



## A competência em informação e os profissionais da informação em museus: diálogos possíveis

Information literacy and information professionals in museums: possible dialogues

### Cláudia Maria Alves Vilhena

Doutoranda em Ciência da Informação no Programa de Pós-graduação em Gestão e Organização do Conhecimento pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)  
[Claudia\\_mavilhena@hotmail.com](mailto:Claudia_mavilhena@hotmail.com)

### Célia da Consolação Dias

Doutora em Ciência da Informação. Docente e Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Gestão e Organização do Conhecimento pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)  
[celiadias@gmail.com](mailto:celiadias@gmail.com)

### RESUMO

Em um mundo cada vez mais conectado com as novas tecnologias de informação, os profissionais de museus usam a informação, os recursos e as fontes informacionais para desempenharem todas as atividades museais. Portanto, os profissionais de museus produzem, medeiam, consomem e compartilham informação. Logo, o protagonismo profissional do trabalhador de museu volta-se para o desenvolvimento constante de novas competências no que se refere à apropriação da informação. A competência em informação, para além da reunião de habilidades com intuito de acessar e empregar a informação, está intimamente relacionada com a sociedade. De tal ordem, que essa competência contribui para o desenvolvimento dos indivíduos, a fim de que eles sejam capazes de fazer escolhas mais conscientes em suas vidas. Em razão disso, o presente artigo tem como objetivo apresentar diálogos possíveis entre a competência em informação e os profissionais de museus, no que se refere ao uso e ao compartilhamento do insumo informação, no ambiente museológico físico ou digital. A metodologia utilizada partiu de uma pesquisa bibliográfica descritiva. Os resultados indicaram que tanto a competência em informação, quanto as instituições museológicas visam a melhoria dos cidadãos. Ambas se preocupam com a formação do indivíduo enquanto sujeito informacional. Como conclusão, evidencia-se, que a equipe de trabalhadores do museu é formada por profissionais da informação, os quais têm necessidades de informação para resolver problemas decorrentes do processo museológico, o desenvolvimento da atitude ética e responsável dos profissionais de museus relativo ao uso da informação, bem como a aproximação dos museus com a Museologia.

**Palavras-chave:** Profissional de museu; Competência em informação; Apropriação da informação; Compartilhamento da informação.

### ABSTRACT

In a world increasingly connected with new information technologies, museum professionals use information, resources and informational sources to perform all museum activities. Therefore, museum professionals produce, mediate, consume and share information. Therefore, the professional

role of the museum worker turns to the constant development of new skills with regard to the appropriation of information. Competence in information, in addition to gathering skills in order to access and use information, is closely related to society. In such a way that this competence contributes to the development of individuals, so that they are able to make more conscious choices in their lives. For this reason, this article aims to present possible dialogues between information competence and museum professionals, with regard to the use and sharing of the information input, in the physical or digital museological environment. The methodology used came from a descriptive bibliographic research. The results indicated that both the competence in information and the museological institutions aim at improving citizens. Both are concerned with the formation of the individual as an informational subject. In conclusion, it is evident that the museum's team of workers is made up of information professionals, who have information needs to solve problems arising from the museological process, the development of an ethical and responsible attitude of museum professionals regarding the use of the information, as well as bringing museums closer to Museology.

**Keywords:** Museum professional; Information literacy; Appropriation of information; Sharing of information.

## 1 INTRODUÇÃO

Assim como ocorre em outras unidades de informação, o museu também se depara com os novos desafios impostos pela explosão informacional e com os avanços de novas tecnologias de informação. Para tentar ir de encontro às novas realidades, as instituições museológicas, por meio de sua gestão, necessitam entre outros aspectos, trabalhar em sinergia com a equipe de trabalhadores, de forma a incentivá-los e motivá-los quanto à realização das atividades museais. Tais processos incluem o uso, a apropriação e o compartilhamento da informação alusivos ao fazer museológico institucional. Isso é importante, porque conforme relatam Santos *et al.* (2014), o conhecimento construído por cada indivíduo é fundamental nas ações coletivas que são desempenhadas no cotidiano das organizações.

Em se tratando do ambiente museal, tal afirmação está relacionada diretamente com o fazer museológico compartilhado. Ou seja, os profissionais de museus interagem ou devem interagir entre eles, conhecer os outros setores do museu, não ficarem circunscritos apenas em seus departamentos, dialogarem e escutarem com atenção e respeito os colegas com o intuito de dividirem seus conhecimentos, trocarem e compartilhar informações. Isso se faz importante para que os profissionais possam suprir suas necessidades de informação, para com isso, tomarem decisões mais acertadas. Dessa forma, o conhecimento individual é transformado em conhecimento organizacional no museu.

Nessa perspectiva, o presente artigo tem como objetivo apresentar diálogos e aproximações possíveis entre a competência em informação e os profissionais de museus,

no ambiente museológico. Para tal, buscou-se na literatura os conceitos de competência em informação e profissionais de museus.

