

COMPETÊNCIA E HUMILDADE CULTURAL NA BIBLIOTECONOMIA: PERSPECTIVAS PARA BIBLIOTECAS CULTURALMENTE RESPONSIVAS E SOCIALMENTE JUSTAS

CULTURAL COMPETENCE AND HUMILITY IN LIBRARIANSHIP: PERSPECTIVES FOR CULTURALLY RESPONSIVE AND SOCIALLY JUST LIBRARIES

Vanessa Levati Biff^a
Daniel Conte^b

RESUMO

Objetivo: investigar a aplicação e as implicações da competência e humildade cultural na Biblioteconomia. Pretende-se especificamente analisar suas origens, definições, modelos teóricos e críticas, bem como explorar como essas abordagens podem ser adaptadas e implementadas no contexto das bibliotecas. **Metodologia:** O estudo é de caráter teórico-exploratório, de abordagem qualitativa, fundamentado em uma revisão da literatura não exaustiva realizada na base *Web of Science* e BRAPCI sobre competência e humildade cultural. A pesquisa é fundamentada em teóricos que discutem esses conceitos no campo da Saúde e Serviço Social (Cross *et al.*, 1989; Tervalon e Murray-García, 1998, dentre outros), bem como no campo da Biblioteconomia (Montiel-Overall, 2009; Mestre, 2010; Blackburn, 2020, dentre outros). **Resultados:** Os resultados indicam que os modelos tradicionais de competência cultural devem ser revisados para incluir aspectos da humildade cultural, tais como autoavaliação contínua e compromisso de corrigir desequilíbrios de poder. Ressalta-se que a integração dessas abordagens pode promover serviços e acervos mais inclusivos e responsivos às necessidades de comunidades marginalizadas. **Conclusões:** Conclui-se que essa integração contribui para a justiça social e equidade nas bibliotecas, recomendando estudos empíricos para validar tais teorias.

Descritores: Competência Cultural. Humildade Cultural. Bibliotecas. Justiça social.

^a Doutoranda em Processos e Manifestações Culturais pela Universidade Feevale. Bibliotecária-Documentalista do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense - Sapucaia do Sul, Brasil. E-mail: vanessalbiff@gmail.com.

^b Doutor em Literatura Brasileira, Portuguesa e Luso-africana pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Docente na Universidade Feevale, Novo Hamburgo, Brasil. E-mail: danielconte@feevale.br.

1 INTRODUÇÃO

As bibliotecas são equipamentos culturais que desempenham um papel fundamental na promoção do acesso à informação e ao conhecimento (IFLA, 2012). No entanto, ainda existem desafios a serem enfrentados para garantir que seus serviços e acervos sejam culturalmente responsivos, ou seja, que reconheçam e atendam às diversas necessidades de comunidades historicamente marginalizadas, já que, tradicionalmente, as bibliotecas têm se pautado por modelos que privilegiam a uniformidade e a preservação de valores culturais da branquitude (Espinhal, 2001; Warner, 2001; Honma, 2005; Garcês-da-Silva; Garcez; Pizarro, 2023; Biff; Conte, 2025).

Conforme aponta Hatchcock (2015, tradução nossa), “[...] a branquitude se refere não apenas a categorizações raciais e étnicas, mas a um sistema completo de exclusão baseado na hegemonia”. Nesse sentido, representa um marcador de privilégio e poder que é mantido e reforçado através da cultura dominante. Esta última exclui todos que não se encaixam nas normas brancas e eurocêntricas.

No âmbito das bibliotecas, estudos como os de Espinal (2001), Warner (2001) e Honma (2005) evidenciam que a branquitude influencia profundamente tanto as coleções quanto os serviços e programas oferecidos, reforçando uma perspectiva eurocêntrica e invisibilizando a diversidade cultural e epistêmica. Hatchcock (2015), Goodman (2016) e Garcês-da-Silva, Garcez e Pizarro (2023) destacam que a Biblioteconomia é uma profissão historicamente dominada por brancos, o que contribui para a perpetuação dessas práticas excludentes. Corroborando essas análises, estudos recentes têm evidenciado que a formação dos acervos das bibliotecas permanece estruturada sob a hegemonia de autorias brancas, acompanhada de uma ausência expressiva de epistemologias negras, indígenas e de produções oriundas de sujeitos dissidentes (Biff; Conte, 2025).

Diante dessa realidade, surge a questão: como é possível que as bibliotecas desenvolvam acervos e serviços capazes de atender às diversas necessidades informacionais e culturais, e que representem de maneira mais precisa as populações historicamente marginalizadas?

Para enfrentar esse desafio, nas últimas décadas, campos como o Serviço Social e as Ciências da Saúde têm empregado abordagens de competência e humildade cultural para promover uma prática mais inclusiva e equitativa, que atenda de forma eficaz e respeitosa às necessidades de comunidades específicas. A competência cultural refere-se à capacidade de compreender, respeitar e responder adequadamente às diferenças e às demandas de indivíduos e grupos, por meio de atitudes, conhecimentos e práticas sensíveis à diversidade (Cross *et al.*, 1989). Já a humildade cultural enfatiza uma postura de abertura contínua, autocrítica e disposição para enfrentar os desequilíbrios de poder presentes nas relações institucionais e interpessoais, reconhecendo as desigualdades estruturais que atravessam os serviços prestados às populações historicamente marginalizadas (Tervalon; Murray-García, 1998).

No campo da Biblioteconomia, embora tais abordagens ainda não estejam plenamente consolidadas, sua integração configura-se como um caminho promissor para o desenvolvimento de acervos e serviços mais culturalmente responsivos. Conforme destacam Silva, Camillo e Guaraldo (2023, p. 3), trata-se de “[...] um tópico investigativo viável à área e que, no entanto, não possui publicações substanciais em periódicos nacionais da Ciência da Informação, constituindo uma lacuna científica sobre o tema”. Essa constatação reforça a pertinência e a originalidade da presente investigação, ao contribuir para a ampliação dos debates sobre a temática na Biblioteconomia brasileira.

À luz dessas circunstâncias, este artigo tem como objetivo investigar a aplicação e as implicações da competência cultural e humildade cultural na Biblioteconomia. Pretendemos, especificamente, analisar suas origens, definições, modelos teóricos e críticas, bem como explorar como essas abordagens podem contribuir para que as bibliotecas se tornem, de fato, espaços verdadeiramente representativos e inclusivos, assegurando que todos se sintam valorizados e respeitados em suas identidades culturais.

O estudo é de caráter teórico-exploratório, de abordagem qualitativa, fundamentado em uma revisão da literatura não exaustiva. As principais fontes de dados foram a base *Web of Science* (WoS) e a Base de Dados Referencial

de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI). A escolha por essas bases justifica-se pelo acesso a periódicos de alto impacto, revisados por pares, incluindo títulos relevantes da área da Biblioteconomia e Ciência da Informação (BCI). O objetivo é fornecer uma visão geral sobre competência e humildade cultural no campo da Biblioteconomia, sem a pretensão de ser completamente abrangente ou sistemático.

A estrutura deste artigo é composta por três seções principais, além da introdução e das considerações finais. Inicialmente, apresentamos a origem e definição da competência cultural, destacando sua evolução e aplicação nos campos da Saúde e dos Serviços Sociais, bem como as limitações que motivaram o desenvolvimento da humildade cultural. Na sequência, são descritos os procedimentos metodológicos adotados e os resultados obtidos, os quais incluem a forma como essas abordagens vêm sendo mobilizadas no âmbito da Biblioteconomia. Por fim, a integração entre ambas as perspectivas é discutida, com base na revisão dos padrões de competência cultural propostos pela *American Library Association* (ALA).

2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

A competência cultural surgiu inicialmente nos campos da Saúde e dos Serviços Sociais na década de 1980, em resposta à necessidade de fornecer serviços mais eficazes a populações diversas. A meta era reduzir disparidades de saúde e melhorar a qualidade dos serviços prestados a grupos minoritários (Chiarenza, 2012). Desde então, o conceito tem se expandido e evoluído para incluir uma ampla gama de práticas e conhecimentos destinados a promover a eficácia em situações interculturais.

O termo competência cultural foi empregado pela primeira vez por Cross *et al.* (1989, p. 13) para definir

[...] um conjunto de comportamentos, atitudes e políticas congruentes que se reúnem em um sistema, agência ou entre profissionais e permite que esse sistema, agência ou esses profissionais trabalhem efetivamente em situações transculturais.

