

## COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO PARA INSERÇÃO DA LGPD NAS ORGANIZAÇÕES

**Keise Inácio<sup>1</sup>**

Universidade Federal de Alagoas  
keiseinaciosantos@gmail.com

**Francisca Rosaline Leite Mota<sup>2</sup>**

Universidade Federal de Alagoas  
rosalinemota@mail.com

---

### Resumo

Na Sociedade da Informação, regida por avanços tecnológicos que permitem maior celeridade no recebimento, processamento e armazenamento de dados, a competência em informação passou a ser um elemento fundamental nas organizações. Diante da incompetência no manuseio desses dados viu-se a necessidade da criação da Lei 13.709/2018 Lei Geral de Proteção de Dados –LGPD, com o intuito de garantir e exigir que as instituições passem a proteger os dados e informações de terceiros que estejam sob sua tutela. O objetivo dessa pesquisa é compreender e demonstrar a relevância da competência em informação na inserção da LGPD no seio organizacional sob uma abordagem descritiva. O procedimento metodológico utilizado foi a revisão bibliográfica e documental em uma abordagem qualitativa, pois entende-se que, diante dos desafios contemporâneos as organizações precisam aderir a competência em informação para ampliar sua capacidade de conhecimento, aprendizagem e produção visando uma gestão da informação de qualidade e participação efetiva na sociedade informacional.

**Palavras-chave:** competência em informação; organização da informação; proteção de dados; gestão da informação.

### COMPETENCE IN INFORMATION FOR INSERTING THE LGPD IN ORGANIZATIONS

#### Abstract

In the Information Society, governed by technological advances that allow for greater speed in receiving, processing and storing data, information literacy has become a fundamental element in organizations. In view of the incompetence in handling this data, it was necessary to create Law 13.709/2018 General Data Protection Law – LGPD, in order to guarantee and demand that institutions start to protect the data and information of third parties that are under your guardianship. The objective of this research is to understand and demonstrate the relevance of information literacy in the insertion of the LGPD in the organizational context, using a descriptive approach. The methodological procedure used was the bibliographical and documental review in a qualitative approach. It is understood that, in the face of contemporary challenges, organizations need to adhere to information literacy to expand their knowledge, learning and production capacity, aiming at quality information management and effective participation in the information society.

**Keywords:** information competence; organization of information; data protection; information management.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Ciência da Informação no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI) - Universidade Federal de Alagoas - UFAL.

<sup>2</sup> Doutora e Mestre em Ciência da Informação pelo PPGCI/UFMG. Professora adjunta na UFAL. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da UFAL (PPGCI/UFAL). Coordenadora do Laboratório de Gerenciamento Eletrônico de Documentos (LAGED). Pesquisadora na Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Alagoas (FAPEAL).



## 1 INTRODUÇÃO

Na Sociedade da Informação, regida por tecnologias que permitem maior celeridade no processo de informar e ser informado, a Informação passou a ser um elemento fundamental para as relações sociais. Nas organizações, as informações também são essenciais para a sua sobrevivência e crescimento no mercado competitivo, pois, a partir delas, é possível desenvolver estratégias para tomadas de decisões. No seio organizacional, as informações são recebidas por diversos canais (internos e externos), como estatísticas de mercado, cotação do dólar, dados pessoais de clientes, de funcionários e de fornecedores, dentre outras. Entretanto, um problema comum relacionado a esse excesso de informação nas organizações está ligado à má gestão e incompetência em Informação. Nesse entendimento, Choo (1995) destaca que a Gestão da Informação (GI) surge para reduzir o excesso de informações, categorizar as que são úteis ou não e maximizar o seu uso, porém, para que esse processo seja realizado de forma eficiente, faz-se necessária a participação de profissionais capacitados e competentes em Informação.

