

Práticas da gestão do conhecimento para o planejamento de implantação da norma Resource, Description and Access nas bibliotecas

Knowledge Management practices for planning the implementation of the Resource, Description and Access standard in libraries

Cleide Vieira de Faria

Mestra em Gestão e Organização do Conhecimento pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bibliotecária da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
E-mail: cleidevf@gmail.com

Cintia de Azevedo Lourenço

Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora Associada da Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
E-mail: cal@ufmg.br

Frederico César Mafra Pereira

Doutor em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor Adjunto da Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
E-mail: professorfrederico@yahoo.com.br

RESUMO

Este estudo objetivou verificar as práticas da Gestão do Conhecimento que podem contribuir para o planejamento de implantação da norma Resource, Description and Access nas bibliotecas. O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica, por meio da consulta à base Scopus da Elsevier, considerando a temática Práticas da Gestão do Conhecimento e Implementação da Resource, Description and Access. Os resultados possibilitaram organizar as práticas encontradas em três categorias: Gestão de Recursos Humanos, Processos Organizacionais e Tecnologias da Informação e Comunicação. Concluiu-se que, assim como as práticas podem contribuir para a organização, a aprendizagem, a geração e o compartilhamento do conhecimento nas organizações, elas também podem auxiliar no planejamento da implementação dessa norma nas bibliotecas.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento. Práticas da Gestão do Conhecimento. Recurso, Descrição e Acesso. Implementação da RDA.

ABSTRACT

This study aims to verify the Knowledge Management practices that can contribute to planning the implementation of the Resource, Description and Access standard in libraries. The method used was bibliographic research, by consulting the Scopus database from Elsevier, considering the topic Knowledge Management Practices and Implementation of the Resource, Description and Access. The results made it possible to organize the practices found in three categories: Human Resources Management, Organizational Processes and Information and Communication Technologies. It was concluded that, just as practices can contribute to the organization, learning, generation and sharing of knowledge in organizations, they can also help in planning the implementation of this standard in libraries.

Keywords: Knowledge Management. Knowledge Management Practices. Resource, Description and Access. RDA Implementation.

1 INTRODUÇÃO

A Representação Descritiva passa por transformações advindas das inovações científicas e tecnológicas à medida que surgem novos instrumentos para apoiar o processo de catalogação. Um exemplo dessas mudanças diz respeito à norma de catalogação Resource, Description and Access (RDA), publicada em 2010 pela American Library Association (ALA), Canadian Federation of Library Associations (CFLA) e Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP).

A RDA surgiu devido à necessidade de atualizar a segunda edição do Código de Catalogação Anglo-Americano (AACR2). A projeção da norma objetivou o seu uso de modo simples, contemplando, sobretudo, os recursos do ambiente digital e podendo ser aplicada com os diferentes padrões de metadados, como o Machine Readable Cataloging (MARC 21)¹, o Metadata Object Description Schema (MODS)² e o Bibliographic Framework (BIBFRAME)³.

O uso da RDA nas bibliotecas tem como objetivo melhorar para o usuário a busca e a recuperação da informação no catálogo on-line. Conforme descreveu Lourenço *et al.* (2020, p. 72), a RDA foi elaborada para atender as buscas realizadas pelo usuário no ambiente digital, “[...] permitindo que ele recupere todas as manifestações sobre um mesmo item bibliográfico em um único registro”.

O processo de implantação dessa norma é complexo e requer um planejamento eficaz, pois proporciona alterações na prática da catalogação, envolvendo os recursos humanos e os aspectos tecnológicos. Tal processo contempla diferentes elementos como: gestão, organização, capacitação dos profissionais, tomadas de decisão, elaboração de fluxos, processos e documentos e compartilhamento de informações, de experiências e/ou de conhecimento tácito.

Segundo Lourenço *et al.* (2020, p. 72), muito se tem publicado sobre a norma RDA, “[...] porém sua implantação ainda está ocorrendo com morosidade, porque exige

¹ Constitui um formato para dados bibliográficos, desenvolvido pela Library of Congress (LIBRARY OF CONGRESS, 2020).

² Caracteriza-se como “[...] um esquema para um conjunto de elementos bibliográficos que pode ser usado para vários propósitos e, particularmente, para aplicativos de biblioteca [...]” (LIBRARY OF CONGRESS, 2022, on-line).

³ Representa “[...] uma iniciativa para evoluir os padrões de descrição bibliográfica para um modelo de dados vinculado, a fim de tornar a informação bibliográfica mais útil dentro e fora da comunidade bibliotecária” (LIBRARY OF CONGRESS, 2016, on-line).

treinamento, estudos e tecnologia apropriada, o que acarreta uma delonga para que chegue à maioria das bibliotecas”. Assim, entende-se que é viável a realização de estudos que abordem o planejamento quanto à implantação da norma RDA nas bibliotecas, além de pesquisas que identifiquem os métodos que possam subsidiar esse processo, como a aplicação das práticas da Gestão do Conhecimento (GC).

A GC é o processo de conversão do conhecimento no ambiente organizacional e quando aplicada adequadamente, os ativos intelectuais serão mais bem aproveitados, de modo que as rotinas, os processos, os produtos e os serviços tornar-se-ão mais dinâmicos (VALENTIM; GELINSKI, 2007). Portanto, entende-se que a GC pode ser utilizada pelos gestores das bibliotecas no processo de planejamento para a implantação da RDA.

O processo de gerir o conhecimento no ambiente organizacional, na visão de Terra (2000, p. 17), “[...] implica na adoção de práticas gerenciais sobre os processos de criação e aprendizado individual [...]”. Ademais, a GC estimula “[...] a coordenação sistêmica de esforços em vários planos: organizacional e individual; estratégico e operacional; normas formais e informais” (TERRA, 2000, p. 17).

Diante desse contexto, este estudo busca verificar as práticas da GC que podem contribuir para o planejamento de implementação da norma RDA nas bibliotecas. O estudo se justifica por ter potencial para fomentar e favorecer o desenvolvimento de estratégias que visem ao planejamento da implementação da nova norma nas bibliotecas. Além disso, o estudo também contribui para fortalecer a literatura, relacionando os dois assuntos, RDA e Práticas da Gestão do Conhecimento, oriundos da Ciência da Informação.

O presente artigo apresenta esta introdução e o referencial teórico, que discorre sobre as práticas da GC, no que diz respeito aos seus conceitos e tipologias. Ainda no referencial teórico, são descritas as ações e as estratégias que podem ser utilizadas durante a implantação da RDA nas bibliotecas que adotarem a nova norma. Após o referencial, apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para coletar e analisar os dados. Em seguida, é explorada a análise dos resultados, alinhada à literatura pertinente, sendo o texto finalizado com as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico se apoia na literatura brasileira e internacional sobre a temática Práticas da Gestão do Conhecimento e Implementação da RDA. Desmembrando

essa temática, a princípio, são apresentados os conceitos e as tipologias relacionados à GC e, em seguida, são mencionadas as ações e as estratégias utilizadas pelas bibliotecas, tendo em vista o planejamento para implantação da nova norma.

2.1 PRÁTICAS DA GESTÃO DO CONHECIMENTO

Barbosa (2008, p. 7) explica que a “expressão gestão do conhecimento é mais antiga do que se acredita, tendo sido adotada por Nicholas Henry em 1974”. Naquela época, Henry (1974) falava sobre a importância do conhecimento para a formulação de políticas públicas nos Estados Unidos. Esse autor declarou que os processos e os resultados das políticas públicas são afetados tanto pelo uso das tecnologias da informação como pelas tomadas de decisão.