Ainda de acordo com os/as pesquisadores/as,

[...] a palavra "cultura" é usada porque implica o padrão integrado de comportamento humano que inclui pensamentos, comunicações, ações, costumes, crenças, valores e instituições de um grupo racial, étnico, religioso ou social. A palavra competência é usada porque implica ter capacidade para funcionar de forma eficaz (Cross *et al.*, 1989, p. 13, tradução nossa).

Assim, a competência cultural consiste na capacidade de reconhecer e compreender um conjunto complexo de comportamentos, valores e práticas sociais próprios de diferentes grupos socioculturais, de modo a responder, de forma eficaz e sensível, às suas necessidades culturais específicas. Conforme pontuam Cross *et al.* (1989, p. 13, tradução nossa), um sistema culturalmente competente comprehende

[...] a avaliação das relações interculturais, a vigilância das dinâmicas que resultam das diferenças culturais, a expansão do conhecimento cultural e a adaptação dos serviços para atender necessidades ultra-únicas.

Considerando que o desenvolvimento da competência cultural é um processo que evolui ao longo de um período, Cross *et al.* (1989) propuseram um *continuum*¹ que descreve os níveis de sensibilidade e resposta cultural que organizações e indivíduos podem exibir. Esse *continuum* varia da destrutividade cultural à proficiência cultural e é composto por seis estágios.

O primeiro estágio é o da *destruição cultural*, caracterizado por atitudes, políticas e práticas que provocam o genocídio cultural, tais como as políticas de assimilação forçada ou segregação. De acordo com Cross *et al.* (1989, p. 14, tradução nossa), "[...] um sistema que adere a esse extremo assume que uma raça é superior e deve erradicar 'culturas inferiores' devido à sua posição subumana percebida".

O segundo estágio é a *incapacidade cultural*, em que organizações ou indivíduos não têm a capacidade de ajudar comunidades minoritárias, incluindo falta de entendimento e preconceitos implícitos que a levam a práticas discriminatórias (Cross *et al.*, 1989).

O terceiro estágio é a *cegueira cultural*, que se caracteriza pela falta de

¹O termo *continuum*, conforme proposto por Cross *et al.* (1989), refere-se a um processo contínuo e gradual no desenvolvimento da competência cultural, permitindo que indivíduos e instituições se situem em diferentes níveis de sensibilidade, respeito e resposta às diferenças culturais.

reconhecimento das diferenças culturais. Nesse estágio, organizações ou indivíduos acreditam que todos são iguais e devem ser tratados da mesma maneira, ignorando as necessidades culturais específicas. Conforme apontam Cross *et al.* (1989, p. 15, tradução nossa), “[...] as consequências de tal crença consistem em tornar os serviços tão etnocêntricos a ponto de torná-los virtualmente inúteis para todas as pessoas, exceto as mais assimiladas”.

O quarto estágio é a *pré-competência cultural*, em que há uma consciência das diferenças culturais e dos próprios preconceitos. Nesse sentido, organizações e indivíduos tentam melhorar algum aspecto de seus serviços para uma população específica. Um perigo comum nesse estágio é o tokenismo, “[...] as agências às vezes contratam um ou mais funcionários minoritários (geralmente assimilados) e sentem que estão então equipadas para atender à necessidade” (Cross *et al.*, 1989, p. 16, tradução nossa).

O quinto estágio é a *competência cultural*, que se caracteriza pela aceitação e respeito pelas diferenças culturais, com a implementação de práticas, atitudes e políticas que são sensíveis e adaptáveis, a fim de melhor atender às populações minoritárias (Cross *et al.*, 1986).

Por fim, o último estágio é a *proficiência cultural*, que representa um nível avançado de compreensão e aplicação da competência cultural, em que as práticas são continuamente avaliadas e melhoradas para garantir a máxima eficácia e inclusão (Cross *et al.*, 1986).

Além das definições propostas por Cross *et al.* (1989), diversos modelos de competência cultural foram desenvolvidos ao longo do tempo para explicar seu conceito, embora poucos tenham sido efetivamente testados.

Segundo Shen (2015), os modelos de competência cultural variam dependendo de como se prioriza seus subconceitos de “competência” e “cultura”. Quando o modelo se foca na competência, tais como o de Campinha-Bacote (2002)², ele se concentra em atributos como sensibilidade, conhecimentos e

² O modelo de Campinha-Bacote (2002) comprehende cinco elementos: desejo cultural (motivação intrínseca para a competência cultural), consciência cultural (exame crítico de crenças e preconceitos), conhecimento cultural (busca de informações sobre grupos culturais), habilidades culturais (capacidade de realizar avaliações sensíveis) e encontros culturais (interações diretas com diversas culturas, enriquecendo a competência do profissional).

habilidades necessários para interagir, de maneira eficaz, com indivíduos de diferentes culturas. Por outro lado, modelos que priorizam mais o subconceito de cultura, tais como o de Purnell (2000)³, destacam dimensões que influenciam a prestação de serviços, como religião, etnia, crenças, fatores econômicos, educacionais, entre outros aspectos. Essas diferentes abordagens refletem perspectivas variadas sobre o que constitui competência cultural e como ela deve ser aplicada.

No entanto, não há um consenso na literatura em relação à aplicação desse conceito. Conforme apontam Hurley, Kostelecky e Townsend (2019, p. 546, tradução nossa),

[...] a competência cultural é, por vezes, concebida como uma característica das organizações (Cross *et al.*, 1989), às vezes uma qualidade possuída por um indivíduo e, às vezes como uma qualidade de serviços prestados (McManus, 1988), mesmo dentro da mesma disciplina e, às vezes, pelos mesmos autores.

Ao longo do tempo, a competência cultural foi incorporada em políticas, práticas e padrões específicos, com requisitos e diretrizes de acreditação publicados por muitas associações profissionais e entidades governamentais. Um exemplo disso é o *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*, desenvolvido pela *National Association of Social Workers* (NASW), que posteriormente serviu de base para os padrões estabelecidos no documento *Diversity Standards: Cultural Competency for Academic Libraries*, publicado pela *American Library Association* (ALA).

Contudo, embora a competência cultural seja um conceito que reconhece a necessidade de autoconsciência, interação e educação como uma forma de mover indivíduos, instituições e sistemas a serem culturalmente responsivos, diversos/as pesquisadores/as levantaram preocupações em torno da eficácia e das limitações de seu construto (Tervalon; Murray-Garcia, 1998; Chiarenza, 2012).

Uma das principais críticas dessa abordagem é seu foco na aquisição de

³ O modelo de Purnell (2000) é estruturado em 12 domínios que abordam aspectos cruciais da diversidade cultural, tais como comunicação, práticas familiares, força de trabalho, práticas espirituais, dentre outros. Cada domínio examina crenças e comportamentos culturais específicos, ajudando profissionais de saúde a oferecer cuidados culturalmente competentes e eficazes.

conhecimento sobre diferentes culturas. Muitos desses modelos adotam uma visão essencialista da cultura, deixando de reconhecer a diversidade e a complexidade das experiências culturais individuais. Esse enfoque pode levar à estereotipação, já que trata a competência cultural como um conjunto fixo e quantificável de informações e habilidades.

Além disso, conforme indica Chiarenza (2012), essa perspectiva implica que são as outras pessoas que têm (ou representam) o problema cultural. A incompetência cultural, muitas vezes, é atribuída como um problema de falta de conhecimento específico. Nessa abordagem, presume-se que, se os/as profissionais aprenderem o suficiente sobre outras culturas, eles/as serão culturalmente competentes. Isso cria uma visão reducionista e estática da cultura, em que o “outro” é objetificado e tratado como um conjunto de características e comportamentos previsíveis.

Outra crítica significativa é a falta de atenção às questões de justiça social dentro do modelo de competência cultural. Alguns/as pesquisadores/as apontam que, muitas vezes, essa perspectiva não aborda adequadamente as desigualdades de poder e as iniquidades sociais, e que a mera consciência da diferença cultural é insuficiente para trazer transformação nas relações humanas, não sendo suficiente para eliminar a discriminação étnica, racial e cultural, nem as potenciais desigualdades (Tervalon; Murray-Garcia, 1998).