A relevância desta discussão tem como fundamento a importância do uso e do compartilhamento da informação pelos profissionais de museus. Partindo da ideia de que os profissionais produzem, medeiam, consomem e compartilham informação. Dessa maneira, a competência em informação, como processo de aprendizagem contínua, pode contribuir no desenvolvimento de novas competências e habilidades junto ao profissional. Contudo, os profissionais de museus precisam estar abertos e receptivos para aprenderem a aprender e a dividirem seus conhecimentos. Por outro lado, os gestores devem oferecer um clima organizacional voltado à aprendizagem coletiva e continuada para sua equipe de trabalhadores.

## **2 BASES CONCEITUAIS**

### **2.1 COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO**

A explosão de informações, o avanço dos meios tecnológicos e a apropriação cada vez maior pela sociedade, no acesso às mídias tem ocasionado importantes mudanças no que se refere ao uso da informação. A competência em informação traz em seu arcabouço de estudos e pesquisas, processos dinamizadores que contribuem para que tais dimensões relacionadas à informação, como busca, recuperação, avaliação, compartilhamento e disseminação da informação, se tornem ações, que por sua vez, podem ser desenvolvidas de forma mais ética, com pensamento crítico e responsável por parte dos sujeitos informacionais.

Pois, de acordo com os estudos de Vitorino (2020) existe um consenso que desenvolver competências e habilidades, as quais permitem o uso crítico, “criativo e benéfico da informação tornou-se essencial para a atuação do indivíduo no contexto social contemporâneo” (VITORINO, 2020, p. 13). Em vista disso, a competência em informação se insere no cotidiano das pessoas de maneira a contribuir para que elas se mantenham atualizadas e tomem decisões mais acertadas relativas à solução de seus problemas, no que se refere à necessidade de informação (BELLUZZO *et al.*, 2014). Sendo assim, percebe-se que a informação é reconhecida como um insumo crucial para os cidadãos e para as organizações.

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; 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 alfabetizar-se 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

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 os seus problemas (ZURKOWSKY, 1974, p. 6. Tradução nossa)<sup>1</sup>.

Para a educadora americana Carol Kuhlthau (1987), a 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, entender a informação. Ter habilidades de nível superior para compreender, resolver problemas e comunicar estão, rapidamente, se tornando habilidades básicas na era da informação.

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 obterem conhecimento do uso da informação também significa ajudá-los a aprender a pensar. Aprender a questionar, pesar alternativas

---

<sup>1</sup> 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).

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 (KUHLTHAU, 1987).

Importante ressaltar que no Brasil,

O termo *Information Literacy* foi traduzido para o português como: Desenvolvimento de habilidades em informação, letramento informacional, alfabetização informacional, competência informacional e também como competência em informação. Sendo que os dois últimos têm sido mais comumente utilizados e apenas o último faz parte do catálogo de terminologia de assuntos da Biblioteca Nacional (COELHO *et al.*, 2014, p. 120).

No entanto, é importante lembrar que a competência em informação nasce a partir de uma necessidade de informação que o sujeito tem diante de uma determinada situação em sua vida cotidiana. De acordo com Miranda (2006, p. 103) “a necessidade de informação surge da falta de um sentido percebida nas situações enfrentadas, causando uma lacuna de sentido que se busca preencher com o uso da informação”.

No tocante ao ambiente de trabalho, Miranda (2006) pontua que as pessoas usam a informação para desenvolver uma tarefa. Porém, diferentes grupos de pessoas têm necessidades e hábitos por busca de informação, assim como maneiras distintas de processar a informação. Visto que, “toda e 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). Sendo assim, uma pessoa competente em informação:

Possui conhecimentos que permeiam a economia da informação, como as leis, mudanças nas mídias, precificação dos recursos, as mudanças técnicas, cultura organizacional que envolve a missão, os valores, normas, estilos de gestão, estratégias de informação, conhecimento advindo da sociedade e culturas local e nacional, bem como os objetivos pessoais, necessidades especiais, valores e hábitos subjetivos (YAFUSHI; OTTONICAR, 2014, p. 4).

Em Gasque (2013), a competência em informação se refere à capacidade de o sujeito mobilizar seu próprio conhecimento a fim de contribuir em como agir, diante de uma determinada situação. Belluzzo (2020) intensifica esse debate, ao considerar básico o indivíduo saber transformar a informação em conhecimento e possuir habilidades e

capacidades para usar de maneira eficiente os recursos. Nas palavras da autora, “recursos de busca da informação, de produção e difusão da mesma, bem como para comunicá-la e compartilhá-la socialmente por meio das diferentes ferramentas e meios digitais” (BELLUZZO, 2020, s/d).

Nessa direção de comunicação e compartilhamento social da informação é que se insere o trabalho do profissional da informação em museu. Tema o qual está descrito no próximo item.

## 2.2 O TRABALHO DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO EM MUSEU

De acordo com Fleury *et al.* (2002), o papel do homem no trabalho vem se transformando e suas características mais especificamente humanas como o saber, a intuição e a criatividade vem sendo valorizadas, contribuindo para que as instituições cheguem ao entendimento de que, elas relacionam com pessoas e não com recursos. Atualmente, se fala muito na valorização do capital humano, porque sem dúvida, são as pessoas o principal recurso das organizações. De acordo com Da Rosa, Jacobi e Coltre (2015), são os profissionais os grandes diferenciais de competitividade de uma organização, fazendo com que a mesma se torne melhor. E isso é determinado por quem trabalha nela.

