

A DIMENSÃO POLÍTICA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES MUSEOLÓGICAS¹

THE POLITICAL DIMENSION OF INFORMATION LITERACY AND INFORMATION PROFESSIONALS IN MUSEUMS

Cláudia Maria Alves Vilhena²

Célia da Consolação Dias³

Resumo: A dimensão política da competência em informação é uma das quatro dimensões estudadas e que fazem parte do processo de competência em informação para o seu desenvolvimento. Tais dimensões são: técnica, estética, ética e política. A dimensão política da competência em informação se debruça sobre a cidadania e, sobretudo, o ver além das informações propostas. A solidariedade nas relações inter-pessoais nos mais variados âmbitos sociais é discutida pela dimensão política. Os profissionais da informação em museu são sujeitos informacionais que mantêm relações políticas durante a prática diária do trabalho. O objetivo do estudo é discutir a competência em informação, sob a ótica da dimensão política da competência em informação e sua inserção, como um processo que pode contribuir para o exercício das atividades museais realizadas pela equipe de trabalhadores. A metodologia utilizada foi um questionário enviado aos profissionais da informação em museus em todo o Estado de Minas Gerais. Os achados indicaram que a falta de recursos financeiros dos museus é um dos motivos para não aprimorar/qualificar esses profissionais. Entretanto, a conclusão da investigação evidenciou que a qualificação das equipes internas pode ser alcançada por outros meios além de recursos financeiros.

Palavras-Chave: Competência em informação. Dimensão política da competência em informação. Atividades museológicas (aprendizagem organizacional e coletiva).

Abstract: *The political dimension of information literacy is one of the four dimensions studied which form part of the information literacy process for its development. Such dimensions are technique, aesthetics, ethics and policies. The political dimension of information literacy focuses on citizenship and, above all, seeing beyond the proposed information. Solidarity in interpersonal relationships in*

¹ O texto foi ampliado a partir do artigo submetido, avaliado, aprovado, apresentado e premiado no XXII ENANCIB.

² Doutora em Gestão e Organização do Conhecimento (UFMG). E-mail: claudia_mavilhena@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8682-4403>.

³ Doutora em Ciência da Informação (UFMG). Docente da Escola de Ciência da Informação (ECI/UFMG). E-mail: celiadias@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0891-6454>.

the most varied social spheres is discussed by the political dimension. Museum information professionals are informational subjects who maintain political relationships during their daily work practice. The objective of the study is to discuss information literacy, from the perspective of the political dimension of information literacy and its insertion as a process that can contribute to the exercise of museum activities carried out by the team of workers. The methodology used was a questionnaire sent to information professionals in museums across the State of Minas Gerais. The findings indicated that the museums' lack of financial resources is one of the reasons that prevent improving/qualifying these professionals. However, the conclusion of the investigation showed that the qualification of internal teams can be achieved by other means, other than financial resources.

Keywords: *Information literacy. Political dimension of information literacy. Museological activities (organizational and collective learning).*

1 INTRODUÇÃO

Competência em informação é um termo que vem ganhando destaque a partir do avanço das tecnologias da informação e comunicação nos últimos 20 anos (Santos; Alves, 2021). Em Horton (2007), a competência em informação é um conjunto de competências individuais para identificar, avaliar e usar informação, em todos os domínios, de forma ética e eficaz. Para o autor, a competência em informação permite que a informação usada em diversas ocupações e profissões, seja trabalhada pelas pessoas com bom uso das tecnologias de informação e comunicação (Horton, 2007).

De acordo com o pensamento de Silveira, Alves e Nassif (2021), uma das bases teóricas sobre o estudo de competência em informação “[...] foi desenvolvida com foco nas perspectivas teóricas e dimensões trazidas: técnica, estética, ética e política”.

Cada dimensão da competência em informação faz parte das quatro faces que compõem a competência em informação. Ela se refere dentro do proposto por Rios (2008) e, mais tarde estudado por Vitorino (2020), a qual anuncia que uma dimensão é compreendida como uma face, que faz parte de um todo o que, para a autora, não se mantém sozinha, tampouco sobrevive sem a outra face ou as outras partes.