Além do gerenciamento com o fito de organizar as informações e torná-las mais acessíveis, protegidas e suprir a necessidade dos seus usuários, é necessário que as organizações desenvolvam políticas para promover a proteção de dados e informações, tendo em vista que, na atual conjuntura, pode-se considerar a informação como o algo exponencial e de grande relevância. Pensando nisso, o legislador brasileiro tem se esforçado para garantir e exigir que as instituições passem a proteger os dados e informações de terceiros que estejam sob sua tutela. Visto isso, em 2018, foi promulgada a Lei nº 13.709 (Brasil, 2018), denominada de Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a qual tem por objetivo proteger direitos fundamentais do indivíduo, como a liberdade, privacidade e responsabilização do ente, organização ou indivíduo administrador dos dados.

Nesse contexto, percebe-se que, para que as organizações estejam preparadas para gerir esses dados e ajustar essa relação entre agentes de tratamentos de dados e agente titular dos dados será necessário uma capacitação para desenvolver habilidades essenciais capazes de atender a demanda imposta pelo legislador e pela sociedade organizacional. Diante disso, nota-se que, o compartilhamento de forma ordenada entre os departamentos de uma organização seguindo os ritos de áreas e níveis de hierarquia facilitam a disponibilidade desses dados de forma organizada, precisa, fidedigna e competente.

2

Destarte, para que esse processo de compartilhamento e gestão desses dados possam ocorrer de forma a proteger e gerar conhecimento, a organização precisa está capacitada em competência em informação para que o colaborador possa desenvolver suas habilidades, compreensão, interpretação e assim, construir a base comunicativa da organização e possibilitar a inovação e o desenvolvendo na identificação da informação contribuindo para o alinhamento de uma comunicação colaborativa inteligente, com as práticas estabelecidas na LGPD que deve ser seguida tanto por organizações privadas quanto públicas, como instrumento capaz de filtrar e facilitar as mudanças exigidas promovendo inovação. Então, para gerenciar esse acúmulo de informações é necessário categorizar, catalogar e arquivar de forma a facilitar seu acesso e proteção.

Nesse sentido, a competência em informação é capaz de suprir e desenvolver, habilidades informacionais, bem como, proporcionar o pensamento crítico e analítico das pessoas no âmbito informacional (Belluzzo; Santos; Almeida Júnior, 2014). Sendo assim, destaca-se que a competência compõe um conjunto de habilidades que um indivíduo deve possuir para lidar com a informação (Silva; Teixeira; Pinto, 2019). Dessa forma, o objetivo da pesquisa é listar as competências em informações necessárias para o processo de adequação da organização enquanto detentora de dados de terceiros.

3

## 2 PERCURSO METODOLÓGICO

Para o desenvolvimento de uma pesquisa, faz-se necessário delimitar um conjunto de conhecimentos, técnicas e procedimentos a serem utilizados pelo indivíduo para, então, dar início à metodologia que são as fases para evolução da pesquisa e, conseqüentemente, a obtenção do objetivo da pesquisa. De acordo com Gil (2007), a pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então, quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema. Nesse contexto, no que se refere aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, visto que pretende-se compreender e demonstrar a relevância da competência em informação na inserção da LGPD no seio organizacional.

A abordagem da pesquisa será utilizada a pesquisa qualitativa, pois visa responder questões de natureza não quantificável. À luz disso, Vieira (1996) descreve que a pesquisa qualitativa se define como a que se fundamenta, principalmente, em análises qualitativas, em que, a princípio, não se utiliza de instrumentos estatísticos para análise de dados. De acordo com Silva e Menezes (2005, p. 20) “a interpretação dos fenômenos e a atribuição de

significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa”. Já para Gaskell (2002, p.65), a pesquisa qualitativa “fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação”. Diante do exposto, a presente pesquisa tem o intuito de compreender e descrever o fenômeno objeto de estudo com base em suas motivações, propósitos, inserção e aplicabilidade, e dessa forma inspirar inovações em futuras pesquisas visto sua problemática.

A coleta de dados foi trabalhada por meio de pesquisa bibliográfica e documental, visto que, foram analisados, artigos, dissertações, livros, matérias legislativas e etc., e para revisão foi utilizada a base: Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Web of Science (WoS), Scientific Electronic Library Online(SciELO), através dos termos “LGPD”, “Competência em Informação”, “Gestão em Informação”, “Dados informacionais”, entre os anos de 2018 à 2022.