No contexto organizacional, segundo Barbosa (2008), os autores Peter Drucker, Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi, Thomas Stewart, Thomas Davenport e Larry Prusak apresentaram reflexões semelhantes no que tange ao poder da informação e do conhecimento. Assim, “[...] a informação e o conhecimento se transformam, cada vez mais, em importantes fatores de transformações econômicas e sociais” (BARBOSA, 2008, p. 4).

Entende-se que as organizações podem criar conhecimento, por meio da interação entre o conhecimento tácito e o explícito. O conhecimento tácito é aquele que as pessoas possuem e o conhecimento explícito é aquele que pode ser registrado, documentado, codificado e formalizado (NONAKA; TAKEUCHI, 2008). Assim, a conversão do conhecimento acontece dentro das organizações como um processo que atua por meio de métodos, técnicas e instrumentos, tendo como suporte as tecnologias da informação e comunicação. Com efeito, as empresas podem criar conhecimento mediante a interação entre os conhecimentos tácitos e explícitos em quatro modos de conversão do conhecimento: socialização, externalização, combinação e internalização (NONAKA; TAKEUCHI, 2008).

Baseado no conceito de gestão apresentado por Krogh, Ichijo e Nonaka (2000), Valentim e Gelinski (2007) propuseram um entendimento simplificado sobre GC. Os últimos autores associaram ao conceito de GC a “[...] capacitação para conhecimento, ou seja, execução de uma série de métodos, técnicas e instrumentos que viabilizam de forma eficiente a geração e o compartilhamento de conhecimento” (VALENTIM; GELINSKI, 2007, p. 120).

Assim, segundo Sordi e Azevedo (2008), o conceito de GC vai além dos argumentos advindos das áreas de Tecnologia e Processamento de Dados e extrapola o fundamento oriundo da área de Sistemas de Informação, defendido no período de 1960 a 1990. Para esses autores, no processo de GC, podem ser incluídas a aprendizagem dos colaboradores e a contribuição deles para a partilha de novos conhecimentos que sejam de interesse da organização.

Nesse sentido, depreende-se que o processo de GC acontece na organização quando ela enfrenta o desafio de gerenciar, estruturar e sistematizar o conhecimento organizacional, com o propósito de atingir objetivos, metas institucionais e vantagens competitivas (PEREIRA; SILVA, 2018). Esse tipo de gestão manifesta-se quando são aplicadas diversas práticas, ferramentas e ações usadas para estimular a criação e o compartilhamento do conhecimento entre os colaboradores, visando ao crescimento da organização (LEMOS *et al.*, 2018).

Para além dos conceitos supracitados, Young (2010) publicou o Manual de Ferramentas e Técnicas de Gestão do Conhecimento, que apresenta o processo para implementação da GC em cinco etapas principais, a saber: 1 - Identificando o conhecimento, 2 - Criação de conhecimento, 3 - Armazenamento de conhecimento, 4 - Compartilhando conhecimento e 5 - Aplicando conhecimento.

Para cada etapa, o autor sugeriu uma lista de métodos e ferramentas de GC. Dessa lista, 20 métodos e ferramentas foram considerados essenciais, sendo compilados e aprovados pela Organização de Produtividade Asiática (APO) em Cingapura, em agosto de 2009 (YOUNG, 2010). A lista foi elaborada em duas partes: uma para “Métodos e Ferramentas da GC de Não-Tecnologia da Informação” e outra para “Métodos e Ferramentas da GC de Tecnologia da Informação”, conforme apresentado no quadro 1.

Quadro 1 - Métodos e ferramentas da Gestão do Conhecimento

Não-Tecnologia da Informação		Tecnologia da Informação	
01	<i>Brainstorming</i>	12	Bibliotecas de documentos que levam a um sistema de gerenciamento de documentos
02	Aprendizagem e captura de ideias	13	Bases de conhecimento (por exemplo: wikis, dentre outras)
03	<i>Peer Assist</i> (Assistência de colegas)	14	Blogs
04	Avaliações de aprendizagem	15	Serviços de rede social
05	Revisão após a ação	16	Protocolo de voz e voz sobre a internet (VOIP)

Não-Tecnologia da Informação		Tecnologia da Informação	
06	Contaçõ de histórias	17	Ferramentas de pesquisa avançada
07	Espaço de trabalho físico colaborativo	18	Construindo <i>clusters</i> de conhecimento
08	Ferramenta para avaliação da Gestão do Conhecimento	19	Localizador de especialista
09	Café do conhecimento	20	Espaços de trabalho virtuais e colaborativos
10	Comunidade de prática		-
11	Taxonomia		-

Fonte: Young (2010, tradução nossa).

Semelhante a Young (2010), a literatura vem apresentando ferramentas ou instrumentos que possibilitam a elucidação das práticas que compõem a GC. O estudo de Batista e Quandt (2015), realizado no contexto do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), identificou, a princípio, 41 práticas da GC. Essas práticas puderam ser agrupadas em três categorias, a saber:

- **Gestão de Recursos Humanos:** constitui práticas relacionadas ao capital intelectual da organização, ou seja, as pessoas. Esses recursos “[...] facilitam a transferência, a disseminação e o compartilhamento de informações e conhecimento”;
- **Processos Organizacionais:** essa categoria está associada à dinâmica de trabalho, considerando processos e fluxos, “[...] que funcionam como facilitadores de geração, retenção, organização e disseminação do conhecimento organizacional”;
- **Base Tecnológica e Funcional:** contempla os recursos tecnológicos, cuja finalidade é garantir “[...] suporte à gestão do conhecimento organizacional, incluindo automação da gestão da informação, aplicativos e ferramentas de Tecnologia da Informação (TI) para captura, difusão e colaboração” (BATISTA; QUANDT, 2015, p. 14).

Foram identificadas, no estudo citado, 15 práticas referentes à primeira categoria (Recursos Humanos), 15 para a segunda (Processos Organizacionais) e 11 práticas para a categoria relativa à Base Tecnológica e Funcional. O quadro 2 especifica as 41 práticas e a distribuição delas por categoria.

Quadro 2 – Práticas da Gestão do Conhecimento por categorias

Gestão de Recursos Humanos		Processos Organizacionais		Base Tecnológica e Funcional	
01	Fóruns presenciais e virtuais e listas de discussão	01	Melhores práticas (<i>best practices</i>)	01	Ferramentas de colaboração como portais, intranets e extranets
02	Comunidades de prática ou comunidades de conhecimento	02	<i>Benchmarking</i> interno e externo	02	Blogs
03	Narrativas	03	Memória organizacional/Lições aprendidas/Banco de conhecimentos	03	Serviços on-line de redes sociais
04	<i>Mentoring</i>	04	Sistemas de inteligência organizacional/Inteligência competitiva	04	<i>Voice and voice-over-Internet protocol (VOIP)</i>
05	<i>Coaching</i>	05	Mapeamento ou auditoria do conhecimento	05	Ferramentas de busca avançada
06	Educação corporativa	06	Sistemas de gestão por competências	06	Sistemas de <i>workflow</i>
07	Universidade corporativa	07	Banco de competências organizacionais	07	Gestão de conteúdo
08	<i>Brainstorming</i>	08	Banco de competências individuais/Banco de talentos/Páginas amarelas	08	Gestão eletrônica de documentos
09	Assistência de colegas (<i>peer assist</i>)	09	Gestão do capital intelectual/Gestão dos ativos intangíveis	09	<i>Data warehouse</i> (ferramenta de tecnologia da informação para apoio à Gestão do Conhecimento)
10	Revisão de aprendizagem (<i>learning review</i>)	10	Captura de ideias e de lições aprendidas	10	<i>Data mining</i> (ferramenta de tecnologia da informação para apoio à Gestão do Conhecimento)
11	Revisão pós-ação (<i>after action review - AAR</i>)	11	Taxonomia	11	<i>Customer relationship management</i> (gestão de relacionamento com o cliente)
12	Espaços colaborativos físicos	12	Bases de conhecimento	—	—
13	Espaços colaborativos virtuais	13	Construção de <i>clusters</i> de conhecimento/Repositórios do conhecimento	—	—
14	Café do conhecimento (<i>knowledge café</i>)	14	Instrumento de avaliação do grau de maturidade em Gestão do Conhecimento	—	—

Gestão de Recursos Humanos		Processos Organizacionais		Base Tecnológica e Funcional
15	Compartilhamento de vídeos	15	<i>Organizational knowledge assessment</i>	—

Fonte: Adaptado de Batista e Quandt (2015).