Tais discussões não excluem os profissionais que atuam nas instituições museológicas, uma vez que são esses trabalhadores que têm a responsabilidade de salvaguardar e comunicar o patrimônio cultural que se encontra sob a tutela dos museus. Em conformidade com o Código de Ética para os museus (2006), o profissional de museu é o indivíduo que tem formação especializada ou que possui experiência prática equivalente em qualquer campo necessário à gestão e à atividade de um museu.

Já o Estatuto do ICOM (2017) preconiza que profissionais de museus incluem todo o pessoal dos museus e instituições que se qualifiquem como museus. Além das pessoas que, a título profissional, tenham como atividade principal a prestação de serviços, conhecimentos e especialização para museus e para a comunidade museológica. A propósito, descreve-se a definição de museu, a qual consta no Estatuto supracitado: o museu é uma instituição sem fins lucrativos, permanente, ao serviço da sociedade e do seu desenvolvimento, aberta ao público, que adquire, conserva, pesquisa, comunica e

expõe o patrimônio tangível e imaterial da humanidade e do seu meio ambiente para fins educativos, estudo e diversão (ICOM, 2017).

Contudo, vale destacar que o pessoal do museu exerce diversas funções para a realização do processo museológico institucionalizado que, na maioria das vezes, carecem de recursos técnicos, tecnológicos, financeiros e humanos para o seu desenvolvimento (CARVALHO; MATOS; PIZARRO, 2018). Digno de nota, o processo museológico, de acordo com Bruno, Arruda e Figols (2010, p. 65), “é a cadeia operatória que envolve os procedimentos de salvaguarda e comunicação sob uma perspectiva preservacionista.” Vale citar que os procedimentos vão desde a entrada do objeto no museu até a sua transformação em objeto museológico, o qual passa a fazer parte das coleções (acervos), para fins de pesquisas e exposições.

Nessa perspectiva de musealização do acervo, transcorre o uso sistemático de informações pesquisadas, as quais irão compor a documentação museológica de cada objeto das coleções museais. De acordo com o pensamento de Loureiro (2008) transformar o objeto em documento sem dúvida, implica em operações destinadas à criação de normas e modelos que organizem a mediação dos diversos planos informacionais instituindo o controle dos variados significados e sentidos que ensejam à análise do objeto/documento.

Percebe-se com isso, que os profissionais desse campo estão imersos em um arcabouço de informações, por atuarem em um sistema de informação, como é o caso dos museus, pontua Loureiro (2008). Contudo, vale reforçar que os fenômenos museológicos têm mais que uma dimensão informacional, mas também dimensões de ordem educacional, administrativa, histórica, comunicacional e entre outras (ARAÚJO, 2013).

Por isso,

As unidades de informação são de fundamental importância para a preservação, uso e disseminação da informação, pois apresentam como objetivo a gestão da informação, a fim de aperfeiçoar o uso e acesso a esta com objetivo de criar novo conhecimento. Dentre variados tipos de unidades de informação, destaca-se o museu, [...] que se apresenta como um instrumento de preservação da memória e cultura, além de salvaguardar e difundir a informação (BEZERRA; ALMEIDA; MOTA, 2017, p. 97).

Logo, os profissionais que trabalham em uma instituição museal são profissionais da informação, os quais interferem nos processos informacionais, no comportamento

ético e profissional (SANTOS NETO; ALMEIDA JÚNIOR, 2015). Para com isso, comunicar, compartilhar e tomar decisões.

Segundo Loureiro (2008), não importa se tais funções sejam de pesquisas ou performativas, segundo o autor é o estabelecimento de um fluxo compartilhado de informações que assegura a possibilidade de geração de produtos com qualidade. Portanto, cabe aos profissionais de museus se tornarem competentes em informação, a fim de saberem lidar com os recursos e as fontes de informação. Pois, “profissional competente é aquele que sabe agir, fazendo análise distinta dos recursos necessários e das ações aplicáveis neste recurso” (TEIXEIRA *et al.*, 2015, p. 149).

Tratar desses temas são importantes, uma vez que as instituições museológicas também sofrem com as mais variadas mudanças na atualidade e, por conseguinte, os profissionais que atuam nesses espaços. Pois,

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).

De acordo com o pensamento de Marty (2007), esses profissionais 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, o museu está em meio a uma revolução da informação e seus profissionais com uma variedade de recursos de informações diferentes, que incluem as próprias coleções do museu, informações sobre esses objetos e informações sobre os contextos, nos quais os objetos são exibidos, estudados e interpretados (MARTY, 2007). Nota-se que o mundo digital veio para ficar e, a sociedade caminha nesse sentido. O uso, cada vez mais frequente, de novas tecnologias pode ser observado na vida cotidiana das pessoas, pontuam (CARVALHO; MATOS, 2019).

No que se refere ao profissionalismo dos museus existe, também, a necessidade de maior capacitação dos profissionais de museus no domínio das competências digitais, quer seja por via da formação formal, quer seja por meio da formação não formal, ao longo da vida (CARVALHO; MATOS, 2019). Uma vez que a capacidade de adaptação dos museus está diretamente relacionada às competências técnicas dos profissionais que neles atuam

(VLACHOU, 2018). Mas, para além dessas competências é necessário que o profissional também

Apresente qualidades pessoais: saber relacionar com as pessoas, trabalhar em grupo, saber ouvir, respeitar as dificuldades e as diferenças, ter empatia, entre outras. Saber relacionar conhecimentos práticos com a habilidade cognitiva e interpretativa, [...] (SANTOS NETO; ALMEIDA JÚNIOR, 2015, p. 362).

