Brasil: cenários e espectros**. São Paulo: ABECIN, 2018a, 217 p. Disponível em: <https://portal.abecin.org.br/editora/article/view/214/189> . Acesso em: 10 nov. 2021.

_____. Competência em informação (Colnfo) e midiática: inter-relação com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) sob a ótica da educação

contemporânea. **Folha de Rosto**, v. 4, n. 1, p. 15-24, 28 dez. 2018b. Disponível em: <https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderosto/article/view/289/244> . Acesso em: 23 jul. 2020.

_____. Educação de usuários e competência em informação: enlaces e desenlaces. 2020a. **Webinar**. Universidade Federal do Ceará. Apresentação em 27 maio 2020.

_____. Competência em informação, educação e compartilhamento de fake News durante a Pandemia. 2020b. **Webinar**. REC. Apresentação em: 31 ago. 2020.

BELLUZZO, R. C. B.; FERES, G. G. Competência em informação, Redes de Conhecimento e as Metas Educativas para 2021: reflexões e inter-relações. In.: BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges; VALENTIM, Marta Lígia (Eds.). **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação**. Rio de Janeiro: Interciência, 2015.

BELLUZZO, R. C. B.; FERES, G. G.; VALENTIM, L. P. **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação / organização**. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. 448 p.

BELLUZZO, R. C. B.; KOBAYASHI, M. do C. M.; FERES, G. G. Information Literacy: um indicador de competência para a formação permanente de professores na sociedade do conhecimento. **ETD – Educação Temática Digital**, Campinas, SP, v. 6, n.1, p. 81-99, dez. 2004. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/1004/1019>. Acesso em: 01 nov. 2021.

BELLUZZO, R. C. B.; SANTOS, C. A.; ALMEIDA JÚNIOR, O. F. A competência em informação e sua avaliação sob a ótica da mediação da informação: reflexões e aproximações teóricas. **Inf. Inf.**, Londrina, v. 19, n. 2, p. 60-77, maio/ago. 2014. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/19995/pdf_21. Acesso em: 24 nov. 2020.

BENÍTEZ, A. G. C. La alfabetización informacional en los sistemas de información de museos. In.: SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO EM MUSEOLOGIA DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA E ESPANHOLA, 1., Porto. **Actas...** Porto: Universidade do Porto, v. 3, 2010, p. 69-76. Disponível em: <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/8624.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2021.

BEZERRA, A. M. C. S.; ALMEIDA, G. B. C.; MOTA, D. A. R. Museu como unidade de informação e preservação da memória: uma análise na Fundação Memorial Padre Cícero em Juazeiro do Norte. **Folha de Rosto – Revista de Biblioteconomia e Ciência da informação**, n. especial, v.3, n. esp., p. 96-104, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderosto/article/view/256/175>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BORGES, M. E. N; SOUZA, M. C. V de. Serviços e produtos para empresas: um desafio estratégico para os profissionais de informação. In: PAIM, Ísis (Org.). **A gestão da informação e do conhecimento**. Belo Horizonte: ECI/UFMG, 2003.

BOYLAN, P. J. The museum profession. In: MACDONALD, Sheron (Ed.). **A companion to museum studies**. Hoboken: Wiley-Blackwell, 2006.

BRASIL. Lei n.º 7.287 de 18 de dezembro de 1984. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, dez. 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7287.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

_____. Lei n.º 11.904 de 14 de janeiro de 2009. Institui o Estatuto de Museus e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, jan. 2009, p. 1-4. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2009/Lei/L11904.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

_____. Ministério da Cultura. **Política Nacional de Museus**. 2003. Disponível em: https://www.museus.gov.br/wp-content/uploads/2010/02/politica_nacional_museus_2.pdf. Acesso em: 17 out. 2021.

_____. Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações – CBO**. 2021. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2014/09/CBO-Livro-1.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRAZ, I. A. O que exatamente torna os museus de hoje tão diferentes, tão atraentes? **Revista Museus e estudos disciplinares – MIDAS**. Dossiê Temático. Museu, discurso e poder. n. 6, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/midas-952.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRISOLA, A. C; ROMEIRO, N. L. A competência crítica em informação como resistência: uma análise sobre o uso da informação na atualidade. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 14, n. 3, set./dez., 2018. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1054/1054> . Acesso em: 28 abr. 2020.

BRUCE, C. **Seven Faces of Information Literacy**. 1997. Disponível em: [file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/The Seven Faces of Information Literacy%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/The Seven Faces of Information Literacy%20(1).pdf) . Acesso em: 17 abr. 2020.

BRUNO, M. C. Museologia: algumas ideias para sua organização disciplinar. **Cadernos de Sociomuseologia**, n. 9, p. 9-33. 1996. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/291-1-922-1-10-20090613.pdf> . Acesso em: 26 jul. 2020.

_____. Museus e Museologia: os inevitáveis caminhos entrelaçados. **Cadernos de Sociomuseologia**, n. 25, p. 5-19. 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/419-Texto%20do%20artigo-1418-1-10-20090620.pdf> . Acesso em: 31 mar. 2020.

_____. **Debate sobre a conferência Museus e Patrimônio Universal.** In: ENCONTRO DO ICOM-BRASIL. 5., Recife, 2007. Entrevista concedida a Denise Cristina Stuart.

_____. Museologia: entre abandono e destino. **Museologia & Interdisciplinaridade**, [s. l.], v. 9, n. 17, p. 19-28, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/museologia/article/view/31590/26128>. Acesso em :16 abr 2021.

BRUNO, M. C; ARRUDA, B. C de.; FIGOLS, F. A. B. **Plano Museológico: diagnóstico institucional – Museu do Futebol: Linhas de ação.** Belo Horizonte: MF, [s. d.]. Disponível em: https://www.museudofutebol.org.br/media/files/MF_PLANO_VERSAOFINAL.pdf . Acesso em: 30 jun. 2020.

BUCKLAND, M. K. Information as thing. **Journal of the American Society for Information Science.** v. 42, n. 5, p. 351-360. 1991. Disponível em: <http://ppggoc.eci.ufmg.br/downloads/bibliografia/Buckland1991.pdf> . Acesso em: 31 mar. 2020.

CABELLEIRA, D. M. Comunidades de Prática – Conceitos e Reflexões para uma Estratégia de Gestão do Conhecimento. In.: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD. 23., Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ADI-B2953.pdf> . Acesso em: 29 abr. 2020.

CABRAL, M. Educação patrimonial X Educação museal? In: TOLENTINO, A. B. (Org.) **Educação Patrimonial: referências e práticas.** João Pessoa: IPHAN, 2012, p. 38-43. Disponível em: http://portal.iphan.gov.br/uploads/publicacao/EduPat_EducPatrimonial_ReflexoesEPraticas_ct1_m.pdf . Acesso em: 15 abr. 2020.

CADERNO de diretrizes museológicas 1. 2. ed. Brasília: Ministério da Cultura /Instituto do Patrimônio Histórico Artístico Nacional / Departamento de Museus e Centros Culturais, Belo Horizonte Secretaria de Estado da Cultura/ Superintendência de Museus, 2006. Disponível em: https://www.sisemsp.org.br/blog/wp-content/uploads/2015/04/Caderno_Diretrizes_I-Completo-1.pdf . Acesso em: 20 jul. 2020.

CALDEIRA, P. da T. Museus. In: CAMPELO, B. S; CALDEIRA, Paulo da Terra. (Orgs) **Introdução às fontes de informação.** 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2008. v. 1, Capítulo 7, p. 141-158.

CÂMARA, Inês Bittencourt da. Profissionais da informação em museu: Novas competências? (I). **Boletim ICOM Portugal.** V. 3, n. 12, junho, 2018. Disponível em: https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

CAMPELLO, B. A. Competência em informação na educação para o século XXI. In: CAMPELLO, B. A (Org.) **Biblioteca escolar**: temas para uma prática pedagógica. Belo Horizonte: Autêntica, 2002.

_____. **Letramento informacional no Brasil**: práticas educativas de bibliotecários em escolas do ensino básico. 2009. 208f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Desktop/Letramento_informacional_no_Brasil_praticas_educat%202009.pdf . Acesso em: 14 jul. 2020.

CÂNDIDO, M. M. Museus como espaço de interdisciplinaridade e o ofício do historiador. In.: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 25., Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: ANPUH, 2009. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548772004_0147613dc64bc3dbf8f46e7ca25c85f3.pdf . Acesso em: 06 jul. 2020.

_____. Diagnóstico museológico: estudos para uma metodologia. In.: SEMINÁRIO DE MUSEOLOGIA DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUÊS E ESPANHOLA. 1. Madrid. **Atas...**, Madrid, 2010 v. 3, pp. 124-132. Disponível em: <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/8629.pdf> . Acesso em: 16 jul. 2020.

_____. **Gestão de museus, diagnóstico museológico e planejamento**: um desafio contemporâneo. Porto Alegre: Medianiz, 2013.

_____. Os museus e sua atuação. In: CÂNDIDO, M. M. D. **Orientações para gestão e planejamento de museus**. Florianópolis: FCC, 2014. v. 3, capítulo 1, p. 17-24.

CAPURRO, R. Epistemologia e Ciência da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO – ENANCIB. 26., Belo Horizonte. **Anais...** Rio de Janeiro: ANCIB, 2003. Disponível em: http://www.capurro.de/enancib_p.htm . Acesso em 15 abr. 2020.

CAPURRO, R; HJORLAND, B. O conceito de informação. **Perspectiva em Ciência da Informação**, v. 12, n. 1, p. 148- 207, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v12n1/11.pdf> . Acesso em 15 abr. 2020.

CARBONE, P. P. *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 172 p.

CARREÑO, F. J. Z. **Curso de museología**. Madrid: Trea, 2004.

CARTA de Marília. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO: cenários e tendências. 2014. Disponível em: http://www.valentim.pro.br/GICIO/Textos/Carta_de_Marilia_Portugues_Final.pdf . Acesso em: 22 jul. 2020.

CARTER, J; MACIAS-VALADEZ, K. Changing Realities, Changing Practices: Museums, Training and Professional Development in Quebec. In: CARTER, J; MACIAS- VALADEZ, K. **Museum Internacional**. New York: ICOM/Blackwell. 2016, p. 43-58. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/muse.12101> . Acesso em: 01 abr. 2020.

CARVALHO, A.; MATOS, A.; PIZZARO, M. M. S. Competências para a transformação digital dos museus: o projeto Mu.Sa. **Midas**, v. 9, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/midas-1463%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/midas-1463%20(1).pdf). Acesso em: 02 abr. 2021.

CARVALHO, A.; MATOS, A. Os profissionais da informação em museu no mundo digital: contributos do projeto Mu.Sa. **Boletim do ICOM Portugal**, v. 3, n. 13, maio, 2019. Disponível em: <https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2019/06/icom13-vfinal.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2021.

CENDÓN, B. V. Bases de dados para negócios. In: PAIM, Ísis (Org.). **A gestão da informação e do conhecimento**. Belo Horizonte: ECI/UFMG, 2003

CHAGAS, M. D. D. Em busca do documento perdido: a problemática da construção teórica na área da documentação. **Cadernos de Sociomuseologia**, v. 2, n. 2, 1994. Disponível em: <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/issue/view/19>. Acesso em: 27 set. 2021.

CHOO, C. W. A organização do conhecimento: como as empresas usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões / Chum Wei Choo; tradução Eliana Rocha. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003. Disponível em: <https://lucianabicalho.files.wordpress.com/2013/09/choo-chun-wei-a-organizac3a7c3a3o-do-conhecimento.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2022.

COMÊNIO, J. A. **Pampaedia**: educação universal. Casa do Castelo: Coimbra, 1971.

CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, S. L da. Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. In.: CONGRESSO DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PRODUTO – CBGDP, 8., Porto Alegre. **Anais**. Porto Alegre, 2011, p. 1-12. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cbgdp2011/downloads/9149.pdf> . Acesso em: 08 abr. 2020.

CORRÊA, E. C. D; CASTRO JÚNIOR, O. V de. Perspectivas sobre competência em informação: diálogos possíveis. In: **Ci.Inf.**, Brasília, v. 47 n. 2, p.35-51, maio/ago. 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/4156-Texto%20do%20artigo-12993-1-10-20180926%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/4156-Texto%20do%20artigo-12993-1-10-20180926%20(1).pdf). Acesso em: 23 jul. 2020.

CONSELL INTERNACIONAL DES MUSÉES – ICOM FRANCE. **Qu'est-ce qu'être, aujourd'hui, un professionnel de musée en Europe?**. 2018. Disponível em: <https://www.icom-musees.fr/sites/default/files/2019-02/Qu%27est-ce%20qu%27e%CC%82tre%20aujourd%27hui.pdf>. Acesso em: 07 abr 2021.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed: Bookman, 2010. 296 p.

_____. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014. 341 p.

COSTA, H. H. F. G da. **Museus fazem bem à saúde? Uma tese sobre museu e saúde na sociedade do século XXI**. **Museologia & Interdisciplinaridade**, v. 9, n.17, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/museologia/article/view/29475/26140>. Acesso em: 03 nov. 2021.

CUNHA, M. B da; CAVALCANTI, C. R. **Dicionário de Biblioteconomia e Arquivologia**. Brasília: Brinquet de Lemos, 2008. 451 p.

CURY, M. X. **Museologia, novas tendências**. In: GRANATO, Marcus; SANTOS, Claudia Penha dos; LOUREIRO, Lucia N. M. (Orgs.). **Museu e museologia: interfaces e perspectivas**. Rio de Janeiro: MAST Colloquia, 2009. v. 11. p. 27-39, 2009.

DA ROSA, C. A da C; JACOBI, V; COLTRE, S. M. **O clima organizacional no setor de produção: um estudo em uma empresa de confecções esportivas**. In: PEREIRA, Adriani; COLTRE, Sandra Maria. (Orgs.). **Gestão de pessoas: produções científicas**. Toledo: Fasul, 2015, v. 3.

DE LUCCA, D. M. **Princípios para o desenvolvimento da competência em informação do idoso sob o foco da dimensão política**. 2019. 423 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/206334/PCIN0205-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 19 fev. 2021.

DECLARAÇÃO de Alexandria sobre alfabetização informacional e a aprendizagem ao longo da vida: Faróis para a Sociedade da Informação, 2005. Disponível em: <http://archive.ifla.org/III/wsis/BeaconInfSoc-es.html> . Acesso em: 23 jul. 2020.

DECLARAÇÃO de Havana sobre 15 ações de Competência em Informação/ALFIN. 2012. Disponível em: <http://www.ifla.org/files/assets/informationliteracy/publications/Declaration/Compet.Declara-de-Havana.2012.Portu-Brasil.pdf> . Acesso em: 23 jul. 2020.

DECLARAÇÃO de Lima. Oficina de alfabetização informacional: formação de formadores. 2009. Disponível em: <http://taller.pucp.edu.pe/alfabetizacion/#declaracion>. Acesso em: 02 nov. 2021.

DECLARAÇÃO de Maceió sobre competência em informação, 2011. Disponível em: <http://www.alfared.org/sites/www.alfared.org/files/DECLARA%C3%87%C3%83O%20DE%20MACEI%C3%93%20SOBRE%20AS%20COMPET%C3%8ANCIA%20EM>

[%20INFORMA%C3%87%C3%83O.pdf](#) . Acesso em: 13 jul. 2020.

DECLARAÇÃO de Praga. Rumo à uma sociedade alfabetizada em informação. 2003. Disponível em: http://sole.com/plec/archivos/Docs_Bibliografias/Declaraci_Praga_castellano.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

DECLARAÇÃO de Santiago do Chile. **Declaração da Mesa de Santiago do Chile**. 1972.

DECLARAÇÃO de Quebec. **Princípios de base de uma Nova Museologia**. Sidney, 1984. DEL MASSA, H. C. O.; DAMIAN, I. P. M., VALENTIM, M. L. P. Competência em Informação no apoio à gestão do conhecimento. **Inf. & Soc.** João Pessoa. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/32569/19708>. Acesso em: 28 jan. 2020.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez, 2001. 274 p

_____. **Educação: um tesouro a descobrir**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2008. 290 p.

DEVALLÉES, A; MAIRESSE, F. Educação. In: ANDRÉ DESVALLÉES; FRANÇOIS MAIRESSE (Eds.). **Conceitos-chave de museologia**. Nova York: ICOM, 2013.