Nessa abordagem, a dimensão política da competência em informação se insere no exercício da cidadania, na participação dos indivíduos nas decisões e transformações

relativas à vida social e na capacidade de ver além do que está sendo proposto (Vitorino, 2020; Vitorino; Piantola, 2011).

Nessa linha de pensamento, as instituições museológicas e sua equipe de trabalhadores fazem parte de uma comunidade (museu e/ou novos processos museais). Para o melhor desempenho das atividades museológicas e, posterior cumprimento da missão do museu e/ou novos processos museais, a dimensão política da competência em informação contribui para que a equipe trabalhe com a informação de modo participativo, exercendo a cidadania, o respeito mútuo, ao considerar “[...] que a informação é produzida a partir de (e em) um contexto específico” (Vitorino; De Lucca, 2020, p. 7).

Sendo assim, o objetivo do estudo é discutir a competência em informação, sob a ótica da dimensão política da competência em informação, sua inserção como um processo que pode ajudar no exercício das funções museológicas com mais assertividade e, posterior melhor tomada de decisão pelo corpo de trabalhadores do museu.

2 COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

Em concordância com os estudos de Belluzzo (2020), a competência em informação não está envolvida tão somente em ensinar a usar a interagir com a biblioteca e com seus recursos informacionais. O intuito 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.

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 competitivo.

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.

Nas 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 *apud* Bruce, 2003), 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 Alexandria [...] (2005). Esse 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). Ainda segundo o documento:

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 as 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).

Assim, para o seu desenvolvimento, são levadas em consideração as dimensões da competência em informação apontadas por Vitorino e Piantola (2011), quais sejam: técnica, estética, ética e política. 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). Tais dimensões são denominadas e caracterizadas, em conformidade com os trabalhos desenvolvidos por Vitorino e Piantola (2019), como sendo: eficiente (dimensão técnica), crítica e comportamento ético (dimensão ética), criatividade, criação, geração de conhecimento e geração de informação (dimensão estética) e sociedade democrática, ver além do que está proposto, criticidade (dimensão política). Contudo, cabe lembrar da correlação que existe entre a competência em informação e a necessidade de equilíbrio entre as dimensões (Vitorino; Piantola, 2019).

2.1 Dimensão política da Competência em Informação

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 a 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, p. 66).

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; Grigoletto; 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 e 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, trata-se de uma 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).

A dimensão política, 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).

De Lucca e Vitorino (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” (De Lucca; Vitorino, 2020, p. 230).

Nos estudos de Vitorino e Piantola (2019), a dimensão política da competência em informação se relaciona 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 e Romeiro (2018). Em vista disso, a competência em informação, na perspectiva da cidadania, contribui para o indivíduo entender os 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 (De Lucca; Vitorino, 2020).

Para tais discussões sobre liberdade, cidadania e sobre as relações sociais, na perspectiva política, De Lucca e Vitorino (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 (De Lucca; Vitorino, 2020, p. 231).

Quanto ao envolvimento e comprometimento com a profissão, Vitorino e Piantola (2019) defendem 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).

Destaca-se 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. Tais evidências apontadas por De Lucca (2019) podem ser desenvolvidas nas instituições museais, por meio de seu

corpo de trabalhadores, exercendo a cidadania, compartilhando o repertório, as dúvidas, as incertezas e as ações museais de forma colaborativa entre os membros.

2.2 As atividades museológicas – Cadeia operatória museológica

Cândido (2013) compreende que a Museologia, como ciência aplicada, seja realizada a partir da implementação da cadeia operatória, “[...] em que a ação, mais que apenas a interpretação, ocorre na intervenção em uma realidade investigada. A operação se dá pelos procedimentos de salvaguarda e de comunicação patrimoniais” (Cândido, 2013, p. 159). Ainda em Cândido (2013), a cadeia operatória museológica abrange a salvaguarda e a comunicação patrimoniais, que se desdobram, respectivamente, em conservação/documentação e expografia/ação educativa-cultural. “Trata-se, portanto, da imposição e estabelecimento de critérios de gerenciamento da informação contida no universo de intervenção museal” (Bruno, 1996, p. 20).