Em resposta às fraquezas percebidas neste modelo, estruturas teóricas alternativas têm sido propostas, tais como a humildade cultural, originalmente desenvolvida por Tervalon e Murray-García (1998) no campo da Saúde. Em vez de tratar a cultura como um conhecimento a ser dominado, a humildade cultural propõe um processo contínuo de autocrítica, escuta ativa e abertura para o aprendizado com o outro, reconhecendo que as relações estão atravessadas por desequilíbrios de poder. Essa abordagem visa desenvolver parcerias mutuamente benéficas, e não paternalistas, com as comunidades, em benefício de indivíduos e populações específicas.

Diferentemente dos modelos de competência cultural, que muitas vezes se limitam à aquisição de habilidades, a humildade cultural enfatiza um processo contínuo de transformação pessoal e institucional. Ela desloca o foco do “saber

sobre o outro” para a capacidade de construir relações horizontais e de enfrentar criticamente as estruturas sociais que geram desigualdades. Assim, diante das potencialidades críticas e complementares dessas abordagens, torna-se relevante investigar como os conceitos de competência cultural e humildade cultural vêm sendo mobilizados no campo da Biblioteconomia, especialmente no que se refere à construção de práticas profissionalmente reflexivas, culturalmente responsivas e socialmente comprometidas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo, de caráter teórico-exploratório e abordagem qualitativa, fundamenta-se em uma revisão da literatura não exaustiva, cujo objetivo foi mapear e analisar a produção acadêmica relacionada aos conceitos de competência cultural e humildade cultural no campo da Biblioteconomia. A escolha por uma revisão exploratória justifica-se pela necessidade de identificar tendências, lacunas e abordagens emergentes sobre a temática, sem a pretensão de exaurir todas as publicações existentes, mas de estabelecer um panorama analítico das principais contribuições acadêmicas (Gil, 2008).

Para atingir os objetivos propostos, foi utilizada como principal fonte de dados a base *Web of Science* (WoS), reconhecida por sua ampla cobertura de periódicos qualificados e pela possibilidade de aplicação de filtros avançados por áreas do conhecimento. A busca bibliográfica foi realizada no primeiro semestre de 2024, empregando os descritores “competência cultural AND bibliotecas” e “humildade cultural AND bibliotecas”, nos idiomas inglês e português. As pesquisas foram realizadas em todos os campos (*all fields*), sem delimitação temporal, de modo a ampliar o escopo dos resultados e garantir a abrangência da amostra.

Como critério de refinamento, foram aplicados filtros por área do conhecimento, restringindo os resultados a artigos científicos revisados por pares, vinculados ao campo da *Information Science & Library Science*, o que resultou em um total de 36 registros inicialmente recuperados. Após a remoção de duplicatas e a análise preliminar dos resumos, 13 artigos foram considerados pertinentes à temática, dos quais nove foram selecionados por apresentarem

contribuições substanciais aos objetivos desta pesquisa.

Adicionalmente, considerando a ausência de estudos nacionais identificados na WoS, foi realizada uma busca complementar na Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI), utilizando os mesmos descritores. Essa busca resultou na identificação de um único artigo com abordagem significativa sobre o tema, o qual aprofunda a discussão sobre a competência cultural na gestão da diversidade em bibliotecas públicas (Silva; Camillo; Guaraldo, 2023). A escassez de produções nacionais, também apontada no referido estudo, evidencia uma lacuna ainda pouco explorada no cenário biblioteconômico brasileiro, o que reforça a pertinência e a originalidade da presente investigação.

O *corpus* e análise dos artigos selecionados são apresentados na seção seguinte, a partir da sistematização de suas principais contribuições para o campo, com vistas a fundamentar a proposta de integração entre competência e humildade cultural na Biblioteconomia.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A sistematização dos artigos selecionados permite delinear a emergência e o panorama da produção científica sobre os conceitos de competência e humildade cultural no campo da Biblioteconomia. O Quadro 1 apresenta o *corpus* da análise, composto por nove artigos, organizado segundo autores/as, ano, país, título e principais contribuições, de modo a subsidiar a análise qualitativa desenvolvida nas seções subsequentes.

Quadro 1 – Corpus de artigos selecionados sobre competência e humildade cultural no campo da Biblioteconomia

Autores/as	Ano	País	Título	Principais contribuições
Montiel-Overall, P.	2009	Estados Unidos	Cultural competence: a conceptual framework for Library And Information Science professionals	Propõe um modelo conceitual de competência cultural aplicado à Biblioteconomia.
Mestre, L.	2010	Estados Unidos	Librarians working with diverse populations: what impact does cultural competency training have on their efforts?	Analisa os impactos da formação em competência cultural na atuação de bibliotecários que atendem populações diversas.

Autores/as	Ano	País	Título	Principais contribuições
Kumasi, K.; Hill, R. F.	2013	Estados Unidos	Examining the hidden ideologies within cultural competence discourses among library and information science students	Critica os discursos normativos da competência cultural, evidenciando ideologias racializadas presentes na formação bibliotecária.
Blackburn, F.	2015a	Austrália	'Cultural competence is for everyone': one-off training sessions are not enough	Defende que treinamentos pontuais são insuficientes e propõe práticas contínuas de formação crítica em competência cultural.
Blackburn, F.	2020	Austrália	Cultural competence: toward a more robust conceptualisation	Atualiza o debate sobre competência cultural, revisando o modelo conceitual proposto por Montiel-Overall (2009).
Hurley, D.; Kostelecky, S.; Townsend, L.	2019	Estados Unidos	Cultural humility in libraries	Introduz o conceito de humildade cultural nas bibliotecas, defendendo sua adoção como alternativa mais crítica e reflexiva.
Hodge, M.	2019	Estados Unidos	Integrating cultural humility into public services librarianship	Aplica os princípios da humildade cultural no atendimento ao público, destacando sua relevância para bibliotecas públicas.
Getgen, K. M.	2022	Estados Unidos	Cultural humility in the LIS profession	Argumenta que a humildade cultural deve ser central nas práticas profissionais em bibliotecas que visem enfrentar as desigualdades estruturais.
Silva, R. M.; Camillo, C. M. A.; Guaraldo, L. B.	2023	Brasil	Competência cultural na gestão da diversidade: estudo de caso em bibliotecas públicas	Propõe ações de competência cultural na gestão da diversidade em bibliotecas brasileiras, nos níveis individual e organizacional

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A distribuição temporal e geográfica dos artigos selecionados revela a emergência do debate, bem como sua centralidade em países anglófonos, sobretudo nos Estados Unidos, onde se concentram os principais autores/as identificados/as. Essa concentração sugere que, embora a temática venha ganhando visibilidade no cenário internacional, ela ainda se apresenta de forma incipiente no contexto brasileiro, representado por apenas um estudo, publicado em 2023, o que configura uma lacuna teórica significativa.

Do ponto de vista temático, observamos uma predominância de abordagens centradas na competência cultural, especialmente em sua dimensão formativa e institucional, com ênfase na necessidade de práticas contínuas, reflexivas e contextualizadas para o atendimento a comunidades diversas (Montiel-Overall, 2009; Mestre, 2010; Blackburn, 2015a; Silva; Camilo; Guaraldo, 2023). Em paralelo, destacamos, nos anos mais recentes, a introdução do

conceito de humildade cultural, ainda inexistente no contexto biblioteconômico brasileiro, compreendido como uma postura crítica, relacional e em permanente construção, que desloca o foco da aquisição de competências para a escuta ativa, o reconhecimento das assimetrias de poder e o compromisso ético com a justiça social (Hurley; Kostelecky; Townsend, 2019; Hodge, 2019; Getgen, 2022).

Diante desse panorama, a análise desenvolvida nas seções a seguir aprofunda a compreensão sobre como os conceitos de competência e humildade cultural têm sido mobilizados no campo da Biblioteconomia, explorando suas origens, transformações e possibilidades de articulação em prol de bibliotecas culturalmente responsivas.

4.1 A EMERGÊNCIA DA COMPETÊNCIA CULTURAL NA BIBLIOTECONOMIA

No âmbito da Biblioteconomia e Ciência da Informação (BCI), o termo competência cultural surgiu em 1990, nos Estados Unidos (Mestre, 2010), sendo mais amplamente discutido nos trabalhos de Montiel-Overall (2009), Mestre (2010), Kumasi e Hill (2013) e Blackburn (2015a; 2015b, 2020), dentre outros/as.