Diante de tais perspectivas em relação ao trabalho e a postura dos profissionais de museus, cabe a esses profissionais apostarem nos relacionamentos com os colegas, compartilharem informações, trocarem experiências, dividirem conhecimentos, colocarem-se sempre abertos e receptivos às críticas e interessados nas outras ações que o museu desenvolve. Em conformidade com Visser (2013) serem curiosos, proativos e comunicadores práticos que podem ajudar a descortinar histórias ocultas na coleção e, fundamentalmente participantes de outras equipes do museu.

Mediante isso, Figurelli (2011) propõe a disseminação da educação para além do setor educativo do museu ampliando e estendendo esta função a todos os setores/departamento da instituição. A autora evidencia 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. Dessa maneira, o seu desenvolvimento está para além do serviço educativo e, sim inserida em todo o ambiente institucional, como meio de aquisição de novas habilidades, valores e atitudes em relação ao uso ético da informação. Pois, como afirma Filipe (2018, p. 17) “o trabalho de museu convoca princípios deontológicos, em que é fundamental a inter-relação entre ética, conhecimento teórico e competências práticas”.

Por isso, a importância de se promover cursos de formação continuada para os profissionais, como meio de qualificar suas competências profissionais. Pois, “são as convicções pessoais dos profissionais que direcionam o desenvolvimento de um campo de atuação” (FIGURELLI, 2011, p. 113). Portanto, desenvolver novas competências a fim de atender as necessidades informacionais, trabalhar em equipe, interagir socialmente, trocar e compartilhar informações, saber agir, saber ouvir, possuir identidade organizacional e trabalhar em um ambiente de aprendizagem organizacional são aptidões que podem ser construídas por meio da educação continuada em informação, conhecimento e cultura, como pontua (PERROTI, 2016). Para o autor

[...] aprender é atividade afirmativa dos 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 [...]. Não se trata, portanto, de formar apenas *usuários* de informação, mas *protagonistas*, sujeitos produtores de informação, conhecimento e cultura (PERROTTI, 2016, p. 12-14).

Entretanto, vale dizer que “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 “ (GROPP, 2005, p. 59). Isso denota, claramente, que o trabalho em equipe e o seu desenvolvimento na organização consistem na “presença de propriedades relativas ao trabalho, metas e identidades compartilhadas” (PUENTE-PALACIOS, 2015, p. 381). Equipes de trabalho têm como características 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 possuir adjetivos como interdependente, coletivo e compartilhado (PUENTE-PALACIOS, 2015). Desse modo, ainda em conformidade com o pensamento da autora

[...] 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 possuir 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 (PUENTE-PALACIOS, 2015, p. 385).

Outra importante contribuição sobre essa temática é encontrada em Loiola, Neris e Leopoldino (2015), quando afirmam que 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 das equipes. Desse modo, “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).

Por isso mesmo, Câmara (2018) destaca 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. A autora ainda destaca que

A formação em comunicação e mediação cultural é fundamental, 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).

Processos de partilha do conhecimento dentro de qualquer instituição se refere à aprendizagem organizacional, inclusive os museus. Para Schep e Kintz (2017), o museu é um ambiente de aprendizagem com qualidades extraordinárias. No entanto, essa afirmação colocada pelos autores, não se prende apenas aos visitantes do museu, mas, também para os profissionais que neles atuam.

A aprendizagem organizacional está relacionada ao desenvolvimento de conhecimentos 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, na qual o caráter interindividual da aprendizagem se torna mais evidente, pontuam Loiola, Neris e Leopoldino (2015).

Mas, a aprendizagem em uma organização, 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).

Tal afirmativa se dá por meio da educação continuada para os profissionais, porque

[...], 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 serem capazes de identificar problemas, gerar ideias, aplicar a capacidade crítica,

resolver problemas e trabalhar em conjunto com outras pessoas (BELLUZZO, 2014, p. 51-52).

Na concepção de Le Boterf (2003), o profissional mobiliza suas competências em função de um projeto que para ele tem um significado, portanto, a competência é inseparável da motivação por estar sempre ligada à situação significativa construída pelo sujeito. Isso posto, para além de expandir as habilidades informacionais e técnicas do profissional da informação, a competência em informação aprimora a capacidade intelectual dos indivíduos ao estimular o pensamento crítico e inovador, capazes de articular com as mais variadas demandas da sociedade atual.

Para tanto, existe também a importância de se criar um ambiente organizacional propício para este fim, por meio do diálogo, respeito mútuo, sinergia no exercício das ações museológicas, trocas de experiências e o envolvimento de toda equipe. Para isso ocorrer, os gestores de museus precisam abrir espaço para as possibilidades reflexivas de participação, levando em conta os aspectos cognitivos, sociais e culturais de cada membro. E, principalmente permitir a cada membro da equipe o direito de expressar suas opiniões no tocante aos assuntos do museu.