Ressalta-se que todos esses procedimentos técnico-científicos (atividades museológicas) são executados pela equipe de trabalhadores do museu e/ou novos processos museais, que para sua realização, utilizam a informação em tempo integral. Portanto, o processo da competência em informação, por meio das suas dimensões, neste caso a dimensão política da competência em informação, pode contribuir para o exercício pleno das atividades museológicas de forma sinérgica e compartilhada pelo corpo de funcionários. Tais discussões aqui apresentadas estão em conformidade com o pensamento de Bruno (1996), ao explicitar que a Museologia tem interesse em administrar, conservar e organizar novas maneiras de informação, por meio da execução de discursos expositivos e de estratégias pedagógicas. Esses processos museológicos são desempenhados pela equipe do museu.

Nessa perspectiva, 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 dispõem 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; Grigoletto; Lousada, 2020, p. 3).

2.3 Metodologia

Trata-se de uma pesquisa social e exploratório-descritiva. Os sujeitos participantes da pesquisa foram trabalhadores de museus nas esferas públicas e privadas no Estado de Minas Gerais. Para a 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). 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).

Para a realização da pesquisa, foram selecionadas todas as tipologias de museus apresentadas na plataforma MUSEUSbr (IBRAM, 2017). 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.

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-definidas. Destaca-se que para este artigo optou por evidenciar as questões do questionário, as quais se referiram à dimensão política da competência em informação, ou seja, as questões 15^a, 16^a e 17^a.

Desse modo e, com o objetivo de aclarar e contribuir para as análises dos dados, foi criada a Categoria de dimensão política da competência em informação. Tal categoria foi gerada a partir da dimensão política da competência em informação proposta por Vitorino e Piantola (2011, 2019) e já abordada neste estudo. Reforçando o conceito de que o profissional da informação em museu é um ator social, ético, responsável e, que enxerga além do que está sendo proposto.

2.3.1 Categoria Dimensão política da Competência em Informação

A categoria de dimensão política da competência em informação e as subcategorias: relacionamento interpessoal; compartilhamento de informações; trabalho em equipe; formação contínua; promoção do bem comum consistem 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.

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).

2.3.2 Apresentação do instrumento de pesquisa

Para a realização da investigação, foi aplicado um questionário de forma on-line, enviado por mala direta para os profissionais da informação em museu, conforme já explicitado neste estudo. Salienta-se que o questionário ficou disponível para preenchimento de novembro de 2020 até julho de 2021.

As três questões relativas à dimensão política da competência em informação no questionário, enviado para os profissionais da informação em museus, estão discriminadas abaixo:

- 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
- 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
- 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.

2.4 Análise e discussão dos resultados

Os sujeitos participantes da pesquisa foram os profissionais da informação em museu que atuam nas instituições museais no Estado de Minas Gerais. Reforça-se que

a seleção das temáticas de museus selecionadas para à pesquisa já foram devidamente explicitadas na seção Metodologia deste estudo.

A pesquisa conseguiu abranger as 12 mesorregiões que dividem o Estado de Minas Gerais. É oportuno frisar que a pesquisa buscou investigar todos os trabalhadores de museus com o intuito de abranger, diferentes áreas de atuação, uma vez que este estudo entende por profissional da informação em museu, toda a equipe de funcionários que atuam em uma instituição museal e/ou nos novos processos museais.

Assim, destaca-se que os sujeitos da pesquisa foram entre outros: 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.

2.4.1 Análises e discussões dos resultados pela ótica da categoria da 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).

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 que 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”.

Inferese 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.

Ainda, na questão 15ª, aos respondentes que disseram “SIM”, em seguida, foi perguntado “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.

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 respondentes, 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 respondentes, 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”, o 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”.

Como pode ser observado, nas respostas acima, fica evidente que para além das competências técnicas e digitais, é necessário aprimorar as habilidades deontológicas e éticas previstas no Código de Ética para Museus (ICOM, 2006), ICTOP/ICOM (ICTOP, c2016) e no relatório do ICOM France (ICOM, 2018).

