UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA "JÚLIO DE MESQUITA FILHO" (UNESP)
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS (FFC)
- CAMPUS DE MARÍLIA-
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

ÁCIA DOMINGOS CUMBANE SAMBO

A BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA COMO AGENTE CONSTRUTOR DA CULTURA INFORMACIONAL: ESTUDO DE CASO DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Marília / SP
2025

ÁCIA DOMINGOS CUMBANE SAMBO

A BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA COMO AGENTE CONSTRUTOR DA CULTURA INFORMACIONAL: ESTUDO DE CASO DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, nível de Doutorado, como parte das exigências para a obtenção do título de doutor.

Área de Concentração: Informação, Tecnologia e Conhecimento.

Linha de Pesquisa: Gestão, Mediação e Uso da Informação.

Orientadora: Profa. Dra. Luana Maia Woida

Marília / SP
2025

S187b

Sambo, Ácia Domingos Cumbane

A biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional : estudo de caso da Universidade Pedagógica de Maputo / Ácia Domingos Cumbane Sambo. -- Marília, 2025

303 f. : il., tabs.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília

Orientadora: Luana Maia Woida

1. Cultura Informacional. 2. Compartilhamento de Informação. 3. Competência em Informação. 4. Biblioteca Universitária. 5. Universidade Pedagógica de Maputo. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Dados fornecidos pelo autor(a).

Impacto potencial desta pesquisa

A biblioteca universitária tem como missão principal contribuir para melhoria do ensino, pesquisa e extensão, atendendo as necessidades informacionais dos usuários, por meio do acesso democrático de informação e conhecimento. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecem 17 objetivos, sendo que, a presente tese, poderá contribuir para o alcance do objetivo 4 Educação de Qualidade, objetivo 5 Igualdade de Gênero, objetivo 10 Redução da Desigualdade e objetivo 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes, mediante a promoção do acesso à informação e aprendizagem contínua ao longo da vida dos indivíduos através da função da biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional das comunidades. O acesso à informação e serviços disponibilizados pela biblioteca universitária permitem a constituição da cultura informacional que se manifesta nos valores, normas, ritos, práticas da organização e tem impacto na forma como a informação é percebida, criada e usada pelos diversos usuários da informação, contribuindo para a viabilização dos ODS (Choo, 2008).

Impacto potencial de esta investigación

La misión principal de la biblioteca universitaria es contribuir a la mejora de la docencia, la investigación y la extensión, satisfaciendo las necesidades informativas de los usuarios mediante el acceso democrático a la información y el conocimiento. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen 17 metas, y esta tesis puede contribuir al logro del ODS 4 (Educación de Calidad), el ODS 5 (Igualdad de Género), el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades) y el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas), para promover el acceso a la información y el aprendizaje permanente a través del papel de la biblioteca universitaria como constructora de la cultura de la información en las comunidades. El acceso a la información y a los servicios que ofrece la biblioteca universitaria permite la creación de una cultura de la información, que se manifiesta en los valores, normas, ritos y prácticas de la organización e influye en cómo los diferentes usuarios comprenden, creen y utilizan la información, contribuyendo así al logro de los ODS (Choo, 2008).

Potential impact of this research

The main mission of the university library is to contribute to the improvement of teaching, research and extension, satisfying the informational needs of users through democratic access to information and knowledge. The Sustainable Development Objectives (ODS) establish 17 goals, and this thesis can contribute to the achievement of ODS 4 (Quality Education), ODS 5 (Gender Equality), ODS 10 (Reduction of Inequalities) and ODS 16 (Peace, Justice and Solid Institutions), to promote the access to information and permanent learning through the role of the university library as a builder of the information culture of communities. Access to information and services offered by the university library allows the creation of an information culture, which manifests itself in the values, norms, rites and practices of the organization and influences how different users understand, believe and use information, thus contributing to the achievement of the SDGs (Choo, 2008).

ÁCIA DOMINGOS CUMBANE SAMBO

A biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional: estudo de caso da Universidade Pedagógica de Maputo

Tese apresentada à UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA (UNESP), FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS, Cidade de Marilia, para obtenção do título de Doutor em Ciência da Informação.

Área de concentração: Informação, Tecnologia e Conhecimento.

Data da Defesa: 11/11/2025

Banca Examinadora

Profa. Dra. Luana Maia Woida
Presidente e Orientadora
Universidade Estadual Paulista – Unesp/Marília

Profa. Dra. Tamara de Souza Brandão Guaraldo
Membro Titular Interno
Universidade Estadual Paulista – Unesp/Bauru

Profa. Dra. Camila Araújo dos Santos
Membro Titular Externo
Universidade Estadual de Londrina – Uel

Profa. Dra. Cristiana Aparecida Portero Yafushi
Membro Titular Externo
Faculdade de Tecnologia de Garça – Fatec/Garça

Prof. Dr. Irailton Melo de Souza
Membro Titular Externo
Faculdade de Tecnologia de Campinas – Fatec/Campinas

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, aos meus filhos Leroy Wezzo Sambo e Hakeem Lírio Sambo que esta tese sirva de instigação e inspiração para concretização, alcance de seus sonhos e desafios no jardim da vida. Como também, devoto o presente trabalho pelos momentos ausentes causados durante o período de elaboração do mesmo, ao meu companheiro Helénio Guilherme da Conceição Sambo sou grata pelo encorajamento para iniciar e terminar este percurso. A minha mãe, Luísa Álvaro Mesa Nahnombe pelo amor incondicional, ao meu pai, Domingos Ernesto Cumbane por sempre direcionar a escola como libertadora, ao meu irmão, Lucílio Menete Cumbane, pela amizade e motivação. E aos demais, membros da família que incentivaram este percurso académico.

AGRADECIMENTOS

Ao bom Deus, sou grata pelo dom da vida.

A Profa. Doutora Luana Maia Woida, por compartilhar seu conhecimento, orientar este trabalho com disponibilidade e tolerância.

Aos membros da banca de qualificação: Profa. Doutora Marta Lígia Pomim Valentim e Profa. Doutora Camila Araújo dos Santos, pelas valiosas contribuições para o aprimoramento da tese.

Aos membros da Banca: Profa. Dra. Tamara de Souza BrandãoGuaraldo; Profa. Dra. Camila Araújo dos Santos; Profa. Dra. Cristiana AparecidaPortero Yafushi e Prof. Dr. Irailton Melo de Souza, pelas ricas contribuições para pesquisas futuras.

A Ellen Valotta Elias Borges, pelo compartilhamento dos seus conhecimentos e experiência acadêmica, com boa disposição e lanches típicos.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001;

Ao grupo de pesquisa Informação, Conhecimento e Inteligência Organizacional (ICIO) que proporcionou um ambiente favorável à interação entre pesquisadores do grupo de pesquisa, compartilhamento de conhecimento e experiência acadêmica.

A Divindade, pelo alento constante. Gratidão a Helen Heloisa Barbosa pelo acolhimento, irmandade, convivência, pelo amparo que sua família proporcionou. Agradeço a sua mãe, Maria, carinhosamente tratada por Zezinha pelos ensinamentos e confecção de pratos da gastronomia típica afro-brasileira. Estendo os meus agradecimentos ao seu pai, Aparecido mais conhecido por Cido, pelo carinho e toda atenção dispensada.

Sou grata ao padre Edson e sua tia Maria do Carmo, pela motivação, bem como agradeço a todos que conheci no decurso deste trabalho, que de forma direta e indireta encorajaram a sua concretização.

Por último, agradeço a Escola Superior de Jornalismo, por promover o desenvolvimento do seu capital humano.

EPÍGRAFE

Ninguém nasce feito, ninguém nasce marcado para ser isso ou aquilo. Pelo contrário, nos tornamos isso ou aquilo. "Somos programados, mais para aprender" (Paulo Freire, 2000).

SAMBO, Ácia Domingos Cumbane. **A biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional**: estudo de caso da Universidade Pedagógica de Maputo**.** 303f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação - Faculdade de Filosofia e Ciências – Universidade Estadual Paulista (UNESP), Marília, 2025.

RESUMO

As instituições de ensino superior devem promover o desenvolvimento de uma cultura informacional que envolva discentes, docentes e profissionais técnico-administrativos, de modo a fortalecer práticas de acesso, uso e compartilhamento da informação. A biblioteca universitária deve procurar materializar os objetivos da universidade, quais sejam, melhoria do ensino, da pesquisa, da extensão e da inovação, de modo a atender às necessidades de informação da comunidade acadêmica. O objetivo principal desta pesquisa é analisar as práticas da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltadas a constituição da cultura informacional em sua comunidade interna. O problema que norteia a presente pesquisa se refere à seguinte questão: Como as práticas e os serviços da biblioteca universitária contribuem para a criação e consolidação de uma cultura informacional na Universidade Pedagógica de Maputo? Do ponto de vista metodológico a presente pesquisa é de natureza qualiquantitativa, do tipo descritiva e exploratória. A pesquisa fez uso do levantamento bibliográfico alicerçado na revisão de literatura, posteriormente, aplicou-se o método de Estudo de Caso Único, alicerçado nas técnicas e instrumentos de protocolo de revisão de literatura, roteiro de entrevista e questionário, consentâneos com o grupo-alvo desta pesquisa, nomeadamente: 60 (sessenta) discentes, 9 (nove) docentes, 8 (oito) funcionários, 10 (dez) profissionais da informação e 3 (três) coordenadores, tanto dos cursos arrolados como parte integrante do universo populacional e 1 (um) gestor da biblioteca. Os resultados da pesquisa indicam que, 75% dos funcionários respondentes, apontam que a biblioteca promove raramente o compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna. Por outro lado, 48.28% dos discentes, afirmam que, promove raramente e 22.41% mencionam que nunca ouviram falar. Ademais, 37.50% dos profissionais da informação respondentes, atestam que a biblioteca não promove o compartilhamento. Por último, 33.33% dos docentes inquiridos, compreendem que a biblioteca promove frequentemente e 22.22% consideram que promove raramente. A biblioteca universitária permite a viabilização das atividades de ensino, pesquisa, extensão e inovação, por meio da disponibilização de recursos informacionais, de modo a atender as necessidades informacionais da comunidade acadêmica. A cultura informacional promove o acesso e uso crítico da informação no âmbito do compartilhamento entre os membros da comunidade interna. A biblioteca universitária constitui ambiente organizacional propício para o tratamento, produção e compartilhamento de informação e conhecimento que promove a eficiência e eficácia na realização das atividades da Universidade Pedagógica de Maputo, bem como materializa os objetivos de desenvolvimento sustentável, no quesito educação de qualidade e acesso à informação. Conclui-se que a cultura informacional se materializa com o estabelecimento de normas que permitem comportamentos positivos e esperados na interação e troca de informação e conhecimento entre os indivíduos no ambiente organizacional, assim sendo, os profissionais da informação contribuem para que o padrão de uso da informação seja promovido pela cultura informacional, de modo a efetivar e enraizar ritos, valores e crenças na comunidade interna.

Palavras-chave: Cultura Informacional; Compartilhamento de Informação; Competência em Informação; Biblioteca Universitária; Universidade Pedagógica de Maputo.

SAMBO, Ácia Domingos Cumbane. **La biblioteca universitaria como agente constructor de la cultura de la información**: estudio de caso de la Universidad Pedagógica de Maputo. 303f. Tesis (Doctorado) – Programa de Posgrado en Ciencia de la Información – Facultad de Filosofía y Ciencias, Universidad Estadual Paulista (UNESP), Marília, 2025.

RESUMEN

Las instituciones de educación superior deben promover el desarrollo de una cultura de la información que involucre a estudiantes, docentes y personal técnico-administrativo, con el fin de fortalecer las prácticas de acceso, uso e intercambio de información. La biblioteca universitaria debe procurar materializar los objetivos de la universidad, a saber, mejorar la docencia, la investigación, la extensión y la innovación, para satisfacer las necesidades de información de la comunidad académica. El objetivo principal de esta investigación es analizar las prácticas de la biblioteca de la Universidad Pedagógica de Maputo orientadas a la construcción de una cultura de la información dentro de su comunidad interna. El problema que guía esta investigación se centra en la siguiente pregunta: ¿Cómo contribuyen las prácticas y los servicios de la biblioteca universitaria a la creación y consolidación de una cultura de la información en la Universidad Pedagógica de Maputo? Desde un punto de vista metodológico, esta investigación es de naturaleza cualitativa-cuantitativa, descriptiva y exploratoria. La investigación empleó una revisión bibliográfica basada en una revisión de la literatura. Posteriormente, se aplicó el método de Estudio de Caso Único, basado en las técnicas e instrumentos de un protocolo de revisión bibliográfica, una guía de entrevista y un cuestionario, en consonancia con el grupo objetivo de esta investigación: 60 estudiantes, 9 docentes, 8 empleados, 10 profesionales de la información y 3 coordinadores, pertenecientes a los cursos que conforman la población estudiada, y un director de biblioteca. Los resultados indican que el 75% de los empleados encuestados señala que la biblioteca rara vez fomenta el intercambio de información y conocimiento dentro de la comunidad interna. Por otro lado, el 48,28% de los estudiantes afirma que rara vez lo fomenta, y el 22,41% menciona no haber oído hablar nunca de ello. Asimismo, el 37,50% de los profesionales de la información encuestados afirma que la biblioteca no fomenta el intercambio. Finalmente, el 33,33% del profesorado encuestado entiende que la biblioteca fomenta frecuentemente el intercambio de información, mientras que el 22,22% considera que rara vez lo hace. La biblioteca universitaria facilita las actividades de docencia, investigación, extensión e innovación al proporcionar recursos informativos que satisfacen las necesidades de información de la comunidad académica. La alfabetización informacional promueve el acceso a la información y su uso crítico en el contexto del intercambio entre los miembros de la comunidad universitaria. La biblioteca universitaria constituye un entorno organizacional propicio para el procesamiento, la producción y el intercambio de información y conocimiento, lo que promueve la eficiencia y la eficacia en las actividades de la Universidad Pedagógica de Maputo, además de contribuir a la materialización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en términos de educación de calidad y acceso a la información. Se concluye que la alfabetización informacional se materializa mediante el establecimiento de normas que permiten comportamientos positivos y esperados en la interacción y el intercambio de información y conocimiento entre los individuos del entorno organizacional. De esta manera, los profesionales de la información contribuyen a garantizar que el patrón de uso de la información se promueva mediante la alfabetización informacional, con el fin de establecer y consolidar prácticas, valores y creencias dentro de la comunidad universitaria.

Palabras clave: Cultura de la información; Intercambio de información; Alfabetización informativa; Biblioteca universitaria; Universidad Pedagógica de Maputo.

SAMBO, Ácia Domingues Cumbane. **The university library as a building agent of information culture**: case study of the Pedagogical University of Maputo. 303f. Thesis (PhD) - Graduate Program in Information Science - Faculty of Philosophy and Sciences, São Paulo State University (UNESP), Marília, 2025.

ABSTRACT

Higher education institutions must promote the development of an information culture that involves students, faculty, and administrative staff in order to strengthen practices related to accessing, using, and exchanging information. The university library should strive to realize the university's objectives—namely, improving teaching, research, outreach, and innovation—to meet the information needs of the academic community. The main objective of this research is to analyze the practices of the Maputo Pedagogical University library aimed at building an information culture within its internal community. The central question guiding this research is: How do the practices and services of the university library contribute to the creation and consolidation of an information culture at the Maputo Pedagogical University? Methodologically, this research is of a mixed-methods (qualitative and quantitative), descriptive, and exploratory nature. The research employed a literature review. Subsequently, the Single Case Study method was applied, based on the techniques and instruments of a literature review protocol, an interview guide, and a questionnaire, in accordance with the target group of this research: 60 students, 9 faculty members, 8 staff members, 10 information professionals, and 3 coordinators, belonging to the courses that make up the study population, and one library director. The results indicate that 75% of the staff members surveyed stated that the library rarely encourages the exchange of information and knowledge within the internal community. On the other hand, 48.28% of the students stated that it rarely encourages it, and 22.41% mentioned never having heard of it. Likewise, 37.50% of the information professionals surveyed stated that the library does not encourage exchange. Finally, 33.33% of the faculty members surveyed believed that the library frequently encourages the exchange of information, while 22.22% considered that it rarely does. The university library facilitates teaching, research, outreach, and innovation activities by providing information resources that meet the information needs of the academic community. Information literacy promotes access to information and its critical use within the context of exchange among members of the university community. The university library constitutes an organizational environment conducive to the processing, production, and exchange of information and knowledge, thus promoting efficiency and effectiveness in the activities of Maputo Pedagogical University, and contributing to the achievement of the Sustainable Development Goals in terms of quality education and access to information. It is concluded that information literacy is realized through the establishment of norms that enable positive and expected behaviors in the interaction and exchange of information and knowledge among individuals within the organizational environment. In this way, information professionals contribute to ensuring that the pattern of information use is promoted through information literacy, in order to establish and consolidate practices, values, and beliefs within the university community.

Keywords: Information culture; Information exchange; Information literacy; University library; Maputo Pedagogical University.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Rede de ocorrências dos 11 textos no Voyant-Tools 63
Figura 2: Os objetivos da agenda 2030 93
Figura 3: Cultura informacional e os objetivos de desenvolvimento sustentável 102
Figura 4: Elementos de Cultura Informacional aplicado à Biblioteca Universitária. 119
Figura 5: Uso de Elementos de Cultura Informacional aplicados à Biblioteca Universitária 122
Figura 6: Componentes da Competência em Informação 133

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Novos ingressos por faculdade - femininos: 2019 45
Gráfico 2: Total de matriculados por faculdade - femininos: 2019..... 46
Gráfico 3: Total de matriculados por Faculdade - EaD: 2019..... 47
Gráfico 4: Autores dos textos submetidos à análise na Ferramenta *Voyant-Tools* 61
Gráfico 5: Conhecimento de normas de funcionamento da biblioteca da UP-Maputo..... 170
Gráfico 6: A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contempla fontes informacionais que dão suporte às necessidades informacionais da comunidade interna 172
Gráfico 7: Meios de compartilhamento de informação mais promovidos na Universidade Pedagógica de Maputo direcionados aos funcionários..... 173
Gráfico 8: Meios de compartilhamento de informação mais promovidos na disciplina..... 174
Gráfico 9: Meios de compartilhamento de informação mais promovidos pela Biblioteca da UP-Maputo 175
Gráfico 10: Frequência de uso de serviços e produtos da biblioteca da UP-Maputo..... 176
Gráfico 11: Frequência de uso de serviços e produtos da biblioteca da UP-Maputo-estudantes 177
Gráfico 12: Fontes informacionais usadas frequentemente na disciplina 178
Gráfico 13: Capacidade de resposta as necessidades informacionais da Biblioteca da UP-Maputo..... 181
Gráfico 14: Capacidade de resposta as necessidades informacionais da Biblioteca da UP-Maputo..... 181
Gráfico 15: Capacidade de resposta as necessidades informacionais da Biblioteca da UP-Maputo..... 182
Gráfico 16: Satisfação dos serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna..... 183
Gráfico 17: Atividades de formação promovidas pela biblioteca a comunidade Interna..... 185
Gráfico 18: Importância da biblioteca no compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna..... 188
Gráfico 19: Compartilhamento de informação e do conhecimento pela biblioteca a comunidade interna da UP-Maputo..... 190
Gráfico 20: Divulgação dos objetivos, missão, visão e valores da UP-Maputo a partir da Biblioteca..... 192
Gráfico 21: Biblioteca como promotor do compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna 193
Gráfico 22: Recurso informacional usado com frequência na biblioteca da UP-Maputo..... 195

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Instituições de Ensino Superior de Moçambique 33
Quadro 2: Resumo das pesquisas sobre cultura da informação 50
Quadro 3: Cultura organizacional e cultura informacional 52
Quadro 4: Culturas organizacionais 56
Quadro 5: Culturas de Informação: proposta de tipologia 58
Quadro 6: Tipologia de cultura de informação 67
Quadro 7: Princípios e valores na Legislação do Ensino Superior de Moçambique 80
Quadro 8: Uso e compartilhamento da informação no desenvolvimento da cultura informacional 87
Quadro 9: ODS abordados nos artigos recuperados na Brapci 99
Quadro 10: Cultura informacional nas Dissertações de Mestrado do PPGCI 109
Quadro 11: Cultura informacional nas Teses de Doutorado do PPGCI 113
Quadro 12: Descrição dos elementos de Cultura Informacional aplicado à Biblioteca Universitária 119
Quadro 13: Configuração conceitual do comportamento informacional 128
Quadro 14: Síntese do conceito de competência em informação 130
Quadro 15: Habilidades informacionais de usuários competentes na busca de informação 131
Quadro 16: Faculdades da UP-Maputo 147
Quadro 17: Protocolo da Revisão Narrativa de Literatura 150
Quadro 18: Vantagens e desvantagens da técnica de entrevista 155
Quadro 19: Vantagens e desvantagens da técnica de questionário 157
Quadro 20: Documentos Institucionais e Governamentais 158
Quadro 21: Serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo 166
Quadro 22: Respostas dos Profissionais da Informação da Biblioteca da UP-Maputo sobre as normas 170
Quadro 23: Ambiente de compartilhamento de conteúdo bibliográficos das disciplinas 179
Quadro 24: A biblioteca como ambiente que materializa a interação da comunidade interna da UP-Maputo estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca 197
Quadro 25: Principais desafios da biblioteca da UP-Maputo na sua relação com a comunidade interna da UP-Maputo. 199
Quadro 26: Pontos fortes e fracos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo 200
Quadro 27: Materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais na biblioteca da UP-Maputo 203

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Comunidade interna e infraestruturas da UP-Maputo 38
Tabela 2: Evolução de infraestruturas da UP-Maputo: 2017-2019 38
Tabela 3: Dados globais de estudantes da UP- Maputo 2019 39
Tabela 4: Dados globais do corpo docente da UP-Maputo 2019 40
Tabela 5: Dados globais do corpo técnico administrativo da UP- Maputo 2019 42
Tabela 6: Evolução de estudantes da UP-Maputo: 2010 - 2019 42
Tabela 7: Evolução de docentes e técnicos da UP-Maputo: 2010-2019 43
Tabela 8: Total de estudantes por faculdade da UP-Maputo: 2019 44
Tabela 9: Total de matriculados de licenciatura por modalidade de ensino: 2019 46
Tabela 10: Dissertações e Teses do PPGCI da Unesp 106
Tabela 11: Elementos da cultura informacional das dissertações e teses do PPGCI da Unesp 108
Tabela 12: Métodos e técnicas das teses de Ciência da Informação do Brasil: de 2000-2010 144
Tabela 13: Produção Científica recuperada na Brapci 152
Tabela 14: Produção Científica recuperada na BDTD 152
Tabela 15: Produção científica recuperada na Brapci sobre ODS 153
Tabela 16: Produção científica recuperada na Web of Science 153
Tabela 17: Produção científica recuperada no Repositório Institucional da Unesp-Marília 154
Tabela 18: Dados gerais dos sujeitos de pesquisa da Universidade Pedagógica de Maputo 162

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AAEE - Academia de Altos Estudos Estratégicos

ACIPOL - Academia de Ciências Policiais

ACRL - *Association of College and Research Libraries*

ALA - *American Library Association*

AM - Academia Militar Samora Machel

AMI - Alfabetização Midiática Informacional

A POLITÉCNICA - Universidade Politécnica

BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

BRAPCI - Base de dados em Ciência da Informação

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CI - Cultura Informacional

CNPq- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

DBDA - Direção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo

DSDI - Direção de Serviços de Documentação e Informação

EaD - Ensino à distância

EEB - Empréstimo entre bibliotecas

ESCN - Escola Superior de Ciências Náuticas

ESCOG - Escola Superior de Contabilidade e Gestão

ESEG - Escola Superior de Economia e Gestão

ESGCS - Escola Superior de Gestão Corporativa e Social

ESJ - Escola Superior de Jornalismo

ESTS - Escola Superior Técnica

FCLCA - Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes

FCNM - Faculdade de Ciências Naturais e Matemática

FCSF - Faculdade de Ciências Sociais filosóficas

FCTA - Faculdade de Ciências da Terra e Ambiente

FEBAB - Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários, Cientistas de Informação e Instituições

FEFD - Faculdade de Educação Física e Desporto

FEG - Faculdade de Economia e Gestão

FEP - Faculdade de Ciências de Educação e Psicologia

FET - Faculdade de Engenharia e Tecnologia

FRELIMO - Frente de Libertação de Moçambique

IES - Instituições de Ensino Superior

IFLA - Federação Internacional de Associações e Instituições Bibliotecárias

ICIO - Informação, Conhecimento e Inteligência Organizacional

INSCIG - Instituto Superior de Ciência e Gestão

ISArC - Instituto Superior de Artes e Cultura

ISC - Instituto Superior Cristão

ISCAM - Instituto Superior de Contabilidade e Auditoria de Moçambique

ISCED - Instituto Superior de Ciências de Educação a Distância

ISCET- Instituto Superior de Ciências Empresariais e Tecnológicas

ISCIM - Instituto Superior de Comunicação e Imagem

ISCISA - Instituto Superior de Ciências da Saúde

ISCTAC -Instituto Superior de Ciência e Tecnologia Alberto Chipande

ISCTEM - Instituto Superior de Ciências e Tecnologias de Moçambique

ISDB - Instituto Superior Dom Bosco

ISEAD - Instituto Superior de Ensino a Distância

ISEDEF - Instituto Superior de Estudos Defesa

ISEDEL - Instituto Superior de Estudos e Desenvolvimento Local

ISET - Instituto Superior de Educação e Tecnologia

ISFIC - Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência

ISGEA - Instituto superior de Gestão e Educação Administração

ISGECOF - Instituto Superior de Gestão, Comércio e Finanças

ISGEGM -- Instituto Superior de Gestão e Empreendedorismo Gwaza Muthine

ISGN -Instituto Superior de Gestão de Negócios

ISM- Instituto Superior Monitor

ISMA - Instituto Superior Maria Mãe África

ISMU - Instituto Superior Mutassa

ISPM - Instituto Superior Politécnico de Manica

ISPS- Instituto Superior Politécnico de Songo

ISPT - Instituto Superior Politécnico de Tete

ISRI - instituto superior de relações internacionais

IST - Instituto Superior Pedagógico

ISUTC - Instituto Superior de Transportes e Comunicações

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OI - Orientação Informacional

ONU - Organização das nações Unidas

PEES - Plano Estratégico do Ensino Superior

PI - Profissional da Informação

QUANEQES - Quadro Nacional de Qualificações do Ensino Superior

RA - Relatório Anual

REA - Informação Estatística Anual

RL - Revisão de Literatura

SADI - Sector de Arquivo e Difusão da Informação

SciELO - *Scientific Electronic Library Online*

SI - Sociedade da Informação

SIAI - Serviços de Inclusão e Acessibilidade à Informação

SNATCA - Sistema Nacional de Acumulação e Transferência de Créditos Acadêmicos

SPG - Instituto Superior Politécnico de Gaza

TCTA- Total do Corpo Técnico Administrativo

TDE- Total de Docentes Equivalentes

TIC - Tecnologia da informação e Comunicação

TG - Total de Graduados

TM - Total de Matriculados

TNI - Total de Novos Ingressos

UAM - Universidade adventista de Moçambique

UCM - Universidade Católica de Moçambique

UDEG - Universidade Técnica Diogo Eugénio Guilande

UEM - Universidade Eduardo Mondlane

UJC - Universidade Joaquim Chissano

UJPM - Universidade Jean Piaget de Moçambique

ULM - Universidade de Lourenço Marques

UMBB - Universidade Mussa Bin Bique

UMUM - Universidade Metodista de Moçambique

UNA - Universidade Nachingwea

UNESCO - Organização das Nações unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UniLicungo - Universidade Licungo

UniLúrio - Universidade Lúrio

UniPùngué - Universidade Pùngué

UniRovuma - Universidade Rovuma UniSave - Universidade Save

UniTiva - Universidade WUTIVI

UniZambeze - Universidade Zambeze

UP - Universidade Pedagógica

UP - Maputo - Universidade Pedagógica de Maputo

UP- Maxixe - Universidade Pedagógica em Maxixe

UP - TETE Universidade Pedagógica em Tete

USTM - Universidade São Tomás de Moçambique

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 22

2 INSTITUCIONALIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR EM MOÇAMBIQUE 31

3 CULTURA INFORMACIONAL: ELEMENTOS CENTRAIS, ALICERCES E RELAÇÕES COM A CULTURA ORGANIZACIONAL 48

3.1 MARCO TEMPORAL DA CULTURA INFORMACIONAL 64

3.2 DIMENSÕES, FUNÇÕES E TIPOS DE CULTURA INFORMACIONAL 66

4 VALORES CULTURAIS PRESENTES NA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR DE MOÇAMBIQUE 69

4.1 VALORES NA CULTURA INFORMACIONAL 73

5 CULTURA INFORMACIONAL ORIENTADA AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 86

5.1 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA CIÊNCIA DE INFORMAÇÃO 93

5.2 CULTURA INFORMACIONAL VINCULADA AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 94

5.3 ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE CONVERGEM PARA A CULTURA INFORMACIONAL 98

5.4 Elementos da Cultura Informacional aplicados à Biblioteca Universitária 104

6 COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO APLICADA A CONSTITUIÇÃO DA CULTURA INFORMACIONAL 127

6.1 TIPOS DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO 132

6.2 PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO COMO MEDIADOR DA INFORMAÇÃO 135

6.3 INTER-RELAÇÕES ENTRE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO E CULTURA INFORMACIONAL 138

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 142

7.1 NATUREZA/ABORDAGEM DE PESQUISA 142

7.2 MÉTODO DE PESQUISA 143

7.3 UNIVERSO DE PESQUISA 146

7.3.1 População alvo 147

7.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS 148

7.4.1 Revisão narrativa 150

7.4.2 Entrevista estruturada (coordenadores de curso e gestor da biblioteca) 155

7.4.3 Questionário (discentes, docentes, funcionários e profissionais da informação) 156

7.4.4 *Checklist* Aplicada a Análise de Documentos 158

7.5 ANÁLISE E TRIANGULAÇÃO DOS DADOS 159

7.5.1 Categorias de análise 160

8 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS 161

8.1 DESCRIÇÃO GERAL DOS SUJEITOS DE PESQUISA DA COMUNIDADE INTERNA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO 162

8.2 ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA BIBLIOTECA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO 164

8.3 INTERAÇÃO DA BIBLIOTECA COM A COMUNIDADE INTERNA DA UP-MAPUTO 179

8.4 BIBLIOTECA DA UP-MAPUTO COMO AMBIENTE DE COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO 186

CONSIDERAÇÕES FINAIS 205

REFERÊNCIAS 216

APÊNDICE A 233

APÊNDICE B 234

APÊNDICE C 237

APÊNDICE D 242

APÊNDICE E 246

APÊNDICE F 250

ANEXOS 255

1. INTRODUÇÃO

As instituições de ensino superior são constituídas por universidades, academias, institutos superiores politécnicos, institutos superiores e escolas superiores. Estas instituições representam a configuração do subsistema de ensino superior no contexto de Moçambique. A universidade contribui para a cultura organizacional das instituições de diversos setores de atividade, sejam eles educacionais, políticos, econômicos, sociais, culturais ou religiosos.

Diante da complexidade e competitividade em que as organizações públicas e privadas se encontram imersas, urge dotar as universidades de capital humano, informação e tecnologia de informação e comunicação para capacitá-las no tocante aos desafios da contemporaneidade. O volume e a rapidez na disponibilização de informação e do conhecimento condicionam o acesso, o tratamento e o uso da informação, tornando-se cada vez mais necessário dotar as organizações e os indivíduos de práticas e atitudes promovidas por uma cultura informacional com aportes teóricos, metodológicos e conceituais da área de Ciência da Informação.

Deste modo, a cultura informacional é pertinente na construção de práticas, atitudes, valores, ritos, princípios coletivos que influenciam a orientação da organização de modo a efetivar comportamentos padronizados na relação entre os membros da organização e a informação e conhecimento compartilhados no ambiente interno e externo da organização (Choo, 2008; Curry e Moore, 2003; Bergeron, *et al*., 2013; Oliver, 2008).

Outrossim, a informação é um recurso importante na atividade diária dos profissionais quando relacionada aos objetivos, missão e visão das organizações a curto, médio e longo prazos. Dessa maneira, a cultura informacional pode contribuir na estruturação e alinhamento de ações comportamentais positivas dos membros das organizações de diversos setores por meio de práticas sociais, atitudes e valores coerentes com as normas e regulamentos estabelecidos nas organizações que valorizam a informação e o conhecimento como alicerces para os processos de tomada de decisões baseadas na análise do ambiente externo e interno da organização (Sundqvist e Svärd, 2016; Widen-Wulff, 2000; Ginman,1987).

As bibliotecas universitárias em Moçambique se diferem dos demais tipos de bibliotecas, pelo fato de algumas bibliotecas universitárias receberem recursos orçamentais com regularidade das suas universidades, permitindo a aquisição de coleções de forma contínua, baseando-se na seleção dos materiais a serem incorporados no acervo e respondendo, em parte, as necessidades dos usuários. A contribuição das bibliotecas universitárias permite a melhoria das atividades de ensino, pesquisa e extensão universitárias, de modo a oferecer serviços de informação a comunidade acadêmica, bem como ao público (Munguambe; Freire, 2020; Cumbane, 2020).

No âmbito da política pública de governo eletrônico em Moçambique, Dias e Pinheiro (2012) defendem que a cultura informacional engloba o acesso e síntese dos conteúdos informacionais para posterior uso. A sociedade da informação e do conhecimento se relaciona com os mecanismos e procedimentos de acesso, coleta, armazenamento, interpretação, assimilação, uso e compartilhamento da informação e do conhecimento no ambiente organizacional. Nessa perspectiva, a informação constitui base fundamental para os processos de tomada de decisão da organização enquanto pessoa coletiva do direito público ou privado. A gestão da informação proporciona vantagens estratégicas para o sucesso da organização, isto é, o acesso à informação pelos membros das organizações possibilita o funcionamento coerente das organizações favorecendo o seu posicionamento no segmento de atuação.

Porém, existem desafios em relação à efetivação da cultura informacional nas organizações com ausência de política de informação, capital humano competitivo e infraestruturas pertinentes para a prossecução dos objetivos organizacionais; por conseguinte, as normas e regulamentos que salvaguardam a emergência de uma cultura alicerçada nos objetivos, missão e visão da organização alicerçada nas práticas de compartilhamento de informação e conhecimento relevante para que os fundamentos culturais dos membros constituam ferramentas e instrumentos coerentes e materializáveis do ponto de vista de ações concretas para a viabilização das estratégias da organização.

A cultura informacional como campo de estudo na área de Ciência da Informação congrega pesquisadores representantes de áreas diversificadas de estudos e com tendências teóricas alicerçadas nos estudos organizacionais, isto é, o principal foco das pesquisas sobre cultura informacional tem sido empreendido em

organizações empresariais. Contudo, existem produções científicas sobre a temática voltadas para instituições de ensino superior e outras instituições do setor público.

A biblioteca universitária pode contribuir para o desenvolvimento da Cultura Informacional da comunidade das Instituições de Ensino Superior, por um lado, dando suporte as suas necessidades de informação e, por outro lado, viabilizar as atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária promovendo uma cultura informacional coerente com padrões de compartilhamento de informação, construção de conhecimento de utilidade pública e competência em informação da comunidade usuária.

A constituição da cultura informacional como fenômeno subjetivo de natureza prática, se manifesta com crenças, ritos, experiências e competência em informação, vinculados ao fortalecimento de programas de competência informacional na comunidade acadêmica e administrativa por meio da autoaprendizagem fomentada pela biblioteca universitária. Assim, a cultura informacional no contexto da comunidade acadêmica deve ser fomentada com base na melhoria dos projetos pedagógicos dos cursos lecionados, bem como a coerência das disciplinas curriculares com o acervo da biblioteca universitária para o alcance da competência em informação no uso crítico e estratégico da informação, da comunidade interna da universidade, quais sejam, no ambiente administrativo, de ensino, pesquisa e extensão universitária, proporcionando uma cultura informacional eficaz e melhoria das atividades inerentes a universidade enquanto organização promotora da cultura científica e organizacional das organizações privadas, filantrópicas e públicas (Pichs Fernández e Ponjuán Dante, 2014).

A Universidade Pedagógica de Maputo é composta pelas seguintes faculdades: 1) Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes (FCLCA) ; 2) Faculdade de Ciências Naturais e Matemática (FCNM); 3) Faculdade de Ciências de Educação e Psicologia (FEP); 4) Faculdade de Ciências Sociais e Filosóficas (FCSF); 5) Faculdade de Ciências da Terra e Ambiente (FCTA); 6) Faculdade de Educação Física e Desportos (FEFD); 7) Faculdade de Economia e Gestão (FEG) 8) Faculdade de Engenharia e Tecnologia (FET). Além das faculdades citadas, também possuem duas escolas: Escola Superior de Contabilidade e Gestão (ESCOG) e Escola Superior Técnica (ESTEC).

A FCLCA, objeto de análise deste estudo, oferece os cursos de graduação em Artes Cênicas, Design de Comunicação, Ensino de Francês, Ensino de Inglês, Ensino de Português, Jornalismo e Línguas Estrangeiras Aplicadas.

Na pós-graduação, possui programas de mestrado em Educação/Ensino de Português, Francês e Inglês, em Jornalismo e Mídias Digitais, em Interpretação de Conferências, em Tradução e o Doutorado em Ciências da Linguagem Aplicadas ao Ensino de Línguas. Foram selecionados três cursos de graduação como fontes de evidência: Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas.

Esta pesquisa utilizou abordagem quali-quantitativa e fez uso de ferramentas de análise textual, como o Voyant-Tools, para identificar termos e correlações semânticas relacionados à cultura informacional em produções científicas da área de Ciência da Informação. Os procedimentos detalhados e os resultados dessa etapa exploratória estão descritos na seção de Metodologia. O universo populacional é composto por discentes, docentes, funcionários, coordenadores da FCLCA e profissionais da informação da Biblioteca da UP-Maputo. A escolha dessa faculdade e da biblioteca como objeto empírico deve-se à proximidade física e à interação cotidiana entre ambas, o que favorece a observação de práticas informacionais no ambiente universitário.

A cultura informacional está alicerçada no conhecimento das normas, regulamentos, políticas, planos, programas, estratégias, funções, atribuições, conteúdo das funções correlacionadas às competências necessárias para a realização dos objetivos individuais concorrendo para o alcance dos objetivos organizacionais.

O processo de coleta, armazenamento, recuperação e descarte de informação depende do conhecimento da estrutura organizacional e dos instrumentos mencionados pelos membros de uma organização, assim sendo, o conhecimento dos instrumentos legais e políticas institucionais suportam e influência na forma como o indivíduo interpreta, assimila, dissemina, usa informação e produz conhecimento no ambiente organizacional, contribuindo, deste modo, na redução de conflitos interpessoais e interdepartamentais.

Reconhece-se a necessidade de manter atitudes, valores, crenças, ritos, mitos, práticas, estratégias e comportamentos coletivos em relação à informação, com a aplicação da missão, políticas no alcance dos objetivos pretendidos pela organização para dar suporte a todas as atividades, apresentando soluções de problemas de maneira

estratégica que flexibilizam a tomada de decisão mediante procedimentos de transferência e partilha de informação, e no alcance do sucesso em todos os níveis da organização.

A pergunta que orienta esta pesquisa é: de que maneira a biblioteca universitária contribui para a constituição da cultura informacional na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

A tese defendida nesta pesquisa se refere que a biblioteca universitária da Universidade Pedagógica de Maputo constitui ambiente organizacional propício para o tratamento, produção e compartilhamento de informação e conhecimento que promove a melhoria do ensino, pesquisa e extensão universitária da Universidade Pedagógica de Maputo, por meio da satisfação das necessidades de informação da comunidade interna, por esta via, garantindo a constituição da Cultura Informacional, nos participantes desta organização de ensino superior pública.

Ademais, importa referir que a cultura informacional se materializa com o estabelecimento de comportamentos positivos e esperados na interação e troca de informação e conhecimento entre os indivíduos no ambiente organizacional, desse modo, os profissionais da informação contribuem para que o padrão de uso da informação seja promovido pela cultura informacional, de modo a efetivar e enraizar as práticas, atitudes e valores de compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltadas a constituição da cultura informacional em sua comunidade interna. No que concerne aos objetivos específicos desta pesquisa, destacam-se os seguintes:

a. Analisar as teorias, conceitos e modelos sobre cultura informacional na literatura da área de Ciência da Informação e Biblioteconomia;
b. Identificar e caracterizar a presença de valores, crenças e ritos da Biblioteca voltados a constituição da cultura informacional na comunidade interna;
c. Identificar e caracterizar a presença de elementos nas normas da Biblioteca voltados a constituição da cultura informacional na comunidade interna;
d. Identificar como a competência em informação desenvolve a cultura informacional na perspectiva da Biblioteca Universitária;

e. Verificar se as práticas informacionais desenvolvidas pela Biblioteca geram valores, crenças e ritos que resultam em uma cultura informacional na comunidade interna;
f. Estabelecer as inter-relações entre a cultura informacional institucional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Justifica-se a escolha do tema, centrado na cultura informacional em instituições de ensino superior e na contribuição da biblioteca universitária, pela grande importância e atuação da cultura informacional dentro das organizações empresariais. Deste modo, este estudo pretende integrar esta temática ao ambiente acadêmico e à biblioteca universitária.

A relevância desta temática alicerça-se na necessidade de desenvolver um construto teórico-prático e metodológico da cultura informacional fomentada a partir do compartilhamento de informação orgânica e científica para a formação de uma cultura informacional da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo, tendo em conta os discentes, docentes, funcionários administrativos, pesquisadores, para garantir que os objetivos organizacionais possam ser atingidos com base no conhecimento da estrutura, funcionamento, procedimentos e instrumentos organizacionais da Universidade. A importância social, educacional, tecnologia, econômica, cultural e política desta temática implicará a compreensão estratégica da cultura informacional em diversas esferas da atividade humana.

Ao realizar a pesquisa na UP-Maputo contribui para o desenvolvimento de programas de treinamento da comunidade interna com vista ao desenvolvimento da cultura informacional e seu efeito sobre a gestão da informação na biblioteca universitária como agente construtor. Os desafios da biblioteca universitária em relação ao comportamento informacional dos indivíduos, permite suprir necessidades e estabelecer práticas de aprendizagem da comunidade interna da UP-Maputo.

Outrossim, o desenvolvimento de capacidades no processo de compartilhamento da informação influencia positivamente na tomada de decisão e no sucesso da organização mediante a filosofia aceite e incorporada aos discentes, docentes, funcionários e profissionais da informação, por meio de ritos, normas e políticas de promoção da cultura informacional.

A pertinência do desenvolvimento organizacional se deve ao interesse criado pelas observações cotidianas referentes às necessidades informacionais por parte da

comunidade acadêmica, como sendo espaço que favorece o desenvolvimento da cultura informacional, influenciando na construção de habilidades capazes de suprir as necessidades de informação de forma crítica nos indivíduos. Com base no exposto, compreende-se que a cultura informacional é responsável por fomentar bases conceituais, metodológicas e teóricas que geram mudanças de comportamentos que favorecem sua atuação, como, por exemplo, a contribuição da biblioteca universitária na comunidade interna da universidade no processo de busca, registro, uso e produção da informação e do conhecimento capaz de responder os problemas enfrentados pela sociedade no ambiente acadêmico.

No que concerne à escolha do objeto empírico, realizou-se estudo de caso na Universidade Pedagógica de Maputo, uma organização relevante para o país está voltada à formação de profissionais para os vários segmentos de atividade no setor público e privado, contribuindo para a construção de uma cultura de trabalho e excelência no exercício de atividades cotidianas das organizações receptoras do capital humano formado pela universidade. As instituições de ensino superior constituem espaços democráticos de compartilhamento de novos conhecimentos, com isso, faz-se necessário fortalecer a capacidade interna de desenvolvimento de uma cultura informacional com aportes e sustentáculos comportamentais da comunidade interna da universidade, uma vez que, quando enraizada a cultura informacional dos discentes, docentes, funcionários e profissionais da informação, isso permitirá a disseminação dessa mesma cultura nas diversas organizações onde estes são parte integrante, já que a comunidade interna é composta por sujeitos organizacionais.

No que diz respeito a componente educacional, espera-se que a cultura informacional suscite debates e ações concretas que permitam reflexões críticas sobre o estágio e o tipo de gestão de informação dentro da organização. Por fim, pressupõem-se que a presença da cultura informacional atue como uma ação social de apoio ao público no acesso e uso da informação.

Podemos considerar o carácter inovador da pesquisa, pelo fato de ser uma temática pouco explorada no contexto moçambicano, porém há estudo desenvolvido por Dias e Pinheiro (2012) que discute sobre a importância do conceito da cultura de informação na formulação e implementação da política de governo eletrônico em Moçambique enquanto subdomínio da política de informação. Deste modo, o ineditismo da pesquisa reflete contribui para a democratização do termo cultura

informacional, no desenvolvimento e aprofundamento científico, no enriquecimento da temática e na construção contínua do conhecimento no campo da Ciência da Informação.

A pesar de, no contexto brasileiro existem inúmeras pesquisas que evidenciam a cultura informacional com diferentes abordagens a partir de vários autores como Fuster (2000), que desenvolve conceitos de clima organizacional, implicações para o desenvolvimento humano e o planejamento estratégico executado pela organização.

O presente estudo estabeleceu hipóteses que serão testadas ao longo do desenvolvimento do trabalho de campo, análise e discussão dos resultados da pesquisa. Assim, esta pesquisa se estrutura a partir das seguintes hipóteses:

1. As normativas da Biblioteca contemplam valores, crenças e ritos direcionados a constituição da cultura informacional na comunidade interna.
2. Os serviços informacionais da Biblioteca proporcionam a geração de valores, crenças e ritos voltados a constituição de uma cultura informacional na comunidade interna.

A tese está estruturada em nove seções:

1.Introdução: apresenta a contextualização, o problema, a pergunta, a tese, os objetivos e a justificativa do estudo.

2. Institucionalização do Ensino Superior em Moçambique: discute o panorama histórico e normativo do ensino superior em Moçambique, destacando o papel das bibliotecas universitárias.

3. Cultura Informacional: Fundamentos e Relações com a Cultura Organizacional: examina os conceitos centrais e a emergência do termo na literatura científica.

4. Valores Culturais na Legislação do Ensino Superior Moçambicano: analisa como os valores presentes nas normas influenciam o compartilhamento de informação.

5. Cultura Informacional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: aborda as relações entre a cultura informacional e os ODS da Agenda 2030.

6. Competência em Informação e Cultura Informacional: relaciona a alfabetização informacional ao desenvolvimento da cultura informacional.

7. Procedimentos Metodológicos: descreve o método de estudo de caso, a natureza qualiquantitativa, as técnicas e instrumentos de coleta de dados.

8. Análise e Discussão dos Resultados: apresenta os resultados empíricos e analisa o papel da biblioteca da UP-Maputo na consolidação da cultura informacional.

9. Considerações Finais: sintetiza as conclusões, contribuições e recomendações para estudos futuros.

A cultura informacional se materializa com o estabelecimento de comportamentos positivos e esperados, na interação e troca de informação e conhecimento, entre os indivíduos no ambiente organizacional, os profissionais da informação contribuem para que o padrão de uso da informação seja promovido pela cultura informacional, de modo a efetivar e enraizar as práticas, atitudes e valores de compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade interna da UP-Maputo. A biblioteca da UP-Maputo constitui ambiente de desenvolvimento da cultura informacional, proporciona o acesso livre, gratuito e uso da informação a comunidade interna da UP-Maputo.

2. INSTITUCIONALIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR EM MOÇAMBIQUE

As bibliotecas universitárias inseridas nas instituições de ensino superior exercem um papel preponderante para o alcance dos objetivos de ensino, pesquisa, extensão e inovação. Assim sendo, a presente seção perpassa o objetivo geral da presente tese, bem como dos seus objetivos específicos, uma vez que, a biblioteca constitui um espaço que viabiliza os ritos, crenças e valores que resultam na cultura informacional da comunidade interna das instituições de ensino superior.

A institucionalização do ensino superior em Moçambique remonta a década de 1960 com a criação da Universidade de Lourenço Marques em 1962, no Moçambique colonial. O surgimento da Universidade de Lourenço Marques coincide com a fundação da Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO) em 1962.

Rosário (2012, p. 20) ao se debruçar sobre a emergência do ensino superior em Moçambique destaca que [...] a construção do ensino superior em Moçambique [...] é obra estabelecida e construída a partir da emergência da luta nacionalista pela independência de Moçambique e cresceu com o propósito e vicissitudes que a independência trouxe. Importa referir que as independências africanas das colônias britânicas e francesas fizeram emergir um sistema de governo alicerçado no neocolonialismo, onde colonialistas democráticos, como a França, Reino Unido e Bélgica, procuravam cooptar a elite negra das suas antigas colônias. Nesta senda, o regime colonial português, parece ter criado o ensino superior, conhecido como Estudos Gerais nas suas colônias, também com interesse particular de estabelecer uma elite nacional negra capaz de manifestar os seus interesses políticos e econômicos sobre as colônias sob a sua administração. “Não se pode considerar pura coincidência o início da Luta Armada de Libertação das Colônias Portuguesas e o fato de o regime colonial ter estabelecido, em Luanda (capital de Angola) e em Lourenço Marques (capital colonial, atual Maputo, capital de Moçambique pós-colonial), as primeiras escolas de educação superior conhecidas por Estudos Gerais” (Rosário, 2012, p. 90).

A evolução do ensino superior em Moçambique pode ser dividida em três fases distintas, nomeadamente: 1) a primeira fase abarca o período colonial, de 1962 a 1975 - com a prevalência dos Estudos Gerais e Universitários de Moçambique, mais tarde elevados ao estatuto de Universidade em 1968, passando a designar-se de Universidade de Lourenço Marques (ULM); 2) a segunda fase inicia em 1976 a 1990 - nesta fase a ULM foi rebatizada, em honra do fundador e primeiro Presidente da

FRELIMO, passando a designar-se Universidade Eduardo Mondlane (UEM). Importa ressaltar que é justamente neste período, concretamente em 1985 e 1986, que pela primeira vez, o número de instituições de ensino superior aumenta com a criação do Instituto Superior Pedagógico (ISP), criado por iniciativa do Ministério da Educação e Cultura, em 1985, mais tarde, elevado ao estatuto de Universidade, passando a designar-se Universidade Pedagógica em 1995, regendo-se pelos estatutos aprovados pelo Decreto nº. 13/95, de 25 de Abril, incluindo na sua missão, a realização da pesquisa e da extensão; e em 1986 cria-se o Instituto Superior de Relações Internacionais (ISRI), por iniciativa do Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação, este período foi caracterizado pelo regime socialista, de 1977 a 1987; e por último, 3) a terceira fase, inicia-se em 1990 até o presente, com a institucionalização da economia de mercado, [...] esta fase caracteriza-se pelo surgimento de instituições de ensino superior privados, mas também pela contínua expansão de instituições de ensino superior públicas em todo território nacional (Rosário, 2012, p. 91; Langa, 2014, p. 365-366).

A gênese do ensino superior em Moçambique se confunde com a história de Moçambique independente, uma vez que, se estabelece a primeira Universidade Pública de Moçambique, a UEM, com vocação generalista e mais tarde, é criado o ISP, pelo Diploma Ministerial nº. 73/85, com a vocação de formar professores e outros quadros de educação e áreas afins, tendo iniciado as suas atividades em 1986 com somente três Faculdades, nomeadamente: Faculdade de Matemática e Física; Faculdade de História e Geografia e a Faculdade de Pedagogia e Psicologia. A par destas duas instituições públicas de ensino superior, é instituído o Instituto Superior de Relações Internacionais, em 1986 com vocação de formar diplomatas, mas que no início existia somente o curso de Relações Internacionais e Diplomacia (UP-Maputo, 2020).

Importa referir que ISP, iniciou a sua expansão territorial em 1989 com a criação da primeira delegação na província de Sofala, cidade da Beira. O processo de criação e instalação de delegações em todo território nacional, estende-se até 2009, com a fundação da delegação acadêmica da Universidade Pedagógica em Tete (UP-Tete). No ano de 2011, por meio de um convênio entre a Universidade Pedagógica (UP) e a Congregação Sagrada Família da Maxixe, funda-se e integra-se a

Universidade Pedagógica em Maxixe (UP-Maxixe) como Unidade Orgânica da UP, passando à província de Inhambane a possuir duas delegações (UP-Maputo, 2020).

No âmbito da descentralização, houve necessidade de reestruturação da Universidade Pedagógica, culminando com a extinção desta instituição de ensino superior público e das suas delegações acadêmicas da Universidade em todo território nacional, através do Decreto nº. 2/2019, de 13 de fevereiro, e, como resultado, foram criadas cinco novas instituições de ensino superior público, nomeadamente: UP-Maputo, criada por Decreto nº. 5/2019, de 4 de março; Universidade Save, abreviadamente designada por UniSave, criada pelo Decreto nº. 6/2019, de 13 de fevereiro; Universidade Rovuma, abreviadamente designada por UniRovuma, criada pelo Decreto nº. 7/2019, de 18 de fevereiro; Universidade Licungo, abreviadamente designada por UniLicungo, criada pelo Decreto nº. 3/2019, de 14 de fevereiro; Universidade Púngué, abreviadamente designada por UniPúngué, criada pelo Decreto nº. 4/2019, de 4 de março de 2019; com a missão de formar técnicos superiores com qualidade de modo que contribuam de forma criativa para um desenvolvimento econômico e sociocultural sustentável (UP-Maputo, 2020).

Com a expansão do ensino superior em Moçambique desde o período pós-independência, definido na literatura sobre o ensino superior de Moçambique, por estudiosos, tais como, Rosário (2012); Langa (2014), entre outros, o subsistema de ensino superior tem acompanhado o percurso histórico de Moçambique, bem como se visualiza a sua institucionalização a partir das demandas sociais, políticas, econômicas e culturais de Moçambique, por isso, os diversos governos de Moçambique independente vem respondendo aos anseios demandados pelas razões mencionadas. Assim sendo, o quadro 1 apresenta de forma agregada o atual cenário das instituições de ensino superior de Moçambique.

Quadro 1: Instituições de Ensino Superior de Moçambique

Tipo de Instituições de Ensino Superior	**Instituições de Ensino Superior**	**Siglas**	**Anos de início de funções**
UNIVERSIDADES PÚBLICAS E ACADEMIAS MILITARES E PARAMILITARES			

	Universidade Eduardo Mondlane	UEM	1962
	Universidade Pedagógica de Maputo	UP-Maputo	1985
	Universidade Joaquim Chissano	UJC	1986
	Universidade Lúrio	Uni-Lúrio	2006
	Universidade Zambeze	Uni-Zambeze	2016
	Universidade de Save	Uni-Save	2019
	Universidade de Púngué	Uni-Pungué	2019
	Universidade de Licungo	Uni-Licungo	2019
	Universidade de Rovuma	Uni-Rovuma	2019
	Academia de Ciências Policiais	ACIPOL	1999
	Academia Militar Samora Machel	AM	2003
	Academia de Altos Estudos Estratégicos	AAEE	2016
	UNIVERSIDADE PRIVADAS		
	Universidade Católica de Moçambique	UCM	1995
	Universidade Politécnica	A POLITÉCNICA	1995
	Universidade Mussa Bin Bique	UMBB	1998
	Universidade São Tomás de Moçambique	USTM	2004
	Universidade Jean Piaget de Moçambique	UJPM	2004
	Universidade Wutivi	UniTiva	2008
	Universidade adventista de Moçambique	UAM	2011
	Universidade Nachingwea	UMA	2011
	Universidade Metodista de Moçambique	UMUM	2014
	Universidade Técnica Diogo Eugénio Guilande	UDEG	2016
INSTITUTOS SUPERIORES POLITÉCNICOS PÚBLICOS			
Classe B - Institutos Superiores Politécnicos	Instituto Superior Politécnico de Gaza	ISPG	2005
	Instituto Superior Politécnico de Manica	ISPM	2005
	Instituto Superior Politécnico de Tete	ISPT	2005
	Instituto Superior Politécnico de Songo	ISPS	2008
INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS			

Classe C - Institutos Superiores	Instituto Superior de Ciências da Saúde	ISCISA	2003
	Instituto Superior de Contabilidade e Auditoria de Moçambique	ISCAM	2005
	Instituto Superior de Artes e Cultura	ISArC	2008
	Instituto Superior de Estudos Defesa	ISEDEF	2011
	INSTITUTOS SUPERIORES PRIVADOS		
	Instituto Superior de Ciências e Tecnologias de Moçambique	ISCTEM	1996
	Instituto Superior de Transportes e Comunicações	ISUTC	1999
	Instituto Superior Cristão	ISC	2004
	Instituto Superior de Educação e Tecnologia	ISET	2005
	Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência	ISFIC	2005
	Instituto Superior Dom Bosco	ISDB	2006
	Instituto Superior Monitor	ISM	2008
	Instituto Superior de Comunicação e Imagem	ISCIM	2008
	Instituto Superior Maria Mãe África	ISMA	2008
	Instituto Superior de Ciência e Gestão	INSCIG	2009
	Instituto Superior de Gestão, Comércio e Finanças	ISGECOF	2009
	Instituto Superior de Ciência e Tecnologia Alberto Chipande	ISCTAC	2009
	Instituto Superior de Gestão de Negócios	ISGN	2011
	Instituto Superior Mutassa	ISMU	2012
	Instituto Superior de Estudos e Desenvolvimento Local	ISEDEL	2012
	Instituto superior de Gestão e Educação Administração	ISGEA	2013
	Instituto Superior de Ensino a Distância	ISEAD	2014
	Instituto Superior de Gestão e Empreendedorismo Gwaza Muthine	ISGEGM	2014
	Instituto Superior de Ciências de Educação a Distância	ISCED	2014

	Instituto Superior de Ciências Empresariais e Tecnológicas	ISCET	2016
ESCOLAS SUPERIORES PÚBLICAS			
Classe D - Escolas Superiores	Escola Superior de Ciências Náuticas	ESCN	2004
	Escola Superior de Jornalismo	ESJ	2008
	ESCOLAS SUPERIORES PRIVADAS		
	Escola Superior de Economia e Gestão	ESEG	2004
	Escola Superior de Gestão Corporativa e Social	ESGCS	2013

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O subsistema de Ensino Superior de Moçambique obedece às seguintes classes: 1) Classe A - que corresponde às universidades e academias militares e paramilitares; 2) Classe B - correspondente aos institutos superiores politécnicos; 3) Classe C - institutos superiores; e 4) Classe D - escolas superiores.

O subsistema de ensino superior conta com 9 universidades públicas, nomeadamente – Universidade Pedagógica de Maputo; Universidade de Save; Universidade de Púngué; Universidade de Licungo; Universidade de Rovuma; Universidade Zambeze; Universidade Lúrio; Universidade Joaquim Chissano; Universidade Eduardo Mondlane; 10 universidades privadas, nomeadamente, Universidade WUTIVI, Universidade São Tomás de Moçambique, Universidade Jean Piaget de Moçambique, Universidade Mussa Bin Bique, Universidade Metodista de Moçambique, Universidade adventista de Moçambique, Universidade Católica de Moçambique, Universidade Técnica Diogo Eugénio Guilande, Universidade Nachingwea, Universidade Politécnica.

Ademais, conta com duas (2) academias públicas, nomeadamente, Academia de Ciências Policiais e Academia Militar Samora Machel.

No que concerne a classe B, conta com 4 institutos superiores politécnicos públicos, nomeadamente, Instituto Superior Politécnico de Gaza, Instituto Superior Politécnico de Manica, Instituto Superior Politécnico de Tete, Instituto Superior Politécnico de Songo.

Em relação à classe C, conta 4 institutos superiores públicos, nomeadamente, Instituto Superior de Ciências da Saúde, Instituto Superior de Artes e Cultura, Instituto Superior de Estudos de Defesa, Instituto Superior de Contabilidade e Auditoria de Moçambique; e 20 institutos superiores privados, nomeadamente, Instituto Superior de Ciências Empresariais e Tecnológicas; Instituto Superior de Ensino à Distância; Instituto Superior de Gestão e Empreendedorismo Gwaza Muthine; Instituto Superior de Estudos e Desenvolvimento Local; Instituto superior de Gestão e Educação Administração; Instituto Superior de Gestão de Negócios; Instituto Superior de Ciência e Gestão; Instituto Superior de Gestão, Comércio e Finanças; Instituto Superior de Ciência e Tecnologia Alberto Chipande; Instituto Superior Maria Mãe África; Instituto Superior Mutassa; Instituto Superior Dom Bosco; Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência; Instituto Superior de Ciências de Educação a Distância; Instituto Superior de Comunicação e Imagem; Instituto Superior Monitor; Instituto Superior Cristão; Instituto Superior de Educação e Tecnologia; Instituto Superior de Transportes e Comunicações; Instituto Superior de Ciências e Tecnologias de Moçambique.

Por último, a classe D, conta com 2 escolas superiores públicas, nomeadamente, Escola Superior de Ciências Náuticas, Escola Superior de Jornalismo e 2 escolas superiores privadas, nomeadamente, Escola Superior de Gestão Corporativa e Social, Escola Superior de Economia e Gestão.

O panorama do ensino superior em Moçambique se expressa a partir das classes mencionadas. Todavia, para efeitos desta pesquisa importa referir que se trata de um estudo de caso aplicado a UP-Maputo, concretamente, o estudo se centra na contribuição da Biblioteca Universitária para a comunidade interna desta Universidade, visto que, a Biblioteca visa contribuir para a melhoria do ensino, da pesquisa e da extensão, dando suporte às necessidades de informação da comunidade acadêmica e administrativa. O relatório anual (RA) da UP-Maputo, de 2019, menciona que as restrições orçamentárias impostas pelo déficit da despesa de investimento das instituições de ensino superior em Moçambique afetam o crescimento das infraestruturas físicas, condicionado a instalação de Bibliotecas por faculdade, a responder à demanda exigida pela comunidade interna da Universidade. Ademais, a UP-Maputo conta com apenas uma Biblioteca para um universo populacional de

14.894 discentes, 597 docentes e 389 funcionários (Corpo técnico administrativo), como ilustra a tabela 1.

Tabela 1: Comunidade interna e infraestruturas da UP-Maputo

COMUNIDADE INTERNA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO	QUANTIDADE
Estudantes	14894
Docentes	597
Corpo técnico administrativo	389
INFRAESTRUTURAS	**QUANTIDADE**
Salas	88
Bibliotecas	1

Fonte: Elaboração própria a partir do *website* da Universidade Pedagógica de Maputo (2025).

Tal como exposto, as infraestruturas de suporte ao ensino, pesquisa e extensão da UP-Maputo têm sido condicionadas pelo investimento orçamentário alocado pelo Estado às Universidades públicas. As necessidades em infraestruturas estão arroladas no quadro 21. Atualmente a UP-Maputo conta com 88 salas de aulas, contudo, são necessárias 96 salas para satisfazer a demanda da comunidade discente, num universo de 14.894 discentes e 597 docentes. Assim sendo, registra um déficit de 8 salas de aulas.

Em termos de necessidades de infraestruturas a UP-Maputo, estima-se que são necessárias as seguintes infraestruturas: 96 salas de aulas; 20 laboratórios; 8 anfiteatros; 8 *computer farms;* 2 casas de estudantes; 1 centro social; 1 livraria; 1 centro de saúde; 2 bibliotecas; 20 edifícios (blocos). Este panorama infraestrutural possibilita visualizar a evolução das infraestruturas da UP-Maputo.

Tabela 2: Evolução de infraestruturas da UP-Maputo: 2017-2019

Tipos de infraestrutura	**2017**		**2018**		**2019**			
	Existente		Existente		Existente		Necessidade	
	N.	Cap	N.	Cap	N	Cap	N	Cap
Sala de Aulas	58	3480	58	3480	58	3480	96	3480
Laboratórios	15	375	15	375	15	375	20	375
Anfiteatros	5	120	5	120	5	120	8	120
Computer Farms	1	120	1	120	1	120	8	120
Lar dos Estudantes	1	260	1	260	1	260	2	500
Centros Sociais	1	32	1	32	1	32	1	50
Livrarias	0	0	0	0	0	0	1	60
Centro de Saúde	0	0	0	0	1	10	1	30
Bibliotecas	1	180	1	180	1	180	2	180
Edifícios (Blocos)	16	3.055	16	3.055	16	3.055	20	3.055

Fonte: Relatório Anual da Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 35).

Legenda: N - Número; Cap – Capacidade.

O subsistema de ensino superior na Universidade Pedagógica de Maputo (UP-Maputo) é formado por discentes distribuídos em três diferentes ciclos de estudo: graduação, mestrado e doutorado. Essa estrutura contempla alunos que ingressam e progridem por esses níveis, refletindo a organização acadêmica da instituição.

No ciclo de graduação, encontram-se a maioria dos estudantes, representando a principal porta de entrada para o ensino superior. Já os ciclos de mestrado e doutorado abrangem aqueles que buscam aprofundamento acadêmico e científico, consolidando a formação de recursos humanos qualificados para a pesquisa e o desenvolvimento.

O número total de discentes matriculados em 2019 é de 14.501, este número está próximo do número de discentes considerados nos dados atuais (2023) da UP-Maputo no seu *website*, composto por 14.894 discentes.

Dados da pesquisa referentes a 2019 apresentam o universo populacional de discentes, classificados como novos ingressos, matriculados e graduados dos vários ciclos do subsistema de ensino superior. Do ponto quantitativo, os dados da tabela 3 representam o universo de novos ingressos, constituídos por discentes de graduação e pós-graduação, dos três ciclos de estudo do subsistema do ensino superior, correspondente a 3.306 discentes inscritos no ano de 2019. Além disso, os dados apresentam o número de discentes matriculados, correspondente a 14.501 discentes, representando, dos quais são discentes de graduação 13.935 e discentes de pós-graduação 566, que abarcam o ciclo de mestrado e doutorado.

Tabela 3: Dados globais de estudantes da UP- Maputo 2019

<table>
<tr><th colspan="4">ESTUDANTES</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Novos Ingressos
3.306</td><td rowspan="3">Graduação
3.116</td><td rowspan="2">Presencial
2.914</td><td>Laboral
1.358</td></tr>
<tr><td>Pós-laboral
1.556</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ensino a Distância 202</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Pós-graduação
190</td><td colspan="2">Mestrado 168</td></tr>
<tr><td colspan="2">Doutoramento 22</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
</table>

Matriculados 14.501	Graduação 13.935	Presencial 12.677	Laboral 6.450
			Pós-laboral 6.227
		Ensino a Distância 1.258	
	Pós-graduação 566	Mestrado 459	
		Doutoramento 107	
Graduação 2.064	Graduação 1.869	Presencial 1.633	Laboral 836
			Pós-laboral 797
		Ensino a Distância 236	
	Pós-graduação 194	Mestrado 182	
		Doutoramento 13	

Fonte: Informação Estatística Anual de 2019 da Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 6).

O número de discentes da UP-Maputo representa parte da demanda pelo ensino superior em Moçambique, visto que, a Universidade garante mão de obra especializada, inclusive para a área cultural e para o desenvolvimento das atividades dos vários segmentos organizacionais do país. Assim sendo, a capacidade de infraestruturas físicas, e recursos materiais, humanos, financeiros, tecnológicos e informacionais conjugados entre si permitem uma melhor resposta às necessidades da comunidade discente da Universidade.

Todavia, as infraestruturas e os recursos materiais, financeiros, tecnológicos e informacionais para a sua eficiência precisam do capital humano especializado. Os docentes da UP-Maputo, em 2019, eram compostos maioritariamente por pessoal com formação no nível de graduação e mestrado, correspondente a 137 docentes com nível de graduação; 186 docentes com grau de mestrado e 106 docentes com nível de doutorado. Este cenário é marcadamente vivenciado em outras instituições de ensino superior de Moçambique.

Tabela 4: Dados globais do corpo docente da UP-Maputo 2019

Efetivos	**Corpo Docente**	**Quantidade**

429	**NÍVEL DE FORMAÇÃO**	
	Graduação	137
	Mestres	186
	Doutorados	106
	CATEGORIAS	
	Assistentes estagiários	92
	Assistentes	214
	Professores auxiliares	69
	Professores Associados	51
	Professores Titular	03
DOCENTES EQUIVALENTES 944	**VÍNCULO CONTRATUAL**	
	Quadro	376
	Contratados a tempo inteiro	08
	Contratados a tempo parcial	45
	Contratados pós-laboral	515

Fonte: Informação Estatística Anual de 2019 da Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 7).

Os Dados da tabela 5 representam o universo populacional do corpo técnico administrativo da UP-Maputo, que conta com um efetivo de funcionários com formação acadêmica dos três subsistemas de ensino estabelecidos em Moçambique. Os 392 funcionários da Universidade correspondem a 49 com nível primário, 54 com nível básico, 124 com nível médio e 165 com nível superior. O corpo técnico administrativo, a par dos docentes e outros servidores, garantem que a Universidade consiga realizar as funções de ensino, pesquisa e extensão universitárias.

Tabela 5: Dados globais do corpo técnico administrativo da UP- Maputo 2019

CORPO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO		
EFETIVOS	**NÍVEL DE FORMAÇÃO**	**QUANTIDADE**
392	PRIMÁRIO	49
	BÁSICO	54
	MÉDIO	124
	SUPERIOR	165

Fonte: Informação Estatística Anual de 2019 da Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 8).

A comunidade interna da instituição é representada pelos discentes, docentes e corpo técnico administrativo. A evolução do número de ingressos na UP-Maputo de 2010 a 2019 demonstra uma oscilação ligeira sobre o total dos ingressos, matriculados e das graduações. Observa-se que a procura pelos cursos lecionados nesta Universidade se mantém estável, mesmo depois da abertura de novas instituições de ensino superior no território nacional. A centralidade da UP-Maputo na atração de novos ingressos remonta ao período anterior à expansão de instituições de ensino superior fomentada pela abertura da economia de mercado com a constituição de 1990 (alargamento das iniciativas privadas e liberdades políticas, econômicas e de expressão), que substitui a economia centralmente planificada e o regime socialista que condicionava a oferta de cursos de ensino superior a instituições de ensino superior públicas. Contudo, mesmo com a expansão do ensino superior, o prestígio como a UP-Maputo continua a mobilizar novos ingressos oriundos das várias regiões de Moçambique.

Tabela 6: Evolução de estudantes da UP-Maputo: 2010 - 2019

Anos	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
TNI	2.548	1.080	3.046	2.860	3.086	3.257	2.829	3.361	3.027	3.306
TM	16.658	9.359	7.853	10.916	11.431	11.859	12.508	13.458	14.312	14.501
TG	5.826	1.908	564	902	1.750	804	1.365	1.651	1.773	2.064

Fonte: Universidade Pedagógica de Maputo (2020).

Legenda: TNI - Total de Novos Ingressos; TM - Total de Matriculados; TG - Total de Graduados.

Existe uma correlação positiva entre a evolução do número do corpo docente e do corpo técnico administrativo ao longo dos anos de 2010 a 2019, isto é, verifica-se

que tal como ocorre no quadro anterior, o desenvolvimento do corpo docente é proporcional ao corpo técnico administrativo. Conforme relatado no documento sobre Informação Estatística Anual (REA) da UP-Maputo de 2020, "o corpo técnico Administrativo, [...] teve um comportamento similar ao do corpo docente de 2010 a 2015. De 2016 a 2019 registou uma tendência de redução, onde oscilou de 455 em 2016 para 392 em 2019" (UP-Maputo/REA, 2020, p. 12).

Tabela 7: Evolução de docentes e técnicos da UP-Maputo: 2010-2019

Anos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TDE	301	364	514	497	575	723	573	542	634	664
TCTA	194	254	239	360	454	478	455	436	398	392

Fonte: Universidade Pedagógica de Maputo-Informação Estatística Anual (2020).

Legenda: TDE- Total de Docentes Equivalentes; TCTA- Total do Corpo Técnico Administrativo.

Em relação à distribuição do efetivo feminino e masculino pelas faculdades da UP-Maputo no letivo de 2019, destaca-se que o gênero feminino se evidencia em relação ao gênero masculino no quesito novos ingressos, matriculados e graduados nas seguintes faculdades: na FCLCA o gênero feminino representa os números de 196 novos ingressos, 786 matriculados, contra 160 de novos ingressos, 653 matriculados referente ao gênero masculino.

A FCNM contrariamente aos números anteriores, o gênero masculino representa o maior número de novos ingressos representando 307 contra 214 do gênero feminino, no quesito matriculados, o gênero masculino representa o número de 902 contra 892 do gênero feminino, com relação à graduação, o gênero masculino supera o número de graduados contra o gênero feminino, com 136 graduados contra 92, respectivamente.

Na FEP o gênero feminino supera o gênero masculino, com 424 novos ingressos, 2.618 matriculados, 547 graduados contra 138 novos ingressos, 799 matriculados, 203 graduados do gênero masculino; na FCSF o gênero masculino supera o gênero feminino no que tange aos novos ingressos, representando 229 ingressos contra 228 do gênero feminino, o contrário se registra no quesito matriculados, em que o gênero feminino conta com o número de 1.077 matriculados contra 869 do gênero masculino. Em relação à graduação o gênero masculino apresenta 137 graduados e o gênero feminino 126 graduados.

O gênero feminino na FCTA registra um número elevado de novos ingressos, com 145 novos ingressos e 555 matriculados, contra 134 ingressos, 413 matriculados do gênero masculino. Entretanto, o número de graduados do gênero masculino (48) supera ao número de graduados do gênero feminino (45).

FEFD regista-se um elevado número de ingressos do gênero feminino com 321 novos ingressos contra 83 ingressos do gênero masculino. Com relação aos matriculados e graduados o gênero masculino supera em número o gênero feminino, tendo matriculados 510 contra 335 do gênero feminino e no quesito graduados os gêneros apresentaram o mesmo número de graduados no número de 47.

O gênero feminino da FEG regista o maior número de novos ingressos, matriculados e graduados, com 319 novos ingressos, 1.596 matriculados, 153 graduados contra 247 ingressos, 959 matriculados e 79 graduados do gênero masculino.

A FET, os novos ingressos do gênero masculino representam 360 contra 90 do gênero feminino, no que concerne ao quesito matriculados o gênero masculino detém 1.293 contra 579 do gênero feminino e por último, quanto aos graduados o gênero masculino conta com 148 superando os 98 graduados do gênero masculino.

Tabela 8: Total de estudantes por faculdade da UP-Maputo: 2019

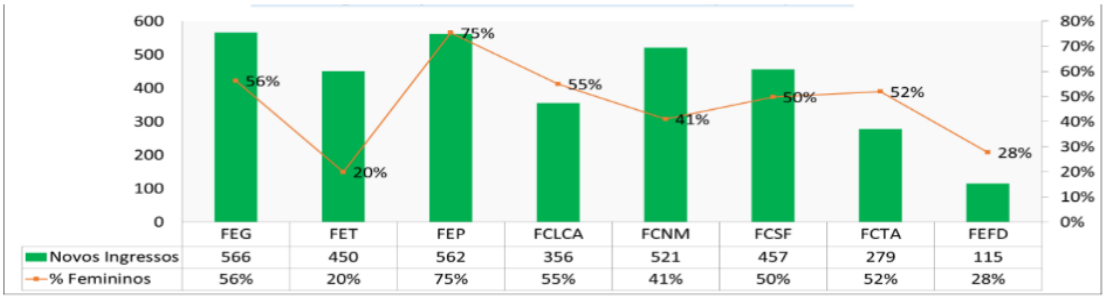
Faculdades	**Novos Ingressos**			**Matriculados**			**Graduados**		
	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total
FEG	319	247	566	1.596	959	2.555	153	79	232
FET	90	360	450	579	1.293	1.872	98	148	246
FEP	424	138	562	2.618	799	3.417	547	203	750
FCLCA	196	160	356	786	653	1.439	74	84	158
FCNM	214	307	521	892	902	1.794	92	136	228
FCSF	228	229	457	1.077	869	1.946	126	137	263
FCTA	145	134	279	555	413	968	45	48	93
FEFD	321	83	115	175	335	510	47	47	94
Total	1.648	1.658	3.306	8.278	6.223	14.501	1.182	882	2.064

Fonte: Universidade Pedagógica de Maputo (2020).

De modo a ilustrar a representação do gênero feminino na UP-Maputo, o gráfico 1 demonstra a tendência geral da distribuição do gênero em áreas de conhecimento em todas as faculdades da Universidade. Deste modo, o gênero feminino representa o maior número de ingressos, matriculados e graduados na FEP com 75%, FEG com 56%, FCLCA com 55%, FCTA com 52% relacionados aos novos ingressos no ano letivo de 2019. Além disso, o gênero feminino representa o maior

número de ingressos em comparação com o gênero masculino no campo de conhecimento das ciências sociais e humanas, enquanto o gênero masculino representa o maior número de ingressos nas áreas das ciências exatas e tecnológicas. No quesito novos ingressos, ambos gêneros têm a mesma percentagem na FCSF, com 50% cada. Apesar da tendência em agrupar maior número de ingressos, matriculados e graduados por faculdade, registra-se na globalidade o maior número do gênero feminino em relação ao gênero masculino.

Gráfico 1: Novos ingressos por faculdade - femininos: 2019

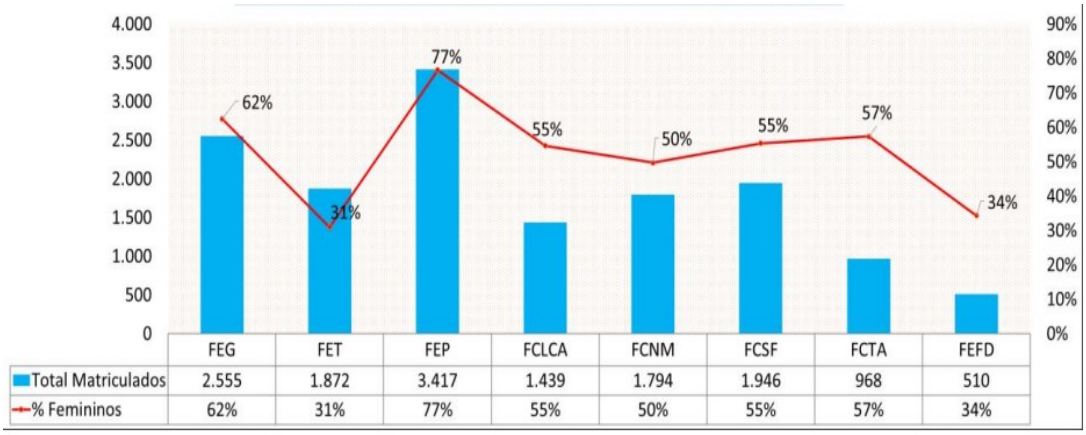


	FEG	FET	FEP	FCLCA	FCNM	FCSF	FCTA	FEFD
Novos Ingressos	566	450	562	356	521	457	279	115
% Femininos	56%	20%	75%	55%	41%	50%	52%	28%

Fonte: Informação Estatística Anual de 2019 Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 14).

No que se refere ao total de matriculados do gênero feminino por faculdade no ano letivo de 2019, no gráfico 2, verifica-se maior percentagem do gênero feminino nas seguintes faculdades: FEP com 77% de matriculadas do gênero feminino, FEG com 62% de matriculadas do gênero feminino, FCTA com 57% de matriculadas do gênero feminino, FCLCA com 55% de matriculadas do gênero feminino e por último, FCSF com 55% de matriculadas do gênero feminino. O que denota a maior inserção do gênero feminino nos cursos das faculdades relacionadas a área de ciências sociais e humanas. Entretanto, apesar desta tendência, o gênero feminino se encontra representado em todas as faculdades da UP-Maputo.

Gráfico 2: Total de matriculados por faculdade - femininos: 2019



Fonte: Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 15).

A tabela 9 retrata sobre duas modalidades de ensino, nomeadamente, o ensino presencial e o ensino à distância, verificando-se que o ensino presencial representa a modalidade com maior número de matriculados, com 12.677 discentes em comparação com o número de matriculados do Ensino à distância (EaD), com o registro de 1.258 discentes matriculados. Assim sendo, o maior número de matriculados está presente nas seguintes faculdades: no regime presencial a FEG conta com 1.579 discentes matriculados; FEP conta com 2.243 discentes matriculados representando o maior número de estudantes de gênero feminino e a FET conta com 1.108 discentes matriculados do gênero masculino. Contudo, o EaD detém representatividade com as FEP com 505 e FCSF com o número de 194 de estudantes de gênero feminino. No que concerne ao somatório do número de discentes matriculados nas duas modalidades de ensino, a FEP supera todas as faculdades da UP-Maputo com um total de 3.369, o que revela que a FEP detém o maior número de discentes matriculados em ambas as modalidades de ensino.

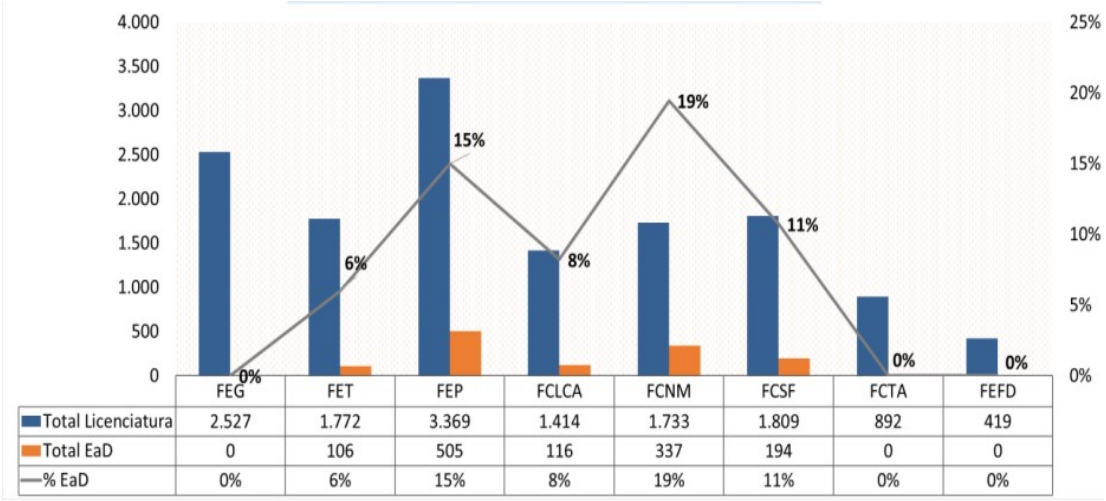
Tabela 9: Total de matriculados de licenciatura por modalidade de ensino: 2019

Faculdade	Presencial			EaD			Total		
	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total
FEG	1.579	948	2.527	0	0	0	1.579	948	2.527
FET	558	1.108	1.666	10	96	106	568	1.204	1.772
FEP	2.243	621	2.864	344	161	505	2.587	782	3.369
FCLCA	733	565	1.298	45	71	116	778	636	1.414
FCNM	721	675	1.396	156	181	337	877	856	1.733
FCSF	945	670	1.615	63	131	194	1.008	801	1.809
FCTA	530	362	892	0	0	0	530	362	892
FEFD	161	258	419	0	0	0	161	258	419
Total	**7.470**	**5.207**	**12.677**	**618**	**640**	**1.258**	**8.088**	**5.847**	**13.935**

Fonte: Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p.19).

A discussão proposta nesta seção visa cumprir o objetivo 3 da tese (identificar e caracterizar a presença de elementos nas normas da Biblioteca voltados a constituição da cultura informacional na comunidade interna), uma vez que indica como essa seção colabora para o alcance dos objetivos do trabalho. A biblioteca universitária, assim como os profissionais da informação devem continuamente buscar aprimorar os seus conhecimentos, serviços e produtos de forma que possam satisfazer com zelo e perspicácia as necessidades informacionais da comunidade usuária, bem como garantir a produção de conhecimento científico alicerçado na literatura científica mais atualizada e relevante em cada área de conhecimento da universidade ou da faculdade em que a biblioteca está inserida.

Gráfico 3: Total de matriculados por Faculdade - EaD: 2019



	FEG	FET	FEP	FCLCA	FCNM	FCSF	FCTA	FEFD
Total Licenciatura	2.527	1.772	3.369	1.414	1.733	1.809	892	419
Total EaD	0	106	505	116	337	194	0	0
% EaD	0%	6%	15%	8%	19%	11%	0%	0%

Fonte: Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p.20).

O gráfico 3 apresenta o peso dos estudantes da modalidade a distância sobre o total da graduação. Para as faculdades que tiveram cursos a decorrerem no ensino à distância, observa-se que a FCNM teve uma representação de 19%, seguida da FEP com 15% e a FET teve apenas 6%. Em termos globais, o EaD representou 8% dos matriculados no nível de graduação (UP-Maputo/IEA, 2020, p. 20).