As definições encontradas na literatura progridem de uma explicação sucinta, que define o núcleo da competência, para uma compreensão mais ampla da complexidade do processo e dos elementos envolvidos em sua aquisição e implementação.

Para Kumasi e Hill (2013), a competência cultural é simplesmente descrita como a capacidade de compreender as necessidades e normas de populações diferentes da nossa. Já para Mestre (2010, p. 2, tradução nossa), é

[...] um processo de desenvolvimento que evolui ao longo de um longo período e se refere à capacidade de entender as necessidades de populações diversas e interagir efetivamente com pessoas de diferentes culturas.

Montiel-Overall (2009, p. 189, tradução nossa) define competência cultural como

[...] a capacidade de reconhecer a importância da cultura na própria vida e na vida dos outros; de conhecer e respeitar diferentes origens e características culturais por meio da interação com indivíduos de diversos grupos linguísticos, culturais e socioeconômicos; e de integrar plenamente a cultura desses grupos aos serviços, ao trabalho e às instituições, com o

objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida tanto daqueles que são atendidos pela biblioteca quanto daqueles que nela atuam.

Blackburn (2015a) sugere que, no contexto de uma biblioteca, a competência cultural se traduz em negociar as diferenças entre as normas de um grupo e o funcionamento de serviço prestados, o que inclui

[...] adaptar o atendimento ao público para contemplar diferentes formas de construção do conhecimento, busca por informação e aprendizagem, além de incorporar as normas, narrativas e celebrações de outros grupos nas programações culturais (Blackburn, 2015a, p. 178, tradução nossa).

Todavia, conforme aponta Mestre (2010), embora muitos/as bibliotecários/as se mostrem cientes da importância de aceitar e valorizar as diferentes perspectivas culturais, talvez eles/as não tenham ido além desse reconhecimento. Assim, para tornar esses/as profissionais culturalmente competentes, Montiel-Overall (2009) propõe um modelo de competência cultural que abrange três domínios principais: cognitivo, interpessoal e ambiental.

O domínio cognitivo refere-se às percepções individuais da própria cultura e da cultura do outro. Ele inclui a autoconsciência cultural, essencial para identificar preconceitos subjacentes e entender como as próprias experiências e identidade influenciam nossas interações com a comunidade atendida, bem como a construção do conhecimento sobre as diferentes culturas, a qual é desenvolvida por meio de experiências pessoais compartilhadas com membros da comunidade e encontros formais, como *workshops* e seminários (Montiel-Overall, 2009).

O domínio interpessoal molda a forma como os seres humanos se comportam e se comunicam em contextos sociais. Esse domínio inclui a apreciação cultural, que consiste no reconhecimento e na valorização da cultura de outras pessoas; a ética do cuidado, entendida como a prática de se importar respeitosa e genuinamente com os membros de outras culturas; e a interação pessoal e cultural, que envolve encontros pessoais com membros de grupos diversos para observar e compreender as diferenças culturais (Montiel-Overall, 2009).

O domínio ambiental refere-se às condições contextuais que precisam ser compreendidas para alcançar a competência cultural. Inclui o conhecimento

sobre os recursos e ativos da comunidade, como condições de moradia e mobilidade, bem como a necessidade de ajustes em políticas, normas e práticas institucionais para acomodar melhor as necessidades culturais de grupos específicos (Montiel-Overall, 2009).

A partir da integração desses três domínios, o modelo de competência cultural proposto por Montiel-Overall (2009) prevê um desenvolvimento contínuo e articulado, permitindo que os/as profissionais se movam da incompetência à proficiência cultural.

Blackburn (2015a) aponta que esse modelo é relevante e aplicável a toda a gama de atividades organizacionais, desde o recrutamento e retenção de pessoal até o desenvolvimento de coleções, sendo estritamente fundamental para a prestação de serviços e de programas que atendam efetivamente comunidades diversas. De acordo com a autora,

[...] a ausência dessa competência acarreta riscos. Um ambiente monocultural, sugerido pela organização de coleções que seguem os sistemas ocidentais, pelo pessoal que aparenta pertencer a um único grupo, ou pela programação que celebra exclusivamente as histórias de um grupo cultural, pode dissuadir potenciais utilizadores que não pertençam a esse grupo, desestimulando-os a utilizar a biblioteca (Blackburn, 2015a, p. 182, tradução nossa).

No cenário brasileiro, como já apontado, a perspectiva da competência cultural ainda é incipiente. Entretanto, o estudo de Silva, Camillo e Guaraldo (2023), que representa a única contribuição nacional identificada nesta revisão, propõe a integração da competência cultural à gestão da diversidade em bibliotecas públicas, considerando tanto a dimensão individual (formação e postura profissional) quanto a organizacional (políticas e práticas institucionais). A pesquisa indica que, apesar dos avanços conceituais, persistem lacunas no que diz respeito à formação crítica dos/as profissionais e à institucionalização de diretrizes inclusivas. Essa constatação corrobora os argumentos desenvolvidos pelos/as teóricos/as, que propõem, como alternativa ao modelo de competência, a humildade cultural, ao evidenciar a necessidade de deslocá-la de um discurso técnico-normativo para um compromisso ético-político com a justiça social.

Conforme pontuam Hurley, Kostelecky e Townsend (2019), embora a competência cultural possa ser útil no desenvolvimento de serviços para um

grupo cultural específico, não é realista considerar que o/a bibliotecário/a, interagindo com centenas ou milhares de usuários/as, detenha conhecimento cultural relevante para cada interação que ocorre dentro do espaço da biblioteca. Além disso, embora seja importante que os/as profissionais obtenham um letramento cultural, é necessário enfatizar que isso, por si só, não é suficiente.

4.2 CRÍTICAS AO MODELO DE COMPETÊNCIA CULTURAL E A HUMILDADE CULTURAL

COMO ALTERNATIVA

Assim como observado no campo da Saúde, o modelo de competência cultural aplicado ao campo da Biblioteconomia também atraiu algumas críticas pela sua característica superficial, limitada ao âmbito da diversidade e do multiculturalismo acrítico, em vez de apoiar uma crítica estrutural que aborde questões de raça e privilégio. Nessa perspectiva, Hurley, Kostelecky e Townsend (2019) argumentam que o foco na competência cultural individual tende a inibir um tratamento significativo do racismo como fenômeno estrutural, favorecendo narrativas individualistas em detrimento de uma análise crítica das relações de poder em nível estrutural. Complementando essa análise, Blackburn (2020) e Getgen (2019) destacam que a competência cultural, muitas vezes, ignora os dispositivos institucionais que sustentam as desigualdades. Em vez de desafiar e transformar essas estruturas, ela pode apenas acomodá-las quando se concentra somente em aspectos de diversidade e inclusão. Conforme alerta Blackburn (2020), embora a inclusão e a promoção da diversidade sejam importantes, é necessário investigar as razões que mantêm determinados grupos à margem dos serviços bibliotecários.

Em resposta às fraquezas percebidas no modelo de competência cultural, estruturas teóricas alternativas têm sido propostas, tais como a humildade cultural, originalmente desenvolvida por Tervalon e Murray-García (1998) no campo da Saúde, conforme apontado no referencial deste trabalho. Dentre os/as pesquisadores/as que têm estruturado esse conceito na Biblioteconomia, estão Hurley, Kostelecky e Townsend (2019), Hodge (2019) e Getgen (2019).

Hurley, Kostelecky e Townsend (2019, p. 549, tradução nossa) entendem a humildade cultural como,

[...] a capacidade de manter uma postura interpessoal voltada para o outro em relação aos aspectos da identidade cultural que são mais importantes para a outra pessoa, a capacidade de reconhecer o contexto no qual as interações ocorrem e um compromisso de corrigir desequilíbrios de poder e outras questões estruturais para beneficiar todas as partes.

Nesse sentido, a humildade cultural refere-se à capacidade de manter uma abordagem respeitosa, envolvendo uma escuta ativa, e considerando que fatores sociais, históricos e culturais moldam as experiências das pessoas e influenciam as dinâmicas de interação. Além disso, estabelece um compromisso com a identificação e correção de barreiras estruturais que possam afetar negativamente as interações e o acesso aos recursos por grupos minoritários.