DIB, S. F.; SILVA da, N. C. Competências em unidades de informação: metodologia para o desenvolvimento de equipes. **Perspectiva em Ciência da Informação**. Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 17-29, maio/ago. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pci/v14n2/v14n2a03.pdf> . Acesso em: 10 nov. 2020.

DONATO, H; DONATO, M. Etapas na condução de uma Revisão Sistemática. **Revista Científica da Ordem dos Médicos**, v. 32, n. 3, março, p. 227-235, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/11923-43352-2-PB.pdf> . Acesso em: 03 abr. 2020.

DUDLEY, S. Museums and things. In: PERCE, S. M. (Org.) **The thing about museums objects and experience: representation and contestation**. New York, 2012.

DUDZIAK, E. A. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 23-35, jan./abr. 2003. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/index.php/article/download/8194>. Acesso em: 16 nov. 2019.

_____. Faróis da sociedade da informação: uma análise crítica sobre a situação da competência em informação no Brasil. **Informação & Sociedade: Estudos**, v. 18, n. 2, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/1704>. Acesso em: 11 nov. 2019.

_____. Políticas de competência em informação: leitura sobre os primórdios e a visão dos pioneiros da information literacy. In: ALVES, R. M. M.; CORRÊA, E. C. D.; LUCAS, E. R. de O. (Org.). **Competência em informação: políticas públicas, teoria e prática**. Salvador: EDUFRA, 2016. p. 19-50. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/22598>. Acesso em: 17 jun. 2021.

DUDZIAK, E. A.; FERREIRA, S. M. S. P.; FERRARI, A. C. Competência em informação e midiática: uma revisão dos principais marcos políticos expressos por declarações e documentos. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**. São Paulo, v. 13, n. especial, p. 213-253, jan./jul. 2017. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/675/577>. Acesso em: 10 nov. 2019.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Atlas. 2008

ECO, U. **Como se faz uma tese**. 26. ed. São Paulo: Perspectiva, 2016. 136 p.

FARIAS, G. B de. *et al.* 20 anos de pesquisa sobre Information Literacy no Brasil: análise temática das teses e dissertações do Catálogo da CAPES. **RICI: R.lbero-amer. Ci. Inf.**, Brasília, v. 14, n. 1, p. 289-301, jan./abr. de 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/view/35349/28757>. Acesso em: 01 nov. 2021.

FARIAS, C. M.; VITORINO, E. V. Competência em informação e dimensões da competência do bibliotecário no contexto escolar. **Perspectiva em Ciência da Informação**, v. 14, n. 2, p. 2-16, maio/ago., 2009. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/699/575>. Acesso em: 02 ago. 2021.

FARIAS, G. B de.; SALES, O. M. M. A concepção do conhecimento e o desenvolvimento da competência em informação por meio da aprendizagem significativa. **Docencia e innovación**, p. 1-10. Disponível em: <https://docplayer.com.br/111724489-Docencia-e-innovacion.html>. Acesso em: 8 nov. 2021.

FERES, G. G. Competência em Informação: Interface entre as Redes de Conhecimento, Criatividade e Inovação. In: BELLUZZO, R. C. B; FERES, G. G; VALENTIM, L. P. **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação**. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 215-248.

FERNADES, F. R. *et al.* Comunidade de prática: uma revisão bibliográfica sistemática sobre casos de aplicação organizacional. **ATOZ – Novas práticas em informação e conhecimento**. v.5, n. 1, p. 44-52. 2016

FERNANDEZ, L. A. **Museologia y museografia**. 3 ed. Barcelona: Del Serbal, 2006, p. 17-40.

FERREIRA, R da S. A sociedade da informação no Brasil: um ensaio sobre os desafios do Estado. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 36-41, jan./abr. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ci/v32n1/15971.pdf> . Acesso em: 31 jul. 2020.

FIGURELLI, G. R. Articulações entre educação e museologia e suas contribuições para o desenvolvimento do ser humano. **Revista Eletrônica do Programa de Pós-Graduação Em Museologia e Patrimônio**, v. 4, p. 111-130, 2011. Disponível em: <http://revistamuseologiae.patrimonio.mast.br/index.php/ppgpmus/article/view/208/169>. Acesso em: 25 jan. 2020.

_____. O público interno dos museus: reflexões sobre os funcionários de museus enquanto público-alvo das ações educativas museológicas. In: **Cadernos de Sociomuseologia**. Lisboa: SocioMuseology - Universidade Lusófona, 2013a. Disponível em: <file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/4521-Texto%20do%20artigo-14942-1-10-20140624.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.

_____. **Desenvolvimento do público interno**: uma proposta de metodologia para um programa educativo direcionado aos funcionários de museu, 2013b. 217 f. Tese – (Doutorado em Humanidade e Tecnologias) – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Faculdade de Ciências sociais, Educação e Administração Departamento de Museologia. Lisboa, 2013b. Disponível em: http://www.museologia-portugal.net/files/upload/doutoramentos/figurelli_tese_juri_final.pdf . Acesso em: 27 abr. 2020.

FILIPPE, Graça. Breves Reflexões sobre o Ensino e a Formação em Museologia, o Papel da Museologia no Trabalho de Museu e os Novos Profissionais de Museu. **Boletim ICOM Portugal**. v., n. 12, junho, 2018. Disponível em: https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf. Acesso em 28 de março de 2021.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Em busca da competência**. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, M. T. L. *et al.* **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. Disponível em: https://kupdf.net/download/as-pessoas-na-organizacao-maria-t-Ifleury_5af74b7ee2b6f57b7d48a7bb_pdf . Acesso em: 08 abr. 2020.

FONSECA, J. S da; MARTINS, G de A. **Curso de Estatística**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993. 317 p.

FRANCO, M. I. M. Museus: agentes de inovação e transformação. In: **Cadernos de Sociomuseologia**. v. 57, p. 13-27, 2019, Disponível em: [file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/6620-49-19732-1-10-20190120%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/6620-49-19732-1-10-20190120%20(1).pdf) . Acesso em: 25 fev. 2019.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

_____. **A importância do ato de ler:** em três artigos que se completam. São Paulo: Autores Associados: Cortez, 1989.

_____. Pedagogia da autonomia: **saberes necessários à prática educativa.** São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, G. H. Ciência da informação: temática, histórias e fundamentos. **Perspectiva em Ciência da informação.** Belo Horizonte, v.11 n.1, p. 6-19, jan./abr. 2006. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/442/253> . Acesso em: 28 jul. 2020.

FRITZ, J. M. H. **Professional Civility:** Communicative Virtue at Work. New York: Peter Lang, 2013. 273 p.

GABRIELE, M. C. F. L. Sociomuseologia. Uma reflexão sobre a relação museus e sociedade. **Expressa Extensão.** 2014, p. 43-53. Disponível em: [file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/4950-14320-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/4950-14320-1-PB%20(1).pdf) . Acesso em: 17 jul. 2020.

GARCIA, B. What We Do Best Making the Case for the Museum Learning in its Own Right. **Journal of Museum Education,** v. 37, n. 2, Summer, p. 47-56. 2012. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10598650.2012.11510730> . Acesso em: 01 abr. 2020.

GARCIA, C. L. S. *et al.*, Referenciais para Ações Educativas no Projeto "Aprenda e Empreenda" com Base no Desenvolvimento de Competência em Informação. In: BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges; VALENTIM, Marta Lúcia (Eds.), **Competência em Informação: Interface entre as Redes de Conhecimento, Criatividade e Inovação.** Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 307-350

GASQUE, K. C. G. D.; COSTA, S. M. de S. Comportamento dos professores da educação básica na busca da informação para formação continuada. **Ciência da Informação,** Brasília, v. 32, n. 3, p. 54-61, set./dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v32/n3/19024.pdf>. Acesso em: 22 out. 2021.

GAZZOLA, S. B. *et al.* Aplicabilidade da Competência em informação nas análises de indicadores institucionais como subsídios para a tomada de decisão: uma análise de equipe gestora da Etec Antônio Devisate. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação,** São Paulo, v. 16, p.1-26, 2020. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1376/1214>. Acesso em: 21 jun. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 230 p.

GOMES, H. F. Mediação da informação como contributo da Ciência da informação ao desenvolvimento do protagonismo social. MOREIRA, Luciana de Albuquerque; SOUZA, Jacqueline Aparecida de; TANUS, Gabrielle Francinne de Souza Carvalho (Org.)

Informação na sociedade contemporânea. Florianópolis: Rocha, 2020, p. 195-211. Disponível em: <http://eprints.rclis.org/41868/1/Cap.%20Foucault%20e%20Bourdieu.%20Informa%C3%A7%C3%A3o%20na%20Sociedade%20Contempor%C3%A2nea..pdf>. Acesso em: 02 nov. 2019.

GOMES, M. A; DUMONT, L. M. M. A noção de competência em informação e a de sociologia da educação e do trabalho: embate epistemológico. **InCID: R. Ci. Inf. e Doc.**, Ribeirão Preto, v. 6, n. a, p. 84-105, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/CI/C3/A1udia/Downloads/89929-Texto%20do%20artigo-184991-2-10-20151002.pdf> . Acesso em: 17 abr. 2020.

GOMES, I.; CAZELLI, S. Formação de mediadores em museu de ciência: saberes e práticas. Ensino, Pesquisa, Educação, Ciência - **Epub**, Belo Horizonte, v. 18, n. 1, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/epec/v18n1/1983-2117-epec-2016180102.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2019.

GOUVEIA JUNIOR, M. O novo museu e a sociedade da informação. **Perspectiva em Ciência da Informação**, v.19, n. 4, out./dez. 2014, p. 81-93. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v19n4/a06v19n4.pdf> . Acesso em: 25 fev. 2019.

GRIFFITH, B. C. Ed. Key paper in information science. New York: Knowledge Industry Publ. 1980, citado por CAPURRO, R. Epistemologia e Ciência da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO Enancib. 2003. 20., Belo Horizonte **Anais...**: Rio de Janeiro: ANCIB. Disponível em: http://www.capurro.de/enancib_p.htm . Acesso em: 15 abr. 2020.

GROPP, B. M.C. **Uma abordagem etnográfica em comunidades de prática.** 137 f. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/990/1/Dissertacao%20Beatrice%20M%20Carola%20Gropp.pdf> . Acesso em: 30 abr. 2020.

GUARNIERI, W. R. **Conceito de cultura e sua inter-relação com o patrimônio cultural e a preservação.** 1990.

GUIMARÃES, T. B. C; GONÇALVES, L. C; VALE, G. M. V. De comunidade de prática a rede de práticas: um estudo da evolução de uma comunidade startups da cidade de Belo Horizonte. In: **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 4, Rio de Janeiro, out. /dez. 2018, p. 762-773. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n4/pt_1679-3951-cebape-16-04-761.pdf . Acesso em: 16 jul. 2020.

HARRIS, B. R. Communities as Necessity in Information Literacy Development: Challenging the Standards. **The Journal Of Academic Librarianship.** 2008, v. 34, n. 3, p. 248-255. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/222287505_Communities_as_Necessity_in_Information_Literacy_Development_Challenging_the_Standards . Acesso em: 31 jul. 2020.

HIDALGO, G; KLEIN, A. Comunidades de prática como meio de desenvolvimento profissional de grupos em situação de vulnerabilidade social1. **REAd**, Porto Alegre, v. 23, n. especial. 2017, p. 93-125. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/read/v23nspe/1413-2311-read-23-spe-93.pdf> . Acesso em: 02 maio 2020.

HILSDORF, C. **Você sabe o que competência?** 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/voce-sabe-o-que-e-competencia> . Acesso em: 08 abr. 2020.

HOMEM, P. M. Entrevista concedida ao Boletim ICOM Portugal. **Boletim ICOM Portugal**, Série III, jun. 2018. Disponível em: https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf. Acesso em: 05 abr. 2021.

HORTON JUNIOR, W. **Overview of information literacy resources worldwide**. Paris: UNESCO, 2013. Disponível em: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/news/overview_info_lit_resources.pdf. Acesso em: 08 ago. 2020.

_____. Towards strengthening the global information literacy infrastructure. In: ALVES, R. M. M.; CORRÊA, E. C. D.; LUCAS, E. R. de O. (Org.). **Competência em informação: políticas públicas, teoria e prática**. Salvador: EDUFRA, 2016. p. 113-124. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/22598>. Acesso em: 17 jun. 2021.

HOWARD, K. *et al.* Passion trumps pay: a study of the future skills requirements of information professionals in galleries, libraries, archives and museums in Australia. In: HOWARD *et al.* **Information Research**. v. 21, n. 2, jun. 2016. Disponível em: <http://informationr.net/ir/21-2/paper714.html#.XoTqp-pKjIU> . Acesso em: 01 abr. 2020.

HOY, M. Relationships, trust and learning: experiences of emerging professionals working in collecting institutions. In: **Published online: Springer Science+Business Media B.V.** 2011. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10502-011-9158-x> . Acesso em: 01 abr. 2021.

HUVILA, I. How a Museum Knows? Structures, Work Roles, and Infrastructures of Information Work. **Journal Of The American Society For Information Science And Technology**, v. 64, n. 7: 2013, p. 1375–1387. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/asi.22852> . Acesso em: 01 abr. 2020.

INCONTRI, D.; BIGHETO, A. C. **Filosofia: construindo o pensar**. São Paulo: Escala Educacional, 2008.

INSTITUTE OF MUSEUM AND LIBRARY SERVICE. **Museums, libraries and 21st Century Skills**. Washington, 2009. Disponível em: <https://www.imls.gov/assets/1/AssetManager/21stCenturySkills.pdf> . Acesso em: 07 jul. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS. **Museus em números.**, 2011, v. 2., 720 p. Disponível em: https://www.museus.gov.br/wp-content/uploads/2011/11/Museus_em_Numeros_Volume_2A.pdf . Acesso em: 01 out. 2020.

_____. **Subsídios para a elaboração de planos museológicos.** 2016. Disponível em: <https://www.museus.gov.br/wp-content/uploads/2017/06/Subs%C3%ADdios-para-a-elabora%C3%A7%C3%A3o-de-planos-museol%C3%B3gicos.pdf> . Acesso em 03 de abril de 2020.

_____. **Recomendações referente à proteção e promoção dos museus e coleções, sua diversidade e seu papel na sociedade.** Rio de Janeiro: UNESCO, 2017a, 12 p.

_____. **Museusbr. Mapas Culturais.** 2017b. Disponível em: [http://museus.cultura.gov.br/busca/###\(global:\(enabled:\(space:!\)filterEntity:space\),space:\(keyword:"\)\)](http://museus.cultura.gov.br/busca/###(global:(enabled:(space:!)filterEntity:space),space:(keyword:) . Acesso em: 16 out. 2020.

_____. **Plano De Integridade do Instituto Brasileiro de Museus.** Brasília: Ministério do Turismo. 2019. Disponível em: https://www.museus.gov.br/wp-content/uploads/2020/07/Plano_de_Integridade_lbram_V_17.12.19_.pdf . Acesso em: 28 jul. 2020.

_____. **Sobre o órgão.** 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/museus/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/sobre-o-orgao>. Acesso em: 14 out. 2021.

INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS. **Statutes.** 2017. Disponível em: https://icom.museum/wp-content/uploads/2018/07/2017_ICOM_Statutes_EN.pdf. Acesso em: 16 set. 2021.

_____. **Sobre a proposta de nova definição de museu.** 2019. Disponível em: <http://icom-portugal.org/2019/09/10/sobre-a-proposta-da-nova-definicao-de-museu/> . Acesso em: 04 maio 2020.

_____. **Código de Ética do ICOM para Museus.** 2006. Disponível em: http://www.mp.usp.br/sites/default/files/arquivosanexos/codigo_de_etica_do_icom.pdf. Acesso em: 12 out. 2019.

IVIC, I. **Semionovich Vygotsky.** Recife: Fundação Joaquim Nabuco/Massangana, 2010.

JENSEN, S. K. What a curator needs to know – the development of professional museum work and the skills required in Danish museums. **Museum Management And Curatorship.** 2019, v. 34, n. 5, p. 468-485. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09647775.2019.1641832> . Acesso em: 01 abr. 2020.

JOSEPH, G. L. Desafios da gestão de museus. **Cultura e Mercado**. Entrevista concedida à Mônica Herculano. 15 ago. 2014.