3. CULTURA INFORMACIONAL: ELEMENTOS CENTRAIS, ALICERCES E RELAÇÕES COM A CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura informacional tem sido estudada principalmente no contexto empresarial. No ambiente de ensino superior, a cultura informacional não é amplamente explorada (Virkus; Selman, 2021, p. 423). A cultura informacional no ensino superior destaca a relevância da competência em informação (criação, compartilhamento e uso da informação) dos discentes, docentes, pesquisadores, corpo técnico administrativo, gestores do nível operacional, gestores intermédios e dos níveis estratégicos. O presente trabalho demonstra que a informação e a cultura constituem o alicerce das abordagens teóricas conceituais de teóricos como: Briggle e Mitcham (2009); Curry e Moore (2003); Vykhrushch *et al.* (2019); Sundqvist e Svard (2016); Choo *et al.* (2008); Choo (2013); Oliver (2008); Deja e Wojcik (2020); Obraztsov, Uman e Fedorova (2018); Virkus e Salman (2021); Vick, Naganoa e Popadiuk (2015). Assim sendo, destaca-se a abordagem de Briggle e Mitcham (2009, p.169) que discutem a noção de "informação como cultura", ou valores, artefatos e práticas distintivos, são constituídos e orientados em torno da informação. No que diz respeito à prática, seu foco está na ética e nas relações entre a tecnologia da informação e as humanidades. Para os autores

> Em particular, sugerimos que a filosofia da informação e os estudos culturais poderiam beneficiar-se de colaborações interdisciplinares entre si. Ambas as comunidades podem beneficiar da reflexão sobre como a cultura pode ser usada para interpretar a informação ou a informação para interpretar a cultura (Briggle e Mitcham, 2009, p.169).

Outra abordagem fundamental na constituição da cultura informacional nas organizações se relaciona à identificação de comportamentos e valores que descrevem a cultura informacional de uma organização, e que os conjuntos de comportamentos e valores identificados podem ser responsáveis por proporções significativas da variação nos resultados do uso da informação, bem como para o sucesso organizacional (Choo, 2008).

> A cultura informacional é manifestada nos valores, normas e práticas da organização que tem impacto na forma como a informação é percebida, criada e usada. Valores são crenças profundamente arraigadas sobre o papel e a contribuição de informações para a organização, bem como os princípios que definem como a informação deve ser criada e usada. Normas são regras ou padrões socialmente aceitos que definem quais comportamentos informacionais são normais ou esperados na organização. As normas podem ser explícitas ou implícitas. Normas explícitas são normalmente codificadas como diretrizes e políticas que especificam a criação e uso de informações como parte das rotinas organizacionais. As

> normas informais não são formalmente documentadas, mas são aparentes nas informações do dia a dia das atividades do grupo. As normas também podem ser descritivas ou injuntivas: [...] as normas descritivas estão preocupadas com o comportamento real, enquanto as normas injuntivas referem-se a atitudes ou ao que as pessoas acreditam ser certo com base em valores. Valores e normas juntos modelam as práticas de informação das pessoas e grupos em uma organização (Choo, 2008, p. 793).

A cultura informacional se manifesta por meio da internalização das normas, das atitudes e da forma como as organizações valorizam a informação (Sundqvist e Svärd, 2016). A efetivação de uma cultura informacional nas organizações depende da forma como as políticas institucionais, regulamentos e normas, planos estratégicos, táticos e operacionais são compartilhados no contexto interno por meio da socialização destes instrumentos imprescindíveis para a realização de atividades rotineiras, operacionais, intermediárias e estratégicas entre os diversos ocupantes de cargos nas organizações. As atitudes dos colaboradores da organização nos seus diversos níveis, quais sejam, operacional, tático e estratégico, devem possuir ações sinérgicas que mobilizam comportamentos coerentes com relação à informação interna e externa da organização para efeitos de realização de atividades que permitem a materialização dos objetivos operacionais, intermediários e estratégicos da organização. Assim, só com a valorização da informação é que uma organização pode contribuir para que a cultura informacional favoreça na consecução dos objetivos definidos nas políticas, estratégias, regulamento e normas institucionais para efetivação dos desígnios organizacionais.

Dados da revisão de literatura sobre cultura informacional indicam que:

> Os resultados mostram que o conceito de cultura informacional é utilizado de diversas maneiras: como quadro explicativo; como ferramenta analítica e avaliativa; ou como padrão normativo. A pesquisa sobre cultura informacional aborda diversas áreas: desempenho empresarial, implementação de sistemas, manifestação da cultura informacional em diferentes organizações, e algumas questões relativas às práticas de gestão de registros. [...] Os cenários de pesquisa e os objetos de estudo variaram, razão pela qual é difícil tirar conclusões gerais, mas muitas vezes é assumida uma correlação positiva entre cultura e desempenho. O foco tem sido na forma como a informação é utilizada, partilhada e disseminada, enquanto a produção e gestão, sendo o objeto vital da gestão de documentos, tem sido negligenciada, com poucas excepções (Sundqvist e Svärd, 2016, p. 9).

Com o exposto, compreende-se que o uso, partilha, disseminação e valorização da informação constituem o principal foco da gestão da informação, gestão de documentos, bem como gestão do conhecimento, contribuindo para a efetivação da cultura informacional dos indivíduos nas organizações. Ademais, considera-se a cultura informacional como elemento construído a partir da cultura organizacional. O

conceito de cultura informacional tem suas raízes nos estudos organizacionais e no conceito de cultura organizacional estabelecido por Schein (1985 e 1990). Num outro sentido, pode-se referenciar aspectos fundamentais para o sucesso e vantagem competitiva das organizações em que:

> Conforme a revisão da literatura realizada durante este estudo, confirmou-se que são as atividades de informação humana que dão às organizações uma vantagem competitiva. Com base na revisão da literatura foi confirmado que a qualidade e o valor da informação, suas fontes, gestão e comunicação foram fundamentais para o sucesso de uma organização. Argumentou-se no estudo que a cultura de uma organização abrange aquelas características que devem ser incentivadas e que na cultura organizacional tem dois níveis. O primeiro nível reflete valores compartilhados e o segundo nível trata das normas de comportamento do grupo. O primeiro nível, por exemplo, atribui valor ao dinheiro, à inovação ou bem-estar dos funcionários, enquanto o segundo nível representa os padrões de comportamento ou estilo de uma organização, isto é, como as pessoas interagem ou se vestem (Sundqvist e Svärd, 2016, p. 10).

Embora se tenha descoberto que a cultura organizacional afeta muitos aspectos do comportamento organizacional, é importante referir que uma parte da cultura organizacional que se preocupa com a informação, as suposições, valores e normas institucionais em relação às pessoas que criam, compartilham e usam a informação contribui para o comportamento e eficácia organizacional (Choo, 2013). Neste sentido, as organizações devem permitir que os colaboradores participem na criação, compartilhamento e uso da informação para a mudança comportamental no manuseamento da informação para fins de realização de atividades rotineiras, bem como atingir objetivos organizacionais de curto, médio e longo prazos.

Quadro 2: Resumo das pesquisas sobre cultura da informação

Análise	Escopo	Principais contribuições	Autores
O conceito de cultura da informação	Definição de cultura da informação	Transformação de recursos intelectuais em que a entrada constitui de vários tipos de conhecimento e informação, e a saída alcançada é um produto intelectual processado.	Ginman (1987)
	Indicadores de cultura da informação	Valores, utilidade da informação para alcançar o sucesso operacional e estratégico, atitudes em relação a ela, normas e práticas que juntas definem a cultura da informação.	Curry e Moore (2003), Choo, Bergeron, *et al*., (2013) e Oliver (2008)
Componentes da cultura da informação	Elementos considerados importantes para a avaliação da cultura	Fluxos de informação e comunicação horizontais e verticais; partilha eficaz de informação interna e ambiente; liderança; ITEM; gestão da informação; parcerias	Curry e Moore (2003), Choo *et al*.,

	da informação	interorganizacionais; processos e procedimentos.	(2008)
Tipos de cultura da informação	Distinguindo os tipos de cultura da informação	Aberto ou fechado; orientado para fatos ou baseado em boatos e intuição; focado interna ou externamente; controlar ou capacitar; canais de informação ou meios de comunicação.	Davenport (1997)
		Cultura funcional; compartilhar cultura; cultura investigativa e cultura de descoberta.	Marchand, Kettinger e Rollins (2001)
		Baseado em relacionamento; assunção de riscos; seguidor de regras e orientado para resultados.	Choo (2013)
Estrutura para cultura da informação	Etapas propostas para analisar e compreender a cultura da informação	O ambiente informacional; informação como recurso; processos de trabalho; inovação; e desempenho empresarial.	Widen-Wulff (2000)

Fonte: Vick, Naganoa e Popadiuk (2015, p. 293).

A literatura sobre cultura informacional destaca o nome da pesquisadora finlandesa Ginman como tendo sido a primeira investigadora a utilizar o conceito de cultura informacional em 1986. Na perspectiva de Ginman (1987) se advoga que a valorização da informação interna, externa por meio da informação veiculada através da leitura, de revistas científicas e profissionais pelos colaboradores da organização, assim como de leitura de jornais diários por parte dos gestores seniores da organização, favorece o domínio do ambiente externo da organização contribuindo para o uso estratégico da informação pela organização e pelos colaboradores no processo de tomada de decisão. A burocracia constitui entrave para o fluxo informacional na organização, por isso, a redução de procedimentos administrativos, financeiros, patrimoniais e de outra natureza permitem que o fluxo informacional concorra para a competitividade da organização no segmento em que atua. As empresas que não valorizam a informação normalmente entram em crise e não têm capacidade para competir no mercado de atuação. Uma cultura na qual o valor e a utilidade da informação para alcançar o sucesso operacional e estratégico são reconhecidos, em que a informação constitui a base da tomada de decisão organizacional e a tecnologia da informação é prontamente explorada como um facilitador para sistemas de informação eficazes (Sundqvist e Svärd, 2016).

> Práticas de informação são os padrões observáveis e aceitáveis de trabalho e inter-relacionamento que ligam pessoas, informações e tecnologia no desempenho social do trabalho organizacional. Na medida em que as práticas de informação são executadas por uma estrutura social de papéis,

> regras, e garantias, são uma manifestação de normas culturais e valores (Choo, 2008, p. 793).

Nessa ordem de ideias, as práticas de informação são estabelecidas por critérios normativos instituídos nas organizações e os colaboradores enquanto ocupantes de cargos se relacionam de forma impessoal e suas atitudes quanto ao compartilhamento ou troca de informação no seio da organização, por meio da comunicação e socialização da missão, visão e objetivos da instituição permitem a criação de normas culturais explícitas, informais, descritivas e injuntivas. Assim sendo, os papéis sociais desempenhados pelos colaboradores de uma organização são determinados por regras e normas estabelecidas nos instrumentos legais que descrevem os cargos dos ocupantes enquanto executores de atividades rotineiras descritas e assumidas pelos participantes da organização. Ademais, o comportamento e uso da informação na organização vai depender do lugar onde o colaborador exerce as suas funções, seja no âmbito operacional, tático e estratégico.

> A cultura da informação poderia, portanto, ser definida como: uma cultura na qual o valor e a utilidade da informação para alcançar o sucesso operacional e estratégico são reconhecidos, onde a informação constitui a base da tomada de decisão organizacional e a Tecnologia da Informação é prontamente explorada como um facilitador para Sistemas de Informação eficazes (Curry e Moore, 2003, p.94).

Chega um momento em que a cultura informacional já não se distingue da cultura organizacional e a organização evoluiu para uma organização em que a disponibilidade e a utilização da informação são inerentes às atividades quotidianas. É, portanto, apropriado que o modelo envolva elementos da cultura organizacional e da informação (Sundqvist e Svärd, 2016). Para efeitos deste trabalho e por razões de diferenciação entre cultura organizacional e cultura informacional, apresenta-se no Quadro 3 os principais conceitos e características de ambos os conceitos.

Quadro 3: Cultura organizacional e cultura informacional

N	**Cultura organizacional**	**Cultura informacional**
1		Uma delas diz respeito a se é possível falar de "cultura informacional" como um tipo distinto de cultura. A noção de "informação como cultura" levanta outra questão relativa à "cultura como informação" – isto é, se a cultura em si constitui um tipo especial de informação. Isso é, até que ponto a cultura pode ser usada para interpretar informações ou informação para interpretar a cultura? (Briggle e Mitcham, 2009, p.171).
2	[...] cultura organizacional é geralmente aceita como sendo histórica e socialmente construída, holística e difícil de mudar. O	A cultura informacional poderia, portanto, ser definida como: Uma cultura na qual o valor e a utilidade da informação para alcançar o

	modelo conceitual apresentado neste artigo adota a abordagem de Bloor e Dawson (1994) de que a cultura organizacional é determinada pela interação dinâmica de uma série de fatores […] Bloor e Dawson,[1] (1994 *apud* Curry e Moore, 2003, p.96).	sucesso operacional e estratégico são reconhecidos, onde a informação constitui a base da tomada de decisão organizacional e a Tecnologia da Informação é prontamente explorada como um facilitador para Sistemas de Informação eficazes (Curry e Moore, 2003, p. 94).
3		[...] a cultura informacional é considerada uma das facetas da cultura universal associada à natureza social do homem e é o produto de suas diversas habilidades criativas. A cultura da informação atua simultaneamente como fator necessário ao desenvolvimento de uma pessoa da realidade cultural, dominando toda a riqueza que a humanidade produziu, e da própria realidade, valor resultante da atividade cultural e criativa e os atributos da existência cultural direta, manifestações da personalidade (comportamento, diversas formas de comunicação, etc.) (Vykhrushch, 2019, p. 154-155).
4	A cultura organizacional é parte integrante do processo de se tornar uma organização baseada no conhecimento (Choo, 2008, p. 793).	A cultura da informação é manifestada nos valores, normas e práticas da organização que têm impacto na forma como a informação é percebida, criada e usada (Choo, 2008, p. 793).
5	cultura organizacional que se preocupa com a informação – as suposições, valores e normas que as pessoas têm sobre a criação, o compartilhamento e o uso da informação – têm seu próprio efeito sobre o comportamento e a eficácia organizacional (Choo, 2013, p. 775).	[...] cultura informacional como os padrões de comportamentos, normas e valores socialmente compartilhados que definem o significado e o uso da informação em uma organização. Valores são crenças profundamente arraigadas sobre o papel e a contribuição da informação para a organização. Normas são regras ou padrões socialmente aceitos que definem quais comportamentos de informação são normais ou esperados na organização. Valores e normas juntos moldam os comportamentos informacionais de pessoas e grupos em uma organização. Na medida em que os comportamentos informativos são executados por uma estrutura social de papéis, regras e garantias, eles são uma manifestação de normas e valores culturais (Choo, 2013, p. 775).
6		"cultura informacional" considerada como uma específica que facilite a gestão da informação proporciona uma perspectiva bastante limitada. A perspectiva deste artigo é que existem culturas de informação nas

[1] BLOOR, G.; DAWSON, P. Understanding professional culture in organizational context. ***Organization Studies***, *15*(2), 275-295, Original work published, 1994. https://doi.org/10.1177/017084069401500205.

		organizações, independentemente de facilitarem ou não a gestão eficaz da informação (Oliver, 2008, p. 364).
7		A cultura informacional pode afetar a capacitação do pessoal acadêmico e influenciar a inovação efetiva e novos conhecimentos, estabelecendo diferentes normas de comportamento informacional colaborativo que são consideradas eficazes e capacitadoras para os acadêmicos (Deja e Wojcik, 2020, p.2). A cultura informacional é um conceito amplo e difícil de definir e tem sido discutido no campo da Biblioteconomia e da Ciência da Informação, bem como em outras disciplinas, como a Psicologia ou as ciências da gestão, mas diferentes definições, abordagens e modelos deste conceito estão funcionando em conjunto (Deja e Wojcik, 2020, p.2).
8		[...] cultura informacional de um graduado pode ser interpretada de um ponto de vista abrangente como um conceito com um significado mais amplo, como um subsistema da cultura geral e profissional de uma pessoa que inclui os seguintes componentes inter-relacionados: a) o componente axiológico que implica a atividade de informação humana em um âmbito pessoal e aceitando-o como um valor humanístico; b) o componente de comunicação e ética que aborda a cultura de comunicação e cooperação relacionada a contatos informativos, bem como as habilidades de uso serviços de comunicação de forma eficiente para interações pessoais e de equipe e a ética de comunicação na esfera da informação; c) o componente cognitivo e intelectual caracterizado pela competência e uma ampla gama de conhecimento, relacionado à tecnologia da informação, e pela flexibilidade e adaptabilidade da mente; d) o componente prognóstico que implica prever os possíveis resultados de informações relacionadas as atividades e suas consequências, bem como o ajuste profissional e social às mudanças constantes às condições informacionais; e) o componente prático que prevê a utilização das possibilidades da tecnologia da informação para o manejo eficiente das tarefas de estudo e trabalho que auxilia os alunos na execução de ações rotineiras; f) o componente legal que regula as relações informativas de acordo com as leis existentes e o que implica a consciência da responsabilidade pelas próprias ações relacionadas à informação enquanto recurso (Obraztsov, Uman e Fedorova, 2018, p. 2012).
10		Foram geradas quatro hipóteses principais que ilustram a influência do comportamento

		eficaz de liderança na cultura da informação: Os líderes acadêmicos podem aumentar o foco e o uso de fontes externas de informação, estimulando atividades de pesquisa. Os líderes acadêmicos podem aumentar o foco e o uso de fontes externas de informação; melhorando a reputação do departamento; Os líderes acadêmicos podem aumentar o compartilhamento de informações e conhecimentos criando uma atmosfera de trabalho positivo e colegiada no departamento; Os líderes acadêmicos podem aumentar o compartilhamento de informação e conhecimento, permitindo a oportunidade de outros participarem em decisões importantes e incentivando a comunicação aberta (Virkus e Salman, 2021, p. 435).
11		[...] Cultura informacional [...] promove a socialização do conhecimento, uma vez que o conhecimento tácito, de difícil transferência, é totalmente dependente das relações entre indivíduos bem conectados e colaborativos; [...] Cultura da informação promove [...] a externalização do conhecimento, uma vez que os indivíduos são encorajados a explorar novas ideias (ou seja, o conhecimento que acaba de ser externalizado, de tácito para o indivíduo a explícito para a equipe). [...] Cultura informacional estimula a combinação de conhecimentos, ou seja, a conversão do conhecimento explícito gerado por um indivíduo se soma ao conhecimento explícito da equipe e da organização (Vick, Naganoa e Popadiuk, 2015, p. 297).

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados recuperados na WoS (2025).

Choo (2013, p. 776) considera a cultura informacional como sendo análoga à cultura organizacional. Contudo, enfatiza que a cultura informacional possui um foco distinto da cultura organizacional nas suposições, valores, normas e comportamentos compartilhados que moldam a percepção, o gerenciamento e o uso da informação pela organização.

Teóricos como Ginman (1987); Choo *et al.* (2008); Cameron e Quinn (2006); Choo (2013) e Curry e Moore (2003) fazem referência da ligação da cultura informacional com a cultura organizacional. Assim sendo, pode-se inferir que a cultura organizacional é vista como sendo mais ampla que a cultura informacional, entretanto, a cultura organizacional se preocupa com os comportamentos humanos com relação à informação e conhecimento, assim como, a cultura informacional procura aprofundar aspetos instaurados na cultura organizacional no quesito da

informação, ampliando a compreensão dos fatores relacionados com a informação, quais sejam, criação, compartilhamento e uso da informação para o processo de tomada de decisão e por consequência a eficácia organizacional. O Quadro 3 destaca aspectos relevantes que confirma a pretensão dos autores referenciados de indicarem a ligação entre cultura organizacional e cultura informacional, ademais, Cameron e Quinn (2006) se valem das culturas organizacionais definidas pelos autores anteriormente citados para construir uma proposta referente a tipos de cultura informacional que permitam a correlação de aspectos internos e externos para a manutenção das perspectivas e competitividade das organizações na era da informação e do conhecimento. O Quadro 4 contempla quatro tipos de cultura organizacional, nomeadamente: cultura organizacional baseada no clã; cultura organizacional baseada na adhocracia; cultura organizacional baseada na hierarquia; e cultura organizacional baseada no mercado. Estes aspectos proporcionaram as bases para a construção dos tipos de cultura informacional propostos por Cameron e Quinn (2006).

Quadro 4: Culturas organizacionais

	Foco interno e integração	**Foco externo & diferenciação**
Flexibilidade e Discreto	**CLÃ**	**Adhocracia**
	"Colaborar" Coesão Participação 'Compromisso e eficácia da organização solidária' Modelo de relações humanas	"Criar" Assunção de riscos Inovação 'Criatividade e adaptabilidade e eficácia organizacional' Modelo de sistemas abertos
Estabilidade e Autocontrole	**Hierarquia**	**Mercado**
	"Ao controle" Regras formais Eficiência 'Eficiência e consistência eficácia organizacional' Modelo de processo interno	"Competir" Baseado em resultados Produtividade 'A realização do objetivo eficácia da organização' Modelo de Metas Racionais

Fonte: Adaptado de Cameron e Quinn (2006).

Sendo a cultura organizacional promovida por valores, isto é, a cultura organizacional contempla aspectos relacionados com o comportamento esperado pelos colaboradores ou membros de uma organização e ela pode estar implícita ou explícita nas políticas, diretrizes, normas e regulamentos institucionais com mais relevo na missão, visão e objetivos organizacionais. Com isso, importa destacar que as

organizações atuam num contexto de competitividade, sejam elas, públicas, privadas, filantrópicas, entre outras.

A manutenção do papel das organizações depende do foco e contexto em que se encontra, por isso, é importante que a organização estabelece princípios de conduta dos colaboradores com relação aos valores, missão, visão e objetivos organizacionais para bem executar as atividades rotineiras e consequentemente manter-se no setor de atuação por mais tempo. Uma cultura baseada no clã remete a coexistência de relações que se assemelham à consanguinidade e amizade e estão baseadas na informalidade, já a cultura informacional baseada na hierarquia pressupõe relações hierárquicas baseadas no primado da lei, onde os cargos e posições de chefia são determinados pela competência e meritocracia.

No que concerne à democracia, diferentemente da burocracia, permite a organização adotar uma cultura organizacional de abertura ao mercado ou ambiente externo garantindo desta maneira a busca por parcerias que permitam a produção de produtos e serviços inovadores voltados para os clientes da organização. Por fim, a cultura organizacional baseada no mercado pressupõe competitividade e a organização é voltada aos resultados, isto é, o foco não é a eficiência organizacional, mas sim a eficácia organizacional para permitir que a organização se mantenha competitiva no mercado ou setor em que atua.

Estes pressupostos descritos no parágrafo anterior serviram de alicerce para que Choo (2013) propusesse as culturas de informação enquanto tipologias ou tipos de cultura informacional capazes de direcionar e dotar as organizações de ferramentas teóricas e conceituais para o bom uso da informação como estratégia para a geração da eficácia organizacional, levando em considerando características específicas e típicas de dado contexto organizacional. O Quadro 5 desenvolveu-se a partir dos insumos propostos no Quadro 4, em que importa destacar que o sucesso das organizações depende da valorização da informação produzida interna e externamente e a cultura informacional impressa nas políticas, diretrizes, normas e regulamentos da organização, bem como aquela que emerge junto aos colaboradores se manifesta pelo conhecimento da história institucional, seus objetivos, metas, instrumentos políticos e legais da organização.

Quadro 5: Culturas de Informação: proposta de tipologia

Foco	**Busca de Informações com Foco Interno**	**Busca de Informações com Foco Externo**
Informações Valores e Normas de Compartilhamento e proatividade	**Baseado no Relacionamento**	**Assumir Riscos**
	Cultura da informação incentiva a comunicação, participação, comprometimento.	Cultura da informação incentiva a inovação, acriatividade, a exploração de novas ideias.
Informações Valores e Normas de Controle e Integridade	**Seguimento de Regras**	**Orientado para Resultados**
	Cultura da informação busca controle, conformidade, responsabilidade.	Cultura da informação persegue a realização do objetivo, compete com a vantagem.

Fonte: Adaptado de Choo (2013, p. 777).

Choo (2013) descreve os tipos de cultura informacional que podem coexistir nas organizações, sem com isso, dizer que esta tipologia deve ser implementada de forma integrada nas organizações, mas sim, advoga-se que as organizações podem ser percebidas enquanto espaços onde as culturas da informação se manifestam de forma parcial, propiciado alicerces para a gestão eficiente e eficaz da informação interna e externa da organização, visando garantir a eficácia organizacional. Assim, Choo (2013, p. 776-778) defende que as culturas devem manifestar características unívocas com relação à busca pela informação como estratégia a partir do foco em que se pode determinar que:

> **Numa cultura de cumprimento de regras**, a informação é gerida para controlar as operações internas e para reforçar regras e políticas. Os valores e normas da informação enfatizam o controle e a integridade: informações precisas e confiáveis são usadas para controlar ou padronizar processos, melhorar a eficiência e garantir a conformidade. Há um foco nas informações internas. A busca de informações sobre processos e fluxos de trabalho internos, bem como informações sobre requisitos regulatórios ou de prestação de contas.
>
> **Numa cultura baseada no relacionamento**, a informação é gerida para encorajar a comunicação, a participação e um sentido de identidade. Os valores e normas da informação enfatizam o compartilhamento e o uso proativo da informação. Esses valores promovem a colaboração, a cooperação e a vontade de tomar a iniciativa de contribuir e agir com base na informação. Há um foco nas informações internas. As pessoas procuram informações sobre os seus colegas, equipes de projeto, grupos sociais, bem como informações para o autodesenvolvimento e o desenvolvimento do grupo.
>
> **Numa cultura orientada para resultados**, o objetivo da gestão da informação é permitir à organização competir e ter sucesso no seu mercado ou setor. Os valores e normas da informação enfatizam o controle e a

> integridade: informações precisas e confiáveis são valorizadas para avaliar o desempenho e o alcance de metas. Há um foco em informações externas. A organização busca informações sobre clientes, concorrentes, mercados, bem como dados para avaliar seu próprio desempenho.
> **Numa cultura de assunção de riscos**, a informação é gerida para incentivar a inovação, a criatividade e a exploração de novas ideias. Os valores e normas da informação enfatizam o compartilhamento e o uso proativo da informação. Esses valores promovem a inovação, o desenvolvimento de novos produtos ou capacidades e a ousadia para tomar a iniciativa.

No quadro 5 Choo (2013) considera 4 tipos de culturas de informação, isso favorece a arena organizacional e a cultura informacional individual e coletiva no alcance da eficácia organizacional. Isto é, a cultura informacional permite que as organizações sejam influenciadas por informações de várias ordens, tanto do ambiente interno, assim como do ambiente externo, permitindo o incremento da produção e serviços. A coleta, busca, criação, compartilhamento e uso da informação favorecem a prática de atitudes positivas na adoção da cultura informacional estabelecida na organização por meio dos tipos de cultura de informação diversificada propostas por Choo (2013), quem adota uma ênfase na busca de informação e valores no contexto interno e externo, favorecendo o compartilhamento e proatividade no ambiente interno, com base nas normas e políticas socialmente instituídas na organização para envolver indivíduos da instituição no compartilhamento e uso da informação como estratégia de posicionamento da organização em sua atuação. As normas e regulamentos institucionais devem estar expressos nas diretrizes políticas e normas da instituição, bem como na memória dos colaboradores, a partir da apropriação da história da instituição e socialização do arcabouço normativo e político organizacional. Os regulamentos ou normas facilmente conseguem ser incorporados coletivamente pelos colaboradores da organização, por meio dos fluxos informacionais e canais de comunicação fiáveis da organização, o que agrega valor na execução das atividades rotineiras.

O estabelecimento da estrutura conceitual sobre cultura informacional congrega relações de interseção e variabilidade de campos de estudo. Entretanto, como se destacou na revisão de literatura sobre cultura informacional, confirma-se a primazia da informação enquanto termo mais frequente no corpus dos 11 textos aplicados à ferramenta *Voyant-Tools*. O termo informação representa coincidentemente o objeto de estudo da área de Ciência da Informação e estrutura dos cursos de graduação e Pós-graduação, linhas de pesquisa, disciplinas curriculares,

grupos de pesquisa, projetos de pesquisa, extensão universitária, bem como dos trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado.

Portanto, a cultura informacional é caracterizada por comportamentos e atitudes sobre o uso da informação. Então, a informação é útil para atividade cotidiana dos trabalhadores do nível operacional, intermediário e nível estratégico nas organizações de diversos setores de atividade, na execução de tarefas específicas, na criação, compartilhamento e uso da informação. Para Choo (2003), a informação é intrínseca, vinculada as atividades diárias da organização. Dessa forma, o indivíduo ao aplicar os princípios de compartilhamento reforça a prática da cultura informacional da organização, bem como na redução de erros de procedimentos e de gestão, em que a informação constitui um ativo para produção de novo conhecimento.

Vale destacar a importância da contribuição da informação no âmbito organizacional, uma vez que:

> [...] a criação e uso da informação desempenham um papel estratégico no crescimento e na capacidade de adaptação da empresa. Primeiro, a organização usa a informação para dar sentido às mudanças do ambiente externo. Segundo a arena do uso estratégico da informação é aquela em que a organização cria, organiza e processa a informação de modo a gerar novos conhecimentos por meio do aprendizado. A terceira arena do uso estratégico da informação é aquela em que as organizações buscam e avaliam informações de modo a tomar decisões importantes (Choo, 2003, p.28-29).

Os elementos enfatizados nos parágrafos anteriores se voltam para o uso estratégico da informação no contexto organizacional, para o que

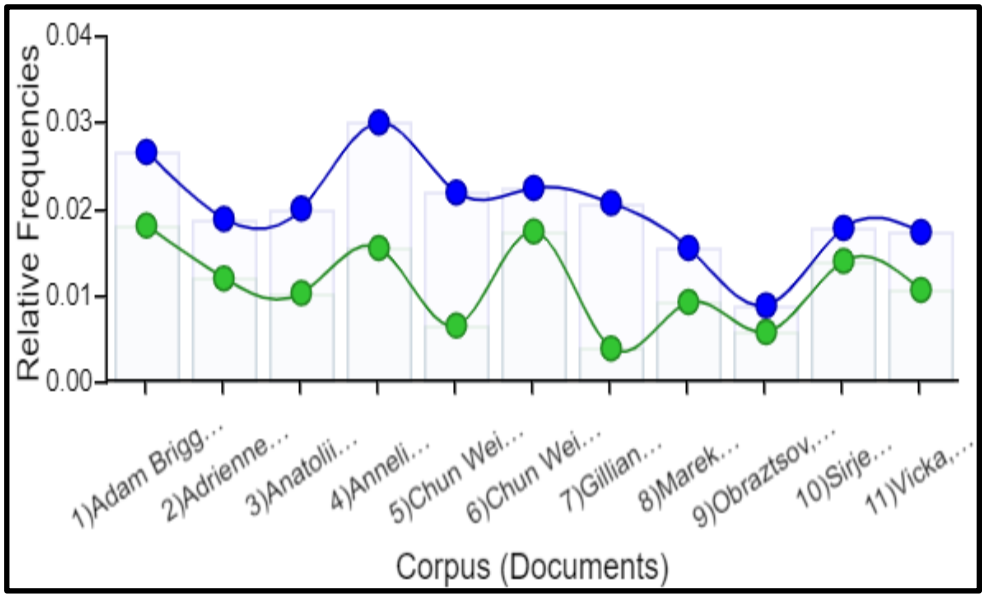
> A principal atividade da informação é resolver a ambiguidade das informações sobre o ambiente: o que está acontecendo lá fora? Por que isso está ocorrendo? O que isso significa? Essa criação de significado é feita retrospectivamente, já que só podemos dar sentido a ações ou fatos que já ocorreram, só então podemos olhar para trás e construir o seu significado (Choo, 2003, p. 32).

Estas perguntas contribuem para a eficiência e eficácia no uso da informação no âmbito da sua relação com o meio ambiente, bem como com os públicos internos e externos da organização de modo que possa tomar decisões coerentes com a realidade em que está inserida. As organizações públicas, assim como privadas, se encontram num segmento de competição, assim, o uso estratégico da informação pode servir para sua manutenção e agregar valor às suas atividades, serviços e produtos que oferece aos públicos externos da organização. Além do que, "A informação é um componente intrínseco de quase tudo que uma organização faz" (Choo, 2003, p. 22).

No processo de seleção de textos que constituíram a base para a revisão de literatura e compreensão da emergência e fundamentos conceituais da cultura informacional obteve-se 11 textos recuperados na base de dados *Web of Science*.

Outrossim, os 11 textos são produto de pesquisas de: Briggre e Mitcham (2009); Curry e Moore (2003); Vykhrushch *et al*. (2019); Sundqvist e Svard (2016); Choo *et al.* (2008); Choo (2013); Oliver (2008); Deja e Wojcik (2020); Obraztsov, Uman e Fedorova (2018); Virkus e Salman (2021); Vick, Naganoa e Popadiuk (2015). Os textos analisados na ferramenta *Voyant-Tools* podem ser visualizados no Gráfico 4.

Gráfico 4: Autores dos textos submetidos à análise na Ferramenta *Voyant-Tools*



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Voyant-Tools* (2025).

O Gráfico 4 destaca a frequência dos termos informação (2020 vezes) e cultura (1074 vezes), no corpus dos 11 textos aplicados na ferramenta *Voyant-Tools*. As bolas azuis representam o termo informação e as verdes representam o termo cultura. Importa referir que em cada texto apresentado no gráfico 1 representado é possível visualizar o peso de frequência dos termos informação e cultura. Assim sendo, o termo informação é mais representativo no texto de Anneli Sundqvist e Proscovia Svärd (2016) com uma frequência relativa de 0.336, seguido pelo texto de Adam Briggle e Carl Mitcham (2009) com uma frequência relativa de 0.026. Ademais, o termo cultura detém uma maior frequência relativa no texto de Chun Wei Choo (2013) com um peso de frequência relativa de 0.027, seguido pelo texto de Adam Briggle e Carl Mitcham

(2009) com frequência relativa de 0.017 em relação às frequências do termo cultura nos demais textos.

A presente análise se centrou nos 11 textos representados na linha horizontal do Gráfico 4. O Gráfico 4 contém uma linha vertical que representa as frequências relativas dos termos informação e cultura registrados no corpus dos 11 textos aplicados na ferramenta *Voyant-Tools*, a frequência relativa e referente ao peso de frequência dos termos analisados nos 11 textos, em relação à informação e à cultura. A frequência relativa varia de 0.00 a 0.04. Já a linha vertical do Gráfico 4 representa os 11 textos aplicados nesta análise, conforme o nome dos autores principais.

Feita a análise dos principais termos que representam os nichos de informação e cultura nos textos analisados neste trabalho, seguiu-se a verificação da ocorrência construída a partir da ferramenta *Voyant-Tools*, visando mostrar o contexto em que emerge o conceito de cultura informacional, tendo como base os 11 textos em sua integralidade.

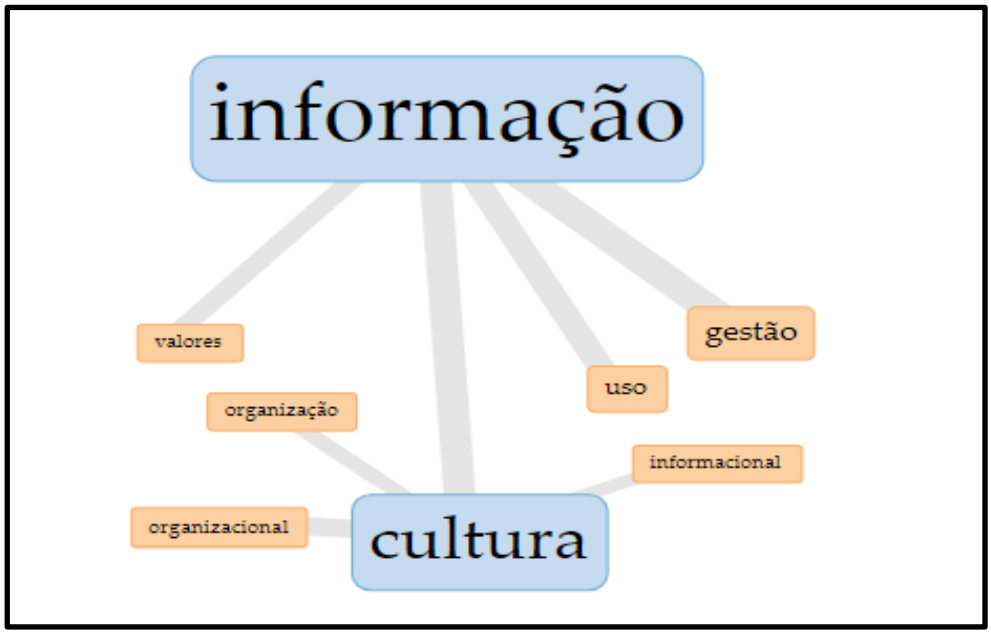
Ao *Voyant-Tools* foi agregado o arquivo contendo 11 textos completos e em PDF, gerando um total de 100.827 palavras e 10.047 formas únicas de palavras ou símbolos. A ferramenta 'links' do *Voyant-Tools* foi usada para produzir uma rede de coocorrências, mostrando um contexto formado por palavras ou símbolos mais representativos e vinculados à informação e cultura. O padrão sugerido pela ferramenta, gerou um total de 32 palavras ou símbolos mais frequentes.

A construção da figura 1 por meio da ferramenta 'Link' dentro do *Voyant-Tools*, exibe as coocorrências de uma rede de termos, em que se constatou que o 'cenário' com os termos informação e cultura, geram dois grupos, onde o termo informação correlaciona-se com os termos gestão, uso e valores. O termo cultura correlaciona-se com os termos organizacional, organização e informacional. Ademais, para efeitos de análise, foram descartados alguns símbolos estatísticos, numéricos, artigos e preposições.

As frequências das palavras na ferramenta 'Termos' dentro do *Voyant-Tools* apresentaram-se assim: informação (2020); cultura (1074); informações (518); gestão (370); organização (323); conhecimento (262); pesquisa (226); organizacional (207); uso (193); liderança (190); valores (184); resultados (180); estudo (173); organizações (164); ensino (159); desenvolvimento (153); tecnologia (151); comportamentos (136); análise (135); inovação (134); pessoas (128); comunicação (128); ambiente (127);

universidade (126); superior (123); modelo (119); projeto (117); empoderamento (117); departamento (115); dados (111); projetos (108); desempenho (102).

Figura 1: Rede de ocorrências dos 11 textos no Voyant-Tools



Fonte: Elaborado pela autora no Voyant-Tools.org (2025).

A figura 1 permite visualizar os termos mais frequentes nos textos analisados neste trabalho. Assim, após a eliminação de palavras ou símbolos, é possível verificar as correlações estabelecidas entre os termos mais representativos. Os termos mais importantes se encontram na cor azul, enquanto as palavras que aparecem na cor laranja mostram termos estabelecidos nos grupos determinados pelos termos informação e cultura.

Conclui-se que apesar de existirem dois grupos representados a partir dos termos informação e cultura, nota-se uma ligação entre cultura e informação, isto é, o termo informação constitui-se como núcleo central da figura 1 devido à frequência de vezes que aparece nos 11 textos em análise. Contudo, importa referir que o termo cultura estabelece vínculos mais fortes com o termo organizacional, seguido por organização e por último com o termo informacional, demonstrando que apesar dos textos discutirem a cultura informacional, esta se origina no âmbito da cultura organizacional. O peso relativo à correlação entre termos não significa *a priori* que um

termo foi originado pelo termo que ocorre mais vezes, mas quando se analisa o corpus dos 11 textos constata-se que a cultura organizacional constitui o sustentáculo da emergência da cultura informacional. Assim como, a informação possui um vínculo forte com o termo gestão, seguido de uso e por último, de valores. Em suma, o núcleo central da figura 1 é o termo informação.

A presente seção se propôs a analisar o contexto em que emerge o conceito de cultura informacional no corpus de 11 textos recuperados na base de dados acadêmica *Web of Science*. Neste cenário, fica evidente que a informação constitui a base de todo processo de cultura informacional, por meio da coleta, seleção, interpretação, criação, busca, gestão, uso e valores. Estes elementos, por sua vez, estão vinculados à cultura organizacional.

A cultura informacional tem a informação como núcleo central no corpus dos 11 textos usados, como referencial teórico da presente pesquisa, o termo informação é importante para a organização, para a tomada de decisão. A informação constitui fator estratégico para o desenvolvimento das atividades quotidianas da organização. Informação como objeto de estudo da Ciência da Informação é ativo da organização, e deve ser correlacionada com outros recursos organizacionais, quais sejam, materiais, humanos, financeiros e tecnológicos para garantir a eficiência e eficácia organizacional.

3.1 MARCO TEMPORAL DA CULTURA INFORMACIONAL

A cultura informacional configura-se em um contexto de construção, compartilhamento e práticas alicerçadas em elementos simbólicos, necessários para fomentar a realização de condições para o desenvolvimento de competências e habilidades informacionais sobre a qualidade e avaliação da informação. Mostra-se relevante a identificação de valores voltados à cultura informacional para a instituição de ensino superior, por ser considerada espaço inerente à apreensão e ao compartilhamento do conhecimento.

Emerge de forma difusa e secundária como consequência de estudos que tiveram início na segunda metade da década de 1990 com pesquisas que relacionam cultura, informação, desempenho, impactos da informação e do conhecimento em um ambiente organizacional inundado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) (Moraes e Barbosa, 2015). Por outro lado, para Santos e Valentim (2018, p. 69)

existem divergências sobre a origem da cultura informacional, considerando que surgiu em 1970, mediante pesquisas sobre a Sociedade da Informação.

Uma segunda explicação para seu surgimento é que ocorreu na década de 1980, quando a cultura organizacional passou a ser relevante frente aos problemas trazidos pela adoção de sistemas computacionais inseridos nas organizações. Considera-se Ginman (1987) precursora do uso do termo ‘cultura informacional’, sendo que destacou a interação entre a cultura da informação no que diz respeito aos interesses e uso da informação. Além disso, compreende-se essa cultura como a dinâmica "em que a transformação dos recursos intelectuais é mantida ao lado da transformação dos recursos materiais" (Choo, 2008, p. 793).

A cultura informacional é percebida como a capacidade de compreender e utilizar também a informação impressa nas atividades quotidianas, em casa, no trabalho e em eventos sociais, a fim de cumprir seus objetivos, desenvolver seus conhecimentos e seu potencial (Artiles-Visbal e Gonzales, 2000).

A cultura informacional se alicerça em fatores sociais, tecnológicos e em mudanças econômicas, de produtos, valores, estilos de vida, em relação à informação ou à sociedade em rede, de novas habilidades e no desenvolvimento de novas competências (Kisilowska, 2015).

Segundo Woida (2017), há maior facilidade em discutir a cultura informacional na esfera social e educacional por constituírem espaços frutíferos que fortalecem comportamentos específicos de busca, registro e produção de informação pelos indivíduos visando produzir conhecimento.

Compreende-se por informação os artefatos culturais concebidos, construídos, percebidos e sustentados nas percepções sociais que se originam da relação entre integrantes de um grupo e com fontes externas e internas à organização, que recebem atenção no processo de busca, produção e registro por se constituírem valiosos na solução de problemas do grupo.

De igual modo, os indivíduos produzem artefatos fundamentados em aspectos sócio-históricos, que estabelecem significados no cenário social a partir de características internas da organização no que concerne à sua produção (Marteleto, 1995).

De acordo com Woida (2008), a cultura informacional tem sido favorecida pela interação de três elementos: pessoas, tecnologias de informação que se constituem em

elementos inseparáveis da sociedade da informação (SI). Além disso, no que tange aos fatores econômicos, a informação exerce papel fundamental, auxiliando em decisões sobre criação de renda, uso criativo de conteúdos, ferramentas, e pode resultar em inovação direcionada a produtos e serviços.

Nessa ordem de ideias, a SI é compreendida "como um modo de desenvolvimento social e econômico em que a aquisição, armazenamento, processamento, valorização, transmissão, distribuição e disseminação da informação" conduzem à criação de conhecimento e a valorização e manejo de informação por cidadãos, trabalhadores e empresas. Assim, essa sociedade desempenha um "papel central na atividade econômica, na criação de riqueza, na definição da qualidade de vida dos cidadãos e das suas práticas culturais" (Livro Verde, 1997, p.).

Destaca-se que a cultura informacional nasce em um contexto de produção e valorização intensiva da informação por áreas, profissões, empresas e países. Em um momento em que a sociedade se constrói e se reafirma como "da informação", exerce uma função sobre a produção e uso da informação e sobre como seus elementos simbólicos alcançam influência, por meio de valores e crenças centrais sobre a gestão e resultados informacionais. Assim, a informação nutre e auxilia na construção da cultura, mas também, sobre os tipos de informação e o formato do manejo que resultam dela.

3.2 DIMENSÕES, FUNÇÕES E TIPOS DE CULTURA INFORMACIONAL

Os tipos de cultura informacional objetivam a promoção de gestão eficaz, de normas e comportamentos concernentes à necessidade de informação, ao estímulo e à cooperação em atitudes sobre a informação (Choo, 2013). Nessa perspectiva, mostra-se importante o compartilhamento dos valores da IES, os quais podem estar alicerçados na investigação, formação, extensão, inovação e internacionalização institucional.

A cultura informacional possui duas principais dimensões (Choo, 2013, p.776): a) valores e normas da informação com base no controle e integridade da informação, em que o foco principal encontra-se no compartilhamento e no fluxo de informação, isto é, a organização atribui valor ao uso e à coleta da informação para o controle das atividades internas, no desempenho, compartilhamento, colaboração e inovação; b) comportamentos informacionais têm essência na busca e uso de informações presentes

no ambiente da organização, destacando-se o âmbito externo, pois é com base em informações dele que se torna possível antecipar mudanças.

De acordo com Marteleto (1995), a materialização do objeto informacional se torna pertinente aos processos de produção, distribuição e consumo. Nesse caso, a produção refere-se a símbolos que determinam pressupostos, processos, sistemas de produção, circulação e consumo de bens culturais e que se revelam em: produção artística, científica, filosófica, educacional, seguindo-se espaços sociais de consumo e disseminação, por meio de editoras, bibliotecas, arquivos, museus, incluindo-se a indústria de bens culturais. Por sua vez, Woida (2017, p.17) destaca que,

> A cultura informacional interfere no nível de consumo de serviços de informação; prevê movimentos de resistência aos valores, crenças e rituais; determina os hábitos de uso da informação e interfere nas políticas de recursos humanos e de gestão do conhecimento e que contribuem para a gestão documental.

Por outro lado, autores como Marchand, Kettinger e Rollins (2001) sugerem que a cultura informacional pode ser "[…] um modelo para gerir e utilizar de modo eficaz a informação", concebendo-a como um modelo de orientação informacional (OI), caracterizado por três capacidades vitais: a) relacionada com tecnologia de informação, b) gestão da informação, valor e comportamento relacionado à informação e, c) capacidade da organização estimular e capacitar o uso eficaz da informação. Assim, verificam-se diferentes culturas na organização que influenciam na facilidade de a informação estabelecer-se como eficaz ou não.

Para Choo (2013), os tipos de cultura baseiam-se em valores, normas da informação e comportamentos de informação, constituindo quadrantes compostos por quatro tipos: orientada a resultados, composta por seguidores de regras, baseada em relacionamento e assunção de risco que, por sua vez, são descritas a partir de cinco atributos: com fundamento na gestão da informação; valores e normas da informação, comportamento da informação em termos de necessidade de informação; busca de informação e uso de informação. Segundo Choo (2013, p. 776-777) os tipos de cultura podem ser os descritos no quadro 6, podendo ocorrer simultaneamente e com perfis distintos, a depender da configuração da organização.

Quadro 6: Tipologia de cultura de informação

Cultura orientada a resultados	Os valores e normas da informação enfatizam o controle e a integridade: informações precisas e confiáveis são valorizadas para avaliar o desempenho e o alcance de metas. Há um foco em informações externas.

Cultura de cumprimento de regras	[…] as informações são gerenciadas para controlar as operações internas e para reforçar regras e políticas. Os valores e normas da informação enfatizam o controle e a integridade: informações precisas e confiáveis são usadas para controlar ou padronizar processos, melhorar a eficiência e garantir a conformidade. Há um foco nas informações internas.
Cultura baseada em relacionamento	[…] a informação é gerenciada para incentivar a comunicação, a participação e um senso de identidade. Os valores e normas da informação enfatizam o compartilhamento e o uso proativo da informação. Estes valores promovem a colaboração, a cooperação e a vontade de tomar a iniciativa de contribuir e agir com base na informação. Há um foco nas informações internas.
Cultura de assumir riscos	[…] a informação é gerenciada para incentivar a inovação, a criatividade e a exploração de novas ideias. Os valores e normas da informação enfatizam o compartilhamento e o uso proativo da informação. Estes valores promovem a inovação, o desenvolvimento de novos produtos ou capacidades e a ousadia para tomar a iniciativa. Há um foco em informações externas.

Fonte: Choo (2013, p.776-777).

Assim, entende-se que as diferentes culturas são influenciadas por elementos como a estrutura organizacional, como as decisões e tipo de interação com o mercado (monopólio, oligopólio, concorrência perfeita, entre outros), como o setor (público ou da iniciativa privada), como a disponibilidade e acesso a determinados tipos de estruturas e meios de escoamento, como o segmento de atuação, a quantidade de trabalhadores, os níveis e estratégias de internacionalização que adota. Tratando-se, nesse caso, de uma composição complexa que influencia quanto uma organização precisará interagir com um ambiente externo, quanto precisará ser integrada entre suas funções e setores, bem como quanto precisará antecipar as decisões para a manutenção, estabilidade ou mudanças necessárias no ambiente interno.

Portanto, o uso e a valorização da informação de forma adequada fomentam atitudes aceitas e esperadas na transmissão e recepção da informação dos colaboradores na organização. Assim, a cultura informacional está relacionada com as políticas, normas, valores, atitudes, práticas e ritos com relação à busca de informações, compartilhamento e uso crítico da informação interna e externa da organização. Por fim, a presente seção auxilia a cumprir o primeiro objetivo específico da presente tese, estendendo e complementando a discussão com a seção 4.

4. VALORES CULTURAIS PRESENTES NA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR DE MOÇAMBIQUE

A cultura informacional envolve critérios fundamentais, valores e crenças, que refletem no comportamento informacional, consistindo no modo como a informação é interpretada e manejada por indivíduos e grupos. O objetivo desta seção é discutir quais são os valores na cultura informacional voltada às Instituições de Ensino Superior (IES) de Moçambique, uma vez que tais valores interferem no compartilhamento de informação. Para isso, obteve-se junto a três dos cinco documentos que regem a legislação do ensino superior moçambicano, alguns dos valores e princípios expressos. Os valores que alicerçam a cultura informacional têm base na 'participação social, cultural e científica'; 'comprometimento social e comunitário'; 'valorização da cultura acadêmica'; 'Reforço da cidadania'; 'Inovação'; 'Criatividade'; 'Democracia e respeito pelos direitos humanos'; 'Autonomia'; 'Liberdade de pensamento e de expressão'; 'Igualdade, equidade e não discriminação'. Esses documentos foram priorizados por apresentarem capacidade de impacto sobre práticas, políticas e sobre a formação da cultura das instituições de ensino superior no país. Assim, aqui, a abordagem é considerar não apenas elementos internos na formação das culturas de uma organização, mas também a presença de elementos externos que direcionam o contexto interno organizacional.

A cultura informacional envolve comportamentos sociais, atitudes e valores que influenciam na forma como as pessoas usam, interpretam e assimilam a informação e no conhecimento no ambiente organizacional.

As práticas culturais são distintas e ajustadas às necessidades informacionais das organizações, as quais se moldam à disponibilidade de acesso e tratamento, bem como ao uso da informação moldado pelos indivíduos em seus contextos laborais. As normas são capazes de determinar as práticas adotadas por indivíduos e grupos, uma vez que estipulam quais são as mais relevantes e necessárias para atingir determinados objetivos.

A informação é um componente importante, que favorece a produtividade e a capacidade de execução do trabalho pelos indivíduos. Assim, nota-se que a valorização da informação e dos possíveis comportamentos decorrentes e atrelados a ela ainda precisam permanecer na agenda de interesses e preocupações das organizações.

Nesse caso, é necessário definir o que é valor cultural, considerando seu efeito central nos comportamentos dos indivíduos e das organizações. Johnson (1997, p. 247), argumenta que se trata de uma "ideia comum sobre como alguma coisa é classificada em termos de desigualdade, mérito ou perfeição sociais relativas". O autor sinaliza ainda que os valores são usados para classificar coisas abstratas, objetos, experiências, comportamentos e características de uma pessoa e, 'estados de ser' de alguém.

Cultura informacional corresponde a um fenômeno coletivo, ou seja, é o que permite a relação entre os membros de uma organização através da sua filosofia, influenciando na capacitação, no desenvolvimento das competências e das práticas em todos os níveis organizacionais, bem como traz implicações na adoção de tecnologia, nas ferramentas, nos modelos de gestão e no uso eficaz da informação. Desse modo, vale destacar a importância e refletir sobre os valores e crenças da cultura informacional voltada à Instituição de Ensino Superior (IES), considerando-se que indivíduos, grupos e organizações devem usar a informação de forma mais crítica, com habilidades de seleção e escolha de fontes confiáveis para a tomada de decisões e execução de tarefas rotineiras.

Para compreender tais aspectos, optou-se por levantar bibliografia por meio de fontes de informação que priorizaram artigos e teses que se debruçam sobre a temática, com consultas à Base de Dados em Ciência da Informação (Brapci) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), bem como se adotou uma pesquisa documental, baseada na legislação do ensino superior e plano estratégico do ensino superior de Moçambique. A legislação é composta pela 'Colectânea de Legislação do Ensino Superior', pelo 'Regulamento de Licenciatura e Funcionamento das Instituições de Ensino', pela 'Criação de Universidades Resultado da Reestruturação da Universidade Pedagógica de Maputo (UP-Maputo)', e 'Decreto 85/2018'. É com base em tal legislação que o país edifica e busca construir princípios para as práticas, visando fazer avançar o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão moçambicano.

Desse modo, a seção discute sobre os valores voltados à cultura informacional para instituição de ensino superior de Moçambique, bem como se esses valores aparecem declaradamente na legislação do ensino superior de Moçambique, uma vez

que isso expressa os efeitos sobre o contexto interno organizacional, em especial, sobre as culturas que ali se desenvolvem.

Seguindo uma perspectiva de discussão cujo pano de fundo são as normativas referentes às instituições de ensino superior de Moçambique, responsáveis por alicerçar e regulamentar as práticas destinadas a esse ambiente, cita-se o Plano Estratégico do Ensino Superior - (PEES) (2012-2020, p. 31) desse país, no qual se entende por IES pessoas coletivas de direito público ou privado, com personalidade jurídica, que gozam de autonomia científica e pedagógica, administrativa, disciplina, financeira, patrimonial e classificam-se consoante a sua missão ou tipo de propriedade ou financiamento.

A IES constitui instituição de ensino superior com finalidade de habilitar indivíduo em competências no exercício das atividades no mercado de trabalho. Esta organização consolida comportamentos através das atitudes dos indivíduos e favorece a cultura da aprendizagem, a qual se considera, para a presente discussão, estar profundamente alicerçada na cultura informacional.

Além disso, são conhecidas como as primeiras organizações educacionais e, tal como as bibliotecas, têm primazia em estimular habilidades de acesso, seleção, uso e avaliação da informação para produção de conhecimento. No Quadro Nacional de Qualificações do Ensino Superior (QUANEQES) compreende-se que,

> Aprendizagem, são resultados obtidos através dos conhecimentos, do nível de compreensão e aptidões adquiridas pelo estudante ao longo do processo de aprendizagem. Conhecimento é resultado da assimilação de informação ao longo de um processo de aprendizagem e podem ser definidos como teóricos ou factuais. As habilidades consistem na capacidade que os estudantes adquirem para aplicar conhecimentos e utilizar os recursos para concluir tarefas e solucionar problemas, podem ser cognitivas que se referem à capacidade de utilização do pensamento lógico intuitivo e criativo, bem como práticas referentes a capacidades de destreza manual e de recursos a método, materiais, ferramentas e instrumentos. Competências, são constituídas por um conjunto de capacidades que permitem realizar tarefas, cumprir obrigações, utilizar conhecimentos e aplicar metodologias em situações profissionais e em contexto de estudos [...] (Coletânea de Legislação do Ensino Superior de Moçambique, 2012, p. 47).

Por sua vez, autores como Fernandez e Ponjuán-Dante (2014, p. 27) entendem que as IES manifestam mais fortemente a cultura informacional, destacando-se os seguintes princípios: 1) fortes sentimentos de iniciação ou ruptura no espaço de atribuição de novos conhecimentos; 2) ciclo de vida curto ou longo de aprendizagem aos discentes e, contínuo a professores e acadêmicos; 3) distribuição hierárquica de níveis de autoridade e acesso à informação e; 4) busca de conhecimento científico.

Esses são alguns princípios que alteram as condições nas quais a informação é valorizada, produzida e manejada nas IES.

Mostra-se pertinente a necessidade de desenvolver estudos sobre as IES em relação aos valores voltados à cultura informacional (Coletânea de Legislação do Ensino Superior de Moçambique, 2012, p. 34), considerando que eles interferem na missão dessas organizações. A missão dessas organizações é tão relevante que as coloca em determinadas classificações ou categorias:

> a) universidades, instituições que possuem capacidade humana e material para o ensino, investigação científica e extensão em vários domínios do conhecimento, proporcionando uma formação teórica e acadêmica, estando autorizada a conferir graus e diplomas acadêmicos;
> b) institutos superiores, instituições especializadas filiadas ou não a uma universidade, que se dedicam à formação e investigação no domínio das ciências e da tecnologia ou das profissões, bem como a extensão e estão autorizadas a conferir graus e diplomas acadêmicos;
> c) escolas superiores, instituições de ensino superior filiadas ou não a uma universidade, a um instituto superior ou a uma academia, que se dedicam ao ensino e à extensão em um determinado ramo de conhecimento, que estão autorizadas a conferir graus e diplomas acadêmicos;
> d) institutos superiores politécnicos, instituições de ensino superior filiadas ou não a uma universidade, que oferecem estudos gerais ou uma formação profissional e que estão autorizadas a conferir certificados, excluindo o de doutor, reservando-se a atribuição de graus de pós-graduação aos institutos politécnicos filiados;
> e) academias, instituições de ensino superior que se dedicam ao ensino em áreas específicas, nomeadamente as artes, literatura, habilidades técnicas tais como as militares e policiais, formação especializada e o comércio, estando autorizadas a conferir graus e diplomas acadêmicos;
> f) faculdades, unidades acadêmicas primárias de uma universidade ou de um instituto superior que se ocupa de ensino, investigação, extensão, e aprendizagem num determinado ramo do saber envolvendo a interação de vários departamentos acadêmicos e a provisão de ensino conducente à obtenção de um grau ou diploma.

Desse modo, é necessário compreender o que é a cultura informacional, bem como quais são os valores e crenças que fornecem sustentação para as culturas nas IES. Nesse caso, além de compreender o que representa esse conjunto de leis e regulamentos e o que está expresso em seu interior, desperta-se a necessidade de uma verificação sobre o tema junto às bases de dados científicas, identificando quanto de produção sobre o tema vem ocorrendo no decorrer do tempo. Nesse sentido, escolheu-se a base SciELO, considerando que esta é uma base de periódicos e livros ibero-americanos, possibilitando acesso a grandes volumes de publicações com acesso livre.

Assim, escolheu-se como descritor ‘cultura informacional’ para ser usado no campo de busca, sem adotar buscas restritas em palavras-chave e título. O resultado da busca realizada em 25 de dezembro de 2023 mostra a recuperação de 31 documentos. Ao adicionar o descritor ‘instituição de ensino superior’, não se obtiveram documentos recuperados. Além disso, observa-se que a produção recuperada se inicia em 1992, apresentando irregularidade, mas com uma curva crescente, indicando interesse acadêmico em revisitar o tema em suas diferentes possibilidades no decorrer dos últimos 30 anos. Essa insistência em realizar pesquisas sobre o tema pode ser motivada pelas diferentes aplicações e problemas, bem como que o tema é requerido todas às vezes que ferramentas, tecnologias ou mesmo modelos de gestão passam a ser alvo de investigações por áreas como a ciência da informação, em que valores, pressupostos, mitos, ritos se mostram centrais.

Uma segunda busca foi realizada, porém, na base Brapci, adotando-se as mesmas palavras-chave, cuja recuperação resultou em 218 documentos, indicando algumas das possibilidades de tratamento dado ao tema. Entre eles, destaca-se a aplicação no ambiente empresarial, no ambiente acadêmico, ou vinculando-o à sociedade da informação, ao desenvolvimento de competências, entre outros. Quando a busca realizada inclui a expressão ‘ensino superior’, o resultado é a recuperação de três documentos, indicando que os problemas vinculados ao tema ‘ensino superior’, ainda precisam de pesquisas.

4.1 VALORES NA CULTURA INFORMACIONAL

Compreende-se que ″valores e normas da informação enfatizam o compartilhamento e o uso proativo da informação, cujos valores promovem a colaboração, a cooperação e a vontade de tomar a iniciativa de contribuir e agir com base na informação", entendendo-se que tais valores e normas podem dar foco na informação interna da organização (Choo, 2013, p. 777).

Considerando que a IES é alicerçada nos princípios de investigação, formação, extensão, inovação e internacionalização institucional, abre-se precedente para que os valores da cultura informacional se tornem centrais. A cultura informacional se caracteriza por vínculos com temas e práticas sobre trabalho em equipe, inovação, qualidade, produtividade, comunicação e tomada de decisões, com transformação da

informação em recurso estratégico, evoluindo para uma análise de fluxos de informações.

Percebe-se que o interesse em desenvolver a cultura de informação deve se originar na própria organização, incorporando-a como uma norma espontânea, caracterizada por ser coletiva e adotada nas formas de agir, bem como estimulando a cultura do aprendizado e da aceitação às mudanças. Consequentemente, a organização se desenvolve para uma fase em que a existência e o uso da informação são cruciais para as atividades rotineiras (Rasera, 2002).

Os valores emergem em diferentes situações, e são percebidos em ritos aos quais os indivíduos estão submetidos na execução do trabalho. Assim, "Valores são partes importantes de todas as culturas porque influenciam a maneira como as pessoas escolhem e como os sistemas sociais se desenvolvem e mudam" (Jonhson, 1997, p. 247).

Com esse cenário, a valorização da informação na produção de conhecimento torna-se fundamental, inclusive como estímulo para práticas e formas de pensar que promovam o coletivo a manejar a informação de maneira mais produtiva. Tais práticas revelam os elementos da cultura, com destaque para: normas, políticas de liderança, aliança, estratégia de motivação com base no compartilhamento de informação e relacionada aos valores promovidos pela organização, estes direcionados aos membros.

As vantagens na adoção de um padrão de valores compartilhados destinados ao manejo e valorização da informação podem repercutir na descentralização na tomada de decisão, com maior envolvimento de funcionários, nas habilidades e nos comportamentos mais eficientes, em melhor comunicação e na atenção às necessidades dos membros da organização, no aumento do trabalho em equipe, no apoio a pessoas e na resolução de problemas em equipe, visando ainda avaliar a importância da participação dos profissionais na transformação da atividade informativa, com base nas metas e objetivos da organização (Fernándes e Ponjuán-Dante, 2014). Assim, compreende-se que valores se conectam ao compartilhamento da informação, apresentando critérios para como a informação deve ser percebida.

Por sua vez, normas são padrões e regras aceitos e valorizados pelo grupo, que ditam regras sobre os comportamentos informacionais considerados normais para o referido contexto. Elas regulam as atividades cotidianas, bem como as sazonais e de

baixa frequência. As normas também podem ser informais, com informações não documentadas sobre o cotidiano do grupo, a partir da definição de comportamentos esperados e pertinentes para a socialização na organização (Choo, 2008).

Choo (2008) inclui entre as normas presentes na cultura informacional, as descritivas, pois apresentam a descrição do que várias pessoas fazem na mesma situação e detalham quais comportamentos são esperados na execução do trabalho. Resultam nas práticas de informação com padrões contínuos que interligam pessoas, informação e tecnologia no decurso do desempenho do trabalho.

A Coletânea de Legislação do Ensino Superior de Moçambique (2012, p. 61) normatiza três classes de informação principais: informação relativa ao perfil da instituição; informação do programa ou do curso; informação de cada disciplina ou módulo. O Sistema Nacional de Acumulação e Transferência de Créditos Acadêmicos (SNATCA) tem objetivo de:

> Aumentar a transparência dos programas e cursos, de forma a permitir que os estudantes façam escolhas apropriadas das áreas de estudo; b) Flexibilizar a escolha de disciplinas pelos estudantes permitindo-lhes organizar os planos de estudo de acordo com as suas necessidades; c) Facilitar a mobilidade horizontal, vertical e diagonal dos estudantes, através da troca, transferência ou mudança de curso; d) Permitir a acumulação e transferência de créditos numa perspectiva formação ao longo da vida; e) Permitir a competitividade e mobilidade dos estudantes e docentes no país, na região e no mundo; f) Facilitar o acesso ao mercado de trabalho dos graduados; g) Promover o processo de ensino e aprendizagem centrado no estudante; h) Facilitar a atribuição de equivalências às qualificações obtidas no exterior; g) Oferecer garantias de qualidade e empregabilidade dos graduados das IES (Coletânea de Legislação do Ensino Superior de Moçambique, 2012, p. 59).

Esse Sistema Nacional de Acumulação e Transferência de Créditos Acadêmicos é uma demonstração das práticas normativas adotadas pela IES, que formam os valores da cultura informacional, em especial, em relação ao processo de cursar o ensino superior, mas também é nítida a presença de uma preocupação em como promover a empregabilidade. Para Artiles-Visbal e González (2000), a IES tem grande importância em promover o desenvolvimento de competências a partir da transmissão de conhecimento.

Fernandez e Ponjuán-Dante (2014) discutem sobre a concretização da cultura informacional, necessitando da educação e da autoaprendizagem dos indivíduos no desenvolvimento da gestão da informação na organização. De acordo com Smith (2013), o sucesso da cultura informacional consiste no valor da gestão da informação por meio de normas e ações de promoção dos objetivos compartilhados nos valores e

uso da informação, mediante a consonância entre a cultura organizacional e a informacional. Woida (2008) considera que ambas possuem funções distintas, em que a primeira se preocupa em discutir questões mais amplas, sendo descrita como complexa, com valores mais abrangentes, e a segunda prende-se nas especificidades da organização, com foco no papel da informação e das TIC. Por conseguinte, os valores que competem à cultura informacional serão específicos e centrados sobre a informação.

Embora a cultura informacional e a cultura computacional não tenham a mesma designação, Woida (2017) considera que:

> Cultura informacional não é sinônimo de cultura computacional é preciso ter habilidades específicas para produzir e avaliar a qualidade da informação, expressa-se em competências como ser capaz de motivar outros membros da organização e estimular fluxos de informação e, por fim, a cultura informacional enfatiza o uso da informação por meio de padrões comportamentais que expressam competências informacionais (Woida, 2017, p.71).

Os efeitos dessa dinâmica que transforma a cultura informacional em padrões comportamentais também são notados em grupos de natureza acadêmica, constituídos por membros que contém o mesmo objetivo, que é o de promover junto à comunidade o compartilhamento e a coesão de sentimentos e atitudes, cujos efeitos foram notados na comunidade ao final da década 80. É necessário considerar a existência de características, formas e ferramentas para a descrição da cultura informacional (Fernández e Ponjuán-Dante, 2014).

Nesse contexto, o processo de disseminação da cultura informacional ocorre de diferentes formas de comunicação, audiovisual e uso de texto, como se verifica na cultura impressa, com destaque para a capacidade visual e de disseminação. Esse fato iniciou através do uso da escrita, especificamente do conhecimento do alfabeto, por meio do qual foi possível a massificação dos conteúdos, que mais tarde seria intensificado pela tipografia e pela tecnologia na produção das publicações científicas e da cultura do livro. Percebe-se que na IES, tal como em outras organizações, os indivíduos se caracterizam por pertencerem a diversas etnias, grupos sociais, econômicos, faixas etárias, preferências e necessidades. Isso, por sua vez, influência na execução de processos nas atividades diárias entre docentes, estudantes e outros membros (Dudziak, 2010).

Smith (2010), ao discutir sobre diferentes tipos de cultura na organização, destaca os fatores de demanda sobre a política cultural, social, educacional, conjuntura

econômica, avanço tecnológico, presença de pesquisas sobre cultura organizacional e valores voltados à informação, em que os membros da organização possuem atitudes variadas.

Nesta ordem de ideias, as IES devem possuir sistemas de colaboração capazes de criar hábitos básicos e avançados de literária. Segundo a ALA (1989), a cultura informacional pode ser compreendida como a condição necessária para que indivíduos possuam competência em informação, partindo do reconhecimento da necessidade informacional para localizar, avaliar, usar e produzir conhecimento através da sua apreensão contínua na realização de atividades e na tomada de decisão.

A dinâmica para promover a cultura informacional inclui: a) aprendizagem *online,* que consiste na troca, manipulação, acesso, processamento, comunicação e conhecimentos com padrões de comportamento de uso eficaz da informação; b) uso de infotecnologias que incidam na percepção sobre os recursos, informação com qualidade, organização e distribuição de formas de comunicação que possibilitem a troca de conhecimento em bases de dados, que gerem e que realizem monitoria de buscas críticas, eficientes, com inclusão digital, capacitação contínua dos docentes, estudantes e da administração em ambientes acadêmicos, mediante o uso do conhecimento e de estratégias de gestão (Fernández e Ponjuán-Dante, 2014).

No cenário moçambicano a IES tem alicerce na dimensão ética e cultural, sendo que a primeira "baseia-se no respeito mútuo e se institui como princípio basilar nas relações interpessoais e institucionais, e deve orientar estudantes, docentes, corpo técnico administrativo e todos os atores da IES […]" (Plano Estratégico do Ensino Superior, 2000-2020, p. 68).

Na legislação do ensino superior de Moçambique (2012), destaca-se que, ao desenvolver e promover a partilha de novos conhecimentos enfatizando procedimentos de interação, envolvendo comunicação direcionada para estudantes e professores, tendo como resultados esperados atividades que estimulam a diversidade por via de seminários, debates, palestras, mesas redondas, aulas expositivas, de laboratório, trabalhos práticos, em grupo e simulações, além de oferecer o máximo de atividades, trabalho de campo, estágios, estudo individual que fomentam ações críticas, criativas e conscientes, visando com tudo isso, maior disseminação e acesso ao conhecimento e à dimensão multicultural.

Destacam-se ações direcionadas para promover e consolidar a aprendizagem, sem esquecer da dimensão cultural na qual a IES moçambicana está inserida e em relação à qual os comportamentos informacionais da comunidade acadêmica repercutem os valores, pressupostos e ritos dessa dimensão.

> A dimensão cultural permite aos estudantes ampliar o seu campo referencial, dotado de uma maior flexibilidade intelectual, concorrendo fortemente para uma maior realização pessoal e profissional. Tendo em conta a complexa crescente da sociedade contemporânea, de conflito entre a tradição e a modernidade […] o conhecimento cultural é uma garantia para uma interpretação mais eficaz das tendências de exigências dessas mesmas sociedades e IES […] (Plano Estratégico do Ensino Superior, 2000-2020, p. 68).

Além dos processos destinados a disseminar informação, a garantir a aprendizagem e a assimilar a cultura, as infotecnologias também ganham destaque nesse contexto da cultura informacional, conforme sustentam Fernández e Ponjuán-Dante (2014).

Segundo Artiles-Visbal e González (2000), as IES devem auxiliar no ensino, na pesquisa e na extensão. No entanto, há limitações relacionadas à ausência de interesses comuns: ambiente cultural interno (sobre ambiente virtual e físico); interação com ambiente cultural externo em relação aos setores econômicos, políticos e sociais, incluindo outras comunidades; apresentam determinados níveis de literária informacional compartilhando a sua própria cultura informacional e organizacional, bem como na informação, competências, crenças e costumes associados à sua gestão flexível, que influenciam no processo de liderança, participação, motivações, criatividade informacional e tomada de decisão. Compreende-se que materiais eletrônicos e analógicos, tais como, bibliotecas digitais e repositórios, convivem no mesmo ambiente e oferecem serviços de informação com eficiência.

De acordo Fernandez e Ponjuán-Dante (2014), existem características e espaços para a cultura informacional voltada às IES, tratando-se em muitos casos da formação de ambiente híbrido, que estimula o desenvolvimento dessa cultura: i) apresentar à instituição a missão, a visão, os objetivos, as ações estratégicas, tomando em consideração a sua função na sociedade, na atualidade e para o futuro, por meio de planos estratégicos de ação, refletidos no organograma e nos fluxos informacionais; ii) indicação da presença de costumes, crenças, experiências, competências informacionais praticadas na organização.

Nesse caso, a cultura informacional na IES está vinculada à utilização da TIC, de modo estratégico e com foco na infraestrutura, necessária para a ampliação do

alcance do ensino e da pesquisa; bem como na cooperação para se inserir em rede de bibliotecas nacionais e internacionais; para impulsionar a IES na construção de repositório digital de bibliografia; promover na IES a concepção de espaços com acesso às TIC. Porém, se compreende que não são todas as IES que possuem acesso pleno à TIC, o que contraria o plano estratégico de ensino superior no qual se afirma que todas as IES teriam acesso às TIC até 2014. Desse modo, Artiles-Visbal e Gonzáles (2000) entendem que espaços acadêmicos são locais que estimulam e fomentam condições para a realização da cultura informacional com: a) forte sentimento para adquirir novos conhecimentos; b) aprendizagem informacional aos estudantes, e contínua a docentes; c) distribuição hierárquica, níveis de autoridade e acesso à informação; e d) busca de conhecimento científico.

Artiles-Visbal e Gonzáles (2000) sustentam que ‘’há relação direta entre anos de escolaridade e desempenho informacional, quanto maior a educação, melhor será a cultura informacional, verificando-se diferentes níveis em relação ao desempenho informacional do cidadão com menor escolaridade’’. Percebe-se que quanto menos cultura informacional, menor será a probabilidade de desempenho, adaptação, aprendizado e resposta aos desafios do contexto da organização em estratégias que favorecem a competitividade e a produtividade (Artiles-Visbal e Gonzáles, 2000, p. 52).

Segundo a ALA (1989) as IES ao integrar a competência em informação nos seus programas, habilitam indivíduos a possuírem competência em literacia informacional. Assim, competência em informação refere-se, essencialmente, à escrita e à leitura, abarcando distintas formas de linguagem, compostas por competências audiovisuais, digitais ou computacionais, multimídias, rede, culturais, bibliotecárias e informativo-informacionais, ampliando novas habilidades de escrita, leitura e permitindo maior inclusão social do indivíduo.

Departamentos de universidades seguem regras com foco no ambiente interno e cumprimento de normas, regulamentos e políticas (Fernandez e Ponjuán-Dante, 2014). Desse modo, valores e comportamentos voltados às informações estão diretamente relacionados à percepção, criação e uso da informação, sustentando a ideia de que estabelecerão mecanismos de interação entre as pessoas e os ambientes físico e virtual (Choo, 2008).

Ademais, as mudanças na cultura de leitura, configuradas pelo contexto tecnológico e social, interferem no comportamento e na competência informacional individual, bem como nas competências indispensáveis para a vida (Kisilowska, 2015).

A cultura informacional voltada às IES é indissociável da flexibilidade, cuja mudança ocorre das necessidades que se impõem à organização. Segundo Dudziak (2010, p. 228), a aplicação de políticas da organização e nacionais para o alcance da cultura informacional deve ser disseminada na IES como estímulo ao desenvolvimento das competências informacionais, alicerçada em valores e práticas centradas no desenvolvimento de habilidades nos estudantes quanto ao uso de TIC, também com foco na aprendizagem.

Recobrando que a discussão desta seção era identificar os valores da cultura informacional das IES moçambicanas considerando como fonte de informação a legislação do Ensino Superior desse país, o procedimento para localizar os valores ou princípios, foi realizar a leitura de cada documento, usando como norteador a palavra 'valor' ou 'valores', mas também 'princípios', uma vez que este é considerado alicerce ou raiz para a cultura.

Assim, a leitura resultou na identificação de valores e princípios em três dos cinco documentos, os quais expressam valores e princípios gerais para a formação e atuação acadêmica junto à sociedade moçambicana. Um primeiro resultado é que não apenas valores são identificados, mas também princípios, missão, entre outros elementos de sustentação cultural.

Para identificar quais valores ou princípios podem ser também considerados pertencentes à cultura informacional, resgatou-se do quadro teórico discutido na seção 3, passagens que confirmam essa presença, cujas informações estão expostas no quadro 7.

Quadro 7: Princípios e valores na Legislação do Ensino Superior de Moçambique

Documento	**Princípios e valores declarados no documento**	**Ideias resgatadas do quadro teórico que indicam valores e princípios compatíveis com a legislação**	**Valores ou princípios que podem ter vínculo com a cultura informacional**

Coletânea de Legislação do Ensino Superior de Moçambique	Para além dos princípios gerais e pedagógicos definidos nos artigos 1 e 2 da Lei nº 6/92, de 6 de Maio, as instituições de ensino superior actuam de acordo com os seguintes princípios: a) democracia e respeito pelos direitos humanos; b) igualdade e não discriminação; c) valorização dos ideais da pátria, ciência e humanidade; d) liberdade de criação cultural, artística, científica e tecnológica; e) participação no desenvolvimento económico, científico, social e cultural do país, da região e do mundo; f) autonomia administrativa, financeira, patrimonial e científico-pedagógica.	Woida (2017): É preciso ter habilidades específicas para produzir e avaliar a qualidade da informação, expressa-se em competências como ser capaz de motivar outros membros da organização e estimular fluxos de informação. Fernández e Ponjuán-Dante, 2014: promover junto à comunidade o compartilhamento e a coesão de sentimentos e atitudes. Aprendizagem *online,* que consiste na troca, manipulação, acesso, processamento, comunicação e conhecimentos com padrões de comportamento de uso eficaz da informação. Apresentar à instituição a missão, a visão, os objetivos, as ações estratégicas, tomando em consideração a sua função na sociedade, na atualidade e para o futuro, mediante planos estratégicos de ação, refletidos no organograma e nos fluxos informacionais; indicação da presença de costumes, crenças, experiências, competências informacionais praticadas na organização.	'participação social, cultural e científica'; 'comprometimento social e comunitário'; 'valorização da cultura acadêmica'; 'Reforço da cidadania'; 'Inovação'; 'Criatividade'; 'Democracia e respeito pelos direitos humanos'; 'Autonomia'; 'Liberdade de pensamento e de expressão'; 'Igualdade, equidade e não discriminação.

Plano Estratégico do Ensino Superior de Moçambique	O ES em Moçambique guia-se pelos seguintes princípios e valores: Excelência académica; Cultura académica; Liberdade de pensamento e de expressão; Autonomia; Internacionalização; Humanismo e integridade; Igualdade e equidade; Inovação permanente; Desenvolvimento gradual, integral e sustentável; Democraticidade e paz social; Empregabilidade de qualidade; Reforço da cidadania, da consciência cívica e ética; Participação activa na vida política, económica, social, cultural, desportiva e artística.	Artiles-Visbal e Gonzáles (2000): espaços acadêmicos são locais com: a) forte sentimento para adquirir novos conhecimentos; b) aprendizagem informacional aos estudantes, e contínua a docentes; c) distribuição hierárquica, níveis de autoridade e acesso à informação; e d) busca de conhecimento científico. Dudziak (2010): alicerçada em valores e práticas centradas no desenvolvimento de habilidades nos estudantes quanto ao uso de TIC, também com foco na aprendizagem.	
Regulamento de Licenciatura e Funcionamento das Instituições de Ensino e revoga o Decreto 48/2010, de 11 de Novembro	Não há menção a princípios e valores.		
Criação de Universidades Resultado da Reestruturação da UP	Não há menção a princípios e valores.		

Decreto 85/2018 de 26 de Dezembro_Extingue ISRI e ISAP+Cria+Universidade+Joaquim+Chissano (UJC)	**Princípios**: a) Democracia e respeito pelos direitos humanos; b) Igualdade, equidade e não discriminação; c) Liberdade de criação cultural, artística, científica e tecnológica; d) Participação no desenvolvimento económico, científico, social e cultural do país, da região, do continente e do mundo. **Valores**: a) Reforço da cidadania, do patriotismo, da consciência cívica e ética; b) Liberdade de pensamento e de expressão; c) Valorização da Cultura Académica; d) Autonomia; e) Comprometimento social e comunitário; f) Espírito crítico e ético-deontológico; g) Internacionalização; h) Excelência acadêmica; i) Laicidade; j) Inovação; k) Criatividade.		

Fonte: Legislação do Ensino Superior de Moçambique[3].

Como resultados, foram identificados princípios e valores declarados junto à legislação do ensino superior, mostrados no quadro 8 na quarta coluna, no entanto, nota-se que muitos desses valores e princípios gerais impactam em na totalidade a formação nas frentes de pesquisa, ensino e extensão, como ocorre, por exemplo, com relação ao espírito crítico e ético-deontológico, à excelência acadêmica e a internacionalização.

Portanto, a aplicação da cultura informacional na IES ocorre com o desenvolvimento de ações práticas suportadas pela legislação que envolvem membros da organização, no caso, docentes, estudantes, pesquisadores e outros grupos sociais que fazem uso da informação e não raro, de TICs.

Indivíduos pertencem a diversos grupos e se vinculam a diferentes subculturas, os quais recorrem a atitudes e comportamentos que interferem nos processos diários nas IES. Além disso, a TIC é importante na execução de muitas atividades e procedimentos que se consolidaram eletronicamente.

Entende-se que há várias manifestações da valorização da informação, materializadas em suporte físico, em bibliotecas digitais e em repositórios destinados a facilitar o registro, o acesso e o uso eficiente da informação. Proliferam-se demonstrações dos valores voltados à cultura informacional na IES, os quais são caracterizados por emergirem em ambientes híbridos auxiliados por planos de ação, costumes, competências e práticas da organização, os quais refletem a cultura informacional.

Ademais, os valores oferecem condições para consolidar a cultura informacional, bem como criam ou reiteram a necessidade de novos conhecimentos, a aprendizagem de estudantes e a aprendizagem contínua de docentes, da integração e cooperação local e internacional. Junto a isso, a cultura informacional integra os determinantes da distribuição hierárquica e de autoridade de acesso à informação e enfatiza a busca de conhecimento científico que contribui para a interação dos indivíduos em ambientes físicos e virtuais.

Assim, a literatura apresentada, discutida, que sugere a prática da cultura informacional nas IES mostra como fundamental a inclusão de políticas, regulamentos e normas de uso da informação nas práticas e ações destinadas à aprendizagem, ao compartilhamento de informação e na pesquisa. Devido ao ambiente proposto para a discussão ser as IES, nota-se também que a literatura reitera questões sobre a formação cidadã capaz de desenvolver criticidade quanto à informação, valores essenciais e que precisam permanecer no cerne da cultura informacional.

Faz-se necessário o compartilhamento da informação por meio de normas e políticas da IES, estimulando formas aceitáveis e esperadas de comportamento, com foco para investigação, formação, extensão, inovação e internacionalização institucional da IES. Assim, considera-se a existência de ambiente complexo, interno e externo da IES, bem como o desenvolvimento de atividades diárias para os indivíduos, fundamentadas em normas, valores, princípios e comportamentos informacionais compartilhados e aceitos na organização.

Tais valores e comportamentos precisam estar baseados em novos conhecimentos, aprendizagem contínua de docentes e discentes, quando se trata de produzir conhecimento científico e dos funcionários, quando se trata de produzir conhecimento administrativo que permite o funcionamento da estrutura e da dinâmica organizacional das IES. Os valores também incluem elementos sobre o que é importante em termos de distribuição hierárquica, de acesso, busca e produção de conhecimento científico ou administrativo, destacando-se na legislação a 'participação social, cultural e científica'; 'comprometimento social e comunitário'; 'valorização da cultura acadêmica'; 'Reforço da cidadania'; 'Inovação'; 'Criatividade'; 'Democracia e respeito pelos direitos humanos'; 'Autonomia'; 'Liberdade de pensamento e de expressão'; 'Igualdade, equidade e não discriminação'. Nesse sentido, os valores se voltam para a formação de um profissional que deverá ser capaz de reproduzir esses princípios e valores em sua atuação.