Como base para construção dessa pesquisa, a revisão bibliográfica foi essencial para o mapeamento da estrutura a ser desenvolvida. Nessa lógica, a pesquisa documental, segundo Gil (2007, p. 45.), “[...] a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes/Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”. E quanto a pesquisa documental foram utilizadas as legislações LGPD nº 13.709/2018 e a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

4

### **3 ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM**

Diante dos desafios que enfrentamos ao longo da evolução desenfreada da tecnologia em todos os setores organizacionais, pode-se notar que, as organizações vêm sentindo grandes dificuldades em adaptar-se as novidades e modernidades sociais necessárias para garantir privação e proteção dos dados a serem transformados em informação. Frente a essa deficiência organizacional, pretende-se compreender e demonstrar as ferramentas de competência em informação capazes de gerir os dados recepcionados, de modo que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) promulgada em 2018 e em vigor desde 2020, possa ser executada e utilizada como parâmetro para o processamento e gerenciamento da informação, apesar de sua complexidade.

Sob a perspectiva de Senge (1990, p.18), as:

[...] organizações que aprendem as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar resultados que elas realmente desejam, onde maneiras novas e expansivas de pensar são encorajadas, onde a aspiração coletiva é livre, e onde as pessoas estão constantemente aprendendo a aprender coletivamente.

Partindo desse pressuposto, para construção da organização que aprende, precisa-se do reconhecimento e adequação da cultura organizacional a ser seguida por seus colaboradores e a aplicação desta em seu cotidiano, pois, ela tem o papel essencial na aprendizagem organizacional. O segundo passo é estabelecer a aprendizagem organizacional, que seria a relação originária da ação, e conseqüente interação com o sujeito no processo, meio e objeto. Em suma, primeiro o indivíduo adquire conhecimento interior, e esse conhecimento é processado de forma externa, nesse caso, a aprendizagem. Nesse sentido, aquele é a forma individual de aprendizagem, enquanto este é a forma coletiva de aprendizagem.

Senge, (1999, p.36) compreende que:

[...] a palavra ‘learning’ (aprender) é derivada do indo-europeu leis, um termo que significa ‘trilha’ ou sulco na terra’. ‘To learn” (aprender) significa aumentar sua capacidade através da experiência ganha por seguir uma trilha ou disciplina.

Dessa forma, para que a Lei em comento passe a exercer seu papel de proteger e privar recepção, proteção, processamento, e armazenamento desses dados, faz-se necessário a construção da capacidade de produzir e melhorar resultados, e não apenas reproduzir tarefas. A base cultural e aprendente precisa ser introduzida nas organizações como parte do processo de desenvolvimento da competência em informação e controlar do micro (departamentos) ao macro (organização).

5

**Quadro 1** – Disciplinas e habilidades para aprendizagem organizacional

| <b>Peter Senge</b>         | <b>David Garvin</b>  |
|----------------------------|--|
| 1. Domínio pessoal;        | 1. Solução de maneira sistemática;                                       |
| 2. Modelos mentais;        | 2. Experimentação de novas abordagens;                                   |
| 3. Visão compartilhada;    | 3. Aprendizado com as experiências e melhores práticas alheias;          |
| 4. Aprendizagem em equipe; | 4. Aprendizagem com as experiências e melhores prática alheias;          |
| 5. Pensamento Sistêmica.   | 5. Transferência de conhecimento rápida e eficiente em toda organização. |

Fonte: Adaptada com base na teoria de Peter Senge (1990) e Garvin (2000).

Mediante o entendimento de Garvin (2000, p. 34) as organizações que aprendem é “[...] aquela que dispõe de habilidades para criar, adquirir e transferir conhecimento e é capaz de modificar seu comportamento, de modo a refletir os novos conhecimento e ideias”.