JULIÃO, L. Pesquisa Histórica no Museu. In: **Caderno De Diretrizes Museológicas 1**. Brasília: Ministério da Cultura / Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional / Departamento de museus e centros culturais, Belo Horizonte: Secretaria de Cultura / Superintendência de Museus, 2006. p. 17-30.

KITCHENHAM, B. Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering. In: **Source: Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in SE**, Kitchenham et al., 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4108896/mod_resource/content/2/slrPCS5012_highlighted.pdf . Acesso em: 08 abr. 2020.

KUHLTHAU, C. C. **Information Skills for an information society**: a review of research. An ERIC Information Analysis Product. Nova York: ERIC Clearinghouse on information Resources, 1987. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED297740.pdf> . Acesso em: 24 abr. 2020.

LAU, J. **Diretrizes sobre desenvolvimento de habilidades em informação para a aprendizagem permanente**. México: IFLA/Universidade Veracruzana/DGB/USBI VER, 2007. Disponível em: <https://www.ifla.org/files/assets/information-literacy/publications/ifla-guidelines-pt.pdf> . Acesso em: 23 abr. 2020.

LAVE, J; WENGER, E. **Situated learning: Legitimate peripheral participation**. Cambridge University Press. UK. 1991. 139 p.

LE BOTERF, G. De la compétence – essai sur un attracteur étrange. In: **Les éditions d'organisations**. Paris: Quatrième Tirage, 1995, citado por FLEURY, M. T. L., FLEURY, A. Construindo o conceito de competência: **RAC: Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. esp., p. 183-196, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010 . Acesso em: 07 abr. 2020.

_____. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: ARTMED, 2003.

LE COADIC, YVES-FRANÇOIS. **A ciência da informação**. 2. ed. rev. e atual. – Brasília: Brinquet de Lemos, 2004. 125 p.

LE GOFF, J. **História e memória**. Campinas: UNICAMP, 1990. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/Hist%C3%B3ria-e-Mem%C3%B3ria.pdf>. Acesso em: 27 set. 2021.

LEXIM, J. C.; BRÍGIDO, R. (org.). **Certificação de competências profissionais**: Glossário de Termos Técnicos. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002.36 p. Disponível

em: http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_221528/lang..pt/index.htm. Acesso em 10 out. 2020

LIMA, E. B., *et al.* Profissional da informação: conceitos, competências e mercado de trabalho. Lima et al. In: **Anais do Enancib**. 2017. Marília, 2017, s/p. Disponível em: http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/XVIII_ENANCIB/ENANCIB/paper/viewFile/504/562. Acesso em: 07 abr. 2020.

LIMA, S. F de; *et al.* Os caminhos para a preservação, disseminação e acesso de informações na era digital. In: SEMINÁRIO SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO EM MUSEUS. 2014

LIMA, D. F.; COSTA, I. F. R. Ciência da Informação e a Museologia: estudo teórico de termos e conceitos em diferentes contextos – subsídios à linguagem documentária. In.: **Anais ACINFORM**, 7., 2007. Disponível em: <http://www.cinform-antiores.ufba.br/7cinform/CadernoDeResumos.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2021.

LIMA, R. G. G. R. de; KOPTCKE, L. S. A relação entre Ciência da Informação, curadoria de exposições e educação em museus: uma reflexão. In: **Revista Museologia & Patrimônio**. v.1. n. 1. 2018. p. 218-234. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/678-3043-1-PB.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

LOIOLA, E; NERIS, J; LEOPOLDINO, C. Aprendizagem organizacional. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 77-83.

LONGO, R. A importância do conhecimento e do profissional da informação para a estratégia corporativa num contexto de complexidade. In: SOUTO, Leonardo Fernandes (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento: práticas e reflexões**. 2014. v. 1, p. 153-172.

LOUREIRO, J. M. M. A Documentação e suas diversas abordagens: esboço acerca da unidade museológica. In: GRANATO Marcus, Claudia; PENHA dos Santo, LOUREIRO, Maria Lucia N. M. (Orgs). **Museu de Astronomia e Ciências Afins**. Rio de Janeiro: MAST, 2008a.

LOUREIRO, M.L de N. M. A documentação museológica entre a arte e ciência. In: GRANATO, Marcus; PENHA, Claudia dos Santos, LOUREIRO, Maria Lucia N. M. (Orgs). **Museu de Astronomia e Ciências Afins**. Rio de Janeiro: MAST, 2008b.

MACEDO, L. de. Competências e habilidades: elementos para uma reflexão pedagógica. In: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM): fundamentação teórico-metodológica**. Brasília, DF. 2005, p. 13-28. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2505.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

MANCINO, S. The Museum Profession: Protecting and Promoting Professional Commitments. SUSAN MANCINO. 2016. **Curator The Museum Journal**. v. 59, n. 2, April 2016. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/cura.12154> . Acesso em: 01 abr. 2020.

MANIFESTO de Florianópolis sobre a competência em informação e as populações vulneráveis e minoria, 2013. Disponível em: <http://repertorium.marilia.unesp.br:8180/bitstream/handle/123456789/231/Manifesto%20Florian%C3%B3polis%20%20Compet%C3%A2ncia%20em%20Informa%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=1> . Acesso em: 21 jul. 2020.

MARANDINO, M. **Educação em museus: a mediação em foco**. São Paulo: FEUSP, 2008. 36 p.

MARCHIORI, P. Z. Gestão da informação: fundamentos, componentes e desafios contemporâneos. In: SOUTO, Leonardo Fernandes (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento: práticas e reflexões**. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 1, p. 27-46.

MARCIAL, E. Os desafios do profissional de inteligência: uma atividade em evolução. In.: STAREC, Cláudio (Ed.). **Gestão da informação, inovação e inteligência competitiva: como transformar a informação em vantagem competitiva nas organizações**. São Paulo: Saraiva. 2017.

MARCONI, M. de A., LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 347 p.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 352 p.

MARINGELLI (Org.). **Inacoteca do Estado de São Paulo**. São Paulo,. 2014.

MARQUES, M; SIMEÃO, E. M. Alfabetização em informação como eixo do Modelo de ação comunicativa para redes sociais em ambientes digitais. In: In.: BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges; VALENTIM, Marta Lúcia (Eds.). **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação**. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 2-70

MARQUETIS, E. M. Competência em informação: identificação das competências do bibliotecário enquanto gestor da informação sob a ótica do usuário. In: SOUTO, Leonardo Fernandes (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento: práticas e reflexões**. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 1, p. 89-116.

MARTINS, M. C. Mediação. In: INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS. **Caderno da política nacional de educação museal**. Brasília, DF: IBRAM, 2018, p. 84-88.

MARTY, P. F. Finding the skills for tomorrow: information literacy and museum information professionals. In: **Museum management and curatorship** 21. 2006a, p. 317-335. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09647770600702104> . Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. The changing nature of information work in museums. In: **Journal of The American Society for information Science and Technology**, v. 58, n.1, p.97-107. 2006b Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/asi.20443> . Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. Museum professionals and the relevance of LIS expertise. In: **Library & Information Science Research** 29, p. 252–276. 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/222816873_Museum_professionals_and_the_relevance_of_LIS_expertise . Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. Unintended Consequences: Unlimited Access, Invisible Work and the Future of the Information Profession in Cultural Heritage Organizations. **Bulletin of the American Society for Information Science and Technology**, v. 38, n. 3, p. 27-31. 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/227839694_Unintended_consequences_Unlimited_access_invisible_work_and_the_future_of_the_information_profession_in_cultural_heritage_organizations . Acesso em: 01 abr. 2020.

MARTY, P. F; SOREN, B. J; ARMSTRONG, J. Building community among museum information professionals: a case study of the Museum Computer Network. **Museum Management and Curatorship**, v. 28, n. 4, 2013. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09647775.2013.831249> . Acesso em: 01 abr. 2020.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 303 p.

MASON, T. **Gestão museológica: desafios e práticas**. São Paulo: EDUSP, 2004.

MATA, L. M de.; GRIGOLETO, M. C.; LOUSADA, M. Dimensões da Competência em informação: reflexões frente aos movimentos de infodemia e desinformação na pandemia da Covid-19. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, dezembro, 2020. Disponível em: <http://revista.ibict.br/liinc/article/view/5340/5116>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MATOS, I. A. P de. Educação museal: o caráter pedagógico do museu na construção do conhecimento. **Brazilian Geographical Journal: Geosciences And Humanities Research Medium**, Ituiutaba, v. 5, n. 1, p. 93-104, jan./jun. 2014. Disponível em: [file:///C:/Users/CI/C3%A1udia/Downloads/23630-Texto%20do%20artigo-97525-1-10-20140225%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/CI/C3%A1udia/Downloads/23630-Texto%20do%20artigo-97525-1-10-20140225%20(3).pdf) . Acesso em: 15 abr. 2020.

MEDINA, S. Comunicar em Museus, das Ferramentas às Competências. Projecto Mu.SA – Museum Sector Alliance. **Boletim ICOM Portugal**. Série III, n. 12, junho, 2018. Disponível

em: https://icom-portugal.org/wpcontent/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_1_2_Jun_2018_s.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

MENESES, U. T. B de. A problemática da identidade cultural nos museus: de objetivo (de ação) a objeto de conhecimento. **Anais do Museu Paulista**, Nova Série, n.1, 1993, p. 207-309. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/anaismp/article/view/5282/6812>. Acesso em: 17 jul. 2020.

_____. Do teatro da memória ao laboratório da História: a exposição museológica e o conhecimento histórico. **Anais do Museu Paulista**, São Paulo, v. 2, p.9-42 jan./dez. 1994. Disponível em: https://www.scielo.br/j/anaismp/a/cjxGJjR_FfbKxLBfGyF_FMwVC/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 27 set. 2021.

MENEZES, P. L.; VITORINO, E. V. A Competência em informação fundamentada na dimensão ética. **Em Questão – Revista da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da UFRGS**, v. 20, n. 2, Jul./Dez. 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/46044/32151>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.236 de dezembro de 2009. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 5 de dezembro. p. 1.

_____. **Secretaria de Estado de Cultura e Turismo – SECULT MG**. 2021. Disponível em: <https://www.secult.mg.gov.br/>. Acesso em: 12 maio 2021.

MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 33, n. 2, 2004, p. 112-122. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Desktop/Identificando%20compet%C3%A2ncias%20informacionais%20MIRANDA%202004.pdf> . Acesso em: 02 maio 2020.

_____. Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 35, n. 3, 2006, p. 99-114, set./dez. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v35n3/v35n3a10.pdf> . Acesso em: 14 abr. 2020.

_____. Aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências informacionais. In: TARAPANOFF, K. (Org.) **Aprendizado organizacional: contexto e propostas**. Curitiba, 2011, v. 2, p. 243-285.

MONTEIRO, N. A, VALENTIM, M. L. P. Necessidades informacionais e a aprendizagem no ciclo de vida de um projeto. In: **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, v.5, n. 2, p. 53-66, jan/jun. 2008. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Necessidades-informacionais-e-aprendizagem-no-ciclo-Monteiro-Valentim/bfb50469ecfc29914b012f9431e1728fe2ec7dcb> . Acesso em: 02 abr. 2020.

MONTEIRO, C. A. B; ALMEIDA JÚNIOR, O. F. O intelectual orgânico como mediador da inf. algumas considerações acerca de uma diálogo possível. **InCID: R. Ci. Inf. e Doc.**, Ribeirão

Preto, v. 8, n.2, p. 92-105, set. 2017/fev. 2018. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/incid/article/view/131637/133617> . Acesso em: 02 abr. 2020.

MONTESSORI, M. **Kinder Sind Anders**. Stuttgart, 1952.

MORAES, S de S.; SILVA, T. T da.; DAMIAN, I. P. M. Competência em informação no contexto das organizações: benefícios, requisitos e conexões. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 17, n. especial. 2021, p. 1-16. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1635/1284>. Acesso em: 01 out. 2021.

MORRIS, M. Reiventing Museum Carreers. In: **American Alliance Of Museums**. 2019. Disponível em: <https://www.aam-us.org/2019/11/18/reinventing-museum-careers/> . Acesso em: 25 jan. 2020.

MOUTINHO, M. C. O ensino da Museologia no Contexto da Mudança social na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. In: **Revista de Museologia, Asociación Española de Museólogos**, 2001. Madrid. Disponível em: https://www.academia.edu/27176078/O_ENSINO_DA_MUSEOLOGIA_NO_CONTEXTO_DA_MUDAN%C3%87A_SOCIAL_NA_UNIVERSIDADE_LUS%C3%93FONA_DE_HUMANIDADES_E_TECNOLOGIAS . Acesso em: 17 jul. 2020.

_____. Definição Evolutiva de Sociomuseologia: proposta de reflexão. In: **Cadernos do CEOM**, v. 27, n. 41, 2007. Disponível em: [file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/2617-9123-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/2617-9123-1-PB%20(1).pdf) . Acesso em: 17 jul. 2020.

MUNARI, A. **Jean Piaget / Alberto Munari**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco/ Massangana, 2010

MUSEUM SECTOR ALLIANCE – Mu.Sa. **Comissão Europeia**. 2017. Disponível em: <http://www.project-musa.eu/pt/>. Acesso em: 18 abr. 2021.

NASCIMENTO JÚNIOR, J do. Museus como agentes de mudança social e desenvolvimento. **Revista Brasileira de Museu e Museologia**, n. 4, p. 148-161, 2009. Disponível em: <https://www.museus.gov.br/wp-content/uploads/2019/07/Musas4.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2020.

NASCIMENTO, L. dos S; PERROTI, E. Informação e educação: um estudo do relatório “the information service environment: relationships and priorities”, de Paul Zurkowski. In: **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 13, n. esp., p. 36-40, set. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/751-2535-1-PB.pdf> . Acesso em: 01 jul. 2020.

NERY, O. S. *et al.* Segunda casa, segunda vida: a biografia dos objetos de museus. **Revista Eletrônica Ventilando Acervos**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 111-135, nov. 2020. Disponível

em: http://guaiaca.ufpel.edu.br/bitstream/prefix/6885/1/SEGUNDA_CASA_SEGUNDA_VIDA.pdf. Acesso em: 27 set. 2021.

NEVES, R de A.; DAMIANI, M. F. Vygotsky e as teorias da aprendizagem. **UNlrevista**. v. 1, n. 2, abril, 2006. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/3453/Vygotsky%20e%20as%20teorias%20da%20aprendizagem.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 set. 2021.

OLIVEIRA, M. K de. **Vygotsky: aprendizado e desenvolvimento um processo sócio-histórico**. São Paulo: Scipione, 1997.

OLIVEIRA, A. M de. B; GOTTSCHALL, A; SILVA, F. M. **Metodologia de pesquisa em nutrição: embasamento para a condução de estudos e para a prática clínica**. Rio de Janeiro: Rubio, 2017. 224 p.

OLIVEIRA, D.S.; OLIVEIRA, N.R.C. Competência em Informação: mapeamento do uso de fontes de informação por discentes da área da saúde. **Transinformação**, v.31, 2019, p. 1-11, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tinf/v31/0103-3786-tinf-31-e170074.pdf> . Acesso em: 04 abr. 2020.

OLIVEIRA, A. P.; VITORINO, E. V. A dimensão técnica da competência em informação. In: VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA Djuli Machado (Orgs.). **As dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política**. 2020, p. 71-126. Disponível em: https://issuu.com/edufro/docs/as_dimensoes_da_competencia_em_informacao. Acesso em: 14 out. 2021.

ORELO, E. R. M; VITORINO, E. V. Competência em informação: um olhar para a dimensão estética. In: **Perspectiva em Ciência da Informação**, v. 17, n. 4, p. 41-56, out./dez. 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/1614-5533-1-PB.pdf> . Acesso em: 18 abr. 2020.

_____. A dimensão estética da competência em informação. VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA Djuli Machado de (Orgs.). **As dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política**. 2020, p.127-147. Disponível em: https://issuu.com/edufro/docs/as_dimensoes_da_competencia_em_informacao. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. Comunicação e informação. **Information Literacy**. 2006. Disponível em: <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/access-to-knowledge/information-literacy/> . Acesso em: 23 jul. 2020.