Para Hodge (2019), essa abordagem promove a reflexão contínua e o respeito mútuo, em oposição ao simples domínio de conhecimentos culturais. A autora sugere que a humildade cultural envolve “[...] saber que é preciso conhecer as pessoas onde elas estão, porque cada um está começando em lugares diferentes” (Hodge, 2019, p. 273, tradução nossa), o que demanda que os/as profissionais reconheçam as diferenças culturais e se comprometam a aprender continuamente com aqueles que atendem. Igualmente, Getgen (2002) afirma que essa perspectiva reconhece que a experiência cultural de cada indivíduo é única, e que nunca se pode dominar completamente outra cultura.

Um aspecto crítico da humildade cultural, que a diferencia dos modelos de competência cultural, é que ela não comprehende um conjunto de conhecimentos a ser dominado ou habilidades a serem adquiridas. Conforme apontam Hurley, Kostelecky e Townsend (2019, p. 553, tradução nossa),

[...] podemos não conhecer ou compreender plenamente as culturas das pessoas que atendemos, mas podemos estar abertos ao reconhecimento de que fatores culturais estão presentes. [...] Podemos reconhecer as questões culturais e de poder que são introduzidas pelo próprio contexto da biblioteca e nos comprometer a enfrentar questões estruturais que interferem na interação ou nos resultados do serviço.

Humildade cultural, portanto, é ter uma postura contínua de abertura, aprendizado e autocritica. É um processo dinâmico que requer atenção constante às dinâmicas de poder e às necessidades culturais dos indivíduos que utilizam os serviços da biblioteca. Isso significa que os/as bibliotecários/as devem trabalhar ativamente para remover barreiras e desigualdades sistêmicas,

o que envolve uma análise contínua e crítica das práticas e políticas institucionais, bem como das normas de comportamento, as quais podem refletir determinados valores culturais e influenciar como os/as usuários/as se sentem e interagem no ambiente.

Getgen (2019) e Hodge (2019) concordam que, para praticar a humildade cultural de forma eficaz, é essencial reconhecer e compreender os privilégios culturais que uma pessoa possui. Isso se torna possível ao identificar o grupo ao qual pertence, por meio de uma reflexão sobre a própria identidade e como ela é percebida e tratada pela sociedade. Essa consciência é fundamental para entender como esses privilégios podem influenciar suas interações e percepções.

Conforme pontua Goodman (2016), a Biblioteconomia é uma profissão dominada por brancos que é “[...] socializada para ver a branquitude como universal” (Goodman, 2016, p. 223, tradução nossa). Desse modo, “[...] se você se identifica como bibliotecário branco, considere como suas experiências como uma pessoa branca impacta o atendimento ao cliente ou seu relacionamento com colegas” (Goodman, 2016, p. 224, tradução nossa).

Contudo, embora a humildade cultural se volte para a conscientização dos desequilíbrios de poder, ela tende a atuar em um nível individual. Nesse sentido, considerando que enfrentar essas desigualdades requer ir além da prática individual e pressupõe mudanças nas estruturas institucionais e sistêmicas, e tendo em vista as especificidades de cada modelo, defendemos uma abordagem integrativa. Em outras palavras, trata-se de uma abordagem que articule os princípios da competência cultural com os da humildade cultural, ampliando o potencial transformador de ambos os constructos.

4.3 INTEGRANDO A COMPETÊNCIA E HUMILDADE CULTURAL EM PROL DA JUSTIÇA SOCIAL

À luz das críticas apresentadas, Blackburn (2020) propõe uma revisão dos modelos de competência cultural. Ao analisar a estrutura proposta por Montiel-Overall (2009), a autora argumenta que a integração dos domínios (cognitivo, interpessoal e ambiental) pode permitir que os/as profissionais se envolvam com

questões relacionadas a justiça social, promovendo avanços significativos em suas práticas e instituições. No entanto, reconhecendo as próprias limitações em compreender plenamente as experiências de outras culturas, como proposto neste modelo, ressalta que é necessário incluir a consciência da branquitude e de seus privilégios, aspecto que se evidencia, conforme identificado, nas abordagens da humildade cultural. Segundo Blackburn (2015b, p. 8, tradução nossa),

[...] o privilégio, embora não seja explicitamente mencionado na teoria da competência cultural, está implícito no modo como a cultura opera; a branquitude, também não referida diretamente nessa teoria, é central nas estruturas e dinâmicas das bibliotecas ocidentais, assim como no ambiente em que essas instituições estão inseridas. Se o ponto de partida da competência cultural é a compreensão do papel da cultura em sua própria vida (inclusive no ambiente de trabalho) e na vida dos outros, então também se torna possível perceber as interações e os entrelaçamentos entre privilégio e marginalização.

Conforme ressalta a autora, é preciso mais do que engajamento autorreflexivo em domínios cognitivos e interpessoais, é necessário agir no domínio ambiental.

A ruptura de narrativas dominantes, o reconhecimento de estruturas de poder, vieses e desigualdade sistêmica, a exploração de privilégios e o impacto do racismo institucional são novas considerações na estrutura de competência cultural e são trabalhos intelectuais que se encaixam no domínio ambiental, em vez do cognitivo e pessoal (Blackburn, 2020, p. 240, tradução nossa).

Blackburn (2020) destaca a importância de um envolvimento mais profundo com questões de raça e poder dentro do domínio ambiental, o qual deve ser promovido por meio dos domínios cognitivo e interpessoal, que, integrados, devem conduzir a ações voltadas à melhoria dos serviços e práticas institucionais direcionadas a grupos marginalizados. Ainda segundo a autora, a “[...] aprendizagem e reflexividade são necessárias nos domínios cognitivo e interpessoal, impulsionando a ação na forma de serviços melhorados no domínio ambiental” (Blackburn, 2020, p. 230, tradução nossa). Isso implica uma transformação nas operações diárias e na cultura organizacional das bibliotecas, em que a consciência da branquitude e dos privilégios não é apenas reconhecida, mas também ativamente confrontada e desmantelada.

Em consonância com Blackburn (2020), defendemos que a competência cultural pode ser empregada, desde que se reconheça que esse conceito deve evoluir para abranger a compreensão crítica das dinâmicas de poder e privilégio que permeiam as instituições, o que pode ser alcançado por meio da integração com a humildade cultural. Essa articulação exige o estabelecimento, dentro de um novo modelo que atue tanto a nível individual quanto institucional, de um compromisso contínuo de autoavaliação e autocritica, bem como o reconhecimento das estruturas de poder que favorecem determinados grupos sociais em detrimento de outros. A partir dessa perspectiva, propomos que, em nível individual, é necessário conhecer a cultura do outro e examinar nossos próprios preconceitos e privilégios; e, em nível institucional, refletir sobre como a cultura dominante se manifesta nas estruturas, políticas e práticas cotidianas das organizações. Todavia, isso deve ir além da mera conscientização.

Uma das tentativas institucionais mais expressivas de incorporar tais princípios pode ser observada na revisão dos padrões de competência cultural estabelecidos pela *American Library Association* (ALA), cuja primeira versão foi publicada em 2012 e reestruturada em 2022. Essa iniciativa representa um avanço relevante no reconhecimento da necessidade de orientar práticas bibliotecárias mais inclusivas e reflexivas diante das desigualdades estruturais, integrando as abordagens aqui discutidas.

4.3.1 Limites do modelo de competência cultural da ALA (2012)

O documento de 2012, intitulado *Diversity Standards: cultural competency for academic libraries*, estruturava-se em torno de 11 padrões de comportamento, atitudes e políticas, abrangendo áreas como desenvolvimento de coleções, prestação de serviços, educação e formação continuada, pesquisa e liderança intercultural (American Library Association, 2012). Esses padrões buscavam fornecer uma estrutura para auxiliar as bibliotecas a lidar com as complexidades envolvidas na oferta de serviços a populações diversas. Contudo, embora representasse um avanço inicial ao reconhecer a necessidade de práticas mais sensíveis à diversidade cultural, o modelo apresentava fragilidades significativas.

Entre os principais limites, destacava-se a ênfase na autoavaliação, sem fornecer orientações detalhadas sobre como conduzir tal processo de forma efetiva. A ausência de ferramentas e estratégias específicas dificultava a aplicação prática das diretrizes contidas no documento, limitando a capacidade dos/as bibliotecários/as de identificar e enfrentar seus próprios preconceitos, bem como as barreiras institucionais que perpetuam as desigualdades. Além disso, as diretrizes eram vistas como insuficientes para promover ações concretas e mensuráveis que levassem a mudanças significativas, já que havia uma lacuna entre o reconhecimento da necessidade de diversidade e a implementação de práticas que realmente promovessem a equidade.