Pelos resultados alcançados, Batista e Quandt (2015) constataram que a categoria Gestão de Recursos Humanos é a que mais possui práticas implantadas no contexto organizacional. A categoria relacionada à tecnologia aparece como a segunda mais usada pelas organizações. Por fim, as práticas relativas aos processos são as menos utilizadas (BATISTA; QUANDT, 2015).

Conforme as perspectivas apresentadas pela literatura, infere-se que a GC pode ser aplicada nas organizações por meio de cinco abordagens: identificação, criação, armazenamento, disseminação e aplicação do conhecimento. Assim, esse tipo de gestão caracteriza-se como um processo de aplicação de métodos, de técnicas e de práticas, com suporte de instrumentos e de tecnologias da informação e comunicação. Com efeito, a GC possibilita a aprendizagem dos colaboradores, o compartilhamento do conhecimento já existente e o surgimento de novos conhecimentos, tendo em vista viabilizar as tomadas de decisão, proporcionando vantagens competitivas às organizações.

2.2 PLANEJAMENTO PARA IMPLANTAÇÃO DA NORMA RESOURCE, DESCRIPTION AND ACCESS

Após o lançamento da RDA, no ano de 2010, um dos primeiros artigos publicados que abordou a implantação da nova norma foi desenvolvido pela Biblioteca da Universidade de Chicago, que participou formalmente do teste da RDA (CRONIN, 2011). Nesse artigo, segundo Cronin (2011), o treinamento da equipe, as políticas, os procedimentos de catalogação e a preparação do Sistema Integrado de Bibliotecas para metadados foram alguns pontos considerados como essenciais para a implantação da nova norma. Ademais, foi mencionada a integração dos registros em RDA com as regras de catalogação do AACR2 no que tange à exibição dos registros no catálogo on-line e o gerenciamento do impacto no controle da autoridade e na catalogação de contratos comercializados, além dos principais custos ocorridos durante a implementação do novo código (CRONIN, 2011).

O Cooperative Online Serials (CONSER), membro do Programa de Catalogação Cooperativa (PCC) da Biblioteca do Congresso, implantou a RDA e descreveu como foi o planejamento desse processo. As atividades iniciaram-se com a identificação de problemas, o que exigiu as tomadas de decisão do PCC sobre a autoridade de nomes e os aspectos bibliográficos. Como resultado, três documentos foram elaborados: os CONSER RDA Core Elements, os MARC21-to-RDA Core Elements e a CONSER RDA (lista de verificação de catalogação), sendo esses materiais utilizados no treinamento (BROSS; HAWKINS; NGUYEN, 2013).

No âmbito do treinamento da equipe, na tentativa de facilitar o compartilhamento de documentos e a discussão dos participantes, foi criado o site CONSER RDA Forum. Esse ambiente, de acordo com Bross, Hawkins e Nguyen (2013), possibilitou que os treinamentos fossem aplicados em vários formatos, como: *webinars*, vídeos gravados e materiais de estudo individual, utilizados durante o percurso formativo.

Jin e Sandberg (2014) fizeram considerações sobre as estratégias para implementação da RDA na biblioteca da University of Illinois at Urbana-Champaign Library (UIUC). Em relação ao treinamento, o principal desafio foi a pluralidade de perfis da equipe, contendo catalogadores de bibliotecas diferentes, os quais possuíam níveis de habilidade e áreas de especialização diversos, por conseguinte, utilizavam diferentes ferramentas de catalogação. A complexidade da UIUC foi entendida como oportunidade para criar uma “[...] atmosfera de aprendizagem, na qual os catalogadores se sentiam motivados a fazer perguntas uns aos outros e aprender de forma colaborativa” (JIN; SANDBERG, 2014, p. 221, tradução nossa).

Sobre o conteúdo do treinamento estabelecido na UIUC, abordaram-se temáticas sobre as motivações teóricas da RDA, no intuito de apresentar a importância das mudanças no novo código de catalogação e como ele pode ser mais bem utilizado. Devido à RDA ser baseada no Functional Requirements for Bibliographic Records (FRBR)⁴, atual IFLA library Reference Model (IFLA-LRM)⁵, elaborou-se uma sessão específica do treinamento para debater esses temas (JIN; SANDBERG, 2014).

⁴ Caracteriza-se como um modelo de dados publicado pela Federação Internacional de Associações e Instituições de Bibliotecas (IFLA), no ano de 1997. Foi projetado para atender às necessidades dos usuários finais (INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS, 2017).

⁵ Modelo também publicado pela IFLA, em específico, no ano de 2017. Adotou a mesma abordagem do original FRBR, foi desenvolvido dentro de uma estrutura de modelagem entidade-relacionamento e abrangeu dados bibliográficos entendidos em um sentido amplo e geral, cujo objetivo é constituir-se em um guia ou base para elaborar regras de catalogação e implementar sistemas (INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS, 2017).

No que tange às estratégias de treinamento, Jin e Sandberg (2014) destacaram que a formação fosse dividida em dois grupos, a considerar duas diferentes modalidades de documentos: documentos monográficos e seriados. Os autores também apresentaram sete outras estratégias utilizadas, a saber: ampliação dos *webinars* por meio de sessões de treinamento interno; concentração na aplicação do treinamento das entidades FRBR, princípios RDA, principais diferenças entre AACR2 e RDA e exercícios práticos; compartilhamento dos materiais, ou seja, foram reutilizados os materiais compartilhados pela Biblioteca do Congresso e por outras bibliotecas e desenvolvidos novos materiais de treinamento para catalogadores da UIUC, que também podem ser compartilhados com outras bibliotecas por meio do acesso ao site da instituição; treinamento específico sobre ferramenta RDA Toolkit em duas sessões; treinamento específico sobre RDA para bibliotecários de referência e especialistas no assunto; início da catalogação dos registros em RDA imediatamente após o treinamento; e, por fim, disponibilização de canais internos, como *wiki*, para os catalogadores fazerem perguntas, enquanto criavam registros bibliográficos, e para compartilharem informações internas sobre catalogação em RDA.

No contexto da Kent State University (KSUL), a RDA foi implementada, considerando três elementos: custos, treinamento e documentação. Sobre isso, Maurer e Panchyshyn (2014) relataram que o processo focou na consistência da prática de catalogação que resultou em uma série de decisões inclusivas e bem documentadas. Nesse relato, foram elucidadas discussões necessárias para as tomadas de decisão e para a elaboração das políticas, tais como: política de catalogação e de autoridade para novos registros, de registros híbridos (AACR e RDA), de autoridade de registros híbridos (AACR e RDA) e de dados legados.