Resgata-se em Figurelli (2011) que

O museu enquanto 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).

O que vai de encontro com o pensamento de Santos (2014), quando faz referência à importância do trabalho em equipe de forma coesa. A autora destaca que o envolvimento de todas as pessoas e departamentos do museu é um momento único e de

aprendizagem em conjunto. Ainda segundo a autora, “[...] é relação entre teoria e prática, é exercício de reflexão crítica e criativa e é comprometimento” (SANTOS, 2014, p. 99).

Entretanto, é oportuno dizer que existem programas e projetos, os quais são ofertados, pelos órgãos oficiais de governos que visam a formação/qualificação para os profissionais de museus. Citam-se como exemplos: o Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM, os Sistemas Estaduais de Museus e as Fundações Municipais de Culturas são instituições oficiais que preconizam leis para a área museológica, além de promover cursos, eventos, seminários, oficinas e palestras a fim de desenvolver novas competências para os profissionais de museus no país. Em âmbito internacional, destaca-se o Comitê Internacional do ICOM para a Formação de Pessoal – ICTOP, o projeto *Museum Sector Alliance* - Mu.Sa (VLACHOU, 2018; CARVALHO; MATOS; PIZARRO, 2018; CARVALHO; MATOS, 2019) e o projeto *One by One* (VLACHOU, 2018).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo de caráter bibliográfico exploratório-descritivo, o qual envolveu uma revisão na literatura acerca dos conceitos de competência em informação e profissionais de museus. Foram consultados livros, *sites*, *webinários*, decretos, entrevistas e artigos de periódicos nacionais e internacionais, com o intuito de propiciar à investigação.

### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os achados da pesquisa indicaram que os processos de competência em informação no exercício dos profissionais de museus podem contribuir para o fortalecimento da instituição, torna-a mais competitiva, por meio de diretrizes e procedimentos em relação ao uso da informação. É oportuno destacar que tanto a competência em informação, quanto as instituições museológicas visam a melhoria dos cidadãos, ambas se preocupam com a formação do indivíduo enquanto sujeito informacional.

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. Os museus,

por sua vez, são processos dinamizadores de culturas de diferentes categorias de representação social (SCHEINER, 2008).

Exemplos de desenvolvimento da competência em informação juntos aos profissionais de museus, ainda que não identificados com o nome de competência em informação, cita-se, no âmbito internacional o projeto Mu.Sa que 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 de museus. 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 (2021) da Secretaria de Estado de Cultura e Turismo – SECULT MG, que neste ano vai oferecer a qualificação, formação e profissionalização para os trabalhadores da cultura em Minas Gerais, de forma que esses profissionais aprendam a acessar os mecanismos oferecidos pela Lei Aldir Blanc (SECULT MG, 2021). Destaca-se ainda, os cursos de formação/qualificação ofertados pelas Universidades e outros órgãos oficiais de governos.

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 exigir competências, criando condições favoráveis para o seu desenvolvimento, conforme pontua Zarifian (2008).

O que significa abrir espaço para a construção conjunta 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. E, sim de forma organizada, na qual os profissionais interagem e trocam experiências. Ainda segundo 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).

Em outros termos, as instituições museológicas podem desenvolver os modelos de gestão da informação e do conhecimento, em seus espaços, como facilitadores para o uso, a apropriação, a troca, o compartilhamento e a disseminação da informação. Não por acaso, que existe uma estreita relação entre a competência em informação e os modelos

de gestão da informação e do conhecimento (BELLUZZO, 2020). Pois, os ambientes organizacionais dependem da informação e do conhecimento para a realização de suas atividades (VILHENA, 2017). Entretanto, é necessário que os sujeitos organizacionais aprendam a compartilhar seu conhecimento individual construído, de tal maneira que se transforme em conhecimento organizacional e coletivo (TEIXEIRA; VALENTIM, 2012).

Em resumo, isso se dá por meio da aprendizagem coletiva e continuada para os profissionais, de modo a motivá-los e torná-los cooperadores e multiplicadores para o museu, colocando as dimensões comunicacionais e subjetivas da cooperação como regra geral e institucionalizada. Pois, como afirma Loureiro (2008), toda e qualquer instituição museológica deve estar inserida em uma permanente e necessária troca e interpenetração de seus produtos por intermédio de seus sistemas de informação.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho apresentou possíveis aproximações da competência em informação junto aos profissionais de museus, no que se refere ao desenvolvimento das atividades museais. Pois, a informação está presente em todos os âmbitos nas instituições museais, sendo um sistema de informação. Logo, sua equipe de trabalhadores é formada por profissionais da informação em museu, que têm a responsabilidade de salvaguardar e comunicar o patrimônio cultural para a sociedade.

A pesquisa atingiu seu objetivo ao descrever a competência em informação como um processo de aprendizagem contínua, por meio de ferramentas educacionais, que podem ser ou já estão inseridas em projetos de qualificação profissional nacionais e internacionais, como já exemplificados anteriormente.