Diante dessas limitações, e em resposta à necessidade de uma abordagem mais crítica, uma nova estrutura de competência cultural foi elaborada pela ALA, incorporando elementos da humildade cultural, especialmente no que tange às questões de raça e poder. Essa reformulação buscou superar a superficialidade do modelo anterior, articulando a conscientização à implementação de ações práticas voltadas à justiça social.

4.3.2 Um novo *continuum* de competências da ALA (2022)

Intitulado *Cultural Proficiencies for Racial Equity*, o novo documento da ALA, publicado em 2022, busca “[...] fornecer a base necessária para efetuar mudanças no pensamento, comportamento e prática que levem a melhores resultados para populações racializadas e minorizadas”. Foi estruturado para “[...] desenvolver o conhecimento e a compreensão em nível pessoal, organizacional, institucional e sistêmico da natureza do racismo e das suas muitas manifestações” (American Library Association, 2022, p. 2, tradução nossa). Seu objetivo é oferecer um modelo teórico e prático que ajude bibliotecas e profissionais a se engajarem de maneira contínua e dinâmica no desenvolvimento da competência cultural voltada à equidade racial. Contudo, embora o documento tenha como foco as questões raciais, ele deixa claro que “[...] a supremacia branca funciona com base em sistemas interligados de opressão, como o sexismo, o capacitismo, a homofobia, a transfobia e outros” (American Library Association, 2022, p. 2, tradução nossa).

A estrutura do documento organiza-se em quatro quadros principais, cada um abordando aspectos necessários para o desenvolvimento da proficiência cultural orientada à equidade racial nas bibliotecas, acompanhados de exemplos práticos de implementação. O primeiro quadro foca em como a supremacia branca, o privilégio branco e o racismo se manifestam nas bibliotecas. Ele destaca a importância de compreender as desigualdades históricas e oferece metodologias para autoavaliação, apresentando um novo *continuum*⁴ de competência cultural que integra aspectos da humildade cultural (American Library Association, 2022).

O segundo quadro trata da responsabilidade, avaliação e implementação de práticas antirracistas, destacando a necessidade de bibliotecas e profissionais se responsabilizarem em níveis individual e institucional. Este quadro discute a importância de estabelecer objetivos antirracistas e estratégias para sua consolidação, abordando questões como a integração da equidade racial no planejamento estratégico e nas políticas institucionais, além de enfatizar a importância de envolver membros da comunidade nesse processo. Os exemplos de implementação dessa estrutura incluem a revisão de procedimentos e normas institucionais, considerando como estes afetam as populações minoritárias. Entre os aspectos destacados estão as práticas descritivas de metadados que utilizam termos ofensivos ou pejorativos/desatualizados, a aplicação de taxas e multas, a exigência de identificação para aceder aos serviços da biblioteca, a presença de seguranças, dentre outras políticas internas que podem impactar negativamente determinados/as grupos de usuários/as (American Library Association, 2022).

O terceiro quadro explora como as bibliotecas podem influenciar e afetar mudanças em outros setores profissionais, cívicos e políticos, enfatizando a necessidade de colaboração intersetorial no enfrentamento das desigualdades raciais, e sugerindo que as bibliotecas atuem como referências institucionais em suas práticas de diversidade e equidade. De acordo com os exemplos apresentados, isso pode ser alcançado por meio da implementação de debates comunitários sobre racismo e equidade racial, da condução de avaliações de

⁴ Esse continuum é apresentado na Figura 1.

acervos para assegurar a representação de uma ampla gama de autores/as de diversas identidades raciais/étnicas, ou ainda da recusa em estabelecer parcerias com empresas e instituições cujas práticas sejam contrárias aos princípios de equidade racial (American Library Association, 2022).

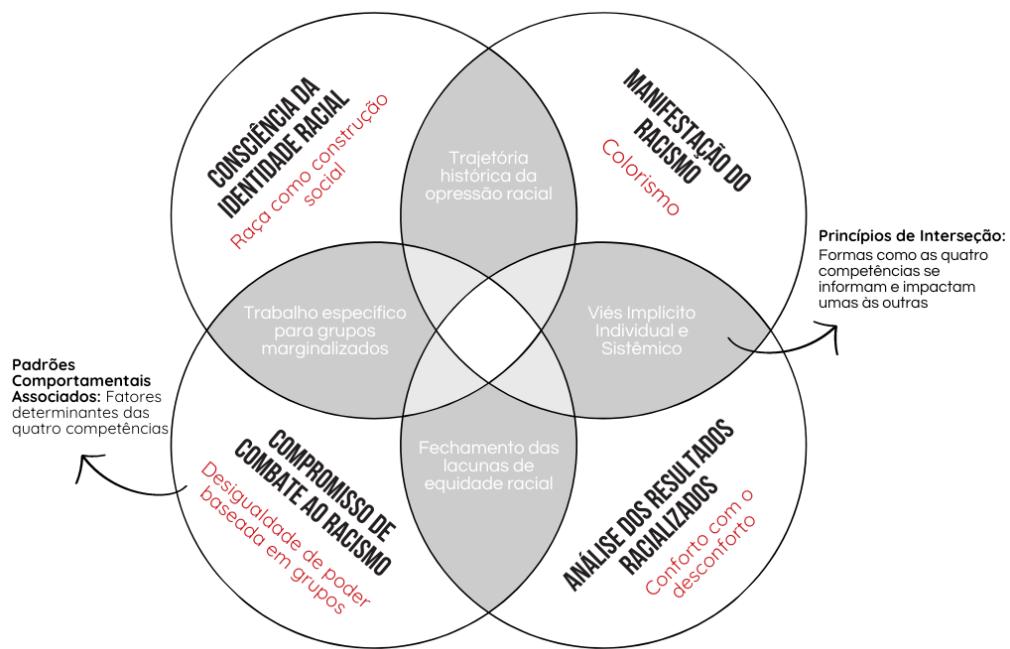
O quarto quadro foca na liderança antirracista, discutindo a interconexão das bibliotecas com instituições maiores, como associações e conselhos, destacando a importância de uma liderança engajada no reconhecimento e no enfrentamento das normas culturais dominantes que perpetuam a supremacia branca. De acordo com o documento,

[...] líderes que estão comprometidos com o trabalho de justiça social criam ambientes onde as comunidades minoritárias têm agência para realizar todo o seu potencial, combatendo — se não trabalhando para eliminar — sistemas e práticas opressivas (American Library Association, 2022, p. 12, tradução nossa).

Nesse sentido, os/as líderes devem apoiar as conversas desafiantes que são inevitáveis, construindo alianças com outros grupos, organizações e setores comprometidos com a igualdade racial.

Complementando os quadros, o documento apresenta um *continuum* de competências necessárias a serem desenvolvidas como práticas contínuas, a fim de que as bibliotecas e seus profissionais se tornem agentes ativos na desconstrução da supremacia branca e na promoção da equidade racial. Esse modelo funciona como uma ferramenta de avaliação e aprimoramento das práticas culturais e antirracistas nas bibliotecas, visando assegurar que essas instituições permaneçam responsivas e comprometidas com as questões raciais.

O *continuum*, apresentado na ilustração a seguir (Figura 1), descreve as quatro competências principais, que são inter-relacionadas e se informam mutuamente, constituindo um sistema integrado de melhoria contínua.

Figura 1 – Diagrama de Venn das Quatro Competências para a Equidade Racial

Fonte: Adaptado de American Library Association (2022, p. 5, tradução nossa).

A primeira competência, denominada *consciência da identidade racial*, envolve a compreensão da trajetória histórica da opressão racial, reconhecendo como a raça e o racismo foram historicamente e socialmente construídos. Essa competência busca conscientizar os/as profissionais sobre a branquitude e os privilégios a ela associados (American Library Association, 2022).

A segunda competência, intitulada *manifestações de racismo*, consiste em identificar as formas pelas quais o racismo se manifesta em comportamentos individuais e práticas institucionais, buscando promover uma análise crítica dessas manifestações (American Library Association, 2022).

A terceira competência, nomeada *análise de resultados racializados*, refere-se à análise das desigualdades sistêmicas e estruturais que afetam negativamente grupos racializados não brancos, encorajando os/as profissionais a se sentirem preparados/as para confrontar e discutir questões raciais, mesmo que isso gere desconforto (American Library Association, 2022).