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. 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 marcaram “Indeciso”.

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).

Eis o que a competência em informação se debruça como 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 questão relativa à dimensão política da competência em informação inquiriu: “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”. De acordo 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.

As respostas acima coletadas servem de exemplo para demonstrar o 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:

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 às 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 (De Lucca; Vitorino, 2020, p. 230).

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 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 projeto *Museum Sector Alliance* (Mu.Sa) (Museum Sector Alliance, c2017; Carvalho; Matos; Pizarro, 2018; Vlachou, 2018; Carvalho; Matos, 2019) e o projeto *One by One* (Vlachou, 2018).

Em 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 Gerais da Secretaria de Estado de Cultura e Turismo (SECULT/MG) (Minas Gerais, c2021). 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 cada área possui.

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 essa 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 (De Lucca; Vitorino, 2020).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A 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 entre 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.

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 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. Entretanto, o presente estudo mostrou que a qualificação das equipes internas pode ser alcançada de formas diversas e que não depende exclusivamente do uso de recursos financeiros. O próprio profissional pode buscar meios de qualificação profissional. Para tal, é necessário desenvolver atitude e pensamento críticos, ações essas, tão defendidas pela competência em informação.

REFERÊNCIAS

BELLUZZO, Regina Célia Baptista. Competência em informação, educação e compartilhamento de fake News durante a Pandemia. [S. l.]: REC UFES, 2020. 1 vídeo (195 min). Publicado pelo canal REC UFES - Rede de Estudos. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=spoUOpL-mcl>. Acesso em: 31 ago. 2020.

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, n. esp., 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: 1 maio 2022.

BRISOLA, Anna Cristina; ROMEIRO, Nathália Lima. A competência crítica em informação como resistência: uma análise sobre o uso da informação na atualidade. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 68-87, set./dez. 2018. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1054/1054>. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRUCE, Christine. **Seven Faces of Information Literacy**: towards inviting students into new experiences. Apresentação.... [S. l.: s. n.]: 2003. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/239229387_The_Seven_Faces_of_Information_Literacy/link/0a85e533a01c555789000000/download. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRUNO, Cristina. Museologia: algumas ideias para sua organização disciplinar. **Cadernos de Sociomuseologia**, [s. l.], n. 9, p. 9-33, 1996. Disponível em: <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/issue/view/26>. Acesso em: 27 abr. 2023.

CÂNDIDO, Manuelina Maria Duarte. **Gestão de museus, diagnóstico museológico e planejamento**: um desafio contemporâneo. Porto Alegre: Medianiz, 2013.

CARVALHO, Ana; MATOS, Alexandre; PIZZARO, Manuel Morais Sarmento. Competências para a transformação digital dos museus: o projeto Mu.Sa. **Midas**, [s. l.], v. 9, p. 1-10, 2018. Disponível em: <https://journals.openedition.org/midas/1463>. Acesso em: 2 abr. 2023.

CARVALHO, Ana; MATOS, Alexandre. Os profissionais da informação em museu no mundo digital: contributos do projeto Mu.Sa. **Boletim do ICOM Portugal**, [s. l.], v. 3, n. 13, p. 57-67, maio 2019. Disponível em: <https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2019/06/icom13-vfinal.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2023.

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) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/206334/PCIN0205-T.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 fev. 2023.

DE LUCCA, Djuli Machado; VITORINO, Elizete Vieira. A dimensão política da competência em informação. In: VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA, Djuli Machado (org.). **As dimensões da competência em informação**: técnica, estética, ética e política. Porto Velho: Edufro, 2020. p. 203-234.

DECLARAÇÃO DE ALEXANDRIA sobre alfabetização informacional e a aprendizagem ao longo da vida. **Faróis para a Sociedade da Informação**, [s. l.], p. 1-2, 2005. Disponível em: <http://archive.ifla.org/III/wsis/BeaconInfSoc-es.html>. Acesso em: 23 jul. 2022.