5. CULTURA INFORMACIONAL ORIENTADA AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A presente seção foi desenvolvida para cumprir o objetivo da tese que trata de estabelecer as inter-relações entre a cultura informacional institucional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Assim, entende-se que a cultura informacional envolve comportamentos sociais, atitudes e valores que influenciam na forma como as pessoas acessam, interpretam, assimilam a informação e o conhecimento no ambiente organizacional, ou seja, diz respeito às relações sociais na produção, manejo e apropriação da informação, fundamental na vida e atuação de indivíduos e organizações. Portanto, acessar, utilizar e compartilhar, crítica e eticamente, a informação representa um elemento crucial.

Ao falar sobre práticas sociais, é imprescindível destacar a questão do acesso como um tipo de prática. O acesso à informação favorece o desenvolvimento humano e, assim, as sociedades necessitam de várias fontes e mecanismos para acessar as informações em formatos e suportes diversos, o que aponta para a importância de elementos da cultura informacional como potencializadores do acesso à informação e, consequentemente, da promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

É possível ampliar o acesso mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação para acessar informações confiáveis e de direito à população. Costa Martins (2019, p.39) sustenta que o

> Acesso à informação confiável e oportuna é essencial para o bom funcionamento das legislaturas democráticas. Bibliotecas parlamentares e serviços de pesquisa contribuem para a eficácia do parlamento, provendo informações oficiais, independentes, não-partidárias e relevantes.

Com base no exposto, pode-se fazer uma relação com a cultura informacional ao compreender que ela é um elemento fundamental dentro da organização porque é aplicada ao coletivo, ou seja, ela é responsável por permitir a relação entre os membros através de suas crenças e pressupostos, ações que também envolvem o uso e o compartilhamento da informação em todos os níveis organizacionais, bem como traz implicações na adoção de tecnologias, nas ferramentas, nos modelos de gestão e no uso eficaz da informação.

Desse modo, analisam-se vínculos entre a cultura informacional e os ODS, considerando que os indivíduos, grupos e organizações devem acessar e usar a

informação de forma mais crítica, com habilidades de seleção e escolha de fontes confiáveis para a tomada de decisões e execução de tarefas rotineiras.

Compreende-se que a cultura informacional está presente em um contexto produzido socialmente, constituindo-se essencial para o fomento do acesso aos serviços básicos e da inclusão, já que ela prioriza o acesso à informação. Com base no padrão da cultura informacional em relação à busca, registro e produção do conhecimento, torna-se viável o compartilhamento da informação, partindo da coleta, da seleção, da avaliação crítica do conhecimento. Todos esses aspectos, de forma geral, se associam aos ODS na redução da desigualdade no acesso à informação.

O quadro 8 é um produto das buscas descritas na seção introdutória e revela algumas informações importantes para tentar identificar a relação entre a cultura informacional e os ODS em publicações na Brapci. O motivo de identificar essa relação é por que, para a materialização dos ODS, torna-se fundamental que os grupos sociais, representados por indivíduos integrados em organizações sociais, econômicas, educacionais, políticas, entre outras, possam desenvolver suas atividades e práticas com base numa cultura informacional, cujos pressupostos se baseiam no acesso à informação, permitindo a eficiência e eficácia das instituições públicas e privadas, garantindo que os ODS sejam efetivados. Assim sendo, o objetivo correspondente a analisar como os serviços informacionais da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo geram ritos, crenças e valores que resultam na cultura informacional poderá ser alcançado com base nos pressupostos expostos. Desse quadro, são apresentados elementos constituintes da cultura informacional a partir dessas publicações, uma vez que o intuito é identificar o vínculo desse fenômeno social com os ODS.

Quadro 8: Uso e compartilhamento da informação no desenvolvimento da cultura informacional

	Autor	Ano	Definição	Citação do Termo no texto
1	Valentim, Marta Lígia Pomim; Woida, Luana Maia	2004	Não apresenta definição do termo. O texto trata de cultura organizacional.	1
2	Alves, Alessandra; Barbosa, Ricardo Rodrigues	2011	O padrão de comportamento que contribui para socialização dos indivíduos objetivo: satisfazer à necessidade que o indivíduo possui de algum tipo de informação (p.116-117).	11

3	Amorim, Fabiana Borelli; Silva, Terezinha Elizabeth da	2011	Desta maneira, torna-se primordial a formação de uma cultura informacional por meio da interação social. Woida (2008) defende que é possível gerenciar e controlar os problemas decorrentes da ideia de cultura informacional, a partir do momento que se proporcione uma interação social entre os indivíduos, com um ambiente adaptado para a comunicação, troca/compartilhamento e construção de significados e conhecimentos comuns aos indivíduos que fazem parte de uma cultura (p.59).	6
4	Oliveira, Caroline Brito de; Cianconi, Regina de Barros	2013	This study considers organizational culture as the set of principles which determine attitudes and behavior within an organization and which embraces informational culture. It is related to the way people deal with (evaluate, organize, process and disseminates) information and knowledge in an organization (company, network, etc.), taking into account the use of Information and Knowledge Technologies and factors such as principles, values, beliefs, rites and organizational behavior (p.222).	6
5	Macedo, Solange Madalena Souza; Barbosa, Ricardo Rodrigues.	2013	Não definem cultura informacional, o termo aparece somente nas palavras-chave.	1
6	Amorim, Fabiana Regina Borelli; Tomaél, Maria Inês	2013	Fator estratégico, à medida que pode influenciar no modo como as atividades são desempenhadas. (p.71).	5
7	Alves, Claudio Augusto; Duarte, Emeide Nóbrega;	2014	Forma como a organização concebe os seus elementos constitutivos, tais como: práticas de gestão, uso da informação, processo de trabalho, tipo de hierarquia, sistema de comunicação utilizado, TICs, [...] que influenciarão diretamente o comportamento das pessoas na organização e a sua interação com o ambiente onde estão inseridas (p. 9-10).	23
8	Fernández, Aleimys Pichs; Ponjuán-Dante,Gloria	2014	La alfabetización informacional, la cultura informacional y la cultura organizacional se integran dentro de un contexto determinado para conformar el sistema cultural de una organización. (p.33) Desarrollar una determinada cultura informacional implica salvaguardar la experiencia en función del desarrollo del conocimiento tácito y la articulación de la inteligencia para tomar acciones productivas, un conjunto de concepciones y capacidades en torno a la información y el reconocimiento de su papel e importância (p.33). La Cultura Informacional emana directamente del: sistema cultural imperante y el uso de buenas prácticas en torno a la información y el conocimiento existente (p.34).	41
9	Fernández, Aleimys Pichs; Ponjuán-Dante, Gloria	2014	Una construcción socio-individual posible de ser apreciada a una escala institucional que aglutina creencias, costumbres, experiencias, competencias informacionales y formas de hacer que con el apoyo de las técnicas y herramientas emanadas de la	69

			gestión de información y el manejo eficiente de la gestión del conocimiento, que de la mano de la aplicación de programas de alfabetización informacional pertinentes, permite a los individuos con independencias de su agrupación social solucionar tareas, problemas y actividades en torno al uso de la información explotando las tecnologías de información y comunicación (p.21).	
10	Moraes, Leonardo Barbosa de; Barbosa, Ricardo Rodrigues	2015	Conjunto de padrões de comportamentos, normas e valores socialmente compartilhados que definem o significado e o uso da informação organizacional, da comunicação e da TI, influenciando sua gestão (p.136).	94
11	Luana, Maia Woida	2016	Um contexto de atuação e de formação do comportamento informacional no qual se valoriza a produção e uso de informação por meio de comportamentos estimulados pelas empresas (p. 2).	70
12	Cruz, Yunier Rodriguez	2018	Todos estos elementos y componentes vinculados a la Gestión de Información permitirían, de manera sinérgica, crear una cultura informacional que fomente un mejor uso y manejo de la información en los procesos de decisión (p.161).	4
13	Santos, Cássia Dias; Valentim, Marta Lígia Pomim	2018	Cultura informacional, fomentada por processos sociais providos de padrões de comportamentos e práticas informacionais dos indivíduos, uma vez que assimilaram valores, crenças, ritos e normas em relação aos processos de reconhecimento, apropriação, compartilhamento, geração e uso da informação, cujo contexto ora pode ser interpretado como vinculado ao conceito de Sociedade da Informação, ora como pertinente aos interesses específicos do contexto organizacional (p. 85).	89
14	Santos, Vanessa Cristina Bissoli dos; Damian, Ieda Pelógia Martins; Valentim, Marta Lígia Pomim	2019	A cultura informacional e de conhecimento só se constitui de fato, caso a cultura organizacional possibilite e motive as pessoas a apropriar, criar, compartilhar e disseminar o conhecimento construído para o benefício do coletivo organizacional (2009).	2
15	Martines, Alexandre Robson; Woida, Luana Maia; Almeida, Carlos Cândido de	2021	A Cultura Informacional se estabeleceu no cenário da Ciência da Informação e seu objetivo é discutir os valores culturais voltados à informação como indicadores determinantes para retratar uma realidade informacional.	102
16	Kajimoto, Natacha; Cavalcante, lídia eugenia; Vitoriano, Marcia Cristina Carvalho Pazin	2021	Não definem cultura informacional, o termo aparece somente no resumo e nas palavras-chave.	4
17	Couzinet, Viviane; Thiesen, icléia; Nunes, Martha Suzana Cabral	2022	Não define cultura informacional, apenas propõe uma distinção entre os termos “cultura da informação” e “cultura informacional” (p.3).	6

18	Couzinet, Viviane; Lara, Marilda Lara Lopes Ginez de; Kobashi, Nair Yumiko	2022	"A cultura informacional" 22 (fase de agregação), adjetivo que introduz uma aproximação com a teoria (p.26). O uso dos conhecimentos desenvolvidos na disciplina de referência conduz a ser information literate, ou seja, não apenas dispor de uma cultura da informação, que afinal deveria ser uma cultura comum a todos, mas uma « cultura informacional », ou seja, referida às teorias, inserida numa disciplina científica reconhecida (p.26-27).	4
19	Woida, Luana Maia; Levorato, Danielle Cristine da Silva; Smith, Marinês Santana Justo;	2023	Relação entre a cultura e a informação; os valores, as crenças, e a gestão da informação expressados pelos integrantes da organização, estando presente de forma explícita ou implícita, contribuindo para o desempenho organizacional (p.11).	53
20	Macie, Gildo Carlos; Madio, Telma Campanha de Carvalho; Grácio, José Carlos Abbud	2023	Cultura Informacional Consentânea com a Preservação Digital de Documentos Arquivísticos: uma viragem necessária no contexto moçambicano	32

Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados da pesquisa (2025).

A cultura constitui resultado da atuação de grupos tal como de organizações, as quais constroem-se e partilham-se "[…] em particular os valores e as crenças de um grupo. Por cultura em relação à informação, entendo o padrão de comportamentos e atitudes que expressam a orientação informacional de uma empresa" (Davenport e Prusak, 1998, p. 110). A cultura informacional orienta indivíduos para usar informação na organização, na mesma linha de raciocínio, Santos e Valentim (2019), ao discutirem sobre a produção da cultura informacional em trabalhos de teses na Ciência da Informação CI, consideram que a temática emerge inicialmente através de estudo sobre a sociedade de informação. Por sua vez, Marteleto (1995) se destaca como pioneira ao discorrer sobre a temática da cultura no contexto de estudos da informação no Brasil.

Com base no exposto, verificam–se mudanças e transformações na arena sociocultural, na qual a própria cultura informacional é compreendida como fator presente na sociedade de informação pela integração de ações orientadoras da atividade humana, com ênfase no tratamento, acesso e uso da informação.

> Cultura e informação são assim conceitos/fenômenos interligados pela sua própria natureza. A primeira – funcionando como uma memória, transmitida de geração em geração, na qual se encontram conservados e reproduzíveis todos os artefatos simbólicos e materiais que mantêm a complexidade e a originalidade da sociedade humana – é a depositária da informação social (Marteleto, 1995, p. 2).

Refletindo sobre o trecho citado, compreende-se a cultura como um termo amplo que, além da informação, abarca interação social de interesses comuns. Fernandez e Ponjuán-Dante (2014) discutem sobre a materialização da cultura informacional, com ênfase na educação e na autoaprendizagem dos indivíduos no desenvolvimento da gestão da informação na organização, enfatizando os processos destinados a disseminar informação, a garantir a aprendizagem e a assimilar a cultura. Vale destacar que as infotecnologias também ganham destaque nesse contexto da cultura informacional conforme destacado:

> Ao observar parte da literatura sobre cultura informacional, nota-se que o uso do termo é diversificado, mas os efeitos vão, além disso, conduzindo a replicação de investigações e a não estruturação de categorias ou metodologias adequadas de investigação sobre o tema. Assim, não se trata apenas de identificar a falta de consenso, mas de perceber que o tema possui vínculos com outros temas da área e que isso não é explorado suficientemente. Além disso, a noção de cultura informacional mais se aproxima de um termo-chave usado para se referir a um contexto geral ou a um grupo de comportamentos específicos do que a uma situação sociocultural que deve ser investigada (Woida, 2016, p. 4).

Diante do apresentado, pode-se afirmar que a cultura informacional se configura como contexto de construção, compartilhamento e práticas alicerçadas em elementos simbólicos, necessário para a sociedade na medida em que sua existência fomenta a realização de condições para o desenvolvimento de competências e habilidades informacionais no cotidiano dos indivíduos e organizações que influenciam sobre a qualidade e avaliação crítica no uso da informação.

Cabe salientar que “O gerenciamento eficaz do comportamento informacional também exige que uma organização torne clara sua estratégia de informação" (Davenport e Prusak, 1998, p.136), de modo que se favoreça a percepção na ação sobre a informação. Não se trata apenas de agir sobre a informação, mas de criar um contexto sociocultural que permita ações que levem a ter a informação.

Nas palavras de Woida (2016, p.2), "A cultura informacional é um contexto de atuação e de formação do comportamento informacional no qual se valoriza a produção e uso de informação por meio de comportamentos estimulados pela empresa". No mesmo sentido, Davenport e Prusak (1998, p.136), também entendem que “[...] a valorização da informação é crucial para o sucesso de toda organização”. Ao relacionar a valorização da informação com o ambiente organizacional, é válido destacar o ambiente acadêmico como um espaço de atuação da cultura informacional.

Além dos contextos empresariais, os educacionais também se vinculam as discussões sobre a cultura informacional. Considerando a informação no contexto educacional, é importante compreender que a "Atividade educacional, em sua forma mais simples, envolve ensinar aos funcionários como encontrar e usar melhor a informação." (Davenport e Prusak, 1998, p. 137).

Os pressupostos avançados por Davenport e Prusak, 1998 podem ser associados aos princípios recomendados por Delors *et al*. (2010) quando discorre sobre "os quatro pilares da educação "nominando os seguintes princípios norteadores para uma educação ao longo da vida baseada em quatro pilares, nomeadamente: a) aprender a conhecer; b) aprender a fazer; c) aprender a conviver; e d) aprender a ser. Estes princípios, quando vinculados a competência em informação, podem possibilitar a constituição da cultura informacional proporcionada pela biblioteca universitária no espaço educacional. Conforme ilustrado, os quatro pilares da educação são fundamentais para gerar competência, habilidades e aptidão no acesso, busca, uso e compartilhamento da informação registrada.

Contudo, em relação a incentivar a usar a informação, antes é necessário compreender, "[...] que se trata de um processo de inclusão, formal ou informal, fundamental e indispensável, uma vez que as pessoas necessitam de um processo de educação, instrução ou inclusão (treinamento)" (Woida, 2016, p.11). No tocante à socialização em ambiente de instrução, para usar a informação como exemplo, é necessário existir ritos ou atividades dirigidas ao público jovem, cujo Objetivo é capacitar a atenção destes utilizadores, lançando mão das novas tecnologias de comunicação e informação (Valero e Cuevas-Cerveró, 2019).

Ainda no que tange a estimular o uso da informação, é necessário destacar que "Em um nível mais avançado, a instrução dos funcionários deve ser concentrada na busca de informação (como consultar bibliotecas e bancos de dados), na necessidade da administração baseada em fatos e no uso sobre a coerência" (Davenport e Prusak, 1988, p.37-138).

Além de viabilizar de maneira específica o manejo da informação junto a pessoas e profissionais específicos, há também a necessidade de se pensar em organizações que cumpram ou se aproximem desse papel de estimuladoras ou criadoras da cultura informacional. Desse modo, percebe-se que "As bibliotecas são intervenientes fundamentais na melhoria da literacia digital e mediática e da

aprendizagem ao longo da vida, na promoção do direito de acesso à informação e na promoção da inclusão digital para todos" (FEBO, 2022, p.3). Com base nas concepções de vários autores, a cultura informacional é entendida como um modelo norteador de comportamentos, de produção, manejo e assimilação da informação para a construção do conhecimento dos indivíduos no ambiente sociocultural.

5.1OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA CIÊNCIA DE INFORMAÇÃO

Os serviços informacionais da biblioteca universitária permitem o acesso à informação à comunidade interna da universidade e a sociedade no geral, bem como, esta possibilita a materialização de quatro objetivos (4. Educação de qualidade; 5. Igualdade de gênero; 10. Redução das desigualdades e 16. Paz, justiça e instituições eficazes presentes nos ODS e recorrentes nos artigos achados na área de Ciência da Informação, assim como, estes estão associados à questão central do acesso à informação, como condição para o alcance dos ODS. Os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) incidem no alcance do bem-estar e coesão no ambiente sociocultural, qualidade de vida dos indivíduos e na erradicação da pobreza "[...] que se configura como um desafio global, elaboraram um plano de ação para o desenvolvimento sustentável que se resume em: um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. Ela também busca fortalecer a paz universal com mais liberdade" (Organização das Nações Unidas, 2019). Por outro lado, os ODS propostos para serem implementados até 2030, promovem a responsabilidade social por meio de 17 objetivos, segundo a Agenda 2030.

Figura 2: Os objetivos da agenda 2030

Fonte: Nações Unidas Brasil (2024).

Os ODS visam a propagar ações para diminuir dificuldades básicas no cotidiano dos indivíduos, decorrentes da pobreza no mundo e, consequentemente, afetam o progresso de todos os países. Considera-se pertinente realçar que "Esta agenda está inevitavelmente associada à responsabilidade social da profissão como efeito imediato das mudanças ambientais ocorridas na sociedade da aprendizagem, da informação e do conhecimento" (Perez Pérez, 2020, p. 4). Compreende-se que as atividades desenvolvidas por profissionais da informação por inerência, favorecem o exercício da responsabilidade social na oferta do acesso à informação. "Dentre eles, destacam-se: saúde e serviços, governança e cidadania, desenvolvimento econômico, ambientes de trabalho, aprendizado ao longo da vida, educação e, mais recentemente, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)" (Belluzzo, 2018, p. 17).

Por sua vez, a educação é compreendida como um suporte para o desenvolvimento de habilidades, mediante uso de tecnologias de informação e comunicação, conformando um ambiente disponível para o acesso. "A adoção da tecnologia atende e satisfaz uma demanda e sua preocupação é exclusivamente [...] como uma forma de atender aos reclamos de uma sociedade que dela se utiliza para fazer frente às exigências do desenvolvimento" (Almeida júnior, 2008, p.43). Porém, as aplicações dos ODS não são rígidas, variam conforme a necessidade de cada país, a partir de normas e políticas para a planificação de ações.

O uso e acesso amplo da informação pode gerar oportunidades de acesso a postos de trabalho remunerado, práticas de empreendedorismo, criatividade e inovação. Os ODS expressam a tendência com a sensibilização e consciencialização de atitudes na resolução de desafios, cujo propósito é suprir necessidades dos indivíduos mediante ações que visam o benefício próprio.

5.2 CULTURA INFORMACIONAL VINCULADA AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A disponibilização de serviços informacionais a partir da biblioteca evidencia a pertinência da informação sobre a atuação da atividade do profissional da informação. Portanto, cabe evidenciar que “As bibliotecas juntamente com outros organismos e a sociedade civil têm um papel importante na monitorização do processo, garantindo

que os governos estão interessados na implementação dos ODS" (IFLA, 2019, p.11). A IFLA constitui uma entidade internacional responsável por disseminar serviços informacionais da biblioteca, mediante ações de valorização de acesso à informação, em relação ao que se considera:

> O acesso às oportunidades começa com o acesso à informação e ao conhecimento. As bibliotecas são meios de acesso ao conhecimento, seus serviços e ações devem ser projetadas sob a perspectiva de inclusão, portanto, não deve existir qualquer tipo de preconceito ou distinção (Trindade, 2023, p. 129).

Percebe-se que o acesso à informação está vinculado à gestão e disponibilidade de registros de informação universal confiáveis e às práticas e ações da biblioteca ou de profissionais da informação. Nesse sentido, tais práticas são consideradas em consonância aos seguintes ODS: 4. Educação de qualidade; 5. Igualdade de gênero; 10. Redução das desigualdades e 16. Paz, justiça e instituições eficazes.

Lins e Cardial (2022, p.10) discorrem sobre o papel da biblioteca ao abordarem que esta "[...] assume papel essencial para as discussões e trocas de informações entre alunos e instrutores, possibilitando que, de maneira coletiva e extremamente democrática, sem desigualdades sociais". As bibliotecas, ao disponibilizarem sua infraestrutura, proporcionam amplo acesso ao conhecimento, aos seus potenciais usuários e ao público, mediante a oferta de produtos e serviços públicos distintos na interação e no compartilhamento da informação, favorecendo o acesso à informação."[...] o campo das bibliotecas a oferecer serviços de alta qualidade que atendam às necessidades da comunidade, promovendo a alfabetização, a inovação, a preservação do patrimônio e o acesso à informação para todos os usuários" (IFLA, 2019, p.6).

Trindade (2023, p. 143) destaca que "[...] os/as bibliotecários/as são pessoas, portanto, sofrem a influência do contexto social, suas práticas sociais e informacionais podem influenciar as ações das bibliotecas e, consequentemente, determinar o impacto que elas terão na comunidade que atendem". Os profissionais da informação nas suas práticas diárias de tratamento e mediação da informação possuem conhecimento do quanto sua atividade é favorável na orientação e prática do acesso à informação e o quanto a amplia no comportamento positivo do usuário e do público, sobre o uso da informação. Por isso, mostra-se relevante destacar que:

> Há também as políticas públicas culturais e outras que, também nos distintos níveis de uma federação, encimam a pauta de desenvolvimento social e humano, como as de segurança, de distribuição de renda, de habitação, e assim por diante. Para se obter o acesso pleno às condições

> relevantes para se viver e se desenvolver em sociedade, batalhas de cunho político-ideológico serão travadas no contexto político-econômico-social de uma nação (Camillo e Castro Filho, 2020, p. 333).

Refletindo sobre o exposto, entende-se a pertinência em relação ao acesso à informação a partir de políticas e normas norteadoras. Autores como Costa e Martins (2019, p.42) destacam que "[...] as bibliotecas devem ver a si mesmas como agentes de mudança, mesmo que por meio de pequenas ações, como no desenvolvimento de produtos e serviços que contribuam para o exercício da cidadania, para o letramento informacional e político do cidadão não atendido [...]".

Considera-se fundamental a relevância da biblioteca na sociedade diante das suas características, composta por interações diversas, dada a sua infraestrutura, promove auxílio para suprir necessidades e ampliar a disponibilidade do acesso à informação com práticas que promovem mudança em benefício dos indivíduos e organizações. Através da instrução e compartilhamento, as bibliotecas promovem a aprendizagem, conforme declarado no objetivo 16 dos ODS.

Além disso, é necessário "Fomentar educação de qualidade na sociedade é abrir caminho para que as pessoas possam se munir de informação, conhecimento, educação e cultura para terem melhor desempenho nas dimensões – pessoal, profissional etc." (Camillo e Castro Filho, 2020, p. 7). Na mesma linha de raciocínio, vale salientar que:

> As mudanças sociais impulsionam novas formas de viver em sociedade e demandam novos conhecimentos frente as transformações que vivenciamos. Como exemplo do nosso tempo observamos o protagonismo crescente em torno da informação e da midiatização, que correspondem às transformações que afetam as dinâmicas sociais. Nesse sentido, considera-se importante o desafio de indivíduos e empresas no que diz respeito às capacidades de desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e atitudes que possam contribuir para o enfrentamento das situações atuais, como no que se refere à competência midiática e informacional (AMI), e também às ações coletivas para o cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Berbel e Andrelo, 2020, p. 11).

Evidencia-se a importância no desenvolvimento de habilidades, nas atividades e tarefas diárias dos indivíduos, em adotar sistemas informatizados com base no desenvolvimento sustentável do espaço sociocultural. "Assim, até 2030, os inúmeros esforços das nações deverão focar áreas de importância para a humanidade, em prol das presentes e futuras gerações, bem como para o Planeta como um todo" (Camillo e Castro Filho, 2020, p.5).

> Isto posto, entende-se que, ante as metas do ODS 4, as políticas públicas nacionais de promoção do livro, leitura e biblioteca sul-americanas têm como principal perspectiva a qualidade nos processos de ensino-aprendizagem e espaços de aprendizado, a promoção do desenvolvimento

> equitativo das pessoas e a aprendizagem, habilidades e competências das pessoas (Camillo e Castro Filho, 2020, p.15).

Fica claro que as normas e regulamentos de políticas permitem maior participação e proteção para gerar a inclusão igualitária, na qual os espaços públicos, como a biblioteca, dispõem de produtos, serviços e recursos de informação variados, diminuindo ou eliminando barreiras no acesso à informação e propiciando compartilhamento de conhecimento e valorização da informação, instigando a aprendizagem e competência informacional contínua.

Na literatura da Ciência da Informação as discussões sobre ODS estão associadas à informação a partir de valores essenciais para indivíduos e organizações, como se observa nos seguintes ODS: 4) educação de qualidade, se reconhece fundamental na erradicação da pobreza mediante estímulo à alfabetização, à aprendizagem contínua, ao aparelhamento de espaços públicos tal como a bibliotecas, que por sua natureza oferecem produtos e serviços de acesso aberto vinculados ao acesso à informação de modo igualitário com a intermediação de profissionais da informação, infraestruturas, TIC mediante adoção de ferramentas no ambiente sociocultural, resiliente e sustentável; 5) Igualdade de gênero: se reconhece a necessidade de oferecer oportunidades a homens e mulheres de igual modo com ênfase para a formação contínua, acesso a cargos de liderança e confiança; 10) Redução da desigualdade, configura-se por fenômenos que dificultam o progresso das sociedades e indivíduos, caracterizado pela falta de tolerância para com o seu semelhante na busca do poder, consequentemente, origina guerras e conflitos desenfreados; 16) paz, justiça e instituições eficazes, consiste na eficácia de serviços públicos mediante disponibilidade do acesso à informação ao público, plasmados e salvaguardados pela legislação de políticas públicas que visam a igualdade e inclusão social (Santos e Martínez-Ávila, 2022).

Para Trindade (2023, p.142), "O desenvolvimento de ações relacionadas aos ODS em bibliotecas universitárias configura-se como uma estratégia promissora para assegurar os processos de inovação e impactos sociais positivos frente às urgências sociais e informacionais da sociedade". Trindade (2023) ressalta também que,

> Disponibilizar acesso à informação é uma das suas principais contribuições para o desenvolvimento dos ODS, contudo, as bibliotecas também podem desenvolver programas de competência em (informacional e digital), promover ações de conscientização sobre saúde, bem-estar, igualdade de gênero, uso de energia e água, tratamento de água e esgoto e proporcionar aos usuários atividades de cultura e lazer (Trindade, 2023, p.129).

Com o exposto, entende-se que o acesso à informação proporciona mudanças de comportamento de âmbito coletivo para o alcance da qualidade de vida, promovendo soluções para as desigualdades no acesso à informação. Davenport e Prusak (1989, p.137) afirmam que: "[...] em um nível amplo essas abordagens podem eventualmente produzir uma cultura informacional mais ampla, mais aberta e confiável", de modo mais sustentável, consciente e resiliente para a efetivação dos ODS.

5.3 ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE CONVERGEM PARA A CULTURA INFORMACIONAL

Os resultados obtidos se baseiam nos textos recuperados conforme procedimento descrito na introdução da seção 5, o que viabilizou identificar elementos da cultura informacional que convergem para os ODS segundo a perspectiva, mesmo que parcial, da área.

Além disso, visando estabelecer o vínculo entre a cultura informacional e os ODS, buscou-se compreender tal relação por meio do termo ‘acesso’, visto que é um elemento fundamental e inerente à cultura informacional e, ao mesmo tempo, é um termo recorrente nas descrições dos ODS. Este é o primeiro ponto de convergência.

Vale destacar que, apesar das definições de cultura informacional encontradas nos artigos recuperados pela Brapci não apresentarem vínculos terminológicos com as descrições dos ODS, pode-se dizer que a não existência do vínculo terminológico não representa ausência de relação entre a cultura informacional e os ODS. Isso porque, a relação se deposita na questão do acesso, pois os ODS insistem na necessidade de acesso aos serviços e recursos básicos, enquanto a cultura informacional fomenta a valorização e o acesso à informação. Ao facilitar o acesso à informação, favorece-se também o acesso aos serviços básicos inerentes às práticas sustentáveis. Dito de outro modo, a cultura informacional estimula da mesma forma que os ODS a valorização do acesso à informação, promovendo o desenvolvimento de ações sustentáveis por meio da melhoria do acesso a esse recurso, o que pode contribuir diretamente para a garantia dos serviços básicos.

Assim, fez-se necessário verificar se o acesso à informação (elemento fundamental da cultura informacional) também era recorrente nos tipos de acesso apresentados pelas descrições dos ODS. Verificou-se que os ODS apresentam

constantemente a questão do acesso aos serviços básicos. Então, levantou-se a questão do vínculo entre acesso à informação e acesso a serviços básicos.

No quadro 9, apresentam-se os objetivos de desenvolvimento sustentável discutidos nos documentos constitutivos da revisão de literatura do presente trabalho recuperados na Brapci. Os 13 artigos recuperados (Berbel e Andrelo, 2020; Camillo e Castro Filho, 2020a; Camillo e Castro Filho, 2020b; Camillo e Castro Filho, 2019; Costa e Martins, 2019; Febo, 2022; Lima, Lopes e Silva, 2022; Lins e Cardeal, 2022; Perez, 2020; Santos, Ávila e Mello, 2022; Silva, 2021; Trindade *et al.* 2023; Valero, Cervero e Moreno, 2019) a partir do termo de busca 'ODS' abordam os ODS vinculados ao acesso à informação, isto é, o acesso à informação é fundamental para que a sociedade tenha acesso aos serviços básicos, permitindo, assim, a materialização dos ODS, tais como, educação de qualidade, igualdade de gênero, redução das desigualdades, paz justiça e instituições eficazes.

Quadro 9: ODS abordados nos artigos recuperados na Brapci

ODS	DESCRIÇÃO
Nº 4 **EDUCAÇÃO DE QUALIDADE**	Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. 4.6 Até 2030, garantir que todos os jovens e uma substancial proporção dos adultos, homens e mulheres estejam alfabetizados e tenha adquirido o conhecimento básico de matemática. 4.7 até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimento e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, e igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e diversidade cultural e da contribuição da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável.
Nº 5 **IGUALDADE DE GÊNERO**	Alcançar a igualdade de gênero e emponderar todas as mulheres e meninas 5.a realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, conforme as leis nacionais. 5.b aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres
Nº 10 **REDUÇÃO DAS DESIGUALDADE**	10.4 adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade. 10.6 assegurar uma representação e voz mais forte dos

S	países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas.
Nº 16 PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis. 16.3 Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos 16.6. Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis 16.10 assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, conforme a legislação nacional e os acordos internacionais.

Fonte: Nações Unidas Brasil (2024).

Com base no quadro 9, que apresenta os principais ODS abordados nos artigos recuperados na Brapci, verifica-se que o ODS 4 (Educação de qualidade) possui forte relação com a cultura informacional, uma vez que visa a sensibilizar e propagar atitudes positivas, valores e crenças que fomentem a formação contínua no modo de agir dos indivíduos, grupos e organizações.

Com relação ao ODS 5 (Igualdade de Gênero), pode-se encontrar a promoção da igualdade de gênero no tocante aos serviços e recursos tecnológicos, principalmente no item 5b, quando destaca a importância de "aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres", o que está intimamente relacionado com o *item* 5 que trata das questões econômicas e objetiva "realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos", algo primordial para a aquisição, uso e conhecimento das questões tecnológicas, envolvendo não apenas o acesso físico aos recursos, mas também a capacitação por meio de instruções educacionais.

No tocante ao ODS 10 (Redução das Desigualdades), menciona-se a inclusão de políticas públicas como instrumento que visa garantir o acesso ao bem público a todos os segmentos da sociedade para o alcance do bem-estar, o qual está relacionado com o ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), pois para garantir a paz é fundamental que se reduzam as exclusões e marginalização social.

Ainda, em relação ao ODS 16, é oportuno destacar que ele pode ser concretizado por meio do ODS 10, visto que existe uma correlação entre os dois ODS.

Em outras palavras, a redução das desigualdades no âmbito nacional, internacional e a representatividade dos países nas instituições internacionais permite a construção da paz, justiça e instituições credíveis, fortes e inclusivas.

É válido destacar, também, que a concretização do ODS 10 é feita mediante a promulgação e aplicação de normas, políticas públicas que apregoam a representatividade dos diferentes segmentos da sociedade, isto é, no âmbito nacional, e no âmbito internacional e, primeiramente, que se garanta a integração de países em desenvolvimento nos processos de tomada de decisões em instituições financeiras globais e outras organizações constituídas sob os fundamentos das Organizações das Nações Unidas (ONU), como forma de garantir a credibilidade das instituições e a relevância das suas decisões em matéria relacionada às políticas globais financeiras, sociais, culturais, científicas, ambientais, políticas, entre outras.

Ao *Voyant-Tools* foram agregados os textos dos ODS 4 (Educação de Qualidade); ODS 5 (Igualdade de Gênero); ODS 10 (Redução de Desigualdades) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições fortes), gerando um total de 199 formas únicas de palavras. Para produzir a rede de coocorrências foi usada a ferramenta 'links' do *Voyant-Tools,* mostrando um cenário formado por palavras mais representativas dos textos dos ODS mencionados anteriormente. O padrão sugerido pela ferramenta permitiu verificar um total de 39 palavras mais frequentes.

A ferramenta 'Link' dentro do *Voyant-Tools*, permitiu visualizar as coocorrências de uma rede de termos, extraídos do corpus dos textos sobre ODS inseridos para análise, que ocorrem com maior frequência junto a palavra desenvolvimento. Assim, constatou-se, a partir da figura 3 a relevância do termo desenvolvimento e sua correlação a termos como, 'países' e 'promover'.

As frequências das palavras na ferramenta 'Termos' dentro do *Voyant-Tools* são representadas da seguinte maneira: desenvolvimento (8); promover (5); países (5); sustentável (4); mulheres (4); instituições (4); igualdade (4); eficazes (4); acesso (4); responsáveis (3); informação (3); gênero (3); garantir (3); educação (3); assegurar (3); vida (2); tecnologias (2); recursos (2); propriedade (2); programas (2); níveis (2); nacional (2); justiça (2); internacionais (2); inclusivas (2); diversidade (2); direitos (2); cultural (2); cultura (2); contribuição (2); construir (2); conhecimento (2); comunicação (2); aprendizagem (2); alcançar (2).

A figura gerada automaticamente permite determinar que a palavra mais representativa é o termo desenvolvimento, que aparece em azul e este está associado a outros termos que também aparecem na cor azul e laranja. Assim sendo, a palavra 'desenvolvimento' apresenta uma coocorrência com as palavras ou termos, nomeadamente, 'países', 'pequenos', 'insulares', 'sustentável', 'estados'. E, por sua vez, a palavra promover está conectada às palavras em laranja, nomeadamente, 'qualidade', 'sustentável', 'sociedades pacíficas e responsáveis'; e a palavra 'países' está conectada aos termos, 'estados', 'desenvolvidos' e 'insulares'. Portanto, a figura 3 apresenta as palavras mais representativas na cor azul e as palavras em laranja apresentam termos conectados aos termos em azul.

Figura 3: Cultura informacional e os objetivos de desenvolvimento sustentável

Fonte: *Voyant Tools (voyant-tools.org)*.

Embora o acesso à informação, assim como a vários outros recursos e estruturas esteja evidente nos ODS, não se demonstra sua ligação com a relevância nos vínculos mais significativos construídos pelo *Voyant-Tools*. No entanto, compreende-se que o acesso, numa visão ampla, tem relação com os benefícios aos serviços básicos implicitamente conectados ao desenvolvimento sustentável, podendo evidenciar a relevância do acesso à informação. Nota-se, ainda, que as palavras cultura e valores estão ausentes nas conexões propostas na figura 3, fato que pode ser um indicativo de barreira para o envolvimento de indivíduos, organizações e países, uma vez que a cultura não aparece como central.

É possível que a erradicação da pobreza somente seja efetivada a partir de serviços alicerçados no acesso à informação e em outros recursos, o que se mostra

explícito nos objetivos 4) Educação de qualidade; 5) Igualdades de gênero; 10) Redução das desigualdades e 16) Paz, justiça e instituições fortes. Tais objetivos vinculam-se ao acesso à informação que representa um recurso crucial na ação dos indivíduos, das organizações, bem como dos países na efetivação dos objetivos do desenvolvimento sustentável.

A cultura informacional tem interação com variados temas, como a gestão, a comunicação e a organização, com o uso estratégico da informação e, muitas vezes, atrelada à adoção e uso de TIC e ao desenvolvimento de um cidadão crítico. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável cumprem um papel norteador para diferentes decisões e ações junto às organizações e governos. São medidas sugeridas para melhorar e eliminar problemas políticos, sociais, econômicos, ambientais e tecnológicos, centrando-se em como idealizar e operar políticas e ações que permitam o desenvolvimento dos povos por meio do acesso a recursos, programas e práticas.

No tocante à possibilidade de vínculos entre a cultura informacional e os ODS, faz-se necessário compreender que o compartilhamento é uma ação central, mas a partir das discussões propostas nos artigos recuperados na Brapci, o acesso à informação se destaca como mais relevante e transformador e componente inerente à cultura informacional e aos ODS.

Convém ao acesso, a existência de permissões, muitas vezes negadas a pessoas e grupos subalternos nas sociedades. Normas e políticas propiciam estímulos e ações junto ao comportamento dos indivíduos, bem como no seu envolvimento para a efetivação dos ODS, permitindo a aprendizagem e o desenvolvimento ao longo da vida, facilitados e estimulados por um contexto cultural que promove a prática dos ODS.

Se reconhece o acesso a diferentes recursos como algo prioritário, em relação ao que se pode potencializar regimes em que se requer do Estado, garantias para o desenvolvimento sustentável de um povo, visando melhoria de seu bem-estar, da qualidade de vida em prol da erradicação da pobreza e da participação nas decisões.

A biblioteca constitui uma entidade relevante no acesso, uso e compartilhamento crítico e ético da informação para o público no geral, ao emancipar indivíduos com esse recurso. Isto é, compõe uma parte fundamental da institucionalização do acesso à informação pelos países. Considera-se que a educação de qualidade é uma ação central e se efetiva na formação contínua, parte do que pode

contribuir para a formação e perpetuação da cultura informacional e da construção e manutenção de ações que visem a produção, manejo e apropriação de informação de qualidade, com uso de ferramentas tecnológicas, de acesso aberto disponíveis na *Web*, ampliando o acesso à informação na disseminação da ação dos ODS.

O foco no acesso também propicia aos governantes e líderes de todo o mundo, elaborar melhores estratégias, normas e políticas mais inclusivas que salvaguardam a igualdade e a promoção da participação coletiva da sociedade civil, do cidadão no envolvimento de ações eficazes de execução de tarefas nas organizações e em projetos sociais que beneficiem a todos. Ademais, tais valores e comportamentos precisam estar fundamentados em novos conhecimentos e, para tanto, sugere-se que a pesquisa seja ainda aprofundada para ampliar novos debates e contribuições acerca da correlação entre cultura informacional e a prática dos ODS.

Assim, cumpre-se com a seção 5, o alcance do objetivo que corresponde a estabelecer as inter-relações entre a cultura informacional institucional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

5.4 ELEMENTOS DA CULTURA INFORMACIONAL APLICADOS À BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

O objetivo geral desta tese se centra em analisar as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltadas a constituição da cultura informacional em sua comunidade interna, assim sendo, esta subseção idealiza os elementos da cultura informacional aplicados à Biblioteca Universitária a partir dos conceitos de cultura informacional alicerçados nas dissertações e teses da área de Ciência da Informação, indexadas no repositório institucional da Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília. Os elementos de cultura informacional idealizados nesta pesquisa proporcionam melhor dinâmica e visualização dos objetivos, funções e desenvolvimento das atividades rotineiras da biblioteca universitária na geração de ritos, crenças e valores que resultam na cultura informacional, pelo fato de permitir a geração de eficiência e eficácia organizacional, bem como o papel mediador do profissional da informação na prestação de serviços e produtos disponibilizados para o público interno e externo da universidade, constituído majoritariamente por discentes, docentes, pesquisadores e corpo técnico administrativo, assim como pela sociedade em geral.

Os elementos de cultura informacional aplicado à Biblioteca Universitária foi construído a partir dos termos gerados pelos conceitos de cultura informacional encontrados em 15 dissertações de mestrado e 10 teses de doutorado da área de Ciência da Informação do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, da Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", indexadas no repositório institucional de Marília**.** A partir dos documentos foi possível idealizar os elementos de cultura informacional aplicados à Biblioteca Universitária com base nos conceitos de cultura informacional alicerçados nas dissertações e teses da área de Ciência da Informação, indexadas no repositório institucional da Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília. A geração de termos foi feita com base na ferramenta *Voyant-Tools*.

Os desafios da biblioteca universitária estão relacionados com a promoção do ensino, pesquisa e extensão definidos nos instrumentos de gestão da universidade, assim sendo, o alcance da missão e objetivos da universidade no curto, médio e longo prazos depende do papel dos profissionais da informação em colaboração com a comunidade interna da universidade, com base nos pressupostos compartilhados pelos indivíduos da organização no engajamento e envolvimento no cotidiano da organização, tendo como finalidade a intermediação informacional dos profissionais da informação na relação entre a comunidade usuária e a informação compartilhada pela biblioteca universitária no formato físico e digital para docentes, discentes, corpo técnico administrativo, gestores, pesquisadores, assim como para a comunidade no geral.

Os conceitos foram agrupados em dois grupos, constituídos por 15 (quinze) conceitos correspondentes a igual número de dissertações de mestrado e 10 (dez) conceitos de cultura informacional correspondentes a igual número de teses de doutorado. A inserção dos conceitos na ferramenta *Voyant-Tools* também foi feita de forma separada, gerando dois grupos de termos que constituíram o arcabouço terminológico para a construção de elementos vinculados a cultura informacional aplicados à biblioteca universitária.

A fundamentação teórica por detrás das dissertações de mestrado e teses de doutorado do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", indexadas no repositório institucional representam 2 (duas) dissertações desenvolvidas na linha de pesquisa 'Informação e

Tecnologia' e 13 (treze) dissertações desenvolvidas na linha de pesquisa 'Gestão, Mediação e Uso da Informação'. Entretanto, em relação às teses de doutorado, as 10 (dez) analisadas neste trabalho foram desenvolvidas na linha de pesquisa 'Gestão, Mediação e Uso da Informação'.

Desta forma, os sustentáculos da produção de dissertações e teses desenvolvidas sobre a temática de cultura informacional apresentam ênfase em estudos de caso, uma vez que, os seus proponentes desenvolveram os seus trabalhos em organizações de vários setores de atividade.

Os termos mais representativos gerados para construção de elementos de cultura informacional aplicados a biblioteca universitária, podem ser visualizados na Figura 5 que representa a função, natureza e atribuições da biblioteca universitária no atual paradigma comunicacional e informacional. No entanto, tal perspectiva permite a reformulação com a inserção de novos elementos considerados pertinentes para o exercício eficiente da missão e objetivos da biblioteca universitária, enquanto garantidora da materialização dos objetivos da universidade nos pilares ensino, pesquisa e extensão, assim como nos objetivos administrativos e financeiros.

A idealização de elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária pode ser facilmente ultrapassada, uma vez que, os elementos ora construídos permitem mudanças ou adequações. Os procedimentos metodológicos adotados na presente pesquisa estão correlacionados a produção teórica desenvolvida nas dissertações de mestrado, teses de doutorado arrolados como sustentáculos para os conceitos de cultura informacional, bem como pela literatura alicerçada nos teóricos da área de Ciência da Informação adotados na descrição dos termos constitutivos dos elementos de cultura informacional aplicados a biblioteca universitária.

Tabela 10: Dissertações e Teses do PPGCI da Unesp

Linha de Pesquisa do PPGCI/UNESP	**Dissertações**	**Teses**
Informação e Tecnologia	2	0
Produção e Organização da Informação	0	0
Gestão, Mediação e Uso da Informação	13	10
Total	**15**	**10**

Fonte: Elaboração própria (2025).

O PPGCI/Unesp se estabelece a partir de 3 (três) linhas de pesquisa, nomeadamente: linha de pesquisa 1 - 'Informação e Tecnologia'; linha de pesquisa 2 - 'Produção e Organização da Informação'; linha de pesquisa 3 - 'Gestão, Mediação e

Uso da Informação'. As três linhas de pesquisa estão inseridas na área de concentração - 'Informação, Tecnologia e Conhecimento'. O objetivo principal desta seção compreende a idealização dos elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária, para tal, identificaram-se conceitos ou características de cultura informacional nas dissertações de mestrado e teses de doutorado da área de Ciência da Informação indexadas no repositório institucional da FFC da Unesp, como demonstrado no Tabela 10.

O processo de construção de elementos de cultura informacional obedeceu aos seguintes momentos: O primeiro passo se estabeleceu pela extração de conceitos nas dissertações de mestrado e teses de doutorado indicados na Tabela 10; em relação a que, foi possível recuperar 15 (quinze) conceitos de cultura informacional correspondentes a 15 (quinze) dissertações de mestrado e 10 (dez) conceitos de cultura informacional correspondentes a 10 (dez) teses de doutorado.

O segundo passo se deu após a extração dos conceitos de cultura informacional nas dissertações de mestrado e teses de doutorado, em que se introduziram os textos correspondentes aos conceitos na ferramenta *Voyant-Tools,* gerando 59 termos nas dissertações de mestrado e 59 termos nas teses de doutorado.

O terceiro passo foi a geração dos termos, tanto nas dissertações de mestrado e teses de doutorado seguiu-se a fase de correlacionar os termos das dissertações com os termos das teses, com isso, identificou-se a similaridade dos termos com o intuito de encontrar os termos mais coerentes com a família de palavras para a construção de elementos de cultura informacional, alicerçada nos conceitos de cultura informacional aplicados nas dissertações de mestrado e teses de doutorado do PPGCI da Unesp.

O quarto passo foi a criação de um critério para extrair os termos pertinentes para a construção de elementos de cultura informacional, tendo como base o conceito de cultura informacional, bem como o número de vezes que o termo aparece nos termos gerados pela ferramenta *Voyant-Tools,* e também a força das palavras correspondentes à cultura informacional. Assim sendo, os termos considerados coerentes para a construção de elementos de cultura informacional aplicado à biblioteca universitária, mais representativa do ponto de vista teórico conceitual e da força da palavra, podem ser visualizados no Tabela 11.

Importa ressaltar que a construção de elementos de cultura informacional aplicado à biblioteca universitária, elegeu os seguintes termos considerados

representativos gerados através da ferramenta *Voyant-Tools:* Informação; pessoas; uso; contexto; conhecimento; organização; comportamento e atitudes; e tecnologias de comunicação e informação. Destes termos, foram associados alguns termos considerados sinônimos, nomeadamente: pessoas e indivíduos; contexto e ambiente; organização e organizacional; comportamento e atitudes; e tecnologias de informação e comunicação (TIC), tecnologias, tecnologias e tecnologia. Assim sendo, os termos constitutivos para a construção de elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca foram os seguintes: Organização; Pessoas; Tecnologia da Informação e Comunicação; Comportamentos e Atitudes; Informação; Conhecimento e Uso.

Tabela 11: Elementos da cultura informacional das dissertações e teses do PPGCI da Unesp

Palavras-chave representativas para a construção de elementos	**Dissertações**	**Teses**	**Somatório das frequências dos termos selecionados para a construção de elementos de cultura informacional**
Informação	15	11	(15+11)=26
Pessoas	7 (pessoas)	2 (Indivíduos)	(7+2)=9
Uso	6	4	(6+4)=10
Contexto	4 (contexto)	2 (ambiente)	(4+2)=6
Conhecimento	4	2	(4+2)=6
Organização	3 (organização) 6(organizacional) (3+6)=9	5 (organização) 11 (organizacional) (5+11)=16	(9+16)=25
Comportamento/atitude	2(comportamento)	3 (atitudes)	(2+3) = 5
Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC)	1(TIC) (1 tecnológicas; 1 tecnologias; 1 tecnologia) [1+1+1+1]=4	1 (TIC)	(4+1)=5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

O processo de construção de elementos de cultura informacional considerou as discussões estabelecidas nas dissertações de mestrado e teses de doutorado do PPGCI da Unesp, bem como se fundamentou na literatura sobre bibliotecas universitárias, ecologia da informação, gestão da informação e os respectivos modelos, gestão do conhecimento, assim como, no uso da informação, transdução (termo cunhado por Sant'Ana, 2019) e mediação da informação. Recorreu-se aos trabalhos de teóricos como Davenport e Prusak (1998); Choo (2003); Belluzzo (2010); Gurgel e Rodrigues (2011); Almeida Júnior (2015) e Sant'Ana (2019).

A construção teórica e conceitual funda as bases de sustentação para o desenvolvimento de elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária a partir de conceitos aplicados nas dissertações de mestrado e teses de doutorado do PPGCI da Unesp. Os fundamentos teóricos e conceituais adotados pelos pesquisadores arrolados na Tabela 10 e Tabela 11 permitiram estabelecer correlações positivas entre os termos gerados na ferramenta *Voyant-Tools*. Woida (2008) e Santos (2019) proporcionam conceitos favoráveis a construção de variáveis para o desenvolvimento de elementos de cultura informacional aplicado a biblioteca universitária, quando discorrem sobre os elementos constitutivos do conceito de cultura informacional, por um lado, Woida (2008) afirma serem imprescindíveis às pessoas, tecnologia de Informação e comunicação e a informação na constituição do conceito de cultura informacional, por outro lado, Santos (2019) destaca o comportamento e valores voltados ao uso da informação no contexto das organizações como sendo fundamentais na compreensão da cultura informacional. Assim sendo, estas duas interpretações estão próximas do conceito de cultura informacional defendido por Davenport e Prusak (1998) em torno da necessidade de complementaridade com relação à tecnologia, estabelecendo a importância das pessoas e o comportamento em relação à informação, bem como da perspectiva de Choo (2003) quando discorre sobre como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões.

Gazzola (2020) sintetiza os diversos conceitos sobre cultura informacional ao revisitar o letramento informacional, competência em informação e competência informacional, estabelecendo princípios fundamentais para a construção de elementos de cultura informacional aplicado a biblioteca universitária alicerçada em termos construídos em Davenport e Prusak (1998); Choo (2003); Woida (2008); Santos (2019), bem como nos conceitos desenvolvidos por Santarém (2004); Pereira (2020); Yafushi (2015); Mata (2009); Santos (2013); Jorge (2013); Souza (2016); Cavalcante (2010) e Nobre (2020).

O Quadro 10 constitui o agrupamento dos conceitos de cultura informacional em dissertações de mestrado e teses de doutorado no repositório da FFC-Unesp.

Quadro 10: Cultura informacional nas Dissertações de Mestrado do PPGCI

Autores	**Palavras-chave das Dissertações**	**Conceitos de Cultura Informacional**
Santarem	Internet; XML;	" [...] estádios de maturidade técnica e econômica dos

Segundo, José Eduardo (2004)	Web Semântica; Linguagens de Marcação; Ferramentas de Busca; Descrição e recuperação de informação na Web.	diferentes componentes veiculados (voz, texto, imagem), o centro de gravidade das práticas informacionais desloca-se inexoravelmente de um pólo constituído pelo papel para um pólo eletrônico onde o oral e o visual retomam um lugar que o textual lhes havia tomado, deixando entrever o surgimento de uma nova cultura informacional" (p. 109).
Woida, Luana Maia (2008)	Cultura Informacional; Tecnologias de Informação e Comunicação; Inteligência Competitiva Organizacional; Informação Empresarial.	"o contexto que impulsiona a cultura informacional tem por base três elementos: pessoas, tecnologias de informação e comunicação e a informação" (p.97).
Mata, Marta Leandro da (2009)	Competência informacional; Graduandos de Biblioteconomia; Formação do bibliotecário; Avaliação; Ensino superior.	"Com estas competências, o bibliotecário pode contribuir significativamente para o desenvolvimento da sociedade, utilizando-se delas para auxiliar na organização da massa Informacional e capacitar pessoas para o uso crítico e ético da informação, empregando programas de competência informacional e habituando os usuários à cultura informacional da sociedade atual" (p. 85).
Cavalcante, Luciane de Fátima Beckman (2010)	Comportamento Informacional; Cultura Informacional; Cultura Organizacional; Cognição; Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs); Modelos mentais.	"Relaciona-se mais diretamente às crenças e visões e ao modo como os indivíduos lidam com a informação neste contexto, ou seja, ela expressa a orientação informacional de uma organização para seus colaboradores" (p.30).
Zagatto, Vanessa Alves (2013)	Periódicos; Web; Tecnologias de Informação e Comunicação; Discurso Tecnológico.	Le Coadic (2004, p.43) faz uma aproximação entre Ciência e Tecnologia, pois, deter uma cultura informacional requer possuir uma cultura científica e uma cultura tecnológica.
Santos, Amanda Sertori dos (2013)	Competência em informação; Teoria histórico-cultural; Teoria de aprendizagem; Habilidades informacionais; Ensino fundamental.	"Elemento adquirido exclusivamente a partir de um processo formal de aprendizado, especificamente a *alfabetización* informacional [...] (p.20).
Jorge, Carlos Francisco Bitencourt	Gestão da Informação; Inteligência	"[…] por meio da cultura informacional, valores, crenças, ritos e normas voltadas à apropriação, compartilhamento e uso de informação e conhecimento, envolvendo nesse caso a gestão

(2013)	Competitiva; Informação Esportiva; Futebol; Estudo de Caso; Marília Atlético Clube.	do conhecimento" (p. 225).
Yafushi, Cristiana Aparecida Portero (2015)	Gerenciamento da informação; Competência em informação; Processo decisório.	[…] "a cultura informacional implica em tornar público o processo comunicacional e informacional, uma vez que todas as pessoas possuem o direito ao acesso e uso das fontes informacionais, bases de dados, compartilhamento, disseminação e transmissão das informações" (p.71).
Conduta, Luís Fernando (2016)	Gestão da Informação; Fluxo de Informação; Informação Contábil-Financeira; Processo Decisório; IES do Terceiro Setor.	"[...] Conhecimento das pessoas acerca do manejo da informação, ou seja, sua cultura informacional (Ponjuán Dante[2], 2004, p.23 *apud* Conduta, 2016, p. 24).
Ottonicar, Selma Letícia Capinzaiki (2016)	Competência em Informção; Gestão da Informação; Gestão do Conhecimento; Clusters; Competitividade Empresarial.	"A cultura informacional, frequentemente confundida com competência informacional, envolve, além do uso proficiente dos recursos informacionais pressuposto pela primeira, a adoção autônoma, crítica e criativa da informação em um contexto de produção de saberes" (Moura[3], 2011, p.53 *apud* Ottonicar, 2016, p. 30).
Souza, Juliete Susann Ferreira de (2016)	Teoria dos Jogos; Comportamento Informacional; Competência em Informação; Processo Decisório; Inteligência Competitiva Organizacional.	"Cultura informacional é importante para o processo de inteligência competitiva organizacional, porquanto age diretamente na maneira pela qual as pessoas buscam, compartilham e usam a informação para a construção de conhecimento, tanto no nível individual, quanto no nível coletivo" (p.57).
Pereira, Erick Pacheli (2019)	Gestão da Informação; Tomada de Decisão; Micro e Pequenas Empresas; Estudo de Casos Múltiplos;	"Os sujeitos devem estar cientes da importância da informação para o desenvolvimento das atividades profissionais, criando uma cultura que incentive a disseminação de informações" (p. 58).

[2] PONJUÁN DANTE, G. **Gestión de informácion:** dimensiones e implementación para eléxito organizacional. Rosario – Argentina: Nuevo Parhadigma, 2004.

[3] MOURA, M. A. **Cultura informacional e liderança comunitária**: concepções e práticas. *In*: MOURA, M. A. (Ed). Belo Horizonte: UFMG/PROEX, 2011. 150p.

	Combinação de Padrão; Síntese Cruzada de dados.	
Santos, Beatriz Rosa Pinheiro dos (2019)	Gestão da Informação; Gestão Documental; Competência em Informação; Tecnologias de Informação e Comunicação; Unidades de Saúde da Família; Atenção Básica em Saúde; Setor Público de Saúde; Sistemas de Informação em Saúde; Prontuário Eletrônico do Paciente; Prontuário Físico do Paciente; Análise de Conteúdo.	"[…] cultura informacional de uma organização, porque diz respeito à capacidade de propiciar comportamento e valores voltados ao uso eficiente da informação no contexto organizacional" (p. 35).
Gazzola, Sara Barbosa (2020)	Cultura informacional; Gestão da informação; contábil-financeira; Processo decisório; Demonstrações contábeis.	"[...] essência, no sentido de aproximar pessoas, informação e TIC, em proporcionar aprendizagem ao longo da vida (letramento informacional), compreender e fazer o uso inteligente da informação (competência em informacional), desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes para o manejo da informação (competência informacional), sempre considerando um comportamento para adoção ou avaliação da relevância da informação" (p.93).
Nobre, Janaína Kelly de Jesus (2020)	Cultura Informacional; Cultura Organizacional, Evasão escolar; Ambiente Informacional, Educação Profissional Tecnológica (EPT).	"comportamentos da maneira como as pessoas observam, manejam e usam a informação, ações que dependem dos valores, crenças e rituais presentes nesse ambiente, construídos de acordo com as necessidades dos ambientes interno e externo" (p.75).

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das dissertações de mestrado do PPGCI da Unesp (2024).

Os elementos constantes na discussão conceitual desenvolvida nas dissertações mencionadas correspondem ao desenvolvimento conceitual aplicados nas teses de doutorado indicadas no Quadro 11. Por isso, considera-se como sendo

favoráveis para uma correlação e construção de elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária.

Smith (2013) ao abordar a cultura informacional enfatiza os valores, normas e práticas da organização e como a informação é percebida, por sua vez, Woida (2013) considera como elementos da cultura informacional o processo de criação, compartilhamento e uso da informação. Os diversos conceitos de cultura informacional empregados nas teses de doutorado analisadas no presente trabalho enfatizam o uso eficiente da informação como o fim último na cultura informacional (Cavalcante, 2014; Zuccari, 2019; Gutierrez, 2022; Barboza, 2019; Garcia, 2012; Conduta, 2021).

Quadro 11: Cultura informacional nas Teses de Doutorado do PPGCI

Autores	**Palavras-chave Teses**	**Conceitos**
Garcia, Regis (2012)	Ambientes Informacionais; Fluxos Informacionais; Cultura Organizacional; Cultura Informacional; Valores Culturais.	"considerada como integrante da cultura organizacional, refletindo inclusive seus elementos constitutivos básicos" (p.35).
Smith, Marinês Santana Justo (2013)	Cultura organizacional; Cultura informacional; Gestão da informação; Informação contábil; Contabilidade gerencial; Pequena e média empresa.	"A cultura informacional se manifesta nos valores da organização, nas normas e práticas que têm impacto em como a informação é percebida [...]" (p.134).
Woida, Luana Maia (2013)	Cultura informacional; Cultura organizacional; Inteligência competitiva.	"é entendida como o padrão comumente adotado na literatura, tratando-se de um conjunto em interação de elementos e processos que exercem influências sobre o comportamento organizacional, [...] sobre o processo de criação, compartilhamento, e uso da informação, [...]" (p.142.)
Teixeira, Thiciane Mary Carvalho (2014)	Comportamento Informacional; Busca de Informação; Compartilhamento de Informação; Uso de Informação; Inteligência Competitiva Organizacional.	[…] modo como os indivíduos lidam com a informação (Davenport e Prusak, 1998), ao reconhecer o valor e a utilidade da informação e o uso das TIC como base na construção da decisão organizacional, para alcançar o êxito operacional e estratégico (Curry e Moore, 2003), possibilitando a apreensão dos valores, comportamentos e atitudes positivos essenciais ao processo de inteligência competitiva organizacional (Valentim, 2007, p.16).
Cavalcante, Luciane de Fátima Beckman (2014)	Competência em Informação; Televisão Universitária; Produção de Conteúdo em Televisão Universitária; Processo Decisório; Informação, Conhecimento e Comunicação	[...] a cultura informacional que abarca ambientes como esses, e isso ultrapassa a linha da mera educação de usuários para o uso eficiente e eficaz da informação, englobando questões referentes à internalização dos elementos que abrangem a competência em informação (p. 94).
Santos, Cássia Dias	Ciência da Informação; Interdisciplinaridade; Cultura	"Um novo modo de pensar da cultura organizacional na era da informação" (p.184).

(2017)	Informacional.	
Barboza, Elder Lopes (2019)	Fluxo de Informação; Gestão da Informação; Turismo.	"perspectiva voltada a inserir nos indivíduos que integram a organização os pressupostos que os faça reconhecerem o quão fundamental se constituem as ações voltadas à informação, desde a sua produção, socialização, uso, reuso e construção" (p.46).
Zuccari, Patrícia (2019)	Competência em informação; Empreendedorismo; Micro e Pequenas Empresas; Corretoras de Seguro.	"padrão de comportamentos e atitudes de uma organização, principalmente com o comportamento e à atitude do líder, sendo exemplo e espelho para os seus liderados" (p.159).
Conduta, Luís Fernando (2021)	Valor da informação; Informação contábil; Cultura organizacional; Cultura informacional.	"[...] como aquela que revela as interações individuais e coletivas com a informação no ambiente organizacional, de modo que os valores referenciados à informação e as atitudes em sua direção em ambientes empresariais" (p. 40)
Gutierrez, Vânia Cristina Pastri (2022)	Gestão da Informação; Informação Estratégica; Tomada de Decisão; Modelo Teórico-Numérico.	" é inerente e derivada do ambiente interno da organização, possuindo um aspecto formal sobre o uso correto da informação dentro dos princípios éticos da organização" (p.62).

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das teses do PPGCI da Unesp (2025).

Diante do exposto no Quadro 11, importa destacar que os elementos considerados pertinentes na construção do conceito de cultura informacional, tanto pelos autores das dissertações de mestrado, bem como das teses de doutorado se inscrevem nas organizações e no uso racional e eficiente da informação para o processo de tomada de decisões nas organizações, bem como pelos indivíduos. Assim sendo, como o foco desta seção é idealização de elementos de cultura informacional aplicada a biblioteca universitária, considerado como sendo o pilar, o promotor da cultura informacional na comunidade interna das universidades e na sociedade no geral, faz-se necessário compreender a função desta, bem como a sua constituição enquanto espaço de interação entre profissionais e usuários da informação, bem como a relação entre os profissionais da informação com as máquinas e/ou infraestrutura da biblioteca universitária.

> As bibliotecas universitárias possuem [...] estantes repletas de materiais bibliográficos das mais diversas áreas de conhecimento humano, salas de estudo, terminais de computador, salas de pesquisa multimídia nas quais os discentes, docentes e pesquisadores têm acesso às pesquisas do mundo todo, por meio de bases de dados e catálogos online. Tanto nas bibliotecas, quanto nos laboratórios, o acesso à rede mundial de computadores, internet, igualmente acessada e até mais procurada, que em outros locais, é outra característica da atual universidade (Almeida, 2015, p. 346).

A biblioteca universitária procura materializar os projetos pedagógicos dos cursos estabelecidos na universidade onde está inserida, assim sendo:

> [...] a biblioteca universitária garante que as atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária possam ganhar forma com o acesso à informação disponibilizada pela biblioteca universitária, bem como dos serviços e programas promovidos para capacitar a comunidade acadêmica da universidade no processo de acesso, coleta, interpretação e uso da informação. Ademais, as bibliotecas universitárias, […] são organizações que de igual modo estão no meio desse turbilhão competitivo em que a atual sociedade se encontra e necessitam de programas que atendam a demanda que ora se apresenta: uma clientela que já conhece, usa e na maioria das vezes, domina de maneira eficiente as tecnologias disponíveis no mercado, para atender as necessidades informacionais (Almeida, 2015, p. 347).

O novo paradigma comunicacional e informacional desafia a biblioteca universitária a estender os seus serviços e produtos outrora no ambiente físico para o ambiente digital para responder aos desafios impostos pelos usuários nativos digitais, assim como, os usuários tradicionais. Desta forma, a biblioteca universitária, enquanto unidade de informação, passa:

> A oferecer produtos e serviços diferenciados aos usuários, pois o uso das novas tecnologias trouxe às unidades um usuário diferente, assim como a unidade de informação também passou a ter um conceito diferente. Ouve-se falar da "biblioteca sem paredes", quer dizer, a unidade pode existir ou não em um dado espaço físico e seu acervo é disponibilizado para várias pessoas ao mesmo tempo (Almeida, 2015, p. 349).

Deste modo, observa-se a extensão dos serviços e produtos da biblioteca universitária transcendendo o espaço físico para o espaço digital, por meio de ferramentas computacionais e eletrônicas que ampliam a extensão da biblioteca e do acesso às fontes na base digital para comunidade usuária da biblioteca. O profissional da informação deve se manter em constante aprendizagem para fazer face ao novo paradigma comunicacional e informacional imposto pelas tecnologias de informação e comunicação, assim como, compreender a natureza comportamental da comunidade usuária da biblioteca universitária em que está vinculado. O profissional da informação representa o elo entre os serviços e produtos da biblioteca universitária com a comunidade usuária da informação e os serviços vinculados à biblioteca universitária. A universidade se estabelece a partir do tripé ensino, pesquisa e extensão, assim sendo, o bibliotecário universitário exerce um papel educador na sua relação com a comunidade interna, não só compete ao bibliotecário universitário "[...] promover o uso eficiente da informação e da tecnologia e na identificação de necessidades informacionais dos usuários, este deve assumir [...]" as mudanças e transformar-se em membro ativo da comunidade universitária, deixando para trás suas características de passividade e isolamento (Campello, 2003, p. 34). Ademais, "O desenvolvimento das habilidades informacionais é atividade conjunta de professores e

bibliotecários que trabalham em parceria para planejar, implementar e avaliar a aprendizagem" (*Ibid.*).

> [...] o profissional bibliotecário, no âmbito das bibliotecas universitárias, deve preocupar-se com o importante papel da educação continuada na mobilização das suas potencialidades, pois, ao resgatar uma concepção voltada para o desenvolvimento do seu conhecimento como profissional da informação, permite uma melhor compreensão da experiência, de seus saberes e de suas competências, que poderão contribuir em seu trabalho ao auxiliar os usuários em suas necessidades de informação (Santos *et al*. 2015, p. 205, grifos da autora).

O planejamento dos Currículos acadêmicos dos cursos da universidade, definição de necessidades informacionais da biblioteca, planificação de aulas, execução de projetos de pesquisa e de extensão universitária devem envolver os profissionais da informação enquanto parceiros legítimos dos docentes, discentes, gestores da universidade e demais agentes no processo de tomada de decisão em assuntos relacionados ao ensino, pesquisa, extensão e finanças públicas, bem como de questões relacionadas ao acesso à informação para a execução eficiente e eficaz dos processos de ensino, pesquisa, administrativos e de extensão universitária. A biblioteca universitária como organização preponderante no tripé de ensino, pesquisa e extensão deve desenvolver ou promover cursos de curta duração, sejam presenciais ou online que contribuam para o aperfeiçoamento das habilidades da comunidade interna e não só, em materiais relacionados ao acesso, seleção, análise, interpretação e uso da informação para satisfação das necessidades informacionais e na produção de conhecimentos novos.

Mediante a discussão conceitual arrolada, a cultura informacional pode ser entendida como princípios de avaliação da informação compartilhada pelos indivíduos por meio do comportamento orientado nas habilidades informacionais de troca de informação e conhecimento alicerçados no uso da informação promovida na arena organizacional.

O desenvolvimento desta seção obedeceu a quatro momentos: seleção de 15 (quinze) conceitos de cultura informacional aplicados nas 15 (quinze) dissertação de mestrado correspondentes, seleção de 10 (dez) conceitos de cultura informacional referentes a 10 (dez) teses de doutorado desenvolvidas no PPGCI da Unesp. Feita a seleção de conceitos, agregaram-se os conceitos na ferramenta *Voyant-Tool*s de forma separada, por um lado, introduziram-se conceitos de cultura informacional aplicados nas dissertações de mestrado e por outro, agregaram-se os conceitos de cultura informacional de teses de doutorado. Assim sendo, no que concerne às dissertações foi

gerado 1 documento com 447 palavras no total e 239 formas de palavras únicas, este único documento com as definições foi inserido no Voyant-Tools.

As frequências das palavras na ferramenta 'Termos' dentro do *Voyant-Tools*, apresentam-se da seguinte maneira: informação (15); informacional (11); pessoas (7); uso (6); cultura (5); contexto (4); conhecimento (4); valores (3); processo (3); organização (3); informacionais (3); crenças (3); competência (3); usam (2); seja (2); polo (2); organizacional (2); manejo (2); maneira (2); informações (2); disseminação (2); diretamente (2); desenvolvimento (2); comportamento (2); compartilhamento (2); adoção (2); voz (1); voltados (1); voltadas (1); visual (1); visões (1); vida (1); veiculados (1); utilizando (1); usuários (1); transmissão (1); tornar (1); tomado (1); tic (1); técnica (1); textual (1); texto (1); tecnológica (1); tecnologias (1); tecnologia (1); surgimento (1); sujeitos (1); sociedade (1); significativamente (1); sentido (1); saberes (1); ritos (1); ritos (1); retomam (1); respeito (1); relevância (1); relaciona (1); recursos (1); público (1).

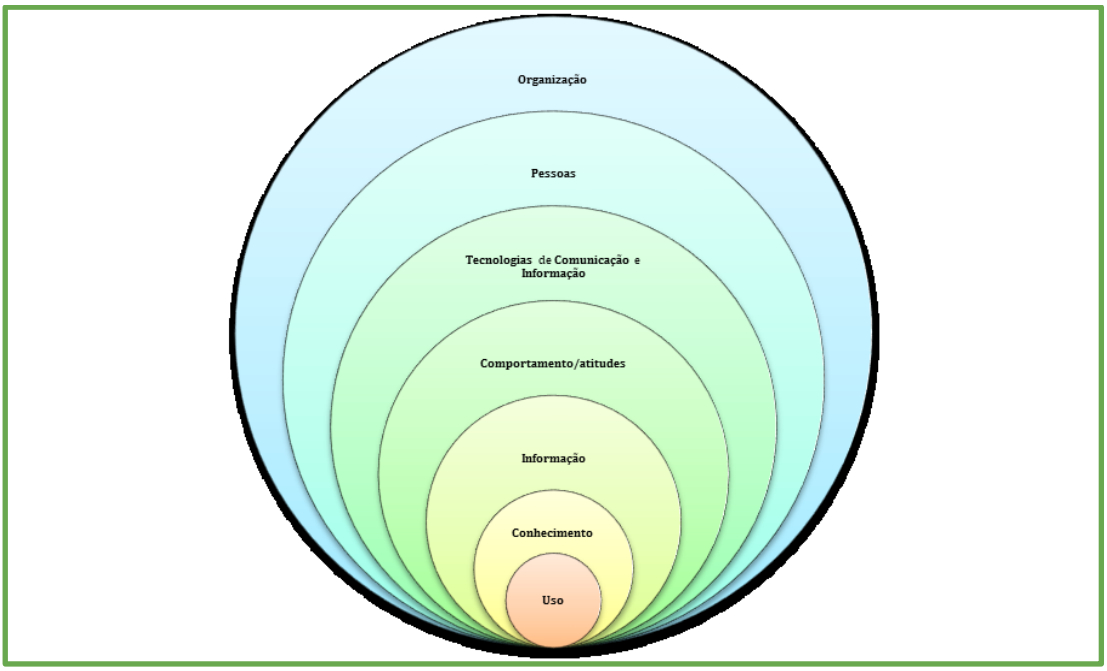
No que diz respeito aos conceitos de cultura informacional das teses de doutorado aplicados no V*oyant-Tools,* foi gerado 1 documento com 266 palavras no total e 138 formas de palavras únicas. As frequências das palavras na ferramenta 'Termos' dentro do Voyant-Tools, apresentam-se da seguinte maneira: informação (11); organizacional (7); organização (5); uso (4); modo (4); valores (3); atitudes (3); processo (2); padrão (2); indivíduos (2); elementos (2); cultura (2); construção (2); conhecimento (2); comportamentos (2); comportamento (2); ambiente (2); voltadas (1); voltada (1); valor (1); utilidade (1); tratando (1); tratam (1); TIC (1); socialização (1); sendo (1); seja (1); revela (1); reuso (1); relacionada (1); refletindo (1); referenciados (1); reconhecerem (1); quão (1); produção (1); processos (1); princípios (1); principalmente (1); pressupostos (1); práticas (1); possuindo (1); possibilitando (1); positivos (1); pessoas (1); perspectiva (1); percebida (1); pensar (1); operacional (1); normas (1); manifesta (1); líder (1); literatura (1); liderados (1); lidam (1); interpretação (1); interno (1); interações (1); interação (1); inteligência (1).

Com base nos resultados obtidos por meio da ferramenta *Voyant-Tools*, foi possível identificar os termos mais frequentes nos conceitos arrolados nas dissertações de mestrado e teses de doutorado utilizados para a construção de elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária. Os termos mais frequentes nas dissertações de mestrado e teses de doutorado, adaptando critérios de associação de

termos (quadro 17), são: informação (26); pessoas (9); uso (10); contexto (6); conhecimento (6); organização (25); comportamento e atitudes (5); tecnologias de informação e comunicação (5). Verificada a pertinência e a força dos termos arrolados e com base nos conceitos vinculados às dissertações de mestrado e teses de doutorado, adotaram-se os seguintes termos como parte de elementos e cultura informacional aplicados à biblioteca universitária: 1. Organização; 2. Pessoas; 3. Tecnologias de informação e comunicação; 4. Comportamento ou atitudes; 5. Informação; 6. Conhecimento; e 7. Uso. Assim sendo, a presente seção estabeleceu os elementos e cultura informaciona representados na Figura 4.

Importa destacar que, apesar da ferramenta *Voyant-Tools* ter arrolado o termo informacional, não se adotou na escala de termos, uma vez que, este termo representa o conceito cultura informacional, por isso, aparece com alguma frequência, o que pode dar a entender que foi excluído de forma arbitrária, mesmo sendo bastante representativo nos termos gerados pelos conceitos de cultura informacional aplicados nas dissertações de mestrado utilizados como instrumento de análise na ferramenta *Voyant-Tools*. A Figura 5 é resultante dos termos de maior frequência essenciais para a constituição de elementos de cultura informacional, ou seja, por meio dos vínculos dos termos dos conceitos de cultura informacional e termos definidos pelos pesquisadores das dissertações de mestrado e teses de doutorado utilizados nesta análise, quais sejam, Woida (2008); Santos (2019); Gazzola (2020); Santarém (2004); Smith (2013); Pereira (2020); Yafushi (2015); Mata (2009); Santos (2013); Jorge (2013); Souza (2016); Cavalcante (2010); Nobre (2020); Cavalcante (2014); Zuccari (2019); Gutierrez (2022); Barboza (2019); Garcia (2012); Conduta (2021).

Figura 4: Elementos de Cultura Informacional aplicado à Biblioteca Universitária



Fonte: Elaboração própria (2024).

Os elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária desenvolvido nesta pesquisa se permite a acréscimos e redução dos termos, dependendo do objetivo geral da pesquisa que se pretende desenvolver e a natureza da biblioteca universitária, bem como dos recursos, produtos e serviços a ela vinculados, assim como para o tamanho da comunidade usuária da biblioteca.

O sustentáculo destes elementos de cultura informacional aplicado à biblioteca universitária são os teóricos arrolados no Quadro 11, nomeadamente: Davenport e Prusak (1998); Choo (2003); Belluzzo (2010); Gurgel e Rodrigues (2011); Almeida Júnior (2015); Sant'Ana (2019). O Quadro 12 faz a descrição dos elementos constitutivos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária.

Quadro 12: Descrição dos elementos de Cultura Informacional aplicado à Biblioteca Universitária

Elementos de cultura Informacional	**Caraterísticas**
	Conjunto de pessoas articuladas entre si por meio de normas, procedimentos, objetivos organizacionais, materiais, serviços, produtos, tecnologia, bem como a distribuição dos seus elementos de forma eficiente e eficaz. A biblioteca universitária no quadro de elementos de cultura informacional construído neste trabalho pode ser visualizada enquanto organização preponderante para a materialização dos objetivos da universidade no âmbito da pesquisa, ensino e extensão universitária, assim sendo, a biblioteca universitária se caracteriza pelas [...] atividades de coleta, análise, processamento, disseminação e socialização de informações, materializadas em diversos suportes informacionais, como livros,

Organização	periódicos, dissertações, teses, base de dados acadêmicas, repositórios e relatórios nos formatos impressos e digitais (Gurgel e Rodrigues, 2011, p. 211-212, grifo da autora), bem como oferece serviços à comunidade usuária interna da universidade, tais como, orientação para normalização de trabalhos acadêmicos, orientação para pesquisa em bases de dados, orientação para a elaboração de planos de gestão de dados, serviços de inclusão e acessibilidade à informação, visitas orientadas e *workshops* sobre criação e manutenção de redes sociais acadêmicas que permitem maior visibilidade da produção acadêmica e científica da comunidade interna da universidade, entre outros serviços.
Pessoas	Os profissionais da informação afetos à biblioteca universitária, bem como a comunidade interna representada por discentes, docentes e pessoal técnico administrativo, interagem na biblioteca universitária por meio de vínculos sociais que permitem a geração de confiança entre os usuários e os profissionais da informação, permitindo um diálogo profícuo e a satisfação das necessidades de informação dos usuários. Os profissionais da informação enquanto ocupantes de cargos na biblioteca relacionam-se entre si e com os usuários da biblioteca na modalidade presencial e virtual, assim, os profissionais da informação são os mediadores da materialização dos objetivos da biblioteca universitária na prestação de serviços informacionais à comunidade interna da universidade, se posicionando como mediadores e produtores do conhecimento para eficiência dos serviços prestados, bem como para a materialização dos objetivos do ensino, pesquisa e extensão universitária através dos serviços disponibilizados à comunidade usuária. Os profissionais da informação atuam como mediadores por excelência da informação (Almeida Júnior, 2015), propiciando a apropriação da informação por parte da comunidade usuária.
Tecnologias de Informação e deComunicaçã o	Estamos diante de um novo paradigma comunicacional e informacional que envolve novos ambientes de interação entre o homem e a máquina, em que o sistema tradicional de gestão e compartilhamento da informação passa por uma 'transdução' (termo cunhado por Sant'Ana, 2019) do físico para o digital. Nas unidades de informação, quais sejam, bibliotecas, observa-se a introdução de serviços de atendimento ao usuário da informação com intuito de garantir a oferta de produtos e serviços eletrônicos que facilitem a flexibilização no acesso e uso da informação. É necessário que as bibliotecas e serviços de informação que procuram ser competitivas e estarem sintonizadas com cenários futuros, considerem as tecnologias disponíveis da internet [...] compreendendo e avaliando os impactos dessa mobilidade em seus processos, em sua estrutura organizacional e na cultura organizacional e informacional para adotar estratégias que façam uso da tecnologia como diferencial, em vez de utilizá-la sem qualquer objetivo ou finalidade (Belluzzo, 2010, p. 31, grifo da autora). Vale destacar a ideia de Davenport e Prusak (1998) "por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação", uma possível resposta avançada pelos autores citados destacam que: "A tecnologia — incluindo computadores, redes de comunicação e *softwares* — tornou-se não apenas uma ferramenta para administrar a informação, mas também um setor vigoroso em si" (Davenport e Prusak, 1998, p.15). Ademais, "em vez de se concentrar na tecnologia, a ecologia da informação baseia-se na maneira como as pessoas criam, distribuem, compreendem e usam a informação" (Davenport e Prusak, 1998, p. 14).
Comportament oou atitudes	Como o profissional da informação gerencia e satisfaz as necessidades do usuário e por sua vez, o usuário dotado de habilidade para a coleta, armazenamento, seleção da informação relevante para satisfação das necessidades informacionais, depende da capacidade de influência do profissional da informação na geração de comportamentos críticos e analíticos da comunidade, permitindo assim a emancipação e autonomia da comunidade em relação à informação disponível nos suportes informacionais físicos e digitais. Considera-se o comportamento ou atitudes como sendo o divisor de águas dos elementos de cultura informacional, uma vez que, constituem a espinha dorsal ou núcleo que permeia a apropriação das componentes da organização, do compartilhamento que ocorre na interação entre os profissionais da informação e os usuários, através da mediação da tecnologia da informação e comunicação, bem como o padrão de comportamento

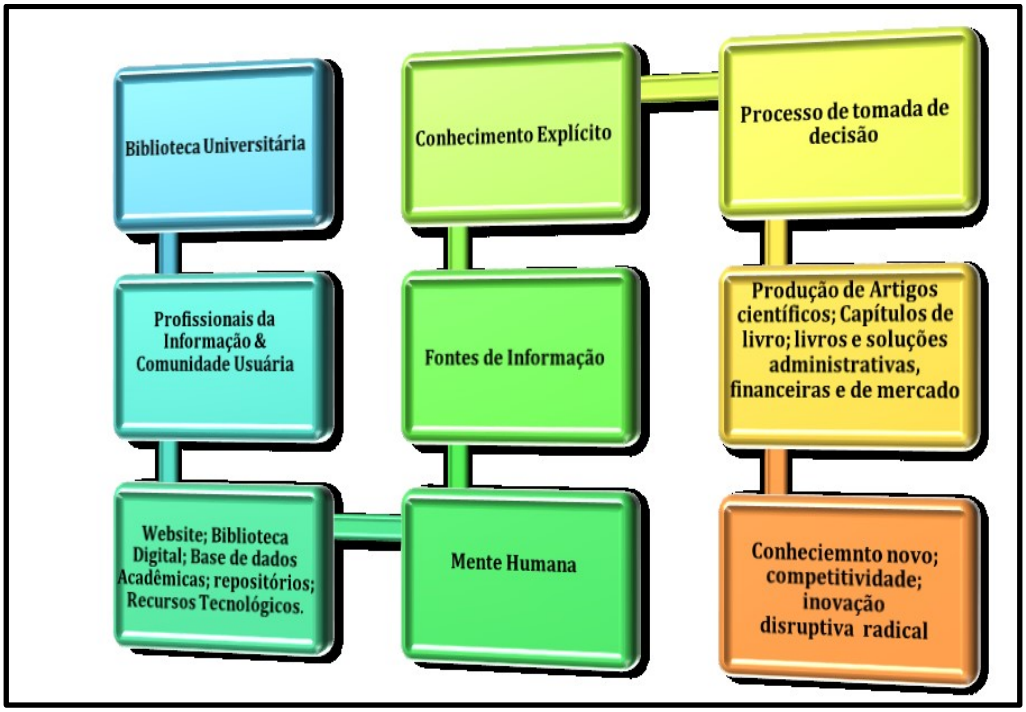
	e atitudes da comunidade interna da universidade em relação à informação, produção de conhecimento e uso da informação no processo de tomada de decisões que originam as necessidades informacionais do usuário a buscar a satisfação dessa lacuna de informação e/ou conhecimento. A cultura informacional encontra amparo na forma como o usuário se relaciona com a informação dentro do aparato proporcionado pelos elementos constitutivos de cultura informacional. Assim sendo, importa ressaltar que a cultura informacional na óptica de Davenport e Prusak (1998. 110) é o "[...] padrão de comportamentos e atitudes que expressam a orientação informacional de uma empresa".
Informação	São dados dotados de relevância e propósito. Exige consenso em relação ao significado. Exige necessariamente a mediação humana. Pessoas transformam dados em informação, e é isso que torna difícil a vida dos administradores informacionais. Ao contrário dos dados, a informação exige análise (Davenport e Prusak, 1998, p. 18-19).
Conhecimento	É informação valiosa da mente humana; inclui reflexão, síntese, contexto de difícil estruturação; de difícil captura em máquinas; frequentemente tácito; de difícil transferência; portanto, conhecimento é a informação mais valiosa e consequentemente, mais difícil de gerenciar. É valiosa precisamente porque alguém deu à informação um contexto, um significado, uma interpretação; alguém refletiu sobre o conhecimento, acrescentou a ele sua própria sabedoria, considerou suas implicações mais amplas (Davenport e Prusak, 1998, p. 18-19).
Uso	Como o usuário acessa, coleta, seleciona, interpreta e organiza a informação disponibilizada no formato físico e na base digital de forma crítica gerando novo conhecimento e uma cultura informacional que deve se refletir nas habilidades e competências adquiridas na interação com os serviços e produtos no ambiente físico e digital por meio da mediação do profissional da informação. "O uso da informação ocorre quando o indivíduo seleciona e processa a informação, o que muda sua capacidade de dar sentido a uma experiência ou de agir, ou reagir à luz desse novo conhecimento" (Choo, 2003, p. 21). Importa destacar que Choo (2003) sintetiza os estudos sobre o comportamento das pessoas na busca e uso da informação em três níveis, nomeadamente: 1. O nível situacional observa como as demandas do trabalho moldam a necessidade e o uso da informação; 2. O nível cognitivo analisa como a informação é usada para suprir diferentes lacunas de conhecimento; 3. O nível afetivo examina como as emoções e o estado psicológico influenciam a busca da informação. Em suma, [...] a necessidade, a busca e o uso da informação são determinados pelas demandas do trabalho e do ambiente social, pela lacuna de conhecimentos do indivíduo e por sua experiência emocional. Ademais, [...] as pessoas de uma empresa usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões (Choo, 2003, p. 21). Portanto, [...] o uso da informação é visto pela maneira que as pessoas utilizam as respostas, e isso depende de quanto elas esperam que as informações as ajudem (Choo, 2003, p. 117).