_____. **Marco de avaliação global da alfabetização midiática e informacional: disposição e competências do país: resumo executivo**. Genebra, 2016. Disponível em: <https://nic.br/media/docs/publicacoes/8/246398POR.pdf> . Acesso em: 23 jul. 2020.

OTTONICAR, S. L. C. **Competência em informação como buscar, avaliar e usar a informação para atingir a competitividade**. Rio de Janeiro: Interciência, 2018. 136 p.
 OTTONICAR, S. L. C.; YAFUSHI, C. P.; SANTOS, V. B dos. Bibliotecas corporativas e a aplicação da competência em informação nas empresas: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 15, n. 3, set./dez., 2019, p. 266-285. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1254/1158>. Acesso em: 19 nov. 2021.

PADILHA, R. C; CAFÉ, L; SILVA, E. L. da. O papel das instituições museológicas na sociedade da informação e do conhecimento. **Perspectiva em CI**, v. 19, n. 2, p. 68-82, abr./jun. 2014. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/1889/1395> . Acesso em: 01 abr. 2020.

PALANGANA, I. C. **Desenvolvimento e aprendizagem em Piaget e Vygotsky** [recurso eletrônico]: a relevância do social. São Paulo: Summus, 2015.

PELLEGRINI, E.; VITORINO, E. V. Competência em informação e ética: estudo bibliográfico entre 2011 e 2015. In: **Perspectiva em Gestão do conhecimento**, João Pessoa, v. 6, n. 2, p. 204-217, jul./dez. 2016. Disponível em: [file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/26813-Texto%20do%20artigo-71553-2-10-20170214%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CI%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/26813-Texto%20do%20artigo-71553-2-10-20170214%20(1).pdf) . Acesso em: 14 jul. 2020.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

_____. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

PELLEGRINI, E.; VITORINO, E. V. A dimensão ética da competência em informação sob a perspectiva da Filosofia. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.23, n.2, p.117-133, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/qgRrcB8Cp ssXdsbkQmz3R8D/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

_____. A dimensão ética da competência em informação. In: VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA Djuli Machado (Orgs.). **As dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política**. 2020, p. 149-202. Disponível em: https://issuu.com/edufro/docs/as_dimensoes_da_competencia_em_informacao. Acesso em: 14 out. 2021.

PERROTI, E. Infoeducação: um passo além científico-profissional. **Inf. Prof.**, Londrina, v. 5, n. 2, p. 4-31, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/infoprof/article/view/28314/20500> . Acesso em: 01 abr. 2020.

PIAGET, J. **A psicologia da inteligência**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1958. 239p.

_____. **Jan Amos Comênio / Jean Piaget**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco/Massangana, 2010.

PINHEIRO, L. V. R.; FERREZ, H. D. **Tesouro brasileiro de Ciência da Informação**. Rio de Janeiro; Brasília: IBICT, 2014. 208 p.

POSSOBON, K. R. et al. **Alfabetização informacional**: um estudo do nível de competências dos calouros do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/10288/000502004.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 31 jul. 2020.

POULOT, D. **Museu e Museologia**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013. 159 p.

PRIMO, J. Pensar contemporaneamente a museologia. **Cadernos de Sociomuseologia**, v. 16, n. 16, 1999. Disponível em: <file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/350-Texto%20do%20artigo-1158-1-10-20090615.pdf> . Acesso em: 29 jul. 2020.

_____. O social como objeto da museologia. **Cadernos de Sociomuseologia**, Lisboa, v. 47, n. 3, 2014. Disponível em: <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/article/view/4529/3057> . Acesso em: 27 jul. 2020.

PUENTE-PALACIOS, K. Grupos e equipes. In: BENDASSOLLI, Pedro F., ANDRADE, Jairo Eduardo Borges (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 381-386.

RAY, J. Sharks, digital curation, and the education of information professionals. **Museum Management and Curatorship**, New York, v. 24, n. 4, 2009. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09647770903314720> . Acesso em: 31 mar. 2020.

REDÓN ROJAS, M. A. La ciencia da Información em el contexto de las ciencias sociales y humanas. Ontología, epistemología, metodología e interdisciplina. **Datagramazero – Revista de Ciência da Informação**, v. 9, n. 4, ago. 2008. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/index.php/article/download/51091> . Acesso em: 17 abr. 2020.

REGO, T. C. **Vygotsky**: uma perspectiva histórico-cultural da educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

RIBEIRO, F. Memória, informação e Ciência da Informação. In: OLIVEIRA Elaine Braga de; RODRIGUES Georgete Medleg (Orgs.). **Relações e interdependências Memória**: interfaces no campo da informação. Brasília: Universidade de Brasília, 2017, p. 118-139.

RIGHETTO, G.G.; KARPINSKI, C.; VITORINO, E. V. Competência em informação como forma de pedagogia decolonial e intercultural: construindo significados. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 1-24, nov. 2021. Disponível em: <http://revista.ibict.br/liinc/article/view/5750/5390> . Acesso em: 31 dez. 2021.

RIOS, T. A. A presença da filosofia e da ética no contexto profissional. **Organicom**, v.5, n. 8, p. 78-88, 1º sem. 2008. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/138969-Texto%20do%20artigo-270042-1-10-20171004.pdf> . Acesso em: 07 abr. 2020.

_____. Compreender e ensinar: por uma docência da melhor qualidade / Terezinha Azerêdo Rios. São Paulo: Cortez, 2010. 158p.

RIVIÈRE, G. H. Un nouveau type de musée, l'écomusée. In: RIVIÈRE, G. H. (Org.) **La Muséologie Selon George Henri Rivière**. Paris: Dunod, 1980, p. 140-143. Disponível em: <http://www.microsilons.org/collection/museologie.pdf> . Acesso em: 17 jul. 2020.

ROBREDO, J. **Da Ciência da Informação revisitada aos sistemas humanos de informação**. Brasília: Thesaurus, 2003.

ROHRS, H. **Maria Montessori / Hermann Rohrs**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco/ Massangana, 2010.

ROUSSEAU, J. J. **Emílio ou Da educação**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

SANTOS, C. A. dos. **Competência em Informação na formação básica dos estudantes da Educação Profissional e Tecnológica**. 2007, 286 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação). – Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, 2007. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciadaInformacao/Dissertacoes/santos_ca_do.pdf . Acesso em: 23 abr. 2020.

_____. O uso do Framework para a implantação e o desenvolvimento da competência em informação (Colnfo) em bibliotecas. **R. Bibliomar**, São Luís, v. 19, n. 2, p. 126-146, jul./dez. 2020a. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/bibliomar/article/view/15400/8347>. Acesso em: 02 set. 2021.

SANTOS, C. D. *et al.* Comportamento informacional e a competência em informação utilizadas como estratégia em organizações do conhecimento. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3., Marília. **Anais...**, Marília: UNESS.1 CD-ROM

_____. Inovação e competência em informação no âmbito de redes acadêmicas de conhecimento: uma reflexão sobre as bibliotecas universitárias e a formação continuada do profissional da informação. In: BELLUZZO, R. C. B; FERES, G. G; VALENTIM, L. P. **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação**. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 171-210.

_____. Comunicação, a cultura organizacional e a Competência em Informação nas organizações sob o prisma das reflexões contemporâneas. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 3, 2019, p. 2366-2386. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/1285/1171>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SANTOS, M. C. T. M. **Encontros museológicos: reflexões sobre a Museologia, a Educação e o Museu**. Rio de Janeiro: Minc/IPHAN/DEMU, 2008. 256 p.

_____. Um compromisso social com a museologia. **Cadernos do CEOM**, - Chapecó, v. 27, n. 41, 2014, p. 71-113, Disponível em: <http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rcc/article/view/2598/1525>. Acesso em: 26 fev. 2019.

SANTOS, V. C. B dos; YAFUSHI, C. A. P. A importância da competência em informação nas organizações como diferencial em ambientes de negócios. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3., Marília. **Anais...**, Marília: UNESP.1 CD-ROM.

SANTOS, A. B. **Material didático - Amostragem**. São José do Rio Preto: Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas/UNESP, 2020b. Disponível em: <https://www.ibilce.unesp.br/Home/Departamentos/CiencCompEstatistica/Adriana/introd-a-amostragem.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

SANTOS, J. C dos.; VALENTIM, M. L. P. Memória organizacional e o valor da informação: proposta de modelo conceitual. **Perspectiva em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 11, n. 3, p. 126-210, set./dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/61582/34823>. Acesso em: 31 dez. 2021.

SANTOS NETO, J. A dos; ALMEIDA JÚNIOR, O. F de. A Competência em informação e o bibliotecário mediador da informação na biblioteca universitária. In: BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges; VALENTIM, Marta Lígia (Eds.). **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação / organização**. Rio de Janeiro: Interciência, 2015, p.359-370.

SCHEINER, T. C. O museu como processo. **Caderno de diretrizes museológicas 2**. Mediação em museus: curadorias, exposições, ação educativa. Belo Horizonte: Secretaria do Estado de Minas Gerais, v. 2, p. 33-47, 2008. Disponível em: <http://www.youblisher.com/p/251662-Caderno-de-diretrizes-museologicas/>. Acesso em: 26 maio 2020.

_____. Repensando o conceito de museu. Hughes de Varine. Tradução Teresa Cristina Scheiner. Bol. Mus. Pará. Emílio Goeldi. Ciência Hum., Belém, v. 7, n. 1, p. 15-30, jan-abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bgoeldi/a/cSJ5xdKWRhL9fQTfkQvyJMc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 abr. 2022.

SCHEINER, T. C. Sobre o tema “Museologia – ciência ou apenas trabalho prático?” (1980). Zbynek Z. Stránsky. Revisitando (2008). In: **Revista Eletrônica do Programa de Pós-Graduação em Museologia e Patrimônio – PPG-PMUS. Unirio / MAST**. Disponível em: <http://revistamuseologiaepatrimonio.mast.br/index.php/ppgpmus/article/viewFile/10/5> . Acesso em: 29 jul. 2020.

_____. Qualificação profissional para museus: trajetórias, conquistas e provocações. In: SCHEINER Teresa Cristina; GRANATO Marcus (Org.). **Museus e museologia na América**

Latina: compartilhando ações para a pesquisa, a qualificação profissional e a valorização de estratégias inclusivas [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: UNIRIO/PPG-PMUS/MAST, 2020, p. 72-101. 1 Ebook. Disponível em: <http://www.unirio.br/ppg-pmus/livrocompletoMUSEOLOGIAAMRICALATINA25fev.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

SCHEP, M.; KINTZ, P. **Guiding is a profession:** The museum guide in art and history museums. 2017. Disponível em: <https://www.lkca.nl/wp-content/uploads/2020/02/guiding-is-a-profession.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2021.

SEMEDO, A. Práticas narrativas na profissão museológica: estratégias de exposição de competência e posicionamento da diferença. In: SEMEDO, A.; LOPES, J. T. (Coords.). **Museus, Discursos e Representações**. Porto: Edições Afrontamento, 2006, p. 69-93. Disponível em: [file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/Praticas_narrativas_na_profissao_museologica_2_Copy%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/Praticas_narrativas_na_profissao_museologica_2_Copy%20(1).pdf). Acesso em: 02 maio 2020.

SHIPP, J. N. Do I really need specialist qualifications to work as a professional in a gallery, library, archive or museum? In: **The Australian Library Journal**, 2016, v. 65, n. 4, p. 280-287. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/00049670.2016.1233604>. Acesso em: 14 jul. 2020.

SILVA, A. M. da. **A informação:** da compreensão do fenômeno e construção do objecto científico. Portugal: Afrontamento. 2006. 180 p.

SILVA, M. S da. Educar desde dentro: ações educativas em museus para seus trabalhadores. In: Encontro Internacional Diálogos em Educação, Museu e Arte - Projetos do NAE. **Diálogos em Educação, Museu e Arte**, São Paulo. 2011. Disponível em: http://museu.pinacoteca.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2017/01/gad_MARIA-STELLA-DA-SILVA.pdf. Acesso em: 21 set. 2019.

SILVA, E da.; VALENTIM, M. L. P., CERETTA-SORIA, M. G. Contribuição da COINFO para a geração da inovação em ambientes organizacionais. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3., Marília. **Anais...**, Marília: UNESP. 1 CD-ROM

SILVA, J. L. C. Necessidades de informação e satisfação do usuário: algumas considerações no âmbito dos usuários da informação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 102-123, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/incid/article/view/48656/52727>. Acesso em: 22 set. 2019.

SILVA, F. C. L da. **Letramento informacional na educação básica:** percepções da direção escolar. 2017. 289f. Dissertação (Mestrado em Gestão da Informação) - Centro de Ciências Humanas e da Educação da Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/faed/id_cpmenu/1440/dissertacao_fernanda_15689008194257_1440.pdf. Acesso em: 23 jul. 2020.

SILVA, C. R. S da. Contribuições do modelo de Carol Kuhlthau para a pesquisa sobre comportamento informacional e competência em informação no Brasil. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2020, v. 25, pp. 01-14. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2019.e65234/42494>. Acesso em: 06 jul. 2020.

SILVA, T. P da. Patrimônio cultural registrado: o caso da Festa do Pau da Bandeira de Santo Antônio em Barbalha-CE. **Biblionline**, João Pessoa, v. 17, n. 2, p. 12-28, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/biblio/article/view/60175/34132>. Acesso em: 13 set. 2021.

SILVAGGI, A. *et al.*, The training needs of museums professionals in the digital field in Italy. In: **The future of museum professionals in the digital Era: The success story of Mu.Sa**. 2020, p. 7-12. Disponível em: <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2021/03/Mu.SA-e-book.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SMIT, Johanna W. A informação na Ciência da Informação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 84-101, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/incid/article/view/48655/52726>. Acesso em: 25 abr. 2019.

SOARES, B. C. B. Caminhos da Museologia: transformações de uma ciência do museu. **Sematus**, Brasília, v. 7, n. 2, 2009, p. 32-41.

SOETARD, M. **Jean-Jacques Rousseau / Michel Soetard**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco/ Massangana, 2010.

SOUZA, D. M. V. Informação e construção de conhecimento no horizonte museológico. **DataGramZero**. v. 10. n. 6, dez. 2009. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/index.php/article/download/52961>. Acesso em: 01 abr. 2020.

SOUZA, A. C de.; BAHIA, E. M. dos.; VITORINO, E. V. Dimensões da Competência em informação sob a perspectiva de Zarifian. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 25, número 2, p. 56-76, jun/2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/pci/article/view/24118/19421>. Acesso em: 04 set. 2021.

STRÁNSKY, Z. Z. [sem título]. MUWOP. Museological working Papers/DOTRAM. 1980. Sobre o tema "Museologia – ciência ou apenas trabalho prático?" 2008. **Museologia e Patrimônio**, v. 1- jul./dez. 2008. Disponível em: <http://revistamuseologiaepatrimonio.mast.br/index.php/ppgpmus/article/viewFile/10/5>. Acesso em: 13 abr. 2020.

STUART, C. D. Conceitos que transformam o museu, suas ações e relações. In: BRUNO Maria Cristina Oliveira. **O ICOM-Brasil e o pensamento museológico brasileiro: documentos selecionados**. São Paulo, SP: ICOM: Pinacoteca do Estado de São Paulo, 2010. v. 2.

SUANO, M. **O que é museu?** São Paulo: Brasiliense, 1986. 98 p.

SUPORTE GEOGRÁFICO. **Mapa das mesorregiões do Estado de Minas Gerais.** 2019. Disponível em: <https://suportegeografico77.blogspot.com/2019/07/mapa-mesorregioes-de-minas-gerais.html>. Acesso em: 14 out. 2021.

TARAPANOFF, K. (Org.). **Inteligência, informação e conhecimento** [em corporações]. Brasília: Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia: IBICT; UNESCO, 2006. 453p. Disponível em: <https://livroaberto.ibict.br/bitstream/1/465/1/Inteligencia%2c%20informa%20a7%20a3o%20e%20conhecimento.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2022.

THE INTERNATIONAL COMMITTEES FOR THE TRAINING PERSONNEL – ICTOP. **ICTOP History.** 2016. Disponível em: <http://ictop.org/about-ictop/ictop-history/> . Acesso em: 14 jul. 2020.

THE LIBRARY AND INFORMATION ASSOCIATION. **Information Literacy group.** UK. 2018. Disponível em: <https://www.cilip.org.uk/news/news.asp?id=421972&hhSearchTerms=%22definition+and+information+and+literacy+and+2018%22> . Acesso em 28 de abril de 2020.