O planejamento para a implementação da RDA na Biblioteca Elihu Burritt da Central Connecticut State University iniciou-se com o teste dos registros em RDA e com a reflexão sobre as observações encontradas. Em seguida, foi criada uma apresentação sobre a RDA que serviu de informativo na condução do trabalho de um grupo focado. Foram tomadas decisões para a preparação do Sistema Integrado de Bibliotecas, cujo teste foi realizado com a participação da Associação de Catalogadores Audiovisuais Online (OLAC/MLA). Esse procedimento possibilitou contribuir para um esforço histórico nacional, gerando

materiais de treinamento RDA, experiência na prática de catalogação em RDA com feedback de colegas e acesso complementar ao recém-lançado RDA Toolkit (HANFORD, 2014).

Os resultados do estudo de Hanford (2014) revelaram a existência de um *wiki* na universidade, cujas políticas locais e materiais relevantes ou *hiperlinks* de interesse são armazenados. Foi desenvolvido um plano de implementação que faria a transição gradual dos registros em AACR2 e em RDA para o formato exclusivo em RDA. Os custos de implementação de RDA para acesso ao RDA Toolkit, no entender de Hanford (2014), foram assumidos pela instituição, com uso de ferramenta on-line. A instituição não teve custos com o treinamento contínuo para a RDA, pois recebeu financiamento anual limitado de agência de fomento, tendo em vista a participação em conferências e *workshops*. Mesmo com essas conquistas, a autora explicou que é difícil determinar os custos de implementação em relação ao tempo gasto pela equipe.

Assim como nos estudos citados, Cross *et al.* (2014) também entenderam que o treinamento, seja formal ou informal, é o ponto de partida para a implementação da nova norma. Por meio de estudo aplicado nas bibliotecas do Canadá, os autores perceberam um diferencial, durante a implementação: o Canadá é um país oficialmente bilíngue, possui uma legislação que promove e protege o inglês e o francês como línguas oficiais do país, devendo operar e oferecer toda a sua documentação e serviços nos dois idiomas, de modo simultâneo. Sendo assim, a implementação completa da RDA nas bibliotecas canadenses e o treinamento exigiram que tais processos fossem realizados em ambos os idiomas (CROSS *et al.*, 2014).

Nesse sentido, essas bibliotecas usaram uma variedade de estratégias para adquirir o conhecimento necessário a fim de implementar a RDA e de treinar a equipe. Os resultados do treinamento no idioma em inglês do Canadá indicaram uma forte dependência da documentação da web, mas também de apresentações presenciais, como sessões de conferências, *workshops*, dentre outras atividades. As bibliotecas do Canadá aproveitaram os recursos canadenses e os disponibilizados por outros países (CROSS *et al.*, 2014).

No contexto australiano, a implementação da RDA foi relatada por Parente (2014), na University Melbourne (RMIT), cujo treinamento foi realizado de modo interno à instituição e com pequenos grupos, que receberam feedback positivo, o que possibilitou confirmar tal processo como uma estratégia de implementação bem-sucedida. Percebeu-

se que o treinamento teve foco no FRBR em vez da comparação entre a RDA e o AACR2, “[...] mas omitiu os componentes de autoridade da RDA. Um enfoque de FRBR desenvolveu a familiaridade da equipe com a linguagem da RDA e possivelmente ajudou na orientação do Toolkit” (PARENTE, 2014, p. 794, tradução nossa). Com esse estudo, concluiu-se que a elaboração da política de catalogação é um projeto em movimento, desenvolvido após os treinamentos e apresentou como vantagem a discussão sobre o papel do julgamento do catalogador na RDA.

No âmbito brasileiro, as primeiras bibliotecas a implantarem a RDA foram a Biblioteca da Universidade de Caxias do Sul e a Biblioteca Central Irmão José Otão, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (HUBNER; TEIXEIRA; BAPTISTA, 2018; TEIXEIRA *et al.*, 2017). No caso da segunda Biblioteca, a implantação iniciou-se após estudo prévio sobre a RDA. Para começar o processo de implantação, foi necessário fazer diagnósticos dos registros existentes e elaborar políticas de catalogação, manuais e templates (TEIXEIRA *et al.*, 2017). Assim, entende-se que a catalogação em RDA “[...] exige que a equipe tome decisões e registre-as em documentos institucionais para que o processo siga um padrão único durante a prática do dia a dia” (SELBACH *et al.*, 2020, p. 729).

Assim como nos artigos, os livros publicados sobre implantação da RDA também apresentam os pontos necessários para o planejamento, como: treinamento da equipe, elaboração de documentos (políticas e manuais), tomadas de decisão, necessidade de preparação do Sistema Integrado de Bibliotecas e compartilhamento das informações. Os autores são unânimes ao mencionar que os bibliotecários devem ter o conhecimento bem constituído do antigo código AACR2 e do FRBR, atualizado para IFLA-LRM, de modo que possam aprender, assimilar e aplicar a RDA (EL-SHERBINI, 2013; MERING, 2014; OLIVER, 2011).

Analisando os estudos mencionados sobre o planejamento para implantar a RDA nas bibliotecas, percebeu-se que foram realizadas diversas ações. A semelhança entre essas ações possibilitou classificá-las em quatro tipos: Capacitação, Processo/Tomada de Decisão, Documentação e Tecnologia da Comunicação, conforme exposto na figura 1.

Figura 1 - Ações para o planejamento de implementação da RDA



Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

Descrição da imagem: Diagrama contendo cinco figuras geométricas. Ao fundo, na cor azul-clara, consta um losango, na posição horizontal. Na frente do losango, quatro pequenos retângulos, dois superiores e dois inferiores, na cor azul-escura. Cada losango contém em seu interior a escrita, em cor preta e negritada, das quatro ações necessárias para implementação da RDA.

A partir do agrupamento das ações, conforme figura 1, observa-se que o planejamento engloba a capacitação da equipe sobre os assuntos: IFLA-LRM, ISBDs, AACR2, RDA, MARC21 e BIBFRAME. Também abarca a padronização dos processos, que implica nas tomadas de decisão, as quais irão gerar a documentação necessária, como as políticas de catalogação, os manuais, os tutoriais, os templates e os materiais de estudo. As tomadas de decisão envolvem as definições sobre o processo de catalogação, controle de autoridade, controle de catalogação, registros legados, catálogo on-line, integração do registro em AACR2 com a RDA e preparação do Sistema de Gerenciamento da Biblioteca. O processo do planejamento também deverá contar com as tecnologias da informação e comunicação tanto para capacitar os colaboradores quanto para compartilhar informações e conhecimento entre a equipe. Tal compartilhamento se realiza mediante a criação de canais de divulgação e interação, como: fórum de discussão, sites, *wiki*, *webinars*, vídeos gravados e materiais de estudo que foram compartilhados e incluídos no treinamento.

3 METODOLOGIA

O estudo usou como abordagem metodológica uma revisão da literatura, realizada na base Scopus da Elsevier, abordando a temática: Práticas da Gestão do Conhecimento e a Implementação da RDA nas Bibliotecas. Considera-se que esta pesquisa é bibliográfica

e possui caráter exploratório por buscar informações que visam a contribuir para a resolução do problema proposto (GIL, 2010).

A base Scopus da Elsevier foi selecionada por possuir ampla cobertura de artigos científicos e por abranger várias áreas do conhecimento, em âmbito brasileiro e internacional, além de estar disponível no Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o que oportunizou o acesso ao texto completo dos artigos publicados. A estratégia de busca foi elaborada com o propósito de recuperar os artigos mais relevantes e recentes sobre a temática. A busca na base foi efetuada a partir do uso de três estratégias, como descrito no quadro 3.