Fonte: Elaboração própria (2025).

Os elementos arrolados no Quadro 12 e representados na Figura 4 constituem o arcabouço terminológico dos elementos de cultura informacional aplicado a biblioteca universitária desenvolvido no presente trabalho a partir dos termos gerados pelos conceitos de cultura informacional aplicados nas dissertações de mestrado e teses de doutorado do PPGCI da Unesp indexadas no repositório institucional da FFC de Marília. A hierarquização dos termos se relaciona com a força das palavras identificadas no Voyant-Tools. Assim, o termo organização representa a biblioteca universitária e seus elementos constitutivos; o termo pessoas representa os

profissionais da informação afetos à biblioteca e toda comunidade usuária; o termo tecnologias de informação e comunicação representa a infraestrutura física e digital da biblioteca e a relação homem e máquina estabelecida no novo paradigma comunicacional e informacional; o termo comportamento ou atitudes representa o conceito de cultura informacional; o termo informação representa as fontes de informação disponibilizadas pela biblioteca universitária a comunidade usuária; o termo conhecimento representa o processo de produção de conhecimento e partilha de conhecimento tácito e explícito entre o profissional da informação e a comunidade usuária; e por último, o termo uso e competência em informação representam o culminar dos objetivos e funções da biblioteca universitária, papel mediador do bibliotecário na sua relação com a comunidade usuária, relação homem e máquina, comportamento ou atitudes dos usuários na relação com a informação, conhecimento e o uso da informação para o processo de tomada de decisões administrativas, pedagógicas, científicas e de extensão. A Figura 5 representa o uso dos elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária.

Figura 5: Uso de Elementos de Cultura Informacional aplicados à Biblioteca Universitária



Fonte: Elaboração própria (2024).

Assim sendo, o fim último dos elementos de cultura informacional aplicado à biblioteca universitária é garantir que a biblioteca universitária possa contribuir para a materialização dos objetivos da universidade, bem como dos objetivos da força de

trabalho da universidade, quais sejam, docentes, discentes, corpo técnico administrativo, gestores, pesquisadores e outros agentes participantes do cotidiano da organização universitária.

Não menos importante, o uso nos elementos de cultura informacional aplicado à biblioteca universitária, derivado da natureza da comunidade usuária da biblioteca, pode ser entendido como sendo, o núcleo dos elementos, uma vez que, o processo de produção de conhecimento científico da comunidade usuária constitui a matéria-prima das bibliotecas, quais sejam, fontes de informação física e digital. Assim sendo, os discentes, pesquisadores e docentes compartilham ideias, questionamentos, problemáticas, em sala de aulas, laboratórios, grupos de pesquisa, entre outros fóruns de debates de ideias. Neste sentido, surgem atos de uso de informação científica, bem como de conhecimento tácito e explícito, revertendo-se em mais necessidades de informação, levando os usuários à biblioteca universitária como forma de procurarem respostas, do ponto de vista físico ou mediante a mediação da tecnologia de informação e comunicação (Choo, 2003).

Neste sentido, importa ressaltar que:

> O uso da informação é o estágio final do modelo. Nele, o indivíduo atua sobre a informação selecionada para, por exemplo, responder a uma questão, solucionar um problema, tomar uma decisão, negociar uma posição ou dar sentido a uma situação. O resultado do uso da informação é, portanto, uma mudança no estado de conhecimento do indivíduo e em sua capacidade de agir. Como já observamos, o uso da informação é contínuo e recorrente durante todo o processo de busca. Durante a fase de necessidade de informação, o aparecimento e clarificação das necessidades são manifestamente uso da informação; e, mais uma vez, durante a fase de busca, o movimento entre as fontes e a seleção da informação levam em conta a informação encontrada até então no processo. Muitas pesquisas chegam a uma conclusão quando a busca cessa ou diminui de intensidade ou quando a pessoa percebe que há informações suficientes para a ação ou para a criação de significado. O uso efetivo da informação encontrada depende de como o indivíduo avalia a relevância cognitiva e emocional da informação recebida, assim como de atributos objetivos capazes de determinar a pertinência da informação a uma determinada situação problemática. É mais provável que o indivíduo utilize as informações que confirmem as estruturas cognitivas existentes (Choo, 2003, p. 116).

O uso da informação é o núcleo central da produção ou tomada de decisão dos usuários em todos os elementos de cultura informacional (Figura 5). Ademais, o uso acontece desde o acesso à biblioteca universitária enquanto espaço físico ou digital; na interação entre o usuário e o profissional da informação, bem como na interação entre o usuário e a tecnologia; também, acontece o uso das tecnologias de informação e comunicação, tanto no espaço físico da biblioteca universitária, assim como na

interação entre o usuário e as ferramentas tecnológicas e os serviços disponibilizados pela biblioteca universitária no seu ambiente *web*. No concerne aos elementos de cultura informacional aplicado à biblioteca universitária, o comportamento e atitudes determinam como os indivíduos fazem o uso da informação a partir da valorização atribuída à própria informação no seio da organização.

As TIC contribuem para a existência de comportamentos coerentes com o novo paradigma comunicacional e informacional, assim sendo, o comportamento e atitudes esperadas do usuário na busca pela informação, por meio de termos nos mecanismos de busca disponibilizados pelos descritores das interfaces do *website* da biblioteca universitária, possibilita o uso dos sistemas *booleanos*, ou a linguagem empregada nos mecanismos de busca das bases de dados, repositórios, entre outros, amplia o processo de seleção, identificação, e obtenção de produtos e serviços da biblioteca universitária, permitindo o refinamento eficaz no processo de seleção e recuperação da informação desejada.

Assim, as TIC intermedeiam a comunicação entre o profissional da informação e os usuários da biblioteca universitária. Em relação à informação, entende-se que sua valorização ocorre com o uso das fontes de informação ao alargar a rede de conhecimento de busca, seleção, interpretação e organização da informação, podendo ser atribuído o valor da informação com alcance da necessidade informacional, que ocorre de modo subjetivo para o usuário. Por sua vez, o conhecimento constitui construção posterior, a coleta e interação com a informação, essenciais no tratamento, manejo, manipulação da informação, que por sua vez já ocorre no seu uso a partir do acesso que é permitido ao usuário em contato com os recursos informacionais.

Por fim, o uso, embora conste como sendo o último estágio dos elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária, pode ser empregado em todos os elementos da cultura informacional aplicados a biblioteca, podendo o uso ser influenciado pelas ações isoladas dos elementos de cultura informacional, ainda que a informação esteja em formatos distintos, seja físico ou digital. Os elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária podem contribuir para o comprimento da missão da biblioteca e garantir que os usuários possam ser dotados de habilidades críticas e interpretativas para a produção de conhecimento novo com a mediação do profissional da informação, possibilitando a troca de informação no seio da universidade e seu ambiente externo. Isto é, ao propiciar acesso, seleção,

interpretação e uso de múltiplas fontes informacionais por meios da infraestrutura da biblioteca universitária auxiliada pela adoção das TIC ao integrar produtos e serviços de orientação informacional que transcendem o ambiente físico de modo a suprir as necessidades informacionais da comunidade usuária, estabelecendo interação constante e eficiente do sistema comunicacional e informacional da biblioteca universitária ao promover aprendizagem contínua. Estímulos advindos da cultura informacional que podem se perpetuar ao longo da vida.

Os pilares da universidade são o ensino, a pesquisa e a extensão, entretanto, a missão de ensinar, pesquisar e fazer a extensão na universidade é atravessada pela necessidade informacional da comunidade. Com isso, a biblioteca universitária desempenha um papel ativo e decisivo para que os objetivos macro e micro da universidade sejam atingidos de forma eficiente e eficaz, garantindo a reputação da universidade e a elevação dos conceitos dos cursos de graduação, mestrado e doutorado nas avaliações feitas pelas instituições de fomento à pesquisa e consequentemente a angariação de fundos, parcerias, bolsas de iniciação científica, graduação, mestrado, doutorado, pós-doutorado e bolsas de produtividade em pesquisa e a valorização do capital humano afeto a universidade, bem como o sucesso dos egressos da universidade no mercado de trabalho.

Com os elementos de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária pretende-se dar a conhecer os elementos culturais mais constitutivos da biblioteca universitária e revisitar o papel fundamental que a biblioteca universitária exerce nas universidades e na sociedade em geral.

A satisfação das necessidades informacionais da comunidade usuária da biblioteca universitária no atual paradigma comunicacional e informacional em que o velho paradigma físico passa por uma transdução para o digital. É fundamental que os serviços e produtos da biblioteca estejam mais assertivos e acompanhem as mudanças do rápido desenvolvimento tecnológico e cultural; em que as sociedades atravessam através da formação continuada dos seus profissionais e da comunidade usuária da biblioteca universitária. Ademais, a idealização de elementos o de cultura informacional aplicados a biblioteca universitária se estabelece no quadro das expectativas de sua validação pela comunidade científica da área de Ciência da Informação e acima de tudo, consideram-se estes elementos, como sendo, uma semente lançada para o seu desenvolvimento, ampliação e críticas.

6. COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO APLICADA A CONSTITUIÇÃO DA CULTURA INFORMACIONAL

Propõe-se discutir na seção 6 os seguintes temas: 1. Tipos de Competência em Informação; 2. Profissional da Informação como Mediador da Informação; 3. Inter-relações entre Competência em Informação e Cultura Informacional. Com o desenvolvimento das leituras e do quadro teórico, percebeu-se necessário discutir sobre a competência em informação, uma vez que ela é mencionada de maneira recorrente associada à cultura informacional, bem como, em muitos casos, são tratados como constituindo o mesmo conceito. No entanto, nota-se que a competência em informação é um dos processos que podem ocorrer em um contexto em que exista a cultura informacional.

A biblioteca universitária tem como missão contribuir para a melhoria do ensino, da pesquisa e da extensão universitária como forma de atender as necessidades de informação da comunidade interna da universidade. Neste sentido, o profissional da informação deve ser dotado de estratégias, habilidades, competências e práticas informacionais adequadas ao contexto e público-alvo da biblioteca. Assim, a cultura informacional do bibliotecário ou profissional da informação pode se constituir em obstáculo ou meio para a competência em informação da comunidade interna da universidade, quais sejam, discentes, docentes, funcionários e profissionais da informação afetos à biblioteca. Portanto, a competência em informação por meio da biblioteca universitária constitui-se a partir dos serviços oferecidos pela biblioteca à comunidade interna e externa da Universidade.

Ademais, importa ressaltar que o papel do bibliotecário enquanto mediador dos processos relacionados a busca, seleção, organização, recuperação, uso e apropriação da informação requerem uma formação continuada do profissional da informação. Além disso, o profissional da informação é fundamental no processo de compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade interna e externa à universidade.

É comum considerar-se a área de estudo da competência em informação como parte do campo de estudo do comportamento informacional. O estudo do comportamento informacional humano é uma área de pesquisa bem definida no campo de pesquisa da Ciência da Informação e a investigação começa a mostrar os benefícios do conhecimento acumulado na área. Os resultados da Conferência sobre busca de

informação em 1998 mostram um notável grau de coesão nas citações cruzadas e nos modelos e métodos utilizados para explorar o comportamento informacional humano. Dessa conferência, surgiram novas linhas de pesquisa, tais como: busca colaborativa de informação; o papel do comportamento de busca de informações na *web*. O campo de pesquisa do comportamento informacional se expandiu muito além da preocupação com a literatura e as necessidades de serviços de informação dos cientistas (Wilson, 2000, p. 53). Os termos arrolados no Quadro 13 sintetizam a compreensão de Wilson (2000) sobre o comportamento informacional.

Quadro 13: Configuração conceitual do comportamento informacional

Termos	**Definições**
Comportamento informacional	Comportamento Informacional é a totalidade do comportamento humano em relação às fontes e canais de informação, incluindo a busca ativa e passiva de informação e o uso da informação. Assim, inclui a comunicação face a face com outras pessoas, bem como a recepção passiva de informações como, por exemplo, assistir a anúncios televisivos, sem qualquer intenção de agir com base nas informações fornecidas (p.49).
Information Seeking Behavior	O comportamento de busca de informação é a busca proposital de informação como consequência de uma necessidade de satisfazer algum objetivo. Durante a busca, o indivíduo pode interagir com sistemas de informação manuais (como um jornal ou uma biblioteca) ou com sistemas baseados em computador (como a *World Wide Web*) (p.49).
Information Searching Behavior	O comportamento de busca de informações é o 'nível micro' de comportamento empregado pelo pesquisador na interação com sistemas de informação de todos os tipos. Consiste em todas as interações com o sistema, seja ao nível da interação humano computador (por exemplo, utilização do *mouse* e cliques em *links*) ou ao nível intelectual (por exemplo, adotar uma estratégia de pesquisa *booleana* ou determinar os critérios para decidir qual dos dois livros selecionados em locais adjacentes na estante de uma biblioteca é mais útil), o que também envolverá atos mentais, como julgar a relevância dos dados ou informações recuperadas. p.49
O Comportamento de Uso da Informação	O Comportamento de Uso da Informação consiste nos atos físicos e mentais envolvidos na incorporação da informação encontrada na base de conhecimento existente da pessoa. Pode envolver, portanto, atos físicos, como marcar seções num texto para assinalar a sua importância ou significado, bem como atos mentais que envolvem, por exemplo, a comparação de novas informações com o conhecimento existente (p.50).

Fonte: Adaptação de Wilson (2000, p. 49-50).

Wilson desenvolveu modelos de comportamento informacional que constituem a base para o desenvolvimento de vários modelos posteriores sobre o comportamento informacional dos usuários de informação, tais como, o modelo de Krikelas (1983); o modelo de Dervin (1983;1992); o modelo de Ellis (1989); o modelo de Kuhlthau (1991;1993), entre outros. Entretanto, "[...] apesar de todos os elementos incluídos nos estudos cognitivistas posteriores a Wilson (1981), pode-se perceber que o usuário

continua sendo compreendido numa lógica mecanicista e binária [...]" (Araújo, 2017, p. 228). As origens do comportamento humano de busca por informação são encontradas em trabalhos sobre usuários de bibliotecas e em estudos sobre leitores em geral. Taylor (1968) desenvolveu um modelo fundamental sobre negociação entre o usuário de informação e o bibliotecário mediador em uma biblioteca, estabelecendo a partir deste estudo bases referenciais para estudos posteriores sobre comportamento informacional no campo de pesquisa da Ciência da Informação. O aumento da quantidade de literatura científica pós-guerra e recém-publicada ou recentemente liberada das restrições do tempo de guerra, levou, em 1948, à *Royal Society Scientific Information Conference* (1948), que marca o início do estudo moderno do comportamento humano de busca de informação (Wilson, 2000, p. 50).

A literatura internacional sobre competência em informação (*information literacy*) remonta aos anos 1989, década de 1990 e se perpetua ao longo dos anos 2000 até os dias atuais, com destaque para os trabalhos da *American Library Association* (1989; 1998); Eisenberg, M. B e Berkowitz, R. E. (1990); Doyle, C. (1992); Farmer, D.W. e Mech, T.F. (1992); Bruce, C (1996;1997;2013); Breivik, P. S e Senn, J. A. (1998); Ralph, D (1999); Limberg, L (2000); Bawden, D (2001); UNESCO (2002), entre outros.

O Comitê Presidencial decompetência em informação da ALA, constituído em 1987, estabeleceu os seguintes propósitos: (1) definir a competência em informação nas competências informacionais superiores e sua importância para o desempenho dos alunos, aprendizagem ao longo da vida e cidadania ativa; (2) conceber um ou mais modelos para o desenvolvimento da literacia informacional apropriados aos ambientes de aprendizagem formais e informais ao longo da vida das pessoas; e (3) determinar implicações para a formação continuada e o desenvolvimento de professores (ALA, 1989).

> A competência em informação é uma habilidade de sobrevivência na Era da Informação. Em vez de se afogarem na abundância de informação que inunda as suas vidas, as pessoas com literacia em informação sabem como encontrar, avaliar e utilizar a informação de forma eficaz para resolver um problema específico ou tomar uma decisão - quer a informação que selecionam venha de um computador, livro, uma agência governamental, um filme ou qualquer outro recurso possível. As bibliotecas, que proporcionam um importante ponto de acesso público a essas informações e geralmente sem custos, devem desempenhar um papel fundamental na preparação das pessoas para as exigências da sociedade da informação atual (ALA, 1989).

O arcabouço teórico desenvolvido pela ALA e teóricos da alfabetização informacional se manifesta nos serviços prestados pela biblioteca, seja ela, comunitária, pública e/ou universitária. Quando se avança na literatura anterior a competência em informação, nomeadamente, comportamento informacional, recuperação da informação, competência informacional, prática informacional, entre outras temáticas, parece existir um fio condutor que tem no usuário da informação o ponto de partida e de chegada dos esforços teóricos para a sua emancipação. O fim último destes estudos se materializa nos estudos do usuário da informação e isso revela que esses esforços ganham relevo na sociedade da informação e na sociedade do conhecimento. A formação do usuário deve ser acompanhada pela formação continuada do profissional da informação que tem responsabilidade de orientar o usuário na esfera física da biblioteca, no espaço virtual e em outros ambientes informacionais para que este possa efetivamente responder às indagações que se manifestam na universidade e em outras esferas de atividade.

Quadro 14: Síntese do conceito de competência em informação

A	Definição e articulação de necessidades informacionais.
B	Localização e acesso à informação.
C	Acesso à informação.
D	Organização da informação.
E	Uso ético da informação.
F	Comunicação da informação.
G	Uso das habilidades de TICs no processamento da informação.

Fonte: Adaptado de Wilson *et al.* (2013, p. 18).

Bruce (2000, p. 97) entende que a descrição mais aceita é baseada na visão de que a competência em informação é uma amálgama de habilidades, atitudes e conhecimento, uma visão compatível com a interpretação predominante da aprendizagem nos sistemas educativos atuais. A literacia informacional é a capacidade de acessar, avaliar e usar informações de uma variedade de fontes. Ademais, Eisenberg e Berkowitz (1990) defendem a tese segundo a qual para resolver um problema de informação é necessário: 1) definir a tarefa em questão; 2) criar estratégias de busca da informação; 3) localizar e acessar informações; 4) usar e interagir com a informação; 5) sintetizar, organizar e apresentar informação; 6) avaliar, criticar o produto e o processo da informação. Bruce (1997) define o padrão ideal sobre o usuário da informação alfabetizado no âmbito do ensino superior, demonstrando conhecimentos, habilidades e atitudes no processo de busca de

informação, destacando-se as seguintes características dos sujeitos alfabetizados no quadro 11.

Nesta senda, Bruce (1997) destaca sete faces da Competência em Informação', nomeadamente: 1) Experiência da tecnologia da informação; 2) Experiência das fontes de informação; 3) Experiência do processo de informação; 4) Experiência do controle da informação, 5) Experiência da construção do conhecimento; 6) Experiência da extensão do conhecimento; 7) Experiência da sabedoria. Além das sete faces, pode-se indicar as Seis Facetas para o Ensino da Competência em Informação: conteúdos, competências, aprender a aprender, relevância pessoal, impacto social e relacional. Estes elementos corroboram com os quatro pilares da educação descritas pela IFLA (2019).

Quadro 15: Habilidades informacionais de usuários competentes na busca de informação

	Características padrão de usuários competentes em informação
1	Determina a natureza e extensão da informação necessária.
2	Acessa as informações necessárias de forma eficaz e eficiente.
3	Avalia criticamente as informações e suas fontes e incorpora informações selecionadas em sua base de conhecimento e sistema de valores.
4	[...] Utiliza a informação de forma eficaz para atingir um propósito específico.
5	[...] Entende questões econômicas, jurídicas e sociais que envolvem a utilização da informação e o acesso e utilização da informação de forma ética e legal.

Fonte: Adaptado de Bruce (2003, p. 10-11).

A competência em informação é um construto que envolve vários níveis de aprendizagem contínuo, isto é, o usuário de informação, bem como os profissionais da informação devem envolver-se em ações formativas relacionadas às habilidades e competências necessárias para o processo de busca da informação. Também, os elementos apresentados no quadro 15 permitem uma correlação com a preparação do profissional da informação.

Assim sendo, o profissional da informação exerce um papel importante para que a competência em informação dos usuários seja efetiva e contínua. Acredita-se num ciclo de competência em informação, visto que, a informação e os suportes variam conforme o desenvolvimento social, econômico, político e cultural aliado ao aumento do volume de informação em circulação e da demanda tecnológica vigente. Propõe-se um programa de competência em informação observando os elementos mencionados no quadro 15, em que o usuário pode iniciar um programa de formação ao longo da vida com a intervenção do profissional da informação.

Este programa de formação em níveis pressupõe a assimilação de uma certa amálgama de habilidades, competências e conhecimentos orientados para o processo de busca de informação em diversos ambientes e fontes de informação. Entende-se que o usuário é um ser social que nasce, desenvolve-se, passando por várias faixas etárias e organizações ao longo da sua vida. Nas várias faixas etárias, as necessidades informacionais requerem um tipo de, daí que, o profissional da informação precisa acompanhar o crescimento biológico e intelectual dos usuários desenvolvendo programas de competência em informação consentâneos a formação, idade biológica capaz de satisfazer as suas necessidades informacionais ao longo da vida.

Deste modo, importa referir que a biblioteca é um organismo em crescimento e que reflete o desenvolvimento da sociedade, segundo a quinta lei de Ranganathan (1967).

6.1 TIPOS DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

O desenvolvimento de um conceito depende do contexto em que ele emerge. Entretanto, a terminologia competência em informação carrega consigo um amálgama de controvérsias. Por isso, pretende-se destacar a ecologia de termos relacionados à competência em informação encontrados nos trabalhos da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), (Wilson *et al*. 2013; Grizzle *et al*. 2016).

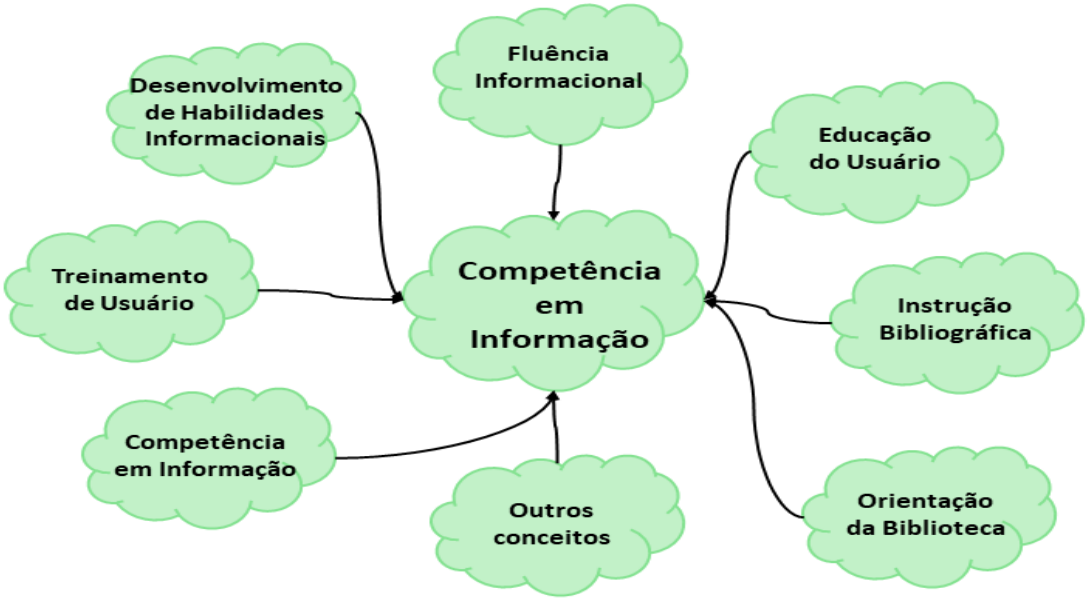
Contudo, os termos competência midiática e competência informacional quando unificados produzem uma ecologia de termos sobre competência midiática e informacional, quais sejam: 1) competência informacional; 2) competência em informação no uso de bibliotecas; 3) competência midiática; 4) liberdade de expressão e competência em informação; 5) competência digital; 6) competência computacional; 7)competência no uso da internet; 8) competência em informação no uso dos jogos; 9) competência em informação cinematográfica; 10) competência televisiva; 11) competência no acesso às notícias; e 12) competência publicitária (Wilson, 2013, p.19).

Existem duas perspectivas que articulam os termos de competência em informação e competência midiática de forma diferente, por um lado, alguns estudiosos consideram a competência em informação como um campo de estudo amplo, que engloba a competência midiática enquanto parte integrante e, por outro

lado, estudiosos do campo da competência midiática consideram a competência em informação como parte integrante da competência midiática. Todavia, tais posicionamentos dependem dos programas de pesquisa e operacionalização conceitual dos dois campos de estudo.

Neste contexto, considera-se a competência em informação como sendo um campo de estudo amplo em que termos relacionados à competência em informação podem estar associados aos seus usos. Para se estabelecer a competência em informação torna-se necessário a ocorrência de fatores ou práticas relacionadas aos componentes de competência em informação discriminados na figura 4, nomeadamente: desenvolvimento de habilidades informacionais, fluência informacional, educação do usuário, instrução bibliográfica, orientação no uso da biblioteca, conhecimento de outros conceitos, competências em informação, treinamento do usuário. Estes elementos concorrem para a competência em informação dos usuários nos diversos ambientes informacionais.

Figura 6: Componentes da Competência em Informação



Fonte: Traduzido de Chakravarty (2008, p.6).

Ralph (1999) defende que a competência em informação está associada à competência em informação no uso da biblioteca, competência no uso da internet, competência em informação o digital, habilidades informacionais, competência em informação computacional e aprendizagem contínua. A competência em informação relacionada à aprendizagem contínua permite ao usuário a obtenção de dados em ambientes informacionais que por sua vez, transforma-os em informação,

com base nela produz conhecimento gerando entendimento do problema ou pergunta gerada pela necessidade informacional e por último, os pressupostos construídos com os dados, informação, conhecimento geram inteligência capaz de responder às perguntas, problemas e ajudar no processo de tomada de decisão por parte do usuário da informação.

A competência em informação equipa os usuários da informação com as habilidades críticas necessárias para tornarem-se aprendizes independentes ao longo da vida (Chakravarty, 2008). As habilidades de competência em informação permitem que profissionais da informação, criem, desenvolvam e gerenciem uma biblioteca ou unidade de informação que atenda às necessidades específicas de informação da sua organização (Chakravarty, 2008, p. 5).

As bibliotecas enquanto organismos vivos permitem que uma comunidade interna seja servida com informação fidedigna e eficaz. A UNESCO, no que concerne à Competência em Informação e Midiática, reconhece que as bibliotecas, os centros de documentação, os arquivos, os acervos e os museus, enquanto instituições, são provedores de informação e mídia confiáveis (Grizzle *et al*., 2016). A natureza da biblioteca universitária como sustentáculo do ensino, pesquisa e extensão universitária garante o sucesso dos intervenientes do processo de ensino e aprendizagem e atividades de pesquisa e extensão. Compreende-se que os ambientes acadêmicos são frutíferos para a promoção da competência em informação onde o docente compartilha o conhecimento para a comunidade discente com oferta de amplas fontes de informação e aprendizagem a partir dos conteúdos programáticos da disciplina e bibliografia disponível no ambiente informacional, considerando a biblioteca enquanto espaço físico e *a web*.

A universidade é um ambiente multidisciplinar e complexo, onde se encontram discentes, pesquisadores, docentes; em que os profissionais da informação contribuem para o desenvolvimento de habilidades técnicas e competências informacionais da comunidade interna da universidade, bem como estimula o desenvolvimento do pensamento crítico e reflexivo perante as necessidades informacionais, gerando uma espiral de conhecimento. Ademais, competência em informação na biblioteca universitária é mediada pelo profissional da informação. A comunidade interna da universidade, sejam, discentes, docentes e funcionários, encontram produtos e serviços oferecidos pela biblioteca enquanto espaço de estímulo a aprendizagem, permitindo a

interação entre a comunidade interna, garantindo o acesso a múltiplas fontes informacionais de forma autônoma, no processo de busca e satisfação das necessidades informacionais.

6.2 PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO COMO MEDIADOR DA INFORMAÇÃO

Valentim (2000. p. 11) esclarece que o encontro IV E*ncuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur*, realizado em Montevidéu, em maio de 2000, estabelece quatro categorias de competência inerentes aos profissionais da informação, nomeadamente: comunicação e expressão; técnico-científicas; gerenciais e sociais e políticas. Estas competências inscritas de forma consensual pelos signatários permitiu a consolidação de aspectos relacionados à formação, perfil e atuação profissional do profissional da informação do Mercosul.

> Como profissional atualizado, conhecedor das tecnologias disponíveis, terá condições de ampliar o universo de sua biblioteca colocando as redes e os recursos informacionais à disposição de sua clientela. Para desempenho nas áreas especializadas, quer em unidades de informação de universidades, institutos de pesquisa quer em organizações governamentais e empresariais, outras são as exigências: ser um especialista na área de conhecimento onde atua; ser um profundo conhecedor dos recursos informacionais disponíveis e das técnicas de tratamento da documentação, com domínio das tecnologias mais avançadas; ser um gerente efetivo; ser um líder para enfrentar as mudanças e suas consequências (Valentim, 2000, p.112).

Importa destacar o papel mediador do profissional da informação defendido por Almeida Júnior (2015), segundo o qual:

> Mediação da informação é toda ação de interferência – realizada em um processo, por um profissional da informação e na ambiência de equipamentos informacionais –, direta ou indireta; consciente ou inconsciente; singular ou plural; individual ou coletiva; visando a apropriação de informação que satisfaça, parcialmente e de maneira momentânea, uma necessidade informacional, gerando conflitos e novas necessidades informacionais. (Almeida Júnior, 2015, p. 25).

O profissional da informação contribui para a prossecução dos objetivos, missão e visão da universidade enquanto organismo dinâmico que acompanha os fenômenos advindos dos meios políticos, sociais, econômicos e culturais, por isso, o profissional da informação deve acompanhar o processo de produção de informação nesses ambientes para poder servir os usuários nessas matérias. O compromisso assumido pela universidade no âmbito do desenvolvimento da sociedade através do ensino, pesquisa e extensão permite que os discentes, docentes e funcionários possam aprender continuamente a cultura universitária e desenvolver as competências

necessárias para intervenção no mercado de trabalho. Entretanto, para que os objetivos da formação do capital humano necessário para o exercício das atividades nas diversas organizações sejam efetivados, dependem da eficiência do profissional da informação enquanto mediador do processo de busca da informação para a tomada de decisões inerentes ao ensino, pesquisa e extensão universitária.

Neste contexto, Santos Neto e Almeida Júnior (2015, p. 360) defendem que "[...] a mediação da informação é indispensável no serviço do bibliotecário, mesmo que ela seja realizada com ou sem a presença física, ou virtual do usuário". Assim sendo, o profissional da informação deve garantir que o usuário aceda às informações nos ambientes físicos e web de forma eficiente e eficaz. A eficiência se refere às capacidades de uso dos meios de informação e a eficácia é inerente aos resultados de busca efetuados pelo usuário no âmbito da satisfação das suas necessidades informacionais.

> Nosso intuito será mais o de levar à reflexão e contribuir para que exista uma melhor compreensão de como o profissional da informação, especialmente nas bibliotecas universitárias, devem conceber um perfil de competências que são necessárias e indispensáveis a uma atuação que possa expressar seu compromisso social e coletivo (Belluzzo, 2011, p. 60).

O profissional da informação no ambiente acadêmico, composto por discentes, docentes, pesquisadores e funcionários da universidade, pode ser considerado como sendo um mediador produtor de informação e conhecimento, na medida em que, além de facultar informações para a satisfação das necessidades informacionais dos usuários ou clientes, este produz conhecimento científico referente a área de domínio ou de especialidade disseminando por meio de vários suportes informacionais para a comunidade interna da universidade.

É comum na biblioteca universitária a produção de folhetos, vídeo aulas, programas de formação em matérias referentes à comunicação científica e divulgação do conteúdo produzido pela comunidade acadêmica da universidade. Os programas de formação e serviços oferecidos pela biblioteca universitária permitem a formação contínua da comunidade interna da universidade e garantem a competência em informação dos utilizadores dos serviços informacionais da biblioteca. O arcabouço desenvolvido por Almeida Júnior (2015); Valentim (2000); Santos Neto e Almeida Júnior (2015) e Belluzzo (2011) permite visualizar o caráter multidisciplinar e interdisciplinar do profissional da informação enquanto mediador, produtor e consumidor da informação.

> Julgamos ser necessário que a biblioteca universitária mantenha-se atualizada e preparada. No entanto, não basta que ela esteja equipada com aparelhos tecnológicos e oferecendo serviços inovadores, mas requer também um preparo e aperfeiçoamento de seus agentes, gerenciadores e mediadores, neste caso, os bibliotecários. É preciso que, através de competências em informação - e isso inclui a formação continuada -, eles criem um ambiente que proporcione leitura, discussões, produção e compartilhamento de conhecimento construído (Santos Neto e Almeida Júnior, 2015, p. 371).

Os programas de formação do usuário no âmbito da biblioteca universitária permitem a consolidação de habilidades e competências da comunidade interna da universidade no que concerne ao uso da biblioteca, fluência informacional, ampliação do conhecimento de fontes digitais de informação, tais como, bases de dados acadêmicas, repositórios, entre outros; assumindo assim, um papel crítico no uso da informação recuperada e produção consciente de conhecimento novo e inovador.

Contudo, o profissional da informação se constitui como mediador entre a informação dispersa e as necessidades informacionais do usuário, preenchendo o vácuo entre o sujeito e o sistema de informação ou infraestrutura informacional. Desde os primórdios do surgimento da biblioteca universitária, sempre esteve sujeita a desafios e transformações que incidiram nos aspectos políticos, sociais, econômicos, religiosos e culturais, pois, a biblioteca universitária tem como finalidade primordial servir a comunidade interna da universidade através da oferta de produtos e serviços informacionais consentâneas com as necessidades dos usuários.

Em suma, a competência em informação através da biblioteca universitária permite a satisfação das necessidades informacionais da comunidade interna da universidade, garantindo assim, a persecução dos objetivos da tríade, ensino, pesquisa e extensão universitária, promovendo o acesso, disseminação, recuperação, preservação e socialização da informação para a comunidade interna da universidade. Para melhor servir a comunidade interna da universidade a biblioteca universitária precisa realizar estudos aprofundados dos usuários e suas particularidades de modo a garantir que a competência em informação dos usuários da biblioteca seja efetiva, eficiente, eficaz, gerando habilidades e competências no que concerne a orientação do usuário no acesso às múltiplas fontes, serviços e produtos de informação que permitem a satisfação plena das suas necessidades informacionais.

Do ponto de vista prático a biblioteca universitária deve promover na comunidade acadêmica, os seguintes serviços: 1) acesso à internet; 2) serviço infantil; 3) caixa de devolução 24 horas; 4) clube do DVD (outros suportes referentes ao

contexto tecnológico); comutação bibliográfica - Comut; 5) sistema de geração automática de fichas catalográficas; 6) empréstimos de livros e trabalhos de conclusão de cursos; 7) empréstimos entre bibliotecas - EEB; 8) exposição de novas aquisições; 9) jogos (xadrez, dama, quebra-cabeça, entre outros); 10) orientação para normalização de trabalhos acadêmicos; 11) orientação para pesquisas em bases de dados; 12) orientação para a elaboração de planos de gestão de dados; 13) serviços de inclusão e acessibilidade à informação - SIAI; por último, 14) visitas orientadas. Os serviços mencionados podem ser visualizados nos serviços fornecidos pela Biblioteca Universitária da Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Estes elementos são importantes para afirmar o papel mediador do profissional da informação e do caráter formativo da biblioteca universitária no âmbito da competência em informação na comunidade interna da universidade.

6.3 INTER-RELAÇÕES ENTRE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO E CULTURA INFORMACIONAL

A literatura cinzenta de organizações profissionais que desenvolvem diretrizes sobre competência em informação em contextos nacionais (ACRL, 2000; FEBAB, 2011, 2013) e internacionais (IFLA, 2005, 2011, 2012, 2014, 2019) convergem na abordagem relacionada ao acesso equitativo a informação como base para a independência do indivíduo na Sociedade de Informação e do Conhecimento, bem como para alavancar a aprendizagem dos indivíduos ao longo da vida.

A formação dos discentes ao longo da vida é fundamental para a missão das instituições de ensino superior. Ao garantir que os indivíduos tenham as capacidades intelectuais de raciocínio e pensamento crítico, e ajudando-os a construir uma estrutura para aprender a aprender, as faculdades e universidades fornecem a base para crescimento contínuo ao longo de suas carreiras, bem como em suas funções como cidadãos informados e membros da sociedade (ACRL, 2000, p. 4).

> A competência em informação é um componente, chave e contribui para a aprendizagem ao longo da vida. Competência em informação possibilita o aprendizado além dos ambientes formais de sala de aula e fornece práticas como investigações autodirigidas à medida que os indivíduos passam para estágios, primeiro profissional, posições e responsabilidades crescentes em todas as áreas da vida. Competência em informação aumenta a competência dos discentes em avaliar, gerenciar, e usar informações. Para discentes que não estão em campos tradicionais, os recursos informacionais são muitas

> vezes disponibilizados por meio de redes e outros canais, e aprendizagem por meio de tecnologias que permitem que o ensino e a aprendizagem ocorram quando o professor e o discente não estão no mesmo lugar ao mesmo tempo. Incorporar a competência em informação nos currículos, em todos os programas e serviços, e ao longo da vida administrativa da universidade, exige os esforços colaborativos de professores, bibliotecários e administradores. Os bibliotecários acadêmicos coordenam, avaliam e selecionam recursos intelectuais para programas e serviços; além disso, organizam e mantém coleções e pontos de acesso à informação; e fornecem instruções para discentes, docentes e corpo técnico administrativo que buscam a informação (ACRL, 2000, p. 4, grifo do autor).

Com o exposto, compreende-se que a competência em informação fomenta espaços individuais, de cognição intelectual que geram uma autonomia dos indivíduos no processo de aprendizagem contínua ao longo da vida. A competência em informação pode viabilizar a eficiência e eficácia dos discentes, no acesso, uso, avaliação e comunicação da informação para atender às demandas de ensino, pesquisa, extensão, administração e ações da sociedade, por isso, é necessária a formação para o desenvolvimento da competência em informação que atenda a essas demandas (FEBAB, 2011, p. 1).

> "a Competência em Informação é um fator crítico e condicionante ao desenvolvimento social, cultural e econômico do Brasil na contemporaneidade e, portanto, merece a atenção primária no que tange à mobilização da Sociedade Civil organizada e dos Órgãos Governamentais para a sua integração às ações de democracia e exercício pleno da cidadania" (FEBAB, 2013, p. 1).

A competência em informação é entendida como sendo um direito fundamental da pessoa humana. Para a efetivação deste desiderato constitucional é necessário que as instituições, públicas e governamentais no quadro democrático assegurem a "criação de legislação específica para as bibliotecas e para o acesso e uso da informação que permitam o desenvolvimento da Competência em Informação" (FEBAB, 2013, p. 2). Assim sendo, garantindo que as bibliotecas sejam reconhecidas e apoiadas como ativos críticos da comunidade, essenciais para alcançar as agendas de desenvolvimento (IFLA, 2019 p.4). As bibliotecas podem ajudar a alcançar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

> A competência em informação: a) abrange as competências para reconhecer as necessidades informacionais e localizar, avaliar, aplicar e criar informação dentro de contextos culturais e sociais; b) é crucial para a vantagem competitiva dos indivíduos, empresas (especialmente as pequenas e médias), regiões e nações; c) fornece a chave para o acesso, uso e criação efetivos do conteúdo para dar apoio ao desenvolvimento econômico, à educação, à saúde e aos serviços, e a todos os outros aspectos das sociedades contemporâneas e, desta forma, fornece os fundamentos vitais para atingir as metas da Declaração do Milênio e da Cúpula Mundial da Sociedade da Informação; e d) vai além das tecnologias atuais para abranger o aprendizado, o pensamento crítico e as habilidades

> interpretativas cruzando as fronteiras profissionais, além de capacitar indivíduos e comunidades (IFLA, 2005, p. 1).

A competência informacional se encontra no núcleo da aprendizagem ao longo da vida dos indivíduos enquanto seres sociais envolvidos em múltiplas organizações; a competência em informação permite a capacitação das pessoas em todas as vertentes da vida humana para busca, avaliação, uso e criação da informação de forma crítica para atingir metas individuais, sociais, profissionais e educacionais, entre outras (IFLA, 2005). Em suma, importa referir que as bibliotecas, arquivos, organizações da sociedade civil, líderes comunitários e os meios de comunicação, enquanto intermediários da informação têm as habilidades e recursos para ajudar os governos, instituições e indivíduos na comunicação, organização, estruturação e compreensão dos dados que são fundamentais para o desenvolvimento (IFLA, 2014, p. 2).

A inter-relação entre competência em informação e cultura informacional encontra amparo na abordagem de Fernández e Ponjuán Dante (2014, p. 28) a partir dos aspectos para identificar a cultura informacional. Neste sentido, os autores identificam 21 aspectos a ter em conta sobre cultura informacional, nomeadamente: 1) identificação dos conceitos de cultura, informação e cultura informacional; 2) capacidade de exercício de troca de informação; 3) fornecimento, identificação e utilização proativa da informação; 4) manutenção da transparência e integridade da informação ao nível individual e colectivo; 5) capacidade para identificar a natureza e complexidade da informação; 6) uso intensivo e eficaz dos resultados recuperação da informação, a partir: aquisição, uso e compartilhamento da informação; 7) reconhecimento de barreiras e problemas no uso, gestão e compartilhamento de informação; 8) exploração integral das tecnologias de informação e comunicação nas práticas de informação; 9) reconhecimento dos valores informacionais disponíveis no ambiente em consonância com comportamentos relativos ao processamento da informação; 10) capacidade de reconhecer e reduzir conflitos subjetivos em torno do uso da informação; 11) identificação e utilização de sistemas e procedimentos de gestão de informação; 12) capacidade de gerir adequadamente os fluxos de informação provenientes da exploração dos meios de comunicação e canais de comunicação existentes; 13) uso intensivo e extensivo de recursos de informação; 14) existência e reconhecimento de espaços para troca de informação e conhecimento na organização; 15) delimitação e conhecimento sobre os diferentes papeis e responsabilidades organizacionais no tratamento da informação; 16) uso consciente da informação na

tomada de decisão; 17) perspectiva de visualização da informação como recurso intangível de elevado valor organizacional ao nível da sua gestão; 18) identificação do nível em que a informação é gerida na sua perspectiva de visualização; 19) motivações existentes para o uso eficaz da informação; 20) nível em que a aprendizagem organizacional é melhorada; 21) capacidades existentes em matéria de competência em informação dos membros da comunidade interna.

A competência em informação é um dos indicadores da cultura informacional proposta por Fernández e Ponjuán-Dante (2014, p. 28). A competência em informação é entendida a partir de uma abordagem holística, como sendo a capacidade de uma pessoa colocar em prática o acúmulo de conhecimentos e saberes provenientes da experiência. Assim sendo, a constituição da cultura informacional no contexto acadêmico pode ser viabilizada nos seguintes espaços fiscos: sala de aulas; departamentos acadêmicos e administrativos; laboratórios; bibliotecas; espaço de intercâmbio institucional; reuniões e debates, entre outros. Estes espaços geram os seguintes comportamentos esperados: condições aceites de modalidades de gestão; acesso e uso da informação; incidência de espaços e fatores externos ao meio ambiente hierárquico no processamento de informações; e condições tecnológicas (*Ibid*.: 29). Em suma, o desenvolvimento da cultura informacional, fenômeno subjetivo de caráter prático, pode ser visualizado tendo em conta os seguintes elementos: crenças, costumes, experiências e competência em informação, correlacionados aos programas de competência em informação da comunidade interna, por meio de trabalhos de autoaprendizagem (*Ibid*.: 30).

7. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção apresentam-se os procedimentos metodológicos da presente pesquisa. Importa referir que a ciência se caracteriza pela utilização de métodos científicos. Todavia, nem todos os ramos de estudo que empregam métodos são ciências. A ciência é um método, por isso, apesar de outros ramos do conhecimento fazerem o uso dos métodos, não significa que são disciplinas científicas, uma vez que, para os ramos relacionados ao conhecimento religioso, conhecimento filosófico, e conhecimento popular não são ciências (Lakatos; Marconi, 2003).

Para Lakatos e Marconi (2003, p. 83) "[...] o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista". A metodologia determina o caminho a ser seguido pelo pesquisador no ato da coleta de dados, análise e interpretação dos dados, com isso, os procedimentos metodológicos auxiliam os pesquisadores na resolução e compreensão dos problemas, fenômenos que rodeiam o homem. Estabelecer o caminho certo para a efetivação de uma pesquisa depende da definição clara do tema da pesquisa, problema da pesquisa, objeto empírico da pesquisa, objetivos gerais e específicos, bem como das hipóteses se assim for necessário.

7.1 NATUREZA/ABORDAGEM DE PESQUISA

Para efeitos desta pesquisa, quanto à natureza, denominou-se de qualiquantitativa, como resultado da definição dos objetivos da pesquisa em correlação com o problema de pesquisa, assim como pelos instrumentos definidos para a coleta de dados. Assim sendo, os pressupostos envoltos na definição da natureza como qualitativa se devem ao fato desta pesquisa poder coletar dados não quantificáveis, que marcadamente se consubstanciam em elementos teóricos, conceituais, comportamentais, práticos e necessidades sobre a informação disponibilizada pela Biblioteca da UP-Maputo e da revisão de literatura que sustenta a presente pesquisa.

Com relação à natureza desta pesquisa contemplar dados quantitativos, relaciona-se a amostra desta pesquisa, que se define por via de dados ou informações mensuráveis. Em suma, a correlação da natureza qualitativa e quantitativa permitiu

alargar e aprofundar o método empregado nesta pesquisa, assim como, permitiu a adequação das técnicas e dos instrumentos de coleta de dados ao fenômeno em volta da cultura informacional percebida a partir da comunidade interna da FCLCA da UP-Maputo.

No que concerne ao tipo de pesquisa é descritiva, exploratória e documental. "As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis" (Gil, 2008, p. 28). Nesta senda, no campo de pesquisa da Ciência da Informação e comum a utilização de técnicas e instrumentos de coleta de dados padronizados, isto é, os métodos empregados nas pesquisas de estudo de caso, estão associados a pesquisa descritiva, ademais, a presente pesquisa se materializa a partir de classes ou grupos inseridos numa Instituição de Ensino Superior, nomeadamente: discentes, docentes, funcionários, profissionais da informação e coordenadores de cursos e da Biblioteca. Assim sendo, a pesquisa descritiva preocupa-se com a compreensão de grupos e suas características no que concerne à sua distribuição por idade, nível de escolaridade, compreensão do atendimento dos membros da comunidade interna das Instituições de Ensino Superior no ato de busca de informação na Biblioteca para a satisfação das necessidades informacionais. "São incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população" (Gil, 2008, p. 28). Sendo uma pesquisa relacionada à cultura informacional na Biblioteca da UP-Maputo, importa compreender as atitudes, crenças e opiniões da comunidade interna da FCLCA sobre o manejo, manipulação e uso da informação. A pesquisa exploratória, "[...] apresenta menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso" (Gil, 2008, p. 27).

Nesta pesquisa ressalta-se que o levantamento bibliográfico e documental constituiu a base para a compreensão do estado da arte da cultura informacional na Ciência da Informação, bem como favoreceu na identificação de achados documentais no *website* da UP-Maputo para a fundamentação da pesquisa. Ademais, "pesquisas exploratórias são desenvolvidas visando proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato" (*Ibid*.).

7.2 MÉTODO DE PESQUISA

O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados. A pesquisa científica se alicerça em métodos de pesquisa comumente aceitos pela comunidade científica da área de estudo de um conjunto de pesquisadores, docentes e discentes.

A ciência da Informação, área de estudo interdisciplinar, aplica uma variedade de métodos de pesquisa em trabalhos de cunho científico que incluem artigos, capítulos de livros, livros, teses e dissertações, entre outros formatos e fontes. Nesta senda, Frota (2022, p.25) ao discutir sobre Pesquisa em Ciência da Informação: teorias, métodos e modelos com objetivo de analisar modelos e estratégias de pesquisa, recorrentes em Ciência da Informação que por sua qualidade podem contribuir para o aperfeiçoamento teórico, metodológico da área. Assim sendo, a pesquisa do autor apresenta resultados da análise de teses (disponibilizadas entre 2000 e 2019) da base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), quanto às formas de articulação de teorias, métodos e proposição de modelos. Desta forma, a pesquisa, com base nos termos relacionados aos métodos e técnicas, considerou os títulos, resumo e palavras-chave, cujos resultados estão na tabela 12.

Tabela 12: Métodos e técnicas das teses de Ciência da Informação do Brasil: de 2000-2010

Termos gerais		Ocorrência
Pesquisa qualitativa/metodologia qualitativa		37
Pesquisa quantitativa/metodologia quantitativa		5
Termos específicos	Método/Técnica	Ocorrência
Questionário	Técnica	76
Estudo de caso	Método	76
Entrevista	Técnica	72
Análise de Conteúdo	Método	72
Survey	Técnica	56
Pesquisa bibliográfica	Método	53
Pesquisa documental	Técnica	33
Estudos métricos/bibliometria/cientometria/infometria/altimetria	Método	30
Pesquisa de campo	Método	27
Grupo focal	Método	14
Análise do discurso	Método	12
Incidente crítico	Técnica	7

Formulário	Técnica	5
Pesquisa etnográfica	Método	2

Fonte: Adaptado a partir de Frota e Coimbra (2022, p. 33).

A tabela 12, monstra que o corpus de teses arroladas por Frota (2022) representando uma amostra referente aos Programas de Pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil indexadas na base de dados da CAPES permite compreender a diversidade de métodos e técnicas de pesquisa aplicada por discentes da pós-graduação da área da Ciência da Informação do Brasil. Assim sendo, destacam-se duas técnicas (questionário e entrevista, com 76 e 72, respectivamente) e dois métodos (estudo de caso e análise de conteúdo, com 76 e 72, respectivamente).

O estudo de caso adotado como método desta pesquisa é conceituado como sendo "[...] uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da realidade, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos" (2005, p. 32). Para a presente pesquisa o método de estudo adotado é o estudo de caso único. Entretanto, os estudos de caso podem ser únicos e múltiplos. O estudo de caso vem sendo utilizado com frequência cada vez maior pelos pesquisadores do campo de pesquisa da Ciência da Informação, visto servir às pesquisas com diferentes propósitos, tais como: a) explorar situações da realidade cujos limites não estão claramente definidos; b) descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; c) explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos (Gil, 2008, p. 58).

Fundamentalmente, o estudo de caso que envolveu esta pesquisa se materializou a partir do contato direto com o objeto empírico da pesquisa, bem como com a comunidade interna, discentes, docentes, funcionários, profissionais da informação e coordenadores de cursos e da Biblioteca, considerados como sendo representativos do universo populacional da FCLCA da UP-Maputo.

Preferencialmente, como afirmado anteriormente, a presente pesquisa fez uso do levantamento bibliográfico, alicerçado na revisão de literatura. Posteriormente, aplicou-se o método de Estudo de Caso Único, alicerçado nas técnicas de recolha de dados e instrumentos de recolha de dados, consentâneos com o grupo-alvo desta pesquisa, nomeadamente: discentes, docentes, funcionários, profissionais da informação e coordenadores, tanto dos cursos arrolados como parte integrante do universo populacional e o gestor da Biblioteca da UP-Maputo.

7.3 UNIVERSO DE PESQUISA

De acordo com UP-Maptuto (2020, p.83) A FCLCA com 7 cursos de graduação, nomeadamente: Artes Cênicas (39 estudantes); Design de Comunicação (70 estudantes); Ensino de Francês (188 estudantes); Ensino de Inglês (554 estudantes); Ensino de Português (437); jornalismo (123 estudantes); Línguas Estrangeiras Aplicadas (3 estudantes). Assim sendo, conta com um universo populacional de 1.414 estudantes matriculados. Deste universo, apenas se selecionou 3 (três) cursos de graduação, quais sejam, Artes Cênicas, Ensino de Inglês e Jornalismo. Com isso, para extrair a amostra representativa deste universo populacional, determinou-se que seriam inquiridos 20 estudantes por nível de graduação, do primeiro ao quarto ano, como estabelecido abaixo:

1. Curso de graduação em Artes Cênicas: 80 (oitenta) estudantes;
2. Curso de graduação em Ensino de Inglês: 80 (oitenta) estudantes;
3. Curso de graduação em Jornalismo: 80 (oitenta) estudantes.

Total da amostra: 240 (duzentos e quarenta estudantes de graduação em Artes Cênicas, Ensino de Inglês e Jornalismo da FCLCA, da UP-Maputo).

O Corpo docente da FCLCA é constituído por um total de 68 docentes, assim sendo para efeitos desta pesquisa selecionou uma amostra de 5 (cinco) docentes por cada curso, totalizando uma amostra de 15 docentes correspondentes aos cursos de graduação em Artes Cênicas, Ensino de Inglês e Jornalismo (UP-Maputo, 2020, p. 83).

Ademais, contabilizou-se a existência de 8 (oito) técnicos administrativos afetos à FCLCA. Assim sendo, determinou-se que seriam inquiridos a totalidade dos técnicos, uma vez que, estes representam um número considerável para o experimento.

Como parte do universo populacional da presente pesquisa constam os coordenadores dos cursos mencionados, nomeadamente, Artes Cênicas, Ensino de Inglês e Jornalismo. Contudo, a amostra dos coordenadores corresponde a 3 (três) cursos de graduação (UP-Maputo, 2020, p. 83).

A Direção dos Serviços de Documentação e Informação (DSDI), encontra-se estruturada da seguinte maneira: a) Departamento de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico (DCBPT); e b) Departamento de Arquivo e Difusão da Informação (DADI). Esta direção conta com 3 (três) superiores hierárquicos, 1 (um)

com função de Diretor da DSDI e 2 (dois) chefes de Departamentos, nomeadamente, DCBPT e DSDI; e 15 técnicos profissionais de informação e documentação. Neste contexto, extraiu-se uma amostra de 1 gestor da biblioteca universitária da UP-Maputo, bem como da totalidade dos técnicos profissionais de informação e documentação, uma vez que, os documentos analisados, nomeadamente, Anuário Estatístico 2019; Relatório Anual de 2019 e Informação Estatística de 2019, não apresentam os dados do pessoal afeto a biblioteca universitária da UP-Maputo. Assim sendo, determinou-se que a amostra dos 15 (quinze) profissionais da informação seria correspondente ao pessoal afeto à DSDI da UP-Maputo (UP-Maputo, 2020, p.83).

7.3.1 População alvo

A presente pesquisa definiu como objeto empírico a UP-Maputo, concretamente, a FCLCA, bem como a Biblioteca Universitária da UP-Maputo. A UP-Maputo é uma instituição pública de ensino superior, dotada de autonomia financeira, patrimonial e científica, criada pelo Decreto 5/2019, de 4 de março, com a missão de formar técnicos superiores com qualidade de modo que contribuam de forma criativa para um desenvolvimento econômico e sociocultural sustentável (UP-Maputo, 2020, p. 12). A UP-Maputo conta com 8 faculdades, nomeadamente: FCLCA; FCNM; FEP; FCSF; FCTA; FEFD; FEG; e FET. Ademais, conta com 2 Escolas Superiores, nomeadamente: ESCOG e ESTS. O quadro 16 que segue apresenta as faculdades da UP-Maputo.

Quadro 16: Faculdades da UP-Maputo

FACULDADES	DESIGNAÇÃO ATUAL
Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes	FCLCA
Faculdade de Ciências Naturais e Matemática	FCNM
Faculdade de Ciências de Educação e Psicologia	FEP
Faculdade de Ciências Sociais e Filosóficas	FCSF
Faculdade de Ciências da Terra e Ambiente	FCTA
Faculdade de Educação Física e Desportos	FEFD
Faculdade de Economia e Gestão	FEG
Faculdade de Engenharia e Tecnologia	FET

Fonte: Relatório Anual de 2019 da Universidade Pedagógica de Maputo (2020, p. 10).

A população-alvo da presente pesquisa é constituída por 60 (sessenta) discentes, 9 (nove) docentes, 8 (oito) funcionários, 10 (dez) profissionais da informação e 3 (três) coordenadores dos cursos da FCLCA da UP-Maputo e 1 (um) gestor da biblioteca universitária da UP-Maputo.

A biblioteca da UP-Maputo está inserida do ponto de vista estatutário na Direção de Serviços de Documentação e Informação (DSDI), constituindo competências da DSDI os seguintes elementos: a) adquirir, planejar, gerir, tratar e difundir a documentação e informação; b) disponibilizar à comunidade acadêmica os recursos informativos necessários à investigação e ao ensino; c) fazer a coordenação técnica das bibliotecas e centros de recursos da UP-Maputo, definindo as normas do seu funcionamento; d) criar e manter os arquivos da UP-Maputo (UP-Maputo, 2020, p. 44).

A designação da Direção que gere a biblioteca e os arquivos da UP-Maputo parece contraditória nos documentos institucionais da instituição, no RA (2020) consta como Direção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo (DBDA) e no anuário da UP-Maputo (2020), consta como Direção de Serviços de Documentação e Informação (DSDI).

A presente pesquisa aplicou as seguintes técnicas e instrumentos de coleta de dados, a saber: a) a revisão de literatura consistiu na análise dos textos por meio da aplicação dos seguintes Softwares: Voyant-Tools para compreender vínculos e forças sobre as palavras para identificação das mais representativas da temática; b) entrevista com os coordenadores dos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas da FCLCA da UP-Maputo e o gestor da biblioteca da UP-Maputo; c) questionário para discentes e docentes dos cursos mencionados, do 1° ao 4°, funcionários da FCLCA, profissionais da informação afetos à Biblioteca; d) análise documental que consiste na verificação de documentos institucionais, nomeadamente: estatuto orgânico, projetos pedagógicos dos cursos, regulamentos da biblioteca e plano estratégico do ensino superior.

Os instrumentos de coleta de dados administrados foram: protocolo de revisão de literatura; roteiro de entrevista; questionário com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha; checklist dos projetos pedagógicos vinculados aos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas relacionados as fontes informacionais da biblioteca universitária.

7.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

O método de pesquisa de estudo de caso para a sua operacionalização precisa de técnicas e instrumentos de coleta de dados. Os métodos e técnicas utilizados na

ciência podem ser selecionados para a concepção de problema, na formulação das hipóteses, na delimitação do universo ou amostra, coleta, análise e interpretação dos dados (Marconi e Lakatos, 2003, p. 163; Gil, 2008, p. 100).

O método confere coerência à ciência, isto é, a escolha das técnicas e instrumentos de recolha de dados depende do problema formulado, das hipóteses, dos objetivos definidos na pesquisa, entre outros aspectos. É comumente verificável na Ciência da Informação o uso de métodos associados a técnicas e instrumentos de coleta de dados de forma ideológica, uma vez que, os pesquisadores dominantes determinam o uso de métodos correlacionados com técnicas e instrumentos de coleta de dados.

Frota (2022) evidencia a natureza ideológica e padronizada no uso de métodos, técnicas e instrumentos de coleta de dados no campo de pesquisa da Ciência da Informação no Brasil a partir da análise realizada nas teses e dissertações da BDTD defendidas entre 2000 e 2019. Verifica-se o domínio de métodos como estudo de caso (Yin) e análise de conteúdo (Bardin) que maioritariamente dos trabalhos que adotam esses métodos concebem técnicas e instrumentos indicados na literatura científica que abordam os métodos mencionados. Por isso, o questionário aparece com muita frequência nos trabalhos acadêmicos da área de Ciência da Informação, como também é uma técnica bastante utilizada associada a outros métodos como auxiliar no ato da coleta de dados no campo empírico.

Evidentemente, o campo científico da Ciência da Informação determina a escolha dos métodos e, por conseguinte, as técnicas e instrumentos de coleta de dados. Assim, a presente pesquisa, devido ao caráter multifacetado e complexo da unidade de análise, qual seja, a UP-Maputo, concretamente a FCLCA, a partir dos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, bem como a biblioteca da Universidade, correlacionadas aos sujeitos de pesquisa, quais sejam, discentes, docentes, coordenadores dos cursos mencionados, funcionários da Faculdade, gestor da biblioteca e profissionais da informação da biblioteca; demandou por um método capaz de articular as diferentes unidades de levantamento e os diferentes sujeitos da pesquisa.

O método de estudo de caso único de Yin, associado a técnicas e instrumentos de coleta de dados proposto na literatura que adota o método de estudo de caso, bem como o posicionamento dos pesquisadores da área de Ciência da Informação.

7.4.1. Revisão narrativa

A construção teórica e conceitual da tese é um processo significativo e envolve métodos, técnicas e instrumentos de recolha de dados consentâneos com os objetivos e o problema de pesquisa. O levantamento bibliográfico permitiu recuperar artigos, teses, dissertações nas bases de dados acadêmicas e outros documentos pertinentes para a construção do referencial teórico da pesquisa. Conforme se aprofundou a leitura, sínteses e análises do arcabouço teórico desta pesquisa, mais complexos os resultados da revisão se impunham à pesquisadora, por isso, foi necessário elaborar um instrumento de revisão de literatura capaz de abarcar os trabalhos referentes ao objetivo geral da pesquisa (Quadro 29). Assim, "O primeiro procedimento a ser desenvolvido na biblioteca é a consulta a seu catálogo, que possibilita a localização das fontes por autor, título ou assunto" (Gil, 2008, p. 65). Para o autor, importa destacar os seguintes pronunciamentos:

> Tradicionalmente, o local privilegiado para a localização das fontes bibliográficas tem sido a biblioteca. No entanto, em virtude da ampla disseminação de materiais bibliográficos em formato eletrônico, assume grande importância a pesquisa feita por meio de bases de dados e sistemas de busca, que também serão considerados aqui (Gil, 2008, p. 65).

Com base no exposto, estabelece a discussão da organização da biblioteca com ênfase na diversidade de fonte de informação com ênfase para a base de dados, ou seja, informação no ambiente *Web* para a realização de busca e recuperação da informação. "Muitas bibliotecas dispõem de assinaturas de bases de dados, que armazenam informações em CD-ROM ou possibilitam seu acesso via Internet. Nelas, o usuário pode fazer buscas por assunto, por periódico ou por meio de palavras-chave" (Gil, 2008, p. 68).

Quadro 17: Protocolo da Revisão Narrativa de Literatura

Protocolo da RL	**Características**
Objetivo Geral	Analisar a cultura informacional na literatura da área de ciência da informação
Fontes de informação Pesquisadas	Base de Dados em Ciência da Informação (Brapci) Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) Repositório institucional da Faculdade de Filosofia e Ciências da Unesp/Marília *Web of Science* (WoS) *Library and Information Science Abstracts* (LISA)
Restrições	Apenas textos publicados na área de Ciência da Informação

Critérios de Inclusão	Inclusão: Artigos publicados em periódicos científicos revisados por pares e artigos escritos no idioma português e espanhol. Teses e dissertações publicadas na BDTD Dissertações de Mestrado do PPGCI da Unesp Teses de Doutorado do PPGCI da Unesp
Critérios de Exclusão	Exclusão dos seguintes tipos de documentos: livros, capítulos de livro, trabalhos publicados em anais de eventos, editoriais, resenhas e relatos de pesquisa.
Dados extraídos dos seguintes campos	Título Resumo Palavra-Chave
Palavras-chave utilizadas na busca	"Cultura informacional*" Busca isolada com o termo "ODS" *"Information culture*" ODS *Information culture* AND SDG OR *Sustainable Development Goals*
Processo de Seleção	A seleção foi feita a partir do título do artigo, resumo e palavras-chave no intuito de verificar a pertinência dos textos com o objetivo geral da pesquisa, bem como com o objeto empírico da pesquisa, quais sejam, instituições de ensino superior e bibliotecas universitárias.
Estratégias de Extração da informação	A partir da expressão de busca "cultura informacional*" aplicada como estratégia de busca nas bases e repositórios mencionados, procurou-se identificar no título a palavra cultura informacional e palavras a ela associadas e a aderência da cultura informacional ao público-alvo da presente pesquisa. A partir da seleção dos textos que atenderam a primeira estratégia, realizou-se a leitura do título, resumo e palavras-chave do documento, visando verificar o alinhamento com o objetivo geral da pesquisa. Os textos selecionados a partir da segunda estratégia foram lidos integralmente para compor o referencial teórico da tese de doutorado.

Fonte: Elaboração própria (2024).

Em janeiro de 2024 efetuou-se uma busca na Brapci para a recuperação de documentos pertinentes à pesquisa. O termo de busca utilizado para a recuperação de artigos científicos, teses e dissertações foi a partir da palavra-chave: "cultura informacional*" na língua portuguesa, isto é, grande parte da literatura indexada na Brapci e na BDTD está escrita em português ou contempla o título, resumo e palavras-chave em português, por isso, o protocolo seguiu esta estratégia. O processo de busca de artigos na Brapci permitiu a recuperação de 110 documentos. Feita a verificação dos duplicados e a pertinência dos documentos com relação ao objetivo geral da pesquisa, foi possível identificar 28 artigos, uma vez que, definiram-se critérios de inclusão e exclusão que permitiram o filtro de artigos pertinentes para a construção do referencial teórico. Depois da leitura do título, resumo e palavras-chave, identificou-se 16 artigos para leitura integral, que constituíram parte do referencial teórico desta pesquisa.

A tabela 13 constitui a síntese do processo de coleta, organização, descarte e uso da informação recuperada.

Tabela 13: Produção Científica recuperada na Brapci

Base de dados Acadêmica	Recuperada	Excluída	Excedente	Leitura Integral
Brapci	110	94	28	16
TOTAL	110	94	28	16

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Em janeiro de 2024, recuperou-se 46 teses e dissertações na BDTD, recorrendo ao mecanismo de busca desta base, a partir do termo de busca "cultura informacional*". O processo de verificação dos documentos pertinentes para a presente pesquisa e referencial teórico dependeram da temática da cultura informacional relacionada a biblioteca e ambiente acadêmico. Esta estratégia permitiu filtrar o número de documentos, aferir a pertinência dos documentos recuperados e compreender a fundo as perspectivas de pesquisa adotadas pelos Programas de Pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil. Verificados os documentos segundo os critérios de inclusão e exclusão mencionados, identificou-se 7 documentos, nomeadamente, 1 tese e 6 dissertações para leitura integral e posterior uso no referencial teórico da presente pesquisa. A tabela 14 apresenta de forma sintética o processo de coleta, armazenamento, descarte e uso da informação recuperada na BDTD.

Tabela 14: Produção Científica recuperada na BDTD

BASE DE DADOS ACADÊMICA	Recuperada	Excluída	Excedente	Leitura Integral
BDTD	6	9	7	7
TOTAL	6	9	7	7

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Para o termo "ODS" por meio das palavras-chave foram recuperados 19 (dezenove) artigos, os quais serviram como base para compreender como os ODS são tratados no campo da Ciência da Informação. Foram priorizados os artigos científicos, o que levou a exclusão de seis documentos, dentre eles dois ensaios repetidos, um relato de experiência, dois congressos, e um seminário, o que resultou em 13 (treze) artigos recuperados. Os resultados possibilitaram a base de análise para a elaboração do presente trabalho.

Tabela 15: Produção científica recuperada na Brapci sobre ODS

BASE DE DADOS ACADÊMICA	Recuperada	Excluída	Excedente	Leitura Integral
Brapci (ODS)	9	6	3	13
Total	9	6	3	13

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Vale destacar que, além dos artigos, teses e dissertações recuperadas nas bases de dados mencionadas, foram recuperados artigos científicos relacionados à temática central da pesquisa, livros e capítulos e outros documentos pertinentes que não foi possível recuperar nas bases utilizadas como ferramentas de busca.

Contudo, a análise da literatura sobre a cultura informacional proporcionou um olhar abrangente e sem um corte temporal sobre a produção intelectual em torno de aspectos relacionados à cultura informacional discutidas no campo de pesquisa da Ciência da Informação.

Tabela 16: Produção científica recuperada na Web of Science

BASE DE DADOS ACADÊMICA	Recuperada	Excluída	Excedente	Leitura Integral
WoS	165	127	38	11
Total	165	127	38	11

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A literatura em torno da temática sobre cultura informacional constitui-se a partir do campo empresarial. Entretanto, apesar do foco desta pesquisa se centrar na emergência do conceito de cultura informacional na literatura indexada em periódicos da base de dados *Web of Science*, permitiu a geração de diversidade de temáticas e objetos de estudo de organizações dos vários setores de atividade. Na base de dados da *Web of Science* (*WoS*), cujo termo de busca utilizada foi: "*information culture*", no idioma inglês, por meio do título, resumo e palavras-chave. A partir da aplicação do protocolo, recuperou-se um total de 165 documentos. Após a verificação da pertinência e coerência dos achados com o objetivo principal da pesquisa, bem como quanto à relevância, por meio de número de citações, obteve-se um total de 38 documentos. Assim sendo, com o total de documentos estruturados na ferramenta excel, verificaram-se os títulos, resumo e palavras-chave, obtendo-se um total de 17 documentos. Com este número, verificou-se a pertinência dos documentos obtidos visando aferir a relevância dos artigos para constituírem o referencial teórico e o

corpus de análise dos resultados. Com isso, somente 11 (onze) artigos foram utilizados no referencial teórico do presente trabalho. Aplicou-se a *ferramenta Voyant-Tools para a análise* dos 11 textos completos e em PDF, bem como as coocorrências, mostrando um contexto formado por palavras ou símbolos mais representativos e vinculados à 'i*nformation culture*'.

A constituição da linha de pesquisa sobre Cultura Informacional no Brasil pode ser visualizada a partir da produção de conhecimento veiculada pelas revistas científicas da área de Ciência da Informação, eventos científicos e BDTD. Entretanto, para efeitos de construção de elementos de cultura informacional aplicada a Biblioteca Universitária e por razões de cultura científica, optou-se pela escolha do repositório da Unesp-Marília, por este, contemplar dissertações e teses produzidas no melhor Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil.

Tabela 17: Produção científica recuperada no Repositório Institucional da Unesp-Marília

BASE DE DADOS ACADÊMICA	Recuperada	Excluída	Excedente	Leitura Integral
Repositório Institucional da Unesp-Marília (Dissertações)	19	4	15	15
Repositório Institucional da Unesp - Marília (Teses)	14	4	10	10
Total	33	8	25	25

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Com a aplicação do protocolo de RL recuperaram-se 19 (dezenove) dissertações de mestrado e 14 (catorze) teses de doutorado. Após verificar a pertinência das teses e dissertações em relação ao objetivo da pesquisa, identificou-se 15 (quinze) dissertações e 10 (dez) teses com conceito de cultura informacional, constituindo-se, assim, a base para a construção de elementos de cultura informacional. Assim sendo, o quadro 32 apresenta as dissertações de mestrado e teses de doutorado utilizados para a idealização de cultura informacional aplicados à biblioteca universitária. Vale destacar que a temática cultura informacional nas dissertações e teses de doutorado do PPGCI/Unesp são majoritariamente desenvolvidas na linha de pesquisa de 'Gestão, Mediação e Uso da Informação', pois, das 15 (quinze) dissertações, 13 (treze) foram desenvolvidas na linha de pesquisa 'Gestão, Mediação e Uso da Informação' e 2 (duas) foram desenvolvidas na linha de pesquisa 'Informação e Tecnologia'. No que tange às teses de doutorado, na sua

totalidade (10 - dez) foram desenvolvidas na linha de pesquisa ‘Gestão, Mediação e Uso da Informação’.

7.4.2 Entrevista estruturada (coordenadores de curso e gestor da biblioteca)

Neste trabalho aplicou-se a entrevista enquanto técnica e instrumento de coleta de dados, deste modo, a entrevista é vista como uma técnica de aquisição de conhecimento real e acesso à informação pertinente para o desenvolvimento da pesquisa. “A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional” (Marconi e Lakatos, 2003, p. 195).

Na literatura existem vários tipos de entrevista: a) entrevista padronizada ou estruturada - é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são pré-determinadas. Ela se realiza de acordo com um formulário elaborado e é efetuada de preferência com pessoas selecionadas de acordo com um plano; b) despadronizada ou não-estruturada - o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente uma questão. Em geral, as perguntas são abertas e podem ser respondidas numa conversação informal; c) painel - consiste na repetição de perguntas, de tempo em tempo, para as mesmas pessoas, a fim de escutar a evolução das opiniões em período curto (Marconi; Lakatos, 2003, p. 197).

O presente trabalho optou pela técnica de entrevista padronizada ou estruturada, através do roteiro de entrevista para os 3 coordenadores dos cursos, nomeadamente, do Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, da FCLCA da UP-Maputo e 1 gestor da biblioteca da mesma universidade.

Quadro 18: Vantagens e desvantagens da técnica de entrevista

Fontes	**Vantagens**	**Desvantagens**
	Pode ser utilizada em todos os segmentos da população: analfabetos ou alfabetizados.	Dificuldade de expressão e comunicação mútuo.
	Fornece uma amostragem muito melhor da população geral: o entrevistado não precisa saber ler ou escrever.	Incompreensão, por parte do informante, do significado das perguntas, da pesquisa, que pode levar a uma falsa interpretação.
	Há maior flexibilidade, podendo o entrevistador repetir ou esclarecer perguntas, formular de maneira	Possibilidade de o entrevistado ser influenciado, consciente ou inconscientemente, pelo questionador, pelo seu aspecto físico, suas

	diferente; especificar algum significado, como garantia de ser compreendido.	atitudes, ideias, opiniões, entre outras.
	Oferece maior oportunidade para avaliar atitudes, condutas, podendo o entrevistado ser observado naquilo que diz e como diz: registro de reações, gestos.	Disposição do entrevistado em dar as informações necessárias.
	Dá oportunidade para a obtenção de dados que não se encontram em fontes documentais e que sejam relevantes e significativos.	Retenção de alguns dados importantes, receando que sua identidade seja revelada.
	Há possibilidade de conseguir informações mais precisas, podendo ser comprovadas, de imediato, as discordâncias.	Pequeno grau de controle sobre uma situação de coleta de dados.
	Permite que os dados sejam quantificados e submetidos a tratamento estatístico.	Ocupa muito tempo e é difícil de ser realizada.

Fonte: Marconi e Lakatos (2003).

Com a entrevista pode-se aferir com profundidade as questões de fundo levantadas na pesquisa, por meio de perguntas semi-estruturadas, bem como garantir a percepção dos conceitos e termos-chaves da pesquisa. Ademais, possibilitou o alinhamento de outros instrumentos de recolha de dados e a ampliação das fontes de informação necessárias para a produção de dados. Os entrevistados normalmente são constituídos por informantes-chaves, conhecedores do objeto de estudo, das práticas profissionais, normativas e instrumentos necessários para a consolidação do desenvolvimento organizacional. Portanto, nesta pesquisa, entrevistou-se 3 (três) coordenadores dos cursos de Jornalismo, Artes Cênicas e Ensino de Inglês e 1 (um) gestor da biblioteca, possibilitando uma percepção aprofundada dos dados recolhidos no terreno. Contudo, a entrevista pode apresentar algumas limitações dificultando a interpretação do informante no processo de comunicação dos dados, bem como a resistência do informante no aprofundamento das questões levantadas, por este, não estar familiarizado com as questões colocadas pelo pesquisador.

7.4.3 Questionário (discentes, docentes, funcionários e profissionais da informação)

O questionário constitui uma técnica bastante popularizada nas pesquisas de diversas áreas de conhecimento. O questionário é administrado aos discentes,

docentes, funcionários e profissionais da informação da UP-Maputo, afetos a FCLCA e biblioteca da UP-Maputo, respectivamente.

> Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador; após preenchido, o pesquisador devolve-o do mesmo modo (Marconi; Lakatos, 2003, p. 201).

Para o presente trabalho adota-se o questionário composto de perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha. Desta forma, estruturou-se o formulário para traduzir os objetivos da pesquisa e aplicou-se aos discentes, docentes, funcionários e profissionais da informação da UP-Maputo. O questionário,

> Consiste na técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são as pessoas visando obter informações sobre conhecimento, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores e comportamentos, presentes ou passados (Gil, 2008, p. 121).

Quadro 19: Vantagens e desvantagens da técnica de questionário

Fontes	Vantagens	Desvantagens
Gil, 2008, p. 122.	Possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio.	Exclui as pessoas que não sabem ler e escrever, o que, em certas circunstâncias, conduz a graves deformações nos resultados da investigação.
	Implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores.	Impede o auxílio ao informante quando este não entende corretamente as instruções ou perguntas.
	Garante o anonimato das respostas.	Impede o conhecimento das circunstâncias em que foi respondido, o que pode ser importante na avaliação da qualidade das respostas.
	Permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente.	Não oferece a garantia de que a maioria das pessoas o devolva devidamente preenchido, o que pode implicar a significativa diminuição da representatividade da amostra.
	Não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado.	Envolve, geralmente, número relativamente pequeno de perguntas, porque é sabido que questionários muito extensos apresentam alta probabilidade de não serem respondidos.
		Proporciona resultados bastante críticos em relação à objetividade, pois os itens podem ter significado diferente para cada sujeito pesquisado.

Fonte: Adaptado a partir de Gil (2008).

A diversidade de pessoas inquiridas pelo pesquisador possibilitou a apreensão de opiniões diferentes que ampliam a possibilidade de descrição e interpretação dos dados produzidos. A aplicação dos questionários não necessita de formação dos inquiridores e garante o anonimato dos inquiridos, não expondo os sujeitos de

pesquisa. Contudo, pode-se apontar algumas desvantagens deste instrumento, nomeadamente: exclusão de indivíduos relevantes para a pesquisa, não oferece garantias de devolução dos questionários, o que pode implicar a representatividade da amostra e pode proporcionar resultados críticos.

7.4.4 *Checklist* Aplicada a Análise de Documentos

A construção dos instrumentos de coleta de dados se constitui a partir dos objetivos da pesquisa, e principalmente, considerando os sujeitos da pesquisa. A análise documental estabeleceu uma técnica complementar, visto que, para construir e coletar evidências adotaram-se vários instrumentos de coleta. Assim sendo, para a análise documental, escolheram-se em documentos institucionais da UP-Maputo, e documentos governamentais coerentes com os objetivos da presente pesquisa. Os documentos institucionais da UP-Maputo pertinentes para a realização da análise foram: estatuto orgânico da UP-Maputo, Relatório anual de 2019, anuário da UP-Maputo de 2019, projetos pedagógicos dos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, regulamento da biblioteca da UP-Maputo, entre outros documentos pertinentes. Já os documentos governamentais elegíveis para análise foram: PEES (2000-2020) e Legislação atinente ao Ensino Superior de Moçambique. “A pesquisa documental se caracteriza pelo uso de documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois (Marconi e Lakatos, 2003, 174).

Quadro 20: Documentos Institucionais e Governamentais

DOCUMENTOS	**FONTE**	**QUANTIDADE DE DOCUMENTOS**
Relatório anual da Universidade Pedagógica de Maputo (2019)	Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional	1
Anuário da universidade Pedagógica de Maputo (2019)	Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional	1
Informação estatística da Universidade Pedagógica de Maputo (2019)	Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional	1
Estatuto orgânico da Universidade Pedagógica de Maputo.	Governo de Moçambique	1

Projetos pedagógicos (Plano curricular compacto) dos cursos de Artes Cênicas, Jornalismo e Ensino de Inglês da Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes da Universidade Pedagógica de Maputo.	Universidade Pedagógica de Maputo	3
Regulamento da Biblioteca da Universidade Pedagógica.	Universidade Pedagógica de Maputo	1
Plano Estratégico do Ensino superior de Moçambique (2000-2020)	Governo de Moçambique	1
Coletânea Legislação do Ensino Superior de Moçambique	Governo de Moçambique	3
Agenda 2030	Organização das Nações Unidas	1

Fonte: Elaboração da autora (2024).

No presente trabalho foram coletados os seguintes documentos referenciados de modo a realizar a análise sobre o compartilhamento da informação na comunidade interna da UP-Maputo dentre os quais, RA da UP-Maputo (2020), Anuário 2019 da UP-Maputo (2020), Informação Estatística da UP-Maputo (2020), PEES (2000-2020). Para efeitos de análise de documentos, faltará coletar os seguintes documentos: Estatuto Orgânico da Universidade Pedagógica de Maputo e Regulamento da Biblioteca da Universidade Pedagógica, entre outros que se mostrarem relevantes.

Os instrumentos de coleta de dados adotados nesta pesquisa, são: o protocolo de revisão de literatura; roteiro de entrevista; questionário com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha; *checklist* dos projetos pedagógicos (Plano curricular compacto) vinculados aos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas relacionados as fontes informacionais da biblioteca da UP-Maputo e outros documentos institucionais e governamentais que se mostrarem relevantes para o desenvolvimento da pesquisa.

O processo de coleta de dados para a presente pesquisa iniciou-se em dezembro de 2023 a partir do *website* da UP-Maputo, assim como, do *website* do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior de Moçambique. Para efeitos de trabalho de campo, a proponente deste estudo fará a coleta de dados no mês de junho a dezembro de 2024, na UP-Maputo.

7.5 ANÁLISE E TRIANGULAÇÃO DOS DADOS

Após a coleta de dados da pesquisa, segue-se a fase de análise dos dados de modo a responder o problema de pesquisa, o objetivo geral e específicos da tese, bem

como as hipóteses norteadoras estabelecidas no plano geral da pesquisa. Gil (2008, p. 156) argumenta que a análise dos dados procura organizar e sintetizar os dados com intuito de possibilitar o fornecimento de respostas ao problema proposto na investigação. Os dados serão gerados a partir da aplicação dos instrumentos de coleta de dados expostos na subseção anterior, nomeadamente: o protocolo de revisão de literatura; roteiro de entrevista; questionário com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha; *checklist* dos projetos pedagógicos**.**

7.5.1 Categorias de análise

Para a análise de dados aplicar-se-á a triangulação de dados, revisão de literatura, entrevistas, questionários no formato de escala de *likert*, e análise de documentos, normas, políticas, projetos pedagógicos dos cursos e os ODS, de modo a analisar:

- Elementos da Cultura (valores, crenças, ritos)
- Práticas Voltadas a Cultura Informacional
- Ações Voltadas ao Desenvolvimento da Competência em Informação
- Cultura Informacional e Relação com os ODS.

As categorias de análise definidas nesta pesquisa foram estabelecidas tendo em conta o contexto das organizações e comunidades acadêmicas de Moçambique, nomeadamente, discentes, docentes, pessoal técnico administrativo, coordenadores de cursos, profissionais da informação e gestor da biblioteca universitária da UP-Maputo. A aplicação dos questionários, entrevistas, análise documental, permitem compreender aspectos relacionados a cultura informacional dos sujeitos e público-alvo da presente pesquisa e a contribuição da biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional na comunidade interna da UP-Maputo.