THOMAS, S; WESSMAN, A; HEIKKILÄ, E. Redesigning the museum studies programme at the University of Helsinki: towards collaborative teaching and learning. In: **Museum Management and Curatorship**, v. 33, n. 4, p. 344-364, 2018. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09647775.2018.1485115?needAccess=true> . Acesso em: 09 abr. 2021.

TLILI, A. In Search of Museum Professional Knowledge Base: Mapping the professional knowledge debate onto museum work. In: **Educational Philosophy and Theory.** v. 48, n. 11, p.1100-1122, 2016. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131857.2015.1091284> . Acesso em: 01 abr. 2021.

TOLENTINO, A. B. Museologia social: apontamentos históricos e conceituais. **Cadernos de Sociomuseologia.** n.8, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Downloads/5499-Texto%20do%20artigo-17626-1-10-20160626.pdf> . Acesso em: 01 maio 2020.

TRANFIELD, D; DENYER, D; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, 2003, v. 14, p.207-222. Disponível em: [file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Hugo/Desktop/6_Tranfield,%20Denyer%20and%20Smart%20\(2003\)%20Toward%20a%20methodology%20for%20developing.pdf](file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia/Hugo/Desktop/6_Tranfield,%20Denyer%20and%20Smart%20(2003)%20Toward%20a%20methodology%20for%20developing.pdf) . Acesso em: 03 ago. 2020.

TRANT, J. Emerging convergence? Thoughts on museums, archives, libraries, and professional training. **Museum Management and Curatorship**, v. 24, n. 4, December, p. 369-387, 2009. Disponível em: <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1080/09647770903314738> . Acesso em: 04 maio 2020.

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (UNESCO). **Prague Declaration Towards an Information Literate Society**. Prague, 2003. Disponível em: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/Prague_Declaration.pdf Acesso em: 26 jul. 2020.

VALE, M. A.; VITORINO, E. V. Fontes de informação online para comunidade lgbt+. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 15, p. 50-71, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/127552>. Acesso em: 14 out. 2021.

VALENTIM, M. L. P., JORGE, C. F. B., CERETTA-SORIA, M. G. Contribuição da Competência em informação para os processos de gestão da informação e do conhecimento. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3., Marília. **Anais...**, Marília: UNESP. 1 CD-ROM

VARINE-BOHAN, H de. Museus e Desenvolvimento local: um balanço crítico. In: BRUNO, M. C. O; NEVES, K. R. F. (Coords.). **Museus como agentes de mudança social e desenvolvimento: propostas e reflexões museológicas**. São Cristóvão: Museu de Arqueologia de Xingó, 2008, p. 11-20. Disponível em: https://ceam2018.files.wordpress.com/2018/07/texto-5_museus-como-agentes-de-mudanc3a7a.pdf . Acesso em: 17 jul. 2020.

VENTURA, R; SILVA, E. C. L da.; VITORINO, E. V. Competência em informação: uma abordagem sobre o arquivista. In: **BIBLIOS**. n. 73, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.org.pe/pdf/biblios/n73/a03n73.pdf> . Acesso em: 23 jul. 2020.

VERGUEIRO, W; CASTRO FILHO, C. M. Gestão de pessoas em unidades de informação. **Administração em unidades de informação**. Rio Grande do Sul: FURG. 2007. Disponível em: <http://www.repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7627/Vergueiro%2C%20W.%20%20e%20Miranda%2C%20A.%20C.%20D..pdf?sequence=1> . Acesso em: 01 abr. 2020.

VIEIRA, E. A percepção da informação e da sua relevância no cenário institucional: sob a perspectiva de gestores e líderes. In: **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, Edição Especial, ago. p. 533-552, 2014. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/9085/30364> . Acesso em: 02 abr. 2020.

VILHENA, C. M. A.; DIAS, C da C. A mediação da informação entre os profissionais da informação em museu: sinergia nas relações profissionais. In: ENCONTRO DE PESQUISA EM INFORMAÇÃO E MEDIAÇÃO – III Epim, 3.Marília, **Anais...** Marília: UNESP, 2021 Disponível em: <https://portalconferenciasppgci.marilia.unesp.br/index.php/IIIIEPIM/IIIIEPIM/paper/viewFile/82/247>. Acesso em: 17 set. 2020.

VISSER, J. The Museum of the future. **A Job Description for Future Museum Professionals**. 2013. Disponível em: <https://themuseumofthefuture.com/2013/01/21/a-job-description-for-future-museum-professionals/> . Acesso em: 25 jan. 2020.

VITORINO, E. V. Competência em informação – Bases históricas e conceituais: construindo significados. **Ci. Inf.**, Brasília, DF, v. 38, n. 3, p.130-141, set./dez., 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v38n3/v38n3a09.pdf> . Acesso em: 19 abr. 2020.

_____. Análise dimensional da competência em informação: bases teóricas e conceituais para reflexão. In: **RICI: R.Ibero-amer. Ci. Inf.**, Brasília, v. 9, n. 2, p. 421-440, jul./ dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/view/2420/2159> . Acesso em: Acesso em: 23 abr. 2020.

_____. A competência em informação e a vulnerabilidade: construindo sentidos à temática da “vulnerabilidade em informação”. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 47, n.2, p.71-85, 2018, maio/ago. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/4187/3794>. Acesso em: 04 nov. 2020.

_____. As dimensões da competência em informação. In: VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA Djuli Machado (Orgs.). **As dimensões da competência em informação**: técnica, estética, ética e política. 2020, p. 51-70. Disponível em: https://issuu.com/edufro/docs/as_dimensoes_da_competencia_em_informacao. Acesso em: 14 out. 2021.

_____. Competência em informação e Bibliotecário (a): Desafios à ação. 2021. **Webinar**. Universidade Federal de Minas Gerais. Apresentação em 01 de março de 2021.

VITORINO, E. V.; DE LUCCA, D. M. (Orgs.). **As dimensões da competência em informação**: técnica, estética, ética e política. 2020, 457 p. Disponível em: https://issuu.com/edufro/docs/as_dimensoes_da_competencia_em_informacao. Acesso em: 14 out. 2021.

VITORINO, E. V; PIANTOLA, D. Dimensões da Competência em informação. **Ci. Inf.**, Brasília, DF, v. 40, n. 1, 2011, p. 99-110, jan./abr. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1328/1507> . Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. **Competência em informação**: conceito, contexto histórico e olhares para a ciência da informação. Florianópolis: UFSC, 2019, 205 p.

VLACHOU, M. Profissionais da informação em museu: novas competências? **Boletim ICOM Portugal**. Série III, n. 12, junho, 2018. Disponível em: https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf. Acesso em: 05 abr. 2021.

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1982.

VYGOTSKY, L. S., *et al.* **Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1988.

WASHINGTON, E. J; HINDLEY, A. F. Race Isn't Just a "Black Thing" – The Role that Museum Professionals Can Play in Inclusive Planning and Programming. **Journal Of Museum Education**, 2017, v. 42, n. 1, p. 2-7. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10598650.2016.1274945?scroll=top&needAccess=true> . Acesso em: 30 jul. 2020.

WENGER, E. **Communities of practice: learning, meaning, and identity**. Cambridge University Press. UK. 1999. 318 p.

_____. Communities of Practice and Social Learning Systems: the Career of a Concept. C. In: BLACKMORE, C. (Ed.), **Social Learning Systems and Communities of Practice**. Switzerland: Association with Springer-Verlag London Limited, 2010. p. 179-198. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-84996-133-2_11 . Acesso em: 29 abr. 2020.

_____. **Communities of practice: a brief of introduction**. 2015. Disponível em: <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/11736/A%20brief%20introduction%20to%20CoP.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 1 ago. 2020.

WENGER, E; SNYDER, W. M. **Comunidades de prática: a fronteira organizacional**. Cambridge: Harvard Business Review, 2001.

WENGER, E; MCDERMOTT, R; SNYDER, W. M. **Cultivating Communities of practice: a guide to managing knowledge**. Massachusetts: Harvard Business School Press, 2002. 284 p.

WHITE, H. The Goal Posts Have Moved: The Implications of New Paradigms for Professional Skills in Museums. **Museum International ICOM**, v. 68, n. 1, p. 269-270, 2016. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/muse.12092> . Acesso em: 1 abr. 2020.

WILSON, T. D. **Exploring information behaviour an introduction**. 2020.

WOIDA, L. M. Busca, acesso, compartilhamento e uso de informação em micro e pequenas empresas do Brasil. **Ibersid**. v.13, n. 1 en.-jun, p. 51-56, 2019. Disponível em: <https://ibersid.eu/ojs/index.php/ibersid/article/view/4556/4229>. Acesso em: 31 dez. 2021.

YAFUSHI, C. A. P; OTTONICAR, S. L. C. Uma nova estratégia de desenvolvimento e inovação nas empresas: a competência em informação. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3., Marília. **Anais...**, Marília: UNESP.1 CD-ROM

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2008.

ZURKOWSKY, P. G. The Information Service Environment Relationships and Priorities. Related Paper n. 5. Washington, D.C.: **National Commission on Libraries and Information Service**, Novembro. 1974. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED100391.pdf> . Acesso em: 17 abr. 2020.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento e Livre e Esclarecido

Prezado (a) profissional da informação em museu

Você está sendo convidado a participar do projeto de pesquisa intitulado **Competência em informação e sua contribuição no compartilhamento dos saberes e fazeres museais dos profissionais da informação em museu**, que tem como objetivo compreender a competência em informação que o profissional da informação em museu tem e aquela que lhe é necessária para desenvolver novas habilidades, valores e atitudes, juntamente com outros profissionais do museu, no que se refere ao uso e ao compartilhamento dos saberes e fazeres museológicos institucionais. Acreditamos ser importante avaliar o comportamento informacional do profissional da informação em museu, bem como a visão que esse profissional constrói acerca do insumo informação.

Participação do estudo – A sua participação é voluntária, totalmente confidencial e consistirá em responder a um questionário totalmente *on-line* por meio do sistema de formulário do Google (*Google Forms*), no qual levará o tempo de 10 (dez) a 15 (quinze) minutos, sendo que você poderá responder em qualquer lugar que desejar com acesso à *internet*. As respostas serão analisadas de forma anônima, desse modo, em nenhum momento serão divulgadas informações que possibilitem a identificação dos respondentes. Contamos com a sua colaboração na pesquisa, pois ela é fundamental para estudarmos e compreendermos o desenvolvimento de novas competências para contribuir para a qualificação profissional no que se refere ao desempenho das ações museológicas institucionalizadas.

Riscos e Benefícios – Os benefícios e vantagens em participar são indiretos, proporcionando retorno social e interacional, os quais irão repercutir em melhorias no desempenho das atividades museológicas e na publicação dos resultados da pesquisa em periódicos científicos. Ademais, o projeto poderá auxiliar na identificação de comportamentos em relação ao uso e ao compartilhamento da informação entre os profissionais de museu. O **risco** da pesquisa é mínimo por envolver apenas a resposta ao questionário *on-line*, o qual foi previamente avaliado e elaborado com perguntas curtas e objetivas de forma que o tempo gasto para seu preenchimento cause o mínimo de desconforto possível. O constrangimento da pesquisa também é mínimo, sendo que você será solicitado(a) a fornecer apenas dados e informações referentes ao seu comportamento em relação ao uso da informação.

Sigilo e Privacidade – A sua privacidade será devidamente respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer dado e elemento que possa, de qualquer forma, identificar você será mantido em total sigilo. Os dados obtidos com a aplicação do questionário serão exportados para um banco de dados para análises por 5 (cinco) anos. O risco de quebra de sigilo é mínimo, pois apenas os pesquisadores proponentes terão acesso aos dados do estudo que serão salvos em computador institucional de acesso exclusivo dos responsáveis pelo estudo. Os pesquisadores se responsabilizam pela guarda e confidencialidade dos seus dados, bem como a não exposição dos dados pessoais da pesquisa.

Autonomia – Asseguramos sua assistência durante toda a pesquisa, bem como garantimos a você o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo que você queira saber antes, durante e depois de sua participação. Sendo assim, informamos que você pode recusar a participar do estudo ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar; e se desejar sair da pesquisa, não sofrerá qualquer prejuízo.

Comitê de Ética – O Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (COEP) é composto por um grupo de pessoas que estão trabalhando para garantir que seus direitos como participante sejam respeitados, sempre se pautando da Resolução 466/12 do CNS. Ele tem a obrigação de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de forma

ética. O COEP poderá ser contactado a qualquer momento em caso de dúvidas éticas. Caso você achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você imaginou ou que está sendo prejudicado de alguma forma, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais – COEP/UFMG pelo telefone (31) 3409-4592 entre segunda e sexta-feira de 9h00min às 11h00min e de 14h00min às 16h00min ou pelo *e-mail* coep@prpq.ufmg.br

Os Pesquisadores responsáveis pelo estudo poderão ser contactados a qualquer momento, em caso de dúvidas e, ou para mais esclarecimentos da pesquisa.

- **Pesquisadora responsável:** Célia da Consolação Dias

Telefone para contato: (31) 999679614

E-mail para contato: celiadias@gmail.com

- **Pesquisadora assistente:** Cláudia Maria Alves Vilhena

Telefone para contato: (31) 999340851

E-mail para contato: claudia_mavilhena@hotmail.com

Uso de Imagem – Não haverá utilização de imagem, gravação ou áudio.

Declaração – Declaro que li e que entendi todas as informações presentes neste Termo. Declaro também que tive a oportunidade de discutir as informações presentes no Termo. Todas as minhas perguntas foram respondidas e estou satisfeito com as respostas. Enfim, tendo sido orientado quanto ao teor de todas as informações mencionadas e compreendido a natureza e o objetivo do referido estudo, eu manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou pagar, por minha participação.

Clique [aqui](#) e faça o *download* do Termo de Consentimento Livre Esclarecido para consulta e armazenamento.

Comitê de Ética e Pesquisa – COEP/UFMG

Av. Presidente Antônio Carlos 6627 – Unidade Administrativa II, 2º andar, Sala 2005 **CEP:**
31270-901 – Belo Horizonte – MG

Telefax: (31) 3409-4592 – **e-mail:** coep@prpq.ufmg.br

APÊNDICE B – Instrumento de coleta dos dados**Conhecendo as práticas museais e informacionais do profissional da informação em museu no estado de Minas Gerais**

1. Aceito participar desta pesquisa. Declaro estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos procedimentos e aos objetivos desta pesquisa.

- Sim, aceito participar.
 Não, eu não aceito participar da pesquisa.

2. Dados sociodemográficos

a) Qual é a sua idade:

b) Qual é o seu nível de escolaridade:

c) Nome da instituição em que trabalha:

d) Região do estado de Minas Gerais em que o museu está localizado:

e) Tipologia do museu em que trabalha:

- Tradicional/Clássico
 Virtual
 Museu de território/Ecomuseu
 Unidade de conservação da natureza
 Jardim zoológico, botânico, herbário ou planetário

f) Qual é a temática do museu em que trabalha?

- Artes, arquitetura e linguística
 História
 Museu de Ciências Exatas.

g) Cargo que exerce no museu:

h) Tipo de esfera de governo da instituição museológica em que você trabalha?

- Pública () Privada () Outro

i) Tempo de função exercida nesta instituição:

menos de 1 ano 1 ano 1 a 5 anos 5 a 10 anos mais de 10 anos.

j) Com qual gênero você se identifica:

Feminino Masculino Outro

**PRÁTICAS MUSEAIS E INFORMACIONAIS DO PROFISSIONAL DA
INFORMAÇÃO EM MUSEU**

CATEGORIA DE DIMENSÃO TÉCNICA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

SUBCATEGORIAS: uso da informação; saber-fazer; uso das tecnologias de informação e comunicação – TICs; gestão administrativa

3. Na prática diária do trabalho, como você considera a informação?

Muito importante Importante Razoavelmente importante Pouco importante
 Sem importância

4. Na sua opinião, com que frequência o museu (no contexto histórico e operacional) produz e consome informação

Muita frequência Frequentemente Ocasionalmente Raramente
 Nunca.

5. Com que frequência você utiliza as tecnologias de informação e comunicação (TICs) para a realização de suas tarefas no museu?

