

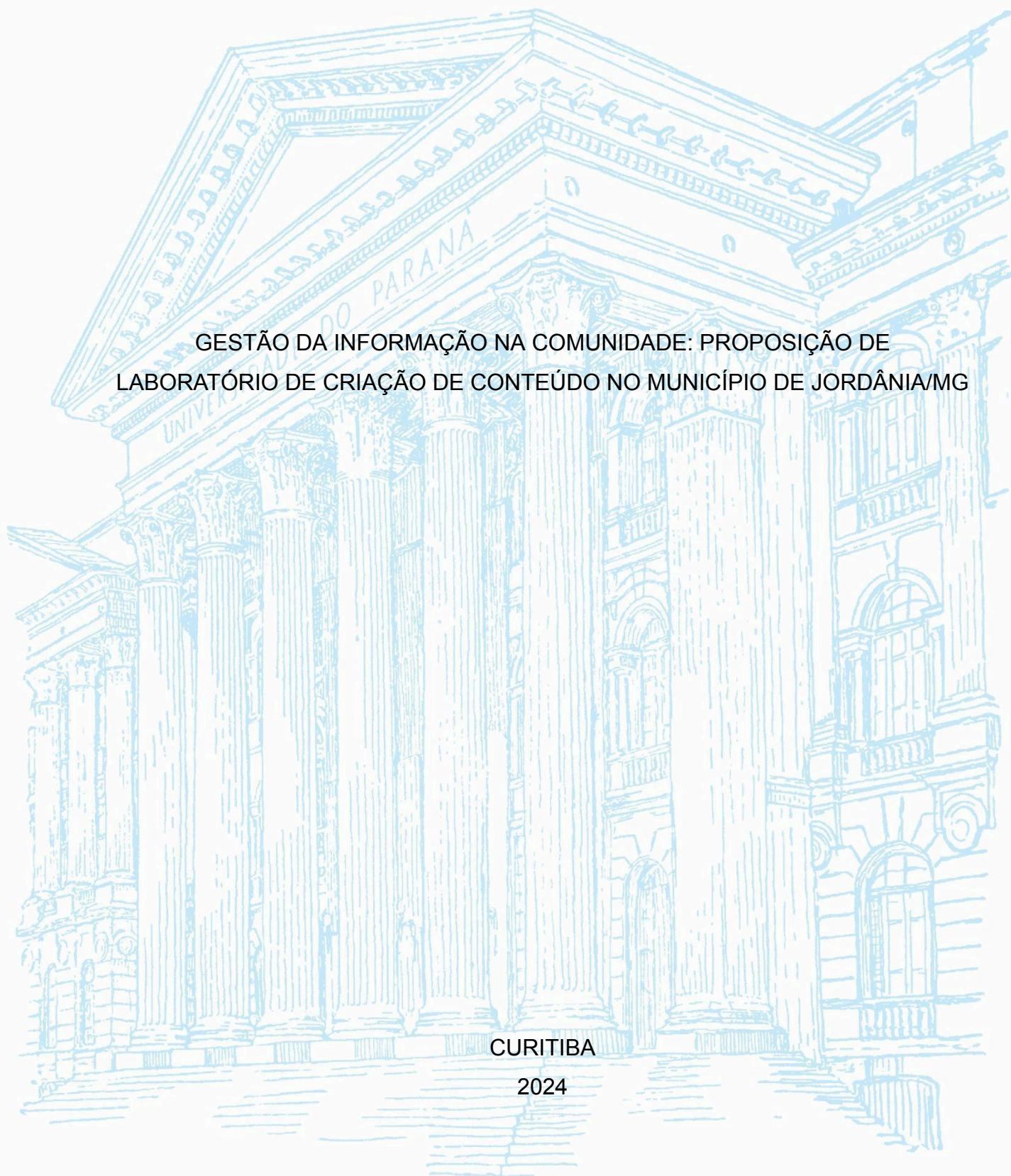
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RENAN FRANCISCO RODRIGUES

GESTÃO DA INFORMAÇÃO NA COMUNIDADE: PROPOSIÇÃO DE
LABORATÓRIO DE CRIAÇÃO DE CONTEÚDO NO MUNICÍPIO DE JORDÂNIA/MG

CURITIBA

2024



RENAN FRANCISCO RODRIGUES

GESTÃO DA INFORMAÇÃO NA COMUNIDADE: PROPOSIÇÃO DE
LABORATÓRIO DE CRIAÇÃO DE CONTEÚDO NO MUNICÍPIO DE JORDÂNIA/MG

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Gestão da Informação no curso de
graduação em Gestão da Informação, Setor de
Ciências Sociais Aplicadas da Universidade
Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Edson Ronaldo Guarido Filho

CURITIBA

2024

RESUMO

O presente trabalho propõe uma iniciativa para impulsionar o comércio local no município de Jordânia/MG, com foco na proposição de um escritório-escola para produção de conteúdo em redes sociais. Pretende estabelecer como gestores municipais, professores, alunos e voluntários podem se unir para a implementação e operação desse laboratório dentro do Futuro.Lab.Social, uma iniciativa do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Sociais (IBEBES). Discorre sobre a importância de estender a Gestão da Informação para além do ambiente acadêmico e corporativo, propondo uma abordagem prática para fortalecer o comércio local. Relaciona competências, Gestão da Informação, produção de conteúdo e redes sociais, de forma a estruturar um protocolo para o programa, compreendendo como as competências dos participantes podem ser alinhadas aos objetivos do escritório-escola. Para isso, adotou-se uma metodologia baseada na revisão de material sobre laboratórios de inovação e de casos correlatos, incluindo o estudo observacional do ambiente e das páginas oficiais. Abrange desde a seleção da escola pela prefeitura, definição de recursos, até a capacitação e atuação dos participantes, responsáveis por produzir conteúdo de divulgação do comércio local. Expõe os benefícios que podem ser aproveitados pelos envolvidos e pela comunidade a partir da iniciativa, e questiona sobre futuras adaptações deste projeto para implementação em outros municípios do país.

Palavras-chave: Laboratório de inovação. Produção de conteúdo. Gestão da Informação. Comércio local. Redes sociais.

ABSTRACT

This work proposes an initiative to boost local commerce in the municipality of Jordânia, Minas Gerais, focusing on the development of an office-school for the production of content on social networks. It aims to establish how municipal managers, teachers, students and volunteers can come together to implement and operate this laboratory within Futuro.Lab.Social, an initiative of the Brazilian Institute for Social Studies and Research (IBEBES). It discusses the importance of extending Information Management beyond the academic and corporate environment, proposing a practical approach to strengthening local commerce. It links competencies, Information Management, content production and social networks, in order to structure the protocol for the program, understanding how the participants' competencies can be aligned with the objectives of the office-school. To do so, the methodology was adopted based on a review of material on innovation labs and related cases, including an observational study of the environment and the official pages. It covers everything from the selection of the school by the city council, the definition of resources, to the training and work of the participants, who are responsible for producing content to promote local commerce. It sets out the benefits that can be reaped by those involved and the community from the initiative, and asks about future adaptations of this project for implementation in other municipalities in the country.

Key-words: Innovation lab. Content production. Information Management. Local Commerce. Social Networks.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - MAPA FÍSICO DA REGIÃO DE JORDÂNIA (MG).....	13
FIGURA 2 - VISTA AÉREA DO MUNICÍPIO DE DE JORDÂNIA (MG).....	14
FIGURA 3 - ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO ADULTA.....	14
FIGURA 4 - PROTOCOLO METODOLÓGICO DE IMPLEMENTAÇÃO DO ESCRITÓRIO-ESCOLA.....	47

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS PROPOSTOS POR AUTORES.....	19
QUADRO 2 - AS QUATRO DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA INFORMACIONAL.....	20
QUADRO 3 - RECURSOS ESSENCIAIS: EQUIPE E MATERIAIS.....	33
QUADRO 4 - RECURSOS ESSENCIAIS: SOFTWARES E FERRAMENTAS.....	34
QUADRO 5 - COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS POR FRENTE DE TRABALHO.....	39
QUADRO 6 - PRÁTICAS DE ACOMPANHAMENTO.....	42
QUADRO 7 - INDICADORES DE DESEMPENHO INICIAIS.....	44
QUADRO 8 - APLICAÇÃO DO PROTOCOLO EM JORDÂNIA.....	49

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - SOLICITAÇÕES.....	41
------------------------------	----

SUMÁRIO

1

INTRODUÇÃO	10
1.1 PEQUENOS MUNICÍPIOS E DESAFIOS DO COMÉRCIO LOCAL - CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMÁTICA	12
1.2 O MUNICÍPIO DE JORDÂNIA	12
1.3 OBJETIVO	15
1.3.1 Objetivo Geral	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 JUSTIFICATIVA	16
2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	18
2.1 O CONCEITO DE COMPETÊNCIA	18
2.1.2 COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS	19
2.2 PRODUÇÃO DE CONTEÚDO DIGITAL E CIBERCULTURA	21
2.3 LABORATÓRIOS DE CRIAÇÃO E INOVAÇÃO	23
2.3.1 LABORATÓRIOS PÚBLICOS DE INOVAÇÃO EM PORTO ALEGRE	23
2.3.2 LABORATÓRIO DE CRIATIVIDADE PARA PROFESSORES EM JOÃO PESSOA	24
2.3.3 LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM LONDRINA/PR	24
2.3.4 LABORATÓRIO EXPERIMENTAL MUNICIPAL EM VALONGO	24
2.3.5 CONSTRUINDO UNIDADES E LABORATÓRIOS DE INOVAÇÃO	25
2.3.6 REFLEXÕES ACERCA DE LABORATÓRIOS DE INOVAÇÃO	25
3 METODOLOGIA	27
3.1 COLABORAÇÃO ENTRE PREFEITURA E INSTITUIÇÃO DE ENSINO E ANDAMENTO DO PROJETO	28
3.1.1 DEFINIÇÕES ACERCA DA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO	29
3.1.2 DEFINIÇÕES ACERCA DOS PARTICIPANTES	30
3.1.3 DEFINIÇÕES ACERCA DOS COMERCIANTES	32
3.2 AMBIENTE E RECURSOS	32
3.2.1 ESPAÇOS FUNCIONAIS	35
3.3 FRENTES DE TRABALHO	35
3.4 DETALHAMENTO SOBRE O PERFIL E CAPACITAÇÃO DOS PARTICIPANTES	37

3.4.1	COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS.....	38
3.5	DINÂMICAS ENVOLVIDAS.....	38
3.6	ACOMPANHAMENTO.....	41
3.6.1	INDICADORES DE DESEMPENHO.....	43
3.7	A ESCOLHA DO CASO JORDÂNIA.....	45
4	RESULTADOS.....	47
4.1	APLICAÇÃO DO MODELO EM JORDÂNIA.....	49
4.2	IMPACTOS E PERSPECTIVAS.....	50
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
	REFERÊNCIAS.....	54
	APÊNDICE 1 - LEGISLAÇÃO PERTINENTE.....	58

1 INTRODUÇÃO

Na última década, as redes sociais se consolidaram como um elemento essencial na vida de grande parte da população, transformando de maneira significativa a forma como as pessoas interagem, constroem conexões e compartilham informações. Essas plataformas também se tornaram indispensáveis na vida profissional, onde são utilizadas para redes de contato (*networking*), busca de oportunidades de emprego, exposição de perfis profissionais e atualização sobre o mercado de trabalho e tendências corporativas. À medida que as redes sociais evoluem e continuam a moldar os hábitos, escolhas, e decisões de seus usuários, observa-se também um aumento expressivo na produção de conteúdo digital. Essa ampliação gerou uma demanda crescente por informações atrativas e relevantes, que são constantemente buscadas pelo público. Com isso em vista, os laboratórios de produção de conteúdo digital emergem como uma iniciativa crucial para o desenvolvimento de competências necessárias à criação de conteúdos de alta qualidade, capazes de engajar e atrair efetivamente diferentes públicos.

Este trabalho explora a concepção e operação de um laboratório para produção de conteúdo em redes sociais, destinado à promoção do comércio local no município de Jordânia, localizado em Minas Gerais, onde os pequenos negócios constituem o principal pilar da economia. O ambiente é o Futuro.Lab.Social, uma iniciativa-piloto que está sendo executada na cidade desde 2023 em colaboração com a Prefeitura Municipal, com o propósito focado na disponibilização de um espaço que “oportunize a estudantes, professores e servidores públicos municipais o desenvolvimento de competências necessárias à geração de renda, formação humana e profissional” (Futuro.Lab, 2024). Ações inovadoras e elaboração de projetos são outras finalidades da operação do laboratório, com potencial de gerar benefícios para a comunidade local e para a gestão pública municipal. O laboratório conta com uma coordenação geral e uma coordenação local do município, além de possuir responsáveis em outros setores como assessoria jurídica, projetos e processos internos. Em meio às diferentes ações em curso no Futuro.Lab Jordânia, está a iniciativa do escritório-escola para produção de conteúdo em redes sociais, estabelecida em parceria com o Núcleo de Pesquisa em Informação, Direito e Sociedade (INFOJUS) da Universidade Federal do Paraná, vinculado ao projeto de

extensão intitulado “Disseminação de Boas Práticas em Gestão da Informação na Espera Pública”. A proposta é de que, mediante a implementação bem-sucedida do escritório-escola no Futuro.Lab Jordânia, a iniciativa possa ser adaptada para outros municípios e passe a beneficiar comunidades também em outras localidades.