Para tal, inicialmente, levanta-se quais são as necessidades de informação dos profissionais, para depois visar a elaboração de programas de formação continuada, a fim de atender os perfis profissionais emergentes e as competências identificadas (CARVALHO; MATOS; PIZZARO, 2018), de maneira a suprir às necessidades de informação e a resolver questões relativas ao processo museal. Pois, de acordo com o *Framework for information Literacy for Higher Education* (2016), a competência em informação é o conjunto de habilidades integradas que abrangem a descoberta reflexiva da informação, a compreensão de como a informação é produzida e valorizada, o uso da

informação na criação de novos conhecimentos e na participação ética em comunidades de aprendizagens.

Contudo, cabe aos profissionais aprenderem a aprender e terem atitude ética e responsável (VITORINO, 2021), em relação à busca, apropriação, organização e ao compartilhamento da informação, de modo a criar novos significados a partir da informação. Por outro lado, os gestores transformarem o espaço museal em uma organização de aprendizagem coletiva e continuada, para os seus usuários internos, ou seja, para o público interno do museu. Independentemente, da quantidade de profissionais que ali desempenham suas funções.

É oportuno, destacar sobre a importância de aproximar os museus com a disciplina científica e aplicada da Museologia. A maioria dos museus no país, ainda desconhecem suas diretrizes e metodologias, como por exemplo, a gestão museológica. Ressalta-se que a relevância da Museologia com suas bases teóricas e científicas está na construção das identidades e consolidação das heranças culturais, além de abordar todos os dilemas histórico-socioculturais identificados na contemporaneidade (BRUNO, 2020).

Em verdade, que esses profissionais sejam instigados à construção coletiva e participativa de novos conhecimentos a partir da apropriação da informação de forma ética, responsável e comprometida, colocando o museu à frente de sua missão, qual seja, estar a serviço da sociedade e promover o seu desenvolvimento.

**AGRADECIMENTO:** Esta pesquisa tem o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de nível superior – CAPES.

## REFERÊNCIAS

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION (ALA). **Association of College and Research Libraries (ACRL). Framework for Information Literacy for Higher Education.** Chicago: ALA, Jan. 2016. Disponível em: <http://www.ala.org/acrl/standards/ilframework>. Acesso em: 07 mar. 2021.

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Museologia e Ciência da Informação: diálogos possíveis. Revista do Programa de Pós-graduação em Brasília. **Museologia e Interdisciplinaridade**, v. 11, n. 4, maio/junho, p. 10-27, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Cl%C3%A1udia%20Hugo/Downloads/16360-Texto%20do%20artigo-47134-1-10-20190506.pdf>. Acesso em 22 fev. 2021.

BELLUZZO, Regina Célia Baptista. 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: 19 fev. 2021.

BELLUZZO, Regina Célia Baptista. **Competência em informação**: reflexões e enlacs. 2020. **Webnar**. Universidade Federal do Ceará. Apresentação em 27 mai. 2020.

BEZERRA, Alla Moana Cordeiro de Souza.; ALMEIDA, Gracione Batista Carneiro; MOTA, Denyson. Axel Ribeiro. Museu como unidade de informação e preservação da memória: uma análise na fundação Memorial Padre Cicero em Juazeiro do Norte. **Folha de Rosto**. IX Semana Acadêmica de Biblioteconomia (SEABI), 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: 02 out. 2020.

BRUNO, Maria Cristina Oliveira; ARRUDA, Beatriz Cavalcanti de; FIGOLS, Francisca Aida Barboza **Museu do Futebol de São Paulo**. Plano museológico - Diagnóstico institucional – linhas de ação. São Paulo. 2010. Disponível em: <https://museudofutebol.org.br/wp-content/uploads/2021/05/Plano-Museologico-do-Museu-do-Futebol.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRUNO, Maria Cristina Oliveira. Museologia: entre abandono e destino. **Museologia & Interdisciplinaridade**, [S. l.], v. 9, n. 17, p. 19-28, 2020. DOI: 10.26512/museologia.v9i17.31590. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/museologia/article/view/31590/26128>. Acesso em: 16 abr. 2021.

CÂMARA, Inês Bittencourt da. Profissionais de museus: Novas competências? (I). **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: 28 mar. 2021.

CAMPELLO, Bernadete. A Competência informacional na educação para o século XXI. **BIBLIOTECA escolar**: temas para uma prática pedagógica. Belo Horizonte: Autêntica, 2002.

CARVALHO, Ana.; MATOS, Alexandre.; PIZZARO, Manuel Moraes Sarmiento. Competências para a transformação digital dos museus: o projeto Mu.Sa. **Midas**, 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, Ana.; MATOS, Alexandre. Os profissionais de museus no mundo digital: contributos do projeto Mu.Sa. **Boletim do ICOM Portugal série III** Maio, n. 13, 2019. Disponível em: <https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2019/06/icom13-vfinal.pdf>. Acesso em 02 abr. 2021.

**CÓDIGO DE ÉTICA DO ICOM PARA MUSEUS**. 2009. Disponível em: <http://icom.org.br/wp-content/themes/colorwaytheme/pdfs/codigo%20de%20etica/codigo-de-etica-lusofono-iii-2009.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

COELHO, Marilda Martins; FRANCA, Maria Isabel C. da; COSMO, Tatiana Neves; BELLUZZO, Regina Célia Baptista. Competência em informação no contexto empresarial. In: LEONARDO FERNANDES SOUTO (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento**: práticas e reflexões. Rio de Janeiro: Interciência, p. 117-139, 2014.