Entende-se que para que seja despertada essas características dentro de uma organização, torna-se relevante conhecer a estrutura mental dos envolvidos, visto que o ambiente social e organizacional são influenciadores e constrói em cada usuário um significado distraído ao longo de sua vida profissional, dependendo assim da cultura adquirida em cada organização a qual teve que se adaptar. Diante disso, a premissa básica do modelo de comportamento informacional de Wilson são, considerar pessoas em seu contexto, considerar variáveis intervenientes com três categorias (individual, social e ambiental), considerar o comportamento com característica cíclica, e adotar abordagem multidisciplinar na explicação do comportamento informacional (Wilson, 2002)

Nesse contexto pode-se observar que, um ambiente apropriado ao aprendizado, onde haja tempo para reflexão e análise, adequação de novos cenários, planos estratégicos de ação, análise de necessidades personalizadas de acordo com a legislação vigente, avaliação dos sistemas operacionais existentes e elaboração de aperfeiçoamento e conhecimento organizacional cultural da equipe são necessários para a organização que aprende e para excelência na gestão de dados.

#### 4 COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

Em meados de 1974 nos Estados Unidos (EUA), por meio da aceleração do mundo tecnológico e o crescimento do mercado de Tecnologia de Informação e Comunicação, a Competência em Informação mostra-se com o intuito de promover habilidades para o processo de manuseio de base de dados no âmbito profissional eletrônico. Nesse sentido, pode-se dizer que aos longos dos anos ela consiste em avanços, amadurecimento e vem ganhando espaço cada vez mais nas organizações, principalmente no que tange o processamento de dados informacionais. Ainda em seu auge, em 1989 foi publicado o conceito de competência em informação pela *American Library Association* (ALA) trazendo um novo olhar sobre a aprendizagem, a importância do aprender a aprender.

Na década de 1990, teve sua base fortalecida e expandida a programas educacionais e científicos (Dudziak, 2003) e no Brasil, foi introduzida em meados de 2000, progredindo paulatinamente com apoio de grandes percursores. Diante desse panorama, iremos nos ater às reais importâncias da (CoInfo), compreender e demonstrar a relevância da competência em informação na inserção da LGPD no seio organizacional, pois, a competência em informação ainda é considerada uma área em desenvolvimento nos ambientes organizacionais, por isso

requer maior compreensão, com ênfase no gerenciamento da informação e na sua aplicabilidade nos processos decisórios (Yafushi, 2015).

Dessa forma, compreende-se que a competência em informação é um agrupamento composto de conhecimentos, habilidades, atitudes, que o individual precisa adquirir para lidar com processo informacional, e que são capazes de suprir a demanda tecnológica e legislativa da sociedade como um elemento essencial ao processo de independência, inclusão social e desenvolvimento econômico (Dudziak, 2001; Furtado, 2019). Ottonicar, Valentim e Feres (2016) compreendem que competência deve ser exercida na escolha das fontes informacionais, elaboração de estratégias, uso das tecnologias para recuperar as informações pertinentes e na aplicação e uso da informação. Nesse contexto, esse procedimento pode ser adotado nas organizações em processos com ênfase na educação, formação, treinamento, instrução e orientação dos profissionais (Belluzzo, 2007), e ainda nota-se que a utilização da (CoInfo) oportuniza ao indivíduo desenvolver a capacidade de aprendizagem e de transformar o aprendizado em fator competitivo (Feres; Belluzzo, 2013).

Portanto, a competência em informação é basilar em vários contextos da vida de um indivíduo para que a sua comunicação e interação social possa fazer parte de um pensamento crítico, capaz de compreender, interpretar os dados compostos por informações, monitorar e gerenciar a seus ambientes de vivência pessoal, profissional, acadêmico e organizacional.

## **5 IMPORTÂNCIA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO PARA PROTEÇÃO DE DADOS**

A expansão da informação nas últimas décadas tornou a disseminação de dados pessoais e a privacidade individual cada vez mais fragilizada, obrigando os governos a desenvolverem estratégias capazes de garantir a proteção de dados e informações de forma eficiente. No Brasil, observou-se, nas últimas décadas, a criação de algumas legislações com o objetivo de proteger a privacidade do cidadão, tendo em vista que a privacidade está no rol de direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Visto isso, Schweitzer (2020) destaca algumas dessas leis e entre elas a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) de 2018.