Nesse contexto, pequenos negócios podem enfrentar dificuldades na divulgação de sua marca, produtos e serviços, especialmente em um ambiente digital cada vez mais competitivo. A concepção de um espaço voltado para atender as necessidades e demandas locais se apresenta como uma estratégia eficaz para fomentar estabelecimentos comerciais, proporcionando maiores alcances de público e possibilitando um engajamento enriquecido. Ainda, uma iniciativa como esta gera um impacto social que pode contribuir para o fortalecimento das comunidades locais, atrair investimentos, promover a participação cívica e conscientizar consumidores sobre a importância de apoiar negócios locais.

Laboratórios de inovação como o Futuro.Lab.Social estão geralmente associados à administração pública local ou a instituições de ensino, e são lugares de experimentação e inovação, onde o uso da criatividade e da tecnologia pode transformar realidades. Estudantes, desempenhando um papel central, podem adquirir habilidades e competências valiosas e se tornarem, por meio do desenvolvimento econômico-social local, agentes de mudança em suas comunidades.

Intenciona-se, ao longo deste trabalho, compreender aspectos do funcionamento de laboratórios de inovação e fornecer diretrizes para a concepção do escritório-escola em Jordânia. O foco será o uso desses espaços por servidores locais e jovens alunos, tendo em vista a promoção da colaboração social na comunidade local e a impulsionar o desenvolvimento econômico.

Com um olhar voltado para a comunidade do pequeno município de Jordânia, este projeto transcende os limites do ambiente acadêmico e direciona esforços em direção a concepção de um laboratório de produção de conteúdo digital que busca não só capacitar, como impactar positivamente na realidade local. O laboratório, por sua vez, poderá atuar em uma perspectiva mais ampla: fomentar o comércio local através da criação e manutenção de uma rede social, alimentada por jovens estudantes do ensino médio de uma instituição pública de ensino. Este programa, em formato de atividades extracurriculares, contará com supervisão de professores adultos treinados e qualificados.

1.1 PEQUENOS MUNICÍPIOS E DESAFIOS DO COMÉRCIO LOCAL - CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMÁTICA

Pequenos municípios enfrentam desafios únicos relativos ao fortalecimento de negócios locais. Operar com recursos limitados e ter dificuldade para competir com grandes varejistas e empresas online quando se trata de visibilidade e alcance limita seu potencial de crescimento e afeta a vitalidade das comunidades locais, e a falta de presença nas redes sociais pode alargar ainda mais estas desvantagens.

Um dos propósitos deste trabalho é investigar se a promoção do comércio local em pequenos municípios pode ser alcançada por meio do uso estratégico das redes sociais, enquanto envolve estudantes de ensino médio em atividades práticas e educativas. Vários desafios se entrelaçam nesse cenário. Muitos comerciantes locais em pequenos municípios possuem recursos e orçamento limitados para investir em publicidade, e além do mais, podem não possuir experiência em produção de conteúdo e gestão de redes sociais, resultando numa presença online ineficaz e desatualizada.

No contexto das instituições de ensino, é muito comum que estudantes de ensino médio não estejam envolvidos em suas próprias comunidades locais, mesmo quando possuem habilidades digitais abundantes. É destas habilidades que as comunidades precisam para gerar inovação e desenvolvimento através das redes sociais.

Sobretudo, é fundamental avaliar o impacto desta iniciativa através da satisfação de todas as partes envolvidas para mensurar seu sucesso e identificar pontos de melhoria. Envolvendo membros da instituição de ensino, prefeitura, comerciantes e comunidade local, é necessário investigar como esse conceito pode ser implementado com sucesso e seu potencial impacto em pequenos municípios.

1.2 O MUNICÍPIO DE JORDÂNIA

Jordânia é um município brasileiro localizado no estado de Minas Gerais, próximo à divisa com a Bahia, numa altitude de 198 metros, e distante 819 quilômetros da capital Belo Horizonte (Figuras 1 e 2). Fundada em 27 de dezembro de 1948, com 75 anos de existência, possui uma área de aproximadamente 550.000

km², e população estimada de 10.304 habitantes em 2022, representando uma densidade demográfica de 18.85 hab/km² (Censo IBGE, 2022).

FIGURA 1 - MAPA FÍSICO DA REGIÃO DE JORDÂNIA (MG)



Fonte: Atlas Brasil.

É o sexto município mais populoso da pequena região de Almenara, área a qual Jordânia possui sua maior influência, atraindo visitantes para cultura e lazer.

No regime de 2021 a 2024, Jordânia é gerida pelo prefeito Marques Uel Meira de Oliveira e pelo vice-prefeito Elpídio Alves de Alcântara. Com um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) médio de 0,628 e PIB per capita (por habitante) de R\$8.769,90 (Censo IBGE, 2022), onde boa parte do valor adicionado advém da administração pública, e o restante gerado majoritariamente através do comércio. Ainda, possui uma das menores médias de salário mensal dos trabalhadores formais do país, com 1,5 salários mínimos.

Apresenta um menor grau de desenvolvimento comercial comparado aos municípios de número de habitantes semelhantes. A participação do comércio, os serviços de alojamento e os serviços de alimentação representam 17% do total de trabalhadores e estão concentrados nas lojas de materiais de construção e nos supermercados e lojas de variedades, que empregam 49 trabalhadores.

FIGURA 2 - VISTA AÉREA DO MUNICÍPIO DE DE JORDÂNIA (MG)

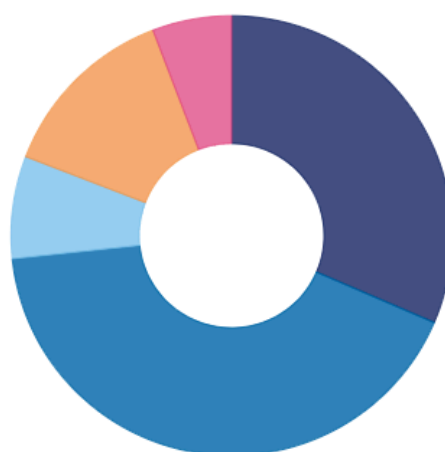


Fonte: Blog Olhando da Janela do Trem.

Na escolaridade da população adulta, com 25 anos ou mais, 31,46% dos jordanienses possuem ensino fundamental incompleto (Censo IBGE 2010). O gráfico a seguir revela como são distribuídos os diferentes graus de escolaridade no município:

FIGURA 3 - ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO ADULTA

Escolaridade da população de 25 anos ou mais de idade no município - Jordânia/MG - 2010



- Fundamental incompleto e analfabeto
- Fundamental incompleto e alfabetizado
- Fundamental completo e médio incompleto
- Médio completo e superior incompleto
- Superior completo

Elaboração: PN UD, Ipea e FJP. Fonte: Censos Demográficos 2000 e 2010.

Fonte: Censo demográfico 2010.

Dados numéricos do gráfico: Fundamental incompleto e analfabeto - 31,46%; Fundamental incompleto e alfabetizado - 41,86%; Fundamental completo e médio incompleto - 7,53%; Médio completo e superior incompleto - 13,35%; Superior completo - 5,8%.

1.3 OBJETIVO

Para atender à questão central do projeto, os objetivos são organizados em um objetivo geral e dois objetivos específicos.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral é desenvolver um plano de implementação de um escritório-escola que seja aplicável em Jordânia/MG, voltado à produção de conteúdo em redes sociais, potencializando a Gestão da Informação orientada ao fortalecimento do comércio local.

1.3.2 Objetivos Específicos

- I. Desenvolver um protocolo metodológico para implementação de um escritório-escola em pequenas comunidades, voltado à produção de conteúdo digital.
- II. Relacionar o protocolo produzido com o município de Jordânia/MG, demonstrando sua aplicabilidade local.

No decorrer deste trabalho, exploraremos de maneira detalhada a implementação dos objetivos propostos. A abordagem inclui a revisão da literatura pertinente, a compreensão de iniciativas similares e a aplicação de conhecimentos sobre Gestão da Informação. Deste modo, será possível definir estratégias e procedimentos que assegurem o funcionamento eficaz e eficiente do escritório-escola.

1.4 JUSTIFICATIVA

A implementação de um escritório-escola de criação de conteúdo tem o potencial de gerar um impacto positivo duradouro no município de Jordânia/MG. A conexão entre escola, comunidades e pequenos negócios é excelente para promover desenvolvimento social e econômico, especialmente em pequenas localidades. O uso de um escritório-escola para criação de conteúdo proporciona aos alunos uma experiência de aprendizagem conectada à realidade, permitindo que conhecimentos teóricos adquiridos em sala possam ser aplicados na prática. A integração de conceitos e práticas da Gestão da Informação, de forma acessível, com este propósito comunitário, cria uma ponte entre conhecimento acadêmico e a realidade local de um pequeno município. Jovens e adultos, atuando em um escritório-escola voltado para a criação de conteúdo, poderão desenvolver competências e conhecimento em diferentes vertentes, como tecnologias, ferramentas digitais, curadoria de informação, design de conteúdo, marketing e comunicação, que podem se mostrar importantes para suas carreiras profissionais. O ambiente promove o desenvolvimento de valores éticos e de cidadania, fortalecendo os laços entre as pessoas e gerando senso de pertencimento e apreço pelo município. Igualmente, inspira os participantes a se envolverem em novos projetos comunitários no futuro.

Precisamos incluir nestes impactos a inclusão digital, uma vez que a proposta vai trazer os comerciantes do município de Jordânia para as redes sociais por meio da divulgação de seus comércios, garantindo que tenham igualdade de oportunidades, como a de alcançar pessoas, potenciais clientes, que não seriam possíveis de alcançar sem a exposição deste negócio no ramo digital. As redes sociais facilitam a comunicação entre cliente e vendedor, onde serviços e produtos podem ser promovidos localmente e direcionados precisamente ao público-alvo coerente. São uma ferramenta poderosa para rede de apoio, fortalecimento de identidade e da cultura a partir da conexão entre as pessoas. Oferecem um megafone virtual para indivíduos e grupos compartilharem suas causas, possuindo muito potencial para conscientização. Quando bem utilizadas, redes sociais são formas de aprendizado, mobilização e inclusão. Junto a esta inclusão, é esperado que o projeto incentive iniciativas de mudanças. Inspirar mudanças é inspirar o

empreendedorismo e a inovação, que pode sua vez pode levar ao crescimento sustentável de uma região.

2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

No contexto deste projeto, é necessário mapear o perfil profissional adequado para operação do espaço, definir como ele pode ser preparado para uma atuação eficaz no laboratório, e estabelecer diretrizes que garantem que o treinamento ocorra de forma coesa e atinja seu objetivo de desenvolver, na equipe, competências necessárias para o trabalho. Portanto, a investigação das competências necessárias se torna crucial. Ademais, torna-se igualmente relevante discutir a produção de conteúdo e vislumbrar alguns casos de desenvolvimento de laboratórios de produção de conteúdo, espaços que desempenham papéis interessantes na atuação em ambientes digitais e podem revelar tendências e boas práticas para o sucesso dessa modalidade.

2.1 O CONCEITO DE COMPETÊNCIA

Dentre vários estudiosos que se esforçaram para definir o conceito de competência, uns dos primeiros foram Hamel e Prahalad (1998, p. 298), descrevendo-a como “o aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia”. Santos (2001, p. 27) entende que competência não envolve exclusivamente habilidades e conhecimentos para realizar um trabalho, mas competência também são atitudes, valores e características pessoais vinculados ao bom desempenho nessa atividade. Outros autores também trazem diferentes abordagens para conceituar “competência”. Suas definições destacam que competência envolve também atitudes, valores e características pessoais, como demonstrado por Santos (2001). Essa abordagem ampla sugere que a competência não pode ser separada do contexto em que é aplicada, pois ela se constrói em resposta às demandas específicas de cada ambiente. No caso do laboratório de criação de conteúdos digitais, a compreensão desse conceito será fundamental para identificar quais competências precisam ser desenvolvidas, visando tanto o domínio técnico quanto o alinhamento ético, comunicacional e adaptativo aos desafios específicos desse campo.

QUADRO 1 - CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS PROPOSTOS POR AUTORES

Autor	Definição
Durand (1999)	Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para se atingir determinado objetivo.
Le Boterf (2003)	Conjunto de aprendizagens sociais comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem, formação e a jusante pelo sistema de avaliações.
Real Academia Espanhola (2000)	Competência é “[...] tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo”.
Fleury (2001)	Competência é “[...] qualidade que capacita o indivíduo a realizar determinado trabalho.”