DE LUCCA, Djuli Machado. **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. Acesso em: 15 abr. 2021.

DEL MASSA, Heloá Cristina Oliveira; DAMIAN, Ieda Pelogia Martins; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. 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. 2021.

DUDZIAK, Elizabeth Adriana. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 23-35, jan./abr, 2003. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1016/1071>. Acesso em 19 abr. 2021.

FIGURELLI, Gabriela Ramos. 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 – PPG-PMUS UNIRIO/MAST** – v. 4, p. 111-130, 2011. Disponível em: <http://revistamuseologiaepatrimonio.mast.br/index.php/ppgpmus/article/viewFile/208/169>. Acesso em: 25 jan. 2021.

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**. 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](https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf). Acesso em: 28 mar 2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Em busca da competência**. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. Disponível em: [https://kupdf.net/download/as-pessoas-na-organizacao-maria-t-l-fleury\\_5af74b7ee2b6f57b7d48a7bb\\_pdf](https://kupdf.net/download/as-pessoas-na-organizacao-maria-t-l-fleury_5af74b7ee2b6f57b7d48a7bb_pdf). Acesso em: 08 nov. 2020.

GUASQUE, Kelley Cristina Gonçalves Dias. Competência em informação: conceitos, características e desafios. Paraná, 2013. **Entrevista concedida a AtoZ**: novas práticas em informação e conhecimento, 2013.

GOMES, Marcos Aurélio; DUMONT, Lígia Maria Moreira. A noção de competência em informação e a de sociologia da educação e do trabalho: embate epistemológico. In: **InCID: R. Ci. Inf. e Doc.**, Ribeirão Preto, v. 6, n. a, p. 84-105, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/C1%C3%A1udia/Downloads/89929-Texto%20do%20artigo-184991-2-10-20151002.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2021.

GROPP, Beatrice Moreira Carola. **Uma abordagem etnográfica em comunidades de prática**. Dissertação. São Paulo, 2005. 127f. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/990/1/Dissertacao%20Beatrice%20M%20Carola%20Gropp.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2020.

INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS (ICOM) – **Statutes**. 2017. Disponível em: [https://icom.museum/wp-content/uploads/2018/07/2017\\_ICOM\\_InternalRules\\_EN.pdf](https://icom.museum/wp-content/uploads/2018/07/2017_ICOM_InternalRules_EN.pdf). Acesso em: 01 abr. 2021.

KUHLTHAU, Carol Culier. Information Skills for an information society: a review of research. An ERIC Information Analysis Product. *ERIC Clearinghouse on information Resources, Syracuse, N.Y.*, 1987. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED297740.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2021.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3 ed. ver. e ampl. Porto Alegre: ARTMED, 2003.

LOIOLA, E.; NERIS, J.; LEOPOLDINO, C. Aprendizagem organizacional. In: PEDRO F. BENDASSOLLI; JAIRO EDUARDO BORGES ANDRADE (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 77-83.

LOUREIRO, José Mauro Matheus. A Documentação e suas diversas abordagens: esboço acerca da unidade museológica. In: MARCUS GRANATO, CLAUDIA PENHA DOS SANTOS E MARIA LUCIA N. M. LOUREIRO (Orgs.). *Documentação em Museus / Museu de Astronomia e Ciências Afins- MAST Collóquia; 10*. Rio de Janeiro: MAST, v. 10, capítulo 1, p. 24-32, 2008. Disponível em: [http://site.mast.br/hotsite\\_mast\\_colloquia/pdf/mast\\_colloquia\\_10.pdf](http://site.mast.br/hotsite_mast_colloquia/pdf/mast_colloquia_10.pdf). Acesso em: 05 mar. 2021.

MARTY, Paul F. 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](https://www.researchgate.net/publication/222816873_Museum_professionals_and_the_relevance_of_LIS_expertise). Acesso em 01 abr. 2020.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45.236** de dezembro de 2009. *Minas Gerais*, Belo Horizonte, 5 de dezembro. p. 1.

MINAS GERAIS. **Secretaria de Estado de Cultura e Turismo** – SECULT MG, 2021. Disponível em: <https://www.secult.mg.gov.br/>. Acesso em 12 mai. 2021.

MIRANDA, Silvânia Vieira. Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais. **CI. Inf.**, Brasília DF, v. 35, n. 3, p. 99-114, set./dez, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v35n3/v35n3a10.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2020.

MUSEUM SECTOR ALLIANCE – Mu.Sa. **Comissão Europeia**. 2017. Disponível em: <http://www.project-musa.eu/pt/>. Acesso em: 18 abr. 2021.

ONE BY ONE Building digitally confident museums. **Reino Unido**, 2021. Disponível em: <https://one-by-one.uk/>. Acesso em: 12 mai. 2021.

ORELO, Eliane Rodrigues Mota.; VITORINO, Elizete Vieira. Competência informacional: um olhar para a dimensão estética. In: **Perspectiva em Ciência da Informação**, v. 17, n. 4, p. 41-56, out./dez, 2012.