Quadro 3 - Estratégias de busca

Base Scopus
Estratégia 1
<p>Termo de busca: {KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES AND IMPLEMENTATION RESOURCE, DESCRIPTION AND ACCESS}</p> <p>Filtros usados: Período: últimos cinco anos (2017 a 2021). Tipo de obra: artigos. Pesquisar em: título do artigo, palavras-chave e resumo. Fase da publicação: final. Tipo de fonte: revista. Idiomas: inglês, espanhol e português.</p>
Estratégia 2
<p>Termo de busca: {KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES}</p> <p>Filtros usados: Período: últimos cinco anos (2017 a 2021). Tipo de obra: artigos. Pesquisar em: título do artigo, palavras-chave e resumo. Fase da publicação: final. Tipo de fonte: revista. Idiomas: inglês, espanhol e português. Palavra-chave selecionada: Knowledge Management Practices.</p>
Estratégia 3
<p>Termo de busca: {IMPLEMENTATION RESOURCE, DESCRIPTION AND ACCESS}</p> <p>Filtros usados: Período: últimos cinco anos (2017 a 2021). Tipo de obra: artigos. Pesquisar em: título do artigo, palavras-chave e resumo. Fase da publicação: final. Tipo de fonte: revista. Idiomas: inglês, espanhol e português. Palavras-chave selecionadas: Resource, Description and Access (RDA). Implementação da RDA. Resource, Description and Access.</p>

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Os procedimentos metodológicos iniciaram-se com a pesquisa bibliográfica, que objetivou verificar a quantidade de artigos publicada sobre a temática e também sobre os dois assuntos componentes da temática: 1 - Práticas da Gestão do Conhecimento e 2 - Implantação da RDA nas Bibliotecas. Em seguida, dentre os artigos recuperados sobre o primeiro assunto, buscou-se verificar quais práticas poderiam contribuir para o planejamento de implementação da RDA nas bibliotecas.

A busca recuperou 55 artigos sobre Práticas da Gestão do Conhecimento e dez artigos sobre a Implantação da RDA. Para analisar os artigos recuperados, optou-se por examinar os 20 artigos sobre as Práticas da Gestão do Conhecimento apontados na base

como mais relevantes. A base aponta como artigos mais relevantes aqueles que possuem o termo de busca no título, no resumo e nas palavras-chave, de modo simultâneo. O objetivo dessa escolha foi facilitar a sondagem e tornar o resultado prático e sucinto.

Assim, fez-se a leitura dos 20 artigos e deles foram extraídas as práticas, as ações, as tecnologias da informação e comunicação e os instrumentos apontados nas publicações. Para melhor apresentar os dados e facilitar a análise, definiu-se a categorização das práticas da GC identificadas, conforme adaptado do estudo de Batista e Quandt (2015) e de Young (2010). Nesse sentido, foram definidas as categorias: 1 - Gestão de Recursos Humanos, 2 - Processos Organizacionais e 3 - Tecnologias da Informação e Comunicação. As práticas selecionadas dos 20 artigos foram elencadas nas categorias citadas e contextualizadas à luz das pesquisas que versam sobre a implantação da RDA, conforme apresentado na seção teórica do presente estudo.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Como resultado inicial, constatou-se a inexistência de artigos indexados, na base Scopus, abordando os dois assuntos: 1 - Práticas da Gestão do Conhecimento e 2 - Implementação da RDA, ao mesmo tempo. Essa informação é considerada relevante para os pesquisadores da área da Ciência da Informação, pois revela que estudos sobre os dois assuntos, concomitantemente, ainda não são tão explorados. Por outro lado, os assuntos individualizados são bastante pesquisados. Isso pôde ser comprovado mediante a análise da quantidade de estudos recuperados, ou seja, 55 artigos versam sobre Práticas da Gestão do Conhecimento e dez artigos sobre a Implantação da RDA.

A análise dos 20 artigos sobre o assunto Práticas da Gestão do Conhecimento objetivou verificar as práticas que podem contribuir para a implantação da RDA nas bibliotecas. Observou-se uma diversidade de práticas nos estudos verificados, as quais foram agrupadas em três categorias, contemplando aspectos ou elementos relacionados às pessoas, aos processos e às tecnologias.

A categoria Gestão de Recursos Humanos também foi apontada no estudo de Batista e Quandt (2015) e envolve o processo de circulação da informação entre as pessoas. No presente estudo, essa categoria foi subdividida em duas subcategorias: 1 - Relacionamento e Desenvolvimento da Equipe e 2 - Capacitação, por entender que elas abarcam práticas da mesma categoria, mas com diferentes propósitos. Desse modo,

compuseram a primeira subcategoria os relacionamentos e o bem-estar da equipe e/ou dos colaboradores da organização, ao passo que as práticas de treinamentos e cursos, relacionadas à aprendizagem da equipe e/ou do colaborador, foram vinculadas à segunda subcategoria.

Notou-se que, na subcategoria Relacionamento e Desenvolvimento da Equipe, as práticas identificadas referiam-se à interação das pessoas na tentativa de explicitar a produção do conhecimento, tais como: capacidade de identificar fontes de expertise dentro da organização, conhecer mais sobre produtos e serviços, envolvimento da equipe, melhores práticas para transferência de conhecimento, dentre outras. O quadro 4 apresenta as 17 práticas referentes à primeira subcategoria.

Quadro 4 - Práticas relacionadas à Gestão de Recursos Humanos com foco no Relacionamento da Equipe

Ordem	Descrição das práticas
01	Capacidade de identificar fontes de expertise dentro da organização
02	Comprometimento afetivo dos colaboradores
03	Confiança nas relações
04	Conhecer mais sobre produtos e serviços
05	Conhecimento de <i>benchmarking</i>
06	Empoderamento dos colaboradores
07	Envolvimento da equipe
08	Colaboradores são valiosos e valorizados pelo que sabem
09	Gestão das competências individuais dos colaboradores
10	Gestão de recursos humanos baseada no conhecimento estratégico e na liderança
11	Gestão do capital intelectual
12	Gestão por competência
13	Liderança orientada para o conhecimento
14	Melhores práticas para a transferência do conhecimento
15	Práticas de avaliação de desempenho e de remuneração
16	Práticas da gestão de recursos humanos
17	Recrutamento

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Pelo que consta no quadro 4, infere-se que as 17 práticas podem ser consideradas relevantes para a implantação da RDA nas bibliotecas, pois elas, em algum momento, ajudarão a transferir, disseminar e compartilhar a informação, de modo a propiciar à equipe e aos colaboradores credibilidade, confiança, segurança, comprometimento, motivação e aprendizagem. Esse resultado dialoga com os achados de Jin e Sandberg (2014), quando mencionam que é necessário, para a implantação da RDA, que as instituições estabeleçam um ambiente que desenvolva a aprendizagem colaborativa, cujos catalogadores sintam-se seguros e motivados a questionar e trocar informações, tendo em vista fortalecer o aprendizado.

A subcategoria Capacitação apresentou dez práticas da GC, no âmbito da Gestão de Recursos Humanos. Evidenciou-se que tais práticas estão relacionadas aos produtos, aos serviços, à gestão, às tecnologias e às operações que permeiam o contexto organizacional. As práticas dessa subcategoria estão descritas no quadro 5.