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O conceito de competência é digno de grandes discussões (Perrenoud, 1999), e descrever uma competência acontece, na maioria dos casos, mediante a três elementos: 1. Os tipos de situações sobre as quais se adquire um certo domínio; 2. Os recursos, conhecimentos e atitudes que mobiliza; 3. A natureza dos esquemas de pensamento que permitem organizar e mobilizar recursos relevantes em situações complexas e em tempo real (Perrenoud, 1999). O autor ainda discorre que o estudo de competências é um terreno instável, pois envolve, simultaneamente, o plano dos conceitos e das ideologias.

2.1.2 COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS

Assim como o termo “competência” recebe diferentes definições, suas classificações variam no meio científico de acordo com o campo onde é abordada. Pode ser interpretada, por exemplo, através do viés informacional, organizacional ou cultural.

Referente a tipologia, o autor Nordhaug (1998, p. 10) conclui que a tipologia geral mais utilizada diferencia competência em: conceitual, técnica e interpessoal. A competência conceitual compreende a capacidade analítica, criatividade e habilidade na resolução de problemas e identificação de potenciais oportunidades e

desafios. De outra maneira, competência técnica se refere a técnicas e procedimentos para a condução de atividades particulares, bem como capacidade de manusear ferramentas e equipamentos correlatos a tais atividades. Por fim, competência interpessoal abrange os comportamentos humanos sociais, que incluem grau de empatia, habilidade de comunicação e aptidão para a colaboração.

Dentro desta classificação, as três dimensões da competência são essenciais na formação de um profissional da informação exímio, e no contexto de laboratórios de construção de conteúdos digitais, certamente ocorrerão situações em que cada uma destas dimensões será requisitada para resolução de problemas e tomada de decisão. É importante lembrar que, em um mundo de constante evolução tecnológica e mudanças sociais, competências precisam ser devidamente mapeadas de forma que atendam aos padrões necessários em suas áreas de atuação e, de imediato, possuam potencial de adaptação a novos cenários. É fundamental realizar o mapeamento periódico e o desenvolvimento de competências para assegurar que não se tornem obsoletas com o passar dos anos (Brandão e Bahry, 2005). Esse ambiente de transformações exige ainda mais atenção no quesito avaliação e medição destas competências, de forma a garantir sua aptidão e adequação a estas mudanças.

No viés informacional, a competência informacional é apresentada, nos estudos de Vitorino e Piantola (2011, p. 101), como um conjunto de habilidades que não apenas permite o acesso à informação, mas também a interpretação crítica e a construção de significados, tanto em contextos individuais quanto coletivos. Em seu trabalho, as autoras discutem quatro dimensões da competência informacional.

QUADRO 2 - AS QUATRO DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA INFORMACIONAL

Dimensão	Concepções
Técnica	Refere-se às habilidades práticas e técnicas necessárias para encontrar, avaliar e utilizar informações de forma eficaz.
Estética	Envolve a apreciação e a interpretação da informação, considerando aspectos como a apresentação e a forma como a informação é comunicada.

Ética	Trata das questões morais e éticas relacionadas ao uso da informação, incluindo a responsabilidade no manejo e na disseminação de dados.
Política	Refere-se ao contexto social e político que influencia a informação e a competência informacional, abordando como as relações de poder afetam o acesso e o uso da informação.

Fonte: (Vitorino e Piantola, 2011).

Desta forma, a competência informacional vai além de habilidades técnicas, e essa abordagem holística prepara indivíduos para serem críticos, reflexivos e cidadãos ativos, fundamentais em uma sociedade democrática. A responsabilidade ética implica que o uso da informação seja guiado por princípios morais, enquanto a dimensão estética destaca a importância da forma e apresentação da informação, que influencia sua compreensão. Essas dimensões são interdependentes e tornam a competência informacional essencial para formar indivíduos críticos, éticos e engajados.

2.2 PRODUÇÃO DE CONTEÚDO DIGITAL E CIBERCULTURA

A produção de conteúdo digital ganhou forma com a popularização da rede mundial de computadores nos anos 1990. Nesse período, surgiram os primeiros sites e fóruns que permitiram que usuários comuns passassem de meros receptores a criadores de conteúdo, um fenômeno destacado por autores como Lévy (1999) em seus estudos sobre cibercultura. A internet permitiu uma descentralização do poder comunicativo, abrindo espaço para novas vozes e opiniões. Essa transformação foi intensificada com o surgimento das redes sociais e plataformas de mídias, que democratizaram ainda mais a criação e disseminação de conteúdo digital (Castells, 2009).

A produção de conteúdo digital é um processo essencial para a comunicação eficaz em ambientes virtuais, especialmente nas redes sociais. Este tipo de produção abrange a criação de materiais informativos, educativos e de entretenimento que visam atrair, engajar e informar um público-alvo específico. Em suma, a produção de conteúdo se concentra na geração de valor, e o ambiente digital permite que essa atividade possa ser exercida por muitas pessoas. Henry

Jenkins (Cultura da Convergência, 2006) explora como o ambiente digital permite que indivíduos participem ativamente na criação e distribuição de conteúdo, destacando a ideia de "produsage" (produção + uso). Sobre o mundo conectado, as autoras Porto, Oliveira e Rosa (2018) argumentam:

“Talvez o principal efeito da era das conectividades esteja no fato de que, uma vez conectado, qualquer um pode acessar, remixar, produzir e difundir saberes. A cibercultura permitiu uma ampla participação de pessoas nas dinâmicas que envolvem o caráter internacional do conhecimento.” (p. 21).

O termo cibercultura, conceituado por Lévy (Cibercultura, 1999), é apresentado como sendo o "conjunto de técnicas (materiais e intelectuais), de práticas, de atividades, de modos de pensamento e de valores que se desenvolvem juntamente com o crescimento do ciberespaço". Lévy (1999) destaca a capacidade da internet de democratizar o conhecimento, criando um “espaço do saber compartilhado”. Porto, Oliveira e Rosa (2018) apontam o potencial em:

1. “[...] adotar tecnologias digitais para ensinar e aprender, cada um no seu ritmo e foco de interesse, com materiais diferentes e plurais obtidos por meio da pesquisa em rede, mas em diálogo com os outros, produzindo conteúdos generosamente compartilhados, sendo autor e coautor.” (p. 27).

2.

3. As autoras enxergam essa possibilidade de tornar sujeitos autores e coautores de conhecimento como sendo uma das maiores importâncias da cibercultura, democratizando a produção e difusão dos saberes, solicitando e permitindo a participação colaborativa de todos.

No livro intitulado “Nascidos na Era Digital: entendendo a primeira geração de nativos digitais” (2011), os autores John Palfrey e Urs Gasser argumentam que a ampliação da participação cívica e a diversificação do mercado da mídia para novas vozes conduzem a uma maior transparência, significando que os cidadãos, individualmente, têm maior autonomia como atores políticos. O impacto dessa transformação na mídia digital vai além do simples acesso à informação; ela altera a forma como os cidadãos constroem suas identidades políticas e tomam decisões coletivas (Palfrey e Gasser, 2011).

Como já mencionado, um dos principais objetivos da produção de conteúdo é a geração de valor para o público. Conteúdos relevantes e de qualidade têm o potencial de captar a atenção dos usuários, sendo fundamental ainda que o

conteúdo produzido seja autêntico e reflita a identidade do agente produtor ou daquilo que se objetiva transmitir.

A variedade de formatos disponíveis para a produção de conteúdo, como textos, imagens, vídeos e infográficos, permite que as mensagens sejam adaptadas de acordo com o público-alvo e a plataforma utilizada. Posts informativos apresentando novos produtos, conteúdos visuais atraentes aumentando o engajamento, enquetes e questionários incentivando a interação dos usuários são maneiras de proporcionar uma experiência mais dinâmica e envolvente.

2.3 LABORATÓRIOS DE CRIAÇÃO E INOVAÇÃO

O estudo sobre laboratórios de criação e inovação, embora relativamente recente (Cavalcante, 2019), apresenta um campo promissor, apesar de ainda evidenciar lacunas que necessitam de aprofundamento. Unidades têm sido projetadas em diversas áreas como iniciativas para a inovação e o progresso, incorporados muitas vezes às práticas de governo. Ao analisar essas experiências, é possível compreender melhor os elementos-chave que compõem um projeto desta natureza e perceber aspectos valiosos para que o laboratório de produção de conteúdo em redes sociais desse trabalho consiga ser bem sucedido. A seguir, veremos alguns casos recentes já implementados.

2.3.1 LABORATÓRIOS PÚBLICOS DE INOVAÇÃO EM PORTO ALEGRE

A prefeitura de Porto Alegre assinou, em 2023, em parceria com instituições de ensino e pesquisa, organizações não governamentais e empresas, um documento que formaliza a criação de uma rede de laboratórios públicos de inovação. Diferentes atores da sociedade poderão se unir para desenvolver soluções inovadoras para desafios locais, a partir de colaboração e multidisciplinaridade. Compartilhar conhecimentos, conectar ideias e pessoas, tornar-se um estado de referência na prestação de serviços públicos e de geração de impactos sociais é o objetivo da iniciativa. As formas de ingresso nesses laboratórios de inovação podem variar, incluindo processos como chamamentos públicos regulamentados por decretos, inscrições por meio de formulários de cadastro, e a realização de testes de soluções inovadoras.

2.3.2 LABORATÓRIO DE CRIATIVIDADE PARA PROFESSORES EM JOÃO PESSOA

Com a inauguração realizada em 2022 pelo prefeito Cícero Lucena e pelo vice-prefeito Leo Bezerra, o LabCrie foi concebido com o propósito de oferecer formação e capacitação para os professores e estudantes. A ideia é de que os educadores possam integrar tecnologias digitais no processo de ensino-aprendizagem, perseguindo o sonho de igualar a qualidade do ensino público e privado. O laboratório conta com salas equipadas e mobiliadas com câmeras, caixas de som, impressora 3D, computadores e tablets de última geração, entre outros itens. O espaço advém da rede de laboratório LabCrie, que hoje conta com unidades em diversos estados, propagando esses ambientes de criatividade, educação e tecnologia, e perseguindo o sonho da igualdade entre ensino público e privado. Na rede, o objetivo é dedicar-se aos professores da rede pública para inovação e tecnologias educacionais, que ocorre por meio de experimentação de novos equipamentos, plataformas digitais e metodologias inovadoras.

2.3.3 LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM LONDRINA/PR

Novamente, vemos uma iniciativa voltada para o uso da inovação tecnológica para transformar a vida das pessoas. A criação do laboratório foi decretada pelo prefeito de Londrina, Marcelo Belatini, no dia 16 de dezembro de 2022, onde a iniciativa teve como objetivo a prestação de serviços públicos do município, elaborando um espaço para discussão, troca de ideias, gerador de novas soluções e eficiência a partir de uma organização institucionalizada. Segundo o procurador-geral do município, João Luiz Esteves, a grande demanda de serviços devido a adesão aos processos judiciais eletrônicos justificava a necessidade de inovação interna, e portanto, a ideia do Laboratório de Inovação.

2.3.4 LABORATÓRIO EXPERIMENTAL MUNICIPAL EM VALONGO

Desta vez de caráter internacional, no município de Valongo, em Portugal, homologada em fevereiro de 2022. O Laboratório Experimental Municipal de Valongo é um espaço promotor de investigação para tomada de decisão e capaz de estimular a criatividade coletiva na criação de ideias, a fim de auxiliar as organizações

públicas em seus desafios. Utilizando um ambiente real e de risco controlado, a equipe realiza experimentos com cidadãos e trabalhadores para testar soluções inovadoras para desafios do setor público. Com uma estrutura simples, a principal ferramenta de trabalho é a equipe dotada de competências e conhecimentos específicos, que estimula a participação cívica municipal e os aproxima da administração pública local, na busca por modernização.

2.3.5 CONSTRUINDO UNIDADES E LABORATÓRIOS DE INOVAÇÃO

Em transmissão no Youtube pelo canal ENAP, a servidora do Ministério da Economia Mariana Yuka Akamine discute, em 22 novembro de 2021, o propósito e a importância das unidades e laboratórios de inovação, neste caso, nas organizações. Akamine (2021) salienta a necessidade de as organizações terem espaços dedicados para fomentar a inovação e permanecerem à frente num ambiente em rápida mudança e esclarece a diferença entre unidades de inovação, laboratórios e outros departamentos organizacionais. Uma grande ênfase é colocada no papel da criatividade e da experimentação dentro dessas unidades, eles servem como ambientes onde os indivíduos são encorajados a explorar novas ideias, assumir riscos e aprender com os fracassos. O objetivo final dessas unidades é entregar valor tangível por meio de projetos e soluções inovadoras, onde o sucesso é medido pelo impacto que estas iniciativas têm no desempenho do ambiente inserido e na capacidade de adaptação às mudanças.