Considerando a explosão de informações nas organizações como um reflexo da globalização, considera-se importante a realização da gestão desses ativos valiosos, o que, no campo da Ciência da Informação, denomina-se Gestão da Informação (GI). Nesse sentido, a GI é um processo responsável por atender as necessidades e demandas dos sujeitos dentro das organizações no intuito de dinamizar as informações de forma contínua.

Segundo Valentim (2004, p. 01), “[...] a GI busca apoiar o desenvolvimento das atividades e tarefas cotidianas e o processo decisório nesses ambientes”. Também, Souza, Dias e Nassif (2011) entendem que a GI está relacionada a uma teia de processos e subprocessos (pessoais, sociais, tecnológicos, etc.) no âmbito organizacional que permitem a construção, disseminação, uso da informação para o alcance dos objetivos, e que há uma vinculação entre a informação e a gestão da informação que envolve os estudos, práticas gerenciais e o comprometimento das pessoas que compõem a organização e a finalidade dela nas atividades organizacionais. Dessa forma, a Gestão da Informação, quando bem gerenciada, possibilita uma série de benefícios para a organização e para a proteção das informações de seu interesse de forma ética.

Partindo do pressuposto, para adquirir competências em informação faz-se necessário que a organização possua cultura e aprendizagem organizacional, pois entende-se por inerentes a visão clara do futuro da organização, investimento em treinamento, sistema de acompanhamento e monitoramento de assessoramento Legal, desempenho e resultados, ambiente de aprendizagem favorável, liderança que apoia esse aprendizado, são alguns dos elementos primordiais alavancagem operacional, e são adquiridos por meio de desenvolvimento e construção da capacidade intelectual do indivíduo.

Nesse sentido, Dubrin (2006) entende que a aprendizagem “É uma mudança relativamente permanente de comportamento baseada na prática ou na experiência.” Nessa perspectiva, percebe-se que, ao utilizar a competência em informação para o processo de tratamento de dados no que tange a proteção de dados, torna o indivíduo capaz de gerir e manusear os dados recepcionados com responsabilidade, cautela, pertinência, profissionalismo. Cumpre destacar que, a privacidade passa a ser tratada no âmbito da Constituição Federal de 1988, ao considerar invioláveis a vida privada e a intimidade em seu artigo 5º, inciso X, e, também, no mesmo artigo, em seu inciso XIV, “[...] é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional”.

Os autores Belluzzo, Kobayashi e Feres (2004, p. 87) lecionam que a (CoInfo) está relacionada a capacidade de aprendizagem a partir da informação, Belluzzo, Santos e Almeida Júnior (2014) ainda vão além, afirmando que é um processo de desenvolvimento e aprimoramento das habilidades e capacidades do indivíduo, de modo a identificar nesse processo, as necessidades em informação e transformando-as em conhecimento. Dessa forma, em consideração as peculiaridades e o fator, ético, político, legal, sociais e econômicos da sociedade como um todo, se capacitando e adquirindo conhecimentos necessários para diagnosticar e localizar as



necessidades e atualizações para facilitar o uso de recursos apropriados, otimizando o ambiente organizacional.

Portanto, percebe-se o quanto é relevante em uma organização o papel da competência em informação, e necessário para sua construção o acesso à conhecimento, capacitação, habilidades, atitudes, aprimoramento em recursos e competências essenciais para o manuseio e armazenar seus dados informacionais em segurança, sendo o balizadora a legislação vigente e através de uma visão panorâmica visualizar seus dados e inserir nesse contexto a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), para que estes não sejam expostos a terceiros, comprometendo os dados sob sua tutela e seus titulares se submetendo a responsabilização judicial.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A informação esteve presente por intermédio da técnica e da linguagem que são criadas em determinadas culturas, de acordo com as necessidades econômicas e sociais, e evolui de acordo com o contexto em que está inserida (Freire, 2006). Diante disso, entendeu-se que é relevante o acesso à informação, pois, gera reflexos à sociedade e mediante a tecnologia e comunicação, há a disseminação da informação. Ademais, o avanço de caráter socioeconômico da informação se dá em face da alta produção de conteúdo intelectual, de modo que as fontes de informação ou os meios de acesso precisam estar à disposição e a favor da sociedade (Sousa; Vasconcelos, 2018).