Na análise da média ponderada, desvio padrão amostral e coeficiente de variação média, baixa e alta não obedeceu um padrão universal, contudo, foi aplicada uma análise baseada no conjunto de dados gradados pela análise estatística descritiva.

8. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O objetivo deste capítulo e de descrever, analisar e interpretar os dados da pesquisa com base nos instrumentos aplicados aos sujeitos de pesquisa. Com isso, pretendeu-se analisar as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltada a constituição da cultura informacional em sua comunidade interna; identificar e caracterizar a presença de valores, crenças e ritos da Biblioteca voltados à constituição da cultura informacional na comunidade interna; identificar e caracterizar a presença de elementos nas normas da Biblioteca voltados a constituição da cultura informacional na comunidade interna; verificar se as práticas informacionais desenvolvidas pela Biblioteca geram valores, crenças e ritos que resultam em uma cultura informacional na comunidade interna.

Assim sendo, estabeleceu-se a seguinte pergunta de pesquisa: de que maneira a biblioteca universitária contribui para a constituição da cultura informacional na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo? O presente estudo apresenta hipóteses que foram testadas ao longo do desenvolvimento do trabalho de campo, análise e discussão dos resultados da pesquisa. Assim, esta pesquisa se estrutura a partir das seguintes hipóteses: as normativas da Biblioteca contemplam valores, crenças e ritos direcionados a constituição da cultura informacional na comunidade interna; as práticas informacionais da Biblioteca proporcionam à geração de valores, crenças e ritos voltados a constituição de uma cultura informacional na comunidade interna.

A tese defendida nesta pesquisa se refere que a biblioteca universitária da Universidade Pedagógica de Maputo constitui ambiente organizacional propício para o tratamento, produção e compartilhamento de informação e conhecimento que promove a melhoria do ensino, pesquisa e extensão universitária da Universidade Pedagógica de Maputo, por meio, da satisfação das necessidades de informação da comunidade interna, por esta via, garantindo a constituição da Cultura Informacional, nos participantes desta organização de ensino superior pública. Ademais, importa referir que a cultura informacional se materializa com o estabelecimento de comportamentos positivos e esperados na interação e troca de informação e conhecimento entre os indivíduos no ambiente organizacional, assim sendo, os profissionais da informação contribuem para que o padrão de uso da informação seja promovido pela cultura informacional, de modo a efetivar e enraizar as práticas, atitudes e valores de

compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo.

Os instrumentos de recolha de dados permitiram a produção de dados sobre a biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional: estudo de caso da Universidade Pedagógica de Maputo. Os instrumentos de recolha de dados, nomeadamente, questionários aplicados aos funcionários, docentes, profissionais da informação e discentes; e roteiro de entrevista aplicados aos coordenadores de cursos e gestor da biblioteca favoreceram a discussão, analise e interpretação dos resultados da pesquisa. Os objetivos definidos nos questionários e roteiro de entrevista formam correlacionados aos objetivos da pesquisa, pergunta de pesquisa, hipóteses e tese defendida nesta pesquisa. As hipóteses afiguram-se como respostas preliminares a pergunta de pesquisa, bem como norteadoras para o estabelecimento da tese defendida no presente trabalho.

8.1 DESCRIÇÃO GERAL DOS SUJEITOS DE PESQUISA DA COMUNIDADE INTERNA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Os dados apresentados na tabela 18 representam a comunidade interna da UP-Maputo da FCLCA, constituída por funcionários, Docentes, profissionais da informação afetos a Biblioteca da UP-Maputo, discentes, coordenadores de cursos e gestor da Biblioteca. Foram inqueridos 8 (oito) funcionários, dos quais 2 (dois) do gênero masculino e 6 (seis) do gênero feminino; 8 (oito) docentes, 7 (sete) do gênero masculino e 2 (dois) do gênero feminino; 10 (dez) profissionais da informação, 2 (dois) do gênero masculino e 8 (oito) do gênero feminino; 60 (sessenta) discentes, dos quais 39 (trinta e nove) do gênero feminino e 21 (vinte e um) do gênero masculino. Foram entrevistados 3 (três) coordenadores, 1 (um) do gênero masculino e 2 (dois) do gênero feminino; e 1 (um) gestor da biblioteca da UP-Maputo.

Tabela 18: Dados gerais dos sujeitos de pesquisa da Universidade Pedagógica de Maputo

Comunidade UP-Maputo Sujeitos da Pesquisa	**Instrumento**	**Masculino**	**Feminino**
	Questionários		
Funcionários	8	2	6
Docentes	9	7	2
Profissionais da Informação	10	2	8
Discentes	60	21	39
	Entrevista		

Coordenadores de Cursos	3	1	2
Gestor da Biblioteca	1	0	1
Total	**91**	**33**	**58**

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os sujeitos da pesquisa inquiridos na presente pesquisa, estão distribuídos de acordo com áreas de atividade, assim sendo, 5 (cinco) funcionários estão afetos a secretaria da Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes, 3 (três) estão afetos a administração; 3 (três) docentes afetos ao curso de Artes Cênicas, 1 (um) docente do curso de Jornalismo, 5 (cinco) docentes do curso de Ensino de Inglês; 10 (dez) profissionais da informação estão afetos a biblioteca da UP-Maputo, dos quais, 1 (um) atua como secretaria executiva, 1 (um) atua no balcão de atendimento de usuários e serviço de referência, 1 (um) atua como técnica e tratamento de informação, 1 (um) atua como técnica, 1 (um) atua no processamento técnico e controlo bibliográfico, 1 (um) atua no atendimento ao estudante e organização dos estudantes, 1 (um) atua no atendimento ao utente, 1 (um) atua na gestão documental, e 2 (dois) não mencionam a área de atividade ou atuação na biblioteca da UP-Maputo.

Importa referir que há uma variação terminológica no que concerne ao uso dos termos referente ao atendimento, 3 (três) profissionais afetos a biblioteca da UP-Maputo, mencionam, o termo atendimento de maneira distinta, nomeadamente, balcão de atendimento de usuários, atendimento ao estudante, e atendimento ao utente. Esta variação de termos pode estar associada a formação acadêmica dos profissionais da informação afetos a biblioteca, pelo fato de 6 (seis) dos 10 (dez) profissionais da informação afetos a biblioteca da UP-Maputo não serem formados em áreas de especialidade da biblioteca. Contudo, dos 4 (quatro) restantes profissionais da informação afetos a biblioteca, 1 (um) possui graduação em Biblioteconomia e Documentação, 1 (um) é graduando em Biblioteconomia e Documentação, 2 (dois) não mencionam a sua área de formação, o que atesta que ambos desconhecem a sua área de formação. Ressalta-se que apesar desta descrição parecer indicar que a formação na área de especialidade garante o domínio dos termos da área, verificou-se que, o termo atendimento ao estudante foi referido pelo graduando em Biblioteconomia e Documentação, e o termo balcão de atendimento de usuários foi referido por um profissional da informação, sem formação na área de especialidade. De modo que, determinada cultura da informação está ligada à capacidade conceptual

e atitudinal de reconhecer, desenvolver e potenciar a gestão integral da informação na organização (Fernández e Ponjuán-Dante, 2014, p.26).

Os planos curriculares dos cursos da FCLCA objetivam habilitar professores e técnicos para responder aos desafios e exigências mais recentes da Educação e de outros sectores de trabalho, proporcionando o desenvolvimento de competências teórico ou resultado de aprendizagem, instrumentais e práticas (Plano curricular compacto, 2019, p. 1). Contudo, os planos curriculares compactos analisados, nomeadamente, Jornalismo e Artes Cênicas, com exceção do curso de Ensino de Inglês, não contemplam os planos temáticos das disciplinas dos cursos, por conseguinte, as referências bibliográficas obrigatórias e complementares estão ausentes, dificultando a incorporação da cultura informacional pela comunidade interna da UP-Maputo. Assim sendo, a ausência de tais fontes informacionais no plano curricular compacto, poderá concorrer no fraco fomento, instigação e promoção da biblioteca da UP-Maputo como agente construtor de cultura informacional na UP-Maputo, por conta, das normas pedagógicas não contemplarem as fontes informacionais das disciplinas dos cursos.

8.2 ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA BIBLIOTECA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

A biblioteca é um espaço físico de desenvolvimento da cultura informacional no contexto acadêmico, isto é, fomenta comportamentos de gestão, acesso e uso da informação por parte da comunidade interna da instituição acadêmica. Contudo, importa referir que outros espaços físicos da universidade também concorrem para o desenvolvimento da cultura informacional, nomeadamente: 1. Aulas; 2. Departamentos; 3. Laboratórios; 4. Bibliotecas; 5. Espaços de intercambio institucional; 6. Reuniões e discussões, entre outros (Fernández e Ponjuán-Dante, p. 29, 2014). Ademais, considera-se fundamental que se fomente espaços não fiscos que permitem o desenvolvimento da cultura informacional, uma vez que, as bibliotecas devem responder aos desafios impostos pelas tecnologias de comunicação e informação, bem como as demandas dos usuários irreverentes. A centralidade da biblioteca como agente construtor da cultura informacional na universidade se deve ao fato deste ser considerado como fundamental para a ocorrência das atividades de

ensino, pesquisa, extensão e administrativas das instituições de ensino superior e de pesquisa.

Segundo o artigo 98, da Resolução n.˚ 2/ Conselho Universitário Pedagógico CUP/2019 que aprova o Regulamento Interno da Universidade Pedagógica de Maputo, a biblioteca da UP-Maputo está inserida na Direção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo, que se estrutura da seguinte forma: 1. Diretor; 2. Departamento de Processamento Técnico; 3. Departamento de Gestão Documental; e 4. Secretaria Geral. A Direção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo tem as seguintes funções gerais: 1. Coordenar os processos técnicos de funcionamento das bibliotecas e centros de recursos documentais; 2. Propor políticas de funcionamento e gestão das bibliotecas e centros de recursos documentais; 3. Gerir os processos de aquisição e tratamento técnico de recursos documentais; 4. Disponibilizar os recursos documentais; 5. Propor normas de criação e funcionamento dos arquivos da universidade; 6. Propor regulamentação de uso e funcionamento das bibliotecas e centros de recursos documentais; 7. Participar em redes nacionais, regionais e internacionais de gestão de bibliotecas e de arquivos; 8. Assegurar a capacitação de funcionários em matérias especificas, inerentes a sua área de atuação; e 9. Propor medidas para a modernização do sistema de gestão de informação (Resolução n.˚ 2/CUP/2019, p. 897).

Importa referir que a UP-Maputo é resultado da restruturação da Universidade Pedagógica fundada em 1995, da qual culminou na fragmentação desta em 5 (cinco) instituições de ensino superior (Universidade Save, Universidade Rovuma, Universidade Licungo, Universidade Púngué e Universidade Pedagógica de Maputo) sendo que, a UP-Maputo, e as demais, foram fundadas em 2019. Esta transição institucional reduziu a abrangência territorial da universidade para o nível local, isto é, a extinta Universidade Pedagógica abrangia todo território nacional, enquanto, a UP-Maputo é de âmbito provincial. As reformas jurídico-legais da UP-Maputo encontram-se na fase de revisão, assim, a biblioteca da UP-Maputo é regulada pelo regulamento aplicado a todas as bibliotecas, bibliotecas especializadas, mediáticas e centros de recursos de educação aberta e à distância da extinta Universidade Pedagógica (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 1). Nos instrumentos legais da extinta Universidade Pedagógica, o setor responsável pela biblioteca denominava-se de Direção dos Serviços de Documentação e Informação, na atualidade, os

instrumentos legais e documentos institucionais referem ao setor responsável pela biblioteca de Direção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo.

Conforme o regulamento das bibliotecas, bibliotecas especializadas, mediáticas e centros de recursos de educação aberta e à distância da extinta Universidade Pedagógica, de 2015, a biblioteca:

> As bibliotecas, bibliotecas especializadas, mediáticas e Centros de Recursos destinam-se a proporcionar o acesso a Livros, Publicações, Revistas, Jornais, Vídeos, CD-ROM multimídia, Informática, Telemática e a desenvolver nos leitores o interesse pela leitura e pela investigação bem como pelo acesso à múltipla informação disponível, para apoiar o ensino e a aprendizagem (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 1).

Dados do quadro 21, apontam para um conjunto de leituras formuladas pelos profissionais da informação afetos a biblioteca da UP-Maputo sobre serviços oferecidos pela biblioteca a comunidade interna da UP-Maputo. Existe uma tendência das respostas, representarem a função ou tarefa executada pelos profissionais no espaço físico da biblioteca.

.

Quadro 21: Serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo

Profissionais da informação	Serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna (discentes, docentes, funcionários) da Universidade Pedagógica de Maputo
PI1	Leitura do material bibliográfico existente, consulta de monografias, jornal, revistas. Também recebem estudantes, estagiários e outros que vem fazer recolha de dados para o trabalho de fim de curso.
PI2	A biblioteca, presta serviços de consulta aos seus leitores, docentes e comunidade interna. (não usam os termos corretos, isto pode estar relacionado com a formação dos profissionais em áreas relacionadas à biblioteconomia e documentação).
PI3	A comunidade interna deve haver consultas de docentes como estudantes.
PI4	Em grande índice são as consultas e leitura das obras pelos estudantes e docentes, também consulta de revistas, jornais e artigos.
PI5	Atendimento ao utente. Apoio na localização do material.
PI6	Coordenar com a comunidade interna na aquisição de novos materiais bibliográficos; colaborar com a direção científica na divulgação de obras por ela editadas e disponibilizar a mesma para fins culturais (lançamento de livros, palestras, mesas redondas).
PI7	Essencialmente proporcionar o acesso a livros, publicações, revistas e jornais.
PI8	Atendimento e acompanhamento dos mesmos na biblioteca.
PI9	Empréstimo de livros.
PI10	Não respondeu.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os dados do quadro 21 evidenciam que dos 10 (dez) profissionais da informação inqueridos, somente 4 (quatro) são unânimes ao referir a oferta de serviços de consulta do material, disponível no acervo da biblioteca da UP-Maputo, 2 (dois) indicam a existência de serviço de atendimento, 1 (um) menciona o serviço de acesso a livros, publicações, revistas e jornais, 1 (um) profissional respondeu que o serviço da biblioteca da UP-Maputo consiste em coordenar com a comunidade interna na aquisição de novos materiais bibliográficos; colaborar com a direção científica na divulgação de obras por ela editadas e disponibilizar a mesma para fins culturais (lançamento de livros, palestras, mesas redondas).

Ademais, o regulamento em alusão evidencia o termo 'utilizadores', como sendo, nomenclatura para designar usuários da biblioteca e centro de recursos da universidade. Assim sendo, a utilização da biblioteca e centros de recurso é permitida: 1. Aos docentes, discentes e pessoal técnico-administrativo da UP condicionada à apresentação de documento identificativo (cartão de estudante ou de leitor, cartão de trabalho ou credencial) e à observância dos seus Regulamentos; 2. No caso dos centros de recursos, também aos estudantes e docentes de outras Instituições de Ensino Superior, Médio e Básico, mediante a apresentação de documento identificativo (cartão de estudante ou de trabalho; credencial); 3. Apenas aos estudantes de pós-graduação, docentes e investigadores, na Mediática da Pós-graduação; e 4. Aos investigadores (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 1-2).

A biblioteca da UP-Maputo está estruturada da seguinte forma: 1. Serviços de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico; 2. Arquivo e Difusão da Informação; e 3. Secretaria. Segundo o artigo 8 do regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, o Serviço de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico (SCBPT) [...] integra os sectores funcionais de Análise Documental, Catalogação, Fundos Documentais e Leitura e Empréstimo, tem por função realizar as tarefas e serviços de biblioteca. Compete ao SCBPT:

a. Apoiar a Universidade na seleção documental e processar a aquisição das publicações selecionadas, procurando em simultâneo a obtenção de publicações por oferta ou permuta;
b. Catalogar todas as publicações recebidas, de acordo com as normas nacionais e internacionais aplicáveis e em uso nos Serviços de Documentação, inserindo as respectivas referências na base de dados bibliográficos da Universidade;
c. Classificar todas as publicações recebidas, de acordo com a Classificação Decimal Universal;
d. Organizar os fundos documentais e assegurar a sua utilização em condições adequadas e de acordo com o Regulamento em vigor;

e. Garantir o normal funcionamento das salas de leitura da Universidade e assegurar o empréstimo de publicações conforme as condições estipuladas no respectivo regulamento (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 3).

O Serviço de Arquivo e Difusão da Informação (SADI) integra os sectores funcionais de Arquivo (de documentação administrativa e cinzenta), Difusão, Editorial e Informática, Formação e tem por função a gestão e difusão de informação de apoio ao ensino e à investigação, conforme o artigo 9 do Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo. Compete ao SADI:

a. Criar, desenvolver e disponibilizar aos utilizadores os meios necessários para a pesquisa e acesso aos recursos informativos de carácter científico, técnico e cultural disponíveis na Universidade;
b. Em coordenação com o CIUP, garantir o normal funcionamento do sistema informático da DSDI e assegurar a sua interligação com outros sistemas ou redes de informação (nomeadamente com o sistema de informação da UP e com redes ou portais de bibliotecas universitárias);
c. Criar, desenvolver e disponibilizar serviços de difusão de informação científica e técnica (como a pesquisa bibliográfica, a difusão seletiva de informação, o fornecimento de documentos do exterior, por empréstimo inter-bibliotecas ou obtenção de cópias);
d. Garantir o tratamento e arquivo da documentação cinzenta produzida na UP (relatórios e outros) divulgando periodicamente a existência destes documentos;
e. Proceder à identificação, seleção, armazenamento e difusão de informação de interesse para os utentes (boletim de aquisições, boletim de recortes, etc.);
f. Editar e difundir as publicações (periódicas ou não periódicas) da DSDI bem como colaborar com a Direção Científica na divulgação das obras por ela editadas;
g. Realizar ações de formação e sensibilização de utilizadores e disponibilizar Guias de Orientação para a utilização dos recursos disponibilizados pela DSDI (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 3-4).

A secretaria, contemplando os sectores de Aquisições Bibliográficas, Conservação e Restauro e de Manutenção, tem por função garantir todo o apoio administrativo à Direção de Serviços, segundo o artigo 10 do Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo. Compete a Secretaria:

a. Executar e controlar as operações administrativas referentes a receitas e despesas da DSDI;
b. Executar as operações administrativas referentes à gestão do pessoal dos Serviços (assiduidade, férias, deslocações, etc.);
c. Executar a aquisição de bens e manter o inventário do mobiliário e equipamento;
d. Executar, sob solicitação do Chefe do Departamento de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico devidamente autorizado pelo Diretor, o processo de aquisição de bibliografia e outros recursos informativos;
e. Gerir a entrada e saída de correspondência e manter o arquivo administrativo da DSDI;
f. Proceder à conservação e restauro das obras danificadas;
g. Coordenar e controlar a manutenção e limpeza dos espaços da DSDI (serviços e bibliotecas) (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 4).

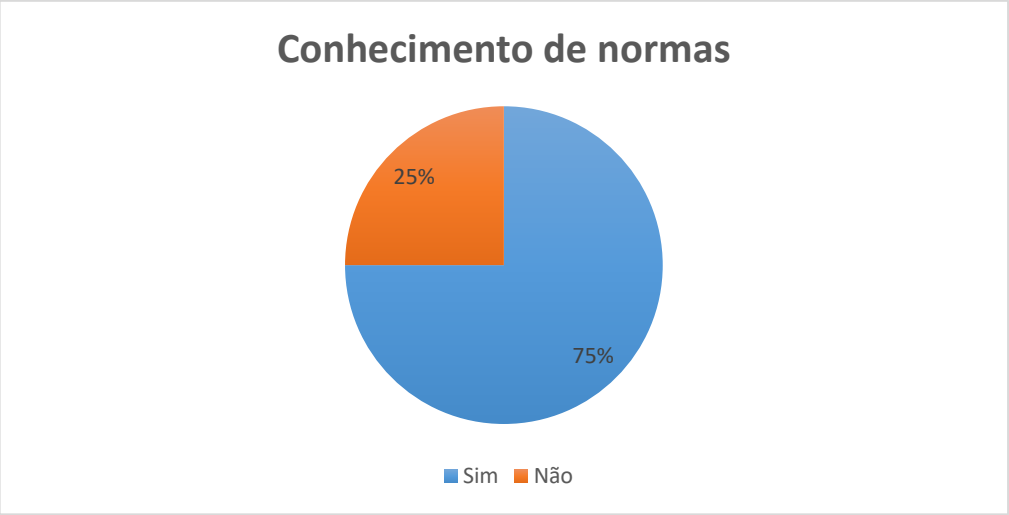
Do ponto de vista de funcionamento, a biblioteca da UP-Maputo, conforme o artigo 11 do regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, estabelece que: 1.O acesso à

biblioteca é livre e gratuito. 2**.** A Biblioteca funciona em livre acesso para permitir e encorajar a procura autônoma da informação. Todavia, tanto para consulta dos catálogos como para a localização ou arrumação de documentos, os utilizadores deverão seguir as orientações que se encontram afixadas nas instalações**,** solicitando sempre o apoio do bibliotecário. Ademais, o artigo 12 define que: 1. O horário de funcionamento da Biblioteca está afixado à entrada da mesma. 2. As alterações pontuais ao horário de funcionamento serão sempre anunciadas com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência e mediante aviso escrito, afixado em local visível.

O conhecimento das normas institucionais, por parte dos profissionais da informação, e vital para o desenvolvimento da cultura informacional no espaço físico e não físico da biblioteca. Importa frisar que "o contexto que impulsiona a cultura informacional tem por base três elementos: pessoas, tecnologias de informação e comunicação e a informação" (Woida, 2008, p.97). As pessoas representam a comunidade interna da universidade, nomeadamente, funcionários, docentes, profissionais da informação e discentes, entre outros; "o uso das tecnologias está associado à compreensão dos recursos de informação, reconhecendo a qualidade, organização e distribuição dos meios de comunicação web para troca de conhecimento e, portanto, fazendo uso adequado de bases de dados, gestores e motores de busca na web numa perspectiva crítica e ética" (Fernández; Ponjuán-Dante, 2014, p. 27); e informação são dados dotados de relevância e propósito. Exige consenso em relação ao significado. Exige necessariamente a mediação humana. Pessoas transformam dados em informação, e é isso que torna difícil a vida dos administradores informacionais. Ao contrário dos dados, a informação exige análise (Davenport; Prusak, 1998, p. 18-19).

A cultura informacional se manifesta nos valores da organização, nas normas e práticas que têm impacto em como a informação é percebida [...]" (Smith, 2013, p.134). Os profissionais da informação inquiridos neste trabalho demonstram conhecimento das normas da biblioteca da UP-Maputo. Quando inquiridos sobre a existência de normas que regulam o funcionamento da biblioteca da UP-Maputo, 75% dos profissionais responderam que tinham conhecimento, e 25% dos profissionais desconhecem a existência de tais normas, conforme o gráfico 5, que segue.

Gráfico 5: Conhecimento de normas de funcionamento da biblioteca da UP-Maputo



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Contudo, o conhecimento da existência de normas que regulam o funcionamento da biblioteca da UP-Maputo não reflete nas respostas dadas pelos profissionais da informação afetos a biblioteca da UP-Maputo, sobre a norma que regula a mesma, no quadro 22.

Quadro 22: Respostas dos Profissionais da Informação da Biblioteca da UP-Maputo sobre as normas

Profissionais da informação	**Respostas dos profissionais da informação sobre as normas que regulam o funcionamento da Biblioteca Universitária da UP-Maputo**
PI1	As normas encontram-se no Estatuto orgânico da biblioteca.
PI2	Acho que existem normas, porque uma biblioteca para ter o seu funcionamento deve haver normas de funcionamento.
PI3	Sim, pode porque deve haver normas num funcionamento.
PI4	As normas encontram-se no estatuto orgânico de funcionamento da biblioteca.
PI5	Não respondeu.
PI6	Funcionamento da biblioteca das 8:00 as 15:30 dias úteis; exceto aos sábados; acesso à biblioteca e aos materiais é livre e independentemente da instituição e leitura presencial.
PI7	Regulamento que rege o funcionamento da Biblioteca Central da Universidade Pedagógica de Maputo, Centros de recursos de educação aberta e a distância.
PI8	Temos um regulamento que regula o funcionamento da biblioteca com várias normas como, por exemplo, o funcionamento, o empréstimo, as penalizações e multas em caso de danificação da obra.
PI9	Não respondeu.
PI10	Não respondeu.

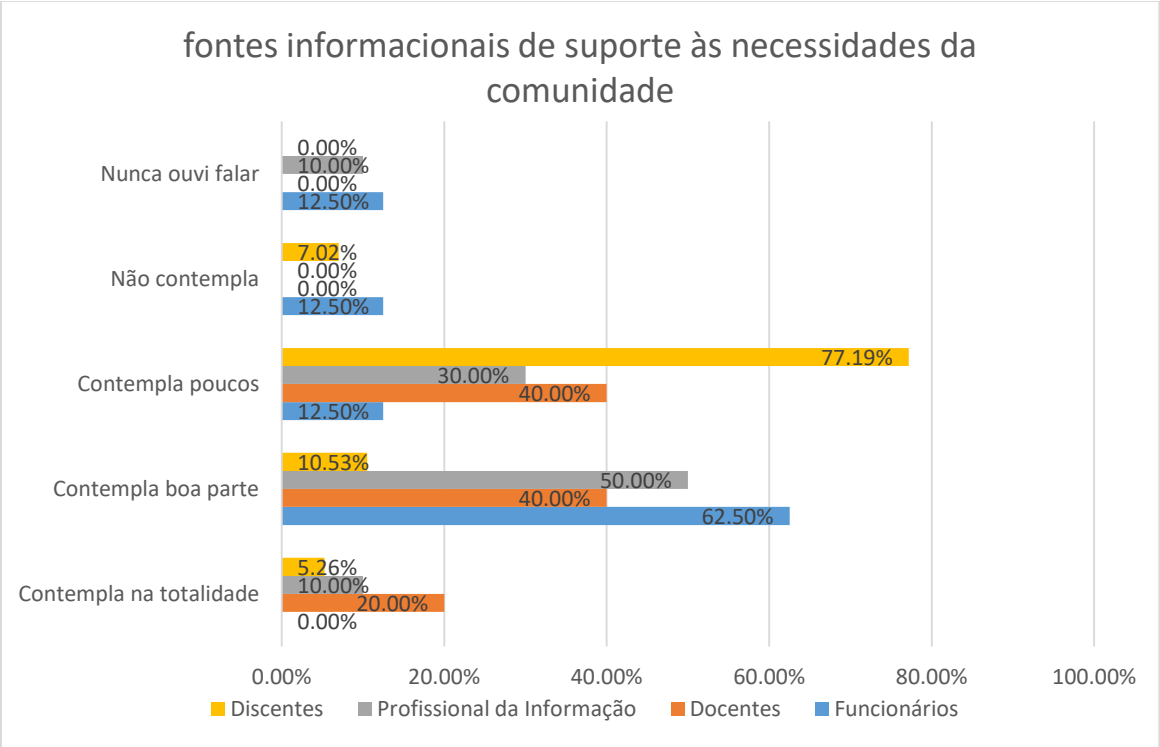
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os dados apresentados no quadro 23 atestam que dos 10 (dez) profissionais da informação inquiridos, apenas 2 (dois) fazem menção da existência de um regulamento que regula o funcionamento da Biblioteca da UP-Maputo. Este fator pode

comprometer o alcance da missão, visão, objetivos e ações estratégicas, sistemas de valores e plano de ação promovidos pela biblioteca. A Cultura informacional, fomentada por processos sociais providos de padrões de comportamentos e práticas informacionais dos indivíduos, uma vez que assimilaram valores, crenças, ritos e normas em relação aos processos de reconhecimento, apropriação, compartilhamento, geração e uso da informação [...] (Santos e Valentim, 2018, p. 85).

Os espaços fiscos das instituições de ensino superior, contemplam, salas de aulas, laboratórios, departamentos, bibliotecas, espaços de intercambio institucional, reuniões e debates, entretanto, a viabilização das atividades destes espaços depende da capacidade de mobilização de informação e conhecimento para o processo de tomada de decisões, bem como de respostas eficientes e eficazes as tarefas diárias dos respectivos espaços. Assim sendo, a biblioteca como promotora da cultura informacional deve garantir o acesso e uso das fontes de informação a comunidade interna da instituição, quais sejam, funcionários, docentes, profissionais da informação e discentes. Os sujeitos da pesquisa da UP-Maputo inqueridos nesta pesquisa, quando questionados sobre fontes informacionais que dão suporte as suas necessidades informacionais, como descrito no gráfico 6, demonstrar que a biblioteca da UP-Maputo contempla poucas fontes informacionais relevantes para a prossecução das suas atividades.

Gráfico 6: A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contempla fontes informacionais que dão suporte às necessidades informacionais da comunidade interna



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

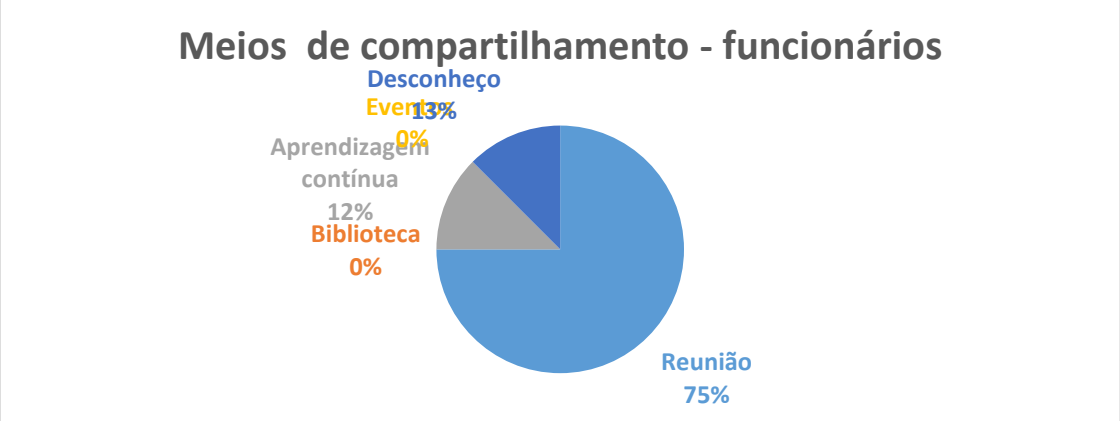
A FCLCA visa habilitar professores e técnicos para responderem aos desafios e exigências mais recentes da Educação e de outros sectores de trabalho, proporcionando o desenvolvimento de competências teóricas ou resultados de aprendizagem, instrumentais e práticas (plano curricular compacto, 2019, p. 1). Contudo, os projetos pedagógicos designadamente, (plano curricular compacto) vinculados aos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas não contemplam fontes informacionais das disciplinas lecionas nos cursos indicados na UP-Maputo. As fontes informacionais de suporte às necessidades informacionais para comunidade interna da UP-Maputo se consideram que o acervo da biblioteca está desatualizado. Assim, à ausência de fontes informacionais no (plano curricular compacto) poderá concorrer no fraco fortalecimento da biblioteca da UP-Maputo como agente construtor de cultura informacional na UP-Maputo a partir deste documento normativo. Dados do Gráfico 6, dos 57 discentes respondentes, 77.19% de discentes apontam que a biblioteca da UP-Maputo contempla poucas fontes informacionais que dão suporte às necessidades informacionais dos discente da UP-Maputo, o que atesta que a biblioteca não responde cabalmente às necessidades informacionais dos discentes.

Os profissionais da informação, quando inqueridos sobre se a biblioteca da UP-Maputo contempla fontes informacionais que dão suporte as necessidades informacionais da comunidade interna, dos 10 profissionais da informação, 50% dos profissionais responderam que a biblioteca da UP-Maputo "contempla boa parte" de fontes informacionais, 30% destes, afirma que a biblioteca contempla poucas fontes.

Dos 9 docentes inqueridos, 40% indicam que a biblioteca contempla boa parte de fontes de informacionais que dão suporte as necessidades informacionais da comunidade interna, por um lado, por outro lado, 40% dos docentes apontam que a biblioteca contempla poucas fontes informacionais. Por último, 8 funcionários da secretaria da FCLCA da UP-Maputo inquiridos, 62.50% mencionam que a biblioteca da UP-Maputo contempla boa parte de fontes informacionais que dão suporte às suas necessidades informacionais.

No gráfico 7, dos 8 (oito) funcionários, 75% indicam a reunião como meio de compartilhamento de informação mais promovido na UP-Maputo, 12% dos funcionários destacam a aprendizagem contínua como meio de compartilhamento.

Gráfico 7: Meios de compartilhamento de informação mais promovidos na Universidade Pedagógica de Maputo direcionados aos funcionários.



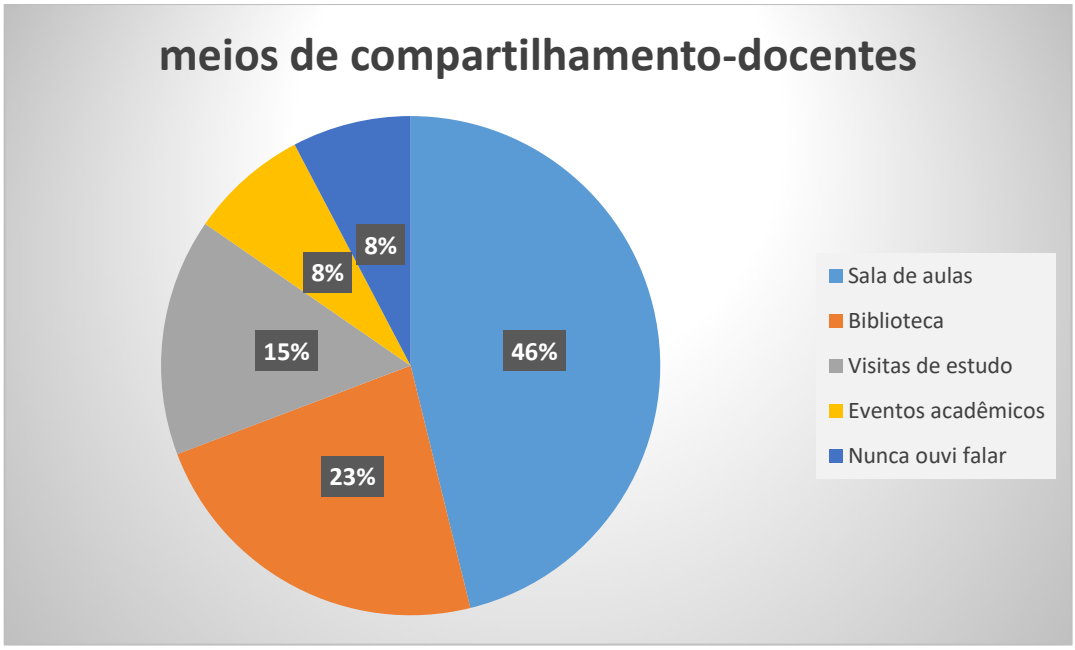
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Dados do gráfico 7, apontam a reunião como meio de compartilhamento de informação mais promovido na universidade. Assim sendo, a reunião constitui o espaço de desenvolvimento da cultura informacional que mais se adequa aos funcionários da UP-Maputo.

Os docentes inquiridos nesta pesquisa representam os cursos de Artes Cênicas, Ensino de Inglês e Jornalismo. Dos 10 (dez) docentes respondentes, 46% indicam a sala de aulas, como o meio de compartilhamento de informação mais promovido no

contexto do ensino na UP-Maputo, 23% apontam para a biblioteca e 15% visitas de estudo, e somente 8% menciona os eventos acadêmicos, como atesta o gráfico 8.

Gráfico 8: Meios de compartilhamento de informação mais promovidos na disciplina

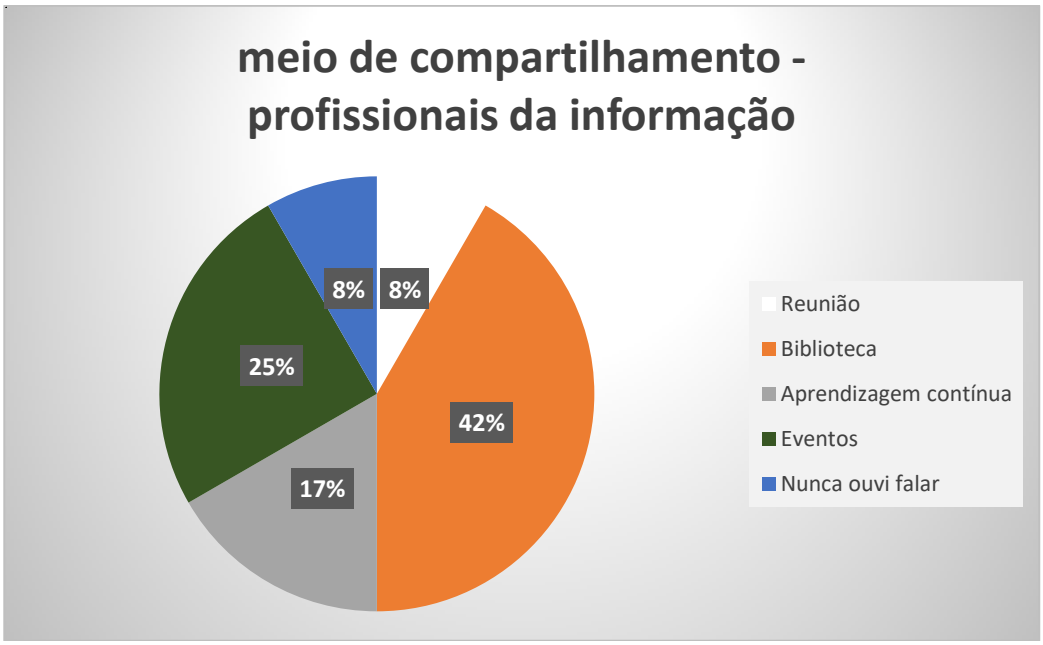


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os meios de compartilhamento de informação promovidos no contexto acadêmico da UP-Maputo corroboram com a proposta de Fernández e Ponjuán-Dante (2014) no que concerne à sala de aulas, biblioteca e eventos. Estes espaços são fundamentais para o desenvolvimento da cultura informacional no ambiente acadêmico.

A biblioteca como espaço de compartilhamento de informação por excelência promove meios que permitem o acesso, troca e uso da informação pela comunidade interna. Para responder às necessidades informacionais da comunidade acadêmica, promove reuniões, divulgação dos serviços da biblioteca, aprendizagem contínua, eventos, entre outros, permitindo que a biblioteca seja o espaço aglutinador da cultura informacional da universidade e responda às dinâmicas e complexidade dos programas institucionais de curto, médio e longo prazo. Dos 10 (dez) profissionais da informação, 42% apontam a biblioteca como sendo o meio de compartilhamento de informação mais promovido pela biblioteca da UP-Maputo (gráfico 9).

Gráfico 9: Meios de compartilhamento de informação mais promovidos pela Biblioteca da UP-Maputo

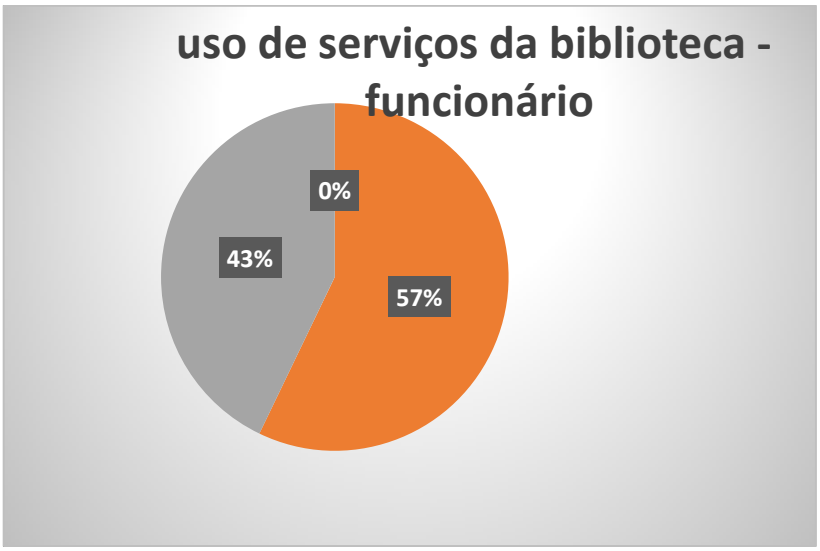


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Sendo a biblioteca um espaço que contribui para a melhoria do ensino, da pesquisa, atividades administrativas e extensão, de modo a atender as necessidades de informação da comunidade interna da universidade, esta, pode contemplar a realização de aulas ou outros fins culturais, tais como: lançamentos de livros, palestras, mesas redondas, entre outros. Assim, 25% dos profissionais da informação inquiridos nesta pesquisa, apontam os eventos como parte integrante dos meios de compartilhamento da informação promovidos pela biblioteca, 17% mencionam a aprendizagem contínua, e 8% indica a reunião como parte dos meios de compartilhamento promovido pela biblioteca da UP-Maputo, contudo, 8% aponta que nunca ouviu falar de meios de compartilhamento da informação.

As atividades administrativas são pautadas por instrumentos padronizados, tais como: manual de procedimentos e planos de atividades, que se materializam por meio de planos táticos. Por conseguinte, os funcionários da UP-Maputo encontram as diretrizes de suas tarefas nas reuniões como demonstra o gráfico 8. Assim sendo, quando inquiridos sobre a frequência de uso de serviços e produtos da biblioteca da UP-Maputo, constata-se que dos 8 (oito) funcionários, 57% afirmam que fazem uso frequente dos serviços e produtos da biblioteca, e 43% raramente fazem uso de serviços e produtos da biblioteca (gráfico 10).

Gráfico 10: Frequência de uso de serviços e produtos da biblioteca da UP-Maputo



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

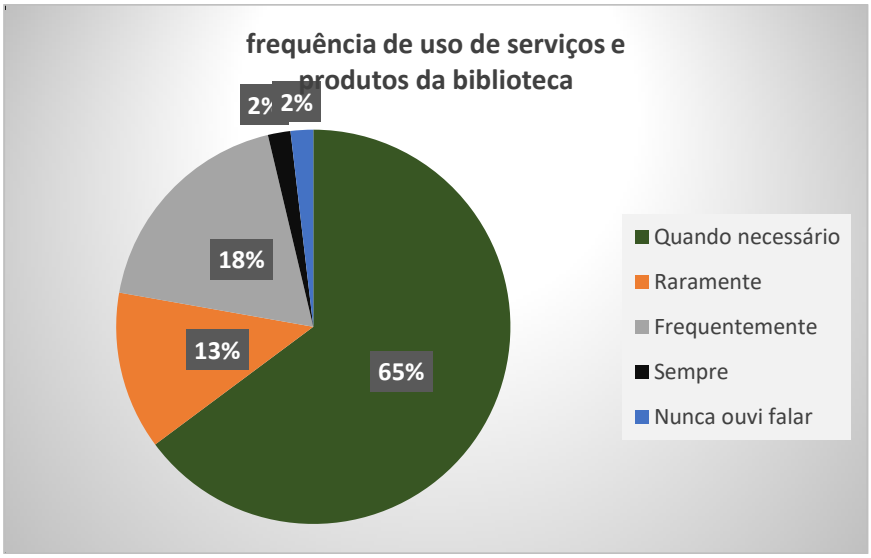
A frequência à biblioteca por parte dos funcionários, pode estar associado as consultas feitas aos fundos documentais, coletados, armazenados e divulgados periodicamente pela biblioteca da UP-Maputo, como atesta a alínea d) do artigo 9, que afirma que compete a SADI, garantir o tratamento e arquivo da documentação cinzenta produzida na UP (relatórios e outros) divulgando periodicamente a existência destes documentos, bem como da alínea d) do artigo 8 que advoga que compete ao SCBPT, organizar os fundos documentais e assegurar a sua utilização em condições adequadas e conforme o Regulamento em vigor.

O ensino e pesquisa promovem a produção de conhecimento novo, por isso, os docentes e estudantes do ensino superior constituem a mão de obra necessária para a condução das atividades de ensino e pesquisa. Com isso, as disciplinas lecionadas nos cursos de Artes Cênicas, Ensino de Inglês e Jornalismo contemplam um conjunto de disciplinas, onde constam referências bibliográficas obrigatórias. Nesta senda, a avaliação dos cursos realizada pelo Conselho Nacional de Avaliação da Qualidade do Ensino Superior (CNAQ), determina que as instituições de ensino superior devem garantir o acesso e uso da biblioteca aos discentes e docentes, bem como o uso da infraestrutura tecnológica adstrita a biblioteca da universidade, com intuito de ampliar a diversidade de acesso à informação e conhecimento.

Dos 54 discentes inqueridos sobre a frequência de uso de serviços e produtos da biblioteca da UP-Maputo, 65% indicam que usam os serviços e produtos da biblioteca quando necessário, 18% de discentes apontam que usam frequentemente os

serviços e produtos da biblioteca, 13% usam frequentemente os serviços e produtos da biblioteca, 2% a ponta que sempre usa os serviços e produtos da biblioteca, em contrapartida, 2% nunca ouviu falar de serviços e produtos da biblioteca, tal como apresenta o gráfico 11.

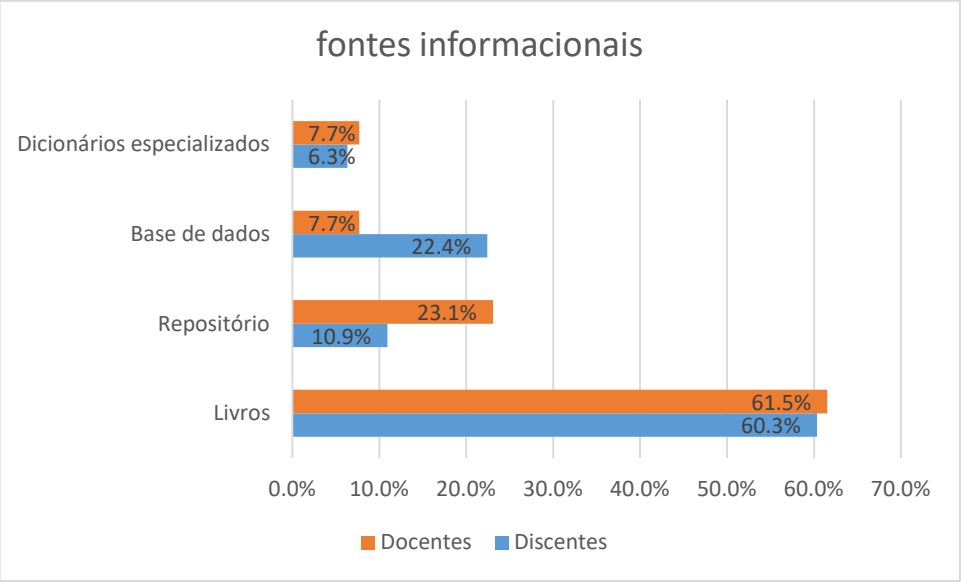
Gráfico 11: Frequência de uso de serviços e produtos da biblioteca da UP-Maputo-estudantes



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

As fontes informacionais usadas com frequência nas disciplinas dos cursos de graduação, informadas pelos docentes e discentes da UP-Maputo, demonstram que os livros são as fontes mais usadas frequentemente. Importa referir que, dos 59 (cinquenta e nove) discentes inquiridos, indicam várias disciplinas em que os livros são usados frequentemente para suas consultas, assim, o número de vezes indicado pelos discentes correspondentes a 60,3% advém do fato destes indicarem o livro como a fonte informacional usada frequentemente no conjunto de 43 (quarenta e três) disciplinas dos vários anos de frequência, indicados no gráfico 12. Ademais, os docentes indicam o livro como fonte informacional frequentemente usada nas disciplinas lecionadas, o número de vezes apontado pelos docentes é de 60.3%.

Gráfico 12: Fontes informacionais usadas frequentemente na disciplina



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Com base nos dados da pesquisa, pode-se inferir que apesar dos docentes e discentes indicarem o uso frequente do repositório, 23.1% e 10.9%, respectivamente, constata-se que não existe um repositório institucional digital ou físico em funcionamento na biblioteca para discentes e docentes, somente existe um arquivo de documentação cinzenta e um fundo documental adstrito ao SADI e SCBPT, respectivamente, para os funcionários administrativos. O uso da base de dados constitui a terceira fonte informacional mais usada pelos discentes dos cursos arrolados na pesquisa, estes indicam 22.4% de uso frequente nas disciplinas arroladas e por último, com relação aos dicionários especializados, destacam-se os docentes com 7.7% de uso frequente e discentes com 6.3% de uso de fontes informacionais com frequência nas disciplinas indicadas.

O ambiente de compartilhamento de conteúdo bibliográficos obrigatórios das disciplinas dos cursos, oferece uma multiplicidade de suportes informacionais, do formal ao informal. Os dados apresentados no quadro 23 demonstram que o ambiente mais utilizado para compartilhar conteúdos bibliográficos obrigatórios das disciplinas dos cursos, tem sido a rede social *WhatsApp,* com 85 (oitenta e cinco) respostas de discentes, esta rede social foi um meio informal bastante popularizado no contexto da pandemia da COVID-19 e pós-pandemia. Por conta deste fenômeno, muitas instituições de ensino superior de Moçambique adotaram mecanismo de compartilhamento de informação e comunicação por meio das redes sociais informais

e formais, para flexibilizar e continuar com as atividades no meio virtual. Contudo, o meio formal de compartilhamento de conteúdo bibliográficos continua sendo a biblioteca da UP-Maputo, com indicação de 61 (sessenta e uma) evidências dos respondentes (discentes) sobre o ambiente de compartilhamento de conteúdo bibliográficos das disciplinas dos cursos.

Quadro 23: Ambiente de compartilhamento de conteúdo bibliográficos das disciplinas

Opções	Docentes	Discentes
Biblioteca da Universidade Pedagógica	2	61
Biblioteca de outras universidades	1	0
Disponibilizados pelo docente em formato físico ou copias	1	26
Via endereço eletrônico *(Google drive/Google classroom/moodle)*	3	34
Rede social WhatsApp (grupo da disciplina)	3	85

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Importa destacar, que além do compartilhamento por meio da biblioteca da universidade, constata-se o uso de suporte tradicional de disponibilização de conteúdos bibliográficos em formato físico ou cópias por parte dos docentes, com 26 (vinte e seis) respostas dos discentes em torno deste ambiente de compartilhamento. Outrossim, consta que o meio de compartilhamento virtual, via *Google drive*, endereço eletrônico e *Google classroom*, a ferramenta *moodle* tem sido massificado no contexto do ensino superior em Moçambique e constitui uma ferramenta de compartilhamento de conteúdo bibliográficos das disciplinas dos cursos de graduação. No cenário atravessado mundialmente com a pandemia da COVID-19, o então ministério de tutela do ensino superior de Moçambique (MCTES), promoveu o uso do *moodle* como sistema de gestão de ensino superior. A partir de 2025, o ministério que passa a tutelar o ensino superior de Moçambique é o Ministério da Educação e Cultura.

8.3 INTERAÇÃO DA BIBLIOTECA COM A COMUNIDADE INTERNA DA UP-MAPUTO

Os serviços que a biblioteca da UP-Maputo oferece a comunidade interna podem ser visualizados nos instrumentos legais que regulam o funcionamento da

biblioteca da UP-Maputo. Contudo, o regulamento referente a biblioteca da UP-Maputo encontra-se na fase de reformulação, por conta deste ser um documento que se enquadra no contexto da extinta UP.

Por conseguinte, as diretrizes de interação entre a biblioteca e a comunidade interna continuam alicerçados na oferta de serviços e produtos estabelecidos na norma. Assim sendo, […]´os bibliotecários acadêmicos coordenam, avaliam e selecionam recursos intelectuais para programas e serviços; além disso, organizam e mantém coleções e pontos de acesso à informação; e fornecem instruções para discentes, docentes e corpo técnico administrativo que buscam a informação (ACRL, 2000, p. 4, grifo do autor).

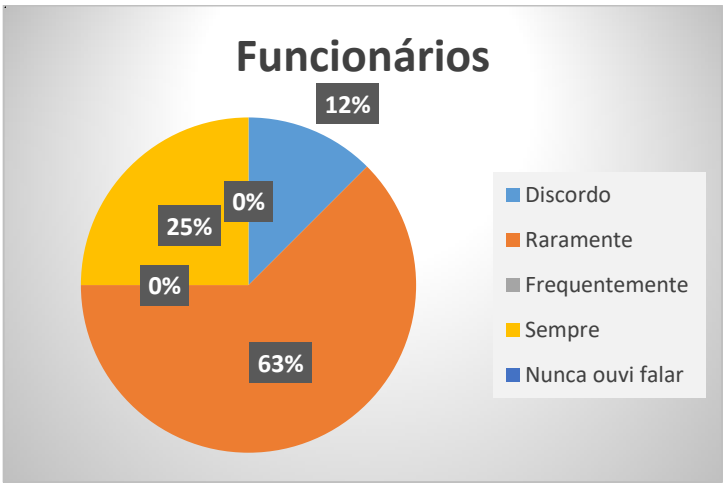
As necessidades informacionais são diferenciadas, dependem de fatores intrínsecos e extrínsecos aos usuários da informação. O ambiente de compartilhamento de informação, como atesta o Quadro 31, influencia o comportamento dos discentes e docentes no processo de ensino e aprendizagem, enquanto este propicia a hibridez na resposta das necessidades informacionais deste grupo alvo. Os recursos informacionais físicos não são suficientes para responder às necessidades informacionais emergentes, por conta de questões de natureza orçamental e de tomada de decisão em relação à aquisição de recursos informacionais da biblioteca da UP-Maputo. Importa referir que, conforme o relato da gestora da biblioteca da UP-Maputo:

> A biblioteca não decidi sobre a aquisição dos recursos informacionais, pois a biblioteca faz a compilação por meio de caderno de encargos para posterior avaliação de propostas efetuada pela Faculdade. Embora a biblioteca tenha maior conhecimento das necessidades do usuário devido ao contato direto entre o usuário e o bibliotecário de referência, no que concerne as necessidades informacionais, a decisão sobre a aquisição do material é somente uma decisão exclusiva da faculdade.

A exiguidade de fundos e autonomia na tomada de decisão de aquisição de recursos informacionais demonstra a dificuldade na capacidade de resposta da biblioteca da UP-Maputo as necessidades informacionais da comunidade interna da UP-Maputo. Deste modo, o Gráfico 15 corrobora com os dados apresentados no Quadro 23, enquanto a comunidade interna da UP-Maputo inquerida neste trabalho, apresenta respostas que consideram a biblioteca da UP-Maputo um espaço físico de acesso e uso da informação por parte da comunidade interna, entretanto, as respostas dos inqueridos atestam que há dificuldades de resposta da biblioteca da UP-Maputo as necessidades informacionais desta comunidade.

Dos 8 (oito) funcionários inquiridos, 63% afirmam que a biblioteca da UP-Maputo responde as suas necessidades informacionais, 25% apontam que a biblioteca da UP-Maputo sempre responde as suas necessidades informacionais e 12% indica que a biblioteca responde a sua necessidade informacional (gráfico 13).

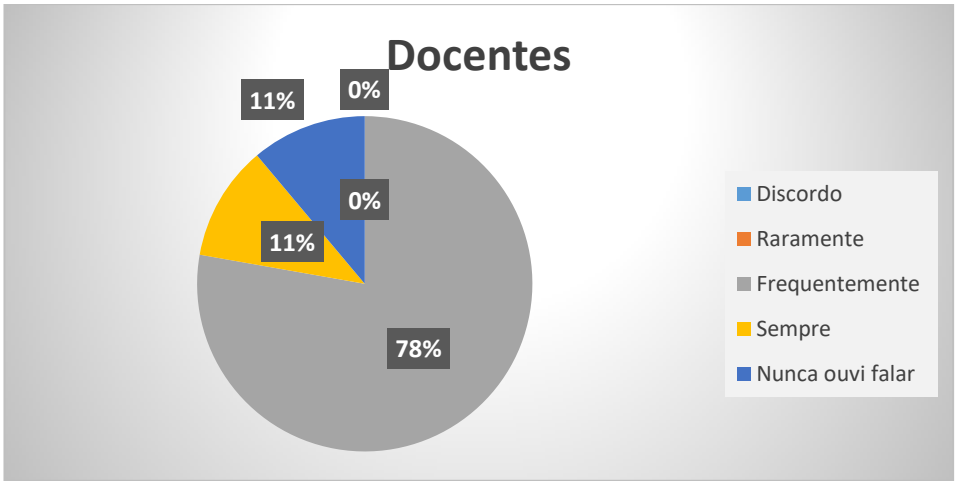
Gráfico 13: Capacidade de resposta as necessidades informacionais da Biblioteca da UP-Maputo



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Importa referir que, dos 9 (nove) docentes inqueridos, 78% afirmam que a biblioteca da UP-Maputo frequentemente responde as suas necessidades informacionais, 11% indica que a biblioteca sempre responde às necessidades informacionais e 11% discorda que a biblioteca não responde a sua necessidade informacional (gráfico 14).

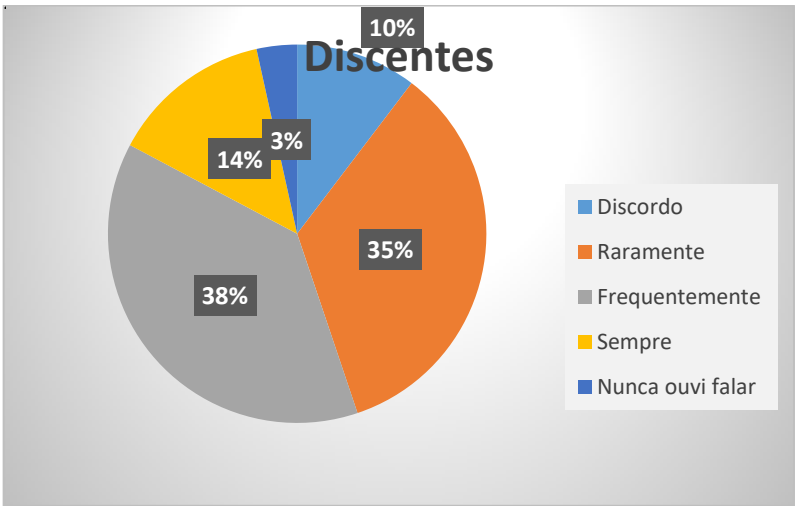
Gráfico 14: Capacidade de resposta às necessidades informacionais da Biblioteca da UP-Maputo



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Vale ressaltar que dos 58 (cinquenta e oito) discentes inquiridos (gráfico 15), 38% apontam que a biblioteca da UP-Maputo frequentemente responde as suas necessidades informacionais, 35% afirmam que a biblioteca raramente responde as suas necessidades informacionais, 14% de inqueridos indicam que a biblioteca sempre responde as suas necessidades informacionais, entretanto, 10% discordam que a biblioteca responde as suas necessidades informacionais e 3% dos discentes apontam nunca ter ouvido falar que a biblioteca tem capacidade de resposta das necessidades informacionais.

Gráfico 15: Capacidade de resposta as necessidades informacionais da Biblioteca da UP-Maputo



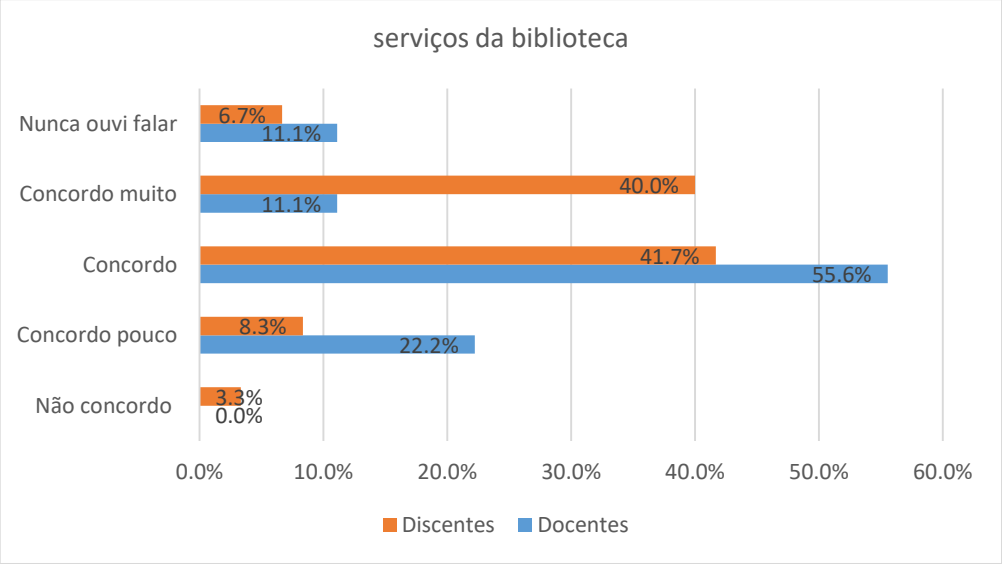
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os dados apresentados nos gráficos 13, 14 e 15 complementam os dados do gráfico 16, isto é, falar de capacidade de resposta da biblioteca da UP-Maputo as necessidades informacionais da comunidade interna implica avaliar a satisfação dos serviços prestados pela biblioteca da UP-Maputo a comunidade interna. Assim sendo, dos 9 (nove) docentes, 55.6% concordam que os serviços prestados pela biblioteca da UP-Maputo satisfazem as suas necessidades informacionais, 22.2% dos respondentes concordam pouco sobre a satisfação dos serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna, 11.1% dos docentes indicam que concordam muito que os serviços prestados pela biblioteca da UP-Maputo satisfazem a comunidade interna, por outro lado, 11.1% dos inquiridos nunca ouviu falar dos serviços prestados pela biblioteca.

Dos 60 (sessenta) discentes inquiridos, 41.7%, dos respondentes indica a opção concordo que os serviços prestados pela biblioteca da UP-Maputo satisfazem a

comunidade interna, 40% dos respondentes mencionam a opção concordo muito, que os serviços prestados pela biblioteca satisfazem a comunidade interna, 8.3% de respondentes apontam a opção concordo pouco, no que concerne à pergunta sobre os serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna, em contrapartida, 6.7% dos inqueridos indicam a opção nunca ouviu falar de serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna, ademais, 3.3% mencionam a opção não concordo que os serviços prestados pela biblioteca satisfaçam a comunidade interna.

Gráfico 16: Satisfação dos serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Dados do gráfico 16, atestam que os respondentes constituídos por discentes possuem necessidades informacionais acrescidas, que não são satisfeitas cabalmente pela biblioteca da UP-Maputo, por conta desta, não conseguir responder às discussões e os problemas atuais das disciplinas. Com isso, Woida (2008) afirma que a cultura informacional se manifesta por meio de três elementos, quais sejam, pessoas, tecnologias de informação e comunicação e a informação. Assim sendo, a biblioteca deve garantir a formação contínua dos profissionais da informação, proporcionando a resposta cabal das necessidades formativas e informacionais da comunidade interna, para bem lidarem com o acervo físico e digital, bem como o uso das tecnologias de comunicação e informação no acesso à informação disponível no espaço físico e digital da biblioteca.

O regulamento da biblioteca da UP-Maputo refere que compete ao SADI realizar ações de formação e sensibilização de utilizadores e disponibilizar Guias de Orientação para a utilização dos recursos disponibilizados pela DSDI (Direção dos Serviços de Documentação e Informação) (Regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, alínea g) do artigo 9). Porém, a gestora da biblioteca da UP-Maputo afirma que a biblioteca não realiza ações de formação da comunidade interna da UP-Maputo, a ausência de programas de formação da comunidade interna poderá comprometer a prática de ações tendentes ao desenvolvimento da biblioteca como agente construtor da cultura informacional. Espera-se que a biblioteca universitária constitua um espaço hibrido de desenvolvimento da cultura informacional da comunidade interna no processo de busca, coleta, compartilhamento, uso e apropriação da informação, permitindo a aprendizagem contínua e autonomia dos usuários para o alcance continuo das atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária.

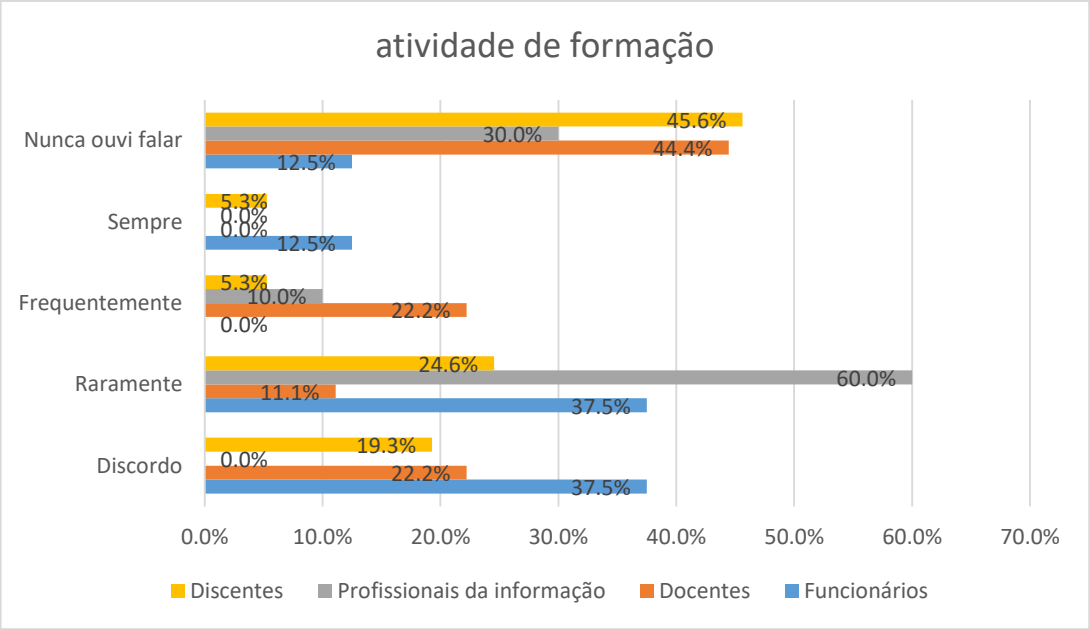
Os dados apresentados no gráfico 17, referente a pergunta sobre atividades de formação promovidas pela biblioteca da UP-Maputo a comunidade interna, dos 10 (dez) profissionais da informação inqueridos, 60% mencionam a opção raramente, 30% apontam a opção nunca ouviu falar e 10% indica a opção frequentemente. Dos 57 (cinquenta e sete) discentes respondentes, 45.6%, mencionam a opção nunca ouvi falar, 24.6% indicam a opção raramente, 19.3% apontam a opção discordo, 5.3% indicam a opção frequentemente e por último, 5.3% mencionam a opção sempre.

Dos 9 (nove) docentes inquiridos em relação à pergunta sobre atividades de formação promovidas pela biblioteca da UP-Maputo a comunidade interna, 44% respondentes mencionam a opção nunca ouvi falar, 22.2% apontam a opção frequentemente, 22.2% mencionam a opção discordo 11.1% menciona a opção raramente. Dos 8 (oito) funcionários, 37.5% mencionam a opção discordo, 37.5% indicam a opção raramente, 12.5% apontam a opção sempre e 12.5% indicam a opção nunca ouvi falar.

Este comportamento dos dados sugere que a não existência de um programa de formação da comunidade interna, dificulta a consolidação das práticas da cultura informacional emanadas no regulamento da biblioteca da UP-Maputo. É preciso que, por meio de competências em informação da comunidade interna, por meio de atividades de formação promovidos pela biblioteca, isto é, isso inclui a formação continuada dos profissionais da informação, por forma que eles criem um ambiente

que proporcione leitura, discussões, produção e compartilhamento de conhecimento construído (Santos Neto; Almeida Júnior, 2015, p. 371).

Gráfico 17: Atividades de formação promovidas pela biblioteca à comunidade Interna



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os dados do gráfico 17 corroboram com à informação da gestora da biblioteca da UP-Maputo da inexistência de programas de formação da comunidade interna, pode se entender que, não existe uma correspondência entre a norma institucional da biblioteca referente as ações de formação que constam no regulamento da biblioteca da UP-Maputo, concretamente nas competências do SADI.

Não obstante a ausência de programas de formação como atesta a gestora da biblioteca, bem como desconhecimento da existência de atividades de formação por parte de 54.6% discentes, 30% de profissionais da informação, 44.4% docentes e 12.5% de funcionários respondentes que afirmaram nunca ter ouvido falar ou presenciado tal programa de formação, existem aqueles que entendem que raramente a biblioteca da UP-Maputo promove atividades de formação a comunidade interna, outros, apontam que a biblioteca da UP-Maputo promove atividades de formação a comunidade interna com frequência, e alguns inquiridos assumem a existência de atividades de formação promovidas pela biblioteca da UP-Maputo, esta constatação pode ser compreendida pelo fato da biblioteca da UP-Maputo estar associada ao uso da biblioteca UP-Maputo para outras finalidades, como ambiente de

compartilhamento por meio de aulas, fins culturais, quais sejam, lançamentos de livros, palestras, mesas redondas, entre outros, descritos no número 1, alínea b) do artigo 13 do regulamento da biblioteca da UP-Maputo.

8.4 BIBLIOTECA DA UP-MAPUTO COMO AMBIENTE DE COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

A biblioteca da UP-Maputo procura […] proporcionar o acesso a Livros, Publicações, Revistas, Jornais, Vídeos, CD-ROM, multimídia, Informática, Telemática e a desenvolver nos leitores o interesse pela leitura e pela investigação bem como pelo acesso à múltipla informação disponível, para apoiar o ensino e a aprendizagem (Regulamento da Biblioteca UP-Maputo, 2015). Os projetos pedagógicos dos cursos lecionados numa determinada Faculdade ou Universidade, devem estar em concordância com a capacidade de resposta da biblioteca universitária na oferta de produtos e serviços informacionais. A biblioteca, sala de aulas, laboratórios, departamentos institucionais, espaços de intercâmbios, conferencias, palestras, seminários, reuniões, *work shops*, lançamento de livros, constituem espaços mortíferos para o desenvolvimento da cultura informacional. Não se trata de uma hierarquização de Espaços físicos e não físicos de fomento da cultura informacional, entretanto, entende-se que a biblioteca enquanto espaço e não físico deve proporcionar respostas as necessidades informacionais dos demais espaços elencados.

> [...] a biblioteca universitária garante que as atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária possam ganhar forma com o acesso à informação disponibilizada pela biblioteca universitária, bem como dos serviços e programas promovidos para capacitar a comunidade acadêmica da universidade no processo de acesso, coleta, interpretação e uso da informação (Almeida, 2015, p. 347).

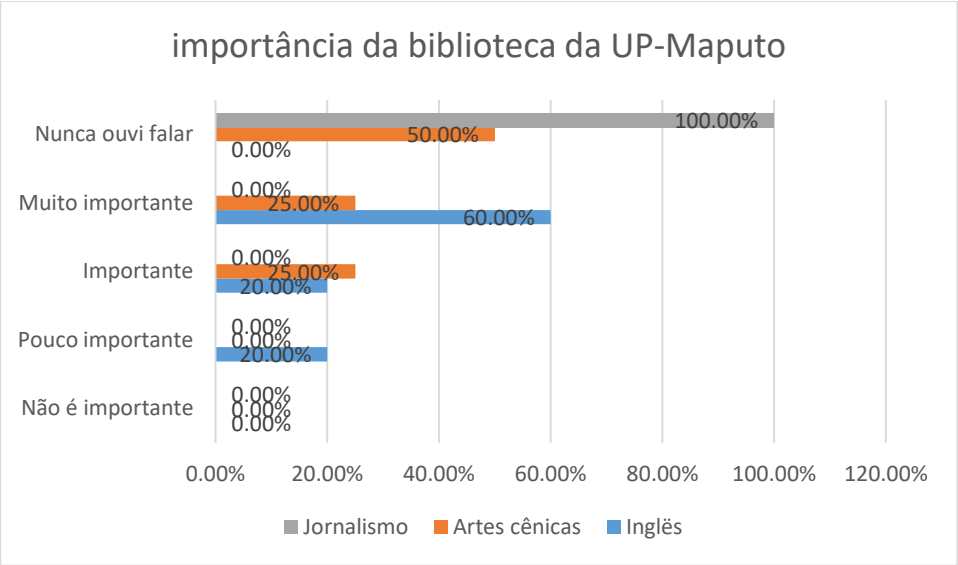
O processo de acesso, coleta, interpretação e uso da informação alicerça o papel da biblioteca universitária enquanto espaço físico e não físico de desenvolvimento da cultura informacional, ou seja, a comunidade interna demanda de necessidades informacionais espevitadas no contexto de atuação profissional e acadêmica, com isso, recorrem à biblioteca universitária para suprir essas necessidades e promover o ciclo de produção do conhecimento cientifico. Assim sendo, os elementos da cultura informacional descritos na quinta sessão deste trabalho, quais sejam, 1. Organização; 2. Pessoas; 3. Tecnologias de informação e comunicação; 4. Comportamento ou atitudes; 5. Informação; 6. Conhecimento; e 7. Uso, representadas na figura 4, proporcionam uma visão completa dos objetivos, natureza, missão,

função, serviços, produtos e usabilidade da biblioteca universitária no contexto acadêmico.

A biblioteca universitária é importante principalmente por estar no ambiente universitário. A biblioteca universitária dá suporte as atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária, por isso, o profissional da informação deve fazer a ligação entre as necessidades informacionais despoletadas no âmbito do ensino, pesquisa e extensão, com base nas competências dos serviços da biblioteca universitária, descritas no regulamento da biblioteca da UP-Maputo. Outrossim, a biblioteca da UP-Maputo integra os seguintes serviços: Serviços de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico, Serviços de Arquivo e Difusão da Informação e Secretaria, entretanto, os serviços oferecidos pela biblioteca da UP-Maputo, parece se restringirem apenas ao acesso aos livros disponíveis na biblioteca, este fato pode não favorecer o comprimento da missão e objetivo da biblioteca da UP-Maputo em resposta às necessidades informacionais da comunidade acadêmica. No presente trabalho entende-se que são serviços de uma biblioteca universitária, nomeadamente: acesso à internet; acervo infantil; caixa de devolução 24 horas; comutação bibliográfica; sistema de geração de ficha catalográfica; empréstimo de livros e trabalhos de conclusão de curso; empréstimo entre bibliotecas; exposição de novas aquisições; jogos (de xadrez, dama, quebra-cabeça, entre outros); orientação para normalização de trabalhos acadêmicos; orientação para pesquisas em bases de dados; serviço de inclusão e acessibilidade a informação; visitas orientadas; orientação para o uso ético e crítico de ferramentas de inteligência artificial.

Segundo a alínea e) do artigo 8 do regulamento da biblioteca da UP-Maputo, compete ao SCBTP garantir o normal funcionamento das salas de leitura da Universidade e assegurar o empréstimo de publicações conforme as condições estipuladas no respectivo regulamento (do Regulamento da UP-Maputo, 2015, p. 3). Dados do gráfico 22 denotam que a biblioteca da UP-Maputo constitui um ambiente propício de compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna, na perspectiva dos docentes dos cursos, como apresenta o gráfico 18.

Gráfico 18: Importância da biblioteca no compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os dados elencados no gráfico 18 referente a importância da biblioteca no compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna, compreendem as respostas dos docentes dos cursos representados no gráfico, em que, 1 (um) docente do curso de Jornalismo correspondente a 100% das respostas dadas pelos respondentes do curso, aponta a opção nunca ouvi falar, 50% do curso de Artes Cênicas, correspondente a 2 (dois) docentes, mencionam a opção nunca ouvi falar, 60% dos docentes do curso Inglês que corresponde a 3 (três) docentes, mencionam a opção muito importante, 25% do curso de Artes Cênicas, correspondentes a 1 (um) docente, indica a opção muito importante, 25% do curso mencionado, que corresponde a 1 (um) docente, aponta a opção importante, 20% do curso de Inglês, que corresponde a 1 (um) docente, aponta a opção importante, por último, 20% do curso mencionado, que corresponde a 1 (um) docente menciona a opção pouco importante. As bibliotecas, devem proporcionar um importante ponto de acesso público à informação e geralmente sem custos, bem como desempenham um papel fundamental na preparação das pessoas para as exigências da sociedade da informação atual (ALA, 1989).

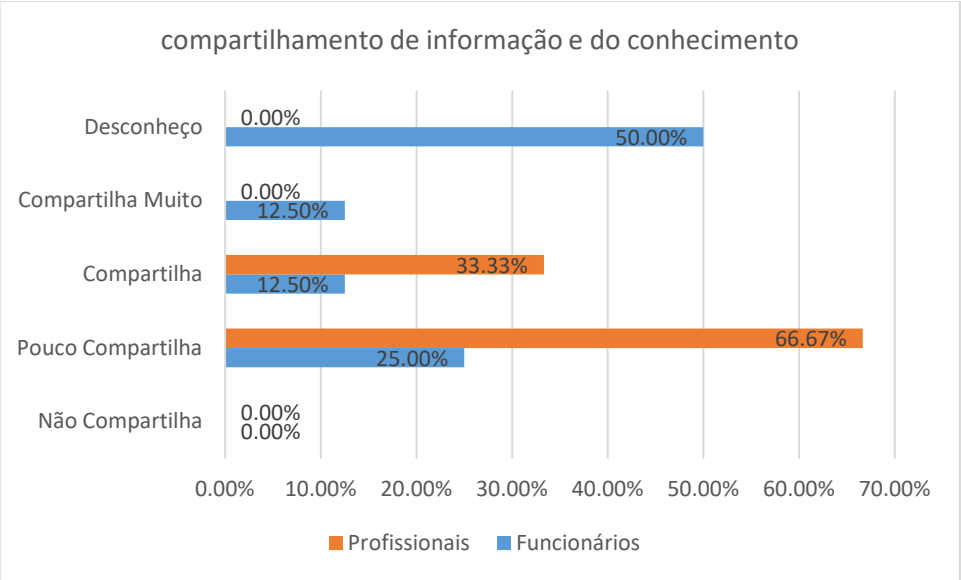
No contexto da tipologia de cultura informacional proposta por Choo (2013, p. 776-777), emergem 4 (quatro) tipos de tipologia, a saber: cultura orientada a resultados, Cultura de cumprimento de regras, Cultura baseada em relacionamento, Cultura de assumir riscos. Neste contexto, a biblioteca universitária pode assentar na terceira e quarta tipologia, uma vez que, ambas advogam que [...] os valores e normas

da informação enfatizam o compartilhamento e o uso proativo da informação, contudo, diferem no quesito de como os valores promovem a informação e o foco dado a informação, isto é, a tipologia cultura baseada em relacionamento predomina o foco nas informações internas e a tipologia cultura de assumir riscos, preconiza o foco nas informações externas. De igual modo, compete a biblioteca da UP-Maputo, criar, desenvolver e disponibilizar serviços de difusão de informação científica e técnica (como a pesquisa bibliográfica, a difusão seletiva de informação, o fornecimento de documentos do exterior, por empréstimo inter-bibliotecas ou obtenção de cópias) (alínea c) do artigo 9 do Regulamento da UP-Maputo, 2015, p. 3).

Este processo favorece a consolidação da biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional, quando prioriza a informação interna e externa da universidade, aliado ao ambiente físico e digital estabelecido na infraestrutura da biblioteca. Importa ressaltar que na cultura baseada em relacionamento [...] a informação é gerenciada para incentivar a comunicação, a participação e um senso de identidade, na cultura de assumir riscos [...] a informação é gerenciada para incentivar a inovação, a criatividade e a exploração de novas ideias (Choo, 2013, p. 776-777).

Dados do gráfico 19 demonstram que ocorre pouco compartilhamento de informação e do conhecimento pela biblioteca da UP-Maputo a comunidade interna da universidade. Dos 10 (dez) profissionais da informação, 66.67% de respondentes indicam a opção pouco compartilha, 33.33% mencionam a opção compartilha. Dos 8 (oito) funcionários, 50% apontam a opção desconheço, 25% indicam a opção pouco compartilha, 12.50% indicam a opção compartilha c 12.50% menciona a opção compartilha muito. Os profissionais da informação, podem aumentar o compartilhamento de informação e conhecimento, permitindo a oportunidade de outros participarem em decisões importantes e incentivando a comunicação aberta (Virkus; Salman, 2021, p. 435).

Gráfico 19: Compartilhamento de informação e do conhecimento pela biblioteca a comunidade interna da UP-Maputo



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

O pouco compartilhamento de informação e do conhecimento pode estar associado ao interesse profissional e acadêmico dos respondentes deste questionamento, contudo, 6 (seis) profissionais da informação afirmam que a biblioteca da UP-Maputo pouco compartilha informação e conhecimento para a comunidade interna, isto pode indicar que apesar da biblioteca ser um ambiente importante para o compartilhamento de informação e conhecimento, como afirmam os docentes no gráfico 19, decorre pouco compartilhamento pelo fato da biblioteca da UP-Maputo […] "estar completamente desatualizada, tal fato não se evidencia somente na biblioteca da UP-Maputo podendo ser observado em outras bibliotecas de Moçambique". Por outro lado, 3 (três) profissionais da informação indicam que a biblioteca da UP-Maputo compartilha informação e conhecimento a comunidade interna, com isso, entende-se que a biblioteca é por excelência um espaço físico e não físico de compartilhamento de informação e conhecimento, em que compete o SADI, editar e difundir as publicações (periódicas ou não periódicas) da DSDI bem como colaborar com a Direção Científica na divulgação das obras por ela editadas (alínea f) do artigo 9 do Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 3).

A tipologia de cultura informacional proposta por Choo (2013) no que concerne como a informação é gerenciada quando aplicada a biblioteca da UP-Maputo pode permitir maior e incorporação de valores e princípios no contexto de ensino

superior em Moçambique, tal como expressos no Quadro 7 sobre princípios e valores na legislação do ensino superior de Moçambique, que incidem nos seguintes princípios e valores: Excelência acadêmica; Cultura acadêmica; Liberdade de pensamento e de expressão; Autonomia; Internacionalização; Humanismo e integridade; igualdade e equidade; Inovação permanente; Desenvolvimento gradual, integral e sustentável; democraticidade e paz social; empregabilidade de qualidade; reforço da cidadania, da consciência cívica e ética; participação ativa na vida política, econômica, social, cultural, desportiva e artística.

Os valores preconizados na legislação do ensino superior de Moçambique, são os mesmos da UP-Maputo, com exceção da redação de alguns valores, tais como, inserção comunitária e reforço da cidadania, do patriotismo, da consciência cívica e ética, mas o espírito parece o mesmo. Assim sendo, constituem valores da UP-Maputo, os seguintes: excelência acadêmica; cultura acadêmica; liberdade de pensamento e de expressão; autonomia e internacionalização; humanismo e integridade; igualdade e equidade; reforço da cidadania, do patriotismo, da consciência cívica e ética; inserção comunitária; inovação e criatividade.

A UP-Maputo tem como missão formar técnicos superiores com qualidade, de modo que contribuam, de forma criativa, para o desenvolvimento econômico e sociocultural sustentável de Moçambique. Ademais, a UP-Maputo tem como visão ser uma instituição de ensino superior de qualidade e excelência no processo de ensino e aprendizagem e nos serviços de pesquisa e extensão ao nível nacional, regional e internacional.

Os valores, a visão, missão e objetivos da UP-Maputo estão inseridos nos diversos documentos institucionais e constituem os alicerces e diretrizes da universidade e sua relação com o ambiente interno, externo, bem como no âmbito nacional, regional e internacional. Assim sendo, cabe aos diversos setores desta instituição promoverem a divulgação dos valores, visão, missão e objetivos da UP-Maputo na comunidade interna e externa à universidade. Porém, a biblioteca da UP-Maputo pode ser o agente construtor da cultura informacional que permitirá a materialização deste desiderato institucional. O objetivo ou missão da biblioteca da UP-Maputo desenvolve um papel preponderante pelo fato de contribuir para a efetivação do ensino, pesquisa e extensão de modo a responder às necessidades informacionais da comunidade acadêmica e administrativa.

A visão, missão e valores possibilitam a estandardização de comportamentos e atitudes positivas da comunidade interna da UP-Maputo em relação ao uso da informação no processo de tomada de decisão.