Para garantir a sustentabilidade a longo prazo são necessárias práticas de gestão robustas, aprendizagem contínua e adaptação, envolvendo a integração da inovação na cultura e nos processos da organização.

2.3.6 REFLEXÕES ACERCA DE LABORATÓRIOS DE INOVAÇÃO

A proposta de unidades de inovação parece promissora, no entanto algumas questões merecem atenção. Um dos pontos cruciais está na efetivação desses laboratórios e na garantia de que eles se tornem ambientes verdadeiramente acessíveis e inclusivos para todos os segmentos da sociedade. Além disso, é essencial que haja transparência e participação pública no processo de implementação e gestão desses espaços, garantindo que atendam às reais necessidades da comunidade. É fundamental que sejam estabelecidos mecanismos

de financiamento e apoio contínuo para garantir sua operação e manutenção a longo prazo, evitando que se tornem apenas iniciativas passageiras. Apesar dos desafios, a criação de unidades de Inovação oferece oportunidades empolgantes para o desenvolvimento de soluções criativas e impactantes para os problemas enfrentados por cidades e organizações. Para Ferrarezi, Lemos e Brandalise (2018, p. 15), laboratórios de inovação compartilham algumas características: permitem pensar e agir diferente, promovem espaços de exceção simbólica dentro de um sistema fechado e buscam a perspectiva do usuário para apoiar a tomada de decisão. Com um engajamento efetivo de todos os atores envolvidos e um compromisso com a sustentabilidade e inclusão, esses laboratórios têm o potencial de se tornarem catalisadores de mudança positiva nos locais de atuação.

3 METODOLOGIA

O projeto caracteriza-se como um trabalho aplicado, onde os conhecimentos adquiridos durante o curso são utilizados para uma iniciativa social. Com base na revisão de literatura sobre laboratórios correlatos previamente discutidos (Laboratórios de Londrina, João Pessoa, Porto Alegre e Valongo), o que inclui documentos regulatórios, páginas oficiais, é possível identificar elementos essenciais que contribuíram para o sucesso de suas implementações. A partir de um registro numa ficha dos elementos relacionados à implementação e funcionamento dessas unidades, pretende-se identificar esses principais pontos-chave. Inicialmente, reconhece-se a importância de um acordo formal entre as partes, primordial para a oficialização do laboratório. Uma parceria sólida que possa assegurar a implementação bem-sucedida e o suporte contínuo ao projeto. No contexto de pequenas comunidades municipais, tal acordo requer atenção a variadas especificidades que influenciam o funcionamento do laboratório e suas atividades. É necessário levantar definições claras sobre as partes envolvidas e suas responsabilidades. A primeira seção busca explorar questões relacionadas à colaboração entre a prefeitura e a instituição de ensino. Em seguida, infere-se a necessidade de levantar os recursos necessários para a operação desse laboratório. Experiências anteriores, como a do Laboratório de Criatividade para Professores em João Pessoa, evidenciam que laboratórios de inovação de sucesso integram espaços mobiliados a tecnologias digitais, propiciando o ensino-aprendizagem. A definição desses ambientes e dos recursos é também alvo de estudo neste projeto, considerando as demandas específicas da produção de conteúdo digital.

O estudo de competências nos mostra a importância de alinhar o perfil dos participantes aos objetivos do laboratório. O estudo destaca que a equipe responsável pelas atividades deve estar preparada tanto em termos técnicos quanto comportamentais. Desta forma, compreender o perfil ideal do participante e a capacitação necessária para que eles desenvolvam as habilidades requeridas, constitui uma etapa metodológica indispensável. A atuação dos participantes também deve ser orientada por diretrizes e uma organização de funções. A partir deste entendimento, busca-se levantar como essas funções podem ser organizadas em frentes de trabalho. A organização sistemática desses elementos nos permite elaborar um modelo metodológico para estudo e desenvolvimento, que inclui

elementos categorizados em questões de gestão, tecnológicas e humanas. As quatro etapas principais são: 1. Colaboração entre prefeitura e escola; 2. Preparação do ambiente e recursos; 3. Frentes de trabalho e as dinâmicas envolvidas; 4. Detalhamento sobre o perfil e capacitação dos integrantes. 5. Acompanhamento. Essas etapas partem das seguintes premissas: (a) já existe um espaço físico previamente delimitado para o laboratório, e (b) o espaço é uma iniciativa governamental e/ou da prefeitura local, estando disponível para projetos comunitários.

A metodologia, por fim, busca identificar as particularidades do município de Jordânia/MG, com a intenção de avaliar a viabilidade de implementação do escritório-escola no Futuro.Lab Jordânia.

3.1 COLABORAÇÃO ENTRE PREFEITURA E INSTITUIÇÃO DE ENSINO E ANDAMENTO DO PROJETO

O projeto requer uma equipe responsável por sua gestão. Akamine (2021) destaca a necessidade de práticas de gestão robustas, aprendizagem contínua e adaptação para garantir a sustentabilidade de um laboratório de inovação a longo prazo. No contexto deste projeto, uma equipe de gestão precisa ser designada pela prefeitura. Regularmente, essa equipe é composta por seu(a)(s) representante(a)(s), que então trabalharão em conjunto com os(as) servidores(as) da escola selecionada. As primeiras definições visam garantir o alinhamento do projeto com os interesses municipais, além de assegurar que o programa opere em acordo com a legislação local e nacional vigente. Uma parceria autorizada pelo governo estadual deve ser estabelecida entre a prefeitura do município e a instituição pública de ensino selecionada, para que então o programa (em modalidade extracurricular) possa ser oficializado e os alunos selecionados para atuar no laboratório de produção de conteúdo. No contexto de um escritório-escola para produção de conteúdo orientada ao fortalecimento do comércio, a prefeitura desempenhará um papel crucial na divulgação da rede social e no fornecimento de apoio institucional. A divulgação do programa pode ser realizada através dos canais oficiais de comunicação da prefeitura, como por exemplo site oficial, redes sociais institucionais, televisão regional, banners, eventos locais e outras iniciativas de

engajamento da comunidade. Esta etapa compreende-se como essencial no momento em que o programa estiver correndo, pois é através da divulgação que os comerciantes tomarão conhecimento e, caso haja interesse, entrarão em contato na intenção de ter seu negócio divulgado na plataforma. Uma forte divulgação deve garantir que a iniciativa do programa chegue a todos os comerciantes, que nenhum fique desinformado, proporcionando então a igualdade de oportunidade entre todos.

A seleção da escola pode ocorrer por meio de um edital aberto, que constará todas as informações referentes ao projeto e as condições para aprovação da instituição de ensino. É importante que o edital detalhe os objetivos do projeto, critérios de elegibilidade e requisitos para participação, além dos benefícios para a escola selecionada. As inscrições por parte das escolas podem ocorrer, por exemplo, por meio de cadastro em um canal oficial da prefeitura, resposta a um formulário online ou envio de e-mail com as informações necessárias. A elaboração dos documentos e verificação das condições pode ser realizada pela equipe da prefeitura, profissionais especializados ou demais parceiros interessados em colaborar com o projeto. O edital, por sua vez, carece de estabelecer um prazo claro para as instituições de ensino se inscreverem, garantindo que todas as escolas interessadas tenham a mesma oportunidade de participar. Além disso, é importante que o edital conste as datas de divulgação de resultados preliminares, recursos, análise de recursos e divulgação dos resultados finais. O processo de avaliação das inscrições poderá envolver uma comissão ou grupo de avaliadores designados pela prefeitura. A análise será baseada nos critérios estabelecidos no edital. Na divulgação dos resultados, é essencial fornecer um retorno construtivo para todas as escolas que se inscreveram.

Adotando um edital, a prefeitura garante um processo transparente, competitivo e aberto, promovendo a participação ativa das instituições interessadas e a escolha da escola mais alinhada aos objetivos do projeto de criação de conteúdo no escritório-escola. Para concluir, é fundamental que as escolas interessadas tenham acesso a um canal de comunicação que permita o esclarecimento de dúvidas e atendimento de suas questões de forma rápida.

3.1.1 DEFINIÇÕES ACERCA DA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO

A respeito da validação da instituição de ensino, é plausível determinar que a instituição de ensino esteja localizada no município em que o laboratório está localizado e seja de caráter público, para que compreenda a natureza pública da iniciativa. Além disso, deve oferecer turmas de 1º e 2º ano de ensino médio, os anos escolares elegíveis para participar do programa. Além disso, a escola deve disponibilizar dois professores para integrar a equipe do escritório-escola e precisa garantir o fornecimento de almoço para os estudantes que participarão do programa. Um aspecto essencial é o fornecimento da documentação por conta da instituição de ensino, como documento de comprovação de registro legal, comprovação de endereço e certidão negativa de débitos junto a órgãos municipais, estaduais e federais.

Após validada a elegibilidade da instituição, para a seleção da escola que integrará o programa, podem ser considerados critérios como: 1. Proximidade da escola com o laboratório; 2. Infraestrutura da escola: capacidade para integrar o programa e disponibilidade de suporte técnico/administrativo; 3. Perfil dos participantes: benefícios que podem ser gerados através do projeto; 4. Histórico de participação em programas: histórico de interesse ou engajamento em iniciativas educacionais e comunitárias. A combinação de bons critérios pode enriquecer a seleção, possibilitando que o programa alcance maior potencial de impacto.

Outros elementos podem ser discutidos em relação às responsabilidades da escola, como possibilidade de transporte dos participantes, apoio pedagógico (acompanhamento e relatórios de atividade) e suporte administrativo com a documentação que envolve os alunos e o programa.

3.1.2 DEFINIÇÕES ACERCA DOS PARTICIPANTES

O programa de criação de conteúdo no escritório-escola envolve a participação de professores e alunos da instituição pública de ensino. Para garantir um revezamento mínimo na supervisão e orientação das atividades, recomenda-se que sejam designados, no mínimo, dois professores (atuando simultaneamente) e seis alunos da escola selecionada. As vagas poderão ser substituídas em caso de necessidade de saída do(s) encarregado(s), desde que os entrantes atendam os

requisitos definidos no edital, os quais serão parcialmente discutidos adiante. A seleção dos professores e alunos da escola pode ser realizada, por exemplo, através de um processo seletivo interno ou convocação, conforme definido pela equipe de gestão do projeto. O procedimento inclui a análise do cadastro institucional do participante, além de uma possível entrevista.

Toda a equipe envolvida deve manter (durante atuação e após eventual desligamento) sigilo sobre informações pessoais dos comerciantes e quaisquer dados sigilosos que envolvam as atividades. Os dados precisam ser armazenados de forma segura e utilizados apenas para fins do programa, estando em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as leis de acesso à informação. As visitas aos locais de negócio, caso venham a ocorrer, devem primeiramente passar pela aprovação da direção da escola, dos responsáveis dos alunos e devem estar de acordo com as instruções da lei.

Para a seleção dos participantes na escola selecionada, são sugeridos requisitos para a elegibilidade para o programa, sendo:

I. Dos professores:

- Alfabetização digital (proficiência no uso de computadores e aptidão para aprender a usar as ferramentas selecionadas);
- Noções de design de imagem (composição visual, tipografia, cores, dimensionamento e posicionamento);
- Noções de marketing (layout de campanhas, anúncios, peças para mídias sociais).
- Dedicção de 08 horas semanais para atuação no programa, distribuídas em dois dias no período da tarde;

II. Dos estudantes:

- Ser estudante de 1º ou 2º ano do ensino médio;
- Possuir 14 anos completos;
- Possuir cadastro de pessoa física (CPF), caso haja algum requisito legal ou regulatório que exija;
- Dedicção de 08 horas semanais para atuação no programa, distribuídas em dois dias no período da tarde;
- Disposição para aprender e trabalhar em equipe.

Cabe aos membros da gestão do projeto definir se o programa dará atenção especial à inclusão de alunos de grupos sub-representados ou com necessidades específicas, oferecendo recursos adaptados conforme necessário. Além disso, é importante que todos os professores, estudantes e demais envolvidos nas atividades do escritório-escola tenham direito a certificação e reconhecimento por participação no programa, desde de que cumpram um período mínimo de atuação, a ser definido.

3.1.3 DEFINIÇÕES ACERCA DOS COMERCIANTES

Examinando o contexto do escritório-escola e o programa de fortalecimento do comércio local, compreendemos que comerciantes interessados terão participação indireta no programa, uma vez que entrarão em contato (através dos procedimentos definidos) na intenção de terem seus empreendimentos divulgados na plataforma de rede social. A interação entre a equipe do laboratório pode consistir desde breves orientações a coleta de dados do negócio, validação de materiais de divulgação, e compartilhamento de experiências.