Muita frequência Frequentemente Ocasionalmente Raramente
 Nunca.

CATEGORIA DE DIMENSÃO ESTÉTICA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

SUBCATEGORIAS: criatividade; sensibilidade, percepção do mundo; pensamento crítico

6. Na prática diária de seu trabalho, você acredita ter habilidades necessárias para “buscar a informação” que deseja a fim de solucionar um problema?

Nunca Raramente Às vezes Muitas vezes Sempre

7. Qual é a maior dificuldade para localizar a informação necessária em sua prática diária do trabalho?

- Falta de conhecimento para saber buscar e avaliar a informação necessária
- Não saber lidar com os recursos tecnológicos do museu
- O museu não tem recursos informacionais e tecnológicos disponíveis para o desenvolvimento das ações museológicas institucionalizadas.
- Outros

8. Na prática diária do trabalho, ao buscar por determinada informação na internet, como você identifica se as informações encontradas são verdadeiras ou falsas:

- Busco as informações em *sites* confiáveis do assunto em questão
- Busco por informações em periódicos nacionais e internacionais relativos ao assunto em questão
- Apenas verifico se as informações estão relacionadas com a minha pesquisa
- Pela facilidade de acesso às informações
- Por indicação de terceiros
- Outro

9. Assinale abaixo com qual característica você se reconhece na instituição em que você trabalha?

- Valorizado Motivado Pouco valorizado Desmotivado indiferente
- Outro

CATEGORIA DE DIMENSÃO ÉTICA NA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

SUBCATEGORIAS: comportamento ético; responsabilidade; respeito mútuo; atitude crítica; flexibilidade

10. Você reconhece o museu como um sistema de informação, no qual suas diversas áreas, como, por exemplo, coleta, seleção, preservação e exposição, são interdependentes?

- Nunca Raramente Às vezes Muitas vezes Sempre

11. No dia a dia de trabalho, você compartilha sua experiência profissional com os outros profissionais e com outros setores do museu?

Nunca Raramente Às vezes Muitas vezes Sempre

12. Você costuma ouvir com atenção críticas, sugestões ou elogios a respeito de determinada situação que envolve no museu sua prática profissional?

Nunca Raramente Às vezes Muitas vezes Sempre

13. Você considera que a informação produzida por você é capaz de:

- Ser consumida, interpretada e criticada por outras pessoas e setores do museu
- A informação que produzo contribui para a criação de novos conhecimentos no museu
- A informação que produzo não é relevante para outras pessoas.
- Não me preocupo com isso.
- Outro

14. Na prática diária do trabalho, você se preocupa com o resultado de sua ação profissional?

Nunca Raramente Às vezes Muitas vezes Sempre

CATEGORIA DE DIMENSÃO POLÍTICA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

SUBCATEGORIAS: relacionamento interpessoal; compartilhamento de informações; trabalho em equipe; formação contínua; promoção do bem comum

15. Na sua opinião, o museu investe em programas de qualificação para seus profissionais?

Nunca Raramente Às vezes Muitas vezes Sempre

Se “Sim”, como você classifica o formato ou o tipo de material utilizado pelo museu para promover a qualificação dos profissionais?

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

Se “Não”, marque os **TRÊS** motivos principais que levam o museu a **NÃO** desenvolver programa de formação continuada para seus profissionais:

- O museu não acha importante investir em sua equipe de trabalhadores
- Os recursos financeiros do museu são insuficientes para isso
- O museu tem infraestrutura deficitária para desenvolver a gestão de recursos humanos
- Não sobra tempo disponível no museu para desenvolver novas habilidades nos profissionais
- Desconhecimento de material sobre o assunto por parte da gestão
- Outro.

16. Na sua opinião, é importante a gestão do museu investir em reuniões, na participação em eventos e nos relacionamentos interpessoais para que ocorram trocas de experiências profissionais e o compartilhamento da informação entre os trabalhadores do museu, onde todos tenham voz e possam sugerir melhorias para a instituição?

- Concordo totalmente Concordo Indeciso Discordo Discordo totalmente

17. Quando o museu não oferece processos de qualificação (novas habilidades, valores e atitudes), em relação às práticas museológicas e informacionais para seus profissionais, com que frequência você busca outras formas de aprimoramento profissional?

- Muita frequência Frequentemente Ocasionalmente Raramente
 Nunca.

O espaço abaixo é destinado a seus comentários finais (opcional).

Muito obrigada por contribuir com a pesquisa!

Célia da Consolação Dias: Professora, doutora e orientadora da pesquisa - PPG-GOC/UFMG.

Cláudia Maria Alves Vilhena: Doutoranda - PPG-GOC UFMG.

APÊNDICE C – Instrumento da Revisão Sistemática da Literatura

Universidade Federal de Minas Gerais – Escola de Ciência da Informação

Revisão Sistemática de Literatura Instrumento da RSL

FORMULÁRIO UTILIZADO PARA CONDUÇÃO DA RSL

Dados gerais – identificação da RSL	Nome da instituição	Universidade Federal de Minas Gerais
	Necessidade da revisão	Profissional: Uso de recursos informacionais no desenvolvimento das ações museológicas conjuntas (compartilhamento de informações)
	Problemática	P = Profissionais da informação em museu
		I = Uso da informação na execução das ações museológicas conjuntas
		C = não se aplica
		O = Aplicação de competência em informação e educação museal para os professores
		S = Empíricos/ Experimental/ Observacional
		Questão = Como se relacionam o uso e o compartilhamento da informação entre os profissionais internos de museus no que tange à troca de experiências do saber e fazer museal para a execução conjunta das ações museológicas?
	Objetivo	Identificar as competências em informação que os profissionais da informação em museu têm e aquelas que lhe são necessárias para uma conexão colaborativa dentro dos espaços museais, a fim de potencializar o trabalho em equipe para o desempenho da dimensão político-institucional.
	Ano da RSL	2019/2020
Autora	Cláudia Maria Alves Vilhena	
Título provisório da RSL	COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO E EDUCAÇÃO MUSEAL para profissionais da informação em museu	
Endereço da publicação do protocolo		

Formulação das buscas	Artigos controle/base	O público interno de museus, reflexões sobre os funcionários como público alvo das ações museológicas (FIGURELLI, 2013) Educar desde dentro: ações educativas em museus para seus trabalhadores (SILVA, 2011)
	Palavras-chave (língua natural)	Competência em Informação. Educação museal. Profissionais internos de MPP. Recursos informacionais. Compartilhamento de informações
	Descritores (língua controlada)	Descritores: Competência em Informação. Educação continuada. Profissionais de informação. Compartilhamento de informação. Organização/gestão do conhecimento String 1- “competência em informação” OR “information literacy” OR “competencia informativa” String 2 – “educação continuada” OR “continuing education” OR “educación continua” String 3 – “profissionais de informação” OR “information professionals” OR “profesionales de la información” String 4 – “compartilhamento de informação” OR “informational sharing” OR “intercambio de información” String 5 – “conhecimento organizacional” OR “knowledge organization” OR “conocimiento organizacional”
	Expressão de busca	Expressão de busca: String 1 + String 2 + String 3 + String 4 + String 5 ((“competência em informação” OR “information literacy” OR “competencia informativa” AND “educação continuada” OR “continuing education” OR “educación continua” AND “profissionais de informação” OR “information professionals” OR “profesionales de la información” AND “compartilhamento de informação” OR “informational sharing” OR “intercambio de información” AND “conhecimento organizacional” OR “knowledge organization” OR “conocimiento organizacional”)) 1) Expressão de busca reduzida (Inglês) Vocabulário controlado da CI (“information competence” AND “continuing education” AND “information professionals” AND “informational sharing” AND “knowledge organization”) 2) Expressão de busca reduzida (Inglês) AND

		("information literacy" AND "continuing education in museums" AND "museum professionals" AND "informational sharing" AND "knowledge management") 3) Expressão de busca reduzida (Inglês) OR ("information literacy" OR "continuing education in museums" OR " museum professionals" OR "informational sharing" OR "knowledge management")			
	Bases de dados pesquisadas	Portal da Capes; Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (BDTD – IBICT); Google Scholar; Information Science Abstracts - LISA (ProQuest); Information Science & Technology Abstracts - ISTA (EBSCO); - Library and Information Science Technology Abstracts – (LISTA); Web of science; Scopus; Emerald; Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI). Periódicos de Museologia.			
Critérios de inclusão/exclusão o	Dados de forma	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXX	Inclusão	Exclusão	Observações
		Tipo de documento	Artigo/Monografia/ Tese/Dissertação	-	
		Período de tempo	2006 - 2019	-	
		Idioma	Inglês, Espanhol e Português	-	
		Tipo de fonte	Primária	-	
		Ordenação por relevância	50 artigos mais relevantes	-	
		Local das palavras-chave	-	-	
	Área de conhecimento	CI			
Método dos	-	Relatos de			

	Dados de conteúdo	estudos		Experiência	
		Espaço geográfico	-	-	
		Resultados alcançados	-		
		Acesso ao texto completo	Sim		
		Foco em	Profissionais da informação em museu		
		Foco em	Competência em Informação		
		Foco em	Necessidade de informação		
Amostra de pesquisa (leitura integral)	Outros motivos de exclusão		Profissionais externos de museu, museus virtuais, museus digitais, trabalhos incompletos		
	Quantidade inicial de trabalhos recuperados		82		
	Quantidade de trabalhos após critérios de inclusão/exclusão		67		
	Quantidade de trabalhos selecionados		15		
Tratamento / processamento	Apresentação dos dados		Ver Quadro 16, nesse texto.		
	Síntese dos dados				

Fonte: Elaborado pela autora (2020)..Adaptado de Santa Anna (2019).

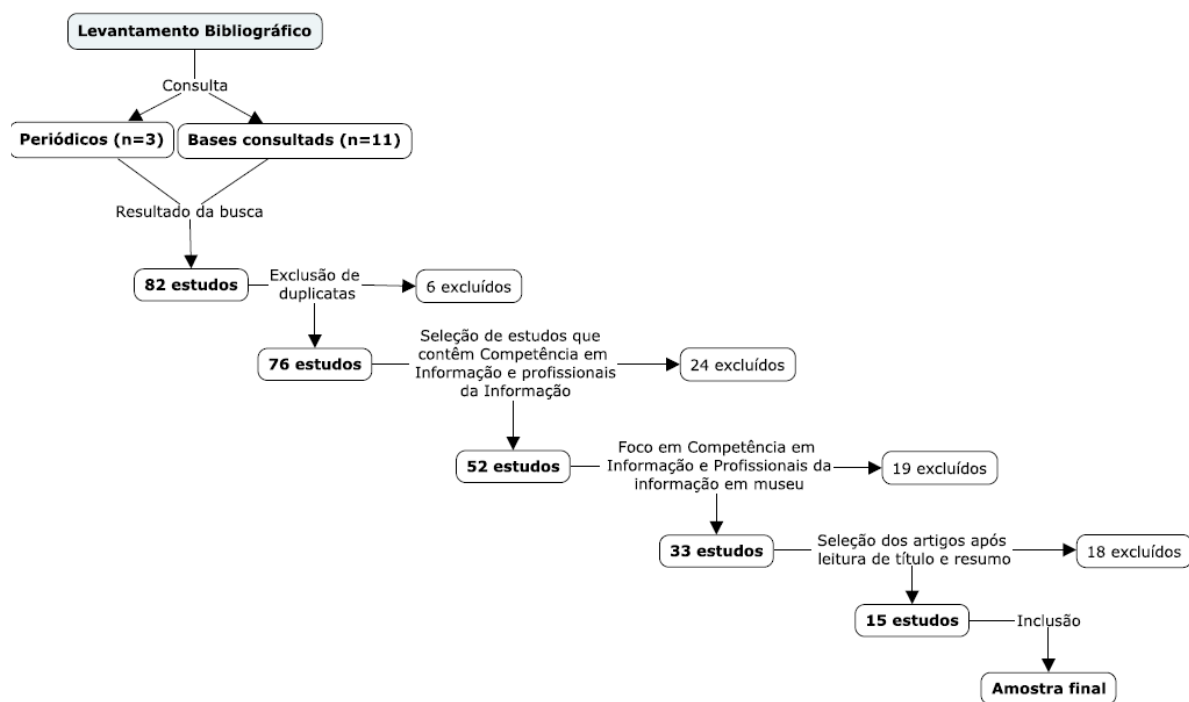
APÊNDICE D – Resumo dos artigos selecionados com a Revisão Sistemática de Literatura

AUTOR/ANO	RESUMO DO ARTIGO
Marty / 2006a	O autor americano apresenta os resultados obtidos com os profissionais de museu, quando foram questionados sobre suas experiências de trabalho com recursos de informação, ferramentas e tecnologias para desenvolver uma compreensão das habilidades de alfabetização informacional dos profissionais da informação em museu.
Marty / 2006b	O autor apresenta a relevância da biblioteca e da ciência da informação (LIS) - aqui definidos como os tópicos tipicamente, mas não exclusivamente, ensinados nos programas de LIS - para profissionais da informação em museu. Política da informação e iniciativas de colaboração.
Marty / 2007	O autor apresenta os desafios que os profissionais de informação em museu enfrentam à medida que se adaptam às novas capacidades técnicas e aos esforços para atender às necessidades e expectativas em constante mudança dos usuários do museu.
Hoy / 2011	A autora indicou que, quando profissionais emergentes começam a trabalhar em instituições de arquivo, bibliotecas e museus (também chamados de instituições de coleta), eles trazem conhecimentos e habilidades adquiridas através de estágios, estudos formais, atividades voluntárias e experiência de trabalho anterior.
Marty / 2012	O autor relata que os profissionais da informação são desafiados a fornecer resultados simples, porém amplos, para o usuário final, que normalmente não tem conhecimento de sistemas cada vez mais complexos nos bastidores. Visitantes de bibliotecas, museus e arquivos esperam acesso gratuito e ilimitado aos recursos, mas conhecem pouco sobre o museu como fonte de informação e o profissional da informação como prestador de serviços.
Garcia / 2012	O autor americano revisita a maneira como escrevemos e defendemos o "Poder de aprendizagem" dos museus. A aprendizagem em museus é única, multifacetada e inspira o desenvolvimento afetivo e cognitivo de ordem superior. Aprendizados intrinsecamente motivados, alegres e abertos que apoiam o autoconhecimento e o comportamento social positivo.
Marty; Soren & Jackie; Armstrong. 2013.	Os autores afirmam que os profissionais de informação em museu que atendem às necessidades dos produtores e consumidores de recursos de informação nos museus pouco conhecem sobre suas próprias necessidades ou quais benefícios eles obtêm por fazer parte de uma comunidade profissional.
Jasper Visser (2013)	Este autor descreve os requisitos necessários para o futuro profissional da informação em museu para o século XXI.
Huvila / 2013	O autor finlandês investiga a noção de trabalho com informação, com ênfase especial nos processos sociais e estruturas de informação, que apoiam a colaboração do trabalho informativo e o surgimento do conhecimento em um ambiente de museu em um país nórdico.



Carter; Macias-Valadez / 2016	As autoras informam sobre as abordagens inovadoras da prática museológica e do patrimônio cultural em Quebec, derivado dos programas de desenvolvimento e treinamento profissional pela associação de museus da província e seus profissionais.
Tlili / 2016	A autora esclarece que o profissionalismo do museu continua sendo uma área inexplorada nos estudos do museu, particularmente em relação ao que é indiscutivelmente a principal questão genérica de um conhecimento profissional de base sui generis e suas condições necessárias e suficientes.
Mancino / 2016	A autora narra que os museus prestaram diversos serviços públicos, desde a preservação, a coleta e a exibição, interpretação, educação e participação cívica. Uma visão geral das práticas do museu revela uma multiplicidade de tarefas profissionais.
White / 2016	A autora evidencia que os vários desafios atuais e futuros desenvolvidos nos museus (e em particular nas maneiras pelas quais os museus interagem com os usuários e públicos) exigem uma nova gama de competências e define o que muitos profissionais da informação em museu hoje parecem relutantes em abraçar.
Hakamies (2017)	A autora finlandesa examina como o trabalho do museu é avaliado e como isso afeta as identidades dos profissionais do museu finlandês. O conceito-chave para a análise é 'pessoal do museu', que representa os trabalhadores ideais do museu. Como uma comunidade de prática, 'pessoal do museu', é definido pelo que faz - o trabalho 'adequado' do museu.
Susanne k. Jensen (2019)	A autora analisa o discurso sobre o profissionalismo, afirmando um crescente foco na performatividade.