Quadro 5 – Práticas relacionadas à Gestão de Recursos Humanos com foco na Capacitação

Ordem	Descrição das práticas
01	Aprendizagem sobre operações e tecnologias internas
02	Aprendizagem sobre produtos e serviços
03	Aprendizagem sobre mecanismos de gestão
04	Desenvolvimento de treinamento
05	Explicação sobre as práticas da gestão do conhecimento e sobre a sua importância
06	Mecanismos de aprendizagem
07	Perspectiva de aprendizado
08	Práticas de aprendizagem
09	Treinamento adequado
10	Treinamento e desenvolvimento.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os resultados constantes no quadro 5 evidenciam que as práticas da subcategoria Capacitação podem ser consideradas relevantes para o planejamento de implantação da RDA nas bibliotecas. Tal afirmação se justifica, a princípio, por entender que a capacitação da equipe em RDA é condição fundamental no processo de implantação da nova norma. Ademais, a atualização/aperfeiçoamento constante dos produtos, dos serviços e das ferramentas tecnológicas que envolvem a catalogação, por exemplo, o AACR2, o FRB-LRM e os Sistemas de Gerenciamento de Bibliotecas, é condição necessária, complementada pelo treinamento das equipes quanto ao manuseio desses recursos e à prestação dos serviços. De fato, conforme evidências da literatura, tal como em El-Sherbini (2013), Mering (2014) e Oliver (2011), o planejamento da implantação da RDA nas bibliotecas tem como ponto de partida a capacitação dos colaboradores.

A categoria Processos Organizacionais engloba um conjunto de atividades que permeia desde a produção até a disseminação do conhecimento organizacional, como salientado por Batista e Quandt (2015). Nessa categoria, estão incluídas as práticas necessárias para a gestão, o desenvolvimento e a organização dos produtos e serviços oferecidos. Os estudos analisados apresentaram 34 práticas dessa categoria, de acordo com os registros do quadro 6.

Quadro 6 – Práticas relacionadas aos Processos Organizacionais

Ordem	Descrição das práticas
01	Análise de <i>big data</i>
02	Avaliação comparativa
03	Banco de competência organizacional
04	Banco de competências individuais
05	Comparação do conhecimento estratégico frente aos concorrentes
06	Conhecimento como importante exercício de planejamento estratégico
07	Empreendedorismo
08	Estratégia de conhecimento para mapear o conhecimento como criação de valor
09	Expertise para a criação de novos produtos e serviços
10	Exploração de conhecimento externo
11	Gerenciamento de informações e visualização
12	Identificação de serviços internos de especialização
13	Mapeamento do conhecimento
14	Melhores práticas
15	Mentoria
16	Organização do trabalho
17	Otimizar fluxos de trabalho
18	Prática de gestão
19	Práticas de organização do trabalho
20	Procura e oportunidades de experimentar coisas novas
21	Proteção do conhecimento
22	Realização de reuniões departamentais
23	Recompensa para criação do conhecimento (incentivos monetários)
24	Recompensa por compartilhamento do conhecimento (incentivos não monetários)
25	Reconhecimento de oportunidade
26	Reuniões presenciais
27	Reutilização da base de conhecimento
28	Sistemas de conhecimento e feedback
29	Sistemas de gestão do conhecimento
30	Trabalho colaborativo
31	Trabalho de supervisão
32	Trabalho em equipe
33	Uso do conhecimento do cliente de forma eficaz
34	Uso de fontes externas do conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na literatura sobre a implantação da RDA nas bibliotecas, não foram localizados, de modo explícito, estudos que usaram as práticas relativas aos processos organizacionais. No entanto, pode-se entender que algumas delas estão inseridas no planejamento dos gestores e no dia a dia de trabalho do catalogador, por exemplo, banco de competência organizacional ou banco de competências individuais, como também as práticas relativas à organização do trabalho e à otimização do fluxo de trabalho.

Argumenta-se a correlação dessas práticas com o planejamento da RDA, pois o trabalho com a catalogação requer a consulta aos códigos e normas e o compartilhamento dos registros (catalogação cooperativa), com o propósito de poupar tempo (agilizar o

fluxo de trabalho) e recursos por parte das instituições. Tais práticas podem estar associadas ao banco de competências da instituição, visto que esse banco constitui “[...] um repositório de informações sobre a localização de conhecimento na organização, incluindo fontes de consulta e também as pessoas ou equipes detentoras de determinado conhecimento” (BATISTA; QUANDT, 2015, p. 17).

Outras práticas interessantes para a implantação da RDA podem ser a coleta e utilização de melhores práticas e os programas de mentoria. Para Batista e Quandt (2015, p. 16), melhores práticas consistem “[...] na identificação e difusão de melhores práticas que podem ser definidas como um procedimento validado para a realização de uma tarefa ou solução de um problema”. Já a mentoria caracteriza-se como um tipo de gestão do desempenho, sendo que um participante do processo (mentor) “[...] modela as competências de um indivíduo ou grupo, observa e analisa o desempenho, e retroalimenta a execução das atividades do indivíduo ou grupo” (BATISTA; QUANDT, 2015, p. 14). Na catalogação, os bibliotecários com domínio da prática, na maioria das vezes, monitoram as atividades desempenhadas pela equipe e estabelecem estratégias de compartilhamento das experiências. Sendo assim, acredita-se que as práticas associadas aos Processos Organizacionais podem ser importantes para o planejamento da implantação da RDA.

A categoria Tecnologias da Informação e Comunicação constitui o conjunto de ações realizadas com o auxílio da tecnologia, tendo em vista capturar e difundir a informação e estimular a colaboração interpessoal (BATISTA; QUANDT, 2015). Mediante a análise dos 20 textos selecionados, foram levantadas dez práticas consideradas importantes no planejamento para a implantação da RDA nas bibliotecas. Entende-se que as práticas selecionadas servirão como suporte tecnológico e poderão facilitar a comunicação e as atividades organizacionais. O quadro 7 descreve as dez práticas retiradas dos estudos analisados.

Quadro 7 – Práticas relacionadas às Tecnologias da Informação e Comunicação

Ordem	Descrição das práticas
01	Celulares, computadores pessoais, dispositivos portáteis e laptops
02	Elicitação de requisitos de software
03	<i>Groupware</i>
04	Intranet
05	Motores de busca
06	Práticas de tecnologia da informação
07	Redes sociais