Em municípios pequenos, muitos negócios locais podem operar de maneira informal. Assim sendo, os critérios de elegibilidade podem incluir a apresentação de um documento simples em que o comerciante declara suas atividades, um registro na prefeitura como contribuinte municipal e um comprovante de endereço comercial que demonstre a localização do estabelecimento dentro da área determinada pelo programa. O comerciante precisa também autorizar o uso de informações e imagens do estabelecimento no conteúdo desenvolvido.

3.2 AMBIENTE E RECURSOS

O escritório-escola precisa fornecer um ambiente de aprendizagem, além de garantir acessibilidade para pessoas com deficiência e medidas de segurança. Conseguir prover um ambiente com a disponibilidade de materiais de apoio, equipamentos e ferramentas vai permitir que os participantes possam fazer os seus trabalhos. Para a operação do escritório-escola, é indispensável definir um horário de funcionamento e a elaboração de políticas para o uso dos equipamentos e normas de convivência. Para a organização do ambiente, uma alternativa é designar áreas para diferentes finalidades: armazenagem de materiais, espaço de produção e espaço para reuniões, como é discutido no item subsequente.

Os recursos essenciais incluem pessoas, grupos de trabalho, mobílias, materiais, equipamentos e softwares. Os grupos irão operar diferentes frentes de trabalho e receberão atribuições que garantam que toda a operação do laboratório possa ser coberta (detalhado na seção “Frentes de Trabalho”), desde o treinamento de novos membros e a operação de equipamentos até a produção de conteúdo final. A tabulação de recursos essenciais, com base no referencial levantado e reflexões sobre o tema, se configura da seguinte maneira:

QUADRO 3 - RECURSOS ESSENCIAIS: EQUIPE E MATERIAIS

Recurso	Camada	Descrição	Observação
Equipe	Gestores públicos	Responsáveis pelos trâmites documentais, garantia de legalidade, fiscalização, suporte, divulgação e certificação.	
	Professores	Responsáveis pelo manutenção do laboratório, capacitação dos estudantes, desenvolvimento de atividades, fiscalização e fornecimento de suporte aos estudantes.	
	Estudantes	Desempenhar atividades no laboratório.	
	Voluntários	Desempenhar atividades no laboratório, organizar, treinar estudantes, fiscalizar, auxiliar e fornecer transporte.	Voluntários podem desempenhar apenas uma ou várias das atividades, a depender do acordo com a equipe gestora.
	Suporte técnico	Auxiliar na manutenção e operação dos equipamentos tecnológicos.	Pode incluir alguém interno ou externo à escola.
Materiais	Mobília adequada	Mesas, cadeiras, estantes, armários para guardar equipamentos de valor.	

	Materiais de escritório	Materiais de consumo incluindo papelaria, canetas, régua, anotações e demais materiais escolares.	
	Equipamentos	Computadores com periféricos (mouse, teclado, alto-falante), câmera fotográfica, impressora multifuncional.	Computadores capazes de suportar os <i>softwares</i> sugeridos.
	Itens de acessibilidade	Materiais, mobílias e hardwares adaptados.	
	Produtos básicos de higiene e limpeza	Álcool em gel, pano de limpeza, vassoura, etc.	

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Já para a criação de conteúdo, entram os programas e plataformas tecnológicas. O quadro a seguir sugere softwares e ferramentas com funcionalidades gratuitas que podem ser utilizadas nas atividades de criação de conteúdo digital:

QUADRO 4 - RECURSOS ESSENCIAIS: SOFTWARES E FERRAMENTAS

Camada	Descrição	Observação
Produção de conteúdo visual	Canva, Adobe Spark, Mojo, GIM, Inkscape, Paint 3D.	
Plataforma de rede social	Instagram, Facebook, Youtube, Whatsapp, TikTok.	
Gestão de tarefas e planejamento	Google Drive, Google Keep, Google Jamboard, Asana, Microsoft Planner.	
Comunicação	Gmail, Outlook.	
Edição de textos	Microsoft Word, Google Docs.	
Análise de dados e métricas	Google Analytics, Instagram Analytics, Facebook Audience Insights.	

Edição de vídeo	ShotCut, CapCut, DaVinci Resolve.	
Tradução	Google Translator, DeepL.	
Inteligência Artificial	MidJourney, AI Copilot, ChatGPT, KeyWord Tool.	Podem ser utilizadas para processar informações, automatizar tarefas e oferecer soluções inteligentes.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Nada impede que a equipe utilize outros softwares e ferramentas para os trabalhos, caso necessário. Além disso, é provável que alguns participantes tenham conhecimento e familiaridade com outros recursos, e trazer este conhecimento para as atividades no laboratório pode ser de grande valor. Para o processamento dos recursos definidos no quadro, os computadores precisam atender a requisitos mínimos, conforme sugeridos: Sistema operacional: Windows 10 – 64bit; Processador Intel Core I5 ou equivalente; Memória RAM 8GB; Placa de vídeo: NVIDIA GTX 970 ou equivalente; Armazenagem 1TB; SSD 256GB; DirectX versão 11.

3.2.1 ESPAÇOS FUNCIONAIS

Definir espaços funcionais dentro do escritório-escola, mesmo que compartilhem do mesmo ambiente físico, é uma forma de organizar as atividades satisfazendo as necessidades de cada tarefa. A equipe pode modificar a disposição de um ambiente para uma atividade específica. Alguns desses espaços podem incluir:

Espaço - Planejamento

Um espaço dedicado a atividades de *brainstorming*, ideias para projetos, rascunhos e discussões para alinhar objetivos. É interessante que esse ambiente seja composto por uma mesa compartilhada com materiais de papelaria e um quadro branco ou mural para visualização de ideias.

Espaço - Produção Digital

Neste espaço acontece o uso de computadores, sendo composto por estações de trabalho com cadeiras e tomada próxima, além de computadores e periféricos adequados.

Espaço - Reuniões e Capacitação

Um lugar onde a equipe possa se reunir para discussões mais estruturadas, e pode ser usado também para a capacitação dos estudantes. Esse ambiente pode incluir uma mesa redonda com cadeiras, um monitor ou projetor, além de canetas e blocos para anotações.

Espaço - Organização e Armazenagem

Neste ambiente a equipe pode organizar e armazenar tanto itens de uso geral, como materiais desenvolvidos. Armários ou estantes podem ser utilizados para estas finalidades.

3.3 FRENTES DE TRABALHO

Os estudos sobre competências informacionais apresentados nas seções iniciais deste documento exprimem a necessidade de clarear quais são as responsabilidades e atribuições dos participantes, organizando o trabalho. Distribuir frentes de trabalho, de forma simples e estratégica, permite que cada uma delas seja vinculada a diferentes tópicos de atuação. A intenção é estabelecer um número pequeno de frentes de trabalho para simplificar o entendimento, portanto, são estabelecidas a partir de uma visão mais ampla. As cinco frentes de trabalho gerais para o programa, a sugerir, são:

I. Gestão

Esta frente de trabalho fica responsável pela gestão geral do espaço e manutenção da operabilidade do escritório-escola, organizando o ambiente e controlando a distribuição dos recursos físicos. Os atores desta frente de trabalho precisam também cuidar dos trâmites a respeito de recrutamento, renovação e desligamento de participantes. Esses

trabalhos podem ser atribuídos aos gestores públicos envolvidos, professores ou eventuais parceiros vinculados ao projeto.

II. Capacitação

Esta frente de trabalho precisa de pessoas que atuem na elaboração de planos abrangentes de capacitação e treinamento dos participantes, além de buscar e aprender sobre novas tecnologias e métodos que possam beneficiar as atividades no escritório-escola. Poderão atuar nestas funções gestores públicos, professores, e também alunos que, após adquirirem experiência e habilidades no programa, estejam aptos a instruir outros integrantes.

III. Estratégico

Estabelecer objetivos, definir estratégias e distribuir funções e atividades são umas das atribuições dos participantes que atuarem nesta frente de trabalho, alinhando as ações com as atividades-chave do laboratório: produzir conteúdo digital para a divulgação do comércio local. As funções podem ser desempenhadas por gestores públicos ou professores que possuírem conhecimentos estratégicos, além de poder receber colaboração dos alunos com a análise de resultados.

IV. Produção

Frente responsável pelas atividades-chave do escritório-escola. Os integrantes irão criar a rede social, entrar em contato com os comerciantes e até realizar o monitoramento final do conteúdo e interação com a comunidade. Nesta frente de trabalho, os membros do escritório vão operar programas e ferramentas, personalizar a rede social, definir padrões de publicação, criar conteúdos digitais, visitar comércios, coletar dados e informações e analisar resultados. Os principais atores serão os alunos do ensino médio da escola selecionada, mas as atividades serão executadas também pelo restante da equipe do laboratório.

V. Suporte técnico

As pessoas que estiverem nomeadas para atuar no suporte devem trabalhar para garantir o funcionamento adequado dos recursos tecnológicos, oferecendo auxílio relacionado aos softwares, ferramentas, hardwares e redes sociais. Poderão contar com apoio externo de especialistas na área. Essas funções podem ser atribuídas aos adultos da equipe que tenham habilidades computacionais ou outros participantes com conhecimentos técnicos específicos.

É importante lembrar que, embora todas as frentes tenham responsabilidades específicas, o sucesso de toda a equipe depende da colaboração e comunicação entre todos.

3.4 DETALHAMENTO SOBRE O PERFIL E CAPACITAÇÃO DOS PARTICIPANTES

O integrante de um escritório-escola voltado a produção de conteúdo para fortalecimento do comércio local é uma pessoa com interesse por transformações sociais, disposta a aprender e a trabalhar em equipe. É fundamental que todos os participantes estejam abertos para receber críticas construtivas, além de demonstrar comportamento empático e respeitoso, para que o ambiente de atividades do programa seja harmonioso, as relações entre as diferentes partes saudáveis e o projeto possa extrair o melhor de seus benefícios para a comunidade de Jordânia.

Uma vez selecionado para atuar no laboratório, o novo integrante deverá passar por um processo de capacitação. Esse processo pode ser realizado por meio de treinamentos conduzidos por professores, gestores ou especialistas externos, além da aprendizagem prática com outros alunos no cotidiano do laboratório. É claro que, no início, os participantes serão os primeiros integrantes do programa, e portanto, poderão precisar de uma capacitação conduzida tanto por agentes externos ao programa quanto pelos novos membros da equipe, até que desenvolvam as competências essenciais para atuar no escritório-escola. Mais adiante, os participantes designados para a frente de trabalho de capacitação estarão aptos para instruir novos entrantes.

Os participantes do escritório-escola estarão constantemente expostos aos conceitos e práticas da Gestão da Informação (GI) na medida em que se envolvem nas atividades, lidando com um ambiente informacional e volumes de dados. Compreenderão na prática a transformação de dados brutos e o fenômeno “informação”, vivenciando também situações que são objetos de estudo da Gestão Organizacional e Gestão do Conhecimento, enquanto trabalham com competências informacionais e as conhecidas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Ainda, vão adquirir entendimentos sobre processos e gestão de conteúdo, elementos que são parte essencial da GI, e podem ser citados outros conhecimentos do curso como marketing, design e segurança da informação, etc. Todos essa abordagem tem potencial de enriquecer a experiência dos participantes enquanto eles percebem a relevância da Gestão da Informação e atuam no bem social.

3.4.1 COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

Conforme discutido na revisão teórica, competências podem ser definidas como habilidades e atitudes necessárias para executar um trabalho (Real Academia Espanhola, 2000). Dada as frentes de trabalho do programa, é pertinente estabelecer quais são as competências essenciais que permeiam cada uma delas. Essas competências essenciais são aquelas que o integrante precisa deter para atuar nas funções de cada uma das frentes, ou seja, precisam ser desenvolvidas no processo de capacitação. A frente de trabalho de capacitação será responsável pela elaboração de planos de capacitação que atendam a esta necessidade. O quadro a seguir separa as competências essenciais por frente de trabalho:

QUADRO 5 - COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS POR FRENTE DE TRABALHO

Frente de trabalho	Competências
Gestão	Organização; Liderança; Resolução de problemas; Gestão de Recursos; Alfabetização Digital.
Capacitação	Habilidade de ensinar; Comunicação clara; Domínio das ferramentas tecnológicas adotadas.

Estratégico	Planejamento estratégico; Tomada de decisão; Negociação.
Produção	Proficiência nas ferramentas adotadas; Criatividade; Criação de conteúdo digital; Coleta e análise simples de dados.
Suporte técnico	Manutenção de equipamentos; Suporte técnico em softwares e hardwares; Conhecimento em segurança da informação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Essa elaboração colabora para a seleção de participantes, serve como base para o desenvolvimento dos treinamentos e auxilia na produção das certificações, uma vez que indica as habilidades e atividades que aquele participante possui domínio. Evidentemente, existem outras diversas competências importantes para as atividades no laboratório que devem ser trabalhadas, contribuindo também no desenvolvimento profissional e pessoal dos participantes. Não devemos desconsiderá-las, mas no estágio inicial do programa, focamos nas competências essenciais para cada frente de trabalho. Competências complementares serão desenvolvidas à medida que os participantes se envolvem, adquirem e compartilham experiências no escritório-escola.