Gráfico 20: Divulgação dos objetivos, missão, visão e valores da UP-Maputo a partir da Biblioteca

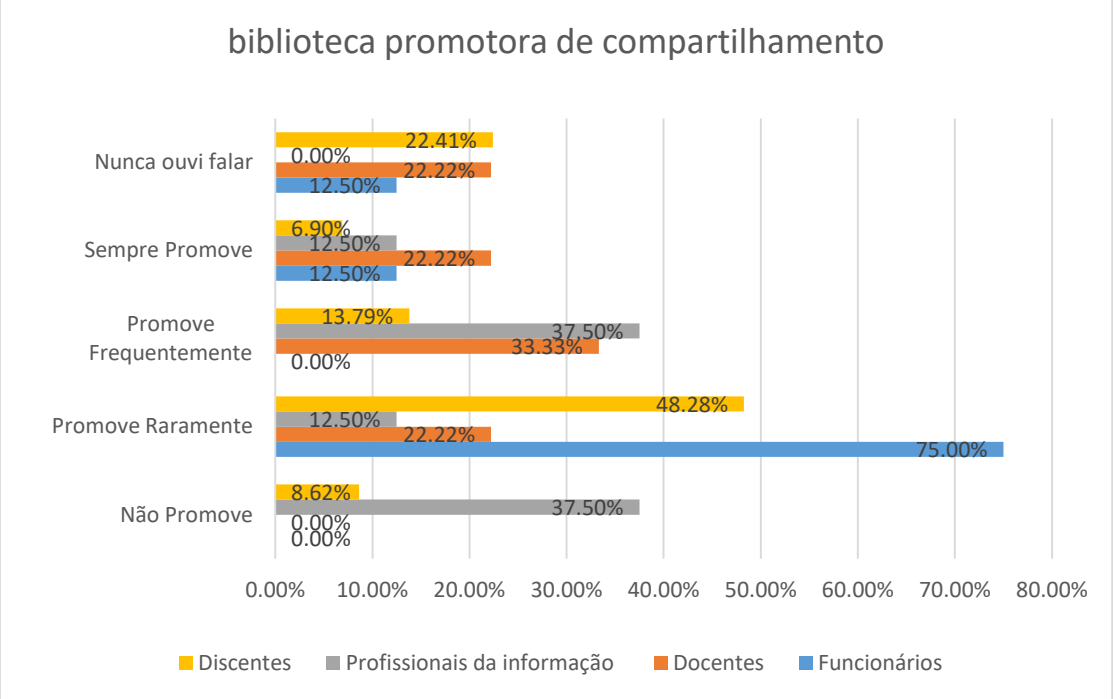
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Deste modo, dados do gráfico 20 ilustram que 33% dos discentes apontam que a biblioteca da UP-Maputo promove raramente a divulgação dos objetivos, missão, visão e valores da UP-Maputo, 22% indicam a opção nunca ouvi falar, 14% mencionam a opção discordo, por outro lado, parte dos inquiridos, dos quais, 16% indicam que a biblioteca da UP-Maputo promove frequentemente e por fim, 15% afirmam que a biblioteca da UP-Maputo promove sempre. Assim, pode-se considerar que ocorre a divulgação dos objetivos, missão, visão e valores da UP-Maputo pela biblioteca da UP-Maputo, embora de forma desinteressada, pelo fato da biblioteca da UP-Maputo ser central na promoção dos objetivos, missão, visão e valores da UP-Maputo a comunidade interna. A Cultura informacional, fomentada por processos sociais providos de padrões de comportamentos e práticas informacionais dos indivíduos, uma vez que assimilaram valores, crenças, ritos e normas em relação aos processos de reconhecimento, apropriação, compartilhamento, geração e uso da informação [...] (Santos; Valentim, 2018, p. 85).

Conforme o regulamento da biblioteca da UP-Maputo, o uso da biblioteca não se restringe aos serviços e competências de seus setores institucionais. Sendo um lugar de trabalho intelectual, as instalações da Biblioteca podem ser utilizadas,

mediante autorização do responsável da biblioteca, para outras finalidades, tais como: 1. Trabalho de grupo e consulta coletiva, e 2. Aulas ou outros fins culturais, nomeadamente, lançamentos de livros, palestras, mesas redondas (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015). Estes espaços promovidos pela biblioteca são fundamentais para o desenvolvimento da cultura informacional e complementam os serviços prestados pela biblioteca no apoio ao ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas de modo a atender as necessidades de informação da comunidade acadêmica.

Gráfico 21: Biblioteca como promotor do compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os Dados discriminados no gráfico 21, indicam que 8 (oito) funcionários respondentes, 75% indicam a opção que a biblioteca promove raramente o compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna, 12.50% apontam a opção nunca ouvi falar e 12.50% mencionam a opção sempre promove. Este posicionamento pode estar associado ao fato de haver pouco domínio das competências da biblioteca da UP-Maputo por parte da comunidade interna da UP-Maputo, dificultando, deste modo, a consolidação da biblioteca da UP-Maputo como agente construtor da cultura informacional.

Por outro lado, dos 58 (cinquenta e oito) discentes, 48.28% indicam a opção promove raramente, 22.41% mencionam a opção nunca ouvi falar, 6.90% mencionam a opção sempre promove, 13.79% indicam a opção promove frequentemente e 8.62% apontam a opção não promove. Dos 8 (oito) profissionais da informação respondentes, 37.50% indicam a opção não promove, 37.50% apontam a opção promove frequentemente, 12.50% mencionam a opção sempre promove.

Dos 9 (nove) docentes inquiridos, 33.33% apontam a opção promove frequentemente, 22.22% indicam a opção promove raramente, 22.22% mencionam a opção sempre promove e 22.22% indicam a opção nunca ouvi falar. O compartilhamento de informações e do conhecimento a comunidade interna é decorrente do uso da biblioteca para outros fins, como um ambiente sociocultural.

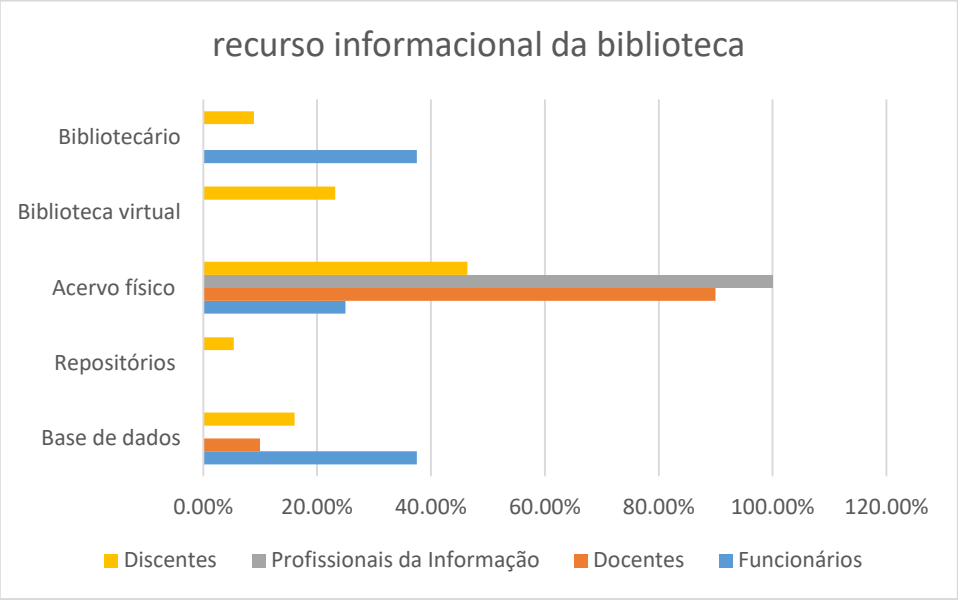
O livro é um recurso informacional frequentemente usado na sociedade. A circulação do livro na sociedade é garantida pelas editoras comerciais, acadêmicas, filantrópicas, bibliotecas e pode ser acessado na base física ou digital. Os elementos inscritos no gráfico 28, denominado por recurso informacional, quais sejam, base de dados, repositórios, acervo físico, biblioteca virtual e bibliotecário, tem como função disponibilizar o acesso ao livro, artigos, capítulos de livros, resenhas, artigos de conferência, entre outras. Contudo, estes recursos informacionais podem ser encontrados na biblioteca, por esta ser um ambiente de aglutinação de vários recursos informacionais, comunicacionais e tecnológicos. O acesso à informação nas organizações acadêmicas, empresariais, entre outras, depende da capacidade destas organizações mobilizarem recursos informacionais, físicos, digitais, disponibilizados por editoras comerciais, acadêmicas e filantrópicas.

A biblioteca universitária permite a viabilização das atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária, por meio da disponibilização de recursos informacionais, de modo a atender as necessidades informacionais da comunidade acadêmica. Os sujeitos inquiridos nesta pesquisa apontam o acervo físico como sendo o recurso informacional usado com mais frequência na biblioteca da UP-Maputo. Dados do gráfico 22 indicam que dos 9 (nove) profissionais da informação respondentes, 100% indica a opção acervo físico. Dos 10 (dez) docentes, 90% indica a opção acervo físico, 10% apontam a opção base de dados.

Dos 56 (cinquenta e seis) discentes respondentes, 46.43% indicam a opção acervo físico, 23.21% mencionam a opção biblioteca, 16.07% destacam a opção base

de dados, 8.93% indicam a opção bibliotecário e 5.36% apontam a opção repositórios. Dos 8 (oito) funcionários respondentes, 37.50% indicam a opção base de dados, de igual modo, 37.50% apontam a opção bibliotecário e 25% indicam a opção acervo físico. Esta tendência pode estar associada ao fato da biblioteca da UP-Maputo, como atestam os dados informados pelos profissionais da informação afetos à biblioteca da UP-Maputo, considerarem que o acervo físico é o recurso informacional usado com mais frequência, bem como, a biblioteca da UP-Maputo, não tem base de dados e biblioteca virtual.

Gráfico 22: Recurso informacional usado com frequência na biblioteca da UP-Maputo



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Importa referir que os dados apontados no gráfico 22 sobre recursos informacionais usados com frequência na biblioteca da UP-Maputo pela comunidade interna, referentes à base de dados, repositório e biblioteca virtual, está associada ao uso dos serviços prestados pelo Centro de Língua Portuguesa de Maputo, instalado no edifício-sede da UP-Maputo, com objetivo de apoiar as atividades de ensino e aprendizagem da língua portuguesa, bem como aos estudantes e professores do ensino secundário e superior das cidades de Maputo e Matola.

A comunidade interna da FCLCA são os principais beneficiários dos serviços e apoio fornecidos pelo Centro de Língua Portuguesa do Instituto de Camões, que abrange um universo de 3.030 (três mil e trinta) estudantes (450 - quatrocentos e cinquenta, da graduação em Ensino de Português com habilitações em Francês /Inglês

/Línguas Bantu e Ensino de Francês /Inglês com habilitações em Português; 80 (oitenta) dos cursos de Mestrado e Doutoramento, ministrados na FCLCA; e 2.500 (dois mil e quinhentos) da unidade curricular de Técnicas de Expressão em Língua Portuguesa comum a todos os outros cursos de graduação da UP-Maputo). Os dados referentes ao uso com frequência da base de dados, repositório e biblioteca virtual, que representam 37 (trinta e sete) respondentes, são serviços prestados pelo Centro de Línguas de Maputo, instalado na FCLCA. A biblioteca universitária como ambiente de desenvolvimento da cultura informacional, contempla vários recursos informacionais, dos quais se destaca o bibliotecário como mediador entre os usuários e as fontes de informação, assim sendo, 9 (nove) inquiridos destacam o bibliotecário como sendo um recurso informacional frequentemente usado na biblioteca da UP-Maputo, na orientação dos usuários no acesso a produtos e serviços disponíveis no ambiente físico da biblioteca.

Assim, o uso frequente de base de dados, bem como a solicitação de bibliotecários na orientação e intermediação no uso da informação pela comunidade interna da UP-Maputo, evidencia a complementaridade entre o ambiente físico e não físico, caracterizado por ambientes híbridos. O bibliotecário é indispensável dada a sua função indispensável no desenvolvimento das atividades e funções da biblioteca para o alcance e sucesso dos objetivos e metas da UP-Maputo.

O Quadro 24 apresenta respostas dos profissionais da informação afetos à biblioteca da UP-Maputo, evidenciam o acesso ao livro para consulta, que consiste na leitura em presença e acesso livre a eventos, na interação da comunidade interna da UP-Maputo estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca, como se pode verificar no quadro 24. Segundo o Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, estabelecido no número 1 do artigo 11, o acesso à biblioteca é livre e gratuito, por um lado. Por outro lado, o número 2 do mesmo artigo, refere que a Biblioteca da UP-Maputo funciona em livre acesso para permitir e encorajar a procura autônoma da informação. Todavia, tanto para consulta dos catálogos como para a localização ou arrumação de documentos, os utilizadores deverão seguir as orientações que se encontram afixadas nas instalações, solicitando sempre o apoio do bibliotecário. Os serviços da biblioteca universitária fomentam o acesso à informação à comunidade interna da universidade e a sociedade no geral, permitindo a efetivação de quatro objetivos dos ODS, nomeadamente, objetivo 4. Educação de qualidade; objetivo 5. Igualdade de gênero;

objetivo 10. Redução das desigualdades e por fim, o objetivo 16. Paz, justiça e instituições eficazes, estes objetivos estão associados ao acesso à informação, como condição para o alcance dos ODS.

Quadro 24: A biblioteca como ambiente que materializa a interação da comunidade interna da UP-Maputo estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca

Profissionais da informação	Como a biblioteca procura materializar a interação da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca
PI1	Não respondeu.
PI2	Não respondeu.
PI3	Quando estudantes aparecem para as consultas.
PI4	De momento há ausência desse serviço, a interação só é feita quando os estudantes aparecem para as consultas.
PI5	Não respondeu.
PI6	A Biblioteca procura materializar a interação da comunidade interna da UP a partir dos encontros com o conselho diretivo, conselho universitário e associação dos estudantes da UP.
PI7	Apenas proporcionando o acesso dos livros disponíveis na biblioteca.
PI8	Através da divulgação da informação (panfletos, palestras e folhetos) na abertura do ano lectivo.
PI9	Apenas como acolhedora de eventos.
PI10	Não respondeu.

Fonte: Elaboração própria (2025).

Dados expostos no quadro 40, sustentam a predominância de consulta de livros e acesso a eventos na interação da comunidade interna da UP-Maputo estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca. Conforme o artigo 13, o uso da biblioteca para outros fins, permite consolidar a interação da comunidade interna da UP-Maputo, sendo um lugar de trabalho intelectual podem as instalações da Biblioteca ser utilizadas, mediante autorização do responsável da biblioteca, para outras finalidades, tais como: trabalho de grupo e consulta colectiva; aulas ou outros fins culturais, lançamentos de livros, palestras, mesas redondas, entre outros (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 5).

Ademais, o artigo 14 referente a leitura em presença, considera que a comunidade interna da UP-Maputo beneficia de leitura em presença na Biblioteca: a) os estudantes da UP; b) os investigadores; c) os estudantes de outras Universidades; d) os alunos do ensino técnico, secundário e básico (no caso dos Centros de Recursos) devidamente credenciados; e) os membros do corpo técnico-administrativo das Universidades, desde que identificados; f) os membros de centros de estudo e organizações congêneres, mediante autorização pela Biblioteca; g) outras pessoas

singulares, mediante autorização expressa do Diretor da Delegação (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 5). Assim, como prescreve o número 2 do artigo 14,

> A leitura em presença consiste na consulta aos materiais dentro do recinto da Biblioteca, nos espaços determinados para leitura, tanto das obras que estão em acesso livre como das outras solicitadas aos bibliotecários (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 5).

A biblioteca da UP-Maputo materializa a interação da comunidade interna da UP-Maputo com base nos instrumentos legais estabelecidos no regulamento da biblioteca, através do setor de DSDI, que preconiza o acesso aos materiais disponíveis, acesso livre a eventos promovidos na biblioteca, bem como o uso da biblioteca para outras finalidades. O profissional da informação atua como educador, garante da biblioteca como extensão da sala de aulas e mediador na orientação da comunidade interna no acesso aos produtos e serviços, permitindo a aprendizagem contínua, uso da informação para atividades de ensino, pesquisa e extensão na UP-Maputo, corroborando com as premissas estabelecidas no objetivo 4. Educação de qualidade, dos ODS.

Os principais desafios da biblioteca da UP-Maputo na sua relação com a comunidade interna da UP-Maputo, quando relatados pelos profissionais da informação afetos à biblioteca da UP-Maputo (Quadro 41), demonstram múltiplos desafios. No regulamento da biblioteca da UP-Maputo na alínea a) do artigo 9, referente às competências sobre o SDADI consta que o Centro de Informação da Universidade Pedagógica (CIUP), garante o normal funcionamento do sistema informático da DSDI e assegura a sua interligação com outros sistemas ou redes de informação, nomeadamente, com o sistema de informação da UP e com redes ou portais de bibliotecas universitárias (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 3). Por um lado, alguns profissionais afirmam que o catálogo online da biblioteca da UP-Maputo, denominado de ABCD, deveria ser substituído pelo catálogo KOHA. Por outro, encontram-se os profissionais da informação que afirmam constituir desafio, o fato de a biblioteca da UP-Maputo disponibilizar apenas acervo bibliográfico físico as comunidades internas, por isso, destacam a necessidade de adoção de uma biblioteca virtual ou digital, que permitirá responder à interação virtual da biblioteca com a comunidade interna, de modo que ocorra a satisfação das necessidades informacionais.

Quadro 25: Principais desafios da biblioteca da UP-Maputo na sua relação com a comunidade interna da UP-Maputo.

Profissionais da informação da Biblioteca UP-Maputo	Quais são os principais desafios da biblioteca na sua relação com a comunidade interna da UP-Maputo?
PI1	Os principais desafios são a digitalização da biblioteca e a mudança do sistema ABCD para o KOHA.
PI2	Os principais desafios que a Biblioteca da UP-Maputo tem na sua relação com a comunidade interna da UP-Maputo é de promover os seus trabalhos.
PI3	Os desafios que enfrenta é a falta de material didático para estudantes, porque há falta.
PI4	Digitalizar a biblioteca. Aquisição de novas obras recentes. Promover intercâmbio com outras bibliotecas.
PI5	Apetrechamento do acervo bibliográfico. Emigração do sistema ABCD para o KOHA.
PI6	Instalação de um sistema de vídeo-vigilância e a instalação de um software para disponibilizar a informação e facilitar a interação com a comunidade interna da UP.
PI7	Inúmeros, visto que apenas proporciona o acesso dos livros disponíveis na biblioteca.
PI8	A divulgação dos serviços da biblioteca ao nível das faculdades.
PI9	A biblioteca é muitas vezes relegada a segundo plano.
PI10	Muitos desafios.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os principais desafios também estão associados ao apetrechamento do acervo bibliográfico existente, visto que este se encontra desatualizado. A demanda de aquisição de obras atualizadas, que refletem as necessidades informacionais da comunidade interna, pode responder às problemáticas das discussões atuais. A biblioteca da UP-Maputo é muitas vezes relegada ao segundo plano, desta forma, a gestora da biblioteca UP-Maputo evidenciou que a biblioteca não toma decisão sobre a aquisição dos recursos informacionais, pois a biblioteca faz a compilação por meio de caderno de encargos para posterior avaliação de proposta pela faculdade. Embora o setor da biblioteca tenha maior conhecimento das necessidades dos usuários, dado o conhecimento dos profissionais da informação das necessidades informacionais da comunidade interna.

A decisão sobre a aquisição do material é exclusiva a direção da faculdade, porém, a gestora da biblioteca da UP-Maputo, revela que a faculdade está completamente desatualizada, este é um fenômeno não somente da biblioteca da UP-Maputo, podendo ser observado em outras bibliotecas de Moçambique. Ademais, segundo a gestora da biblioteca da UP-Maputo, todos os anos tem sido recorrente as faculdades solicitarem as mesmas listas de recursos informacionais, posição

corroborada pelos coordenadores dos cursos de graduação de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, caracterizados por materiais cujos docentes usaram aquando da sua formação. Outrossim, para a gestora da biblioteca UP-Maputo a aquisição dos recursos informacionais é uma atividade complexa, que exige muito tempo de trabalho, há necessidade de buscar alternativas, e por vezes impor à faculdade a aquisição dos materiais.

A gestora da biblioteca da UP-Maputo salienta que a biblioteca deve desenvolver ações dinâmicas, isto é, precisa inovar e proporcionar serviços e produtos atrativos para a biblioteca da UP-Maputo. Importa destacar, que a biblioteca da UP-Maputo, pode contribuir para o desenvolvimento da cultura informacional, bem como espevitar a prática de compartilhamento de informação e do conhecimento, por meio dos serviços e produtos, por forma a contribuir para as atividades de ensino, a pesquisa e extensão universitária, para materialização da missão, visão e valores da UP-Maputo, por meio do acesso diversificado as fontes informacionais, em ambientes físicos e não físicos, bem como o intercâmbio da biblioteca da UP-Maputo com outras bibliotecas nacionais e estrangeiras.

O Quadro 26 anota as respostas dos inquiridos sobre os pontos fortes e fracos da biblioteca da UP-Maputo, os respondentes expressam inúmeros pontos fracos do que pontos fortes, como se pode constatar no quadro.

Quadro 26: Pontos fortes e fracos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo

Profissionais da informação da Biblioteca UP-Maputo	**Pontos fortes**	**Pontos fracos**
PI1	Acervo muito bem recheados comparativamente a outras Bibliotecas.	Falta de acervo online. Encerramento da Biblioteca às 15:30. (A Biblioteca serve somente para o período laboral).
PI2	Melhoria do acervo aos seus usuários.	
PI3	Acesso aos livros.	Déficit de livros, conseguimos gerir.
PI4	Organização do acervo; existência de obras de diversas áreas.	Falta de quadros formados na área; passagem da área digital; organização moderna.

PI5	Satisfação, inclusão social no acesso à Biblioteca.	Falta de material para estudantes com necessidades especiais, falta de computadores para o apoio na pesquisa.
PI6		
PI7	Nenhum.	São inúmeros, pois a biblioteca apenas proporciona o acesso aos livros disponíveis nas estantes, e não proporciona nenhum outro serviço.
PI8	O acesso é livre.	Falta de computadores para o uso dos leitores; falta qualidade de internet; falta de sistema de segurança anti-furto.
PI9	A biblioteca é sempre fonte de formação e informação.	Desconsideração generalizada da biblioteca e do bibliotecário ao nível institucional.
PI10		Muitos.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa (2025).

Os dados do quadro 26, refletem múltiplos pontos fracos relatados pelos profissionais da informação da biblioteca da UP-Maputo, o que demonstra que, a gestão da biblioteca é desafiante pelos pontos fracos apontado como: déficit de obras bibliográficas atualizadas, como revelam nas entrevistas, os coordenadores dos cursos de Artes cênicas e Ensino de inglês, bem como ainda o déficit de material no formato não físico, isto é, digital, como ressaltou a coordenadora do curso de Jornalismo ao afirmar a inexistência da biblioteca virtual, agudizando o acesso aos recursos informação que refletem as necessidades da comunidade interna da UP-Maputo na oferta de produtos e serviços que transcendem o ambiente físico, atrativos e personalizados a comunidade interna. Ademais, revela-se a ausência de recursos informacionais para usuários com necessidades especiais, embora haja conhecimento de discentes com essas deficiências na UP-Maputo.

Os profissionais da informação inquiridos nesta pesquisa consideram a biblioteca da UP-Maputo favorável ao acesso de fontes de informação diversificada, proporcionado pela organização e acesso livre ao ambiente da biblioteca. Com isso,

um dos informados declarou que a biblioteca satisfaz o preceito de acesso e uso da biblioteca como ambiente de formação contínua da comunidade interna da universidade, bem como externa.

Desta maneira, pode-se considerar que o acesso livre proporcionado pela biblioteca UP-Maputo por meio da consulta aos conteúdos informacionais, como mostra o quadro 39 fontes informacionais usadas frequentemente na biblioteca da UP-Maputo, desta forma, a biblioteca promove maior envolvimento de toda comunidade da UP-Maputo para a efetivação da biblioteca como agente construtor da cultura informacional na comunidade acadêmica, embora, o enfoque no acesso ao acervo seja de prática de consulta ao suporte físico, faz se compreender que, se a biblioteca da UP-Maputo disponibilizam-se produtos e serviços para além de físicos, poderia alargar o acesso a fontes e recursos informacionais, por meio, do uso das TIC que fomentam a aprendizagem contínua, de modo a responder às necessidades informacionais da comunidade interna da UP-Maputo.

Importa referir que existe déficit de pessoal técnico e profissionais formados, particularmente na área de Biblioteconomia e Ciências Documentais, dos 10 (dez) PI, inquiridos apenas 2 (dois) encontram-se em formação na área e apenas 1 (um) PI tem formação em Biblioteconomia e Documentação. Outro ponto, refere-se ao horário de funcionamento da biblioteca da UP-Maputo, enquanto o uso da biblioteca somente ocorre no período laboral das 7h30 às 15h30 e apenas nos dias úteis. Dessa forma, pode-se considerar que este fato proporciona dificuldade abrangente de interação da comunidade interna da UP-Maputo no acesso aos produtos e serviços da biblioteca, como também não favorece a orientação do profissional da informação na ação mediadora, ao considerá-lo principal ator no processo de acesso e uso da biblioteca por parte da comunidade interna, na formação contínua, atividades de ensino e aprendizagem e acesso aos recursos e fontes de informação. Embora estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca**,** tal como consta no regulamento da biblioteca UP-Maputo no número 5 do artigo 15, conduta e disciplina, os utilizadores devem respeitar o horário de encerramento da Biblioteca, abandonando-a à hora do seu fecho, este preceito constitui um obstáculo na satisfação das necessidades informacionais da comunidade interna (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 5).

Nota-se também, a ausência de acesso a TIC relacionada a infraestrutura, equipamento a disposição dos discentes, especificamente computadores com acesso à

internet, o que não favorece o estabelecimento de um ambiente híbrido que assenta no acesso amplo às fontes distintas de informação da comunidade interna no ambiente da biblioteca da UP-Maputo. Assim, estes fatos podem condicionar o fortalecimento da prática de cultura informacional. A ação da biblioteca da UP-Maputo como agente construtor da cultura informacional na comunidade interna da UP-Maputo, pode ser comprometido com a desvalorização do profissional da informação da UP-Maputo, entendimento promovido por um dos informantes, pode estar relacionado ao não envolvimento do profissional da informação da biblioteca da UP-Maputo nos processos de tomada de decisão. O profissional da informação é crucial no processo de melhoria do ensino, pesquisa e extensão universitária, bem como na materialização das normas, políticas que permitem o alcance das metas, objetivos, visão e missão da UP-Maputo no seu todo a médio e longo prazo.

Dados do Quadro 27, fazem referência a inexistência de materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais na biblioteca da UP-Maputo. Desde modo, pode-se entender que a não existência de materiais para usuários com necessidades especiais restringe o acesso aos recursos informacionais e conhecimento deste grupo. Este fato, constitui exclusão social de parte da comunidade interna da universidade, o que pode contrariar a compreensão da biblioteca como espaço e ambiente sociocultural de aprendizagem contínua, democrático e igualitário no acesso aos recursos e fontes de informação.

Quadro 27: Materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais na biblioteca da UP-Maputo

Profissionais da informação da Biblioteca UP-Maputo	A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo possui materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais?
PI1	Não possui do momento
PI2	A Biblioteca UPM possui algumas obras de necessidades especiais que se pode fazer a leitura só no futuro poderá melhorar nos materiais.
PI3	Sim, temos o material, os estudantes vêm beneficiar deles para as suas.
PI4	Não possui materiais para estudantes especiais.
PI5	Ainda não possui.
PI6	Não.
PI7	Desconheço.
PI8	Não.
PI9	Muito poucos: alguns livros em braile.
PI10	Não tem.

Fonte: Elaboração própria (2025).

Importa ressaltar, que os dados apresentados, indicam que a biblioteca UP-Maputo não dispõe de materiais para discentes com necessidades especiais. Assim, dos 10 PI, 5 (cinco) confirmam que a biblioteca da UP-Maputo não possui materiais de consulta para discentes com necessidades especiais, apenas 3 (três) referem a existência de materiais de consulta para discentes com necessidades especiais na biblioteca da UP-Maputo. Contudo, a gestora da biblioteca UP-Maputo, reiterou durante a entrevista que não se encontram disponíveis materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais na biblioteca da UP-Maputo, referindo que os discentes que têm necessidades especiais beneficiam de computadores adaptados. Dessa forma, há desconhecimento sobre materiais de consulta para discentes com necessidades especiais por parte dos profissionais da informação afetos à biblioteca da UP-Maputo, este fato pode concorrer para que a biblioteca da UP-Maputo retarde a materialização do objetivo 10. Redução das desigualdades e do objetivo 16. Paz, justiça e instituições eficazes, interligados ao acesso à informação, essenciais para o alcance dos ODS.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltada à constituição da cultura informacional em sua comunidade interna. A escolha da UP-Maputo como espaço de realização do estudo de caso está intimamente ligada ao fato da área de Ciência da Informação cooperar com a área de educação na construção de teorias, métodos e conceitos para a compreensão de fenômenos e problemas relacionados às necessidades informacionais, gestão, mediação e usos da informação pela comunidade interna e externa das bibliotecas universitárias, fonte de evidência na produção desta tese.

Ademais, a preocupação com ferramentas ou métodos pedagógicos relacionados à aprendizagem são transversais ao percurso acadêmico da proponente deste trabalho, uma vez que, tanto na graduação em Biblioteconomia e Documentação, mestrado em Docência e Gestão do Ensino Superior, a biblioteca universitária foi variável relevante na instauração dos temas da monografia, bem como da dissertação.

Com isso, a informação e o conhecimento calibraram os processos de construção dos trabalhos acadêmicos de fim de curso. Assim sendo, a cooperação disciplinar entre as áreas de biblioteconomia, educação, estudos do ensino superior e ciência da informação partilham sujeitos organizacionais semelhantes, ferramentas e processos pedagógicos.

Com a presente pesquisa realizou-se um estudo da contribuição da biblioteca universitária para a cultura informacional na comunidade interna da UP-Maputo, constituída por uma amostra intencional de discentes, docentes, gestores acadêmicos, gestor da biblioteca, profissionais da informação afetos à biblioteca e funcionários da Universidade.

Conclui-se que a configuração da cultura informacional reflete no compartilhamento de informação nas instituições de ensino superior de Moçambique, o que pode ser viabilizado com a contribuição da biblioteca universitária da UP-Maputo. Ademais, as considerações finais sugerem a importância do conhecimento de normas, políticas institucionais para a efetivação da cultura informacional, proporcionando ferramentas e instrumentos que reforçam as atitudes, valores e comportamentos relacionados ao compartilhamento e valorização da informação consolidando práticas de concretização dos objetivos, missão e visão da organização.

Os profissionais da informação se constituem como mediadores da informação para a comunidade interna da organização, propiciando a tomada de decisão baseada na interpretação da informação, acesso e intermediação de fontes de informação nas atividades diárias da comunidade interna da universidade. A materialização da cultura informacional na comunidade interna requer uma dinâmica pedagógica da biblioteca universitária a partir da infraestrutura, serviços e produtos promovidos pela biblioteca à comunidade interna.

A biblioteca universitária como agente construtor da cultura informacional: estudo de caso da Universidade Pedagógica de Maputo, como tema da presente tese, permitiu a instauração da pergunta de partida desta pesquisa, enunciada: de que maneira a biblioteca universitária contribui para a constituição da cultura informacional na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo? Assim sendo, a cultura informacional aplicada às instituições acadêmicas, dimensionou conceitos, teorias, modelos, tipologias, métodos, técnicas e instrumentos de coleta de dados da presente pesquisa. A cultura informacional é manifestada nos valores, normas e práticas da organização que tem impacto na forma como a informação é percebida, criada e usada (Choo, 2008, p.793). A cultura informacional é pertinente na construção de práticas, atitudes, valores, ritos e princípios coletivos que influenciam a orientação da organização de modo a efetivar comportamentos padronizados na relação entre os membros da organização. Esta temática alicerça-se na necessidade de desenvolver um construto teórico-prático e metodológico da cultura informacional fomentada a partir da partilha de informação orgânica e científica para a formação de uma cultura informacional da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo.

Assim, recupera-se o objetivo geral desta pesquisa que pretendeu analisar as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltada a constituição da cultura informacional em sua comunidade interna, bem como os objetivos específicos, em que, destacam-se os seguintes: 1. Analisar as teorias, conceitos e modelos sobre cultura informacional na literatura da área de Ciência da Informação e Biblioteconomia; 2. Identificar e caracterizar a presença de valores, crenças e ritos da Biblioteca voltados à constituição da cultura informacional na comunidade interna; 3. Identificar e caracterizar a presença de elementos nas normas da Biblioteca voltados a constituição da cultura informacional na comunidade interna; 4. Verificar se as

práticas informacionais desenvolvidas pela Biblioteca geram valores, crenças e ritos que resultam em uma cultura informacional na comunidade interna; 5. Estabelecer as inter-relações entre a cultura informacional institucional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

As bibliotecas universitárias se encontram inseridas nas instituições de ensino superior, exercendo um papel preponderante para o alcance dos objetivos das instituições no que concerne ao ensino, pesquisa, extensão e internacionalização. Assim sendo, a segunda seção perpassa o objetivo geral da presente tese, bem como dos seus objetivos específicos, uma vez que, a biblioteca constitui um espaço que viabiliza os ritos, crenças e valores que resultam na cultura informacional da comunidade interna das instituições de ensino superior. A idealização desta seção teve como suporte o levantamento bibliográfico sobre ensino superior de Moçambique, bem como a pesquisa documental, disponível no website da Universidade Pedagógica de Maputo e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior de Moçambique.

A terceira seção desta pesquisa propõe analisar o contexto em que emerge o conceito de cultura informacional no corpus de textos recuperados na *Web of Science.* Esta seção permitiu atingir o objetivo específico (1) que pretendeu analisar as teorias, conceitos e modelos sobre cultura informacional na literatura da área de Ciência da Informação e Biblioteconomia. A construção do referencial teórico desta seção consistiu no levantamento de literatura na base de dados acadêmica *Web of Science*, por meio do termo de busca "*information culture*" no campo de pesquisa tópico. Este processo permitiu recuperar 165 artigos. Aplicou-se a *ferramenta Voyant-Tools para a análise* de 11 textos completos e em PDF, bem como a coocorrências, mostrando um contexto formado por palavras ou símbolos mais representativos e vinculados à "i*nformation culture*".

A quarta seção responde parcialmente o objetivo geral desta pesquisa que se centra em analisar as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltada à constituição da cultura informacional em sua comunidade interna. O objetivo desta seção era discutir quais são os valores de uma cultura informacional voltada às Instituições de Ensino Superior (IES) de Moçambique, uma vez que tais valores interferem no compartilhamento de informação. Nesta seção utilizou-se a pesquisa bibliográfica de nível exploratório e abordagem qualitativa, buscando-se várias fontes, desde artigos científicos e teses que discutem a temática, priorizando-se a consulta à

base de dados Brapci. Os valores voltados a cultura informacional têm base em novos conhecimentos, aprendizagem contínua entre docentes, discentes e funcionários das IES na distribuição hierárquica, no acesso, busca e produção de conhecimento científico e administrativo.

A quinta seção foi desenvolvida para cumprir o objetivo (5) da tese que trata de estabelecer as inter-relações entre a cultura informacional institucional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Nesta seção utilizou-se a Brapci para a recuperação de artigos, em relação aos quais se verificou o vínculo dos ODS com a cultura informacional. Utilizou-se o Voyant-Tools para identificar correlação e relação entre a cultura informacional e os objetivos dos ODS. A cultura informacional estimula os ODS ao valorizar e instigar acesso à informação, produzindo reflexões sobre a necessidade de discutir a atuação dessa cultura junto aos ODS dentro de todos esses contextos sociais, visando promover questões sustentáveis que podem ser desenvolvidas a partir da melhoria do acesso à informação.

A cultura informacional orientada aos ODS permite o compartilhamento de informação e conhecimento nas diversas organizações sócias, políticas, econômicas, culturais e religiosas, gerando atitudes e comportamentos positivos em relação a interpretação e uso da informação, proporcionado a produção de conhecimentos esperados nos participantes destas organizações. Os ODS são respostas globais, regionais, nacionais e locais que visam mitigar problemas sociais, ecológicos, econômicos, políticos e culturais da humanidade. As possibilidades de descrição, interpretação e solução dos problemas da humanidade, pode ser viabilizada pela cultura informacional, na medida em que esta gera práticas positivas e comportamentos esperados nos indivíduos para o acesso a informação e conhecimento, disseminação dos ODS, permitindo a socialização dos enunciados e proposições estabelecidas nas diretrizes nacionais das políticas públicas que impactam no bem-estar dos indivíduos, por meio de serviços de saúde, educação de qualidade, igualdade do gênero, redução das desigualdades, paz justiça e instituições eficazes.

O objetivo geral desta tese se centra em analisar as práticas da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo voltada à constituição da cultura informacional em sua comunidade interna, assim sendo, esta seção idealiza os elementos de cultura informacional aplicado à Biblioteca Universitária a partir dos conceitos de cultura

informacional alicerçada nas 15 dissertações e 10 teses da área de Ciência da Informação indexadas no repositório institucional da Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília. Importa ressaltar que a construção de elementos de cultura informacional aplicada à biblioteca universitária, elegeu os seguintes termos considerados representativos gerados através da ferramenta *Voyant-Tools*: Informação; pessoas; uso; contexto; conhecimento; organização; comportamento e atitudes; e tecnologias de comunicação e informação.

Ao percorrer a sexta seção, notabilizam-se estes temas: 1. Configuração conceitual do campo de estudo do comportamento informacional; 2. Síntese do conceito de alfabetização informacional; 3. Habilidades informacionais de usuários alfabetizados no processo de busca de informação; 4. Tipos de alfabetização informacional relacionados aos termos de alfabetização reunidos na literatura; e 5. O profissional da informação como mediador e alfabetizador informacional da comunidade interna da universidade. Nota-se que a competência em informação é um dos processos que podem ocorrer em um contexto em que exista a cultura informacional. Assim sendo, esta seção responde parcialmente ao objetivo geral desta pesquisa e ao objetivo específico (3) que consiste em identificar e caracterizar a presença de elementos nas normas da Biblioteca voltados a constituição da cultura informacional na comunidade interna.

A tese defendida nesta pesquisa destaca que a biblioteca da UP-Maputo constitui ambiente organizacional propício para o tratamento, produção e compartilhamento de informação e conhecimento que promove a melhoria do ensino, pesquisa e extensão universitária da UP-Maputo, por meio, da satisfação das necessidades informacionais da comunidade interna, por esta via, garantindo a constituição da cultura informacional. Ademais, importa referir que a cultura informacional se materializa com o estabelecimento de comportamentos positivos e esperados, na interação e troca de informação e conhecimento, entre os indivíduos no ambiente organizacional. Assim sendo, os profissionais da informação contribuem para que o padrão de uso da informação seja promovido pela cultura informacional, de modo a efetivar e enraizar as práticas, atitudes e valores de compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade interna da UP-Maputo.

A biblioteca da UP-Maputo constitui ambiente de desenvolvimento da cultura informacional, proporciona o acesso livre, gratuito e uso da informação a comunidade

interna da UP-Maputo. A biblioteca da UP-Maputo procura […] proporcionar o acesso a Livros, Publicações, Revistas, Jornais, Vídeos, CD-ROM multimídia, Informática, Telemática e a desenvolver nos leitores o interesse pela leitura e pela investigação bem como pelo acesso à múltipla informação disponível, para apoiar o ensino e a aprendizagem (Regulamento da Biblioteca UP-Maputo, 2015). Ademais, a biblioteca da UP-Maputo consagra na sua norma, o uso da biblioteca para outras finalidades, tais como: aulas, fins culturais, quais sejam, lançamentos de livros, palestras, mesas redondas, entre outros, descritos no número 1, alínea b) do artigo 13 do regulamento da biblioteca da UP-Maputo. A biblioteca da UP-Maputo, conforme o artigo 11 do regulamento da Biblioteca da UP-Maputo, estabelece que: 1. O acesso à biblioteca é livre e gratuito. 2. A Biblioteca funciona em livre acesso para permitir e encorajar a procura autônoma da informação.

Os funcionários, docentes, profissionais da informação e discentes inquiridos nesta pesquisa, conforme os dados do gráfico 21, ao responderem à pergunta referente à biblioteca como promotora do compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna, chegou ao resultado de que a maioria da comunidade interna aponta que a biblioteca da UP-Maputo promove raramente o compartilhamento de informação e de conhecimento na comunidade interna, ademais, os dados discriminados no gráfico 21.

A biblioteca da UP-Maputo promove frequentemente o compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade interna da UP-Maputo tala como atesta o que a pergunta anterior correspondente à biblioteca como promotor do compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna corrobora com os dados do gráfico 19, que versam sobre o compartilhamento de informação e do conhecimento pela biblioteca a comunidade interna da UP-Maputo, assim sendo, funcionários e profissionais da informação.

Gráfico 6, referente a biblioteca da UP-Maputo contempla fontes informacionais que dão suporte as necessidades informacionais da comunidade interna, quando apresentados na generalidade, parecem atestar que a biblioteca deve reforçar a atualização do seu acervo físico e não físico, por forma a atender as demandas informacionais da comunidade, bem como ser referência na promoção da cultura informacional da comunidade interna da instituição. Com base nos dados da pesquisa referente aos meios de compartilhamento de informação mais promovidos na

Universidade Pedagógica de Maputo aos funcionários são apresentados a seguir, assim, à ausência de fontes informacionais no (plano curricular compacto) poderá concorrer no fraco fortalecimento da biblioteca da UP-Maputo como agente construtor de cultura informacional na UP-Maputo a partir deste documento normativo.

Como evidenciam os gráfico 8 e gráfico 9, a biblioteca da UP-Maputo constitui um ambiente propício para o compartilhamento da informação e do conhecimento, entretanto, apesar da biblioteca ser um ambiente importante para o compartilhamento de informação e conhecimento, como afirmam os docentes no gráfico 10, decorre pouco compartilhamento pelo fato da biblioteca da UP-Maputo […] estar completamente desatualizada, tal fato não se evidencia somente na biblioteca da UP-Maputo, podendo ser observado em outras bibliotecas de Moçambique. Contudo, O compartilhamento de informação e do conhecimento está impregnado na norma que regula a biblioteca da UP-Maputo, segundo a qual, compete ao SADI proceder à identificação, seleção, armazenamento e difusão de informação de interesse para os usuários (Boletim de aquisições, boletim de recortes, etc., alínea e, do artigo do Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 3).

Os serviços da biblioteca da UP-Maputo estão direcionados ao acesso de recursos informacionais disponíveis à comunidade interna, no artigo 13 o uso da biblioteca para outros fins, permite consolidar a interação da comunidade interna da UP-Maputo, sendo um lugar de trabalho intelectual que podem as instalações da Biblioteca ser utilizadas, mediante autorização do responsável da biblioteca, para outras finalidades, tais como: trabalho de grupo e consulta colectiva; aulas ou outros fins culturais, lançamentos de livros, palestras, mesas redondas, entre outros (Regulamento da biblioteca da UP-Maputo, 2015, p. 5).

Dados do Quadro 21 apresentam respostas dos profissionais da informação afetos à biblioteca da UP-Maputo, em que estes destacam os seguintes serviços: empréstimos de livros, atendimento a comunidade, consulta e acesso à informação bibliográfica. Os serviços fornecidos pela biblioteca da UP-Maputo, podem contribuir para o compartilhamento da produção científica da comunidade interna, bem como a promoção da bibliografia nacional, internacional, referente as áreas de conhecimento da universidade. Em suma, a biblioteca pode ser o espaço ideal para fomentar a cultura informacional na comunidade interna da UP-Maputo, mas parece apresentar dificuldades para concretizar esse objetivo.

A tese defendida neste trabalho, qual seja, a biblioteca da UP-Maputo constitui ambiente organizacional propício para o tratamento, produção e compartilhamento de informação e conhecimento que promove a melhoria do ensino, pesquisa e extensão universitária da UP-Maputo, por meio, da satisfação das necessidades informacionais da comunidade interna, por esta via, garantindo a constituição da Cultura Informacional, conforma-se com os dados analisados neste trabalho.

Esta pesquisa se estrutura a partir das seguintes hipóteses:

1. As normativas da Biblioteca contemplam valores, crenças e ritos direcionados a constituição da cultura informacional na comunidade interna.
2. Os serviços informacionais da Biblioteca proporcionam a geração de valores, crenças e ritos voltados à constituição de cultura informacional na comunidade interna.

Os serviços informacionais da biblioteca são essenciais na extensão da sala de aulas, mediação e orientação da comunidade interna no acesso aos produtos e serviços, permitindo a aprendizagem contínua, no uso da informação para atividades de ensino, pesquisa e extensão na UP-Maputo, corroborando as premissas estabelecidas no objetivo 4 ‘Educação de qualidade’, dos ODS. Assim, confirma-se parcialmente a segunda hipótese, qual sejam os serviços informacionais da Biblioteca proporcionam a geração de valores, crenças e ritos voltados à constituição de cultura informacional na comunidade interna.

A biblioteca universitária ao oferecer programas de aprendizagem e formação contínua, proporcionará melhor ambiente de ensino, pesquisa e extensão, para toda comunidade interna, de modo que, a biblioteca consolidar-se-á cada vez mais como agente construtor de cultura informacional na comunidade interna da UP-Maputo. Para a satisfação cabal das necessidades informacionais da comunidade interna em maior grau, no contexto acadêmico, as instituições de ensino superior devem proporcionar espaços físicos e não físicos que permitem o desenvolvimento da cultura informacional, com maior destaque para a biblioteca (Pichs Fernández; Ponjuán Dante, 2014).

De modo que, se tornaria mais expressiva e sustentável a operacionalização da cultura informacional com o envolvimento da comunidade acadêmica e sua ocorrência em maior grau, com oferta de produtos e serviços personalizados e atrativos em resposta às necessidades e expectativas da comunidade interna da UP-Maputo.

Portanto, caberá a biblioteca da UP-Maputo a responsabilidade de desenvolver a cultura informacional em maior grau, se houver reconhecimento do seu papel pelos tomadores de decisão da UP-Maputo. Deste modo, a hibridez da biblioteca da UP-Maputo pode propiciar o desenvolvimento da cultura informacional da comunidade interna da instituição. Ademais, [...] "deve-se revelar a identidade da instituição: missão, visão, objetivo e ações estratégicas, sistema de valores e estratégias traçadas, entre outros aspectos. Envolve compreender a função social da organização a partir de sua projeção, presente e futuro, a partir do estudo dos planos de ação estratégicos atuais, do organograma e dos possíveis fluxos de informações. Em contextos acadêmicos, implica o reconhecimento e estudo das condições de uso da sala de aulas, departamentos, institucionais, laboratórios, bibliotecas, espaços de intercâmbio institucional, debates, entre outros" (Fernández; Ponjuán-Dante, 2014, p. 29).

Contudo, a biblioteca universitária da UP-Maputo, regula-se por meio de uma norma que está em processo de adequação, uma vez que, a norma em vigor está associada à rede de bibliotecas da extinta UP que se encontrava representada nacionalmente, isto é, estava representada em todas as províncias do Estado Moçambicano. Assim sendo, a norma que regula a biblioteca universitária da UP-Maputo deve corresponder a atual instituição. Importa ressaltar que, a norma vigente compreende os seguintes elementos: I. disposições gerais; II. Serviços da biblioteca e suas competências; III. Funcionamento; IV. Penalizações e multas; e V. disposições finais. O conteúdo da norma permite a visualização de valores, crenças e ritos conducentes à constituição e incorporação da cultura informacional na comunidade interna da UP-Maputo. Com isso, confirma-se a primeira hipótese, que compreende que, as normativas da Biblioteca contemplam valores, crenças e ritos direcionados à constituição da cultura informacional na comunidade interna por meio do regulamento da biblioteca da UP-Maputo.

Conforme exposto, considerou-se que em cada capítulo do regulamento da biblioteca da UP-Maputo, se evidenciam valores, crenças e ritos, assim como, os dados gerados no contexto da pesquisa. Assim sendo, destacam-se os seguintes artigos da norma, que podem ser considerados: rito - no contexto do presente regulamento os termos "Biblioteca", " Biblioteca especializada" e "Centro de Recursos" significam Bibliotecas do Sistema de Bibliotecas da UP, Centros de Recursos de Educação Aberta e à Distância e Mediateca da pós-graduação (número 1 do Artigo 1, capitulo I);

o capítulo II evidência somente o rito. No capítulo II referente ao funcionamento o rito aparece em evidência, entretanto, importa destacar que o acesso à biblioteca é livre e gratuito, (número 1 do artigo 11, capitulo III) pode ser considerado um valor. Por outro lado, o capítulo IV, sobre as penalizações e multas, destaca crenças, em caso de requisição de alguma obra, o leitor é sempre o único e exclusivo responsável por ela. Por conseguinte, deverá indenizar a Universidade em circunstância de dano ou perda da mesma (número 1 do artigo 22, capítulo IV). Contudo, as normas da biblioteca da UP-Maputo destacam, ritos, crenças e valores que proporcionam a cultura informacional na comunidade interna, entretanto, como destaca o Quadro 22, alguns profissionais da informação desconhecem a existência do regulamento da biblioteca da UP-Maputo, isto pode comprometer em grande medida a incorporação do objetivo, missão, valores, visão e metas da biblioteca universitária da UP-Maputo, bem como da UP-Maputo.

O plano de formação do pessoal adstrito a biblioteca da UP-Maputo precisa promover a formação dos profissionais da informação nos cursos de graduação em Biblioteconomia e Documentação e na área da Ciência da Informação, assim como, garantir a capacitação contínua destes profissionais, para que possam responder melhor às necessidades da comunidade interna da UP-Maputo e dar visibilidade a missão, visão e valores da biblioteca universitária.

A cultura informacional pode ser instituída nas ações desenvolvidas pela UP-Maputo, por meio de normas, políticas, infraestruturas, informação, tecnologia, pessoas e plano de ação da biblioteca da UP-Maputo. A biblioteca como agente construtor da cultura informacional necessita de programas de treinamento e capacitação contínua dos profissionais da informação, com vista ao desenvolvimento de programas de competência em informação, digital, midiática vinculada à política curricular da UP-Maputo, de maneira que envolva a todos os membros da comunidade acadêmica da UP. Ademais, a biblioteca da UP-Maputo pode conceber projetos de desenvolvimento de cultura informacional abrangendo os domínios de ensino, pesquisa, extensão e inovação no âmbito acadêmico local, nacional e internacional.

Portanto, UP-Maputo, é capaz de transformar a crise de recursos informacionais da biblioteca em uma oportunidade para construir e consolidar uma cultura informacional inovadora propiciando o uso de recursos informacionais que fomentem o desenvolvimento da competência em informação e midiática enquanto

agente catalisador de pessoas e conhecimento ao longo de sua trajetória profissional e social.

O presente trabalho propõe a possibilidade de ampliação de futuras pesquisas no campo de pesquisa da Ciência da Informação, como tratar da competência informacional e cultura informacional como alicerce que pode promover a visibilidade da biblioteca universitária. Por um lado, entender como o bibliotecário, através da competência informacional, pode promover a visão, missão e os valores da biblioteca por meio de programas educacionais. Por outro lado, importa refletir sobre as percepções da comunidade interna da UP-Maputo como indicadores de melhoria da forma como a biblioteca promove a cultura informacional na UP-Maputo. Por último, observa-se a necessidade de realizar uma pesquisa bibliográfica sobre os principais fatores históricos para a consolidação da competência informacional, a partir de artigos, capítulos de livro, declarações, manifestos, cartas, seminários e conferências.

REFERÊNCIAS

AGENDA 2030. Plano de Ação. Disponível em: https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/. Acesso em 23 set. 2024.

ALA - AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 1989. Disponível em: http://www.ala.org/acrl/pubication/whitpapers/presidentual. Acesso em: 15 mar. 2023.

ALMEIDA, D. P. R. Conteúdos formadores em gestão da informação e do conhecimento na formação do bibliotecário: reflexões com vista à prática da formação em serviços em bibliotecas. *In*: BELLUZZO, R. C. B.; FERES, G. G.; VALENTIM, M. L. P. (Ed). **Redes de conhecimento e competência em informação**: interfaces da gestão, mediação e uso da informação. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p.331-358.

ALMEIDA JÚNIOR, O. F. Mediação da informação: um conceito atualizado. *In*: BORTOLIN, S.; SANTOS NETO, J. A.; SILVA, R. J. (Ed). **Mediação oral da informação e da leitura.** Londrina: ABECIN, 2015. p.9-32.

ALMEIDA JÚNIOR, O. F. Leitura, informação e mediação. *In*: VALENTIM, M. L. P. (Ed). **Ambientes e fluxos de informação.** São Paulo: Cultura acadêmica, 2010. p. 71-81.

ALMEIDA JÚNIOR, O. F. Mediação da informação: ampliando o conceito de disseminação. *In.* Valentim, Marta Lígia Pomim, *et al*. (Ed). **Gestão da informação e do conhecimento no âmbito da gestão da informação**. São Paulo: Cultura acadêmica, 2008. P. 41-54.

ALMEIDA JÚNIOR, O. F. de.; SANTOS, C. A. dos. Mediação, informação, competência em informação e criticidade. *In*: FARIAS, G. B. de; FARIAS, M. G. G. (Ed). Competência e mediação da informação: percepções dialógicas entre ambientes abertos e científicos.
São Paulo: ABECIN Editora, 2019. p. 96-111. Disponível em: https://portal.abecin.org.br/editora/article/view/218. Acesso em: 28 nov. 2023.

ALVES, A.; BARBOSA, R. R. Influências e barreiras ao compartilhamento da informação: uma perspectiva teórica. **Ciência da Informação**, Brasília, v.39, n.2, p.115-128, maio/ago., 2010. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/17267>. Acesso em: 28 nov. 2023.

ALVES, C. A.; DUARTE, E. N. Cultura e informação: uma interface complexa e definidora na vida das organizações. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação,** São Paulo, v.10, n.1, p.2-20, jan./jun., 2014. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/4563>. Acesso em: 28 nov. 2023.

AMORIM, F. B.; SILVA, T. E. A política de informação como agente modificador da cultura organizacional. **Ponto de Acesso**, Salvador, v.5, n.1, p.51-65, abr., 2011.

Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/62978>. Acesso em: 28 nov. 2023.

AMORIM, F. R.B.; TOMAÉL, M. I. A influência da cultura organizacional na utilização de sistemas de informações em organizações públicas; La influencia de la cultura organizacional en el uso de los sistemas de información en las organizaciones públicas. **Informação@Profissões**, Londrina, v.1, n.1/2, p. 56-76, jul./dez., 2012. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/64214>. Acesso em: 28 nov. 2023.

ARTILES-VISBAL, S. M.; GARCÍA-GONZÁLEZ, F. Cultura informacional. Estrategias para el desarrollo de la sociedad de la información y el conocimiento. **Ciências da Informação,** Cuba, v.1-2, n. 31, p. 49-62, 2000. Recuperado de: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/60117>.

ASSOCIATION OF COLLEGE AND RESEARCH LIBRARIES. Information literacy competency standards for higher education. Chicago: ACRL, 2000. Disponível em: https://repository.arizona.edu/handle/10150/105645

BARBOZA, E.L. **Contribuições dos fluxos de informação para o turismo de Bonito-MS.** Marília: Unesp, 2019. 250f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Faculdade de Filosofia e Ciências (FFC), Universidade Estadual Paulista, Marília, 2019.

BELLUZZO, R. C. B. Competência e novas condutas de gestão: diferenciais de bibliotecas e sistemas de informação. In: VALENTIM, M. L. P. **Ambientes e fluxos de informação.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010, p. 23-53.

BELLUZZO, R. C. B. As competências do profissional da informação nas organizações contemporâneas. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, *[S. l.]*, v. 7, n. 1, p. 58–73, 2011. Disponível em: https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/180. Acesso em: 29 jan. 2024.

BELLUZZO, R. C. B.; SANTOS, C. A. dos.; ALMEIDA JÚNIOR, O. F. de. A competência em informação e sua avaliação sob a ótica da mediação da informação: reflexões e aproximações teóricas. **Informação & Informação**, Londrina, v. 19, n. 2, p. 60-77,
2014. Disponível em:
https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/19995. Acesso em: 18 dez. 2023.

BERBEL, C. C. F.; ANDRELO, R. Competência em informação para a sustentabilidade: análise em uma organização de call center de serviços financeiros. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação,** v. 16, p. 1-29, 2020. Disponível em: http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/145561. Acesso em: 18 dez. 2023.

BERGERON, P.; HEATON, L.; WEI CHOO, C.; DETLOR, B.; BOUCHARD, D.; PAQUETTE, S. Knowledge and Information Management Practices in Knowledge-

Intensive Organizations: A Case Study of a Québec Public Organization. **Proceedings of the Annual Conference of CAIS / Actes du congrès annuel de l'ACSI**, *[S. l.]*, 2013. DOI: 10.29173/cais200. Disponível em: https://journals.library.ualberta.ca/ojs.cais-acsi.ca/index.php/cais-asci/article/view/200. Acesso em: 2 dec. 2025.

BEZERRA, F. A.; VERAS, J. N.; SILVA, A. S. R. Cultura Digital na BNCC: Necessidade da Competência Informacional para o Processo Formativo do Professor. **Brazilian Journal of Information Science**, v. 17, 2023. Recuperado de: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/214243>. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRESCIANI, E. Processo de criação organizacional e processo de auto-organização. **Ciência da Informação**, v.1, n.28, 1999. Disponível em: http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/855. Acesso em: 04 nov. 2023.

BRIGGLE, A; MITCHAM, C. From the Philosophy of Information to the Philosophy of Information Culture, **The Information Society**, v.25, n. 3, 2009, p.169-174.

BRUCE, C. S. Information literacy research: dimensions of the emerging collective consciousness. Australian Academic and Research Libraries, v. 31, n. 2, p. 91-109, 2000. Disponível em: http://eprints.qut.edu.au/46274/2/46274.pdf. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRUCE, C. S. Seven faces of information literacy in higher education. Brisbane: QUT, 1997. Disponível em: http://www.christinebruce.com.au/informedlearning/seven-faces-of-information-literacy-in-higher-education/. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRUCE, C. S. Workplace experiences of information literacy. **International Journal of Information Management**, v. 19, n. 1, p. 33-47, 1999.

CAMERON, K. S.; QUINN, R.E. **Diagnosing and changing organizational culture**: based on the competing values framework. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

CAMILLO, E. S; CASTRO FILHO, C. M. Convergências entre as políticas públicas nacionais de promoção do livro, leitura e bibliotecas sul-americanas e o ODS 4 da Agenda 2030: o que há por trás? **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação,** v. 25, p. 1-23, 2020. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/139732>. Acesso em: 16 dez. 2023.

CÂNDIDO, A. C. Capacidade absortiva, aprendizagem e memória organizacional: fatores antecedentes com efeitos no processo de inovação. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, v.13, n.1, 2018. Disponível em: https://brapci.inf.br/index.php/res/v/31154. Acesso em: 27 nov. 2023.

CAVALCANTE, L. de F. B. **Gestão do comportamento informacional apoiada na cultura organizacional e em modelos mentais.** 2008. 240f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2008.

CAVALCANTE, L. F. B. **Cultura informacional no processo de inteligência competitiva**: uma análise das questões comportamentais e éticas do contexto organizacional, (Bacharel Em-Biblioteconomia) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília 2007.

CHAKRAVARTY, R. **Information Literacy in the Knowledge Society**: Empowering Learners for a Better Tomorrow. Twenty First Century Publications, Patiala. p. 303-314, 2008. Disponível em: http://hdl.handle.net/10150/106351. Acesso em: 27 nov. 2024.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento:** como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora SENAC, 2003.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora Senac, 2008.

CHOO, C. W.; BERGERON, P.; DETLOR, B.; Heaton, L. Information culture and information use: an exploratory study of three organizations. **Journal of the American society for information science and technology**, v.59, n.5, p. 792-804, 2008. Disponível em: http://choo.fis.utoronto.ca/FIS/ResPub/JASIST2008preprint.pdf. Acesso em: 6 mai. 2022.

CHOO, C. W. Information culture and organizational effectiveness. **International Journal of Information Management**, v.33, n.5, p.775-779, out. 2013. Disponível: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401213000819. Acesso em: 6 mai. 2022.

CONDUTA, L. F. **A gestão do fluxo das informações contábeis-financeiras como subsídio do processo de decisão**: estudo de caso em uma instituição de ensino superior do Terceiro Setor. 127 f. 2016. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, Câmpus de Marília, 2016.

CONDUTA, L. F. **Valor da informação como subsídio aos processos decisórios:** modelo teórico-conceitual para atribuição de valor à informação contábil. 2021. 134 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Faculdade de Filosofia e Ciências – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2021.

Coletânea de legislação do ensino superior. **Revista**. Maputo, set. 2012. Disponível em: https://isetoneworld.ac.mz/imagens/phocadownload/Biblioteca/ES/1.LEI 272009.pdf.

COSTA, C. B.; MARTINS, J. A agenda 2030 da organização das nações unidas e as bibliotecas da câmara dos deputados e do senado federal. **Inclusão Social,** v. 13, n. 1, 2019. Disponível em: http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/134751. Acesso em: 18 dez. 2023.

COUZINET, V. LARA, M. L. L. G.; KOBASHI, N. Y. Rumo a "uma sociedade do saber": abordagem etno-informacional da "cultura da informação". **Convergência em Ciência da Informação**, v.5, edição especial, p. 1-32, 2022. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/207185>. Acesso em: 28 nov. 2023.

COUZINET, V.; THIESEN, I. NUNES, M. S. C. Do usuário ao iniciado: para uma cultura informacional partillhada. **Convergência em Ciência da Informação**, v.5, edição especial, p. 1- 28, 2022. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/207178>. Acesso em: 28 nov. 2023.

CRUZ, Y. R. Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. **Bibliotecas. Anales de Investigación,** Cuba, v.11, p.150-163, jan./dez., 2015. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/58430>. Acesso em: 28 nov. 2023.

CUMBANE, A.D. **Importância da Biblioteca Universitária nas Instituições do Ensino Superior**: caso da Biblioteca Fernando Ganhão da Universidade Técnica de Moçambique. 2020. 83f. Dissertação (Mestrado em Docência e Gestão do Ensino Superior) - Faculdade de Ciências Econômicas e Sociais – Universidade Técnica de Moçambique, Maputo, 2020 (Não publicado).

CUNHA, M.B.; CAVALCANTI, C.R.O. Dicionário de biblioteconomia e arquivologia. Brasília: Briquet de Lemos, 2008.

CURRY, A.; MOORE, C. Assessing information culture an exploratory model. **International Journal of Information Management**, v.23, n.2, p.91–110, 2003.

DEJA, M.; WÓJCIK, M. Information culture and academic empowerment: Developing a collective mindfulness strategy for embedded librarianship, **The Journal of Academic Librarianship,** v. 47, n. 2, 2021.

DENIS, R. Alfabetização Informacional e Fundamentos para a Aprendizagem ao Longo da Vida. Anais da **4ª Conferência Nacional de Alfabetização Informacional**, Adelaide, Biblioteca UNISA. Adaptado do modelo Bruce, p.97, 1999.

DEVENPORT, T. H. **Ecologia da informação:** por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. Tradução: Bernadette Siqueira Abrão. São Paulo: Futura, 1998. Information ecology.

DIAS, A.; PINHEIRO, M. M. K. Política de governo eletrônico em Moçambique: um olhar na perspetiva de uma cultura de informação**. Informação & Informação**, *[S. l.]*, v. 17, n. 1, p. 60–77, 2012. DOI: 10.5433/1981-8920.2012v17n1p60. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/10292. Acesso em: 29 maio. 2024.

DUDZIAK, E. A. Competência informacional e midiática no ensino superior: Desafios e propostas para o Brasil. **Prisma.com,** Portugual, v. 13, p. 220-237, 2010.

Recuperado de: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/74442>. Acesso em: 19-dez.-2024.

FEBO, L. G. La Agenda 2030 y la biblioteca del futuro tras la pandemia. **Biblioteca Universitária,** v. 25, n.1, jan-jun de 2022. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/198199>. Acesso em: 19-dez.-2023.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ASSOCIAÇÕES DE BIBLIOTECÁRIOS, CIENTISTAS DA INFORMAÇÃO E INSTITUIÇÕES. Declaração de Maceió sobre a competência em informação. 2011. Disponível em: http://febab.org.br/declaracao_maceio.pdf. Acesso em: 19-dez.-2024.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ASSOCIAÇÕES DE BIBLIOTECÁRIOS, CIENTISTAS DE INFORMAÇÃO E INSTITUIÇÕES. Manifesto de Florianópolis sobre competência em informação e as populações vulneráveis e minorias. 2013. Disponível em: http://febab.org.br/manifesto_florianopolis_portugues.pdf. Acesso em: 19-dez.-2024.

FERNÁNDEZ, A. P.; PONJUÁN-DANTE, G. La Cultura Informacional y su delimitación: el caso de los contextos académicos. **Ciencias de la Información**, Cuba, v. 45, 2014. Recuperado de: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/214208>. Acesso em: 19-nov.-2023.

FERNÁNDEZ, A. P.; PONJUÁN-DANTE, G. La Cultura Informacional: sus principales relaciones conceptuales. **Ciencias de la Información,** Cuba, v.45, n.2, p.33-37, maio/ago., 2014. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/60511>. Acesso em: 28 nov. 2023.

FREIRE, P. **Política e educação**: ensaio. São Paulo, Cortez, 2001.

FREIRE, P. S.; SPANHOL, F. J. O conhecimento organizacional: produto ou processo? **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 4, n.1, p. 3-21, 2014. Disponível em: http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/15963. Acesso em: 04 nov. 2023.

FROTA, M. G.C. Pesquisa em ciências da informação: teorias, métodos e modelos. *In*: SILVEIRA, F. J. N.; FROTA, M. G. C.; MARQUES, R. (Ed). **Informação, mediação e cultura:** teorias, métodos e pesquisas, Belo Horizonte, MG, Letramento: PPGCI, 2022. p. 25-42.

GARCIA, R. **Ambientes e fluxos informacionais:** modelo de diagnóstico de interferências (DIFI) sob a ótica dos valores culturais, Marília, 2012.365f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2012.

GAZZOLA, S. B. **Gestão da informação contábil-financeira como subsídio ao processo decisório**: uma análise da cultura informacional das micro indústrias

alimentícias de Marília - SP. 2020. 249f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências – Universidade Estadual Paulista (UNESP), 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**, 6. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

GINMAN, M. Information culture and business performance. IATUL Quarterly, Helsinki, v. 2, n. 2, p. 93-106, 1987.

GRIZZLE, Alton; MOORE, Penny; DEZUANNI, Michael; ASTHANA, Sanjay; WILSON; Carolyn; BANDA, Fackson; ONUMAH, Chido. Alfabetização midiática e informacional: diretrizes para a formulação de políticas e estratégias. Brasília: UNESCO, Cetic.br, 2016. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246421. Acesso em: 19-dez.-2024.

GUTIERREZ, V. C. P. I**nformação estratégica para tomada de decisão: proposta de um modelo teórico numérico aplicado a ambientes de negócios,** Marília, 2022. 361f.Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (Unesp), Faculdade de Filosofia e Ciências (FFC), câmpus de Marília, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI), 2022.

GURGEL, N. M. C.; RODRIGUES, M. V. Biblioteca universitária e ensino superior: em busca de um alinhamento estratégico. **Revista EDICIC,** *[S. l.]*, v. 1, n. 3, p. 211–228, 2011. Disponível em: https://ojs.edicic.org/index.php/revistaedicic/article/view/59. Acesso em: 17 fev. 2024.

HOLZMANN, E. R. F.; SILVA, H. F. N.; PINTO, J. S. P. As teorias da criação do conhecimento organizacional e o processo de produção do conhecimento na terapia comunitária. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v.5, n.1, p. 19-30, 2015. Disponível em: http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/17122. Acesso em: 04 nov. 2023.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS 2019. As Bibliotecas e a implementação da Agenda 2030 da ONU. [Em linha]. [Holanda]: IFLA, 2019. Disponível em: https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/hq/topics/librariesdevelopment/documents/libraries-un-2030-agenda-toolkit-pt.pdf. Acesso em: 27-mai.-2024.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS. Estratégia da IFLA 2019-2024: Inspirar, Engajar, Possibilitar e Conectar, 2019. Disponível em: https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/37/1/ifla-strategy-2019-2024-pt.pdf. Acesso em: 19-dez.-2024.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS. Declaração de Lyon sobre o acesso à informação e desenvolvimento. 2014. Disponível em: https://www.lyondeclaration.org/content/pages/lyon-declaration-pt.pdf. Acesso em: 19-dez.-2024.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS. Declaração de Havana: 15 ações de competência em informação/ALFIN por um trabalho colaborativo e de criação de redes para o crescimento da competência em informação no contexto dos países iberoamericanos. 2012. Disponível em: http://www.ifla.org/files/assets/informationliteracy/publications/Declaration/Compet.Declara-de-havana.2012.Portu-Brasil.pdf. Acesso em: 19-dez.-2024.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS. Declaração de Alexandria sobre competência informacional e aprendizado ao longo da vida. 2005. Disponível em: https://www.ifla.org/files/assets/wsis/Documents/beaconinfsoc-pt.pdf. Acesso em: 19-dez.-2024.

JOHNSON, A. G. **Dicionário de Sociologia.** Guia prático da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

JORGE, C. F. B. **Gestão da informação esportiva no contexto da inteligência competitiva nos clubes de futebol:** um estudo de caso no Marília Atlético Clube. 2013. 322f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências (FFC) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Marília, 2013.

KAJIMOTO, N.; CAVALCANTE, L. E. VITORIANO, M. C. C. P.; CAVALCANTE, L. E. Informação, Memória e Documento: estudo sobre as associações japonesas em Marília, São Paulo. **Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação**, Brasília, v. 10, n.1, p. 67-85, jan./jun., 2017. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/76069>. Acesso em: 28 nov. 2023.

KISILOWSKA, M. S. Information culture as a new perspective for information science. **Media and Communication Science in Poland**, ago, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/280878545_Information_culture_as_a_new_perspective_for_information_science?channel=doi&linkId=55c9da1108aeca747d68092e&showFulltext=true. Acesso em: 19-dez.-2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003, 310p.

LANGA, P. V. Alguns desafios do ensino superior em Moçambique: do conhecimento experiencial à necessidade de produção de conhecimento científico. *In*: BRITO, L.; CASTEL-BRANCO, C. N.; CHICHAVA, S.; FORQUILHA, S. **Desafios para Moçambique,** 2014. Maputo: IESE, 2014. p. 365-395.

LEITÃO, P. C. C.; BORGES, M. E. N. Uso da informação sobre a concorrência e tomada de decisão: estudo e análise das características do processo de sensemaking organizacional. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v.2, p. 133-148, 2012.

Disponível em: http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/12694. Acesso em: 04 nov. 2023.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Rev. Katálysis**, v. 10, n. especial, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-49802007000300004. Acesso em: 19-dez.-2024.

LIN, Hsiu-Fen. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. **Journal of Information Science,** v. 33, n. 2, p. 135-149, 2007. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0165551506068174. Acesso em: 1-set.-2024.

LINS, T.; CARDEAL, T. L. Ações da biblioteca do CEAG como propulsora do ODS 4: educação de qualidade. Senac.DOC: revista de informação e conhecimento, p. 6-15, 2022. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/218758>. Acesso em: 13 dez. 2023.

Livro Verde Para a Sociedade da Informação em Portugal. Missão para a sociedade de informação, Lisboa: 1997.

LUCCAS, T. M. L.; DAMIAN, I. P. M. O papel da comunicação no processo do compartilhamento do conhecimento no ambiente organizacional. **Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação**, v. 15, p. 106-125, 2022. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/view/39520/33447. Acesso em: 04 nov. 2023.

MACEDO, Solange Madalena Souza; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Gestão da informação, da tecnologia da informação e comportamentos e valores relativos à informação em instituições de ensino superior (ies) de belo horizonte. **Brazilian Journal of Information Science**, Marília, v.7, número especial, p.137-153, 2013. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/14425>. Acesso em: 28 nov. 2023.

MACIE, G. C.; MADIO, T. C. C.; GRÁCIO, J. C. A. Cultura Informacional Consentânea com a Preservação Digital de Documentos Arquivísticos: uma viragem necessária no contexto moçambicano. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, Ribeirão Preto, v.14, n.1, p. 173-191, mar./ago., 2023. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/225520>. Acesso em: 28 nov. 2023.

MARCHAND, D. A; KETTINGER, W. J.; ROLLINS, J. D. **Information Orientation**: The link to business performance. New YORK: Oxford University Press, 2001.

MARQUES, R. M.(Ed). **Informação, mediação e cultura:** teorias, métodos e pesquisas. Belo Horizonte: Letramento-PPGCI, 2022, p. 25- 42.

MARQUES, R. M. (Ed). **Informação, mediação e cultura:** Teorias, métodos e pesquisas, Belo Horizonte, MG: Letramento: PPGCI, p. 582. 2022.

MARTINES, A. R.; WOIDA, L. M.; ALMEIDA, C. C. Cultura informacional: uma análise léxico-morfológica. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v.26, n.1, p. 109-132, mar., 2021. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/158581>. Acesso em: 28 nov. 2023.

MARTELETO, R. M. Cultura informacional: construindo o objeto informação pelo emprego dos conceitos de imaginário, instituição e campo social. **Ciência da Informação**, v. 24, n. 1, 1995. Recuperado de: https://revista.ibict.br/ciinf/article/view/613.

MATA, M. L. **A competência informacional de graduandos de biblioteconomia da região sudeste:** um enfoque nos processos de busca e uso ético da informação, 2009.162 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2009.

MONTEIRO, C.; KUHL, M. R.; ANGNES, J. S. O processo de comunicação organizacional interna: um estudo realizado em uma associação comercial e empresarial do paraná. **Perspectivas em Ciência da Informação**, n.1, v.26, p. 26-56, 2021. Disponível em: http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/3975. Acesso em: 04 nov. 2023.

MORAES, L. B.; BARBOSA, R. R. Cultura informacional: uma proposta de modelo com foco organizacional. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v.25, n.3, p.131-146, set./dez., 2015. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/92945>. Acesso em: 28 nov. 2023.

MORAES, C. R. B.; WOIDA, L. M.; ABREU, A.; SILVA, D. D. Conhecimento e socialização organizacional: processo sociocultural para a inovação na indústria de eletro-eletrônicos de garça/sp. **Ibersid: Revista de Sistemas de Información y Documentación**, v. 8, p. 91-95, 2014. Disponível em: https://www.ibersid.eu/ojs/index.php/ibersid/article/view/4157. Acesso em: 04 nov. 2023.

MORALES, P. D. A.; VIANNA, W. B.; CÂNDIDO, A. C. Diagnóstico sobre fluxos informacionais do processo de aprendizagem organizacional na polícia federal do Brasil. **Seminário Nacional de Gestão da Informação e do Conhecimento**, v. 1, 2019. Disponível em: https://eventos.ufpr.br/redegic/CGEI2019/paper/view/1565. Acesso em: 04 nov. 2023.

MUNGUAMBE, R. M. T. P.; FREIRE, G.H.A. DE Política, regime e competências em informação: o sistema de biblioteca da Universidade Eduardo Mondlane (SIBUEM) – Moçambique. João Pessoa: Editora UFPB, 2020.

NOBRE, J. K. J. **A Cultura Informacional na gestão escolar: um estudo com foco no combate à evasão**. 232f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação

em Ciência da Informação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2020.

OBRAZTSOV, P. I., UMAN, A. I.; FEDOROVA, M. A. Students information culture development as part of self-learning activities in higher education. *In*: ARDASHKIN, I.B; MARTYUSHEV, N. V.; KLYAGIN, S. V.; BARKOVA, E. V.; MASSALIMOVA, A. R.; SYROV, V. N. (Ed). **Research Paradigms Transformation in Social Sciences**, v.35. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, p. 1010-1017, Future Academy, 2018.

OLIVER, G. Information culture: exploration of differing values and attitudes to information in organisations, **Journal of Documentation,** v. 64, n. 3, p. 363-385, 2008.

OLIVEIRA, C, B.; CIANCONI, R. B. Cooperação, compartilhamento e colaboração: caso da rede de bibliotecas e centros de informação em arte no estado do Rio de Janeiro- REDARTE/RJ. **Brazilian Journal of Information Science**, Marília, v.7, número especial, p.211-232, 2013. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/222238>. Acesso em: 28 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Transformar nosso mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentavel, 2015. Disponível em: **odstraduzidos.pdf (gtagenda2030.org.br)**. Acesso em: 19-set.-2024.

ORTOLL ESPINET, E. Competencias profesionales y uso de la información en el lugar de trabajo. **El Profesional de la Información**, v. 13, n. 5, set./out., p. 338-345, 2004. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1000537. Acesso em: 27 nov. 2023.

OTTONICAR, S. L. C. **Análise teórico-descritiva da competência em informação de gestores como fator de competitividade das indústrias de eletroeletrônicos da cidade de Garça/SP**, – Marília, 2016. 271f. (Mestrado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2016.

PEREIRA, E.P. **Gestão da Informação no suporte a tomada de decisão em Micro e Pequenas Empresas do setor comerciário de Bauru**. 2018. 179f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2019.

PEREZ PÉREZ, J. P. M. Cómo apoyar la Agenda 2030 desde los Centros Comunitarios Inteligentes (CECIs-MICITT) albergados en el Sistema Nacional de Bibliotecas (SINABI-MCJ). **e-Ciencias de la Información**, Costa Rica, v. 10, n.1, jan-jun 2020. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/127040>. Acesso em: 19 dez. 2023.

PLANO ESTRATÉGICO DO ENSINO SUPERIOR (2012-2020). Acesso em: 15 mar. 2023. Disponível em:

https://www.pmaputo.gov.mz/por/content/download/5532/39794/version/1/file/Plano+Estrategico+do+Ensino+Superior+2012-2020.pdf. Acesso em: 19 dez. 2023.

PLANO CURRICULAR COMPACTO DO CURSO DE JORNALISMO, UP-Maputo, 2019.

PLANO CURRICULAR COMPACTO DO CURSO DE ARTES CÊNICAS, UP-Maputo, 2019.

PONJUÁN-DANTE, G. **Gestión de información. Dimensión e implementación para el éxito organizacional**. Gijión: Trea, 2007.

RASERA, L. A. **A cultura e a predisposição para um ambiente de aprendizagem organizacional: um estudo da Isabela S/A**. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial). FGV – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;/handle/10438/4075. Acesso em: 19 dez. 2023.

RANGANATHAN, S. R. **Prolegomena to Library Classification**. 3rd Edition. Bombay, India: Asia Publishing House, 1967.

ROSÁRIO, L. do. Universidades moçambicanas e o futuro de Moçambique. *In*: BRITO, L.de.; CASTEL-BRANCO, C.N.; CHICHAVA, S.; FRANCISCO, A. (Ed). **Desafios para Moçambique 2012**. Maputo: IESE, 2012. p. 89-101. Disponível em: https://www.iese.ac.mz/~ieseacmz/lib/publication/livros/des2012/IESE_Des2012_4.UnMoc.pdf. Acesso em: 20 mar. 2024.

SANT'ANA, R. C. G. Transdução Informacional: impactos do controle sobre os dados. *In*: MARTÍNEZ-ÁVILA, D; SOUZA, E.A.; GONZALEZ, M. E. Q. (Ed.). **Informação, conhecimento, ação autônoma e big data**: continuidade ou revolução?. São Paulo: Cultura Acadêmica – FiloCzar, 2019. p.117-128.

SANTAREM SEGUNDO, J. E. **Recursos tecno-metodológicos para descrição e recuperação de informações na Web.** 2004. 157 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2004.

SANTARÉM, V. **Gestão da informação para o desenvolvimento de procedimentos e serviços jurídicos: um estudo de caso num escritório de advocacia.** 2017. 170 f. (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências (FFC) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2017.

SANTOS, B. R. P. **Gestão da Informação no setor público de saúde:** um estudo em Unidades de Saúde da Família. 2019. 222f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) –Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Faculdade de Filosofia e Ciências – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2019.

SANTOS, A. S. **Fundamentos da teoria histórico-cultural para a competência em informação no contexto escolar.** 2013. 89 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013.

SANTOS, C. D. **Ciência da Informação e interdisciplinaridade: interconexões com a cultura informacional.** 2017. 262f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2017.

SANTOS, C. A. dos.; ALMEIDA JÚNIOR, O. F. de.; BELLUZZO, R. C. B. Ações educacionais de mediação da informação e da competência em informação (CoInfo) como fatores de interferência na realidade social. IN: ENCONTRO DE PESQUISA EM INFORMAÇÃO E MEDIAÇÃO, 2., 2015, Marília. Anais [...]. Marília: EPIM, 2015. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Graduacao/PETBiblioteconomia/epim_camila_oswaldo_regina_2015.pdf. Acesso em: 28 nov. 2024.

SANTOS, C. A. *et al*. Inovação e competência em informação no âmbito de redes acadêmicas de conhecimento: uma reflexão sobre as bibliotecas universitárias e a formação continuada do profissional da informação. *In:* BELLUZZO, R. C. B.; FERES, G. G.; VALENTIM, M. L. P. (Ed). **Redes de conhecimento e competência em informação:** interfaces da gestão, mediação e uso da informação. Rio de Janeiro: Interciência, 2015, p. 171-214.

SANTOS, J. C. G.; MARTÍNEZ-ÁVILA, D.; MELLO, M. R. G. Agenda 2030 e direitos humanos: análise da literatura iberoamericana publicada em ciência da informação. **Ibersid: revista de sistemas de información y documentación,** v. 16, n. 2, p. 32-43, 2022. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/210811>. Acesso em: 13 dez. 2024.

SANTOS, C. D.; VALENTIM, M. L. P. A temática cultura informacional em teses e dissertações dos programas de pós-graduação brasileiros em Ciência da Informação. **Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação**, Brasília, v.12, n.1, p. 66-89, jan./abr., 2019. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/107047>. Acesso em: 28 nov. 2023.

SANTOS, J. C. D. Atuação do profissional da informação no processo de inteligência competitiva organizacional. **Revista Brasileira de Educação em Ciência da Informação**, v.3, n.2, p. 26-50, 2016. Disponível em: http://abecin.org.br/portalderevistas/index.php/rebecin/article/view/42. Acesso em: 27 nov. 2023.

SANTOS, V.C. B.; DAMIAN, I. P. M.; VALENTIM, M. L. P. A Cultura Organizacional como Fator Crítico de Sucesso à implantação da Gestão do Conhecimento em organizações. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v.29, n.1, p.51-66, jan./mar., 2019. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/111786>. Acesso em: 28 nov. 2023.

SANTOS NETO, J. A.; ALMEIDA JÚNIOR, O. F. Competência em Informação e o Bibliotecário Mediador da informação na Biblioteca Universitária. *In*: R. C. B.; FERES, G. G.; VALENTIM, M. L. P. (Ed). **Redes de Conhecimento e Competência em Informação:** Interfaces da Gestão, mediação e uso da informação, 1. ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2015. p. 350-374.

SMITH, M. S. J.; FADEL, B. Gestão da informação contábil: aspectos técnicos, legais e éticos. **Ibersid: revista de sistemas de información y documentación**, v. 4, p. 73-79, 2010. Recuperado de: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/167393>. Acesso em: 28 nov. 2023.

SMITH, M. S. J. **A cultura informacional como alicerce de gestão contábil nas pequenas e médias empresas**, 2013. 256f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Faculdade de Filosofia e Ciências - Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013.

SOUZA, J. S. F. **Teoria dos jogos aplicada à inteligência competitiva organizacional no âmbito da ciência da informação,** 2016. 252 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) –, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2016.

SUNDQVIST, A; SVÄRD, P. Information culture and records management: a suitable match? Conceptualizations of information culture and their application on records management, **International Journal of Information Management,** v. 36, n.1, 2016, p. 9-15.

TEIXEIRA, T. M. C. **Inteligência competitiva organizacional: um modelo apoiado nos comportamentos de busca, compartilhamento e uso de informação e de TIC**. 2014. 202f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – DINTER – Universidade Estadual Paulista (Unesp) e Universidade Federal do Ceará (UFC), 2014.

VICK, T. E.; NAGANO, M. S.; POPADIUK, S. Information culture and its influences in knowledge creation: Evidence from university teams engaged in collaborative innovation projects, **International Journal of Information Management**, v. 35, n. 3, 2015, pp. 292-298, https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.01.010. Acesso em: 21 dez. 2023.

TRINDADE, A. S. C. E. *et al*. Promoção dos ODS nas bibliotecas de Universidades Federais Brasileiras: influência das práticas informacionais e das comunidades de prática na atuação dos bibliotecários. **Páginas A&B,** Arquivos e Bibliotecas (Portugal), v.3, n. 19, p. 124-146, 2023. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/226826>. Acesso em: 21 dez. 2023.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO. Informação Estatística Anual. Maputo: Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional, 2020, p. 128.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO. Relatório Anual 2019. Maputo: Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional, 2020, p. 48.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO. Anuário 2019. Maputo: Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional, 2020, p. 120.