Nesse sentido, Sousa (2012, p. 57) destaca que

“Os grupos humanos se organizam e direcionam-se em função dos múltiplos fatores que atuam sobre os comportamentos sociais, de modo que as formas de convivência em sociedade são marcadas pela necessidade de um indivíduo constantemente efetivar escolhas. Os indivíduos estão cada vez mais em busca de informações refinadas, e suas escolhas beneficiaram a tomada de decisões”.

Nessa lógica, é plausível que a Lei Geral de Proteção de Dados advém com o propósito de proteger e tutelar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade com o intuito de assegurar a sociedade maior segurança, no que tange à disseminação de dados e informações, de forma equilibrada, fidedigna, protetiva, personalizada e conduzida com precisão e transparência. Visando a guarda e forma de manuseio desses dados informacionais, o legislador brasileiro legalizou e processo instituindo penalidades para os usuário que transgredirem a Lei Geral de Proteção de dados em caso de comportamentos a ela inerente. Nesse contexto, é claro e evidente que, existem organizações que ainda não parametrizaram sua forma de armazenamento, processamento e manuseio desses dados, e que ainda não inseriram a referida

Lei em sua base de dados, sendo necessária a mudança e atualização para haja um fortalecimento na segurança e proteção na gestão da informação e conhecimento desses dados informacionais.

Portanto, compreende-se que, o objetivo da pesquisa foi alcançada, pois, diante da vasta insegurança que percorre no meio social e organizacional por falta de competência em informação e conseqüente desordem organizacional que tende a nos intitular insegurança e fragilidade na gestão e proteção de dados, pois, apesar de promulgada e vigente, é notório que não há uma fiscalização sólida e eficaz que exijam das organizações essa capacitação fundamental para devida inserção e acabam por permanecer em desacordo com a lei apesar de sua existência. Por fim, destaca-se para pesquisas futuras a possibilidade de abordar a temática da legislação em comento com enfoque no profissional de informação na perspectiva do compliance na gestão de dados em uma organização.

## REFERÊNCIAS

- ASSOCIATION OF COLLEGE & RESEARCH LIBRARIES (ACRL). **Information Literacy Competency Standards for Higher Education**. Chicago: ALA, 2000. Disponível em:  
<https://alair.ala.org/bitstream/handle/11213/7668/ACRL%20Information%20Literacy%20Competency%20Standards%20for%20Higher%20Education.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 jul. 2023
- BELLUZZO, R. C. B. **Construção de mapas**: desenvolvendo competências em informação e comunicação. Bauru: Cá entre Nós, 2007.
- BELLUZZO, Regina Célia Baptista; KOBAYASHI, Maria do Carmo Monteiro; FERES, Glória Georges. Information literacy: um indicativo de competência para a formação permanente de professores na sociedade do conhecimento. **ETD: Educação Temática Digital**, Campinas, v. 6, n. 1, p. 87, dez. 2004.
- BELLUZZO, Regina Célia Baptista; SANTOS, Camila Araújo dos; ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. A competência em informação e sua avaliação sob a ótica da mediação da informação: reflexões e aproximações teóricas. **Informação & Informação**, v. 19, n. 2, p.60, 2014.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm#art173](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art173) Acesso em: 10 out. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 13.709 de 14/08/2018**, publicada no Diário Oficial da União (D.O.U.). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm) Acesso em: 09 jul. 2023.
- CHOO, C.W. Information management for the intelligent organization: roles and implications for the information professions. In: **Digital libraries conference**, 1995, Singapura. Proceedings. Singapore: National Computer Board of Singapore, 27-30 mar.1995, p. 81-99.
- DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2006.
- DUDZIAK, Elisabeth Adriana. **A information literacy e o papel educacional das bibliotecas**. 2001. 173 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Comunicação) – Universidade de São Paulo. Escola de Comunicação e Artes. São Paulo: USP, 2001. Disponível em:  
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27143/tde-30112004151029/publico/Dudziak2.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- DUDZIAK, Elisabeth Adriana. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 23-35, abril de 2003. Disponível em:  
<http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1016>. Acesso em 12 jul. 2023.
- GARVIN, D. A. Construindo a organização que aprende/ In: **Gestão do conhecimento: on knowledge management**. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 2. ed (Harvard Business Review).