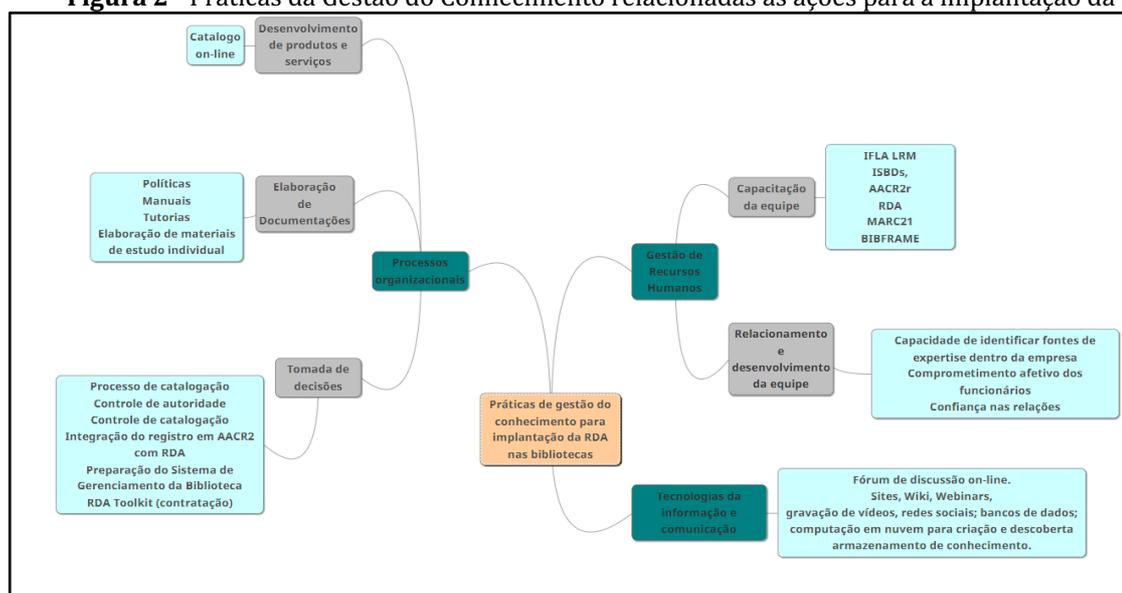
Ordem	Descrição das práticas
08	Tecnologias da informação e comunicação para a gestão do conhecimento
09	Bancos de dados
10	Computação em nuvem para a criação e a descoberta de armazenamento do conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A análise do quadro 7 indica que as dez práticas são fundamentais para que a nova norma de catalogação seja instituída nas bibliotecas brasileiras, pois a própria RDA tem sua concepção pautada nos ambientes digitais, oportunizando, assim, “[...] uma representação descritiva mais aprimorada de recursos [...]” (HOLANDA; LOURENÇO, 2021, p. 3). Segundo Bross, Hawkins e Nguyen (2013), Cross *et al.* (2014), Hanford (2014) e Jin e Sandberg (2014), o uso das tecnologias informacionais para implantação da RDA traz contribuições, sobretudo na condução dos treinamentos e no compartilhamento da informação, por meio da criação de canais informativos, como: fórum de discussão on-line, sites, *wiki*, *webinars* e gravação de videoaulas.

As práticas da GC dispostas nas três categorias analisadas (Gestão de Recursos Humanos, Processos Organizacionais e Tecnologias de Informação e Comunicação) foram relacionadas às ações que constam no planejamento para a implantação da RDA nas bibliotecas. A figura 2 apresenta, de modo ilustrativo e sistemático, essas relações.

Figura 2 - Práticas da Gestão do Conhecimento relacionadas às ações para a implantação da RDA



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Descrição da imagem: Mapa conceitual composto por 15 retângulos ligados por linhas curvadas. O retângulo central de cor laranja contém a escrita em cor preta das práticas da Gestão do Conhecimento. Ao redor desse retângulo, aparecem três retângulos de cor verde contendo a escrita das três categorias que sintetizam as práticas da Gestão do Conhecimento. O retângulo à esquerda refere-se aos Processos Organizacionais e está ligado a três novos retângulos de cor cinza que expressam as ações, estando essas ligadas, também, a três

retângulos de cor azul-clara, contendo a escrita dos produtos gerados com essas ações. Do mesmo modo, à direita do retângulo central, constam dois retângulos referentes às ações oriundas com as práticas da Gestão de Recursos Humanos, complementados por dois retângulos de cor cinza que indicam as ações, e essas estão ligadas a dois retângulos que indicam os produtos. Por fim, também à direita e na parte inferior, consta ligado ao retângulo central, outro retângulo de cor verde com a escrita das práticas referentes à Tecnologia da Informação e Comunicação, sendo esse retângulo complementado por um último retângulo, de cor azul-clara, com menção aos produtos gerados.

Observa-se a existência de correlação entre as práticas da GC com as ações referentes ao planejamento para a implantação da RDA. Em linhas gerais, as práticas relativas à Gestão de Recursos Humanos atuam na capacitação e no relacionamento e desenvolvimento da equipe. Do mesmo modo, as práticas correlatas aos Processos Organizacionais envolvem o desenvolvimento dos produtos e dos serviços, as tomadas de decisão e a elaboração de documentos. Por fim, as práticas que permeiam as Tecnologias da Informação e Comunicação funcionam como suporte tecnológico e informacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo concentrou-se em verificar as práticas da GC que podem contribuir para o planejamento da implantação da RDA nas bibliotecas. Para tanto, recorreu-se, como percurso metodológico, à aplicação de uma pesquisa bibliográfica realizada na base Scopus da Elsevier, cujo recorte de análise contemplou o período de 2017 a 2021.

A partir dos resultados, constatou-se a não existência de pesquisas que abordem, ao mesmo tempo, os dois assuntos: 1 - Práticas da Gestão do Conhecimento e 2 - Implantação da RDA, considerando a base consultada e o recorte temporal delimitado. Para os pesquisadores da Ciência da Informação, esse resultado pode ser considerado relevante, pois sinaliza que o estudo sobre os dois assuntos, ao mesmo tempo, ainda é pouco explorado.

Em relação ao quantitativo de estudos recuperados, considerando os assuntos individualizados, foram recuperados 55 artigos sobre Práticas da Gestão do Conhecimento e dez artigos sobre Implementação da RDA. Essa constatação revelou que o quantitativo de estudos sobre a implementação da RDA ainda é escasso, o que pode indicar a necessidade de estudos sobre o assunto, sobretudo com uma temática mais delimitada, por exemplo, voltada às práticas da GC.

Em relação às práticas da GC que podem contribuir para a implantação da RDA, o estudo revelou que existe uma diversidade de práticas, as quais puderam ser reunidas em

três categorias: Gestão de Recursos Humanos, Processos Organizacionais e Tecnologias da Informação e Comunicação. Pelas inferências, foi possível concluir acerca da existência de correlação das práticas da GC com as ações usadas para implantação da RDA nas bibliotecas.

Portanto, acredita-se que a aplicação das práticas da GC, considerando a realidade da biblioteca, poderá trazer resultados significativos quando do processo de implantação da RDA. A interação e a valorização da equipe, a facilidade nas tomadas de decisão, o compartilhamento da informação e a aprendizagem da equipe são alguns benefícios possíveis a serem alcançados com essas práticas.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Gestão da informação e do conhecimento: origens, polêmicas e perspectivas. **Informação & Informação**, Londrina, v. 13, n. esp., p. 1-25, dez. 2008. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/44769>. Acesso em: 16 ago. 2022.
- BATISTA, Fábio Ferreira; QUANDT, Carlos. Gestão do Conhecimento na Administração Pública: resultados da pesquisa IPEA. **Texto para discussão**, Brasília, p. 1-122, ago. 2015. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4732/1/td_2120.pdf. Acesso em: 22 ago. 2022.
- BROSS, Valerie; HAWKINS, Les; NGUYEN, Hien. CONSER Serial RDA Workflow. **The Serials Librarian**, [S. l.], v. 64, n. 1-4, p. 211-215, jan./abr. 2013. DOI: 10.1080/0361526X.2013.760412. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/0361526X.2013.760412>. Acesso em: 18 ago. 2021.
- CRONIN, Christopher. From Testing to Implementation: Managing FullScale RDA Adoption at the University of Chicago. **Cataloging & Classification Quarterly**, [S. l.], v. 49, n. 7-8, p. 626-646, jul./ago. 2011. DOI: 10.1080/01639374.2011.616263. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/01639374.2011.616263>. Acesso em: 18 ago. 2021.
- CROSS, Emma; ANDREWS, Sue; GROVER, Trina; OLIVER, Chris; RIVA, Pat. In the Company of My Peers: implementation of RDA in Canada. **Cataloging & Classification Quarterly**, [S. l.], v. 52, n. 6-7, p. 747-774, jun./jul. 2014. DOI: 10.1080/01639374.2014.899535. Disponível em: [https://www-tandfonline.ez27.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/01639374.2014.899535](https://www.tandfonline.ez27.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/01639374.2014.899535). Acesso em: 19 ago. 2021.
- EL-SHERBINI, Magda. **RDA: Estrategies for Implementation**. Chicago: Ala Editions, 2013.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- HANFORD, Dana. A Look at How We Got Here: RDA Implementation at Central Connecticut State University. **Journal of Library Metadata**, [S. l.], v. 14, n. 3-4, p. 152-165, mar./abr. 2014. DOI: 10.1080/19386389.2014.977725. Disponível em: <https://www-tandfonline.ez27.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/19386389.2014.977725>. Acesso em: 19 ago. 2021.
- HENRY, Nicholas. Knowledge Management: a New Concern for Public Administration. **Public Administration Review**, [S. l.], v. 34, n. 3, p. 189-196, mar. 1974. DOI: <https://doi.org/10.2307/974902>. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/974902>. Acesso em: 29 set. 2021.