VALENTIM, M. L. P.; GELINSKI, J. V. V. Gestão do conhecimento como parte do processo de inteligência competitiva organizacional. **Informação & Sociedade**: estudos, v.15, n. 2, 2005. Disponível em: http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/31. Acesso em: 04 nov. 2023.

VALENTIM, M. L. P. Ambiente e fluxos de informação. *In.* VALENTIM, M. L. P. *et al*. (Ed). **Ambientes e fluxos de informação**. São Paulo: Cultura acadêmica, 2010. p. 13-22.

VALENTIM, M. L. P.; WOIDA, L. M. Cultura organizacional no processo de inteligência competitiva. **DataGramaZero**, v.5, n.4, ago., 2004. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/5606>. Acesso em: 28 nov. 2023.

VALENTIM, M. L. P.; PONJUÁN DANTE, G. O profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional, São Paulo: Polis, 2000.

VALERO, P. P.; CUEVAS-CERVERÓ, A. La Agenda 2030 y la lectura: una iniciativa de alcance internacional en bibliotecas públicas en niños y jóvenes en situación de exclusión social. **Inclusão Social**, 2014. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/134775>. Acesso em: 16 dez. 2023.

VIRKUS, S.; SALMAN, A. Effective leadership behaviours and information culture in the higher education institution, **Global Knowledge, Memory and Communication,** v. 70, n. 4/5, pp. 418-441, 2021.

VYKHRUSHCH, A.V.; HNATYSHYN, S. I.; KLYMENKO, A. O.; MEDYNSKA, O. Y.; SYNORUB, H. P.; HORPINICH, T. I. Development of information culture of students of humanitarian specialities. Information **Technologies and Learning Tools**, *[S. l.]*, v. 72, n. 4, p. 152–167, 2019. DOI: 10.33407/itlt.v72i4.2922. Disponível em: https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2922. Acesso em: 2 mar. 2024.

WIDÉN-WULFF, G. Business information culture: a qualitative study of the information culture in the Finnish insurance business. Information Research, 5(3), 2000. Disponível em: http://informationr.net/ir/5-3/paper77.html. Acesso em: 2 mar. 2024.

WILSON, T.D. Human Information Behavior. Informing Science: T.D. Human Information Behavior. **Informing Science**, v.3, p. 49-56, 2000.

WILSON, C.; GRIZZLE, A.; TUAZON, R.; AKYEMPONG, K.; CHEUNG, C.K. **Alfabetização midiática e informacional**: currículo para formação de professores. Brasília: UNESCO, UFTM, 2013, 194p. Disponível em: www.unesco.org/webworld Acesso em: 25 fev. 2024.

WOIDA, L. M.; LEVORATO, D. C. S.; SMITH, M. S. J. Contribuições da cultura informacional para o processo de reestruturação e mudança empresarial. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v.19, p. 1-18, 2023. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/218723>. Acesso em: 28 nov. 2023.

WOIDA, L. M. **A cultura informacional na documentação**. Jundiaí, Paco Editorial, 2016, p. 229.

WOIDA, L. M. Uma percepção da cultura informacional sob o ponto de vista gerencial: um estudo no setor de eletroeletrônicos da Espanha. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v.9, n.2, set./dez., 2016. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/119677>. Acesso em: 28 nov. 2023.

WOIDA, L. M. Cultura informacional um modelo de realidade social para a inteligência competitiva organizacional. *In.* VALENTIM, M. L. P. *et al*. (Ed). **Gestão da informação e do conhecimento no âmbito da gestão da informação** São Paulo: Cultura acadêmica, 2008. p. 93-115.

WOIDA, L. M. Análise de conteúdo aplicada a pesquisa sobre cultura informacional. *In.* VALENTIM, Marta Lígia Pomim, *et al.* (Ed). **Ambientes e fluxos de informação**. São Paulo: Cultura acadêmica, 2010, p. 83-121.

WOIDA, L. M. A cultura informacional na Documentação na Espanha. **Ibersid**: revista de sistemas de información y documentación, v. 1, n. 11, p. 67-74, 2017. Recuperado de: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/167855>. Acesso em: 28 nov. 2023.

WOIDA, L. M. **Cultura Informacional voltada à inteligência competitiva organizacional no sector de calçados de São Paulo**. Dissertação de mestrado (Ciência da Informação) Universidade Estadual Paulista, Faculdade de filosofia e Ciências, 2008.

WOIDA, L. M. Uma percepção da cultura informacional sob o ponto de vista gerencial: um estudo no setor de eletroeletrônicos da Espanha. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v.9, n.2, set./dez., 2016. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/119677>. Acesso em: 28 nov. 2023.

WOIDA, L. M. **Cultura informacional aplicada à inteligência competitiva: estudo sobre a relação entre as pessoas, a informação e a comunicação e tecnologias de informação.** 2008. 263f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, área de concentração Informação, Tecnologia e Conhecimento – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2008.

WOIDA, L. M. **Análise dos elementos da cultura informacional para a construção de diretrizes no contexto de inteligência competitiva.** 2013. 220f. Tese (Doutorado – em Programa de Pós-Graduação em ciências da informação), Faculdade de Filosofia e Ciências Marília, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013.

YAFUSHI, C. A. P. A **Competência em informação para a construção de conhecimento no processo decisório:** estudo de caso na Duratex de Agudos (SP). 2015. 232 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2015.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e método. Tradução de Daniel Grass. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005, 212p.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZAGATTO, V. A. **Tecnologias de Informação e Comunicação e o ambiente museológico: um estudo do discurso tecnológico dos periódicos.** 91f. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília/SP, 2013.

ZUCCARI, P. **Perfil de gestores de micro e pequenas corretoras de seguros sob a ótica da competência em informação:** uma contribuição teórico-aplicada. 2019. 215f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Faculdade de Filosofia e Ciências (FFC), Universidade Estadual Paulista (Unesp), Marília, 2019.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Entrevistado: Gestor da Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo

Objetivo da entrevista: Compreender como a biblioteca da Universidade Pedagógica promove a cultura informacional na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo, considerando seus ritos, crenças e valores.

Esta entrevista consiste na operacionalização da investigação de tese de doutorado, realizada no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil. Os resultados da coleta de dados a partir da entrevista serão utilizados apenas para fins acadêmicos, assim, a análise apresentada na tese não identifica o entrevistado individualmente e/ou institucionalmente em nenhum momento. Acreditamos que a sua participação é de fundamental importância, pela vasta experiência que carrega nesta instituição de ensino superior, concretamente na biblioteca da Universidade. Reafirmamos que sua identidade, neste estudo, será eticamente preservada. Para que esta entrevista seja fiel ao seu relato, gostaria de gravar a entrevista, se tiver alguma dúvida no decurso da entrevista, posso esclarecer. Você me permitiria fazer a gravação da entrevista?

1 Tema - Sobre a organização e funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo:

P1.1 Poderia fazer uma breve apresentação da sua trajetória acadêmica e profissional?

P1.2 Como gestor de uma unidade de informação (Biblioteca Universitária), como tem sido o seu trabalho como gestor da biblioteca?

P.1.3 Quais são as atribuições da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

P.1.4 Existem normas que regulam o funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

P1.5 Quais são os recursos (humanos, materiais, financeiros, tecnológicos, informacionais, infraestruturas) existentes na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo para a realização das suas funções e competências?

P1.6 Que programas de formação sobre o uso dos recursos informacionais a biblioteca da UP-Maputo oferece à comunidade interna?

2 Tema - Interação da biblioteca e a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo

P2.1 Os recursos informacionais alocados à biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo garantem a prestação de serviços à comunidade interna (discentes, docentes, funcionários)?

P2.2 A biblioteca tem capacidade para responder à demanda da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P2.3 Quais são os serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna (discentes, docentes, funcionários) da Universidade Pedagógica de Maputo?

P2.4 A biblioteca organiza atividades de formação para a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P2.5 De que forma a biblioteca contribui na aprendizagem contínua da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

3 Tema - Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo como ambiente de compartilhamento de informação e do conhecimento

P3.1 Qual a importância da biblioteca no compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.2 De que forma a biblioteca procura materializar a cultura informacional estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca?

P3.3 Quais são os principais desafios da biblioteca na sua relação com a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.4 De que maneira os profissionais da informação da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo compartilham a informação na comunidade interna?

P3.5 Qual é o recurso informacional que a comunidade acadêmica usa com mais frequência nas suas pesquisas na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.6 Quais são os pontos fortes e fracos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.7 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo possui materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais?

APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA B

Entrevistados: Coordenadores dos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, da Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes, da Universidade Pedagógica de Maputo.

Objetivo da entrevista: Identificar a correlação existente entre os conteúdos bibliográficos inseridos nos projetos pedagógicos dos cursos e o acervo existente na Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo.

Esta entrevista consiste na operacionalização da investigação de tese de doutorado, realizada no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil. Os resultados da coleta de dados a partir da entrevista serão utilizados apenas para fins acadêmicos, assim, a análise apresentada na tese não identifica o entrevistado individualmente e/ou institucionalmente em nenhum momento. Acreditamos que a sua participação é de fundamental importância, pela vasta experiência que carrega nesta instituição de ensino superior, concretamente na biblioteca da Universidade. Reafirmamos que sua identidade, neste estudo, será eticamente preservada. Para que esta entrevista seja fiel ao seu relato, gostaria de gravar a entrevista, se tiver alguma dúvida no decurso da entrevista, posso esclarecer. Você me permitiria fazer a gravação da entrevista?

1 Tema - A contribuição da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo na prossecução das atividades de ensino e pesquisa dos docentes e discentes:

P1.1 Poderia fazer uma breve apresentação da sua trajetória acadêmica e profissional?

P1.2 Como coordenador do curso (Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas), como tem sido o seu trabalho como coordenador do curso?

P.1.3 Quais são as necessidades informacionais dos docentes e discentes do curso que coordena?

P.1.4 Os recursos informacionais da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contemplam os conteúdos bibliográficos do projeto pedagógico do curso que coordena?

P1.5 O gestor da biblioteca tem auscultado os coordenadores de cursos sobre as necessidades informacionais dos docentes e discentes do curso que coordena?

2 Tema - Interação da biblioteca com os docentes e discentes da Universidade Pedagógica de Maputo

P2.1 Os recursos alocados à biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo garantem a prestação de serviços aos discentes, docentes do curso que coordena?

P2.2 A biblioteca tem capacidade para responder à demanda da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P2.3 Quais são os serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna (discentes, docentes, funcionários) da Universidade Pedagógica de Maputo?

P2.4 A biblioteca organiza atividades de formação sobre o acesso, uso e compartilhamento de informação para docentes e discentes do curso que coordena?

P2.5 De que forma a biblioteca contribui na aprendizagem contínua da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

3 Tema - Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo como ambiente de compartilhamento de informação e do conhecimento

P3.1 Qual a importância da biblioteca no compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.2 De que forma a biblioteca promove o compartilhamento da informação e do conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.3 Qual é o recurso informacional que os docentes e discentes utilizam com mais frequência nas suas pesquisas na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.4 Quais são os pontos fortes e fracos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

P3.5 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo possui materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais?

APÊNDICE C

QUESTIONÁRIO

DOCENTES DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA LINGUAGEM, COMUNICAÇÃO E ARTES CÊNICAS, DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Questionário direcionado aos docentes dos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, da Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes Cênicas, da Universidade Pedagógica de Maputo, com vista a coletar dados referentes às práticas de compartilhamento da informação e do conhecimento nas salas de aulas.

Este questionário se refere à operacionalização da investigação de tese de doutorado, realizada no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos, assim, o questionário é anônimo, não identifica os respondentes individualmente e institucionalmente em nenhum momento. Não existem respostas certas ou erradas. Nessa perspectiva, solicitamos que responda de maneira espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões será apenas necessário assinalar com um 'X' a opção desejada.

1 DADOS GERAIS DO DOCENTE

1.1 Idade

De 25 a 30 anos	
De 31 a 35 anos	
De 36 a 40 anos	
De 41 a 45 anos	
De 46 a 50 anos	
De 51 a 60 anos	
Acima dos 60 anos	

1.2 Gênero

Masculino	
Feminino	

Outro. Qual?	

1.3 Grau acadêmico

Licenciatura	
Mestre	
Doutor	
Outra. Qual?	

1.4 Área de Formação

1.5 Vínculo Institucional

Efetivo	
Colaborador	
Outro. Qual?	

1.6 Tempo de docência no ensino superior

1 ano	
2 anos	
3 anos	
4 anos	
5 anos	
6 anos	
Outro. Qual?	

1.7 Atua como docente no curso de:

Ensino de Inglês	
Jornalismo	
Artes Cênicas	

1.8 Assinala com x a categoria em que se enquadra:

Professor Catedrático	
Professor Associado	
Professor Auxiliar	
Assistente	
Assistente Estagiário	

2 Sobre a organização e funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo:

2.1 Disponibiliza o plano temático e analítico da disciplina que leciona aos discentes no início da disciplina?

Sim	
Não	

2.2 Quais são as fontes informacionais usadas frequentemente na disciplina que leciona?

1.Livros	2.Repositório	3.Base de dados acadêmicas	4.Dicionários especializados	5. Nunca ouvi falar

2.3 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contempla fontes informacionais referentes a bibliografia obrigatória do plano temático e analítico da disciplina que leciona?

1.Contempla na totalidade	2.Contempla boa parte	3.Contempla poucos	4.Não contempla	5. Nunca ouvi falar

2.4 Quais são os meios de compartilhamento de informação mais promovidos na disciplina que leciona?

1.Sala de aulas	2.Biblioteca	3.Visitas de estudo	4.Eventos acadêmicos	5.Nunca ouvi falar

2.5 Os conteúdos bibliográficos da disciplina que leciona estão disponíveis em que ambiente?

Biblioteca da Universidade Pedagógica	
Biblioteca de outras universidades	
Disponibilizados pelo docente em formato físico	
Via endereço eletrônico (*google drive/google classroom)*	
Rede social *WhatsApp* (grupo da disciplina)	

3 Tema: Interação da biblioteca com os docentes da Universidade Pedagógica de Maputo

3.1 A biblioteca tem capacidade para responder às necessidades informacionais da disciplina que leciona?

1.Nunca	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

3.2 Os serviços prestados pela biblioteca satisfazem as necessidades informacionais da disciplina que leciona?

1.Não concordo	2.Concordo pouco	3.Concordo	4.Concordo muito	5.Nunca ouvi falar

3.3 A biblioteca promove atividades de formação para docentes?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

4 Tema - Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo como ambiente de compartilhamento de informação científicas e bibliográficas, bem como de atividades formativas

4.1 Qual é a importância da biblioteca no compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não é importante	2.Pouco Importante	3.Importante	4.Muito Importante	5.Nunca ouvi falar

4.2 A biblioteca promove o compartilhamento da informação e do conhecimento da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não Promove	2.Promove Raramente	3.Promove Frequentemente	4.Sempre Promove	5.Nunca ouvi falar

4.3 Qual é o recurso informacional que o docente utiliza com mais frequência na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Base de dados	2.Repositórios	3.Acervo físico	4.Biblioteca virtual	5.Nunca ouvi falar

APÊNDICE D

QUESTIONÁRIO
DISCENTES DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA LINGUAGEM, COMUNICAÇÃO E ARTES CÊNICAS, DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Questionário direcionado aos discentes dos cursos de Ensino de Inglês, Jornalismo e Artes Cênicas, da Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes Cênicas, da Universidade Pedagógica de Maputo, para coletar dados referentes às práticas de compartilhamento da informação e do conhecimento na sala de aulas.

Este questionário se refere à operacionalização da investigação de tese de doutorado, realizada no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos, assim, o questionário é anônimo, não identifica os respondentes individualmente e institucionalmente em nenhum momento. Não existem respostas certas ou erradas. Nessa perspectiva, solicitamos que responda de maneira espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões será apenas necessário assinalar com um 'X' a opção desejada.

1 DADOS GERAIS DO DISCENTE

1.1 Idade

De 18 a 24 anos	
De 25 a 30 anos	
De 31 a 35 anos	
De 36 a 40 anos	
De 41 a 45 anos	
De 46 a 50 anos	
De 51 a 60 anos	
Acima dos 60 anos	

1.2 Gênero

Masculino	

Feminino	
Outro. Qual?	

1.3 Área de Formação

Ensino de Inglês	
Jornalismo	
Artes Cênicas	

1.4 Qual é o seu nível Formação atual

1.5 Tempo de duração de formação atual

1 ano	
2 anos	
3 anos	
4 anos	

2 Sobre a organização e funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo:

2.1 Como é que o docente compartilha informações referentes a bibliografia obrigatória da disciplina (preencha tendo em conta as disciplinas listadas no quadro anterior)?

Disciplina cursada	Partilha cópias na sala de aulas no formato físico (meio tradicional)	Recomenda a utilização da biblioteca da Universidade Pedagógica (meio formal)	Partilha no grupo de *whatsapp* da disciplina (meio informal)	Ferramentas digitais formais em uso na Universidade Pedagógica de Maputo

2.2 Quais são as fontes informacionais usadas frequentemente na disciplina?

Disciplinas cursadas (abreviar o nome da disciplina)	Livros	Repositório	Base de dados acadêmicas	Dicionários especializados

2.3 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contempla acervo da bibliografia obrigatória do plano temático e analítico?

Disciplina cursada (abreviar)	Contempla na totalidade	Contempla boa parte	Contempla poucos	Não contempla

2.4 Com que frequência utilizou os serviços e produtos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo, no semestre anterior?

1. Quando necessário	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

3 Tema: Interação da biblioteca com os discentes da Universidade Pedagógica de Maputo

3.1 A biblioteca tem capacidade para responder às necessidades informacionais da disciplina que cursa?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

3.2 Os serviços prestados pela biblioteca satisfazem as suas necessidades informacionais?

1.Não concordo	2.Concordo pouco	3.Concordo	4.Concordo muito	5.Nunca ouvi falar

3.3 A biblioteca promove atividades de formação para estudantes?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

4 Tema - Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo como ambiente de compartilhamento de informação e do conhecimento

4.1 Como a biblioteca promove a divulgação dos objetivos, missão, visão e valores na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

4.2. Como a biblioteca promove o compartilhamento de informação e do conhecimento da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não Promove	2.Promove Raramente	3.Promove Frequentemente	4.Sempre Promove	5.Nunca ouvi falar

4.3 Qual é a fonte informacional que o discente utiliza com mais frequência na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Base de dados	2.Repositórios	3.Acervo físico	4. Biblioteca virtual	5. Bibliotecário

APÊNDICE E

QUESTIONÁRIO
FUNCIONÁRIOS DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA LINGUAGEM, COMUNICAÇÃO E ARTES CÊNICAS, DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Questionário direcionado aos funcionários da Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes Cênicas, da Universidade Pedagógica de Maputo, com vista a coletar dados referentes às práticas de compartilhamento da informação e do conhecimento.

Este questionário se refere à operacionalização da investigação de tese de doutorado, realizada no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos, assim, o questionário é anônimo, não identifica os respondentes individualmente e institucionalmente em nenhum momento. Não existem respostas certas ou erradas. Nessa perspectiva, solicitamos que responda de maneira espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões será apenas necessário assinalar com um 'X' a opção desejada.

1 DADOS GERAIS DO FUNCIONÁRIO

1.1 Idade

De 25 a 30 anos	
De 31 a 35 anos	
De 36 a 40 anos	
De 41 a 45 anos	
De 46 a 50 anos	
De 51 a 60 anos	
Acima dos 60 anos	

1.2 Gênero

Masculino	
Feminino	
Outro. Qual?	

1.3 Grau acadêmico

Nível médio	
Licenciado	
Mestre	
Doutor	
Outra. Qual?	

1.4 Área de Formação

1.5 Vínculo Institucional

Efetivo	
Colaborador	
Outro. Qual?	

1.6 Tempo de Serviço na Universidade Pedagógica de Maputo:

Até 1 ano	
2 anos	
3 anos	
4 anos	
5 anos	
6 anos	
Outro. Qual?	

1.7 Em que setor Atua:

1.8 Indique a categoria em que se enquadra:

2 Sobre a organização e funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo:

2.1 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contempla fontes informacionais que dão suporte às suas atividades diárias?

1.Contempla na totalidade	2.Contempla boa parte	3.Contempla poucos	4.Não contempla	5. Nunca ouvi falar

2.2 Quais são os meios de compartilhamento de informação mais promovidos na Universidade Pedagógica de Maputo direcionados aos funcionários?

1.Reunião	2.Biblioteca	3.Aprendizagem contínua	4.Eventos	5. Desconheço

2.3 Com que frequência utiliza os serviços e produtos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo, no semestre anterior?

1.Nunca	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

3 Tema: Interação da biblioteca com os funcionários da Universidade Pedagógica de Maputo

3.1 A biblioteca tem capacidade para responder às suas necessidades informacionais?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

3.2 A biblioteca promove atividades de formação para funcionários?

1.Nunca	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

4 Tema - Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo como ambiente de compartilhamento de informação e do conhecimento

4.1 Como a biblioteca compartilha informação e conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não é importante	2.Pouco Importante	3.Importante	4.Muito Importante	5. Desconheço

4.1 Como a biblioteca promove o compartilhamento da informação e do conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não Promove	2.Promove Raramente	3.Promove Frequentemente	4.Sempre Promove	5. Nunca ouvi falar

4.3 Qual é o recurso informacional que utiliza com mais frequência na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Base de dados	2.Repositórios	3.Acervo físico	4.Biblioteca virtual	5. Bibliotecário

APÊNDICE F

QUESTIONÁRIO
PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO DA BIBLIOTECA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

Questionário direcionado aos profissionais da informação afetos à Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo, com vista a coletar dados referentes às práticas de compartilhamento da informação e do conhecimento.

Este questionário se refere à operacionalização da investigação de tese de doutorado, realizada no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos, assim, o questionário é anônimo, não identifica os respondentes individualmente e institucionalmente em nenhum momento. Não existem respostas certas ou erradas. Nessa perspectiva, solicitamos que responda de maneira espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões será apenas necessário assinalar com um 'X' a opção desejada.

1 DADOS GERAIS DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO

1.1 Idade

De 18 a 24 anos	
De 25 a 30 anos	
De 31 a 35 anos	
De 36 a 40 anos	

De 41 a 45 anos	
De 46 a 50 anos	
De 51 a 60 anos	
Acima dos 60 anos	

1.2 Gênero

Masculino	
Feminino	
Outro. Qual?	

1.3 Grau acadêmico

Nível Médio	
Licenciado	
Mestre	
Doutor	
Outra. Qual?	

1.4 Área de Formação

1.5 Vínculo Institucional

Efetivo	
Colaborador	
Outro. Qual?	

1.6. Tempo de Serviço na Biblioteca

Até 1 ano	
2 anos	
3 anos	
4 anos	
5 anos	

Acima de 5 anos	
Outro. Qual?	

1.7 Indique a sua área de atividade na biblioteca e ocupação:

1.8 Indique a categoria em que se enquadra:

2 Sobre a organização e funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo:

2.1 Existem normas que regulam o funcionamento da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

Sim	
Não	

2.2 Se sim, pode indicar as normas:

_____

_____

_____

___

2.3 Quais são os serviços prestados pela biblioteca a comunidade interna (discentes, docentes, funcionários) da Universidade Pedagógica de Maputo?

_____

_____

_____

___

2.4 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo contempla fontes informacionais que dão ao suporte às necessidades informacionais da comunidade interna?

1.Contempla na totalidade	2.Contempla boa parte	3.Contempla poucos	4.Não contempla	5. Desconheço

2.5 Quais são os meios de compartilhamento de informação mais promovidos pela Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Reunião	2.Biblioteca	3.Aprendizagem contínua	4.Eventos	5.Nunca ouvi falar

3 Tema: Interação da biblioteca com a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo

3.1 A biblioteca contribui para a satisfação das necessidades informacionais da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

3.2 A biblioteca promove atividades de formação para os profissionais da informação?

1.Discordo	2.Raramente	3.Frequentemente	4.Sempre	5.Nunca ouvi falar

4 Tema - Biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo como ambiente de compartilhamento de informação e do conhecimento

4.1. Como a biblioteca compartilha informação e conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não Compartilha	2.Pouco compartilha	3.Compartilha	4.Compartilha muito	5.Desconheço

4.2 Como a biblioteca promove o compartilhamento de informação e do conhecimento na comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Não Promove	2.Promove Raramente	3.Promove Frequentemente	4.Sempre Promove	5.Desconheço

4.3 Qual é a fonte informacional que a comunidade interna utiliza com maior frequência na biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

1.Base de dados	2.Repositórios	3.Acervo físico	4.Biblioteca virtual	5.Desconheço

4.4 Como a biblioteca procura materializar a interação da comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo estabelecida nos instrumentos legais da biblioteca?

_____

_____

_____

___

4.5 Quais são os principais desafios da biblioteca na sua relação com a comunidade interna da Universidade Pedagógica de Maputo?

_____

_____

_____

___

4.6 Quais são os pontos fortes e fracos da biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo?

_____

_____

_____

___

4.7 A biblioteca da Universidade Pedagógica de Maputo possui materiais de consulta para estudantes com necessidades especiais?

_____

_____

_____

___

OBRIGADA PELA VOSSA PARTICIPAÇÃO

ANEXO A

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA

DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

Rua João Carlos Beirão nº 135, C. P. 3276; Telefax: +25821310118

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1

(Definições)

1. No contexto do presente regulamento os termos "Biblioteca", “ Biblioteca especializada” e “Centro de Recursos” significam Bibliotecas do Sistema de Bibliotecas da UP, Centros de Recursos de Educação Aberta e à Distância e Mediateca da pós-graduação.

2. A não ser que tal seja referido, o termo "obra" significa qualquer livro ou material não-livro (CDRom’s, mapas, transparentes, etc), propriedade da biblioteca ou sob a responsabilidade do bibliotecário.

3. O termo "bibliotecário" significa o Técnico ou Documentalista em serviço na Biblioteca.

4. Por “bibliotecário’chefe” entende-se o Responsável pela Biblioteca ou Gestor do Centro de Recursos.

Artigo 2

(âmbito)

O presente regulamento aplica-se a todas as bibliotecas, bibliotecas especializadas, mediatecas e centros de recursos de educação aberta e à distância da Universidade Pedagógica.

Artigo 3

(Objectivo)

As bibliotecas, bibliotecas especializadas, mediatecas e Centros de Recursos destinam-se a proporcionar o **acesso** a Livros, Publicações, Revistas, Jornais, Vídeos, CD-Rons multimédia, Informática, Telemática e a **desenvolver** nos leitores **o interesse** pela leitura e pela investigação bem como pelo **acesso à multipla informação disponível**, para apoiar o ensino e a aprendizagem.

(artigo 4)

(Utilizadores)

1. A utilização das bibliotecas e centros de recursos é normalmente permitida:

a) aos docentes, discentes e pessoal técnico-administrativo da UP condicionada à apresentação de documento identificativo (cartão de estudante ou de leitor, cartão de trabalho ou credencial) e à observância dos seus Regulamentos;

b) No caso dos CR, também aos estudantes e docentes de outras Instituições de Ensino Superior, Médio e Básico, mediante a apresentação de documento identificativo (cartão de estudante ou de trabalho; credencial);

c) Apenas aos estudantes de pós-graduação, docentes e investigadores, na Mediateca da Pós-graduação;

d) aos investigadores.

Artigo 5

(Direitos e deveres dos utilizadores)

1. É facultada aos utilizadores das bibliotecas da UP (internos e externos) de todos os recursos de informação e de equipamento existentes nas mesmas, de acordo com as disposições deste regulamento.

2. Compete a todos os utilizadores das Bibliotecas da UP contribuir para a boa conservação dos recursos colocados à sua disposição- instalações equipamentos e espécies bibliográficas em diferentes suportes- assim como o cumprimento integral das disposições deste Regulamento.

3. O não cumprimento das disposições estipuladas pelo Regulamento poderá implicar a perda dos direitos de utilizador, e demais medidas previstas no artigo 23 do presente regulamento.

4. O utilizador poderá apresentar sugestões ou críticas aos serviços da biblioteca, as quais serão devidamente apreciadas e satisfeitas, quando consideradas pertinentes; para o efeito, deverá preencher um dos formulários que se encontram ao seu dispôr nos balcões de atendimento.

5. Os utilizadores da Biblioteca são responsáveis perante a Instituição por qualquer perda ou dano sofrido pela Biblioteca em consequência da não observância destes Regulamentos, ou por qualquer outro mau uso das facilidades oferecidas pela Biblioteca, devendo cumprir as penalizações que lhes forem aplicadas.

Artigo 6

(Registo)

Qualquer obra adquirida pela Universidade Pedagógica por compra, doação ou permuta está, **OBRIGATORIAMENTE,** sujeita a registo nos Serviços de Documentação e Informação e é objecto de inventário periódico.

CAPÍTULO II

SERVIÇOS DA BIBLIOTECA E SUAS COMPETÊNCIAS

Artigo 7

As bibliotecas da UP são compostas pelos serviços de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico, Arquivo e Difusão da Informação e Secretaria.

Artigo 8

O Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico, que integra os sectores funcionais de Análise Documental, Catalogação, Fundos Documentais e Leitura e Empréstimo, tem por função realizar as tarefas e serviços de biblioteca competindo-lhe:

a) Apoiar a Universidade na selecção documental e processar a aquisição das publicações seleccionadas, procurando em simultâneo a obtenção de publicações por oferta ou permuta;

b) Catalogar todas as publicações recebidas, de acordo com as normas nacionais e internacionais aplicáveis e em uso nos Serviços de Documentação inserindo as respectivas referências na base de dados bibliográficos da Universidade;

c) Classificar todas as publicações recebidas, de acordo com a Classificação Decimal Universal;

d) Organizar os fundos documentais e assegurar a sua utilização em condições adequadas e de acordo com o Regulamento em vigor;

e) Garantir o normal funcionamento das salas de leitura da Universidade e assegurar o empréstimo de publicações conforme as condições estipuladas no respectivo regulamento.

Artigo 9

O sector de Arquivo e Difusão da Informação integra os sectores funcionais de Arquivo (de documentação administrativa e cinzenta), Difusão, Editorial e Informática, Formação e tem por função a gestão e difusão de informação de apoio ao ensino e à investigação, competindo-lhe:

a) Criar, desenvolver e disponibilizar aos utilizadores os meios necessários para a pesquisa e acesso aos recursos informativos de carácter científico, técnico e cultural disponíveis na Universidade;

b) Em coordenação com o CIUP, garantir o normal funcionamento do sistema informático da DSDI e assegurar a sua interligação com outros sistemas ou redes de informação (nomeadamente com o sistema de informação da UP e com redes ou portais de bibliotecas universitárias);

c) Criar, desenvolver e disponibilizar serviços de difusão de informação científica e técnica (como a pesquisa bibliográfica, a difusão selectiva de informação, o fornecimento de documentos do exterior, por empréstimo inter-bibliotecas ou obtenção de cópias);

d) Garantir o tratamento e arquivo da documentação cinzenta produzida na UP (relatórios e outros) divulgando periodicamente a existência destes documentos;

e) Proceder à identificação, selecção, armazenamento e difusão de informação de interesse para os utentes (boletim de aquisições, boletim de recortes, etc);

f) Editar e difundir as publicações (periódicas ou não periódicas) da DSDI bem como colaborar com a Direcção Científica na divulgação das obras por ela editadas;

g) Realizar acções de formação e sensibilização de utilizadores e disponibilizar Guias de Orientação para a utilização dos recursos disponibilizados pela DSDI.

Artigo 10

A secretaria, contemplando os sectores de Aquisições Bibliográficas, Conservação e Restauro e de Manutenção, tem por função garantir todo o apoio administrativo à Direcção de Serviços, competindo-lhe:

a) Executar e controlar as operações administrativas referentes a receitas e despesas da DSDI;

b) Executar as operações administrativas referentes à gestão do pessoal dos Serviços (assiduidade, férias, deslocações, etc.);

c) Executar a aquisição de bens e manter o inventário do mobiliário e equipamento;

d) Executar, sob solicitação do Chefe do Departamento de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico devidamente autorizado pelo Director, o processo de aquisição de bibliografia e outros recursos informativos;

e) Gerir a entrada e saída de corrrespondência e manter o arquivo administrativo da DSDI;

f) Proceder à conservação e restauro das obras danificadas;

g) Coordenar e controlar a manutenção e limpeza dos espaços da DSDI (serviços e bibliotecas).

CAPÍTULO III

FUNCIONAMENTO

Artigo 11

(Acesso)

1. O acesso à biblioteca é livre e gratuito.

2. A Biblioteca funciona em livre acesso para permitir e encorajar a procura autónoma da informação. Todavia, tanto para consulta dos catálogos como para a localização ou arrumação de documentos, os utilizadores deverão seguir as orientações que se encontram afixadas nas instalações**,** solicitando sempre o apoio do bibliotecário.

Artigo 12

(Horário)

1. O horário de funcionamento da Biblioteca está afixado à entrada da mesma.

2. As alterações pontuais ao horário de funcionamento serão sempre anunciadas com, pelo menos vinte e quatro horas de antecedência e mediante aviso escrito, afixado em local visível.

Artigo 13

(Uso da biblioteca para outros fins)

1. Sendo um lugar de trabalho intelectual podem as instalações da Biblioteca ser utilizadas, mediante autorização do responsável da biblioteca, para outras finalidades, tais como:

a) Trabalho de grupo e consulta colectiva;

b) Aulas ou outros fins culturais (lançamentos de livros, palestras, mesas redondas).

Artigo 14

(Leitura em presença)

1. Beneficiam de leitura em presença na Biblioteca:

a) os estudantes da UP;

b) os investigadores;

c) os estudantes de outras Universidades;

d) os alunos do ensino técnico, secundário e básico (no caso dos Centros de Recursos) devidamente credenciados;

e) os membros do corpo técnico-administrativo das Universidades, desde que identificados;

f) os membros de centros de estudo e organizações congéneres, mediante autorização pela Biblioteca;

g) outras pessoas singulares, mediante autorização expressa.do Director da Delegação.

2. A leitura em presença consiste na consulta aos materiais dentro de recinto da Biblioteca, nos espaços determinados para leitura, tanto das obras que estão em acesso livre como das outras solicitadas aos bibliotecários. Por conseguinte, nas salas de leitura o leitor pode servir-se simultaneamente de publicações das bibliotecas bem como de outros materiais estranhos às mesmas, desde que não perturbem o normal funcionamento desses espaços, nem ponham em causa a integridade e bom estado de conservação das instalações, mobiliário e equipamentos.

Artigo 15

(Conduta e disciplina)

1. Os utilizadores da Biblioteca devem ser sempre portadores do seu cartão de estudante ou de leitor (quando emitido) válido, que pode ser solicitado a qualquer

momento pelos funcionários da Biblioteca. Se os cartões não estiverem válidos, a admissão pode ser recusada.

2. Os funcionários da Biblioteca estão autorizados a inspeccionar qualquer livro na posse de utilizadores à saída da Biblioteca, pelo que os utilizadores devem prestar a melhor colaboração.

3. Não é permitido entrar na Biblioteca com pastas, malas, sacos, etc. Estes bens devem ser depositados, à guarda do funcionário, em local apropriado.

4. Os papéis rasgados e outro lixo devem ser colocados no cesto de lixo e não em cima das mesas, cadeiras ou estantes.

5. Os utilizadores devem respeitar o horário de encerramento da Biblioteca abandonando-a à hora do seu fecho.

6. Por forma a contribuir para a uma prestação de serviços cada vez melhor, os utilizadores devem comunicar imediatamente a qualquer trabalhador da Biblioteca qualquer incidente (roubo,dano,etc).

7. As máquinas fotográficas, telefones celulares e material electrónico só podem ser usados na Biblioteca com autorização do bibliotecário.

8. A Direcção não assume a responsabilidade por objectos de uso pessoal deixados na Biblioteca, sem que estejam à guarda do funcionário nos locais destinados para o efeito.

9. Não é permitido sublinhar, riscar, rasgar qualquer distintivo, carimbo ou cota da Biblioteca.

10. As obras e outros materiais deixados durante algum tempo em cima das mesas, sem utilização podem ser recolhidos pelo pessoal da Biblioteca.

11. É proibido fumar, comer ou beber, falar em tom elevado ou tomar quaisquer atitudes que ponham em causa o ambiente de disciplina exigido na Biblioteca.

12. É proibido mudar a disposição dos móveis.

13. Não é permitido o estudo em grupo a não ser nas áreas definidas para tal.

Artigo 16

(Serviço de Referência)

1. Dentro das horas normais de funcionamento, é permitida aos leitores a livre utilização dos terminais de pesquisa instalados nas salas de leitura, para fins de pesquisa bibliográfica, mediante registo em formulário destinado a esse fim.

2. As sessões de pesquisa bibliográfica em bases de dados nacionais e internacionais que impliquem ligação à rede pública de transmissão de dados devem ser marcadas com, pelo menos, 24 horas de antecedência e obrigam o leitor a pagar todas as despesas inerentes a tal processo, de acordo com as normas de funcionamento definidas pelos Serviços de Documentação e Informação.

Artigo 17

(Áreas Reservadas)

1. O acesso a áreas reservadas das bibliotecas é direito exclusivo dos professores, investigadores, alunos e funcionários da Universidade Pedagógica, desde que, cumulativamente, satisfaçam as seguintes condições:

a) Estejam devidamente autorizados pelo bibliotecário ou pelo responsável máximo da biblioteca.

b) Não sejam portadores de qualquer tipo de publicações, pastas, bolsas, sacos, gabardinas, sobretudos e outros objectos de uso pessoal que o funcionário assistente considere não dever deixar passar;

c) Sejam acompanhados pelo pessoal assistente da biblioteca.

d) Não se encontrem em situação irregular face às bibliotecas da Universidade Pedagógica.

2. Nas áreas reservadas das bibliotecas não é permitido:

a) Permanecer para fins que não se relacionem com a pesquisa bibliográfica;

b) Retirar documentos, independentemente do motivo, sem prévia requisição e/ou autorização do bibliotecário.

Artigo 18

(EMPRÉSTIMO)

1. Entende-se por empréstimo a cedência de documentos para utilização à biblioteca.

2. Nenhum livro pode ser retirado da Biblioteca sem que um funcionário da mesma efectue o processo de registo de empréstimo. Quem solicita o empréstimo é responsável por todos os livros/materiais levantados, enquanto o registo de empréstimo não for cancelado. As obras levantadas não podem ser cedidas a terceiros, quer estes sejam ou não utilizadores da Biblioteca.

3. Estipula-se que as obras recomendadas pelos docentes não são passíveis de requisição. À exceção destas, a Biblioteca reserva-se o direito de conceder autorização ou não de requisição de qualquer obra.

4. Os livros (com exceção daqueles que não podem sair da Biblioteca e que tenham assim indicação expressa) podem ser geralmente emprestados por um determinado período e devem ser devolvidos na data ou antes da data de devolução, a não ser que a sua devolução seja solicitada, pelo Bibliotecário, antes do prazo previsto.

5. Os leitores têm direito a requisitar uma (1) obra de cada vez, por períodos estipulados conforme o grupo em que se enquadram. Assim: Docentes, investigadores e pessoal técnico-administrativo - por um prazo máximo de 5 dias; Estudantes - por um prazo máximo de 3 dias.

6. As obras emprestadas podem beneficiar de apenas uma renovação do período de empréstimo, se não tiverem sido pedidas por qualquer outro utilizador. A renovação do empréstimo é feita em presença da obra.

7. Excepcionalmente, poderão ser requisitadas duas (2) obras. No entanto, não devem possuir o mesmo título e/ou conteúdo.

8. Não podem ser requisitadas para o domicílio obras de referência como:

a) Dicionários

b) Enciclopédias

c) Gramáticas

d) Obras de colecção

e)Teses e dissertações

9. Sempre que um utente de qualquer uma das bibliotecas da UP, em qualquer ponto do país, necessitar de uma obra existente noutra biblioteca (da UP ou de outra Instituição) poderá requisitá-la ao bibliotecário, pagando para o efeito os custos de expedição. Quando esta situação seja aplicável, a obra fica a cargo da Biblioteca que recebeu a solicitação do utente, regendo-se pelas normas ai em vigor.

10. Para realização do inventário, TODOS os materiais devem ser devolvidos à Biblioteca no prazo a ser definido pelo bibliotecário, em data a ser fixada e amplamente divulgada pelo bibliotecário. O empréstimo de obras fica, pois, suspenso durante o período em que decorra o inventário.

Artigo 19

(Empréstimo permanente)

Em regime de empréstimo ou requisição permanente encontram-se as publicações cedidas por um ano, renovável.

11. Apenas usufruem deste direito as Escolas, Departamentos, Centros de Pesquisa e outras Unidades e Serviços da Universidade Pedagógica.

12 A requisição permanente destina-se somente às obras adquiridas a pedido expresso das entidades citadas no número anterior, podendo o Chefe do Departamento de Controlo Bibliográfico e Processamento Técnico permitir que a outras publicações se aplique este regime, caso tenham baixa taxa de utilização nas bibliotecas.

13. O pedido de empréstimo permanente é feito por ofício dirigido à DSDI ou ao Chefe da biblioteca e assinado pelo Director, Chefe de Departamento, Coordenador ou Responsável da entidade requisitante e deve ser renovado até 30 de Novembro de cada ano.

14. Cada unidade não pode manter simultaneamente em sua posse mais do que 50 publicações em requisição permanente.

15. Findo o período de requisição (um ano) pode ser feita a renovação, sempre em presença das obras.

Artigo 20

(Empréstimo interbibliotecas)

As bibliotecas da UP podem requisitar, sob sua responsabilidade, um documento/obra existente noutra biblioteca do país ou do estrangeiro e fornece os seus documentos a pedido de outras bibliotecas nacionais ou estrangeiras.

Quando aplicável, os materiais emprestados através do serviço de empréstimo inter-bibliotecas estão sujeitos às condições impostas pela biblioteca que os empresta, ou seja, a detentora de propriedade da obra.

Artigo 21

(Reprodução de documentos)

O serviço de fotocópias é um serviço complementar e destina-se a servir os utilizadores. Tem, no entanto, limitações de ordem legal e não pode colidir com a conservação e preservação das espécies, nem com o bom funcionamento dos serviços.

CAPÍTULO IV

PENALIZAÇÕES E MULTAS

Artigo 22

(Danificação da obra)

1. Em caso de requisição de alguma obra, o leitor é sempre o único e exclusivo responsável por ela. Por conseguinte, deverá indemnizar a Universidade em circunstância de dano ou perda da mesma.

2. Entende-se como dano de uma publicação, dobrar, cortar ou rasgar, riscar, desenhar, sublinhar, sujar ou molhar as folhas interiores e/ou capas, bem

como arrancar ou inutilizar quaisquer sinalizações postas pelos Serviços (Serviços de Documentação e Informação: bibliotecas e centros de recursos).

3. Quando se trata de dano grave (destruição de partes da obra) ou não devolução, o utilizador obriga-se a:

a) repôr um exemplar da mesma edição; ou

b) repôr um exemplar de uma edição mais recente; ou

c) repor um exemplar reproduzido e encadernado; ou

d) pagar o preço actual do livro, acrescido de 100%.

4. Compete ao Chefe do Departamento de Processamento Técnico e Controlo Bibliográfico deliberar, conforme informação do Bibliotecário-chefe, se os danos causados a uma obra são ou não passíveis de indemnização. Havendo lugar a indemnização, a importância a pagar pelo utente será calculada por aquele Chefe de Departamento baseada no valor real e estimativo da publicação, bem como todas das despesas inerentes à aquisição e processamento técnico.

Artigo 23

(Atraso na devolução da obra)

Em caso de atraso na devolução dos livros será cobrado um valor diário de multa, previamente estabelecido pela Biblioteca, de acordo com informação afixada em lugar visível. Esta multa é progressiva, conforme o número de dias de atraso.

Artigo 24

O bibliotecário, em concordância com a Direcção da Delegação e/ou dos SDI, tem autoridade para, de acordo com o Regulamento, definir o tipo de sanção a aplicar no caso de dano, extravio ou não devolução de obra.

Artigo 25

(Retirada coerciva da biblioteca)

Os utilizadores que não cumpram ou infrinjam qualquer parte destes Regulamentos podem ser convidados a abandonar a Biblioteca e a ser-lhes interdita a readmissão pelo período definido pelos responsáveis, durante o qual lhes é também retirado o direito ao empréstimo. As infracções graves devem ser comunicadas às autoridades da Delegação e dos SDI.

Artigo 26

(Carta de quitação)

Qualquer estudante, antes de lhe ser emitido o diploma ou certificado de habilitações pelo Registo Académico, deverá ter uma carta de quitação da(s) biblioteca(s) da Delegação a que pertence. Por conseguinte, a biblioteca informará ao Registo Académico quais são os estudantes em situação de irregularidade.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 27

(Dúvidas ou omissões)

Quaisquer dúvidas, omissões ou esclarecimentos serão resolvidos pelo bibliotecário-chefe e pela Direcção da Delegação e dos SDI.

Artigo 28

(Modificações)

1. Qualquer modificação do Regulamentos, ou quaisquer Regulamentos especiais aplicáveis a uma determinada biblioteca, serão expostos na referida Biblioteca. A informação sobre a consulta de materiais de colecções especiais e sobre as condições de utilização dos vários serviços que a Biblioteca presta pode ser encontrada afixada em locais visíveis da Biblioteca, ao acesso de todos os utentes.

2. O bibliotecário pode, sempre que necessário, alterar as normas específicos à circulação de obras e à utilização da Biblioteca, incluíndo questões como horário, períodos de empréstimo, hora a que as obras podem ser emprestadas, o número de obras permitido para empréstimo, renovações, reservas, solicitação de devolução de obras e procedimentos de devolução;
2. Qualquer acção empreendida pelo bibliotecário com base neste Regulamento deve ser comunicada a Direcção da Delegação ou dos SDI.

Artigo 29

(Entrada em Vigor)

O presente regulamento entra imediatamente em vigor.

[Revisto pelo Gabinete Jurídico em 2015]

ANEXO B

Segunda-feira, 21 de Setembro de 2020 II SÉRIE — Número 181

BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRENSA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República»**.

SUMÁRIO

Ministério da Administração Estatal e Função Pública:

Despacho.

Sub-Procuradoria-Geral da República – Maputo:

Departamento de Serviço de Recursos Humanos.

Governo do Distrito de Manica:

Serviço Distrital de Planeamento e Infra-Estruturas.

Governo do Distrito de Tambara:

Serviço Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia.

Governo do Distrito de Nacarôa:

Serviço Distrital de Saúde, Mulher e Acção Social.

Universidade Pedagógica de Maputo:

Conselho Universitário.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL E FUNÇÃO PÚBLICA

Despacho

Usando da competência que me é atribuída pelo n.º 1 do artigo 28 do Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, aprovado pelo Decreto n.º 5/2018, de 26 de Fevereiro, sob proposta do Governador da Província de Tete, atribuo a Tomás Famanda, enquadrado na carreira de docente N1, classe C, escalão 2, o vencimento correspondente à função de Director de Escola Secundária do 2.º Ciclo.

Maputo, 23 de Março de 2020. — A Ministra, *Ana Comoane*.

(São devidos emolumentos, nos termos do Decreto n.º 28/96, de 9 de Julho.)

(Visado pelo Tribunal Administrativo a 26 de Agosto.)

Reprovados: Valores

1. Mariamo Francisco 9,20
2. Luduvina da Conceição Carlos Miguel 9,10
3. Jumira Issufo Abacar 8,90
4. Márcia António Pascoal 8,80
5. Felisberto Andrade 8,60

Carreira de técnico de saúde, categoria de enfermagem de saúde materno-infantil:

Aprovados:

1. Olinda Jorge Capela 14,00
2. Manucha Lucas José 13,50
3. Justina AntónioMartins 12,94
4. Janete Faustino Mualo 12,63
5. Mariana Nadira Abdala 12,38
6. Anicha Augusto Assane Braimo 12,06
7. Teresa Aulania Manuel 11,94
8. Argentina Maria Pedro 11,63
9. Mafalda da Conceição Raimundo 11,56
10. Adélia Paulo Dava 11,38
11. Milde José Mandaia 11,25
12. Telma Afai 11,00
13. Ema Beatriz Simão Simente 10,88
14. Judite da Graça João Chaliva 10,75
15. Margarida Kátia Gimo 10,69
16. Eugénia Joaquim 10,56
17. Berta Armando Issa Braga 10,31
18. Margarida Papusseco 10,25
19. Graciete Aniceto Zacarias 10,00

Carreira de auxiliar administrativo, categoria de motorista:

Aprovados:

1. Nilton Rosário Julião Macuelo 15,40
2. Charles Agostinho Luís 14,50
3. Abdala Amisse Ibraimo 12,60
4. Saide Jaquissene Sua 10,50
5. Atipo Amaral 10,10

Reprovados:

1. Jordinho Horácio Momade 8,80
2. Vela Arlindo Vela 8,70

Carreira de agente de serviço, categoria de servente:

Aprovados:

1. Elisa João Daniel 17,50
2. Zainabo Manuel Feliciano 17,25
3. Nelson Raimundo 17,00
4. Ussene Achirafe Ali Mavira 16,75
5. Sábado Mogea Mutiha 16,50
6. Antriz Justino Gomes Mutotia 16,25
7. Age Age António Joaquim 15,75
8. Maria Regina Bernardo José Saide 15,50
9. Márcia de Fátima Alde Marenga 14,75
10. Sortino Yuri Leandro 14,50
11. Altino João Cristóvão 14,25
12. Ivone José Francisco 14,10
13. Salomão Agostinho Cassiano 13,75
14. Lígia Rosário Caetano 13,50
15. Idalina Adelino 13,25
16. Abete Ângelo João 12,75
17. Florindo Bernardo 12,50
18. Osvaldo Gil 12,25
19. Angelina Adamo 11,75
20. Isabel Faustino 11,50

Valores

21. Antonieta Alexandre Pedro 11,25
22. Nina Assane Daúdo 11,00
23. Belito Achirafe de Almeida 10,75
24. Janeiro Silvestre 10,50
25. Criema Assuate 10,25
26. Elisa Alberto Issufo 10,15
27. Liliana Anastácio Joaquim 10,10
28. Rosalina Silvério 10,05
29. Ancha Otungo Mahando 10,00

Reprovados:

1. Fátima Mussa Ibraimo 9,00
2. Minaia Miguel dos Santos 8,75
3. Nelson Víctor 8,50
4. Amini Martinho Mendonça 8,25
5. Cielta Novais Augusto 8,00
6. Ligeria Ussene Ribáuè 6,75
7. Carolina Marquês 6,50
8. Rafael Pedro Manuel António 6,25

Faltaram:

1. Filipe Marcelo Dias.
2. Ginido Policarpo.
3. Mário Adelino Mário.

Nacarôa, 24 de Agosto de 2020. — O Presidente do Júri, *Fernando Francisco Vaz.*

Universidade Pedagógica de Maputo
Conselho Universitário

Resolução n.º 2/CUP/2019

Reunido na Primeira Sessão Extraordinária, no dia 14 de Outubro de 2019, o Conselho Universitário procedeu à apreciação da proposta de Regulamento Geral Interno da Universidade Pedagógica de Maputo.

Assim, ao abrigo das competências estabelecidas na alínea *h)* do n.º 1 do artigo 45 dos Estatutos da Universidade Pedagógica de Maputo, aprovados pelo Decreto n.º 5/2019, de 4 de Março, o Conselho Universitário delibera:

1. É aprovado o Regulamento Geral Interno da Universidade Pedagógica de Maputo que é parte integrante da presente Resolução.

2. A presente Resolução entra em vigor após a sua publicação no *Boletim da República.*

Publique-se.

Maputo, 14 de Outubro de 2019. — O Presidente, *Tomás Timbane.*

Regulamento Geral Interno da Universidade Pedagógica de Maputo

TÍTULO I

Disposições Gerais

CAPÍTULO I

Natureza, Objecto e Âmbito

ARTIGO 1

(Natureza)

A Universidade Pedagógica de Maputo é uma pessoa colectiva de direito público, dotada de personalidade jurídica e goza de autonomia estatutária e regulamentar, científica, pedagógica, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar.

ARTIGO 2

(Objecto e Âmbito)

1. O presente Regulamento compreende o conjunto de princípios e regras normativas e procedimentos que regem os processos, a organização e o funcionamento da Universidade Pedagógica de Maputo (UP-Maputo) no âmbito da realização da sua missão estatutária e complementando os seus Estatutos.

2. O presente Regulamento aplica-se a todas as Unidades Orgânicas da UP-Maputo, ao pessoal a elas afecto, bem como aos processos de gestão universitária.

ARTIGO 3

(Objectivos)

São objectivos da UP-Maputo, além dos preconizados na Lei do Sistema Nacional de Educação e na Lei do Ensino Superior, os seguintes:

a) Formar profissionais de nível superior com alto grau de qualificação técnica e científica;
b) Realizar investigação que promova o desenvolvimento socioeconómico e o bem-estar da sociedade;
c) Disseminar o conhecimento e participar em eventos científicos, de forma a promover a criatividade e a inovação;
d) Promover a transferência, intercâmbio e a valorização de conhecimentos científicos e tecnológicos através do desenvolvimento de actividades de extensão;
e) Desenvolver na comunidade académica o sentido ético e deontológico;
f) Promover o intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições nacionais e estrangeiras, através da mobilidade de estudantes, corpo técnico administrativo e docentes;
g) Promover a mobilidade académica na produção científica, dentro e fora do território nacional;
h) Incentivar a criação científica e contribuir para o desenvolvimento comunitário;
i) Promover a liberdade de expressão e valores de igualdade e equidade.

CAPÍTULO II

Missão, Valores e Princípios

ARTIGO 4

(Missão)

A UP-Maputo tem como missão formar técnicos superiores com qualidade, de modo a que contribuam, de forma criativa, para o desenvolvimento económico e sóciocultural sustentável de Moçambique.

ARTIGO 5

(Valores)

A UP-Maputo rege-se pelos seguintes valores:

a) Excelência Académica;
b) Cultura Académica;
c) Liberdade de Pensamento e de Expressão;
d) Autonomia;
e) Internacionalização;
f) Humanismo e Integridade;
g) Igualdade e Equidade;
h) Reforço da Cidadania, do Patriotismo, da Consciência Cívica e Ética;
i) Laicidade;
j) Inserção Comunitária;
k) Inovação e Criatividade.

ARTIGO 6

(Princípios Gerais)

A UP-Maputo orienta-se, para além dos princípios gerais e pedagógicos que lhe sejam aplicáveis, pelos seguintes:

a) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos fundamentais a ela inerentes;
b) Democracia e pluralismo de expressão;
c) Igualdade, tolerância e não-discriminação;
d) Valorização dos ideais da pátria, ciência e humanidade;
e) Liberdade de criação cultural, artística, científica e tecnológica;
f) Participação no desenvolvimento económico, científico, social e cultural do País, da Região e do Mundo;
g) Autonomia administrativa, financeira, patrimonial e científico-pedagógica.

ARTIGO 7

(Princípios de Funcionamento)

Para a realização da sua missão, dos seus objectivos e das suas funções, a UP-Maputo orienta-se pelos seguintes princípios de funcionamento:

a) Controlo sistemático dos actos administrativos de forma justa, transparente e imparcial;
b) Gestão participativa e colegial através do funcionamento regular e eficaz dos órgãos instituídos e do envolvimento da comunidade universitária;
c) Celeridade do procedimento administrativo, de modo a assegurar a economicidade e eficácia das decisões tomadas;
d) Responsabilidade individual e colectiva no cumprimento das decisões tomadas;
e) Desconcentração e diversificação das estruturas e acções definidas no âmbito da sua missão;
f) Modernização permanente dos processos e procedimentos académicos e administrativos.

TÍTULO II

Órgãos da Universidade

CAPÍTULO I

Órgãos, Funcionamento e Actuação

ARTIGO 8

(Órgãos)

Nos termos do estatuído no artigo 39 dos seus Estatutos constituem órgãos da Universidade os seguintes:

a) Conselho Universitário;
b) Reitor;
c) Conselho Académico;
d) Conselho de Directores.

ARTIGO 9

(Regulamentos e Mandato dos Órgãos Consultivos e de Direcção)

1. Os órgãos consultivos funcionam segundo regulamentos próprios, aprovados pelo Conselho Universitário.

2. Os mandatos dos membros de direcção são de 3 (três) anos, renováveis uma vez, findos os quais manter-se-ão em exercício com as mesmas competências e atribuições, até à sua recondução ou substituição, nos termos da Lei.

3. Exceptuam-se os membros que integram os órgãos de gestão por inerência de funções.

ARTIGO 10

(Área de Actuação)

1. Os Vice-Reitores são coadjuvantes do Reitor e exercem as competências que por ele lhes forem delegadas.

2. Os Vice-Reitores dirigem pelouros específicos, académico e administrativo.

3. Os Directores representam e dirigem as respectivas Unidades Orgânicas.

4. Os Assessores do Reitor, num máximo de 3 (três), assistem o Reitor na respectiva área de competências para as quais forem indicados.

5. Os Assistentes do Reitor e dos Vice-Reitores são nomeados, em comissão de serviço, para realizarem actividades de apoio específicas, tais como: a supervisão dos secretários, a análise e interpretação de documentos de carácter diverso, a recolha e compilação de documentos e/ou dados para uma melhor interpretação da legislação em vigor, articulação com os responsáveis das diferentes Unidades orgânicas, apoiando no fluxo da informação e na execução das determinações.

ARTIGO 11

(Nomeação e Mandato)

1. O Reitor e os Vice-Reitores da UP-Maputo são nomeados pelo Presidente da República, sob proposta do Conselho Universitário.

2. O mandato do Reitor e dos Vice-Reitores é de 5 (cinco) anos, podendo ser renovado.

3. Os Directores das Unidades Orgânicas são nomeados pelo Reitor.

4. O mandato dos Directores das Unidades Orgânicas é de 3 (três) anos, renováveis uma vez.

5. Os Directores das Extensões da Universidade são nomeados pelo Reitor.

6. O mandato dos Directores das Extensões é de 3 (três) anos, renováveis uma vez.

7. Os Assessores são designados pelo Reitor e não têm mandato definido, cessando funções quando o Reitor cessa as suas funções.

CAPÍTULO II

Conselho Universitário

ARTIGO 12

(Definição)

O Conselho Universitário (CUPM) é o órgão superior de decisão da UP-Maputo.

ARTIGO 13

(Composição)

1. O Conselho Universitário tem, na totalidade, 22 (vinte e dois) membros, com a seguinte composição:

a) Reitor;
b) 2 (Dois) Vice-Reitores;
c) 1 (Um) representante de Directores das Extensões da Universidade, caso aplicável;
d) 3 (Três) representantes do Corpo Docente;
e) 1 (Um) representante do Corpo de Investigadores;
f) 2 (Dois) representantes do Corpo Discente;
g) 1 (Um) representante de Directores de Faculdades;
h) 1 (Um) representante do pessoal Técnico-Administrativo;
i) 2 (Dois) representantes da Sociedade Civil de áreas afins às linhas de formação da Universidade, incluindo representantes do sector privado;
j) 4 (Quatro) personalidades externas, de reconhecido mérito, não pertencentes à UP-Maputo, com conhecimentos e experiência relevantes para esta, dos quais 1 (um) é o Presidente do Conselho Universitário;
k) 4 (Quatro) representantes do Governo, indicados pelo Ministério de Tutela.

2. Os membros indicados nas alíneas *c), d), e), f), g)* e *h)* do número anterior são eleitos, respectivamente, pelos Directores das Extensões da Universidade, Directores de Faculdades, Docentes, Investigadores, Discentes e pelo Corpo Técnico e Administrativo, se ao caso for aplicável.

3. Os membros referenciados nas alíneas *i)* e *j)* do n.º 1 são cooptados pelo conjunto dos membros que constam das antecedentes alíneas *c), d), e), f), g)* e *h),* por maioria absoluta, com base em propostas devidamente fundamentadas e subscritas por, pelo menos, um terço destes membros.

ARTIGO 14

(Presidência)

1. O Presidente do Conselho Universitário é eleito pelo Conselho Universitário, por maioria absoluta, de entre os membros identificados na alínea *j)* do n.º 1 do artigo 12 do presente regulamento e dispõe do voto de qualidade.

2. Compete ao Presidente do Conselho Universitário:

a) Convocar e presidir as reuniões do Conselho Universitário, podendo ser substituído, em caso de ausência, por motivo de força maior, por um outro membro externo à Universidade, por ele indicado;
b) Assegurar o cumprimento das leis e a regularidade das deliberações;
c) Declarar ou verificar as vagas no Conselho Universitário e proceder às devidas substituições.

3. O Presidente do Conselho Universitário não representa a UP-Maputo, não lhe cabendo pronunciar-se em nome desta, nem interferir nas competências dos outros órgãos.

ARTIGO 15

(Mandato)

1. Com excepção dos membros por inerência de funções, e dos representantes do corpo discente, a duração do mandato dos membros do Conselho Universitário é de 4 (quatro) anos.

2. Os representantes do Corpo Discente têm mandato de 2 (dois) anos.

3. A substituição do Reitor não afecta a continuidade dos restantes membros até ao fim do mandato.

4. Os membros eleitos ou designados não podem ser destituídos, salvo pelo próprio Conselho Universitário, por maioria absoluta dos seus membros, em caso de falta grave, nos termos do regimento do próprio órgão.

5. Os processos eleitorais para a constituição de novo Conselho Universitário devem ter lugar em tempo oportuno para que as tomadas de posse, deles decorrentes, ocorram até 30 (trinta) dias após o termo fixado para os anteriores mandatos.

6. Perdem mandato os membros que não cumpram com as regras estabelecidas no Regimento do Conselho Universitário, sendo substituídos nos termos neles definidos.

7. A substituição é realizada, no caso dos membros eleitos, através do primeiro candidato que se seguir na ordem de precedência na respectiva lista e, no caso dos membros cooptados, através de novo processo de cooptação.

ARTIGO 16

(Competências)

1. Compete ao Conselho Universitário:

a) Aprovar o seu Regimento;

b) Eleger o seu Presidente, de entre os seus membros externos, por maioria absoluta dos votos validamente expressos;

c) Aprovar a proposta de alteração dos Estatutos da UP-Maputo, nos termos da Lei do Ensino Superior;

d) Preparar o processo eleitoral e eleger os candidatos aos cargos de Reitor e Vice-Reitores, nos termos da Lei, dos Estatutos e do Regulamento Eleitoral que, para o efeito, aprove;

e) Apreciar os actos do Reitor, dos Vice-Reitores e dos órgãos de Gestão da Universidade;

f) Propor as medidas consideradas convenientes ao bom funcionamento da Universidade;

g) Aprovar os regulamentos atinentes à simbologia da Universidade e seu uso;

h) Aprovar a criação, modificação e extinção de Unidades Orgânicas, cursos universitários, ouvidos os Órgãos Colegiais instituídos nos termos dos Estatutos, sem que tal implique alteração destes;

i) Aprovar os regulamentos de Órgãos Colegiais, de Unidades Académicas, de Unidades de Pesquisa, de Unidades Administrativas, de Unidades Especiais e de Outras Unidades;

j) Analisar e aprovar o plano e orçamentos anuais, assim como o relatório de actividades e o relatório de contas;

k) Analisar e aprovar os planos e programas de médio e longo prazos de desenvolvimento da instituição;

l) Desempenhar as demais funções previstas na Lei ou nos Estatutos.

2. Sob proposta do Reitor, compete ainda ao Conselho Universitário:

a) Aprovar os planos anuais de actividades e apreciar o relatório anual das actividades da UP-Maputo;

b) Aprovar as contas anuais consolidadas da instituição;

c) Fixar o valor das propinas a ser observado pelos estudantes;

d) Pronunciar-se sobre outros assuntos que lhe sejam submetidos pelo Reitor.

3. As deliberações do Conselho Universitário são aprovadas por maioria simples, excepto nos casos previstos na Lei e nos Estatutos.

4. A convocatória das reuniões e a condução dos trabalhos até à eleição do Presidente são asseguradas pelo decano de entre os membros a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 12 do presente Regulamento.

5. O Conselho Universitário deve ter acesso, em tempo útil, à informação que considere relevante para o exercício das suas funções, podendo solicitá-la a entidades externas e a outros órgãos da Universidade ou das suas Unidades Orgânicas, incluindo órgãos de natureza consultiva.

6. Em todas as matérias da sua competência, o Conselho Universitário pode solicitar pareceres a outros órgãos da Universidade ou das suas Unidades Orgânicas, nomeadamente, aos órgãos de natureza consultiva.

7. Não são permitidas abstenções nas votações do Conselho Universitário.

ARTIGO 17

(Reuniões do Conselho Universitário)

1. O Conselho Universitário reúne-se ordinariamente duas (02) vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Presidente, por sua própria iniciativa, à solicitação do Reitor ou, ainda, por solicitação de um terço dos membros que compõem o órgão.

2. O Reitor e os Vice-Reitores participam das reuniões do Conselho Universitário, sem direito a voto.

3. Os Directores das Unidades Orgânicas e outras personalidades podem ser convidados pelo Presidente do Conselho Universitário sob proposta do Reitor a participar nas reuniões do Conselho Universitário, sem direito a voto, para se pronunciarem sobre assuntos da respectiva especialidade.

4. Das reuniões do Conselho Universitário será lavrada uma Acta que será assinada pelo Presidente e pelo Secretário, onde devem constar os assuntos que constituíram a ordem do dia.

ARTIGO 18

(Incompatibilidade)

1. Os membros cooptados não podem estar nomeados, simultaneamente, em funções em órgãos de gestão de outras Instituições de Ensino Superior.

2. Considera-se automaticamente suspenso o mandato de qualquer membro do Conselho Universitário que apresente a sua candidatura ao cargo de Reitor ou Vice-Reitor, a partir da respectiva formalização, ou, desde o momento de manifestação pública da respectiva intenção.

3. O membro do Conselho Universitário que tenha tido intervenção na aprovação do regulamento eleitoral considera-se inelegível em relação ao processo eleitoral para Reitor imediatamente subsequente a essa intervenção.

CAPÍTULO III

Reitor

ARTIGO 19

(Perfil do Reitor e dos Vice-Reitores)

O Reitor e Vice-Reitores da Universidade são cidadãos de nacionalidade moçambicana, com o nível de Doutoramento, com a experiência de, pelo menos, dez (10) anos como docente, com a categoria mínima de professor auxiliar, de reconhecido mérito profissional, competência técnica, idoneidade, com capacidade de agregar e influenciar várias sensibilidades e grupos de interesse, quer de nível interno, quer de nível externo, na realização da missão e objectivos da Universidade, e capazes de dirigir a instituição no contexto do programa de formação e desenvolvimento do país.

ARTIGO 20

(Competências do Reitor)

1. Compete ao Reitor:

a) Dirigir e representar a Universidade;

b) Nomear e cessar directores, assessores, chefes de departamentos, chefes de repartições e demais titulares de órgãos da Universidade;

c) Assegurar a correcta execução das deliberações do Conselho Universitário e das recomendações aprovadas pelos órgãos, bem como o cumprimento dos regulamentos e normas em vigor na Universidade;

d) Propor ao Conselho Universitário a estrutura das unidades orgânicas, bem como as alterações que venham a ser necessárias;

e) Propor ao Conselho Universitário as linhas gerais de orientação da Universidade, os planos de médio e longo prazo, o plano e orçamento anuais, e os relatórios anuais de actividades e contas.

2. Cabem ao Reitor as competências que, por Lei ou pelos Estatutos, não sejam atribuídas a outros órgãos da Universidade.

3. O Reitor poderá delegar algumas das suas competências aos Vice-Reitores e aos Directores das Unidades Orgânicas.

4. Nas suas ausências, impedimentos ou incapacidade temporária e/ou prolongada, o Reitor é substituído por um dos Vice-Reitores por ele designado.

5. Caso a situação de incapacidade se prolongue por mais de 90 (noventa) dias, o Conselho Universitário deve pronunciar-se acerca da designação e da oportunidade de um processo de nomeação de um novo Reitor.

6. Em caso de renúncia ou reconhecimento pelo Conselho Universitário da situação de incapacidade permanente do Reitor desencadear-se-á o processo de nomeação de um novo Reitor.

7. O procedimento indicado no número anterior será observado em caso de morte.

CAPÍTULO IV

Conselho Académico

ARTIGO 21

(Definição)

O Conselho Académico é um órgão consultivo do Reitor para a gestão de assuntos científicos, de investigação e extensão da Universidade.

ARTIGO 22

(Composição)

1. O Conselho Académico tem a seguinte composição:

a) Reitor, que o convoca e preside;

b) Vice-Reitores;

c) Director da Extensão da Universidade;

d) Director Científico;

e) Director Pedagógico;

f) Director de Pós-Graduação;

g) Director de Registo Académico;

h) Dez docentes e investigadores representantes das áreas científicas, eleitos de entre Professores Catedráticos, Associados, Auxiliares e Assistentes;

i) Quatro Directores eleitos, de entre os membros do Conselho de Directores.

2. O Conselho Académico reúne-se, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Presidente por sua própria iniciativa, ou por solicitação de um terço dos membros que compõem este órgão.

3. O Secretário do Conselho Académico é o Director Científico da Universidade.

ARTIGO 23

(Competências)

Compete ao Conselho Académico, em especial:

a) Pronunciar-se sobre os currículos, bem como sobre o nível do ensino ministrado e medidas para a sua progressiva elevação;

b) Pronunciar-se sobre a investigação científica realizada, propondo medidas para a sua intensificação e definindo prioridades;

c) Propor ao Conselho Universitário a criação e extinção de cursos universitários e Unidades Orgânicas;

d) Propor ao Conselho Universitário a alteração aos Estatutos;

e) Propor ao Conselho Universitário o seu regulamento, assim como, outros regulamentos de carácter pedagógico, científico e disciplinar, bem como alterações aos regulamentos existentes;

f) Pronunciar-se sobre os planos de formação de pós-graduação, mestrado e doutoramento do pessoal universitário;

g) Pronuncia-se sobre os programas de graduação e pós-graduação;

h) Apreciar as políticas de pesquisa, extensão e de publicação científica da universidade;

i) Pronunciar-se sobre a concessão de títulos honoríficos;

j) Pronunciar-se sobre a componente académica do plano e relatório anual de actividades;

k) Criar comissões permanentes ou temporárias para tratarem de temas ou assuntos específicos.

CAPÍTULO V

Conselho de Directores

ARTIGO 24

(Definição)

O Conselho de Directores é um órgão consultivo do Reitor, para a gestão corrente da Universidade.

ARTIGO 25

(Composição)

1. O Conselho de Directores tem a seguinte composição:

a) Reitor;

b) Vice-Reitores;

c) Directores de Faculdades e Escolas Superiores;

d) Directores de Unidades de Pesquisa e Extensão;

e) Directores de Unidades Administrativas.

2. Participam, ainda, no Conselho de Directores, convidados que sejam especialistas das matérias em agenda.

3. O Conselho de Directores reúne-se 2 (duas) vezes por semestre e é presidido pelo Reitor.

ARTIGO 26

(Competências)

1. Compete ao Conselho de Directores pronunciar-se sobre assuntos agendados pelo Reitor, ou cuja apreciação seja aprovada pelo próprio órgão, sob proposta de qualquer dos seus membros.

2. Compete, especialmente, ao Conselho de Directores:

a) Pronunciar-se sobre o plano e orçamento e sobre os relatórios anuais de actividades e financeiros;

b) Analisar o funcionamento corrente das unidades orgânicas;

c) Propor matérias a serem submetidas aos Conselhos Académico e Universitário;

d) Analisar assuntos que concorram para uma melhor articulação entre as unidades orgânicas;

e) Debater e encontrar metodologias comuns para tratar de problemas de fórum pedagógico, disciplinar, da gestão de recursos humanos, da gestão administrativa, patrimonial e financeira;

f) Acompanhar os planos de actividades e estratégicos;

g) Acompanhar os programas de pesquisa e projectos de extensão da Universidade.

ARTIGO 27

(Competências do Presidente)

Compete ao Presidente do Conselho de Directores:

a) Convocar e presidir às reuniões, declarar a sua abertura, suspensão e encerramento;

b) Conceder a palavra e assegurar a ordem dos debates;

c) Sistematizar e sintetizar os consensos, destacar assuntos e matérias susceptíveis ainda de debate e/ou votação;

d) Dar conhecimento das mensagens, informações, explicações e convites que lhe sejam dirigidos;

e) Pôr à discussão e votação as propostas, moções e os requerimentos admitidos;

f) Apresentar a proposta de plano financeiro;

g) Apresentar o relatório de actividades da instituição;

h) Designar o secretariado.

ARTIGO 28

(Secretariado)

1. No exercício das suas funções, o Reitor, os Vice-Reitores, os Órgãos Colegiais e os Directores de Unidades Orgânicas são assistidos por Secretários.

2. Compete ao Secretariado do Reitor e dos Vice-Reitores:

a) Preparar e gerir, sob coordenação dos Assistentes designados, a agenda do Reitor e dos Vice-Reitores;

b) Assegurar, em coordenação com os Assistentes designados, a criação das condições (logísticas e de outras) para o desenvolvimento das actividades pelo Reitor e pelos Vice--Reitores.

3. Compete ao Secretário de Director de Unidade Orgânica:

a) Preparar e gerir as agendas do Director de Unidade Orgânica e seus Adjuntos;

b) Secretariar encontros convocados pelos membros da Direcção da Unidade Orgânica, sempre que se justifique;

c) Assegurar as condições necessárias (logísticas e outras) para a realização das actividades realizadas pela Direcção da Unidade Orgânica;

d) Garantir, em tempo útil, a disseminação das informações pertinentes, emitidas pela Direcção da Unidade Orgânica ou por outros órgãos internos ou externos à Universidade;

e) Organizar o arquivo da Direcção da Unidade Orgânica.

4. Compete ao Secretariado Executivo dos Órgãos Colegiais (SEOC):

a) Garantir a existência das condições necessárias para a realização das reuniões dos Órgãos Colegiais e de outras convocadas e/ou orientadas pelo Presidente do Conselho Universitário, pelo Reitor ou pelos Vice-Reitores;

b) Secretariar as reuniões dos órgãos colegiais e outras convocadas e/ou orientadas pelo Presidente do Conselho Universitário, pelo Reitor ou pelos Vice-Reitores;

c) Garantir, em tempo útil, a circulação das sínteses das reuniões dos Órgãos Colegiais e de outras reuniões;

d) Garantir o controlo do cumprimento das decisões tomadas nas reuniões dos Órgãos Colegiais e de outras reuniões;

e) Garantir a compilação, disseminação e o arquivo de documentação relativa às reuniões dos Órgãos Colegiais e de outras reuniões.

5. Compete ao Secretário do Conselho Científico da Faculdade:

a) Agendar as Sessões do Conselho Científico da Faculdade;

b) Enviar, em tempo útil, aos membros do Conselho Científico, os documentos pertinentes, para as sessões;

c) Garantir a compilação, disseminação e arquivo de actas e outra documentação pertinente, relativa às sessões do Conselho Científico.

TÍTULO III

Organização e Estruturação

ARTIGO 29

(Organização)

1. A UP-Maputo organiza-se em:

a) Unidades Académicas (Faculdades e Escolas Superiores);

b) Unidades de Pesquisa e Extensão (Centros de Pesquisa);

c) Unidades Administrativas (Direcções, Gabinetes e Serviços Centrais);

2. O Organigrama geral da UP-Maputo consta em anexo e constitui parte integrante do presente regulamento.

ARTIGO 30

(Regulamentação)

As Unidades Orgânicas da Universidade serão regidas por regulamentos próprios, aprovados pelo Conselho Universitário, de acordo com o respectivo regulamento-tipo que definirá a sua organização e funcionamento.

ARTIGO 31

(Funcionamento das Unidades Orgânicas)

1. As Unidades Académicas concretizam os objectivos da UP--Maputo através da leccionação, investigação e extensão a nível nacional, numa determinada área científica, e organizam-se em Departamentos, Centros e Cursos e são responsáveis pela qualidade de todos os cursos da sua área científica.

2. As Unidades de Pesquisa e Extensão efectivam os objectivos da UP-Maputo através da investigação e extensão a nível nacional, numa determinada área científica e organizam-se em Departamentos e Núcleos.

3. As Unidades Administrativas executam os objectivos da UP-Maputo através do apoio à gestão e administração, integrando Direcções, Gabinetes e Serviços Centrais.

4. As demais Unidades realizam os objectivos da UP-Maputo na sua ligação com outras instituições, comunidades e a sociedade em geral.

CAPÍTULO I

Unidades Académicas

SECÇÃO I

Faculdades

ARTIGO 32

(Enumeração)

A Universidade Pedagógica de Maputo dispõe das seguintes unidades académicas:

a) Faculdade de Educação e Psicologia (FEP);

b) Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes (FCLCA);

c) Faculdade de Ciências Sociais e Filosofia (FCSF);

d) Faculdade de Economia e Gestão (FEG);

e) Faculdade de Ciências Naturais e Matemática (FCNM);

f) Faculdade de Ciências da Terra e Ambiente (FCTA);

g) Faculdade de Engenharias e Tecnologias (FET);

h) Faculdade de Educação Física e Desporto (FEFD).

SECÇÃO II

Organização e Funcionamento

ARTIGO 33

(Órgãos da Unidade Académica)

Constituem Órgãos da Unidade Académica:

a) Conselho de Faculdade;

b) Director;

c) Conselho Científico da Faculdade;

d) Conselho de Direcção da Faculdade.

ARTIGO 34

(Direcção da Unidade Académica)

1. As Faculdades são dirigidas pelo Director de Faculdade de Instituição de Ensino Superior nomeado pelo Reitor.

2. O Director da Faculdade de Instituição de Ensino Superior é coadjuvado por dois (02) directores-adjuntos de Faculdade de Instituição de Ensino Superior nomeados pelo Reitor, para a área Pedagógica e para a área de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão.

ARTIGO 35

(Composição do Conselho de Faculdade)

1. O Conselho da Faculdade ou Escola é composto por doze (12) membros:

a) Director;

b) Directores-Adjuntos;

c) 02 (Dois) Professores eleitos pelo conjunto dos Professores Catedráticos, Associados e Auxiliares, da Faculdade;

d) 02 (Dois) Assistentes eleitos pelo conjunto dos Assistentes e Assistentes Estagiários da Faculdade;

e) 01 (Um) membro do Corpo Técnico Administrativo eleito pelo conjunto dos membros do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade;

f) Presidente do Núcleo de Estudantes da Faculdade;

g) 01 (Um) estudante de Pós-Graduação eleito pelo conjunto de estudantes de mestrado e de doutoramento;

h) 02 (Duas) personalidades externas indicadas pelo conjunto dos membros referidos nas alíneas anteriores.

2. Os membros do Conselho da Faculdade referidos nas alíneas *c), d), e)* e *f)* do n.º 1 são eleitos, pelos seus pares, para um mandato de 04 (quatro) anos, nos termos dos Estatutos da UP-Maputo.

ARTIGO 36

(Competências do Conselho de Faculdade)

Compete ao Conselho da Faculdade ou Escola;

a) Aprovar o Regulamento da Faculdade ou Escola;

b) Apreciar e aprovar o plano e o orçamento, bem como, o relatório e contas da Faculdade ou Escola;

c) Verificar o cumprimento do programa de actividades do Director da Faculdade ou Escola;

d) Debruçar-se sobre a concretização das políticas mais gerais da UP-Maputo, no contexto da Faculdade ou Escola;

e) Apreciar e aprovar o Relatório Anual de Actividades apresentado pelo Director da Faculdade ou Escola;

f) Apreciar e debruçar-se sobre o grau de implementação dos acordos entre a Faculdade ou Escola e outras instituições públicas e privadas, no âmbito das actividades de extensão e transferência de tecnologias.

ARTIGO 37

(Competências do Director)

Compete ao Director de Faculdade:

a) Dirigir as actividades da Faculdade, de acordo com as linhas gerais definidas pela instituição;

b) Representar a Faculdade perante os demais órgãos da Universidade e nas relações externas;

c) Participar na elaboração das políticas e dos planos de desenvolvimento da Universidade;

d) Presidir os Conselhos da Faculdade;

e) Assegurar, sem possibilidade de delegação, a direcção do Conselho Científico;

f) Dirigir e coordenar o uso dos meios para a execução integral de políticas, planos e programas da instituição;

g) Enviar ao Reitor, para homologação, o Regulamento da Faculdade ou respectivas alterações;

h) Submeter ao Reitor os planos anuais e plurianuais e o respectivo orçamento anual, bem como o relatório de actividades e de contas do ano anterior, ouvido o Conselho da Faculdade;

i) Aprovar a periodicidade das actividades lectivas e dos exames, ouvido o Conselho Científico;

j) Homologar a distribuição de serviços docentes, aprovada pelo Conselho Científico;

k) Executar as decisões do Conselho Científico;

l) Promover, anualmente, eventos científicos nacionais e internacionais das áreas de especialidade da Faculdade;

m) Aprovar a utilização comum, com outras Faculdades e demais unidades orgânicas, de meios humanos e materiais, bem como a organização de iniciativas conjuntas, em articulação com os órgãos competentes em matérias específicas;

n) Avaliar e assegurar a avaliação do desempenho dos funcionários e agentes do Estado afectos à Faculdade;

o) Exercer as demais funções previstas na Lei, nos Estatutos da Universidade e no presente Regulamento.

ARTIGO 38

(Competências do Chefe de Departamento Académico)

Compete ao Chefe de Departamento Académico:

a) Planificar as actividades do Departamento, em conformidade com as funções definidas pela respectiva Direcção;

b) Dirigir as actividades do Departamento, considerando os objectivos pré-estabelecidos;

c) Controlar o cumprimento dos planos de actividade, dos resultados obtidos e a eficiência das unidades que lhe estejam dependentes;

d) Gerir, estrategicamente, os recursos humanos afectos ao Departamento;

e) Assegurar a utilização eficaz e eficiente dos recursos disponibilizados para a execução das actividades do Departamento;

f) Reportar, com a periodicidade definida, a realização e os resultados das actividades desenvolvidas.

ARTIGO 39

(Composição do Conselho Científico da Faculdade)

1. O Conselho Científico é composto por:

a) Director da Faculdade que o preside;

b) Directores-Adjuntos da Faculdade;

c) Chefe do Departamento Pedagógico da Faculdade;

d) Professores Catedráticos em exercício na Faculdade;

e) 05 (Cinco) Professores eleitos pelo conjunto dos Professores Associados e Auxiliares da Faculdade;

f) 02 (Dois) Assistentes, eleitos pelo conjunto dos Assistentes e Assistentes-Estagiários da Faculdade;

g) 03 (Três) Directores de curso, eleitos pelos seus pares;

h) 01 (Um) Chefe de Departamento de Pesquisa, eleito pelos seus pares.

2. O mandato dos membros eleitos do Conselho Científico da Faculdade é de 03 (três) anos.

ARTIGO 40

(Competências do Conselho Científico da Faculdade)

Compete ao Conselho Científico:

a) Deliberar sobre a distribuição do serviço docente, ouvidas as direcções de cursos e submetê-la à homologação do Director;

b) Propor a composição dos júris para as diferentes formas de culminação de estudos e para concursos académicos;

c) Definir estratégias de implementação da política de investigação científica da Universidade;

d) Apreciar o plano e o relatório de actividades dos Centros de Pesquisa (Departamentos);

e) Pronunciar-se sobre a criação ou extinção de cursos e programas e propor ao Conselho Académico;

f) Deliberar sobre equivalências de unidades curriculares e graus académicos;

g) Designar os orientadores das monografias, dissertações e teses;

h) Pronunciar-se sobre a pertinência para a celebração de acordos e parcerias internacionais, de carácter científico;

i) Propor ao Conselho Académico, mediante voto favorável dos seus membros em efectividade de funções, a atribuição do grau de doutor honoris causa e de outros títulos ou distinções honoríficas;

j) Propor ou pronunciar-se sobre a instituição de prémios escolares;

k) Pronunciar-se sobre as propostas de bibliografia recomendada para as unidades curriculares;

l) Compor as comissões de recrutamento e avaliação do Corpo Docente e de Investigadores;

m) Desempenhar as demais funções que lhe sejam atribuídas pela Lei, pelos Estatutos da Universidade ou pelo presente Regulamento;

n) Propor a criação, cisão, fusão ou extinção de Centros de Pesquisa, competindo ao Reitor a sua aprovação, ouvido o Conselho Académico.