FARIAS, Christianne Martins; VITORINO, Elizete Vieira. Competência em informação e dimensões da competência do bibliotecário no contexto escolar. **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 2-16, maio/ago., 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/6LsLsXSgddQkrshmcq9jQtM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 ago. 2022.

FERES, Glória Georges. Competência em Informação: interface entre as redes de conhecimento, criatividade e inovação. In: BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges; VALENTIM, Marta Lígia Pomim (org.). **Redes de conhecimento e competência em informação**: interfaces da gestão, mediação e uso da informação. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 215-248.

FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler**: em três artigos que se completam. São Paulo: Autores Associados: Cortez, 1989.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GAZZOLA, Sara Barbosa; LEITE, Luciana Cristina; PINHEIRO, Renata; BELLUZZO, Regina Célia Baptista. 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.

HORTON, Forest Woody. **Understanding Information Literacy**: a primer. Paris: Unesco, 2007. Disponível em: <https://www.ifla.org/publications/understanding-information-literacy-a-primer/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS. **Plataforma Museusbr**: mapas culturais. [s. l.]: Ibram, 2017. Disponível em: [https://cadastro.museus.gov.br/##\(global:\(enabled:\(space:!t\),filterEntity:space\),%20space:\(keyword:"\)\)](https://cadastro.museus.gov.br/##(global:(enabled:(space:!t),filterEntity:space),%20space:(keyword:). Acesso em: 16 out. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS. **Sobre o órgão**. [s. l.]: Ibram, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/museus/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/sobre-o-orgao>. Acesso em: 14 out. 2022.

INTERNATIONAL COMMITTEE FOR THE TRAINING PERSONNEL. ICTOP History. **ICTOP**, [s. l.], c2016. Disponível em: <http://ictop.org/about-ictop/ictop-history/>. Acesso em: 14 jul. 2020.

INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS (Brasil). **Código de Ética do ICOM para Museus**. [s. l.]: ICOM, 2006. Disponível em: http://www.mp.usp.br/sites/default/files/arquivosanexos/codigo_de_etica_do_icom.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS (France). **Cycle soirée-débat déontologie: qu'est-ce qu'être, aujourd'hui, un 'professionnel de musée' en Europe?** Paris: ICOM, 2018. Disponível em: <https://www.icom-musees.fr/ressources/quest-ce-quetre-aujourd'hui-un-professionnel-de-musee-en-europe-0>. Acesso em: 7 abr. 2023.

LIMA, Eliane Bezerra; FERREIRA, Emanuelle Geórgia Amaral; ABREU, Flávia Ferreira; LIMA, Gracirlei Maria de Carvalho; ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Profissionais da informação: conceitos, competências e mercado de trabalho. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 18., 2017, Marília. **Anais** [...]. Marília: Unesp, 2017. p. 1-9. Disponível em: http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/XVIII_ENANCIB/ENANCIB/paper/viewFile/504/562. Acesso em: 7 abr. 2023.

MATA, Marta Leandro da; GRIGOLETO, Maira Cristina; LOUSADA, Mariana. 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, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://revista.ibict.br/liinc/article/view/5340>. Acesso em: 25 abr. 2023.

MENEZES, Priscila Lopes; VITORINO, Elizete Vieira. A Competência em informação fundamentada na dimensão ética. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 86-107, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/46044/32151>. Acesso em: 1 mar. 2023.

MINAS GERAIS (Estado). **Decreto nº 45.236, de dezembro de 2009**. Institui o Sistema Estadual de Museus de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: [s. n.], 2009. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/45236/2009/>. Acesso em: 7 abr. 2023.

MINAS GERAIS (Estado). Secretaria de Estado de Cultura e Turismo. **Secult/MG**, [s. l.], c2021. Disponível em: <https://www.secult.mg.gov.br/>. Acesso em: 12 maio 2021.

MUSEUM SECTOR ALLIANCE. **Mu.Sa**: Museum Sector Alliance. **Mu.Sa**, [s. l.], c2017. Disponível em: <http://www.project-musa.eu/pt/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

RIGHETTO, Guilherme Goulart; KARPINSKI, Cezar; VITORINO, Elizete Vieira. 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, 2021. Disponível em: <http://revista.ibict.br/liinc/article/view/5750/5390>. Acesso em: 31 dez. 2022.