Por fim, a quarta competência, chamada *compromisso com o combate ao racismo*, enfatiza a necessidade de reconhecer e combater as desigualdades de poder existentes entre diferentes grupos sociais, as quais operam em vários

níveis (individual, interpessoal, institucional e estrutural). Essa etapa envolve a implementação de ações concretas, que incluem a mudança de comportamentos, políticas e sistemas, com o objetivo de combater o racismo em todas as suas formas, bem como promover a redistribuição de poder e recursos de maneira a garantir uma representação justa de todas as comunidades (American Library Association, 2022).

Além das quatro competências estabelecidas, o *continuum* apresenta os *padrões comportamentais associados* e os *princípios de interseção*. Os *padrões comportamentais* são os fatores que determinam como essas competências são expressas na prática, orientando indivíduos e organizações na sua aplicação concreta. Já os *princípios de interseção* indicam como essas quatro competências se relacionam e impactam umas às outras (American Library Association, 2022). Por exemplo, a *consciência de identidade racial* pode influenciar a forma como as *manifestações de racismo* são entendidas e enfrentadas. Da mesma forma, a *análise de resultados racializados* pode informar ações específicas para o *combate ao racismo*. Nesse sentido, nenhuma competência opera isoladamente, todas estão interconectadas e se reforçam mutuamente.

Esse novo modelo distancia-se da competência cultural focada na aquisição de um conjunto fixo de habilidades e conhecimentos sobre culturas específicas (Cross *et al.*, 1989), alinhando-se, de modo mais consistente, à autorreflexão e ao reconhecimento dos desequilíbrios de poder nas relações interculturais, tal como preconizados na humildade cultural (Tervalon; Murray-García, 1998). Além disso, esse *continuum* destaca que a competência cultural não constitui um ponto de chegada, mas sim um processo contínuo de aprendizado, adaptação e crescimento. Como enfatiza Blackburn (2020), a competência cultural, vista dessa nova perspectiva, não deve ser concebida como um fim em si mesma, mas como um meio para alcançar uma transformação significativa nas bibliotecas e na sociedade.

Ao integrar os princípios da competência e da humildade cultural em prol da equidade racial, esse *continuum* propõe um modelo teórico e prático que visa garantir que as bibliotecas se mantenham culturalmente responsivas às

questões raciais. Conforme aponta o documento,

[...] as bibliotecas devem interrogar ativamente as suas práticas a todos os níveis (individual, interpessoal, organizacional, estrutural) e explorar continuamente como o poder é mantido e concedido dentro das suas organizações para garantir uma distribuição equitativa (American Library Association, 2022, p. 4, tradução nossa).

Dessa forma, ao adotar tais práticas, espera-se que as bibliotecas, bem como seus profissionais, possam se tornar agentes ativos na promoção de transformações institucionais, por meio da construção de acervos e serviços que sejam culturalmente inclusivos, representativos e comprometidos com a justiça social, desconstruindo, assim, a hegemonia da branquitude que historicamente estrutura essas instituições (Espinal, 2001; Warner, 2001; Honma, 2005; Garcês-da-Silva; Garcez; Pizarro, 2023; Biff; Conte, 2025).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As bibliotecas enfrentam o desafio de romper com práticas institucionalizadas que, historicamente, favoreceram a uniformidade e a preservação de valores culturais da branquitude. À vista disso, este estudo investigou a aplicação e as implicações da competência e humildade cultural na Biblioteconomia, a fim de contribuir para a construção de acervos e serviços culturalmente responsivos.

A revisão da literatura mostrou que a competência cultural se refere à capacidade de entender, comunicar e interagir efetivamente com diferentes culturas, enfatizando a aquisição de conhecimentos e habilidades que permitam às bibliotecas oferecer um atendimento mais inclusivo e equitativo. No entanto, observou-se que os modelos tradicionais de competência cultural não abordam adequadamente as questões estruturais de poder e tendem a adotar uma visão essencialista da cultura, a qual pode reforçar estereótipos e obscurecer as dinâmicas que atravessam as relações interculturais.

Como resposta às limitações identificadas, verificamos que a humildade cultural se apresenta como uma abordagem que valoriza a autoavaliação contínua voltada à correção de desequilíbrios de poder, reconhecendo que a experiência cultural de cada indivíduo é única e que as interações culturais são

dinâmicas e complexas. Todavia, conforme observado, ela tende a permanecer orientada para uma conscientização a nível individual.

Considerando que ambas as abordagens apresentam limitações, sugerimos que sua integração pode proporcionar um caminho mais eficaz para o desenvolvimento de bibliotecas culturalmente mais responsivas. Desse modo, os resultados desta pesquisa destacam que o modelo de competência cultural proposto por Montiel-Overall (2009), com seus domínios cognitivo, interpessoal e ambiental, pode ser enriquecido com elementos da humildade cultural, como a conscientização sobre branquitude e privilégios culturais, conforme apontado por Blackburn (2020).

Além disso, a revisão dos padrões de competência cultural pela *American Library Association* (ALA), expressos no documento *Cultural Proficiencies for Racial Equity*, representa um avanço significativo nesse processo. Isso porque propõe um *continuum* de competências que se distancia do desenvolvimento de habilidades pautado apenas no conhecimento de diferentes culturas, já que enfatiza não só a necessidade de autoavaliação contínua dos desequilíbrios de poder, mas também um compromisso com ações concretas para combater essas desigualdades em todos os níveis de atuação.

Desse modo, para que as bibliotecas desenvolvam acervos e serviços capazes de atender às diversas necessidades informacionais e culturais, e que representem, de maneira mais precisa, as populações historicamente marginalizadas, elas devem adotar práticas de competência e humildade cultural que reconheçam e enfrentem ativamente as dinâmicas de poder que perpetuam a exclusão. Isso inclui revisões de políticas, mudanças nas práticas institucionais e um compromisso com a justiça social que vai além da simples inclusão. Ao assumir a necessidade de compreender as diferenças culturais (próprio da competência cultural) em articulação com a autocrítica contínua, a escuta ativa e a disposição para desconstruir privilégios (próprios da humildade cultural), consolida-se uma perspectiva mais responsável, que reconhece a dimensão individual, interpessoal, institucional e estrutural das exclusões e propõe intervenções que interpelem as bases da desigualdade.

Todavia, embora esta pesquisa revisite os conceitos e padrões de

competência e humildade cultural no âmbito da Biblioteconomia, a aplicabilidade e a eficácia desse modelo ainda precisam ser testadas em diferentes contextos bibliotecários, a fim de verificar sua efetiva viabilidade prática. A ausência de dados empíricos sobre a implementação e os impactos dessas abordagens nas bibliotecas reduz a capacidade de avaliar a efetividade das recomendações propostas. Nesse sentido, ressaltamos que estudos de caso e pesquisas empíricas são necessários para validar as teorias aqui discutidas.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. **Cultural proficiencies for racial equity:** a framework. 2022. Disponível em:
<https://www.ala.org/pla/initiatives/edi/racialequityframework>. Acesso em: 7 abr. 2024.
- AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. **Diversity Standards:** cultural competency for academic libraries. 2012. Disponível em:
<https://www.ala.org/acrl/standards/diversity>. Acesso em: 7 abr. 2024.
- BIFF, V. L.; CONTE, D. A colonialidade do saber no acervo das bibliotecas do Instituto Federal Farroupilha. **Anais Congresso de Educação, Interdisciplinaridade e Práticas Escolares**, São José, v. 1, n. 2, p. 01–06, 2025. Disponível em:
<https://revistas.ceeinter.com.br/eduinterp/article/view/2254>. Acesso em: 29 jun. 2025.
- BLACKBURN, F. Cultural competence is for everyone: cultural competence in the united states library and information sector. Is It Relevant to Australian Libraries? **Australian Academic & Research Libraries**, [S.I.], v. 46, n. 3, p. 176–193, 2015a.
- BLACKBURN, F. Cultural competence: toward a more robust conceptualisation. **Public Library Quarterly**, [S.I.], v. 39, n. 3, p. 229–245, 2020.
- BLACKBURN, F. The intersection between cultural competence and whiteness in libraries. In **The Library With The Lead Pipe**, [S.I.], 2015b. Disponível em:
<http://www.inthelibrarywiththeleadpipe.org/2015/culturalcompetence>. Acesso em: 6 dez. 2023.
- CAMPINHA-BACOTE, J. The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. **Journal of Transcultural Nursing**, [S.I.], v. 13, n. 3, p. 181–184, 2002.