3.5 DINÂMICAS ENVOLVIDAS NAS ATIVIDADES DO PROGRAMA

A argumentação sobre as dinâmicas envolvidas baseia-se na compreensão do cotidiano do programa de produção de conteúdo, do fluxo de informação que deve ser gerido no laboratório e uma abstração sobre possíveis cenários para as atividades, com base na premissa de que tanto adultos quanto adolescentes estarão envolvidos no trabalho. A partir desse entendimento, é possível apresentar dinâmicas principais que integrarão o cotidiano dos participantes no escritório-escola.

Os primeiros adultos designados serão os pioneiros na operação do escritório-escola, portanto, serão responsáveis por gerir a preparação do espaço e desenvolver um plano de habituação para os alunos que complementarão a equipe do programa. A ideia é que a equipe atue no laboratório dois dias por semana (por

exemplo, às terças e quintas-feiras), em uma jornada diária de quatro horas durante o período da tarde. Os professores e gestores selecionados terão o papel de supervisionar e orientar as atividades, fornecendo apoio contínuo aos estudantes para o desenvolvimento das habilidades. A supervisão não abrange unicamente acompanhar os participantes, mas também a infraestrutura do laboratório, atestando seu funcionamento e conferindo se os equipamentos estão operando adequadamente. No cotidiano do programa, a equipe vai vivenciar diferentes atividades, como reuniões, ajustes no trabalho, definições de prazos de entrega, e é interessante que essas responsabilidades sejam distribuídas com equilíbrio entre os membros, promovendo um trabalho colaborativo. Os alunos serão conduzidos a fim de desenvolver tanto habilidades técnicas para criar conteúdo em redes sociais, quanto aspectos éticos e estratégicos relacionados à gestão da informação, produção de conteúdo e fomento do comércio local.

A equipe de produção vai exercer atividades como definição das informações necessárias que devem ser coletadas dos negócios (nome e/ou marca, tipo e informação do negócio, contato (telefone, e-mail, etc.), endereço, horário de funcionamento, responsável(s)), elaboração dos modelos das peças para publicação, elaboração dos textos de descrição, bem como a personalização da página da rede social. Uma forma estratégica de atuar é distribuindo as tarefas entre os integrantes, tais como coleta de informação, criação de arte, publicações, monitoramento, etc. No entanto, essas atribuições precisam ser alternadas periodicamente para que os participantes possam experimentar diferentes atividades e desenvolvam habilidades múltiplas.

É importante que, antes de autorizar os comerciantes a estabelecerem contato com o escritório-escola para o início da produção oficial, a equipe assegure que alguns requisitos tenham sido atendidos. Como sugestão, destacam-se: 1. Infraestrutura pronta para uso, incluindo equipamentos e ferramentas; 2. Perfil e página da rede social previamente estruturados e organizados; 3. Plano de conteúdo definido; 4. Protocolo de atendimento ao comerciante definido. 5. Testes-piloto/simulações realizadas. No início, a equipe ainda estará desenvolvendo pontos como estratégias de publicação, interação com o público, planos de monitoramento, entre outros, que serão gradualmente aprimorados e não precisam estar inteiramente consolidados de imediato.

Uma atividade que será constantemente executada é o controle das solicitações recebidas dos comerciantes. Uma forma de controlar pode ser realizada, por exemplo, por meio de uma lista contendo a data de solicitação, nome do negócio, o solicitante e os prazos pertinentes, conforme ilustrado a seguir:

TABELA 1 - SOLICITAÇÕES

Data da solicitação	Comércio	Solicitante	Prazo: coleta de dados	Prazo: postagem final
03/02/2025	TEC Segurança	Alexandre Silva	17/02/2025	27/02/2025
04/02/2025	MS Plásticos	Maria Cristina	18/02/2025	28/02/2025
04/02/2025	Blue Auto Elétrica	César Nogueira	18/02/2025	28/02/2025
06/02/2025	Mari Distribuidora	Marieta	20/02/2025	02/03/2025
07/02/2025	Casa das Carnes	Anneliese	21/02/2025	03/03/2025

Fonte: O autor (2024).

Proporcionar autonomia aos alunos é importante para que eles possam usar a criatividade e trazer novas ideias, assim como a comunicação deve ser estimulada para promover a troca de experiências. Lembrando que todas as atividades devem receber um certo nível de supervisão.

3.6 ACOMPANHAMENTO

Notoriamente, sabemos que o trabalho da Gestão da Informação não termina com a implementação, mas requer continuidade através da avaliação dos resultados e manutenção das práticas. Choo (2003) expõe o comportamento adaptativo como sendo a última etapa do ciclo informacional, o qual inclui práticas que buscam aprimorar o que foi produzido. Pensar em como ajustar atividades pode corrigir abordagens que não estejam funcionando como o esperado, otimizar aquelas que já apresentam bons resultados, e ainda, proporcionar aos integrantes aprendizados sobre a Gestão da Informação. Práticas de monitoramento e avaliação podem assegurar a qualidade do programa a longo prazo. É sugerido que a equipe desenvolva relatórios periodicamente, tanto sobre o resultado das atividades quanto a respeito da satisfação pessoal com o programa. O registro de atividades e atas de

reuniões também podem ser introduzidos na rotina do escritório-escola para que os participantes possam desenvolver noções documentais.

Em relação à rede social onde serão realizadas as publicações, a equipe precisará definir práticas de monitoramento de conteúdo para garantir a precisão das informações, como endereços, nomes de estabelecimentos e outros dados que podem sofrer alteração. É indispensável que a equipe defina procedimentos para lidar com situações como a necessidade de atualização de informações ou o encerramento das atividades de um comércio que possua publicações na página. Interagir com o público, que pode ser composto em grande parte pela comunidade local, é essencial para o engajamento, satisfação dos seguidores da página e manutenção de uma boa qualidade no conteúdo publicado.

O quadro a seguir sugere práticas de acompanhamento e suas periodicidades, que podem ser incorporadas às rotinas do escritório-escola:

QUADRO 6 - PRÁTICAS DE ACOMPANHAMENTO

Ação	Periodicidade
Reunião curta para compartilhar andamentos.	Mensalmente
Revisão completa dos conteúdos das publicações.	Mensalmente
Relatório de atividades individual.	Trimestralmente
Rotação de funções entre os participantes.	Mensalmente
Revisão de infraestrutura (equipamentos e ferramentas, além de atualização de softwares).	Trimestralmente
<i>Brainstorming</i> para novas estratégias de conteúdo.	Mensalmente
Teste de novas ferramentas e tecnologias.	Bimestralmente

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Práticas de acompanhamento podem gerar dados e informações valiosas para a análise de resultados e uso nos indicadores de desempenho, que serão sugeridos na próxima seção deste documento. Para os indicadores, dados quantitativos como número de solicitações recebidas por período, tempo de resolução de solicitações e interações nas publicações podem ser de grande utilidade. Coletar o *feedback* dos comerciantes é outra prática que pode ser negociada, com potencial de enriquecer a análise de resultados.

Muitas plataformas de rede social oferecem gratuitamente suas próprias ferramentas de análises. Oferecendo análise de dados sobre visualizações, compartilhamentos, localidade, idade e gênero de seguidores, são ótimas alternativas para serem implementadas no trabalho da equipe no escritório-escola.

3.6.1 INDICADORES DE DESEMPENHO

O uso de Indicadores de desempenho (KPI) é uma prática recorrente nas entidades em todo o mundo. Saraiva e Camilo (2009, p. 2) enfatizam a utilidade de indicadores de desempenho como ferramentas de acompanhamento dos resultados e aumento da qualidade. Aplicá-los ao contexto do escritório-escola pode beneficiar o programa em diferentes frentes, especialmente no que diz respeito à frente de produção. A avaliação regular por meio de KPIs pode apontar falhas nos processos ou na produção de conteúdo, possibilitando melhorias contínuas na qualidade do trabalho realizado (Saraiva e Camilo, 2009).

Para o programa que envolve alunos de ensino médio, uma abordagem com indicadores de desempenho mais simples pode ser a mais indicada, permitindo que eles compreendam conceitos de forma acessível, sem a necessidade de se aprofundarem em estudos complexos sobre indicadores. A simplicidade também garante que o foco esteja no aprendizado prático. Áreas como a produção de conteúdo, o engajamento do público e a satisfação da equipe são interessantes para a implementação de indicadores de desempenho nas rotinas do programa. O quadro abaixo traz detalhes sobre indicadores sugeridos para essas áreas:

Área	Indicador de Desempenho	Descrição	Cálculo	Faixa de Desempenho	Frequência de Avaliação
Produção de conteúdo	Taxa de resposta a comerciante	Porcentagem de solicitações de comerciantes que foram respondidas no mês.	(número de comerciantes respondidos/ número de solicitações recebidas) x 100	Bom: > 85% Médio: 75% - 85% Ruim: < 75%	Mensalmente
	Taxa de eficácia nas publicações	Porcentagem de publicações que não precisaram de edição e ajustes após publicado, no mês.	(número de publicações assertivas/ número total de publicações) x 100	Bom: > 85% Médio: 60% - 85% Ruim: < 60%	Mensalmente
	Taxa de conclusão de criação	Porcentagem de conteúdos finalizados com base no que foi planejado, na semana.	(número de conteúdos finalizados/ número de conteúdos planejados) x 100	Bom: > 80% Médio: 70% - 80% Ruim: < 70%	Semanalmente
Engajamento do público	Taxa de engajamento	Porcentagem de seguidores que interagem com o conteúdo.	(Número de curtidas na publicação/ número de seguidores) x 100	Bom: > 15% Médio: 5% - 15% Ruim: < 5%	Semanalmente, sobre todas as publicações de interesse.
	Taxa de retenção de público	Porcentagem de usuários que visualizam um conteúdo até o final.	(número de visualizações até o final/ número visualizações totais) x 100	Bom: > 50% Médio: 15% - 50% Ruim: < 15%	Semanalmente, sobre todas as publicações de interesse.
	Taxa de crescimento dos seguidores	Porcentagem de aumento no número de seguidores no mês.	(número de seguidores novos/ número de seguidores inicial) x 100	Bom: > 5% Médio: 2% - 5% Ruim: < 2%	Mensalmente
Satisfação da equipe	Índice de motivação da equipe	Nível de motivação geral, coletado por observações informais.	(números de membros motivados/ número total de membros) x 100	Bom: > 80% Médio: 60% - 80% Ruim: < 60%	Mensalmente
	Taxa de apreciação das tarefas atribuídas	Índice de membros que admiram as tarefas atribuídas a eles, coletado por pergunta direta.	(número de membros que apreciam as tarefas x número total de membros) x 100	Bom: > 75% Médio: 50% - 75% Ruim: < 50%	Mensalmente
	Taxa de desistência da equipe	Porcentagem de membros que deixaram o programa, no bimestre.	(números de membros que deixaram o programa/ número total de membros no período) x 100	Bom: < 10% Médio: 10% - 20% Ruim: > 30%	Bimestralmente

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

É importante lembrar que os indicadores de desempenho não devem ser analisados isoladamente, mas sim, mediante ao contexto das atividades e aos momentos em que o laboratório se encontra. Por exemplo, se a taxa de conclusão de criação apresentar um desempenho “ruim” em sua primeira aplicação, na quarta semana do programa, antes de interpretar diretamente como ineficiência dos integrantes, deve-se questionar se o número de tarefas planejadas não foi alto demais para a equipe que ainda está se familiarizando com as ferramentas ou se as

muitas horas de treinamento ocuparam grande parte do tempo disponível para as atividades. Os indicadores podem ainda ser ajustados ou refinados ao longo do tempo, conforme a equipe amadurece e os processos se tornam mais claros. Ainda, podem ser levados a discussão nas reuniões e enriquecer o aprendizado da equipe, uma vez que os participantes poderão expressar suas diferentes interpretações acima dos resultados. Por último, é pertinente considerar que os indicadores podem não capturar todos os aspectos do desempenho, especialmente no início, onde o trabalho está em adaptação e eles estão sujeitos a variações significativas. Ainda assim, continuam sendo uma ferramenta valiosa para o acompanhamento das atividades.

3.7 A ESCOLHA DO CASO JORDÂNIA

A escolha do caso Jordânia/MG para este projeto fundamenta-se em fatores que o torna adequado e alinhado aos objetivos propostos. A realização de um diagnóstico municipal, baseado em fontes oficiais de informação e no estudo do projeto Futuro.Lab.Social, já existente na comunidade, permitiu uma avaliação da localidade quanto a sua compatibilidade com os parâmetros do projeto. Ainda, o conhecimento adquirido em iniciativas anteriores relacionadas ao tema fortaleceu a fundamentação dessa escolha.