FONTE: Elaborado pela autora.



APÊNDICE E – Representação esquemática do processo de busca



APÊNDICE F – Arte 1 criada para apresentação da pesquisa

	<p>CONVITE PARA PESQUISA</p> <h2>CONHECENDO AS PRÁTICAS MUSEAIS E INFORMACIONAIS DO PROFISSIONAL DE MUSEU NO ESTADO DE MINAS GERAIS</h2>
	<p>Objetivo Conhecer as práticas museais e informacionais dos profissionais de museu no estado de Minas Gerais</p> <p>Público-alvo Profissionais que atuam em instituições museológicas de Minas Gerais</p> <div data-bbox="368 1182 577 1391"></div> <p data-bbox="603 1182 903 1308">Participe respondendo ao questionário on-line</p> <div data-bbox="943 1200 1302 1541"></div> <p data-bbox="368 1424 852 1532">CLÁUDIA VILHENA MUSEÓLOGA COREM 1.092-I DOUTORANDA - PPGGOC/ECI-UFMG</p>
	<p>ORIENTADORA: PROFA. DRA. CÉLIA DIAS - PPGGOC/ECI-UFMG</p>

APÊNDICE G – Arte 2 criada para apresentação da pesquisa

CONVITE PARA PESQUISA CONHECENDO AS PRÁTICAS MUSEAIS E INFORMACIONAIS DO PROFISSIONAL DE MUSEU/PARQUE NO ESTADO DE MINAS GERAIS	
Objetivo Conhecer as práticas museais e informacionais dos profissionais de museus/parques no estado de Minas Gerais	
Público-alvo Profissionais que atuam em museus, parques, estações ecológicas e, ou jardins de Minas Gerais	
	Participe respondendo ao questionário on-line
CLÁUDIA VILHENA MUSEÓLOGA COREM 1.092-I DOUTORANDA - PPGGOC/ECI-UFMG	
ORIENTADORA: PROFA. DRA. CÉLIA DIAS - PPGGOC/ECI-UFMG	

ANEXO 1 – Cálculo da amostra representativa

RE: Amostra Representativa

De: Edna Afonso Reis <ednareis@gmail.com>

Enviado: quinta-feira, 2 de setembro de 2021 10:05

Para: Cláudia Maria <claudia_mavilhena@hotmail.com>

Assunto: Re: Amostra Representativa

Bom dia, Cláudia.

Considerando:

$N=1686$: tamanho da população (funcionários dos museus)

$n=273$ respondentes (tamanho da amostra)

p : proporção de alguma resposta na população (parâmetro a ser estimado)

d : margem de erro na estimação de p no Intervalo de Confiança de 95% ($z=1.96$)

$d = 0.054$ (no máximo)

Ou seja, a amostra é representativa.

Sim, você pode citar meu nome na tese.

Abraço,
Edna.

Edna Afonso Reis

Doutora/Mestre/Bacharel em Estatística

Professora Associada Sub-chefe

Departamento de Estatística

Instituto de Ciências Exatas

Universidade Federal de Minas Gerais

Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3773191587995244>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1465-9167>

Web of Science: <https://publons.com/researcher/AAZ-1502-2020/>

ANEXO 2 – Parecer consubstanciado emitido pela COEP/UFMG

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Competência em informação e sua contribuição no compartilhamento dos saberes e fazeres museais dos profissionais da informação em museu

Pesquisador: CELIA DA CONSOLACAO DIAS

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 40870820.1.0000.5149

Instituição Proponente: Escola de Ciências da Informação

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.520.982

Apresentação do Projeto:

Descrição:

Trata-se de um estudo sobre como a competência de aprendizagem contínua e coletiva no trabalho em equipe para usar e compartilhar informações entre profissionais de museus, de forma a dividir seus saberes e fazeres museológicos institucionais. A competência em informação como processo de aprendizagem contínua e coletiva pode contribuir para impulsionar o trabalho da equipe.

Metodologia:

Estudo transversal e analítico a ser conduzido com uma amostra de profissionais da informação em museus no Estado de Minas Gerais.

Para a investigação do presente projeto de tese buscou-se extrair todas as informações e os dados por meio do site do Instituto Brasileiro de Museus – Ibram e da plataforma: Rede Nacional de Identificação de Museus – Museusbr. O Museusbr é uma plataforma que tem por objetivo reunir, catalogar e disseminar todos os museus existentes no país, por meio do Cadastro Nacional de Museus – CNM, atendendo à Política Nacional de Museus no Brasil (2003).

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.520.982

Será utilizada a revisão sistemática da literatura para identificar as necessidades de informação dos profissionais para o uso e compartilhamento de informações relacionadas aos saberes e fazeres museais. A coleta de dados por meio de questionário possibilitará a avaliação da competência informacional existente e necessária para o profissional da informação em museu para aprender, desenvolver e compartilhar informações atinentes à prática museal. Será possível averiguar também se as instituições pesquisadas trabalham com sua equipe como em uma comunidade (prática).

Quantidade de funcionários nas temáticas (extraído de Museusbr, 2020):

Artes, arquitetura, linguística 154

ciências exatas 553

história 810

Total de funcionários 1.517

Fonte: a Autora (2020).

Com esses dados apresentados e com a aplicação de cálculos estatísticos obteve-se uma amostra representativa de 297 funcionários.

A participação se dará por meio de convite eletrônico e explicações sobre a pesquisa. Após concordância e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido, será aplicado um questionário online, autopreenchido, e previamente testado. Este método de coleta de dados pode ser classificado como questionário auto preenchido, em que o sujeito pesquisado lê o instrumento e o responde diretamente sem a intervenção do entrevistador. Serão feitas duas tentativas de envio do convite com as explicações sobre a pesquisa, além de mais um lembrete eletrônico via e-mail para sensibilizar quanto ao preenchimento do questionário ao longo de um mês.

Para a criação do instrumento de coleta de dados, levaram em consideração os aspectos éticos concernentes à investigação. Assim o formulário de aplicação do questionário refere-se aos aspectos éticos e antecede as demais perguntas do instrumento de coleta de dados. É composto por um texto de apresentação da pesquisadora, da pesquisa e da instituição vinculada, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e algumas perguntas, de cunho geral do participante, as quais não pedem identificação pessoal. As demais perguntas referem-se às questões, efetivamente, de cunho profissional e seu desenvolvimento na instituição.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.520.982

Critério de Inclusão: Ser profissional que trabalha em museus no Estado de Minas Gerais, nas esferas pública e privada e em uma das três temáticas de museu, quais sejam: Museus de arte, arquitetura e linguística, Museus de ciências exatas e Museus de História, segundo o site Museusbr. **Critério de Exclusão:** Ser profissional que trabalha em museus, em outras esferas de governo, em outras regiões do Brasil e, em outras temáticas de museu, como sejam: museus de antropologia, museus de educação, meios de comunicação, produção de bens e serviços e, de defesa e segurança pública, de acordo com o site Museusbr.

Metodologia de Análise de Dados:

A investigação do comportamento informacional será avaliada por meio das categorias de análises da dimensão na competência em informação: categoria de dimensão técnica, categoria de dimensão estética, categoria de dimensão ética e categoria de dimensão política.

- na dimensão técnica na competência em informação, irá analisar o uso das tecnologias de informação pelo profissional de museu.
- na dimensão estética na competência em informação, irá analisar a intuição, a criatividade e a sensibilidade do profissional de museu quanto ao uso e compartilhamento da informação.
- na dimensão ética na competência em informação, irá analisar o uso responsável e ético da informação pelo profissional de museu.
- na dimensão política na competência em informação, irá analisar a colaboração, a troca de experiências e o compartilhamento de informação pelo profissional de museu.

Objetivo da Pesquisa:

Primários: Compreender a competência em informação que o profissional da informação em museu possui e aquela que lhe é necessária para desenvolver novas habilidades, valores e atitudes, juntamente com outros profissionais do museu, no que se refere ao uso e ao compartilhamento dos saberes e fazeres museológicos institucionais.

Secundários:

Verificar associações entre a competência em informação e os profissionais de museu levando em consideração as características profissionais, cognitivas, sociais e éticas em relação do uso da informação.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.520.982

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O risco da pesquisa é considerado mínimo por envolver apenas a resposta ao questionário online, o qual será elaborado com o intuito de que o tempo gasto para seu preenchimento seja em torno de 10 (dez) a 15 (quinze) minutos de forma a gerar o mínimo de desconforto possível para o participante.

Os benefícios e vantagens em participar são indiretos, proporcionando retorno social e interacional os quais irão repercutir em melhorias no desempenho das atividades museológicas e na publicação dos resultados da pesquisa em periódicos científicos.

Ademais, o projeto poderá auxiliar na identificação de comportamentos em relação ao uso e ao compartilhamento da informação entre os profissionais de museu.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa tem características de baixa complexidade no que se refere aos aspectos de cuidados éticos, por envolver a coleta de dados à distância mediante questionário. A pesquisadora incluiu uma carta de esclarecimento em que justifica alterações do projeto antes do parecer da COEP por considerar a inclusão de considerações a partir de consultoria de cálculos estatísticos. Tais alterações podem ser acolhidas sem qualquer comprometimento de outros cuidados em função de condicionantes de natureza ética. O questionário a ser aplicado on-line aos participantes foi incluído como anexo no arquivo do projeto. O cronograma de trabalho prevê o início da coleta de dados no primeiro semestre de 2021.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O processo contém o TCLE para profissional de museus. Está redigido de forma clara e completa, incluindo a descrição em tópicos sobre os procedimentos, os riscos e benefícios, o sigilo e privacidade e a autonomia para acesso às informações necessárias.

O parecer consubstanciado favorável elaborado pela Prof. Marlene O. T. De Melo, em 26/10/20, é claro, detalhado e objetivo, e reconhece o mérito científico da proposta. Foi aprovado pela Câmara em reunião ordinária e assinado pela Chefe do Departamento de Organização e Tratamento da Informação da Escola de Ciência da Informação, Prof. Cintia de A. Lourenço, em 30/10/20.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS**



Continuação do Parecer: 4.520.982

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendência ou inadequação.

Salvamos melhor juízo, é deste entendimento que o processo seja considerado aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1677274.pdf	09/12/2020 16:10:22		Aceito
Outros	ESCLARECIMENTO_IMPORTANTE.pdf	09/12/2020 16:05:27	CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA	Aceito
Outros	Parecer_de_Claudia_Vilhena.pdf	09/12/2020 16:04:48	CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	09/12/2020 16:03:45	CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	09/12/2020 16:03:01	CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_Rosto.pdf	09/12/2020 16:02:41	CLAUDIA MARIA ALVES VILHENA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.520.982

BELO HORIZONTE, 02 de Fevereiro de 2021

Assinado por:
Crissia Carem Paiva Fontainha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

ANEXO 3 – As meso e microrregiões do estado de Minas Gerais

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
01	Nordeste de Minas	01	Unai	Arinos
				Bonfinópolis de Minas
				Buritit
				Cabeceira Grande
				Dom Bosco
				Fормoso
				Natalândia
				Unai
		02	Paracatu	Brasilândia de Minas
				Guarda-Mor
				João Pinheiro
				Lagamar
				Lagoa Grande
				Paracatu
02	Norte de Minas	03	Januária	Brasília de Minas
				Chapada Gaúcha
				Cônego Marinho
				Icaraí de Minas
				Itacarambi
				Januária
				Juvenília
				Manga
				Matias Cardoso
				Miravânia
				Montalvânia
				Pedras de Maria da Cruz
				Pintópolis
		São Francisco		
São João das Missões				
Uruçuia				
04	Janaúba	Catuti		
		Espinosa		
		Gameleiras		
		Jaíba		
		Janaúba		
		Mamonas		
		Mato Verde		
		Monte Azul		
		Nova Porteirinha		
		Pai Pedro		
05	Salinas	Porteirinha		
		Riacho dos Machados		
		Serranópolis de Minas		
				Águas Vermelhas

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
02	Norte de Minas	05	Salinas	Berizal
				Curral de Dentro
				Divisa Alegre
				Fruta de Leite
				Indaiabira
				Montezuma
				Ninheira
				Novorizonte
				Rio Pardo de Minas
				Rubelita
				Salinas
				Santa Cruz de Salinas
				Santo Antônio do Retiro
				São João do Paraíso
				Taiobeiras
		Vargem Grande do Rio Pardo		
		06	Pirapora	Buritizinho
				Ibiaí
				Jequitaiá
				Lagoa dos Patos
				Lassance
				Pirapora
				Riachinho
				Santa Fé de Minas
				São Romão
				Várzea da Palma
		07	Montes Claros	Brasília de Minas
				Campo Azul
				Capitão Enéias
				Claro dos Poções
				Coração de Jesus
				Francisco Sá
				Glaucilândia
Ibiracatu				
Japonvar				
Juramento				
Lontra				
Luislândia				
Mirabela				
Montes Claros				
Patis				
Ponto Chique				
São João da Lagoa				
São João da Ponte				
São João do Pacuí				
Ubaí				
Varzelândia				
Verdelândia				
08	Grão-Mogol	Botumirim		

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
02	Norte de Minas	08	Grão-Mogol	Cristália
				Grão-Mogol
Itacambira				
Josenópolis				
Padre Carvalho				
09	Bocaiúva	Bocaiúva		
		Engenheiro Navarro		
Francisco Dumont				
Guaraciama				
Olhos-d'Água				
03	Jequitinhonha	10	Diamantina	Couto de Magalhães de Minas
				Datas
				Diamantina
				Felício dos Santos
				Gouveia
				Presidente Kubitschek
				São Gonçalo do Rio Preto
				Senador Modestino Gonçalves
		11	Capelinha	Angelândia
				Aricanduva
				Berilo
				Capelinha
				Carbonita
				Chapada do Norte
				Francisco Badaró
				Itamarandiba
				Jenipapo de Minas
				José Gonçalves de Minas
				Leme do Prado
		Minas Novas		
		Turmalina		
		Veredinha		
		12	Araçuaí	Araçuaí
				Carai
				Coronel Murta
				Itinga
				Novo Cruzeiro
				Padre Paraíso
Ponto dos Volantes				
Virgem da Lapa				
13	Pedra Azul	Cachoeira de Pajeú		
		Comercinho		
		Itaobim		
		Medina		
14	Almenara	Pedra Azul		
		Almenara		
		Bandeira		
		Divisópolis		
				Felisburgo