PERROTI, Edmir. Infoeducação: UM PASSO ALÉM CIENTÍFICOPROFISSIONAL. In: **Inf. Prof.**, Londrina, v. 5, n. 2, p. 04-31, jul./dez, 2016. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/infoprof/article/view/28314/20500>. Acesso em: 01 abr. 2020.

PUNTE-PALACIOS, Kátia. Grupos e equipes. In: PEDRO F. BENDASSOLLI, JAIRO EDUARDO BORGES ANDRADE (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 381-386.

ROSA, Claudete Alves da Cruz da.; JACOBI, Vanessa; COLTRE, Sandra Maria. 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**. 2015, v. 3. Toledo: Fasul Editora.

SANTOS, Cássia Dias; SOUZA, Juliete Susann Ferreira de; COELHO Tatiene Martins; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Comportamento informacional e a competência em informação utilizadas como estratégia em organizações do conhecimento. In: **III SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências**. UNESP. Campus Marília. Marília. SP. 2014. 1 CD-ROOM.

SANTOS, Maria Célia Teixeira. Um compromisso social com a museologia. **Cadernos do CEOM**, Santa Catarina, v. 27, n. 41, p. 71-114, dez, 2014. Disponível em: <http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rcc/article/view/2598>. Acesso em: 20 fev. 2021.

SANTOS NETO, João Arlindo dos; ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. A Competência em informação e o bibliotecário mediador da informação na biblioteca universitária. **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação / organização**. Regina Célia Baptista Belluzzo, Glória Georges Feres, Marta Lígia Valentim (Coords.). Rio de Janeiro: Interciência, 2015, p.359-370.

SCHEINER, Tereza Cristina. 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, 2008, p. 33-47.

SCHEP, Mark.; KINTZ, Pauline. **Guiding is a profession** – The museum guide in art and history museums. Mark Schep; Pauline Kintz (Eds.). 2017. Disponível em: <https://www.lkca.nl/wp-content/uploads/2020/02/guiding-is-a-profession.pdf>. Acesso em: 31 mar 2021.

SEMEDO, Alice. Práticas narrativas na profissão museológica: estratégias de exposição de competência e posicionamento da diferença. In: Alice Semedo e João Teixeira Lopes (Coords.). **Museus, Discursos e Representações**, Edições Afrontamento: Porto. 2006, p. 69-93.

TEIXEIRA, Thiciane Mary Carvalho; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Inteligência competitiva organizacional subsidiada por modelos de gestão da informação e do conhecimento. In: CAVALCANTE, Lídia Eugênia; PINTO, Virginia Bentes; VIDOTTI, Silvana Aparecida Borsetti Gregório. (Org.). **Ciência da Informação e contemporaneidade: tessituras e olhares**. Fortaleza: Edições UFC, 2012. p. 135-164.

TEIXEIRA, Thiciane Mary Carvalho; COELHO, Tatiene Martins; YAFUSHI, Cristiana Aparecida Portero; ISHIKAWA, Maria Inês Garcia. Inovação e Desenvolvimento social nas organizações contemporâneas sob o Espectro da Competência em informação. **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação / organização**. Regina Célia Baptista Belluzzo, Glória Georges Feres, Marta Lígia Valentim (Coords.). Rio de Janeiro: Interciência, 2015, p. 131-170.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim; JORGE, Carlos Francisco Betencourt; CERETTA-SORIA, Maria Gladys. Contribuição da Competência em informação para os processos de gestão da informação e do conhecimento. In: **III SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências**. UNESP. Campus Marília. Marília. SP. 2014. 1 CD ROM.

VILHENA, Cláudia Maria Alves. **Plano museológico: um marco na gestão de museus, à luz da gestão da informação e do conhecimento**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-ARKJKZ>. Acesso em: 18 jun. 2021.

VISSER, Jasper. **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. 2021.

VITORINO, Elizete Vieira Análise dimensional da competência em informação: bases teóricas e conceituais para reflexão. In: **RICI**, 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: 23 fev. 2021.

VITORINO, Elizete Vieira; PIANTOLA, Daniela. **Competência em informação**: conceito, contexto histórico e olhares para a ciência da informação. Florianópolis: Editora da UFSC, 2019. 205p.

VITORINO, Elizete Vieira. Construindo significados para a competência em informação. In: **As dimensões da competência em informação**: técnica, estética, ética e política. Elizete Vieira Vitorino; Djuli Machado De Lucca (Orgs.) – Porto Velho, RO: EDUFRO, 2020, 240p. Disponível em: <http://www.edufro.unir.br/uploads/08899242/Capas%206/As%20Dimensoes%20da%20Competencia%20em%20Informacao.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.

VITORINO, Elizete Vieira. Competência em informação e bibliotecário (A): Desafios à ação. 2021. **Webnar**. Universidade Federal de Minas Gerais. Apresentação em 01 mar. 2021.

VLACHOU, Maria. Profissionais de museus: 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](https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf). Acesso em: 05 abr. 2021.

YAFUSHI, Cristiana Aparecida Portero; OTTONICAR, Selma. Letícia Capinzaiki. Uma nova estratégia de desenvolvimento e inovação nas empresas: a competência em informação. In: **III SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO** – cenários e tendências. UNESP. Campus Marília. Marília. SP. 2014. 1 CD ROM.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ZURKOWSKY, Paul 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.