RIOS, Terezinha Azerêdo. **Compreender e ensinar**: por uma docência da melhor qualidade. São Paulo: Cortez, 2010.

RIOS, Terezinha Azerêdo. A presença da filosofia e da ética no contexto profissional. **Organicom**, [s. l.], v. 5, n. 8, p. 78-88, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138969/134317>. Acesso em: 07 abr. 2023.

SANTOS NETO, João Arlindo dos; ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco 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 Pomim (ed.). **Redes de conhecimento e competência em informação**: interfaces da gestão, mediação e uso da informação. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 359-370.

SANTOS, Adriano Lages dos; ALVES, Ana Paula Meneses. Percepção de competência em informação por alunos e profissionais da área de tecnologia da informação: um mapeamento sistemático da literatura. In: ALVES, Ana Paula Meneses (org.). **Estudos avançados sobre Competência em Informação**. Florianópolis: Rocha Gráfica e Editora, 2021. p. 173-194.

SANTOS, Vanessa Cristina Bissoli dos; YAFUSHI, Cristiana Aparecida Portero. A importância da competência em informação nas organizações como diferencial em ambientes de negócios. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO, 3., 2014, Marília. **Anais** [...]. Marília: Unesp, 2014. 1 CD-ROM.

SILVEIRA, Antônio Claudio Jorge da; ALVES, Ana Paula Meneses; NASSIF, Mônica Erichsen. Competência em Informação: uma proposta como componente curricular em cursos de tecnologia da informação e comunicação. *In*: ALVES, Ana Paula Meneses (org.). **Estudos avançados sobre Competência em Informação**. Florianópolis: Rocha Gráfica e Editora, 2021. p. 23-64.

SOUZA, Ana Cristina de; BAHIA, Eliana Maria dos Santos; VITORINO, Elizete Vieira. Dimensões da Competência em informação sob a perspectiva de Zarifian. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 56-76, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/qYQXDxc5b9HF4bzbxykz9Bw/#>. Acesso em: 4 set. 2022.

VENTURA, Renata; SILVA, Eva Cristina Leite da; VITORINO, Elizete Vieira. Competência em informação: uma abordagem sobre o arquivista. **Biblios**, [s. l.], n. 73, p. 35-50, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.org.pe/pdf/biblios/n73/a03n73.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2022.

VITORINO, Elizete Vieira. Análise dimensional da competência em informação: bases teóricas e conceituais para reflexão. **RICI: Revista Ibero-americana de Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 9, n. 2, p. 421-440, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/view/2420/2159>. Acesso em: 23 abr. 2023.

VITORINO, Elizete Vieira. As dimensões da competência em informação. *In*: VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA, Djuli Machado (org.). **As dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política**. Porto Velho: Edufro, 2020. p. 51-70. Disponível em: <https://edufro.unir.br/uploads/08899242/Capas%206/As%20Dimensoes%20da%20Competencia%20em%20Informacao.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA, Djuli Machado (org.). **As dimensões da competência em informação: técnica, estética, ética e política**. Porto Velho: Edufro, 2020.

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

VITORINO, Elizete Vieira; PIANTOLA, Daniela. Dimensões da Competência informacional. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 40, n. 1, p. 99-110, 2011.

Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1328/1507>. Acesso em: 1 abr. 2023.

VLACHOU, Maria. Profissionais da informação em museu: novas competências? **Boletim ICOM Portugal**, Lisboa, v. 3, n. 12, p. 25-28, 2018. Disponível em: https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2018/07/Boletim_ICOM_Portugal_12_Jun_2018_s.pdf. Acesso em: 5 abr. 2023.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2008.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Agência de Fomento Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES pelo financiamento desta pesquisa.

Copyright: Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional. 



 tpbci@ancib.org

 [@anciboficial](https://www.instagram.com/anciboficial)

 [@ancib_brasil](https://twitter.com/ancib_brasil)