Jordânia é um pequeno município localizado no noroeste do estado de Minas Gerais, caracterizado por uma população reduzida e uma economia fragilizada, majoritariamente baseada no comércio local. Nessa conjuntura, o projeto se apresenta relevante, pois oferece a oportunidade de fortalecer a economia local. O pequeno porte do município cria um ambiente controlado para a implementação de projetos experimentais, permitindo um acompanhamento próximo e ajustes necessários em sua continuidade. Além disso, a proximidade geográfica entre os principais atores do programa, como escolas, prefeitura e o laboratório, favorecem o deslocamento e a acessibilidade. As instituições de ensino do município que oferecem turmas de 1º e 2º ano do ensino médio (as elegíveis para participação no programa) são próximas ao laboratório, e a sede da prefeitura também está situada nas proximidades, facilitando o envolvimento institucional e a gestão do projeto.

Laboratório este que é resultado de uma recente iniciativa do instituto IBEPES, com sede em Curitiba. O Futuro.Lab Jordânia foi inaugurado em 2023,

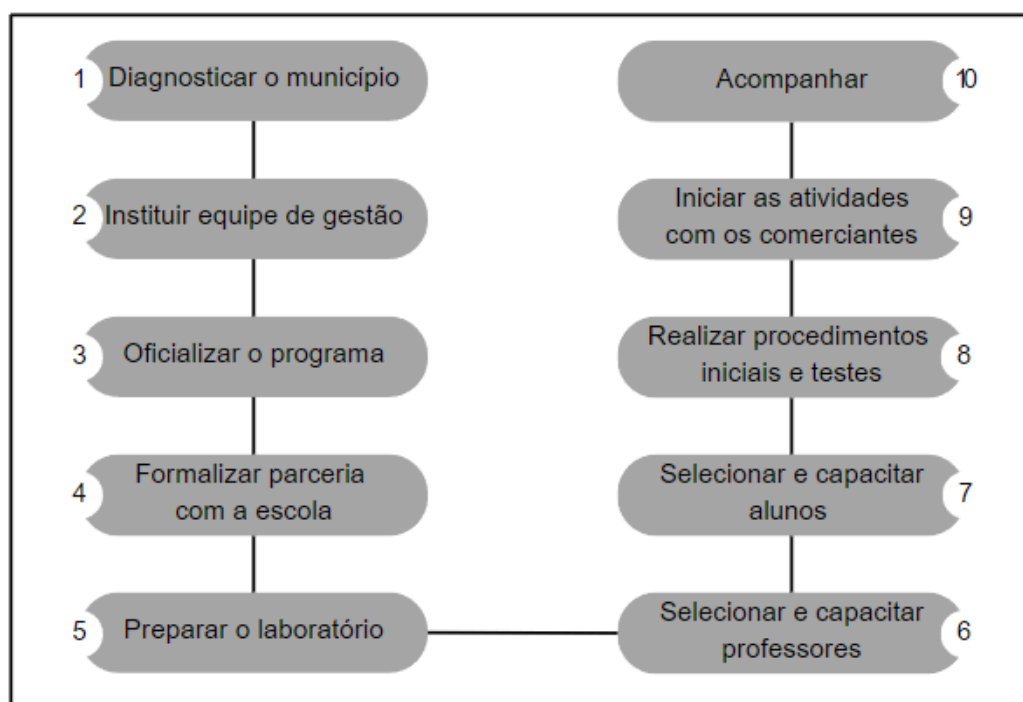
concebido para atender a finalidades comunitárias e representa uma estrutura alinhada às necessidades do projeto.

Jordânia também é caracterizada como sendo um município de informalidade no comércio e limitada adoção da internet como ferramenta aos negócios. O programa entraria com potencial de promover a inserção digital a partir do uso de tecnologias para atender a demandas modernas.

4 RESULTADOS

A metodologia buscou explorar e construir procedimentos necessários para a elaboração de um protocolo de implementação de um escritório-escola em pequenas comunidades, voltado à produção de conteúdo para fomento do comércio local, com o intuito de atender ao primeiro objetivo específico deste projeto. Baseando-se na experiência de laboratórios equivalentes, e na premissa de que o projeto busca promover o desenvolvimento de competências informacionais ligadas à produção de conteúdo, orientado ao fortalecimento do comércio local, o protocolo metodológico de implementação reúne os procedimentos estudados ao longo do trabalho, e é apresentado na figura a seguir.

FIGURA 4 - PROTOCOLO METODOLÓGICO DE IMPLEMENTAÇÃO DO ESCRITÓRIO-ESCOLA



Fonte: O autor (2024).

Seguindo o protocolo construído, seguem as descrições de cada etapa:

1ª - Diagnosticar o município: Verificar a viabilidade do projeto quanto às condições necessárias: tamanho do município, economia local, potencial de impacto, rede de apoio, etc.

2ª - Instituir equipe de gestão: Equipe formada inicialmente por membros do órgão público (prefeitura, governo) local, responsáveis pela preparação do projeto.

3ª - Oficializar o programa: De responsabilidade do órgão público (prefeitura, governo) local, a etapa consiste em oficializar o projeto e definir a o procedimento para seleção da instituição de ensino.

4ª - Formalizar a parceria com a escola: Formalização da parceria, realizada após a seleção da instituição de ensino. Ainda, é definida como será formada a equipe de gestão do laboratório e as responsabilidades.

5ª - Preparar o laboratório: Etapa dedicada à organização do escritório-escola, incluindo provisão dos recursos e estabelecimento das diretrizes e normas de uso.

6ª - Selecionar e capacitar professores: Inclui a realização de treinamentos introdutórios, com foco no desenvolvimento das competências essenciais para o trabalho e instruções referentes ao uso do escritório-escola. Além disso, é necessário orientá-los quanto ao treinamento e supervisão dos alunos.

7ª - Selecionar e capacitar alunos: Inclui a realização de treinamentos introdutórios, com foco no desenvolvimento das competências essenciais para o trabalho e instruções referentes ao uso do escritório-escola.

8ª - Realizar procedimentos iniciais e teste: Dedicada a preparação dos recursos, desenvolvimento de modelos e organização do fluxo de trabalho. Envolve também a realização de atividades simuladas, como coleta de informações e criação de conteúdo digital, para ajustes antes do início oficial das atividades direcionadas aos comerciantes.

9ª - Iniciar as atividades com os comerciantes: Abertura do contato com os comerciantes, divulgada pela prefeitura, e início da coleta de informações, produção e publicação de conteúdo oficial.

10ª - Acompanhar: Monitoramento das condições do projeto, dos recursos, da equipe, das atividades e dos resultados. Utilização das práticas apresentadas, incluindo o monitoramento por meio de indicadores de desempenho.

É importante lembrar que o protocolo toma como premissa que já existe um espaço físico para o laboratório, e este é uma iniciativa pública local, estando disponível para projetos comunitários.

4.1 APLICAÇÃO DO MODELO EM JORDÂNIA

A aplicação do protocolo de implementação em Jordânia nos permite atestar sua aplicabilidade no município, e então atender ao segundo objetivo específico. Ela segue as diretrizes do protocolo geral, mas se adapta ao contexto do município.

QUADRO 8 - APLICAÇÃO DO PROTOCOLO EM JORDÂNIA

Etapa	Aplicação
1ª - Diagnosticar o município	O diagnóstico, realizado por meio do levantamento de dados do município e compreensão do projeto Futuro.Lab.Social, mostra que Jordânia se encaixa nos parâmetros necessários e atesta que benefícios podem ser colhidos pelo município através do projeto.
2ª - Instituir equipe de gestão	Uma equipe de gestão pode ser composta por servidores públicos da prefeitura de Jordânia e, posteriormente, incluir servidores da instituição de ensino selecionada. Com base nas diretrizes estabelecidas, a equipe pode gerenciar o programa do escritório-escola com envolvimento dos estudantes, que ocorre dentro do Futuro.Lab. Além disso, a comunidade pode contar com voluntários para auxílios.
3ª e 4ª - Oficializar o programa; Formalizar a parceria com a escola	A prefeitura de Jordânia possui canais oficiais na internet, interage com a comunidade e promove eventos físicos, constituindo formas de divulgação do projeto, após oficializá-lo por meio de trâmites legais.
5ª - Preparar o laboratório	O Futuro.Lab Jordânia é um espaço físico existente que suporta as condições do projeto. O espaço pode passar pela instalação dos demais recursos necessários e a equipe de gestão designada poderia auxiliar na organização para preparar o ambiente adequado.
6ª e 7ª - Selecionar e capacitar professores e alunos	As instituições de ensino locais, possuindo turmas de ensino médio, mostram que o órgão público local pode selecionar professores para capacitação e atuação no laboratório. Posteriormente, esses professores serão responsáveis pela capacitação e supervisão dos estudantes. O contexto educacional de Jordânia evidencia que as competências que o programa se propõe a desenvolver têm grande relevância para o desenvolvimento dos alunos, além das demais contribuições à comunidade.

9ª e 10ª - Iniciar as atividades com os comerciantes; Acompanhamento	A predominância da informalidade e a pequena dimensão espacial do município favorecem a interação da equipe do programa com os comerciantes, inclusive com possíveis visitas presenciais para uma experiência mais aprofundada.
---	---

Fonte: O autor (2024).

O Futuro.Lab Jordânia, sendo uma instalação em espaço dedicado, fornece um ambiente de aprendizagem por meio de tecnologias que facilitem o compartilhamento de conhecimento e a inovação (Futuro.Lab, 2024).

A partir do contexto social compreendido do município de Jordânia podemos verificar que o protocolo metodológico é válido e aplicável nessa localidade. Sendo o primeiro local de aplicação deste projeto, poderia fornecer aprendizados importantes e estratégias adaptáveis de pequeno porte com condições similares.

4.2 IMPACTOS E PERSPECTIVAS

O projeto de proposição do laboratório obteve avanço na discussão e elaboração de práticas voltadas à Gestão da Informação, com destaque para aquelas relacionadas à gestão, organização e comunicação. As diretrizes propostas para a composição da equipe e realização das atividades servem como ponto de partida para o caminhar das atividades no escritório-escola. Os objetivos centrais de criação, preparação e manutenção do escritório foram elucidados na etapa metodológica, contemplando diferentes aspectos que englobam esse projeto, tendo como resultado um documento abrangente, que se configura como um guia promissor para implementação em Jordânia/MG.

A Gestão da Informação e essa vertente explorada sobre dinâmicas de gestão, criação de conteúdo e uso de ferramentas, inseridas nesse contexto das necessidades sociais do município, são temas que se relacionam. Os estudos da GI dentro da sala de aula, por exemplo, sobre a avaliação e o uso da informação, com responsabilidade social, se conectam com os requisitos necessários para a atuação em um laboratório de inovação voltado à criação de conteúdo. Quando a etapa metodológica estuda a divisão da equipe em frentes de trabalho e os recursos necessários para o escritório-escola, existe uma conexão direta com os estudos de gestão de negócios e gestão de projetos, onde se compreende a importância de identificar e fazer o uso adequado os recursos necessários, de atribuir atividades

corretamente, de forma que o trabalho proporcione a criatividade e o aprendizado. Discutindo sobre a criação de conteúdo digital, acontece um diálogo com os estudos de necessidades, usos e ergonomia da informação, onde são aprofundados conhecimentos sobre como capturá-la e utilizá-la para gerar valor, percebendo os aspectos de sua aplicação na elaboração de produtos e serviços de informação. Os estudos da GI são, em grande parte, direcionados ao meio organizacional, que pode envolver grandes corporações, mas também engloba pequenos contextos. O escritório-escola abordado neste projeto funciona como uma mini-organização, um organismo vivo onde cada parte, cada ator, exerce um papel fundamental. A implementação de um projeto como esse carece de práticas estudadas pela Gestão da Informação. Até mesmo os conceitos básicos estudados, como dados, informação, conhecimento e sabedoria, aplicados nesse sistema, permite que um fluxo informacional saudável seja criado, e isso é importante para que o trabalho seja de qualidade, não se trata de uma questão apenas instrumental. Quando Durand (1999) afirma que competências são conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para se atingir determinado objetivo, está sendo dito que o sucesso de um trabalho depende do domínio das competências apropriadas, por isso é imprescindível que as pessoas envolvidas se desenvolvam e adquiram as competências relacionadas. Este projeto interliga todos esses elementos na intenção de proporcionar uma sólida fundação para a implementação do escritório-escola.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração de diretrizes claras demandou um substancial esforço de análise e planejamento, onde foi necessário equilibrar a criação de práticas acessíveis para alunos de ensino médio com a adoção de padrões que certificam o profissionalismo e a qualidade do trabalho. Associado a isso, a necessidade de capacitação e adaptação dos integrantes em diferentes funções pode impactar os resultados iniciais e requerer ajustes contínuos. A ausência de informações detalhadas sobre as condições reais em que o escritório-escola seria implementado apresentou-se como um obstáculo significativo, aumentando o grau de dificuldade da previsão de recursos e dinâmicas do projeto. Tal qual o número limitado de trabalhos aproximados a este projeto - voltados ao desenvolvimento de um escritório-escola para produção de conteúdo, envolvendo adolescentes estudantes de ensino médio e adultos em um pequeno município - dificultou a identificação de referências práticas para determinadas finalidades, gerando a necessidade de elaboração de diretrizes e soluções novas. Ainda, o sucesso da iniciativa depende fortemente da aceitação dos comerciantes e do engajamento da comunidade local, aspectos que não estão totalmente sob o controle da equipe.