ARTIGO 41

(Composição do Conselho de Direcção da Faculdade)

O Conselho de Direcção da Faculdade é composto por:

a) Director da Faculdade;

b) Director-Adjunto para a Graduação;

c) Director-Adjunto para Pós-Graduação e Pesquisa;

d) Chefe do Departamento Pedagógico;

e) Chefe do Departamento de Extensão e Inovação;

f) Chefe do Departamento de Avaliação e Qualidade;

g) Chefe de Departamento de Pesquisa indicado pelos seus pares;

h) Chefe do Departamento de Administração e Gestão de Recursos;

i) Chefe de Secretaria.

ARTIGO 42

(Competências do Conselho de Direcção de Faculdade)

Compete ao Conselho de Direcção de Faculdade:

a) Tomar as medidas necessárias para a elaboração do plano, orçamento e relatórios anuais;

b) Analisar o funcionamento dos Departamentos e Centros;

c) Analisar o funcionamento dos cursos e programas ministrados;

d) Propor assuntos a incluir na agenda do Conselho da Faculdade;

e) Propor planos e meios para o desenvolvimento do Corpo Docente, Investigadores e do Corpo Técnico e Administrativo;

f) Implementar metodologias comuns ao nível das respectivas Faculdades para tratar de assuntos de fórum pedagógico, disciplinar, de recursos humanos, administrativo e financeiro.

ARTIGO 43

(Dever de Participação)

1. Todos os titulares de órgãos da Faculdade têm o dever de participar nas reuniões e nas outras actividades dos órgãos a que pertencem.

2. A comparência às reuniões dos órgãos prevalece sobre outros serviços, à excepção de Exames e Concursos.

SECÇÃO III

Estrutura das Unidades Académicas

ARTIGO 44

(Estrutura das Faculdades)

1. As Faculdades estruturam-se em unidades de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

2. A estrutura orgânica da Faculdade integra as seguintes sub-unidades:

a) Departamento Pedagógico;

b) Departamentos de Pesquisa;

c) Departamento de Extensão e Inovação;

d) Departamento de Administração e Gestão de Recursos;

e) Departamento de Avaliação e Qualidade;

f) Secretaria da Faculdade, que integra as repartições de Registo Académico e de Tecnologias de Informação e Comunicação.

ARTIGO 45

(Competências do Departamento Pedagógico)

Compete ao Departamento Pedagógico:

a) Coordenar as acções de reforma e revisão curricular dos cursos;

b) Realizar inquéritos regulares sobre o desempenho pedagógico da Faculdade, bem como, a sua análise e divulgação;

c) Avaliar o desempenho pedagógico dos docentes, bem como, a sua análise e divulgação;

d) Pronunciar-se sobre a criação de Cursos de Licenciatura e sobre os planos de estudos ministrados;

e) Pronunciar-se sobre a instituição de prémios escolares;

f) Apreciar reclamações relativas a questões de natureza pedagógica e propor as providências necessárias;

g) Pronunciar-se sobre as orientações pedagógicas e os métodos de ensino e de avaliação;

h) Proporcionar um ambiente favorável ao ensino e aprendizagem;

i) Promover o sucesso escolar;

j) Promover a participação dos estudantes em actividades de investigação científica;

k) Organizar, apoiar e monitorar os estágios pedagógicos e os processos relativos às práticas profissionalizantes;

l) Organizar as Jornadas Científicas;

m) Promover a integração dos estudantes na vida universitária, com particular atenção à equidade de género, aos estudantes com necessidades especiais, aos estudantes-trabalhadores e aos estudantes estrangeiros.

ARTIGO 46

(Definição e Funcionamento dos Departamentos de Pesquisa)

1. Os Departamentos de Pesquisa são sub-unidades de ensino e investigação da Faculdade ou Escola, que correspondem a uma área fundamental e consolidada do saber ou a um conjunto de áreas com inequívoca ligação entre si, delimitadas em função de objectivos próprios e de metodologias e técnicas de investigação específicas.

2. A criação e o funcionamento de um Departamento de Pesquisa requer um número mínimo de três doutores a tempo integral.

3. Todos os docentes e investigadores da Faculdade devem, obrigatoriamente, estar integrados num Departamento de Pesquisa, inserindo-se numa ou mais linhas de pesquisa.

4. Sem prejuízo da unicidade da Faculdade e no respeito das competências e decisões dos respectivos órgãos centrais, o Departamento de Pesquisa goza de autonomia pedagógica e científica.

5. O chefe de Departamento de Pesquisa é eleito pelos seus pares (docentes e investigadores do mesmo Departamento de Pesquisa) e nomeado pelo Reitor.

6. O mandato do chefe de Departamento de Pesquisa é de 4 (quatro) anos, renovável por igual período a termo.

ARTIGO 47

(Competências dos Departamentos de Pesquisa)

Compete aos Departamentos de Pesquisa:

a) Propor linhas de pesquisa;

b) Desenvolver projectos de pesquisa e de extensão;

c) Promover a participação de docentes, investigadores e discentes em actividade de investigação científica e extensão universitária;

d) Promover, organizar e gerir cursos de Pós-Graduação (Mestrado e Doutoramento) assentes nas suas linhas de pesquisa;

e) Propor docentes e investigadores para a lecionação e supervisão nos cursos de pós-graduação;

f) Constituir redes de pesquisa nacionais, regionais e internacionais;

g) Organizar, periodicamente, eventos de apresentação à comunidade científica e ao público em geral, dos resultados dos estudos, sondagens, assim como, os resultados da actividade dos observatórios;

h) Apoiar negociações para a obtenção de recursos para projectos de pesquisa e de extensão;

i) Apreciar as propostas de pesquisa e extensão dos docentes, investigadores e discentes inseridas nas linhas de pesquisa do Departamento.

ARTIGO 48

(Competências do Departamento de Extensão e Inovação)

Compete ao Departamento de Extensão e Inovação:

a) Estimular e facilitar as actividades de extensão e inovação no seu âmbito de actuação;

b) Assegurar que os projectos de extensão e inovação tenham uma forte interligação com o ensino e a pesquisa;

c) Aprovar as propostas de realização de cursos e projectos de extensão e inovação, bem como os de transferência de tecnologias às comunidades;

d) Prestar assessoria sobre assuntos de extensão e inovação;

e) Acompanhar e avaliar as actividades de extensão e inovação;

f) Promover e participar em feiras de inovação ou em outras actividades relacionadas;

g) Manter a Faculdade informada sobre as actividades de extensão e inovação;

h) Apoiar negociações para a obtenção de recursos para projectos de extensão e inovação;

i) Apreciar as propostas de extensão e inovação dos docentes, investigadores e discentes;

j) Assessorar os inovadores e inventores para o registo de propriedade intelectual e patenteamento;

k) Propor mudanças curriculares em função das exigências profissionais do mercado e à luz dos planos nacionais de desenvolvimento;

l) Apreciar os relatórios dos projectos de extensão e inovação.

ARTIGO 49

(Competências do Chefe de Repartição Académica)

Compete ao Chefe de Repartição Académica de Instituição de Ensino Superior:

1. O Chefe de Repartição Académica é equivalente a Director de Curso de Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento.

2. Compete ao Chefe de Repartição Académica:

a) Dirigir as actividades do curso de graduação ou de pós-graduação;

b) Organizar, coordenar e controlar a elaboração e execução de planos anuais e plurianuais de actividades do curso, bem como os respectivos relatórios periódicos;

c) Dirigir e coordenar, de forma eficaz e eficiente, o uso dos meios para a execução integral das actividades do curso;

d) Assegurar a qualidade do curso;

e) Responder pela organização, disciplina e eficácia das actvidades do curso e sua interligação com outras unidades;

f) Avaliar e assegurar a avaliação do desempenho dos Funcionários e Agentes do Estado afectos ao curso, dentro dos prazos legais.

ARTIGO 50

(Competências do Departamento de Avaliação e Qualidade)

Compete ao Departamento de Avaliação e Qualidade:

a) Disseminar o sistema de garantia de qualidade, as normas e manuais de procedimentos da UP-Maputo, relativos à garantia da qualidade;

b) Assegurar uma gestão dos cursos com base nos indicadores de qualidade;

c) Promover a cultura de qualidade na Faculdade;

d) Facilitar e orientar a autoavaliação dos cursos de graduação e pós-graduação da Faculdade;

e) Coordenar as comissões de autoavaliação dos cursos da Faculdade;

f) Assegurar que o relatório de autoavaliação seja elaborado de acordo com as normas vigentes e em tempo útil;

g) Organizar e apoiar as avaliações externas;

h) Garantir que as recomendações constantes no plano de melhoria dos cursos sejam implementadas;

i) Criar e gerir a sala de evidências, seja como espaço físico ou virtual e garantir a sua actualização.

ARTIGO 51

(Competências do Departamento de Administração e Gestão de Recursos)

Compete ao Departamento de Administração e Gestão de Recursos:

a) Gerir os recursos humanos, patrimoniais e financeiros da Faculdade, de acordo com as normas vigentes;

b) Identificar as necessidades em recursos humanos, patrimoniais e financeiros da Faculdade a serem inscritas no PES;

c) Disponibilizar dados dos funcionários para os processos individuais;

d) Prever as receitas e despesas da Faculdade;

e) Coordenar com a Direcção dos Recursos Humanos, com a Direcção de Finanças e com a Direcção de Património a realização de acções de formação em áreas específicas;

f) Disponibilizar informação sobre a gestão de processos atinentes a recursos humanos, financeiros e patrimoniais.

CAPÍTULO II

Unidades de Pesquisa e Extensão

SECÇÃO I

Unidades de Pesquisa e Extensão

ARTIGO 52

(Definição e Funcionamento do Centro de Investigação Interdisciplinar e Extensão)

1. O Centro de Investigação Interdisciplinar e Extensão é uma unidade orgânica da UP-Maputo que implementa Investigação e Extensão, por via de projectos interdisciplinares e de Observatórios e que se responsabiliza pela transferência do conhecimento produzido na Universidade com o intuito de prover as comunidades e a sociedade de resultados de pesquisa de qualidade. Este Centro pode ainda prestar serviços a entidades públicas e privadas.

2. Os projectos devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Estar alinhados com os objectivos estratégicos e com as políticas de pesquisa e extensão da Universidade;

b) Referir a Universidade em todos os relatórios, publicações e quaisquer outros resultados das pesquisas;

c) Aceitar que a Universidade possa delegar, nos seus investigadores, algumas tarefas, nomeadamente, lectivas e de avaliação de estudantes, nos termos previamente acordados;

d) Garantir que todos os Projectos de Investigação integrados no CIIE adquiram o direito de utilizar os símbolos da Universidade.

ARTIGO 53

(Competências do Centro de Investigação Interdisciplinar e Extensão)

Compete ao Centro de Investigação Interdisciplinar e de Extensão (CIIE):

a) Propor ao Conselho Académico políticas, metas e programas de pesquisa e de extensão;

b) Colaborar na concretização das decisões estratégicas da Universidade em matéria de investigação científica e de extensão;

c) Promover, coordenar, e divulgar actividade de investigação científica de natureza interdisciplinar e de extensão sem prejuízo das competências das Faculdades;

d) Executar projectos interdisciplinares de investigação científica e de extensão;

e) Estimular a condução de projetos conjuntos entre a Universidade e entidades externas;

f) Assegurar o respeito pela propriedade intelectual;

g) Estimular a participação da Universidade em redes nacionais, regionais e internacionais de Inovação e Transferências de Tecnologia.

ARTIGO 54

(Director do Centro de Pesquisa de Instituição de Ensino Superior)

1. O Director do Centro de Pesquisa de Instituição de Ensino Superior é um membro efectivo do Centro, nomeado pelo Reitor, sob proposta do Conselho Científico do Centro.

2. O Director do Centro de Pesquisa de Instituição de Ensino Superior tem o mandato de 04 (quatro) anos, podendo ser renovado apenas uma vez.

CAPÍTULO III

Unidades Administrativas

ARTIGO 55

(Descrição)

Constituem as Unidades Administrativas a Reitoria e as Direcções e Serviços Centrais.

ARTIGO 56

(Nomeação e Estrutura)

1. As unidades administrativas são dirigidas por um Director, nomeado pelo Reitor.

2. A Unidade Administrativa estrutura-se em Departamentos e Repartições.

ARTIGO 57

(Competências)

1. Compete ao Director de Serviços Centrais de Unidade Administrativa de Instituição de Ensino Superior:

a) Dirigir os processos de planificação e execução das actividades do sector, em conformidade com os planos de desenvolvimento aprovados para a Universidade;

b) Submeter à apreciação superior os planos anuais ou plurianuais de actividades, bem como os respectivos relatórios de execução;

c) Participar na elaboração das políticas da Universidade, em geral, e do sector, em particular;

d) Gerir, estrategicamente, os recursos humanos afectos ao sector;

e) Assegurar a utilização eficaz e eficiente dos recursos disponibilizados para a execução das actividades no sector;

f) Monitorar os resultados sectoriais, de acordo com os objectivos previamente definidos;

g) Exercer as demais funções previstas na Lei, nos Estatutos da Universidade e no presente Regulamento.

2. Compete ao Chefe de Departamento Central de Unidade Administrativa de Instituição de Ensino Superior:

a) Planificar as actividades do Departamento, em conformidade com as prioridades definidas pela respectiva Direcção;

b) Dirigir as actividades do Departamento, considerando os objectivos pré-estabelecidos;

c) Controlar o cumprimento dos planos de actividade, dos resultados obtidos e a eficiência das unidades que lhe estejam dependentes;

d) Gerir, estrategicamente, os recursos humanos afectos ao Departamento;

e) Assegurar a utilização eficaz e eficiente dos recursos disponibilizados para a execução das actividades do Departamento;

f) Reportar, com a periodicidade definida, a realização e os resultados das actividades desenvolvidas.

3. Compete ao Chefe de Repartição Central de Unidade Administrativa de Instituição de Ensino Superior:

a) Distribuir, orientar e controlar a execução actividades da Repartição;

b) Organizar as actividades da Repartição, de acordo com o plano definido;

c) Proceder à avaliação dos resultados do desempenho da Repartição;

d) Elaborar pareceres e informações sobre os assuntos da competência de Repartição;

e) Administrar os recursos materiais, humanos e financeiros de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.

SECÇÃO I

Reitoria

ARTIGO 58

(Reitoria - Definição e Natureza)

A Reitoria é o conjunto das unidades de gestão e apoio técnico e administrativo ao Reitor.

ARTIGO 59

(Composição da Reitoria)

Compõem a Reitoria:

a) Gabinete do Reitor (GR);

b) Gabinete de Auditoria Interna (GAI);

c) Gabinete da Auto-Avaliação e Qualidade (GAQ);

d) Gabinete Jurídico (GJ);

e) Gabinete de Cooperação (GC);

f) Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI).

ARTIGO 60

(Composição do Gabinete do Reitor)

O Gabinete do Reitor integra:

a) Reitor;

b) Vice-Reitores;

c) Assessores;

d) Assistentes;

e) Secretários Particulares.

ARTIGO 61

(Definição e Funções Gerais)

1. O Gabinete do Reitor é uma unidade de apoio directo ao Reitor e aos Vice-Reitores e garante a assistência técnica e administrativa necessária para o desempenho das suas funções.

2. São função gerais do Gabinete do Reitor:

a) Assegurar as funções administrativas e protocolares do Reitor e dos Vice-Reitores;

b) Conceber e submeter, à aprovação do Reitor, o plano de actividades do Gabinete e velar pela sua implementação e avaliação sistemática;

c) Organizar o programa de trabalho do Reitor e dos Vice-Reitores;

d) Organizar o expediente dirigido ao Reitor e aos Vice-Reitores e submeter ao despacho;

e) Garantir que os assuntos submetidos ao Reitor e aos Vice-Reitores tenham os pertinentes pareceres e sejam despachados em tempo útil, previsto na lei;

f) Garantir a comunicação e divulgação das decisões tomadas pelo Reitor e Vice-Reitores, aos visados;

g) Garantir as condições necessárias para a organização e realização das reuniões orientadas pelo Reitor e Vice-Reitores, bem como, o registo do seu conteúdo e eventual encaminhamento;

h) Coordenar e facilitar a comunicação entre o Reitor, os Vice-Reitores, outros órgãos de gestão da Universidade ou de outras instituições.

ARTIGO 62

(Gabinete de Auditoria Interna)

O Gabinete de Auditoria Interna dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.

2. Departamento de Auditoria Administrativa e Financeira.

ARTIGO 63

(Funções Gerais)

São funções gerais do Gabinete de Auditoria Interna:

a) Verificar o cumprimento das normas legais e procedimentos aplicáveis na gestão dos fundos do Estado alocados à Universidade;

b) Fiscalizar a correcta utilização dos recursos públicos e a exactidão e fidelidade dos dados contabilísticos;

c) Garantir, através da fiscalização, a uniformização das regras e métodos contabilísticos;

d) Identificar e avaliar situações de risco e propor medidas de gestão e controlo por tipo de risco;

e) Elaborar o plano de auditoria a realizar nas unidades orgânicas;

f) Colaborar com auditorias e inspeções externas;

g) Cooperar com os auditores externos e internos de outras instituições.

ARTIGO 64

(Competências do Departamento de Auditoria Administrativa e Financeira)

Compete ao Departamento de Auditoria Administrativa e financeira:

a) Produzir relatórios de auditoria;

b) Monitorar os trabalhos efectuados pelos técnicos nas Faculdades, Escolas e Direcções;

c) Identificar os riscos e apoiar as unidades orgânicas na implementação de medidas preventivas para a sua mitigação;

d) Elaborar manuais e procedimentos de auditoria interna;

e) Monitorar e fiscalizar a preparação dos documentos de concursos de aquisição de bens e serviços e verificar a conformidade dos contratos de acordo com a legislação em vigor;

f) Verificar e avaliar o cumprimento de procedimentos adoptados nos processos de cadastro e inventário dos bens patrimoniais, bem como, a verificação e fiabilidade dos relatórios sobre a situação dos mesmos;

g) Verificar e avaliar o nível de cumprimentos dos procedimentos adoptados nos processos de contratação de empreitada de obras públicas, fornecimentos de bens e prestação de serviços à Universidade;

h) Verificar a implementação dos procedimentos, normas e leis nos processos de abate de bens;

i) Acompanhar a observância das políticas, regulamentos e normas adoptados na gestão de receitas próprias e prestação de contas na e da Universidade.

ARTIGO 65

(Gabinete de Auto-Avaliação e Qualidade)

O Gabinete de Auto-Avaliação e Qualidade dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.

2. Departamento de Avaliação e Documentação de Evidências.

3. Departamento de Gestão de Procedimentos e Desenvolvimento de Sistemas.

ARTIGO 66

(Funções Gerais)

São funções gerais do Gabinete de Auto-Avaliação e Qualidade:

a) Desenvolver e implementar a política e os sistemas de autoavaliação e qualidade na Universidade;

b) Assessorar a Universidade em questões de autoavaliação e qualidade;

c) Promover a cultura e o interesse pela autoavaliação e qualidade na Universidade, através de acções de formação, informação e divulgação;

d) Coordenar e operacionalizar os processos da autoavaliação dos cursos, programas e serviços da instituição observando os indicadores do CNAQ;

e) Produzir os manuais e os instrumentos de autoavaliação e qualidade;

f) Promover o uso institucional dos resultados dos processos de autoavaliação para a melhoria da acção institucional;

g) Colaborar com o CNAQ, como órgão de gestão e monitoria do SINAQES;

h) Estimular a elaboração de documentação sobre as evidências de qualidade na instituição;

i) Coordenar e garantir a acreditação de todos os cursos e laboratórios da Universidade.

ARTIGO 67

(Competências do Departamento de Avaliação e Documentação de Evidências)

Compete ao Departamento de Avaliação e Documentação de Evidências:

a) Coordenar as actividades de autoavaliação dos cursos, programas e serviços da instituição;

b) Divulgar os processos, manuais e resultados da autoavaliação, bem como, mobilizar os actores institucionais para os processos de autoavaliação;

c) Produzir relatórios globais da autoavaliação;

d) Organizar fóruns de debate sobre os relatórios e os resultados da autoavaliação;

e) Organizar eventos de formação dos actores institucionais sobre a importância e funcionalidade da autoavaliação;

f) Desenvolver modelos de organização e sistemas de documentação de evidências e monitorar o seu funcionamento;

g) Promover a cultura de criação de salas de evidências nas faculdades, seja como espaços físicos ou virtuais e garantir a sua actualização;

h) Garantir a segurança dos arquivos institucionais da autoavaliação e qualidade.

ARTIGO 68

(Competências do Departamento de Gestão de Procedimentos e Desenvolvimento de Sistemas)

Compete ao Departamento de Gestão de Procedimentos e Desenvolvimento de Sistemas:

a) Garantir a operacionalização da política de autoavaliação na Universidade;

b) Criar um sistema institucional de indicadores, padrões e critérios de verificação e ajustá-los continuamente à dinâmica institucional;

c) Gerir o acesso institucional à plataforma do CNAQ;

d) Gerir os processos da autoavaliação online;

e) Propor o desenvolvimento de programas informáticos para os sistemas de autoavaliação;

f) Desenvolver e gerir canais de comunicação e divulgação dos processos e resultados da autoavaliação.

ARTIGO 69

(Gabinete Jurídico)

O Gabinete Jurídico dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.

2. Departamento de Normação e Assessoria.

3. Departamento de Contencioso.

ARTIGO 70

(Funções Gerais)

O Gabinete Jurídico é uma unidade de apoio técnico ao Reitor no domínio jurídico-legal e tem as seguintes funções gerais:

a) Prestar assessoria jurídica à Direcção da Universidade, incluindo as unidades orgânicas;

b) Participar na elaboração de propostas de regulamentos e de outros actos normativos da Universidade;

c) Emitir pareceres jurídicos sobre assuntos de interesse legal;

d) Prestar assistência jurídica na preparação e elaboração de contratos, acordos, convénios e outros instrumentos legais;

e) Organizar e manter actualizada a colectânea da legislação de interesse para o desenvolvimento das actividades da Universidade e promover a sua divulgação;

f) Verificar a legalidade dos actos praticados na Universidade.

ARTIGO 71

(Competências do Departamento de Normação e Assessoria)

Compete ao Departamento de Normação e Assessoria:

a) Interpretar e aplicar as normas ligadas à Universidade, bem como, divulgá-las no seio da comunidade Universitária;

b) Efectuar a sistematização e compilação das normas que garantam o funcionamento adequado da Universidade;

c) Prestar assistência jurídica aos órgãos colegiais;

d) Produzir despachos, ordens de serviços, circulares e demais actos normativos;

e) Emitir pareceres jurídicos e outras informações sobre os processos diversos;

f) Prestar assistência jurídica na preparação e elaboração de documentos legais;

g) Aconselhar os funcionários públicos sobre os seus direitos e deveres, incluindo o procedimento disciplinar;

h) Realizar consultoria jurídica a favor da Universidade;

i) Proceder ao estudo comparativo da legislação aplicável ao Ensino Superior.

ARTIGO 72

(Competências do Departamento de Contencioso)

Compete ao Departamento de Contencioso:

a) Realizar o patrocínio judiciário a favor da Universidade;

b) Prestar assistência jurídica na solução e investigação de conflitos em que a Universidade seja parte;

c) Estabelecer mecanismos tendentes à aplicação uniforme das normas;

d) Diligenciar a aquisição de documentos necessários para o seu funcionamento;

e) Analisar e emitir pareceres sobre procedimentos disciplinares.

ARTIGO 73

(Gabinete de Cooperação)

O Gabinete de Cooperação dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Cooperação Interinstitucional.
3. Departamento de Protocolo e Gestão de Eventos.

ARTIGO 74

(Funções Gerais)

São funções gerais do Gabinete de Cooperação:

a) Propor políticas e estratégias de Cooperação;

b) Assessorar as Unidades Orgânicas em matérias relacionadas com a cooperação nacional, regional e internacional;

c) Apoiar as Unidades Orgânicas na concretização de processos de mobilidade académica;

d) Participar na organização de reuniões, conferências, congressos e outros eventos;

e) Assegurar a formação contínua de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

f) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão de cooperação.

ARTIGO 75

(Competências do Departamento de Cooperação Interinstitucional)

Compete ao Departamento de Cooperação Interinstitucional:

a) Coordenar a elaboração de propostas de Protocolos de Cooperação, Acordos, Memorandos, Convénios e Adendas;

b) Divulgar Bolsas de Estudo para formação e pesquisa científica;

c) Gerir a mobilidade de estudantes nacionais e estrangeiros;

d) Organizar e tramitar processos relacionados com a estadia de parceiros estrangeiros em Moçambique;

e) Assegurar o acompanhamento de diversas acções de cooperação, no âmbito dos acordos existentes;

f) Apoiar na preparação de viagens em serviço dos funcionários da Universidade;

g) Produzir, periodicamente, relatórios sobre a evolução das actividades de cooperação;

h) Apoiar os interessados no processo de obtenção de Vistos, Passaportes e DIRE;

i) Articular com as Unidades Orgânicas as acções de preparação de deslocações de missões ao estrangeiro e na recepção de individualidade na Universidade.

ARTIGO 76

(Departamento de Protocolo e Gestão de Eventos)

Compete ao Departamento de Protocolo e Gestão de Eventos:

a) Garantir serviços de protocolo dos eventos da Universidade;

b) Planear e organizar eventos;

c) Prestar serviços de apoio aos eventos institucionais;

d) Garantir o cumprimento dos procedimentos cerimoniais e protocolares dos eventos.

ARTIGO 77

(Gabinete de Comunicação e Imagem)

O Gabinete de Comunicação e Imagem dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Jornalismo e Comunicação Corporativa.
3. Departamento de Maquetização e Áudio Visuais.

ARTIGO 78

(Funções Gerais)

São funções gerais do Gabinete de Comunicação e Imagem:

a) Propor políticas e estratégias de Comunicação;

b) Definir estratégias de comunicação e marketing da Universidade;

c) Promover a imagem institucional;

d) Disseminar informação sobre Redes Universitárias e de Pesquisa;

e) Disseminar informação sobre reuniões, conferências, congressos e outros eventos;

f) Assegurar a formação contínua de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

g) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão de comunicação.

ARTIGO 79

(Competências do Departamento de Jornalismo e Comunicação Corporativa)

Compete ao Departamento de Jornalismo e Comunicação Corporativa:

a) Garantir a comunicação interna e externa;

b) Assegurar os contactos da Universidade com os órgãos de Comunicação Social nacionais e estrangeiros;

c) Promover ou garantir a publicação de informação institucional nos órgãos de comunicação social;

d) Recolher matérias de imprensa sobre a Universidade, para análise, eventuais acções e arquivo;

e) Garantir registos diversificados dos eventos significativos das diversas Unidades Orgânicas da Universidade.

ARTIGO 80

(Competências do Departamento de Maquetização e Áudio Visuais)

Compete ao Departamento de Maquetização e Áudio Visuais:

a) Conceber a apresentação oficial da Universidade nos diferentes formatos;

b) Maquetizar e diagramar material informativo, incluindo convites, postais e cartões-de-visita;

c) Apoiar as unidades orgânicas na impressão de material didáctico e de outra natureza, entre outras iniciativas, que viabilizam a difusão do conhecimento produzido na Universidade;

d) Captar e fazer a gestão de imagens de todos os eventos da instituição;

e) Criar e gerir um banco de dados e imagens de todos os eventos da Universidade;

f) Produzir spots publicitários e vídeos institucionais.

SECÇÃO II

Direcções e Serviços Centrais

ARTIGO 81

(Enumeração)

a) Direcção Científica (DC);

b) Direcção Pedagógica (DP);

c) Direcção de Pós-Graduação (DPG);

d) Direcção de Registo Académico (DRA);

e) Direcção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo (DBDA);

f) Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional (DPDI);

g) Direcção de Recursos Humanos (DRH);

h) Direcção dos Serviços Sociais (DSS);

i) Direcção de Finanças (DF);

j) Direcção de Património (DPat);

k) Direcção de Licitação (DL);

l) Direcção de Cooperação e Comunicação (DCC);

m) Centro de Educação Aberta e à Distância (CEAD);

n) Centro de Informática (CIUP);

o) Centro de Apoio e Promoção da Pesquisa (CAPP).

ARTIGO 82

(Direcção Científica)

A Direcção Científica integra a seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Pesquisa.
3. Departamento de Edição e Publicação.

ARTIGO 83

(Funções Gerais)

A Direcção Científica tem como funções gerais:

a) Harmonizar e coordenar as actividades no domínio da pesquisa e da extensão;

b) Propor Políticas de Pesquisa e de Extensão;

c) Coordenar a implementação das Políticas de Pesquisa e de Extensão;

d) Identificar e fornecer informação sobre oportunidades de financiamento de actividades de pesquisa oferecidas por organizações nacionais e internacionais;

e) Coordenar as actividades de formação e capacitação para a pesquisa;

f) Produzir e gerir informação sobre as actividades de pesquisa realizadas e em curso;

g) Coordenar os processos de divulgação dos resultados da pesquisa e da extensão;

h) Emitir pareceres sobre processos de promoção e progressão na carreira docente e de investigação;

i) Assegurar a capacitação de funcionários em matérias específicas, nos domínios das suas atribuições;

j) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão científica.

ARTIGO 84

(Departamento de Pesquisa)

Compete ao Departamento de Pesquisa:

a) Implementar Políticas de Pesquisa;

b) Preparar processos de registo de projectos;

c) Organizar e monitorar os processos de atribuição de financiamento à pesquisa;

d) Monitorar e avaliar projectos de pesquisa;

e) Propor a articulação entre as Linhas de Pesquisa e os planos de desenvolvimento institucional.

ARTIGO 85

(Departamento de Edição e Publicação)

Compete ao Departamento de Edição e Publicação:

a) Implementar Políticas de Edição e Publicação;

b) Gerir a Editora da Universidade, a Editora Educar;

c) Preparar processos de registo de publicações;

d) Organizar e monitorar os processos de atribuição de financiamento à publicação;

e) Assegurar o cumprimento dos padrões de qualidade e de normalização editorial;

f) Formar autores e editores de acordo com as diferentes normas de submissão e preparação de originais para publicação;

g) Garantir a avaliação e revisão de propostas de publicações;

h) Editar e co-editar publicações;

i) Garantir o cumprimento das normas de publicação, permuta, doação e venda de publicações;

j) Monitorar e avaliar as publicações;

k) Identificar parcerias para a co-produção gráfica;

l) Fazer o estudo de viabilidade sobre a criação e manutenção de uma Unidade Gráfica e de Imprensa.

ARTIGO 86

(Direcção Pedagógica)

A Direcção Pedagógica dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Supervisão Pedagógica.
3. Departamento de Planificação e Avaliação.
4. Departamento de Práticas Profissionalizantes.

ARTIGO 87

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção Pedagógica:

a) Coordenar a implementação da Política de Ensino;

b) Coordenar e harmonizar as actividades pedagógicas;

c) Coordenar e propor os instrumentos de gestão académica;

d) Coordenar a realização das Práticas Profissionalizantes;

e) Coordenar as actividades de formação contínua do corpo docente;

f) Assegurar a capacitação de funcionários em matérias específicas;

g) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão pedagógica;

h) Coordenar os processos de admissão à Universidade;

i) Coordenar a gestão curricular;

j) Gerir os processos de avaliação do desempenho docente e discente;

k) Preparar e realizar Fóruns de Planificação Pedagógica;

l) Elaborar e apresentar, relatórios periódicos sobre a situação pedagógica.

ARTIGO 88

(Departamento de Supervisão Pedagógica)

Compete ao Departamento de Supervisão Pedagógica:

a) Assegurar apoio pedagógico a todas as unidades académicas;

b) Monitorar a implementação dos Planos de Estudo e dos Planos Analíticos;

c) Monitorar o processo de avaliação discente;

d) Monitorar o processo de avaliação docente;

e) Elaborar relatórios de supervisão pedagógica;

f) Organizar a formação contínua do corpo docente;

g) Organizar a formação contínua de tutores, supervisores e docentes;

h) Assegurar a aplicação do Regulamento Académico;

i) Apoiar a elaboração de currículos de cursos de graduação;

j) Avaliar o currículo.

ARTIGO 89

(Departamento de Planificação e Avaliação)

Compete ao Departamento de Planificação Pedagógica:

a) Elaborar a proposta de calendário das actividades académicas anuais;

b) Garantir a implementação do calendário académico;

c) Planificar a admissão de novos ingressos;

d) Planificar e executar todo o processo de exames de admissão;

e) Realizar estudos inerentes aos resultados dos exames de admissão;

f) Planificar as actividades das Práticas Profissionalizantes;

g) Monitorar a implementação das Práticas Profissionalizantes.

ARTIGO 90

(Direcção de Pós-Graduação)

A Direcção de Pós-Graduação integra a seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Formação e Desenvolvimento do Corpo Docente.
3. Departamento de Desenvolvimento e Supervisão Curricular.

ARTIGO 91

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Pós-Graduação:

a) Garantir a observância dos indicadores e padrões de qualidade;

b) Propor políticas de formação e desenvolvimento do Corpo Docente e de Investigadores;

c) Monitorar as actividades de Pós-Graduação desenvolvidas nas Faculdades;

d) Articular parcerias entre as Faculdades e instituições nacionais e estrangeiras;

e) Definir os parâmetros gerais para seleção de candidatos para a Pós-Graduação;

f) Verificar e avalizar os processos de contratação de docentes;

g) Garantir a actualização dos dados da Pós-Graduação no Portal da Universidade, bem como a divulgação de outras actividades afins;

h) Avaliar as propostas de criação, de revisão e de encerramento de edição de cursos de mestrado e programas de doutoramento, em conformidade com as Bases e Directrizes Curriculares;

i) Apoiar o funcionamento e as actividades do Comité de Altos Graus;

j) Avaliar as condições humanas e materiais para o funcionamento dos cursos;

k) Assegurar a formação contínua de funcionários em matérias específicas;

l) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão da pós-graduação.

ARTIGO 92

(Departamento de Formação e Desenvolvimento do Corpo Docente)

Compete ao Departamento de Formação e Desenvolvimento do Corpo Docente:

a) Coordenar e supervisionar a política de formação de docentes;

b) Criar e gerir a base de dados do Corpo Docente e de Investigadores;

c) Assegurar equilíbrio entre as áreas científicas na formação do Corpo Docente e de Investigadores;

d) Promover actividades conducentes ao desenvolvimento profissional do Corpo Docente e de Investigadores;

e) Gerir e monitorar os programas sabáticos e outros estágios dos docentes com base no regulamento específico;

f) Negociar a atribuição de bolsas de estudo de acordo com os planos de formação das Unidades Académicas;

g) Verificar a conformidade dos pedidos de bolsa de estudo com os planos de formação do Corpo Docente das Unidades Académicas e de acordo com as perspectivas institucionais de desenvolvimento;

h) Garantir o aproveitamento integral dos docentes para a dinamização de redes e grupos de pesquisa e outras actividades.

ARTIGO 93

(Departamento de Desenvolvimento e Supervisão Curricular)

Compete ao Departamento de Desenvolvimento e Supervisão Curricular:

a) Propor Bases e Directrizes Curriculares;

b) Coordenar a realização dos Estágios Científicos Avançados, de acordo com as Bases e Directrizes Curriculares;

c) Coordenar e assegurar a implementação dos *curricula;*

d) Divulgar regulamentos, planos de estudo e outros documentos normativos da Pós-Graduação;

e) Verificar a observância dos indicadores e padrões de qualidade;

f) Monitorar a implementação dos Planos de Estudo;

g) Monitorar o processo de avaliação discente;

h) Monitorar o processo de avaliação docente;

i) Compilar e publicar os currículos;

j) Coordenar a publicação periódica dos Cadernos de Pós-Graduação.

ARTIGO 94

(Direcção de Registo Académico)

A Direcção de Registo Académico integra:

a) Director;

b) Departamento de Registo e Certificação;

c) Departamento de Sistemas de Gestão Académica.

ARTIGO 95

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Registo Académico:

a) Gerir sistemas de registo académico;

b) Gerir processos de matrícula e de inscrição dos discentes;

c) Propor taxas e emolumentos e sua respectiva actualização;

d) Verificar se os Planos de Estudo estão em conformidade com a solicitação de certificados;

e) Coordenar a realização de cerimónias de graduação;

f) Emitir documentos relativos ao aproveitamento académico dos estudantes;

g) Emitir documentos de certificação académica dos discentes;

h) Assegurar a capacitação de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

i) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão académica.

ARTIGO 96

(Competências do Departamento de Registo e Certificação)

Compete ao Departamento de Registo e Certificação:

a) Gerir os processos de matrículas e inscrições;

b) Gerir os processos individuais dos estudantes;

c) Monitorar o registo da avaliação dos estudantes;

d) Emitir documentos de identificação dos estudantes;

e) Produzir documentos relativos ao aproveitamento académico dos estudantes;

f) Zelar pelas normas e procedimentos de conclusão de curso e graduação dos estudantes;

g) Organizar e gerir a cerimónia de graduação dos finalistas;

h) Emitir certificados dos estudantes.

ARTIGO 97

(Competências do Departamento de Sistemas de Gestão Académica)

Compete ao Departamento de Sistemas de Gestão Académica:

a) Desenvolver e manter sistemas e as aplicações de gestão académica;

b) Desenvolver estratégias de segurança e garantia de integridade dos dados;

c) Informatizar os processos de registo académico;

d) Formar os utilizadores dos sistemas de gestão académica;

e) Prestar apoio e assistência no uso dos sistemas de gestão académica;

f) Garantir mecanismos de disponibilização e comunicação de dados de gestão académica;

g) Produzir documentos e manuais dos sistemas de gestão académica.

ARTIGO 98

(Direcção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo)

A Direcção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Processamento Técnico.
3. Departamento de Gestão Documental.
4. Secretaria Geral.

ARTIGO 99

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Bibliotecas e Documentação:

a) Coordenar os processos técnicos de funcionamento das bibliotecas e centros de recursos documentais;

b) Propor políticas de funcionamento e gestão das Bibliotecas e Centros de Recursos documentais;

c) Gerir os processos de aquisição e tratamento técnico de recursos documentais;

d) Disponibilizar os recursos documentais;

e) Propor normas de criação e funcionamento dos arquivos da Universidade;

f) Propor regulamentação de uso e funcionamento das bibliotecas e centros de recursos documentais;

g) Participar em redes nacionais, regionais e internacionais de gestão de Bibliotecas e de Arquivos;

h) Assegurar a capacitação de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

i) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão de informação.

ARTIGO 100

(Competências do Departamento de Processamento Técnico)

Compete ao Departamento de Processamento Técnico:

a) Coordenar o levantamento das necessidades bibliográficas;

b) Assegurar o processo de aquisição de recursos documentais;

c) Fazer o tratamento técnico de toda a documentação;

d) Criar instrumentos de pesquisa e recuperação de informação;

e) Realizar acções de formação contínua para a utilização de recursos documentais.

ARTIGO 101

(Competências do Departamento de Gestão Documental)

Compete ao Departamento de Gestão Documental:

a) Promover a aplicação das políticas e normas nacionais referentes a gestão de documentos;

b) Propor normas para a produção, tramitação e arquivo de documentos;

c) Garantir a segurança e manutenção, em bom estado de conservação, do Património documental da instituição;

d) Criar e gerir o arquivo intermédio da Universidade.

ARTIGO 102

(Secretaria Geral)

Compete à Secretaria Geral:

a) Fazer a gestão da correspondência oficial da Universidade, assegurando a sua correcta circulação interna;

b) Receber, verificar, classificar, registar e tramitar os documentos de acordo com as normas;

c) Transcrever os Despachos;

d) Propor normas gerais de funcionamento a serem observadas pelas diversas secretarias da Universidade;

e) Apoiar as actividades de todas as secretarias da Universidade;

f) Coordenar as propostas dos modelos de elaboração de documentos;

g) Propor o fluxograma da circulação de documentos, incluindo os prazos de permanência dos documentos em cada sector;

h) Identificar as necessidades de formação específica para os funcionários das diversas secretarias da Universidade;

i) Assegurar a realização de ciclos de capacitação, em matérias específicas, do pessoal afecto às secretarias da Universidade, em articulação com as Unidades Orgânicas pertinentes;

j) Elaborar o Guião do Arquivo e os modelos de gestão de documentos;

k) Implementar o Plano de classificação de documentos e da Tabela de Temporalidade.

ARTIGO 103

(Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional)

A Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Planificação e Estudos.
3. Departamento de Estatística e Informação.

ARTIGO 104

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional:

a) Coordenar a planificação do desenvolvimento institucional a curto, médio e longo prazos;

b) Garantir a afectação de recursos financeiros com base em prioridades e nos objectivos de desenvolvimento institucional, plasmados no Plano Estratégico da Universidade;

c) Propor normas e modelos para elaboração padronizada dos principais documentos institucionais;

d) Apoiar na elaboração de projectos sectoriais que contribuam para o desenvolvimento institucional;

e) Monitorar e avaliar os planos de desenvolvimento da Universidade;

f) Produzir e divulgar, periodicamente, balanços, relatórios da execução dos planos, informação estatística e indicadores de avaliação do desempenho da instituição;

g) Promover a realização de estudos e propor acções de modernização da estrutura organizacional e dos procedimentos de gestão da Universidade;

h) Realizar estudos estratégicos que fundamentem o realinhamento dos processos institucionais;

i) Assegurar a formação contínua de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

j) Propor medidas para a modernização dos sistemas de Planificação e Desenvolvimento Institucional.

ARTIGO 105

(Departamento de Planificação e Estudos)

Compete ao Departamento de Planificação e Estudos:

a) Propor modelos para a sistematização dos diferentes planos sectoriais;

b) Coordenar a elaboração do Plano Económico e Social (PES) e respectivo Plano Orçamental;

c) Elaborar o Cenário Fiscal de Médio Prazo;

d) Gerir a elaboração de planos periódicos de actividades em função do Plano Estratégico da instituição;

e) Criar instrumentos e monitorar a execução dos diferentes planos da Universidade e apresentar os respectivos balanços periódicos.

ARTIGO 106

(Departamento de Estatísticas e Informação)

Compete ao Departamento de Estatísticas e Informação:

a) Propor modelos de recolha e processamento dos dados dos diferentes sectores;

b) Participar na concepção de bases de dados dos diferentes sectores por forma a garantir o respectivo tratamento estatístico;

c) Produzir e divulgar o Relatório Anual, o Anuário, Brochuras e informação estatística da instituição;

d) Coordenar a realização de estudos de apoio a gestão institucional;

e) Apoiar os diferentes órgãos ou sectores de actividade na monitoria e avaliação de projectos.

ARTIGO 107

(Direcção de Recursos Humanos)

A Direcção de Recursos Humanos dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Gestão e Formação do Pessoal.
3. Departamento de Informação ao Pessoal.

ARTIGO 108

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Recursos Humanos:

a) Implementar e fazer implementar o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, bem como as demais normas inerentes à gestão de Recursos Humanos;

b) Colaborar na elaboração do PES e de outros instrumentos que subsidiem a realização dos actos administrativos;

c) Planificar e realizar os actos administrativos (ingressos, promoções, progressões, mudanças de carreira), de acordo com as normas vigentes, critérios devidamente definidos e processos transparentes;

d) Assegurar a organização e actualização dos processos individuais dos funcionários;

e) Garantir a formação e desenvolvimento dos recursos humanos e sua avaliação periódica;

f) Avaliar a implementação das políticas e planos para o desenvolvimento dos recursos humanos, de acordo com as perspectivas assumidas pela instituição e propor medidas que visem a melhoria da gestão de recursos humanos;

g) Disponibilizar, periodicamente, informação actualizada sobre processos atinentes aos recursos humanos da instituição;

h) Assegurar a formação contínua de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

i) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão de Recursos Humanos.

ARTIGO 109

(Competências do Departamento de Gestão e Formação do Pessoal)

Compete ao Departamento de Gestão e Formação do Pessoal:

a) Preparar e executar os diversos actos administrativos relativos aos funcionários, de acordo com as normas vigentes;

b) Planificar e controlar as actividades de recrutamento, selecção e afectação dos recursos humanos;

c) Verificar o preenchimento dos requisitos exigidos para provimento de funções, carreiras e categorias;

d) Assegurar a aplicação das normas relativas à política salarial definida pelo Governo;

e) Garantir a aplicação dos benefícios sociais e outros suplementos a que os funcionários têm direito, nos termos da lei;

f) Preparar e controlar os processos relativos às pensões, reformas e outros bónus a que os funcionários têm direito;

g) Divulgar e zelar pelo cumprimento das normas relativas à assistência médica e medicamentosa dos funcionários;

h) Gerir e actualizar o Quadro do Pessoal;

i) Coordenar a elaboração de processos relativos às tomadas de posse;

j) Processar e controlar situações referentes a regimes especiais de assistência e expediente relativo à contagem do tempo;

k) Fazer o levantamento das necessidades de formação técnica dos funcionários afectos às Unidades Orgânicas;

l) Elaborar e actualizar, periodicamente, o plano de formação dos funcionários das Unidades Orgânicas;

m) Elaborar e divulgar os critérios de atribuição de bolsas de estudo;

n) Gerir os processos de formação dos funcionários.

ARTIGO 110

(Competências do Departamento de Informação ao Pessoal)

Ao Departamento de Informação ao Pessoal compete:

a) Colaborar com os órgãos competentes da função pública no desenvolvimento do programa Sistema de Informação de Pessoal (SIP);

b) Actualizar e gerir a base de dados dos funcionários;

c) Promover, recolher e sistematizar as informações sobre o pessoal, de modo a garantir a sua correcta e racional distribuição;

d) Organizar e gerir o arquivo dos processos individuais e garantir a sua actualização;

e) Actualizar o cadastro dos funcionários e Agentes do Estado da instituição;

f) Estabelecer estratégias de segurança e garantia da integridade e confidencialidade da informação, em casos em que tal se imponha;

g) Organizar os dados estatísticos sobre a gestão e formação do pessoal.

ARTIGO 111

(Direcção de Serviços Sociais)

A Direcção de Serviços Sociais dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Assistência Social.
3. Departamento de Cultura, Desporto e Qualidade de Vida.

ARTIGO 112

(Funções Gerais)

A Direcção de Serviços Sociais tem como funções gerais:

a) Propor políticas e programas de Apoio Social aos estudantes e funcionários;

b) Propor a Politica de Bolsas de Estudos;

c) Propor as normas para alojamento nas residências universitárias;

d) Propor sistemas de restaurantes universitários;

e) Estabelecer mecanismos de apoio social ao estudante e ao funcionário;

f) Propor políticas e estratégias de inclusão;

g) Assegurar a formação contínua de funcionários em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

h) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão de serviços sociais.

ARTIGO 113

(Competências do Departamento de Assistência Social)

Compete ao Departamento de Assistência Social:

a) Gerir Bolsas de Estudo, Alojamento e Alimentação;

b) Definir mecanismos de apoio social aos estudantes e funcionários;

c) Assegurar assistência médica aos estudantes e funcionários;

d) Gerir programas de assistência social aos funcionários;

e) Propor parcerias com diferentes instituições, visando a melhoria da Assistência Social;

f) Promover solidariedade entre estudantes e funcionários por meio de acções concretas, devidamente justificadas;

g) Organizar eventos sociais para a comunidade universitária, com o eventual apoio de outras Unidades Orgânicas;

h) Implementar políticas de inclusão da pessoa portadora de deficiência;

i) Promover a equidade de género.

ARTIGO 114

(Competências do Departamento de Cultura, Desporto e Qualidade de Vida)

Compete ao Departamento de Cultura, Desporto e Qualidade de Vida:

a) Elaborar e submeter, à aprovação, o plano anual de actividades culturais e desportivas e respectivo orçamento;

b) Coordenar e realizar eventos de âmbito cultural, recreativo, de lazer e desportivo com vista à promoção da qualidade de vida;

c) Promover hábitos de vida saudáveis entre os docentes, discentes e corpo técnico administrativo;

d) Promover intercâmbios nas áreas da cultura e do desporto dentro da Universidade ou com outras instituições nacionais e estrangeiras;

e) Garantir espaços de recreação e lazer nas residências universitárias;

f) Estimular a formação de equipas desportivas, grupos corais, teatrais, de canto e dança e outras formas de manifestação cultural e desportiva;

g) Angariar apoios e patrocínios para eventos culturais e desportivos da Universidade;

h) Promover convívios e outras actividades de âmbito cultural, recreativo, de lazer e desportivo entre os docentes, estudantes, e o corpo técnico administrativo da Universidade Pedagógica de Maputo;

i) Propor a participação de equipas da Universidade em competições universitárias.

ARTIGO 115

(Direcção de Finanças)

A Direcção de Finanças dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Execução do Orçamento Corrente.
3. Departamento de Execução do Orçamento de Investimento.

ARTIGO 116

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Finanças:

a) Assegurar a gestão dos recursos financeiros em conformidade com as disposições legais aplicáveis;

b) Propor estratégias para a diversificação de fontes de financiamento;

c) Colaborar na elaboração do PES e de outros instrumentos de modo a garantir a sustentabilidade financeira da Universidade;

d) Disponibilizar, periodicamente, informação actualizada sobre processos atinentes aos recursos financeiros da instituição;

e) Monitorar a execução de recursos financeiros nas demais Unidades Orgânicas;

f) Propor medidas que visem uma gestão racional e eficiente dos recursos financeiros, respeitando as normas do Estado e as perspectivas de desenvolvimento institucional;

g) Assegurar a capacitação periódica de funcionários da Direcção de Finanças e das demais Unidades Orgânicas, em matérias específicas, inerentes à sua área de actuação;

h) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão financeira da Universidade.

ARTIGO 117

(Competências do Departamento de Orçamento Corrente)

Compete ao Departamento de Execução do Orçamento Corrente:

a) Executar e controlar o orçamento de funcionamento de acordo com as normas vigentes;

b) Garantir o registo contabilístico de todas as operações financeiras relacionadas com o orçamento corrente e manter actualizados os instrumentos de controlo, em conformidade com as normas vigentes;

c) Elaborar, periodicamente, relatórios de execução do orçamento corrente que subsidiem o relatório financeiro e a Conta de Gerência;

d) Propor procedimentos para a melhoria de rotinas, para uma execução eficiente e eficaz das despesas correntes;

e) Elaborar pareceres sobre o enquadramento legal e cabimento orçamental de todas as despesas de funcionamento;

f) Verificar a conformidade de todas as folhas de salários, subsídios, incentivos e outros abonos e garantir o cumprimento dos prazos de pagamento;

g) Efectuar o controlo da execução de todos os contratos de fornecimento de bens e prestação de serviços suportados pelo Orçamento Corrente, bem como, a validade dos vínculos do pessoal contratado.

ARTIGO 118

(Competências do Departamento de Execução do Orçamento de Investimento)

Compete ao Departamento do Orçamento de Investimento:

a) Executar e controlar o orçamento de investimento de acordo com as normas vigentes;

b) Garantir o registo contabilístico de todas as operações financeiras relacionadas com as Receitas Próprias e com o Orçamento de Investimento e manter actualizados os livros obrigatórios, em conformidade com as normas vigentes;

c) Elaborar os relatórios sobre a arrecadação e execução da Receita Própria e do Orçamento de Investimento que subsidiem o relatório financeiro e a Conta de Gerência;

d) Propor medidas, que visem a melhoria dos níveis de cobrança de propinas e a eficiência e eficácia da gestão das Receitas Próprias;

e) Apoiar as demais Unidades Orgânicas em matéria de gestão dos recursos financeiros (Receitas Próprias e Financiamentos Externos);

f) Elaborar pareceres sobre o enquadramento legal e cabimento orçamental de todas as despesas de investimento;

g) Efectuar o controlo da execução de todos os contratos de empreitadas de obras públicas, fornecimento de bens e prestação de serviços suportados pelo Orçamento de Investimento.

ARTIGO 119

(Direcção de Património)

A Direcção de Património compreende:

1. Director.
2. Departamento de Gestão Patrimonial.
3. Departamento de Infraestruturas e Manutenção.
4. Departamento de Higiene e Segurança.

ARTIGO 120

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Património:

a) Colaborar na elaboração do PES e de outros instrumentos de modo a garantir as condições necessárias em bens e serviços para o melhor funcionamento da instituição;

b) Assegurar a gestão e manutenção do património nos termos do Módulo do Património do Estado (MPE), bem como, de outras disposições legais aplicáveis;

c) Planificar o desenvolvimento da planta física e de outras componentes do património da Universidade;

d) Disponibilizar, periodicamente, informação actualizada sobre processos atinentes aos recursos patrimoniais da instituição;

e) Prever as necessidades em bens e serviços que assegurem o correcto funcionamento da Universidade;

f) Implementar políticas e planos para a expansão de bens patrimoniais, assim como, a sua avaliação;

g) Propor medidas que visem a melhoria da gestão do património institucional;

h) Coordenar as actividades dos administradores dos campi;

i) Assegurar a capacitação de funcionários em matérias específicas, na sua área de actuação;

j) Propor medidas para a modernização dos sistemas de gestão patrimonial da Universidade.

ARTIGO 121

(Competências do Departamento de Gestão Patrimonial)

Compete ao Departamento de Gestão Patrimonial:

a) Realizar e actualizar, periodicamente, o inventário dos bens patrimoniais de acordo com as normas vigentes;

b) Coordenar, com as demais Unidades Orgânicas, o processo de identificação das necessidades em bens e propor a sua aquisição, considerando as prioridades estabelecidas, a capacidade financeira e as perspectivas de desenvolvimento institucional;

c) Garantir a alocação racional de bens para o correcto funcionamento da instituição, cumprindo-se os dispositivos legais existentes para o efeito;

d) Registar os bens patrimoniais existentes em cada sector;

e) Gerir a mobilidade dos bens patrimoniais da instituição;

f) Actualizar a base de dados do património da Universidade;

g) Proceder à recepção de bens adquiridos e doados à instituição;

h) Produzir relatórios estatísticos periódicos sobre os bens patrimoniais da Universidade;

i) Fazer a gestão do stock dos diferentes materiais;

j) Organizar e gerir a frota de transportes, garantindo a correcta utilização dos mesmos;

k) Fazer diligências técnicas, em conformidade com a lei, quanto à aquisição, alienação e abate dos meios de transporte da instituição;

l) Planificar, gerir e garantir a assistência técnica e manutenção dos meios de transporte;

m) Planificar e gerir, rigorosamente, a aquisição e o consumo de combustíveis e lubrificantes, adoptando os instrumentos necessários para o efeito;

n) Propor o abate dos meios de transporte e de bens obsoletos de acordo com as normas vigentes.

ARTIGO 122

(Competências do Departamento de Infraestruturas e Manutenção)

Compete ao Departamento de Infraestruturas e Manutenção:

a) Coordenar e orientar actividades de desenvolvimento e urbanização de infraestruturas da Universidade;

b) Informatizar e digitalizar o património imobiliário;

c) Efectuar estudos com vista ao desenvolvimento e padronização dos edifícios e respectivos equipamentos;

d) Elaborar termos de referência para projectos de consultoria;

e) Coordenar e monitorar a gestão da construção e reabilitação de infra-estruturas, garantindo a sua supervisão técnica, fiscalização e controle de qualidade;

f) Garantir a realização dos trabalhos de manutenção das infra-estruturas da instituição;

g) Elaborar especificações técnicas e estimativas de custo para projectos de construção ou de reabilitação.

ARTIGO 123

(Competências do Departamento de Higiene e Segurança)

Compete ao Departamento de Higiene e Segurança:

a) Planificar e garantir as actividades de limpeza, higiene e segurança da instituição;

b) Coordenar com os administradores a limpeza e segurança dos Campi;

c) Organizar e gerir os serviços de segurança e protecção das pessoas, dos edifícios e dos bens;

d) Gerir a distribuição do pessoal pelas diferentes Unidades Orgânicas da instituição;

e) Propor a contratação de serviços de segurança.

ARTIGO 124

(Direcção de Licitação)

A Direcção de Licitação dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Aquisições.
3. Departamento de Monitoria de Aquisições.

ARTIGO 125

(Funções Gerais)

São funções gerais da Direcção de Licitação:

a) Implementar e fazer respeitar as disposições legais, em vigor, relativas às actividades de contratação para a execução de obras públicas, fornecimento de bens e prestação de serviços;

b) Planificar e implementar as actividades de contratação de empreitadas de obras públicas, fornecimento de bens e prestação de serviços à Universidade;

c) Conceber ciclos de formação dos técnicos envolvidos nos processos de contratação;

d) Estabelecer comunicação com a Unidade Funcional de Supervisão das Aquisições (UFSA), o Tribunal Administrativo e Fornecedores, de acordo com o preceituado nos Regulamentos;

e) Propor medidas para a modernização dos sistemas de Licitação.

ARTIGO 126

(Competências do Departamento de Aquisições)

Compete ao Departamento de Aquisições:

a) Planificar as necessidades em matérias de contratação, de acordo com as necessidades expressas pelas Unidades Orgânicas;

b) Gerir e executar todo o processo de contratação;

c) Garantir a licitude no âmbito das contratações e gestão de contratos;

d) Guardar um banco de dados dos fornecedores e das características dos bens adquiridos e serviços prestados à Instituição.

ARTIGO 127

(Competências do Departamento de Monitoria de Aquisições)

Compete ao Departamento de Monitoria de Aquisições:

a) Harmonizar as necessidades em bens e serviços das Unidades Orgânicas;

b) Monitorar a implementação do plano de contratações aprovado para cada exercício económico;

c) Monitorar a execução dos contratos que, pela sua natureza, são geridos pelas Unidades orgânicas;

d) Colaborar com os Órgãos de Controlo Interno e Externo, na realização de inspecções e auditorias;

e) Propor planos de formação dos técnicos do sector e de todos os intervenientes no processo de contratação.

ARTIGO 128

(Centro de Educação Aberta e à Distância)

O Centro de Educação Aberta e à Distância integra:

1. Director.
2. Departamento de Tecnologia e Produção de Materiais Instrucionais.
3. Departamento de Tutoria e Apoio ao Estudante.

ARTIGO 129

(Funções Gerais)

São funções gerais do Centro de Educação Aberta e à Distância (CEAD):

a) Desenhar as políticas de Educação Aberta e à Distância (EaD) na Universidade;

b) Coordenar as actividades de EaD na Universidade;

c) Garantir a formação e capacitação em matéria da EaD a todos os intervenientes no processo;

d) Coordenar e apoiar os trabalhos de elaboração dos planos curriculares dos cursos na modalidade à distância;

e) Gerir a elaboração de materiais instrucionais;

f) Articular com outras entidades nacionais e estrangeiras intervenientes na EaD;

g) Coordenar as actividades de pesquisa e extensão em EaD;

h) Avaliar o sistema de EaD na Universidade.

ARTIGO 130

(Competências do Departamento de Tecnologia e Produção de Materiais Instrucionais)

Compete ao Departamento de Tecnologia e Produção de Materiais Instrucionais:

a) Gerir aplicações e projectos de sistemas de informação para a EaD;

b) Estabelecer os critérios de integração e acesso às bases de dados;

c) Administrar a base de dados do CEAD;

d) Apoiar os docentes e discentes na utilização dos recursos tecnológicos oferecidos pelo CEAD;

e) Realizar acções de formação e capacitação para os intervenientes da EaD;

f) Organizar a formação do corpo docente envolvido no desenho e produção de materiais instrucionais;

g) Orientar as actividades de concepção e elaboração de materiais instrucionais;

h) Produzir, editar e maquetizar os materiais instrucionais;

i) Avaliar a qualidade dos materiais instrucionais;

j) Avaliar a adaptabilidade dos currículos à EaD;

k) Pesquisar e propor a implementação de novas tecnologias de EaD.

ARTIGO 131

(Competências do Departamento de Tutoria e de Monitoria)

Compete ao Departamento de Tutoria e Apoio ao Estudante:

a) Coordenar as actividades dos tutores e outros intervenientes na tutoria e apoio ao estudante;

b) Disponibilizar ao estudante o material necessário para trabalhar com autonomia;

c) Assegurar a comunicação entre o estudante e seu tutor ou instituição;

d) Organizar a formação do corpo docente envolvido na tutoria;

e) Desenhar estratégias inovadoras para a tutoria e apoio ao estudante;

f) Apoiar os tutores e estudantes na utilização de recursos de aprendizagem;

g) Realizar supervisão, monitoria e avaliação do subsistema de tutoria e apoio ao estudante;

h) Pesquisar a viabilidade de introdução de novos cursos.

ARTIGO 132

(Centro de Informática)

O Centro de Informática dispõe da seguinte estrutura:

1. Director.
2. Departamento de Assistência Técnica e Redes.
3. Departamento de Desenvolvimento de Aplicações e Projectos.

ARTIGO 133

(Funções Gerais)

São funções gerais do Centro de informática (CIUP):

a) Criar um suporte em tecnologias de informação e comunicação nas áreas de Ensino, Pesquisa, Gestão e Administração da Universidade;

b) Proporcionar acesso universal à informação baseada em TIC's a toda a comunidade Universitária da UPM (docentes, CTA e estudantes);

c) Fornecer soluções, baseadas em tecnologias da informação, para o desenvolvimento dos processos de gestão académica e administrativa da Universidade;

d) Coordenar e executar serviços de Informática para a área académica e administrativa da Instituição;

e) Criar, expandir e administrar a rede corporativa de computadores da UPM, a UPNet;

f) Administrar os serviços relativos à Internet e Intranet da Instituição;

g) Elaborar, executar e apoiar programas institucionais de treinamento em Informática;

h) Participar do processo de contratação de serviços e de aquisição de recursos computacionais para as actividades administrativas, de ensino, pesquisa e extensão;

i) Apoiar a área académica quanto ao uso da Informática no Processo de Ensino-Aprendizagem e gestão pedagógica em todas as modalidades de ensino;

j) Apoiar na estratégia de implementação da política da informática e desenvolvimento na educação e na pesquisa.

ARTIGO 134

(Competências do Departamento de Assistência Técnica e Redes)

Compete ao Departamento de Assistência Técnica e Redes:

a) Administrar os diferentes segmentos que formam a rede corporativa de computadores da UP, a UPNet;

b) Instalar, configurar e manter o hardware e o software dos equipamentos e servidores de rede necessários à operação da rede corporativa;

c) Organizar e controlar as cópias de segurança dos dados corporativos mantidos em equipamentos administrados pelo CIUP;

d) Elaborar projectos de implantação e/ou expansão de segmentos da rede corporativa nas diferentes Unidades orgânicas da Universidade;

e) Elaborar projectos de instalação e manutenção de serviços e infraestruturas de redes de computadores;

f) Administrar os serviços de Internet na Universidade;

g) Gerenciar o grupo de usuários da Internet na Universidade;

h) Realizar o atendimento aos usuários no que tange aos serviços de Internet.

ARTIGO 135

(Competências do Departamento de Desenvolvimento de Aplicações e Projectos)

Compete ao Departamento de desenvolvimento de Aplicações e Projectos:

a) Realizar o desenvolvimento de Aplicações e projectos de sistemas, em nível de diagnóstico, análise, implementação e manutenção;

b) Coordenar, monitorar e avaliar o desenvolvimento dos projetos;

c) Integrar os projetos de desenvolvimento de sistemas, com base em uma visão global das necessidades de informatização da Instituição;

d) Administrar o banco de dados corporativo;

e) Estabelecer os critérios de integração e acesso às bases de dados;

f) Elaborar e manter a documentação de todos os projectos.

ARTIGO 136

(Centro de Apoio e Promoção da Pesquisa)

O Centro de Apoio e Promoção da Pesquisa (CAPP), é uma unidade da Universidade que se dedica ao apoio e financiamento da Pesquisa, Inovação e Extensão.

ARTIGO 137

(Competências do Centro de Apoio e Promoção da Pesquisa)

Compete ao Centro de Apoio e Promoção da Pesquisa:

a) Promover a divulgação do conhecimento científico, a investigação científica, a inovação tecnológica e a formação de investigadores, contribuindo, em particular, para o incremento da pesquisa na Universidade;

b) Identificar e divulgar programas de financiamento competitivo nacionais e internacionais;

c) Promover e apoiar na elaboração de candidaturas a programas de financiamento competitivo;

d) Apoiar os Departamentos de Pesquisa das Unidades Orgânicas;

e) Criar normas e procedimentos para avaliação de projectos de pesquisa, inovação e extensão;

f) Financiar e fomentar a execução de programas, projectos e acções no domínio da investigação científica e inovação tecnológica;

g) Criar formas de angariação de receitas próprias;

h) Assegurar o respeito pelos princípios éticos da pesquisa;

i) Apoiar o funcionamento e as actividades do Comité de Ética.

TÍTULO IV

Estatuto e Regime do Pessoal

CAPÍTULO I

Pessoal

ARTIGO 138

(Pessoal)

O Pessoal da Universidade é constituído por docentes, investigadores e corpo técnico e administrativo.

ARTIGO 139

(Corpo Docente e de Investigadores)

O Corpo Docente e de Investigadores será regido por regulamento específico.

ARTIGO 140

(Corpo Técnico e Administrativo)

A Universidade dispõe de um Corpo Técnico Administrativo que presta suporte às actividades administrativas, de ensino, de pesquisa e de extensão.

CAPÍTULO II

Direitos e Deveres

ARTIGO 141

(Direitos e Deveres do Pessoal)

Sem prejuízo do que está disposto em outra legislação aplicável, constituem direitos dos membros do corpo docente, investigadores e corpo técnico administrativo:

a) Ter garantias de salário, de progressão e promoção na carreira e possibilidade de formação e capacitação profissional;

b) Ser tratado com urbanidade, consideração e correcção inerente ao seu estatuto e funções pelos titulares dos órgãos da Universidade Pedagógica de Maputo, colegas, docentes, CTA, estudantes, e demais pessoal;

c) Não ser afectado, em circunstância alguma, na sua dignidade profissional;

d) Participar na gestão democrática da Universidade;

e) Ser informado de iniciativas e projectos que tenham a ver com a sua actividade científica, pedagógica, administrativa ou carreira profissional;

f) Receber efectivo apoio administrativo ou outro no desempenho das suas actividades;

g) Expressar-se com inteira liberdade e independência, em questões de natureza científica, pedagógica e administrativa.

CAPÍTULO III

Ética e Deontologia Profissional

ARTIGO 142

(Princípio Geral)

1. Os dirigentes, docentes, discentes e membros do corpo técnico-administrativo devem um estrito respeito aos Estatutos da Universidade, Regulamentos, bem como às normas de disciplina, ética profissional, que garantam a transparência, o prestígio e a dignidade da instituição.

2. Constituem, em especial, deveres dos dirigentes, docentes, investigadores, corpo técnico administrativo e discentes:

a) Abster-se de actos de suborno, peita e corrupção;

b) Não assediar outros membros da Comunidade Universitária;

c) Promover os valores que orientam todas as actividades da Universidade.

ARTIGO 143

(Sanções)

1. A violação dos deveres estabelecidos nos ARTIGO s anteriores constitui uma conduta passível de procedimento disciplinar, conducente à aplicação das medidas previstas no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado e respectivo regulamento.

2. A forma e as regras de procedimento, assim como a correspondência entre as infracções e respectivas medidas disciplinares são, com as necessárias adaptações, as estabelecidas no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado e respectivo regulamento.

TÍTULO V

Acesso, Matrícula, Duração dos Cursos e Modalidades de Formação

CAPÍTULO I

Condições de Acesso

ARTIGO 144

(Acesso)

1. O acesso aos cursos de graduação da UP-Maputo faz-se mediante a realização de exames de admissão.

2. Excepcionalmente, podem ter acesso ao curso de graduação os indivíduos que preencham os requisitos fixados pela UP-Maputo, entre outros, a experiência profissional, desde que estes requisitos sejam previamente aprovados em regulamentos próprios.

3. A admissão de candidatos referidos no número anterior far-se-á mediante concurso documental.

4. O acesso aos cursos de Mestrado da UP-Maputo faz-se mediante concurso documental, que inclui a apresentação do projecto de pesquisa.

a) A selecção dos candidatos deve ser feita por uma comissão composta por, pelo menos, 3 (três) professores doutorados indicados pelo Conselho Científico da Faculdade.

b) A lista dos candidatos aprovados deve indicar os respectivos supervisores.

c) Compete ao Director da Faculdade submeter a lista da selecção feita pela comissão para a homologação do Reitor.

5. O acesso aos cursos de Doutoramento da UP-Maputo faz-se mediante concurso documental que inclui a apresentação do projecto de pesquisa.

a) A selecção dos candidatos ao Doutoramento deve ser feita por uma comissão composta por 03 (três) professores doutores indicados pelo Conselho Científico da Faculdade;

b) A lista dos seleccionados deve indicar os respectivos supervisores;

c) A lista produzida na Faculdade deve ser aprovada pelo Comité dos Altos Graus da Direcção de Pós-graduação;

d) A decisão do Comité de Altos Graus é homologada pelo Reitor da UP-Maputo;

6. A divulgação dos resultados da selecção tanto do Mestrado como do Doutoramento, deverá ser publicada até 45 dias após o fim do período das candidaturas.

ARTIGO 145

(Candidatura)

1. Poderão candidatar-se à frequência dos cursos de graduação da UP-Maputo os seguintes indivíduos:

a) Graduados da 12.ª classe do Ensino Secundário Geral ou equivalente;

b) Indivíduos que tenham frequentado outras instituições de Ensino Superior, cujos currículos tenham afinidades com os ministrados na UP-Maputo.

2. Poderão candidatar-se à frequência dos cursos de Mestrado da UP-Maputo os indivíduos que possuírem o grau de Licenciatura ou equivalente.

3. Poderão candidatar-se à frequência dos cursos de Doutoramento da UP-Maputo os indivíduos que possuírem o grau de Mestrado ou equivalente.

CAPÍTULO II

Matrículas e Inscrições

ARTIGO 146

(Matrículas)

1. O estudante matricula-se apenas uma vez para a obtenção de um determinado grau académico e formaliza semestralmente o seu vínculo com a Instituição.

2. Para os cursos de graduação o processo de matrícula é da responsabilidade da Direcção do Registo Académico.

ARTIGO 147

(Anulação da Matrícula e Reingresso)

1. Ao estudante é permitida a anulação da matrícula só depois de ter frequentado um semestre lectivo.

2. Ao estudante é permitida a anulação da matrícula duas vezes ao longo do curso de Graduação e uma vez nos cursos de Pós-Graduação.

3. Para a anulação da matrícula, o estudante deve apresentar um requerimento dirigido ao Director da Faculdade a especificar as razões do seu pedido.

4. A anulação da matrícula é por um tempo limitado de um ano.

5. Para o reingresso o estudante deve apresentar um requerimento dirigido ao Director da Faculdade e será aceite mediante a existência de vaga e se a sua situação financeira, do período anterior em que frequentou, estiver regularizada.

6. Caso o estudante abandone o curso sem anular a matrícula, perde o direito de frequência, durante dois anos.

7. Casos excepcionais aos previstos nos números anteriores serão analisados pelos Chefes de Departamentos com anuência do Director da Faculdade.

8. A anulação da matrícula não isenta o estudante da responsabilidade financeira contraída até a data da entrada do pedido e nem dá direito a reembolso de qualquer valor pago, nos termos e prazos estabelecidos para o efeito.

ARTIGO 148

(Inscrições e sua anulação)

1. O estudante deve obrigatoriamente inscrever-se todos os semestres nas disciplinas/módulos ou actividades curriculares que pretenda frequentar.

2. No acto de inscrição, o estudante deve ter em conta o Plano de Estudos do seu curso e o número de créditos das disciplinas/módulos ou actividades curriculares. Um estudante a tempo inteiro deve inscrever-se em disciplinas/módulos/actividades curriculares que lhe possibilitem acumular, no mínimo, 30 créditos e no máximo 45 créditos por semestre.

3. O estudante que tiver disciplinas/módulos/actividades curriculares em atraso deve, obrigatoriamente, inscrever-se nessas disciplinas/módulos ou actividades curriculares.

4. As inscrições realizam-se na Direcção do Registo Académico.

5. O estudante pode anular a sua inscrição, mas não obterá o reembolso dos pagamentos já efectuados.

6. Os casos de reingresso e outros actos administrativos que implicam o impedimento do acesso do estudante ao sistema informático serão operacionalizados pela Direcção do Registo Académico.

7. Só é permitida a inscrição semestral para os estudantes do pós-laboral e do EAD com a situação financeira regularizada (saldo zero).

CAPÍTULO III

Duração dos cursos

ARTIGO 149

(Duração)

1. Os cursos de Graduação da UP-Maputo têm a duração de 4 a 6 anos, correspondentes a 8 e 12 semestres, respectivamente.

2. Os cursos de Mestrado da UP-Maputo têm a duração de 2 anos, correspondentes a 4 semestres.

3. Os cursos de Doutoramento da UP-Maputo têm a duração de 3 anos, correspondentes a 6 semestres.

4. Cada semestre tem a duração de 19 semanas.

a) Os cursos de Graduação contemplam 16 semanas de aulas ou outras actividades lectivas, 1 semana de preparação e 2 semanas de exames.

b) Os cursos de Pós-graduação devem neste período ter concluído todas as actividades curriculares programadas.

5. O estudante que se matricula num dos cursos dispõe de um tempo determinado para completar os seus estudos, igual ao período de duração do curso mais 50% do tempo de duração do curso.

6. Caso o mestrando não consiga terminar as actividades curriculares da sua edição deverá integrar-se numa edição posterior, respeitando a tabela de equivalência entre as diferentes edições do referido Mestrado.

ARTIGO 150

(Modalidades de formação)

A UP-Maputo oferece três modalidades de formação:

1. Ensino presencial;

2. Educação aberta e à distância;

3. Ensino semi-presencial.

TÍTULO VI

Disposições Finais e Transitórias

ARTIGO 151

(Dúvidas e omissões)

1. As dúvidas e omissões surgidas da interpretação e aplicação do presente Regulamento serão resolvidas por Despacho do Reitor.

2. Sem prejuízo da decisão tomada, o Reitor deve comunicar o conteúdo do Despacho ao Conselho Universitário para efeitos de ratificação.

ARTIGO 152

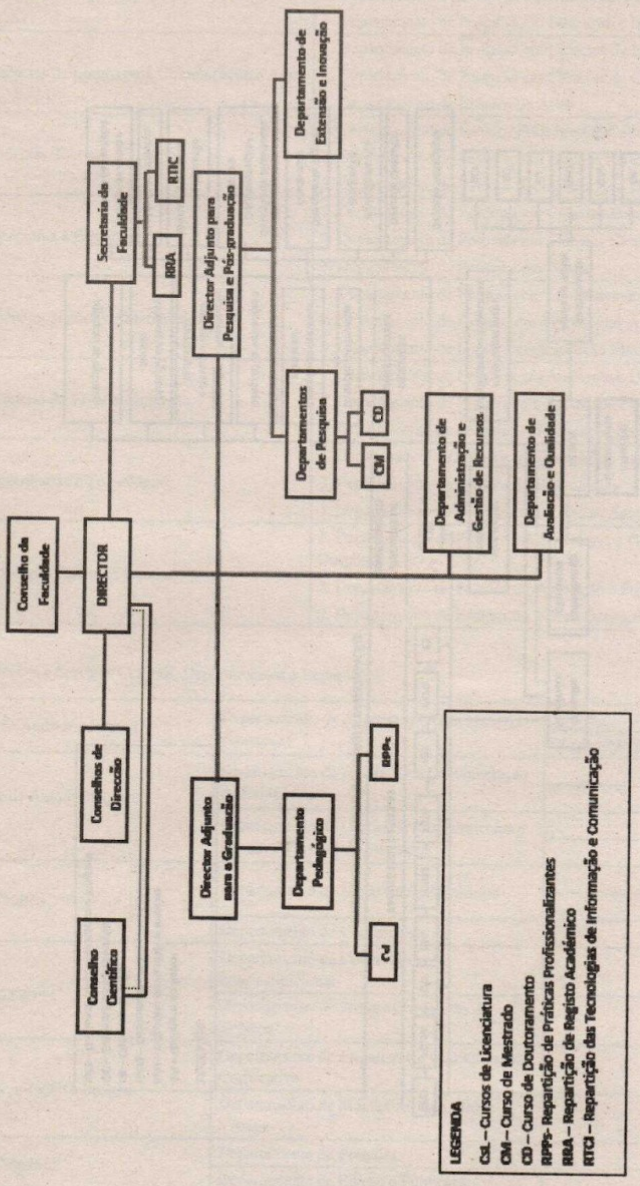
(Legislação contrária)

Todas as disposições legais que contrariarem o presente regulamento são nulas e de nenhum efeito legal.

Anexos

Organograma da UP-Maputo

ORGANOGRAMA DE FACULDADES E ESCOLAS DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO



ORGANOGRAMA DA UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MAPUTO

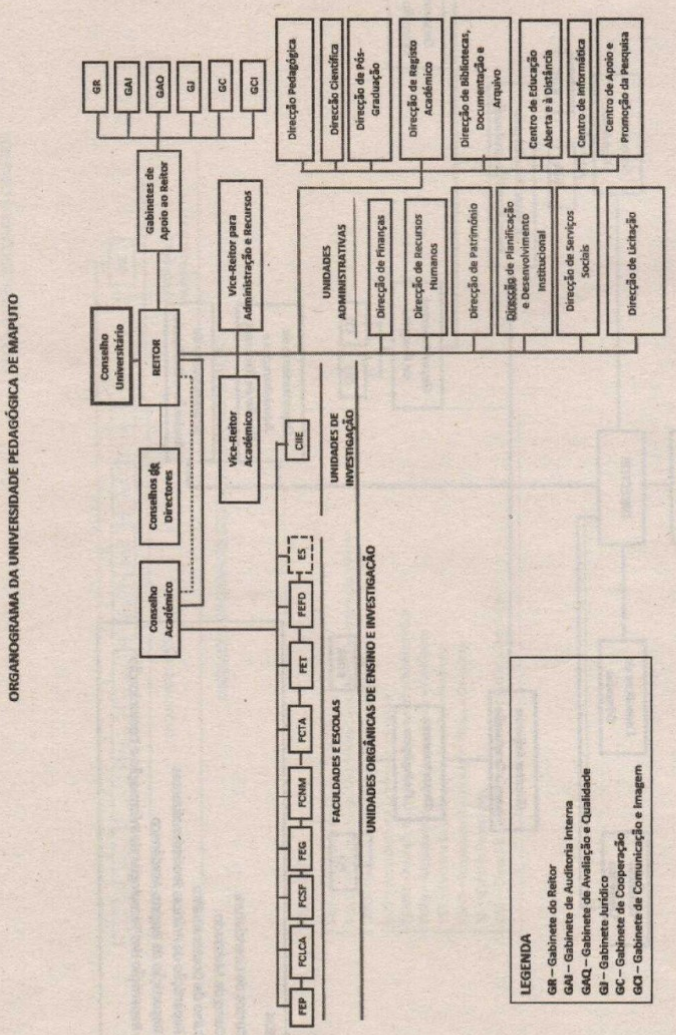


Tabela 1: Faculdades e Departamentos de Pesquisa

Faculdade	Departamentos de Pesquisa
Faculdade de Educação e Psicologia	1. Departamento de Estudos em Desenvolvimento Profissional 2. Departamento de Pesquisa em Psicologia e Assistência Social 3. Departamento de Pesquisa em Educação e Inovação Pedagógica
Faculdade de Ciências da Linguagem, Comunicação e Artes	1. Departamento de Pesquisa em Ciências da Linguagem e Ensino de Línguas 2. Departamento de Pesquisa em Ciências de Comunicação 3. Departamento de Estudos de Artes
Faculdade de Ciências Sociais e Filosofia	1. Departamento de Estudos Filosóficos e Culturais 2. Departamento de Pesquisa em Estudos Africanos e Orientais 3. Departamento de Estudos Socioculturais e Desenvolvimento
Faculdade de Economia e Gestão	1. Departamento de Pesquisa em Ciências Económicas 2. Departamento de Pesquisa em Ciências Contábeis 3. Departamento de Pesquisa em Gestão
Faculdade de Ciências Naturais e Matemática	1. Departamento de Pesquisa em Etnomatemática e Ciências 2. Departamento de Estudos em Tecnologias Ambientais 3. Departamento de Estudos em Educação Matemática, Ciências e Tecnologias
Faculdade de Ciências da Terra e Ambiente	1. Departamento de Pesquisa em Ambiente e Desenvolvimento Sustentável 2. Departamento de Pesquisa em Sociedade e Território 3. Departamento de Pesquisa em Educação Geográfica e Geociências
Faculdade de Engenharias e Tecnologias	1. Departamento de Estudos de Sistemas de Informação e Tecnologias 2. Departamento de Estudos de Engenharias 3. Departamento de Pesquisa em Ciências Agrárias
Faculdade de Educação Física e Desporto	1. Departamento de Estudos em Sociologia e Gestão das Actividades Físicas e Desporto 2. Departamento de Estudos da População e Promoção da Saúde 3. Departamento de Estudos do Treino Desportivo e Performance Humana

Tabela 2: Direcções e Serviços Centrais, Departamentos e Repartições

GAI - Gabinete de Auditoria Interna	Departamento de Auditoria Administrativa e Financeira	Repartição de Auditoria Patrimonial Repartição de Auditoria Financeira
GAQ – Gabinete de Autoavaliação e Qualidade	Departamento de Avaliação e Documentação de Evidências	
	Departamento de Gestão de Procedimentos e Desenvolvimento de Sistemas	
GJ – Gabinete Jurídico	Departamento de Normação e Assessoria	
	Departamento de Contencioso	
Gabinete de Cooperação	Departamento de Cooperação Interinstitucional	
	Departamento de Protocolo e Gestão de Eventos	
Gabinete de Comunicação e Imagem	Departamento de Jornalismo e Comunicação Corporativa	
	Departamento de Maquetização e Áudio Visuais	
DC – Direcção Científica	Departamento de Pesquisa	
	Departamento de Edição e Publicação	
DP – Direcção Pedagógica	Departamento de Supervisão Pedagógica	
	Departamento de Planificação Pedagógica	
	Departamento de Práticas Profissionalizantes	

Direcção de Pós-Graduação	Departamento de Formação e Desenvolvimento do Corpo Docente	
	Departamento de Desenvolvimento e Supervisão Curricular	
DRA – Direcção de Registo Académico	Departamento de Registo e Certificação	
	Departamento de Sistemas de Gestão Académica	Repartição de Desenvolvimento e Manutenção de Sistemas de Gestão Académica
		Repartição de Atendimento e Apoio
DBDA – Direcção de Bibliotecas, Documentação e Arquivo	Departamento de Processamento Técnico	Repartição de Desenvolvimento do Acervo Documental
	Departamento de Gestão Documental	Repartição de Arquivo e Disseminação de Informação
	Secretaria Geral	
DPDI - Direcção de Planificação e Desenvolvimento Institucional	Departamento de Planificação e Estudos	
	Departamento de Estatística e Informação	
DRH – Direcção de Recursos Humanos	Departamento de Gestão e Formação do Pessoal	Repartição de Previdência Social
		Repartição de Concurso e Provimento
		Repartição de Administração do Pessoal
		Repartição de Formação do Pessoal
	Departamento de Informação do Pessoal	Repartição de Documentação e Arquivo
DSS – Direcção de Serviços Sociais	Departamento de Assistência Social	Repartição de Alimentação
		Repartição de Alojamento
	Departamento de Cultura, Desporto e Qualidade de Vida	Repartição de Cultura
		Repartição de Desporto
DF – Direcção de Finanças	Departamento de Orçamento Corrente	Repartição de Salários, Remunerações e Abonos
		Repartição de Demais Despesas com Pessoal
		Repartição de Execução de Bens e Serviços
	Departamento do Orçamento de Investimento	Repartição de Execução do Orçamento de Investimento
		Repartição de Receitas Próprias
		Repartição da Tesouraria
DPat – Direcção de Património	Departamento de Gestão Patrimonial	Repartição de Inventário
		Repartição de Logística
		Repartição de Transporte
	Departamento de Infraestrutura e Manutenção	Repartição de Infraestruturas e Projectos
		Repartição de Manutenção
	Departamento de Higiene e Segurança	Repartição de Higiene
		Repartição de Segurança Patrimonial
		Repartição de Higiene e Segurança no Trabalho
DL – Direcção de Licitação	Departamento de Aquisições	
	Departamento de Monitoria	

CEAD - Centro de Educação Aberta e à Distância	Departamento de Tecnologia e Produção de Materiais Instrucionais	Repartição de TIC
		Repartição de Desenho e Produção de Materiais Instrucionais
	Departamento de Tutoria e de Monitoria	Repartição de Apoio ao Estudante
		Repartição de Monitoria e Avaliação
	Repartição de Gestão e Administração	
CIUP - Centro de Informática	Departamento de Assistência Técnica e Redes	Repartição de Gestão e Administração
		Repartição de Redes
	Departamento de Desenvolvimento de Aplicações e Projectos	Repartição de Formação e Projectos
		Repartição de Aplicações