HOLANDA, Paulo Marcelo Carvalho; LOURENÇO, Cíntia de Azevedo. O treinamento e implementação da RDA: olhares e perspectivas. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, v. 19, n. 1, p. 1-25, jan. 2021. DOI: 10.20396/rdbci.v19i00.8666140. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/8666140>. Acesso em: 19 ago. 2021.

HUBNER, Marcos Leandro Freitas; TEIXEIRA, Marcelo Votto; BAPTISTA, Michele Marques. O RDA no controle de autoridades do Sistema de Bibliotecas da Universidade de Caxias do Sul. **Bibliotecas Universitárias: Pesquisas, Experiências e Perspectivas**, Belo Horizonte, v. 4, n. 2, p. 49-67, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistarbu/article/view/3119>. Acesso em: 21 ago. 2021.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS. **IFLA Library Reference Model: a Conceptual Model for Bibliographic Information**. Netherlands: IFLA, 2017. Disponível em: https://www.ifla.org/files/assets/cataloguing/frbr-lrm/ifla-lrm-august-2017_rev201712-por.pdf. Acesso em: 06 ago. 2021.

JIN, Qiang; SANDBERG, Ane. Implementing RDA at the University of Illinois at Urbana-Champaign Library. **Technical Services Quarterly**, [S. l.], v. 31, n. 3, p. 217-236, mar. 2014. DOI: 10.1080/07317131.2014.908585. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07317131.2014.908585>. Acesso em: 18 ago. 2021.

KROGH, Georg Von; ICHIJO, Kazuo; NONAKA, Ikujiro. **Enabling knowledge cration: how to unlock the mistery of tacit knowledge and release the power of innovation**. New York: Oxford University Press, 2000.

LEMONS, Alisson Ferreira de; SARAIVA, Myrella Marques; SOUSA, Talyta Delmiro de; GRANGEIRO, Rebeca da Rocha. Práticas de gestão do conhecimento atreladas à aprendizagem organizacional: um estudo de caso. **Revista Gestão em Foco**, [S. l.], v. 10, n. 10, p. 239-256, out. 2018. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/018_PR%C3%81TICAS_DE_GEST%C3%83O_DO_CONHECIMENTO.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

LIBRARY OF CONGRESS. **MARC 21**. Washington, 2020. Disponível em: <https://www.loc.gov/marc/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

LIBRARY OF CONGRESS. **Metadata Object Description Schema**. Washington, 2022. Disponível em: <https://www.loc.gov/standards/mods/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

LIBRARY OF CONGRESS. **Visão geral do modelo BIBFRAME 2.0**. Washington, 2016. Disponível em: <https://www.loc.gov/bibframe/docs/bibframe2-model.html>. Acesso em: 15 ago. 2022.

LOURENÇO, Cíntia de Azevedo; DIAS, Célia da Consolação; LIMA, Gercina Ângela de; MACULAN, Benildes Moreira dos Santos; AGANETTE, Elisangela Cristina. Os desafios do ensino de RDA em cursos de Biblioteconomia: relato de experiência na UFMG. **REBECIN**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 69-88, jul./dez. 2020. DOI: 10.24208/REBECIN.v7i2.203. Disponível em: <https://portal.abecin.org.br/rebecin/article/view/203>. Acesso em: 16 ago. 2022.

MAURER, Margaret Beecher; PANCHYSHYN, Roman. Understanding the Why: a Case Study in Managing the RDA Implementation. **Cataloging & Classification Quarterly**, [S. l.], v. 52, n. 3, p. 259-284, mar. 2014. DOI: 10.1080/01639374.2013.859644. Disponível em: <https://www-tandfonline.ez27.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/01639374.2013.859644>. Acesso em: 18 ago. 2021.

MERING, Margaret. **The RDA workbook**: learning the basics of Resource Description and Access. Santa Barbara: Libraries Unlimited, 2014.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

OLIVER, Chris. **Introdução à RDA**: um guia básico. Brasília, DF: Briquet de Lemos, 2011.

PARENTE, Melissa. Implementing RDA in a Time of Change: RDA and System Migration at RMIT University. **Cataloging & Classification Quarterly**, [S. l.], v. 52, n. 6-7, p. 775-796, jun./jul. 2014. DOI: 10.1080/01639374.2014.889058. Disponível em: <https://www-tandfonline.ez27.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/01639374.2014.889058>. Acesso em: 19 ago. 2021.

PEREIRA, Frederico Cesar Mafra; SILVA, Elizângela Freitas da. Criação do conhecimento organizacional baseada nos capacitadores de Von Krogh, Nonaka e Ichijo: estudo de caso. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 8, n. 1, p. 20-43, jan./abr. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2236-417X2018v8n1p20>. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc>. Acesso em: 21 set. 2021.

SELBACH, Clarissa Jesinska; FERREIRA, Anamaria; NOVAK, Loiva Duarte; KERN, Lucas Martins. Catalogação com Resource Description and Access (RDA): relato de experiência na Biblioteca Central Irmão José Otão (PUCRS). **Revista ACB**: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, v. 25, n. 3, p. 729-733, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1719>. Acesso em: 21 ago. 2021.

SORDI, José Osvaldo de; AZEVEDO, Marcia Carvalho. Análise de competências individuais e organizacionais associadas à prática de gestão do conhecimento. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 10, n. 29, p. 391-407, out./dez. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94702905>. Acesso em: 16 ago. 2022.

TEIXEIRA, Marcelo Votto; VIANA, Michelangelo Mazzardo; SELBACH, Clarissa Jesinska; NOVAK, Loiva Duarte; SARTORI, Salete Maria. Implantação do código de catalogação Resource Description and Access (RDA) na Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 27., 2017, Fortaleza. **Anais** [...]. Fortaleza: FEBAB, 2017. p. 1-6. Disponível em: <https://portal.febab.org.br/anais/article/view/1925/1926>. Acesso em: 03 maio 2020.

TERRA, José Cláudio. **Gestão do conhecimento**: o grande desafio empresarial: uma abordagem baseada no aprendizado e na criatividade. São Paulo: Negócio Editora, 2000.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim; GELINSKI, João Vítor Vieira. Gestão do conhecimento corporativo. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (org.). **Informação, Conhecimento e Inteligência Organizacional**. Marília: Fundepe Editora, 2007. p. 115-131.

YOUNG, Ronald. **Knowledge management tools and techniques**. Tóquio: APO, 2010.

Recebido em: 31 de maio de 2022
Aprovado em: 03 de setembro de 2022
Publicado em: 03 de setembro de 2022