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
03	Jequitinhonha	14	Almenara	Jacinto
				Jequitinhonha
				Joáima
				Jordânia
				Mata Verde
				Monte Formoso
				Palmópolis
				Rio do Prado
				Rubim
				Salto da Divisa
				Santa Maria do Salto
Santo Antônio do Jacinto				
04	Vale do Mucuri	15	Teófilo Ottoni	Ataléia
				Catuji
				Franciscópolis
				Frei Gaspar
				Itaipé
				Ladainha
				Malacacheta
				Novo Oriente de Minas
				Ouro Verde de Minas
				Pavão
				Poté
		Setubinha		
		Teófilo Ottoni		
		16	Nanuque	Águas Formosas
				Bertópolis
				Carlos Chagas
				Crisólita
				Fronteira dos Vales
				Maxacalis
				Nanuque
Santa Helena de Minas				
Serra dos Aimorés				
Umburatiba				
05	Triângulo Mineiro / Alto Paranaíba	17	Ituiutaba	Cachoeira Dourada
				Capinópolis
				Gurinhatã
				Ipiaçú
				Ituiutaba
		Santa Vitória		
		18	Uberlândia	Araguari
				Araporã
				Canápolis
				Cascalho Rico
				Centralina
Indianópolis				
Monte Alegre de Minas				
Prata				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
05	Triângulo Mineiro / Alto Paranaíba	18	Uberlândia	Tupaciguara
				Uberlândia
		19	Patrocínio	Abadia dos Dourados
				Coromandel
				Cruzeiro da Fortaleza
				Douradoquara
				Estrela do Sul
				Grupiara
				Iraí de Minas
				Monte Carmelo
				Patrocínio
				Romaria
		Serra do Salitre		
		20	Patos de Minas	Arapuá
				Carmo do Paranaíba
				Guimarânia
				Lagoa Formosa
				Matutina
				Patos de Minas
				Rio Paranaíba
Santa Rosa da Serra				
São Gotardo				
Tiros				
21	Frutal	Campina Verde		
		Cameirinho		
		Comendador Gomes		
		Fronteira		
		Frutal		
		Itapajipe		
		Iturama		
		Limeira do Oeste		
		Pirajuba		
		Planura		
São Francisco de Sales				
União de Minas				
22	Uberaba	Água Comprida		
		Campo Florido		
		Conceição das Alagoas		
		Conquista		
		Delta		
		Uberaba		
Veríssimo				
23	Araxá	Araxá		
		Campos Altos		
		Ibiá		
		Nova Ponte		
		Pedrinópolis		
		Perdizes		
Pratinha				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
05	Triângulo Mineiro / Alto Paranaíba	23	Araxá	Sacramento
				Santa Juliana
				Tapira
06	Central Mineira	24	Três Marias	Abaeté
				Biquinhas
				Cedro do Abaeté
				Morada Nova de Minas
				Paineiras
				Pompéu
		25	Curvelo	Três Marias
				Augusto de Lima
				Buenópolis
				Corinto
				Curvelo
				Felixlândia
		26	Bom Despacho	Inimutaba
				Joaquim Felício
				Monjolos
				Morro da Garça
				Presidente Juscelino
				Santo Hipólito
07	Metropolitana de Belo Horizonte	27	Sete Lagoas	Araújos
				Bom Despacho
				Dores do Indaiá
				Estrela do Indaiá
				Japaraíba
				Lagoa da Prata
				Leandro Ferreira
				Luz
				Martinho Campos
				Moema
				Quartel Geral
				Serra da Saudade
				Araçáí
				Baldim
				Cachoeira da Prata
				Caetanópolis
				Capim Branco
				Cordisburgo
Fortuna de Minas				
Funilândia				
Inhaúma				
Jaboticatubas				
Jequitibá				
Maravilhas				
Matozinhos				
Papagaios				
Paraopeba				
Pequi				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
07	Metropolitana de Belo Horizonte	27	Sete Lagoas	Prudente de Morais
				Santana de Pirapama
				Santana do Riacho
				Sete Lagoas
		28	Conceição do Mato Dentro	Alvorada de Minas
				Conceição do Mato Dentro
				Congonhas do Norte
				Dom Joaquim
				Itambé do Mato Dentro
				Morro do Pilar
				Passabém
				Rio Vermelho
				Santo Antônio do Itambé
				Santo Antônio do Rio Abaixo
				São Sebastião do Rio Preto
				Serra Azul de Minas
		Serro		
		29	Pará de Minas	Florestal
				Onça de Pitangui
				Pará de Minas
				Pitangui
		30	Belo Horizonte	São José da Varginha
				Belo Horizonte
				Betim
				Brumadinho
				Caeté
				Confins
				Contagem
Esmeraldas				
Ibirité				
Igarapé				
Juatuba				
Lagoa Santa				
Mário Campos				
Mateus Leme				
Nova Lima				
Pedro Leopoldo				
Raposos				
Ribeirão das Neves				
Rio Acima				
Sabará				
Santa Luzia				
São Joaquim de Bicas				
São José da Lapa				
Sarzedo				
Vespasiano				
31	Itabira	Alvinópolis		
		Barão de Cocais		
		Bela Vista de Minas		

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
07	Metropolitana de Belo Horizonte	31	Itabira	Bom Jesus do Amparo
				Catas Altas
				Dionísio
				Ferros
				Itabira
				João Monlevade
				Nova Era
				Nova União
				Rio Piracicaba
				Santa Bárbara
				Santa Maria de Itabira
				São Domingos do Prata
		São Gonçalo do Rio Abaixo		
		São José do Goiabal		
		Taquaraçu de Minas		
		32	Itaguara	Belo Vale
Bonfim				
Crucilândia				
Itaguara				
Itatiaiuçu				
Jeceaba				
Moeda				
Piedade dos Gerais				
Rio Manso				
33	Ouro Preto	Diogo de Vasconcelos		
		Itabirito		
		Mariana		
		Ouro Preto		
34	Conselheiro Lafaiete	Casa Grande		
		Catas Altas da Noruega		
		Congonhas		
		Conselheiro Lafaiete		
		Cristiano Ottoni		
		Desterro de Entre-Rios		
		Entre-Rios de Minas		
		Itaverava		
		Ouro Branco		
		Queluzito		
		Santana dos Montes		
São Brás do Suaçuí				
08	Vale do Rio Doce	35	Guanhães	Braúnas
				Carmésia
				Coluna
				Divinolândia de Minas
				Dores de Guanhães
				Gonzaga
				Guanhães
				Materlândia
Paulistas				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
08	Vale do Rio Doce	35	Guanhães	Sabinópolis
				Santa Efigênia de Minas
				São João Evangelista
				Sardoá
				Senhora do Porto
				Virginópolis
		36	Peçanha	Água Boa
				Cantagalo
				Frei Lagonegro
				José Raydan
				Peçanha
				Santa Maria do Suaçuí
				São José do Jacuri
				São Pedro do Suaçuí
		37	Governador Valadares	São Sebastião do Maranhão
				Alpercata
				Campanário
				Capitão Andrade
				Coroaci
				Divino das Laranjeiras
				Engenheiro Caldas
				Fernandes Tourinho
				Frei Inocência
				Galiléia
				Governador Valadares
				Itambacuri
				Itanhomi
				Jampruca
				Marilac
				Matias Lobato
		Nacip Raydan		
		Nova Módica		
Pescador				
São Geraldo da Piedade				
São Geraldo do Baixio				
São José da Safira				
São José do Divino				
Sobrália				
Tumiritinga				
Virgolândia				
38	Mantena	Central de Minas		
		Itabirinha de Mantena		
		Mantena		
		Mendes Pimentel		
		Nova Belém		
39	Ipatinga	São Félix de Minas		
		São João do Manteninha		
			Açucena	
			Antônio Dias	

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
08	Vale do Rio Doce	39	Ipatinga	Belo Oriente
				Coronel Fabriciano
				Ipatinga
				Jaguaraçu
				Joanésia
				Marliéria
				Mesquita
				Naque
				Periquito
				Santana do Paraíso
		Timóteo		
		40	Caratinga	Bom Jesus do Galho
				Bugre
				Caratinga
				Córrego Novo
				Dom Cavati
				Entre-Folhas
				Iapu
				Imbé de Minas
				Inhapim
				Ipaba
				Piedade de Caratinga
				Pingo-d'Água
				Santa Rita de Minas
				São Domingos das Dores
				São João do Oriente
		São Sebastião do Anta		
		Tarumirim		
		Ubaporanga		
		Vargem Alegre		
41	Aimorés	Aimorés		
		Alvarenga		
		Conceição de Ipanema		
		Conselheiro Pena		
		Cuparaque		
		Goiabeira		
		Ipanema		
		Itueta		
		Mutum		
		Pocrane		
Resplendor				
Santa Rita do Itueto				
Taparuba				
09	Oeste de Minas	42	Pium-í	Bambuí
				Córrego Danta
				Doresópolis
				Iguatama
				Medeiros
				Pium-í

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
09	Oeste de Minas	42	Pium-í	São Roque de Minas
				Tapiraí
				Vargem Bonita
		43	Divinópolis	Carmo do Cajuru
				Cláudio
				Conceição do Pará
				Divinópolis
				Igaratinga
				Itaúna
				Nova Serrana
				Perdigão
				Santo Antônio do Monte
				São Gonçalo do Pará
		São Sebastião do Oeste		
		44	Formiga	Arcos
				Camacho
				Córrego Fundo
				Formiga
				Itapecerica
				Pains
Pedra do Indaiá				
Pimenta				
45	Campo Belo	Aguanil		
		Campo Belo		
		Cana Verde		
		Candeias		
		Cristais		
		Perdões		
Santana do Jacaré				
46	Oliveira	Bom Sucesso		
		Carmo da Mata		
		Carmópolis de Minas		
		Ibituruna		
		Oliveira		
		Passa-Tempo		
		Piracema		
		Santo Antônio do Amparo		
		São Francisco de Paula		
10	Sul / Sudoeste de Minas	47	Passos	Alpinópolis
				Bom Jesus da Penha
				Capetinga
				Capitólio
				Cássia
				Claraval
				Delfinópolis
				Fortaleza de Minas
				Ibiraci
				Itaú de Minas
				Passos

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
10	Sul / Sudoeste de Minas	47	Passos	Pratápolis
				São João Batista do Glória
				São José da Barra
		48	São Sebastião do Paraíso	Arceburgo
				Cabo Verde
				Guaranésia
				Guaxupé
				Itamoji
				Jacuí
				Juruáia
				Monte Belo
				Monte Santo de Minas
				Muzambinho
				Nova Resende
		São Pedro da União		
		São Sebastião do Paraíso		
		São Tomás de Aquino		
		49	Alfenas	Alfenas
				Alterosa
				Areado
Carmo do Rio Claro				
Carvalhópolis				
Conceição da Aparecida				
Divisa Nova				
Fama				
Machado				
Paraguaçu				
Poço Fundo				
Serrania				
50	Varginha	Boa Esperança		
		Campanha		
		Campo do Meio		
		Campos Gerais		
		Carmo da Cachoeira		
		Coqueiral		
		Elói Mendes		
		Guapé		
		Ilicínea		
		Monsenhor Paulo		
		Santana da Vargem		
		São Bento Abade		
		São Tomé das Letras		
Três Corações				
Três Pontas				
Varginha				
51	Poços de Caldas	Albertina		
		Andradas		
		Bandeira do Sul		
		Botelhos		

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
10	Sul / Sudoeste de Minas	51	Poços de Caldas	Caldas
				Campestre
				Ibitiúra de Minas
				Inconfidentes
				Jacutinga
				Monte Sião
				Ouro Fino
				Poços de Caldas
		Santa Rita de Caldas		
		52	Pouso Alegre	Bom Repouso
				Borda da Mata
				Bueno Brandão
				Camanducaia
				Cambuí
				Congonhal
				Córrego do Bom Jesus
				Espírito Santo do Dourado
				Estiva
				Extrema
				Gonçalves
				Ipuiúna
				Itapeva
				Munhoz
				Pouso Alegre
		53	Santa Rita do Sapucaí	Sapucaí-Mirim
				Senador Amaral
				Senador José Bento
				Tocos do Moji
				Toledo
				Cachoeira de Minas
				Careaçu
				Conceição das Pedras
				Conceição dos Ouros
Cordislândia				
Heliodora				
Natércia				
Pedralva				
Santa Rita do Sapucaí				
São Gonçalo do Sapucaí				
São João da Mata				
São José do Alegre				
São Sebastião da Bela Vista				
Silvianópolis				
Turvolândia				
54	São Lourenço	Alagoa		
		Baependi		
		Cambuquira		
		Carmo de Minas		
		Caxambu		

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
10	Sul / Sudoeste de Minas	54	São Lourenço	Conceição do Rio Verde
				Itamonte
				Itanhandu
				Jesuânia
				Lambari
				Olimpio Noronha
				Passa-Quatro
				Pouso Alto
				São Lourenço
				São Sebastião do Rio Verde
		Soledade de Minas		
		55	Andrelândia	Aiuruoca
				Andrelândia
				Arantina
				Bocaina de Minas
				Bom Jardim de Minas
				Carvalhos
				Cruzília
				Liberdade
				Minduri
				Passa-Vinte
		São Vicente de Minas		
		Seritinga		
		Serranos		
		56	Itajubá	Brasópolis
				Consolação
				Cristina
				Delfim Moreira
				Dom Viçoso
				Itajubá
Maria da Fé				
Marmelópolis				
Paraisópolis				
Piranguçu				
Piranguinho				
Venceslau Brás				
Virgínia				
11	Campo das Vertentes	57	Lavras	Carrancas
				Ijaci
				Ingai
				Itumirim
				Itutinga
				Lavras
				Luminárias
				Nepomuceno
				Ribeirão Vermelho
				58
		Coronel Xavier Chaves		
		Dores de Campos		

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
11	Campo das Vertentes	58	São João Del-Rei	Lagoa Dourada
				Madre de Deus de Minas
				Nazareno
				Piedade do Rio Grande
				Prados
				Resende Costa
				Ritópolis
				Santa Cruz de Minas
				Santana do Garambéu
				São João del-Rei
				São Tiago
				Tiradentes
		59	Barbacena	Alfredo Vasconcelos
				Antônio Carlos
				Barbacena
				Barroso
				Capela Nova
				Caranaíba
				Carandaí
				Desterro do Melo
Ibertioga				
Ressaquinha				
Santa Bárbara do Tugúrio				
Senhora dos Remédios				
12	Zona da Mata	60	Ponte Nova	Acaiaca
				Barra Longa
				Dom Silvério
				Guaraciaba
				Jequeri
				Oratórios
				Piedade de Ponte Nova
				Ponte Nova
				Raul Soares
				Rio Casca
				Rio Doce
				Santa Cruz do Escalvado
				Santo Antônio do Grama
				São Pedro dos Ferros
		Sem-Peixe		
		Sericita		
		Urucânia		
		Vermelho Novo		
		61	Manhuaçu	Abre-Campo
				Alto Caparaó
Alto Jequitibá				
Caparaó				
Caputira				
Chalé				
Durandé				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
12	Zona da Mata	61	Manhuaçu	Lajinha
				Luisburgo
				Manhuaçu
				Manhumirim
				Martins Soares
				Matipó
				Pedra Bonita
				Reduto
				Santa Bárbara do Leste
				Santa Margarida
				Santana do Manhuaçu
				São João do Manhuaçu
				São José do Mantimento
		Simonésia		
		62	Viçosa	Alto Rio Doce
				Amparo da Serra
				Araponga
				Brás Pires
				Cajuri
				Canaã
				Cipotânea
				Coimbra
				Ervália
				Lamim
				Paula Cândido
				Pedra do Anta
				Piranga
				Porto Firme
				Presidente Bernardes
				Rio Espera
				São Miguel do Anta
		Senhora de Oliveira		
		Teixeiras		
Viçosa				
63	Muriaé	Antônio Prado de Minas		
		Barão do Monte Alto		
		Caiana		
		Carangola		
		Divino		
		Espera Feliz		
		Eugenópolis		
		Faria Lemos		
		Fervedouro		
		Miradouro		
		Miraí		
		Muriaé		
		Orizânia		
Patrocínio do Muriaé				
Pedra Dourada				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
12	Zona da Mata	63	Muriaé	Rosário da Limeira
				São Francisco do Glória
				São Sebastião da Vargem Alegre
				Tombos
				Vieiras
		64	Ubá	Astolfo Dutra
				Divinésia
				Dores do Turvo
				Guarani
				Guidoval
				Guiricema
				Mercês
				Piraúba
				Rio Pomba
				Rodeiro
				São Geraldo
				Senador Firmino
				Silveirânia
				Tabuleiro
		Tocantins		
		Ubá		
		Visconde do Rio Branco		
		65	Juiz de Fora	Aracitaba
				Belmiro Braga
				Bias Fortes
				Bicas
				Chácara
				Chiador
				Coronel Pacheco
				Descoberto
				Ewbank da Câmara
				Goianá
				Guarará
Juiz de Fora				
Lima Duarte				
Mar de Espanha				
Maripá de Minas				
Matias Barbosa				
Olaria				
Oliveira Fortes				
Paiva				
Pedro Teixeira				
Pequeri				
Piau				
Rio Novo				
Rio Preto				
Rochedo de Minas				
Santa Bárbara do Monte Verde				
Santa Rita do Ibitipoca				

ESTADO DE MINAS GERAIS
MESO E MICRORREGIÕES DO IBGE

Código da Mesorregião	Nome da Mesorregião	Código da Microrregião	Nome da Microrregião	Município
12	Zona da Mata	65	Juiz de Fora	Santa Rita do Jacutinga
				Santana do Deserto
				Santos Dumont
				São João Nepomuceno
				Senador Cortes
				Simão Pereira
		66	Cataguases	Além Paraíba
				Argirita
				Cataguases
				Dona Eusébia
				Estrela-d'Alva
				Itamarati de Minas
				Laranjal
				Leopoldina
Palma				
Pirapetinga				
Recreio				
Santana de Cataguases				
Santo Antônio do Aventureiro				
Volta Grande				