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell (Orgs.), **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático** (pp.64-89). Petrópolis: Vozes. 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

OTTONICAR, Selma Letícia Capinzaiki; VALENTIM, Marta Lígia Pomim; FERES, Glória Georges. Competência em informação e os contextos educacional, tecnológico, político e organizacional. **Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação**, v. 9, n. 1, p. 124–142, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/view/2203>. Acesso em: 23 fev. 2024.

SCHWAITZER, L. B. S. LGPD e acervos históricos: impactos e perspectivas. **Archeion Online**, João Pessoa, v. 8, n. 2, p. 36-51, out./dez. 2020. Acesso em: 11 jul. 2023.

SENGE, P. M. et al. **A Quinta disciplina: caderno de campo - estratégias e ferramentas para construir uma organização que aprende**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina – Arte Teoria e Prática da Organização de Aprendizagem**. São Paulo: Editora Best Seller, 1990.

SILVA, Carlos Robson Souza da; TEIXEIRA, Thciciane Mary Carvalho; PINTO, Virginia Bentes. Research Methology in Information Literacy : a systematic review. **Digital Journal of Library and Information Science**, v. 17, p. 1–18, 2019.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4.ed. Florianópolis, SC: UFSC, 2005.

SOUSA, R. P. M. de; VASCONCELOS, F. A. A Teoria da Escolha Social na Consolidação do Acesso à Internet como Instrumento para Garantia de Direitos Fundamentais do Cidadão. In: VALLEJO, G. E. C.; EMERIQUE, L. M. B.; OLIVEIRA, A. A (Org.). **Pesquisa empírica em Direito: o Novo Constitucionalismo Latino-americano e os desafios para a Teoria do Direito, a Teoria do Estado e o Ensino do Direito**. 1ed. Florianópolis: CONPEDI, 2018, p. 288-307.

SOUSA, R. P. M. de. **Memória Exercitada: O direito de acesso a informações no âmbito dos arquivos permanentes**. 2012. 116 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

SOUZA, E. D. D.; DIAS, E. J. W.; NASSIF, M. E. A gestão da informação e do conhecimento na Ciência da Informação: perspectivas teóricas e práticas organizacionais. **Informação e sociedade: estudos**, João Pessoa, v. 21, n.1, p. 55-70, jan./abr. 2011. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/4039/5598>. Acesso em: 12. jul. 2023.

VALENTIM, M. L. P. **Gestão da informação e gestão do conhecimento: especificidades e convergências**. Londrina: Infohome, 2004. 3p. Disponível em: [http://www.ofaj.com.br/colunas\\_conteudo.php?cod=88](http://www.ofaj.com.br/colunas_conteudo.php?cod=88). Acesso em: 01 out. 2023.

VIEIRA, M. M. F. V. **A comparative study on quality management in the brazilian and the Scottish prison service**. 1996. Tese (Doutorado PhD on Business Studies) – Scotland, University of Edinburg, Edimburgo, 1996.

WILSON, T. D. Philosophical foundations and research relevance: issues for information research. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONCEPTIONS OF LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE, 4., 2002, Seattle. Emerging frameworks and method: **Electronic proceedings...** Seattle (USA): University of Washington, 2002. Disponível em: <http://informationr.net/tdw/publ/papers/COLIS4.html>. Acesso em: 20 set. 2023.

YAFUSHI, C. A. P. **A competência em informação para a construção de conhecimento no processo decisório**: estudo de caso na Duratex de Agudos (SP). Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista, Marília., 2015.