Acima de tudo, o projeto estabelece uma conexão entre os conhecimentos adquiridos na escola e as necessidades da comunidade local, fortalecendo o vínculo entre a instituição de ensino e os habitantes da região. Os alunos terão oportunidade de desenvolver habilidades técnicas e interpessoais, desenvolvendo uma mentalidade de aprendizagem contínua, ao mesmo tempo em que adquirem um senso de pertencimento por contribuir para o bem da comunidade local. Um possível sucesso na divulgação do comércio local seria traduzido em maior visibilidade aos negócios e aumento de clientes, o que possibilitaria o fortalecimento da economia local. A Gestão da Informação, trazida de forma acessível para um contexto comunitário, rompendo as barreiras de universidades e do mundo corporativo, é outra contribuição no projeto elaborado. Essa abordagem permite que alunos, professores e demais participantes aprendam e apliquem as metodologias para benefício local, além de entender sobre o potencial desta área, que está em ascensão em um mundo abundante em conexão e dados. Por fim, é cativante comentar o papel da iniciativa no incentivo ao empreendedorismo entre os jovens da

região, além da possibilidade de inspirar iniciativas semelhantes em outras localidades, uma vez que o projeto se mostra adaptável a outras realidades.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. Prefeito inaugura laboratório de criatividade para qualificação de professores em tecnologia. 2022. Disponível em: <<https://www.joaopessoa.pb.gov.br/noticias/prefeito-inaugura-laboratorio-de-criatividade-de-para-qualificacao-de-professores-em-tecnologia/>>. Acesso em: 11 nov. 2024.
- Atlas Brasil. Jordânia, MG. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/perfil/municipio/313650>>. Acesso em: 15 ago. 2023.
- BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. Revista do Serviço Público. Brasília: v. 56, n. 2, 2005.
- BRUNO-FARIA, M. F.; BRANDÃO, H. P. Gestão de competências: identificação de competências relevantes a profissionais da área de T&D de uma organização pública do Distrito Federal. Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 35-56, jul./set. 2003.
- CAMPOS, R.; PAIVA, D.; GOMES, S. Gestão da informação pública: um estudo sobre o portal Transparência Goiás. Goiás: 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/gRrf5GKTNC6G7mmpCJmkJZq/?lang=pt>>. Acesso em: 18 out. 2023.
- CARAVELA. Economia de Jordânia - MG. In: Caravela.info. Disponível em: <<https://www.caravela.info/regional/jord%C3%A2nia---mg>>. Acesso em: 17 ago. 2023.
- CASTELLS, M. Communication Power. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- CAVALCANTE, P. (org). Inovação e políticas públicas: superando o mito da ideia. Brasília: Ipea, 2019.
- CORREIA, F. P. O impacto das redes sociais na profissão docente. São Paulo: Universidade Metodista de São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1014>>. Acesso em: 2 set. 2023.
- CHIAVEGATTO, M. V. A gestão da Informação e o Processo Decisório na Administração Municipal de Belo Horizonte. Belo Horizonte: Informática Pública, 2002. Disponível em: <pbh.gov.br/informaticapublica/ANO2_N2_PDF/ip0202chiavegatto.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2023.
- CHOO, C. W. A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Senac, 2003.
- DURAND, T. A alquimia da competência. *Revue française de gestion*, Paris, n. 160, p. 261-292, 1. sem., 2006.

ENAP. Construindo unidades e laboratórios de inovação. Youtube, 22 nov. 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=jU-kv2-xwW0>>. Acesso em: 17 nov. 2024.

FERRAREZI, E.; LEMOS, J.; BRANDALISE, I. Experimentação e novas possibilidades em governo: aprendizados de um laboratório de inovação. Escola Nacional de Administração Pública (Enap), 2018. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3691>>. Acesso em: 08 nov. 2024.

FLEURY, M. T. L. Modelo de gestão de pessoas por competências. In: CURSO ABERTO EM GESTÃO POR COMPETÊNCIAS, 1., 1999. São Paulo. Anais... São Paulo: USP, 1999.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FUTURO.LAB.SOCIAL. Futuro.Lab Social. Disponível em: <<https://futuro-lab-social.webnode.page/>>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GONÇALVES, J. Procuradoria-Geral do Município implementa Laboratório de Inovação. 2022. Disponível em: <<https://blog.londrina.pr.gov.br/?p=146589>>. Acesso em: 11 nov. 2024.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. A competência essencial da corporação. In.: MONTGOMERY, Cynthia A.; PORTER, Michael E. (Org.). Estratégia: a busca da vantagem competitiva. Rio de Janeiro : Campus, 1998. p. 293-316.

INFOJUS. Infojus: Rede de Pesquisa Empírica em Direito. Disponível em: <<https://www.infojus.org.br/>>. Acesso em: 07 dez. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Jordânia. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/jordania.html>>. Acesso em: 11 set. 2023.

LE BOTERF, G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: ARTMED, 2003.

Legislação Mineira. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/atividade-parlamentar/leis/legislacao-mineira/>>. Acesso em: 24 jun. 2023.

LÉVY, P. *Cibercultura*. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 1999.

MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. Brasília: 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ci/a/Tbx3GhXh96kbDCJYZYwYnbh/?lang=pt#>>. Acesso em: 29 set. 2023.

MAGALHÃES, A. S.; PINHEIRO, A. C. L.; SILVA, A. P. L.; ALVES, K. L. F.; SANDES, L. C. M. Gerenciamento de redes sociais na sociedade da informação: uma reflexão

sobre o uso do aplicativo Instagram como instrumento de marketing pelo Sistema Integrado de Bibliotecas da Univasf. Revista Informação & Universidade. São Paulo, V. 3, 2022. Disponível em: <<http://reviu.febab.org.br/index.php/reviu/article/view/37>>. Acesso em: 14 set. 2023.

NORDHAUG, O. Competence specificities in organizations. International Studies of Management & Organization White Plains, v. 28, n. 1, 1998.

PALFREY, J.; GASSER, U. Nascidos na era digital: entendendo a primeira geração de nativos digitais. Porto Alegre: Artmed, 2011. Acesso em: 29 out. 2024.

PERRENOUD, P. Competências: um olhar pragmático sobre um conceito central da educação. São Paulo: Artmed, 2009. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=mBlqCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=perrenoud+compet%C3%Aancias&ots=0D7upzv6le&sig=zJZBTXjFtSWp5E2TnNk8XLHw7g#v=onepage&q=perrenoud%20compet%C3%Aancias&f=false>>. Acesso em: 03 dez. 2024.

Prefeitura Municipal de Diamantina. Prefeitura lança campanha de apoio ao comércio local. Minas Gerais, 2020. Disponível em: <<https://diamantina.mg.gov.br/PREFEITURA-LANCA-CAMPANHA-DE-APOIO-AO-COMERCIO-LOCAL/>>. Acesso em: 22 set. 2023.

Prefeitura Municipal de Águas Belas. Aplicativo é lançado para ajudar na divulgação do comércio local. Disponível em: <<https://www.harmonia.rs.gov.br/web/404>>. Acesso em: 24 jul. 2023.

Prefeitura Municipal de Harmonia. Prefeitura lança plataforma para divulgação de turismo, comércios e serviços. 05. mai. 2020. Disponível em: <<https://www.harmonia.rs.gov.br/web/noticias/1551/prefeitura-lanca-plataforma-para-divulgacao-de-turismo-comercio-e-servicos>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

PORTO, C.; OLIVEIRA, K. E.; ROSA, F. Produção e difusão de ciência na cibercultura: narrativas em múltiplos olhares. Ilhéus: Editus, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.7476/9788574555249>>. Acesso em: 9 set. 2024.

SANTOS, A. C. O uso do método Delphi na criação de um modelo de competências. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 36, n. 2, abr/jun, 2001.

SARAIVA, L. A. S.; CAMILO, M. C. S. Concepção e aplicação de indicadores de desempenho na gestão de uma organização industrial. In: XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2009, Salvador, BA. Anais... Salvador: [s.n.], 2009.

SCHÜTZ, I. Município assina documento que cria rede de laboratórios públicos de inovação. 2024. Disponível em: <<https://prefeitura.poa.br/gp/noticias/municipio-assina-documento-que-cria-rede-de-laboratorios-publicos-de-inovacao>>. Acesso em: 12 nov. 2024.

SEBRAE. Comprar do comerciante do seu bairro é um grande negócio para todos. 2020. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/comprar-do-comerciante-do-seu-bairro-e-um-grande-negocio-para-todos,383af1b0a59f0710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 22 set. 2023.

SEBRAE. Comprar do comércio local durante crise é bom para todos. 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pb/artigos/comprar-do-comercio-local-durante-crise-e-bom-para-todos,fedf0fd17ef41710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 22 set. 2023.

SOUZA, K. M. L.; SAMPAIO, L. A. C.; SILVA, L. C.; NINA, R.; LEMOS, W. S. COMPETÊNCIA: diferentes abordagens e interpretações como estímulo à Ciência da Informação. XV SNBU São Paulo. São Paulo, 2008. Disponível em: <repositorio.febab.org.br/files/original/30/4298/SNBU2008_147.pdf>. Acesso em: 27 set. 2023.

TAVARES, C. S.; GOMES, F. A. O. Temáticas do ensino de sociologia na escola brasileira. *Redes Sociais*. Editora Pontes, n. 4, p. 97 – 113, 2022. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Marcelo-Cigales/publication/369366430_Tematicas_do_ensino_de_Sociologia_na_escola_brasileira/links/641744bb315dfb4cce92b4cf/Tematicas-do-ensino-de-Sociologia-na-escola-brasileira.pdf#page=97>. Acesso em: 16 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. Laboratório de Inovação (LabCrie). Disponível em: <<https://labcrie.ufms.br/>>. Acesso em: 11 nov. 2024.

VALONGO. Valongo cria laboratório experimental municipal para agilizar relacionamento com movimento associativo. 2022. Disponível em: <<https://www.cm-valongo.pt/viver/noticias/noticia/valongo-cria-laboratorio-experimental-municipal-para-agilizar-relacionamento-com-movimento-associativo>>. Acesso em: 12 nov. 2024.

VITORINO, E. V.; PIANTOLA, D. Competência em informação: conceito, contexto histórico e olhares para a Ciência da Informação. Florianópolis: Editora UFSC, 2020.

VITORINO, E. V.; PIANTOLA, D. Dimensões da competência informacional. *Ciência da Informação*. Brasília, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ci/a/SjcbWRPPfNPjhF5DhFTSkcv/>>. Acesso em: 15 dez. 2024.

WEI, C. C. A organização do conhecimento: Como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

APÊNDICE 1 - LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Lei nº 24131, de 06/06/2022, que dispõe sobre a política de incentivo à iniciação da pesquisa científica para estudantes da educação básica da rede estadual de ensino.

Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24131/2022/>.

Lei nº 23197, de 26/12/2018, que institui o Plano Estadual de Educação – PEE – para o período de 2018 a 2027 e dá outras providências.

Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/23197/2018/>.

Lei nº 22443, de 21/12/2016, que dispõe sobre o desenvolvimento de atividades educativas nos estabelecimentos de ensino de educação básica da rede estadual, nas situações que especifica.

Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/22443/2016/>.

LEI nº 17348, de 17/01/2008, que dispõe sobre o incentivo à inovação tecnológica no Estado.

Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/17348/2008/?cons=1>.

LEI nº 17008, de 01/10/2007, que dispõe sobre a orientação profissional aos alunos do ensino médio das escolas públicas e privadas do Sistema Estadual de Educação.

Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/17008/2007/?cons=1>.

LEI nº 15433, de 03/01/2005, que cria a Bolsa de Incentivo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Tecnológico, destinada a servidor público estadual.

Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/15433/2005/>.

LEI nº 13082, de 31/12/1998, que determina a criação de centros de informática nas escolas de ensino médio da rede pública do Estado.

Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/13082/1998/>.

LEI nº 11942, de 16/10/1995, que assegura às entidades que menciona o direito à utilização do espaço físico das unidades de ensino estaduais e dá outras providências. *Disponível em:*

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/11942/1995/?cons=1>.

LEI nº 6953, de 16/12/1976, que cria a Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia, institui o Fundo Estadual de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - FUNCET e dá outras providências. *Disponível em:*

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/6953/1976/?cons=1>.