CHIARENZA, A. Developments in the concept of 'cultural competence'. In: INGLEBY, D.; CHIARENZA, A.; DEVILLÉ, W.; KOTSIONI, I. (ed.). **Inequalities in health care for migrants and ethnic minorities**. Antuérpia: Garant, 2012. p. 66-81.

CROSS, T.; BAZRON, B.; DENNIS, K.; ISAACS, M. **Towards a culturally competent system of care**: a monograph on effective services for minority children who are severely emotionally disturbed. Georgetown: University Child Development Center, 1989. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED330171.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2024.

ESPINAL, I. R. A new vocabulary for inclusive librarianship: applying whiteness theory to our profession. In: CASTILLO-SPEED, L. (ed.). **The power of language/el poder de la palabra**: selected papers from the second reforma national conference. Englewood: Libraries Unlimited, 2001. p. 131–419. Disponível em: http://works.bepress.com/isabel_espinal/5/. Acesso em: 3 mar. 2024.

GARCÊS-DA-SILVA, F. C.; GARCEZ, D. C.; PIZARRO, D. C. As Almas do Povo Branco: supremacia racial e branquitude na Biblioteconomia e Ciência da Informação. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v. 16, 1-25, 2023. Disponível em: <https://revistas.ancib.org/index.php/tpbci/article/view/636>. Acesso em: 4 mar. 2024.

GETGEN, C. Cultural humility in the LIS profession. **The Journal of Academic Librarianship**, v. 48, n. 4, p. 102538, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102538>. Acesso em: 25 jan. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOODMAN, X. Critical self-reflection: moving inward to provide outward service. In: N. PAGOWSKY, N.; MCELROY, K. (ed.). **Critical library pedagogy**. Chicago: American Library Association, 2016. p. 223–227.

HATHCOCK, A. White librarianship in blackface: diversity initiatives in LIS. **In the Library with the Lead Pipe**, [S.I.], 2015. Disponível em: <https://www.inthelibrarywiththeleadpipe.org/2015/lis-diversity/>. Acesso em: 14 mar. 2024.

HODGE, T. Integrating cultural humility into public services librarianship. **The International Information & Library Review**, [S.I.], v. 51, n. 3, p. 268–274, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1629070>. Acesso em: 25 jan. 2024.

HONMA, T. Trippin' over the color line: the invisibility of race in library and information studies. **InterActions: UCLA Journal of Education and Information**

Studies, [S.I.], v. 1, n. 2, 2005. Disponível em:
<https://doi.org/10.5070/D412000540>. Acesso em: 25 jan. 2024.

HURLEY, D. A.; KOSTELECKY, S. R.; TOWNSEND, L. Cultural humility in libraries. **Reference Services Review**, [S.I.], v. 47, n. 4, p. 544–555, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/RSR-06-2019-0042>. Acesso em: 3 mar. 2024.

IFLA. **Manifesto IFLA / UNESCO por la Biblioteca multicultural**. 2012. Disponível em: <https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/1637/8/appendix-a-es.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2024.

KUMASI, K. D.; HILL, R. F. Examining the hidden ideologies within cultural competence discourses among library and information science (LIS) students: implications for school library pedagogy. **School Libraries Worldwide**, [S.I.], v. 19, n. 1, p. 128–141, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.29173/slw6858>. Acesso em: 7 abr. 2024.

MESTRE, L. S. Librarians working with diverse populations: what impact does cultural competency training have on their efforts?. **The Journal of Academic Librarianship**, [S.I.], v. 36, n. 6, p. 479–488, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2010.08.003>. Acesso em: 7 abr. 2024.

MONTIEL-OVERALL, P. Cultural Competence: a conceptual framework for Library and Information Science professionals. **The Library Quarterly**, [S.I.], v. 79, n. 2, p. 175–204, 2009.

PURNELL, L. A Description of the Purnell Model for Cultural Competence. **Journal of Transcultural Nursing**, [S.I.], n.1, v.11, p.40-46, 2000.

SHEN, Z. Cultural competence models and cultural competence assessment instruments in nursing: a literature review. **Journal of Transcultural Nursing**, [S.I.], v. 26, n. 3, p. 308-321, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1043659614524790>. Acesso em: 7 abr. 2024.

SILVA, B. D. O.; CAMILLO, E. S.; GUARALDO, T. S. B. Competência cultural na gestão da diversidade: estudo de caso em uma biblioteca pública. **Palabra Clave** (La Plata), [S.I.], v. 13, n. 1, p.1-23, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.24215/18539912e203>. Acesso em: 28 jun. 2024.

TERVALON, M; MURRAY-GÁRCIA, J. Cultural humility versus cultural competence: a critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. **Journal of health care for the poor and underserved**, [S.I.], v. 9, n. 2, p. 117–125, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1353/hpu.2010.0233>. Acesso em: 2 jun. 2024.

WARNER, J. N. Moving beyond whiteness in north american academic libraries. **International Journal of Libraries and Information Studies**, [S.I.], v.

51, n. 3, p. 167–172, 2001. Disponível em:
<https://doi.org/10.1515/LIBR.2001.167>. Acesso em: 7 abr. 2024.

CULTURAL COMPETENCE AND HUMILITY IN LIBRARIANSHIP: PERSPECTIVES FOR CULTURALLY RESPONSIVE AND SOCIALLY JUST LIBRARIES

ABSTRACT

Objective: To investigate the application and implications of cultural competence and humility in Library Science. The aim is specifically to analyze their origins, definitions, theoretical models, and critiques, as well as to explore how these approaches can be adapted and implemented in the context of libraries. **Methodology:** This is a theoretical-exploratory study with a qualitative approach, grounded in a non-exhaustive literature review conducted using the Web of Science and BRAPCI databases, focusing on cultural competence and cultural humility. The research draws upon theorists who discuss these concepts in the fields of Health and Social Work (Cross et al., 1989; Tervalon and Murray-García, 1998, among others), as well as in the field of Library and Information Science (Montiel-Overall, 2009; Mestre, 2010; Blackburn, 2020, among others). **Results:** The results indicate that traditional models of cultural competence should be revised to include aspects of cultural humility, such as continuous self-assessment and commitment to correcting power imbalances. It is highlighted that the integration of these approaches can promote more inclusive services and collections that are responsive to the needs of marginalized communities. **Conclusions:** It is concluded that this integration contributes to social justice and equity in libraries, recommending empirical studies to validate such theories

Descriptors: Cultural Competence. Cultural Humility. Libraries. Social Justice.

COMPETENCIA Y HUMILDAD CULTURAL EN BIBLIOTECONOMÍA: PERSPECTIVAS PARA BIBLIOTECAS CULTURALMENTE RESPONSIVAS Y SOCIALMENTE JUSTAS

RESUMEN

Objetivo: investigar la aplicación y las implicaciones de la competencia cultural y la humildad en la Biblioteconomía. Se pretende específicamente analizar sus orígenes, definiciones, modelos teóricos y críticas, así como explorar cómo estos enfoques pueden adaptarse e implementarse en el contexto de las bibliotecas. **Metodología:** El estudio es de carácter teórico-exploratorio, con un enfoque cualitativo, basado en una revisión bibliográfica no exhaustiva realizada en las bases de datos Web of Science y BRAPCI sobre competencia cultural y humildad. La investigación se apoya en teóricos que discuten estos conceptos en el ámbito de la Salud y los Servicios Sociales (Cross et al., 1989; Tervalon y Murray-García, 1998, entre otros), así como en el ámbito de la Bibliotecología (Montiel-Overall, 2009; Mestre, 2010; Blackburn, 2020, entre otros). **Resultados:** Los resultados indican que los modelos tradicionales de competencia cultural deberían revisarse para incluir aspectos de humildad cultural, como la

autoevaluación continua y el compromiso de corregir los desequilibrios de poder. Cabe señalar que la integración de estos enfoques puede promover servicios y colecciones que sean más inclusivos y respondan a las necesidades de las comunidades marginadas. **Conclusiones:** Se concluye que esta integración contribuye a la justicia social y la equidad en las bibliotecas, recomendándose estudios empíricos para validar dichas teorías.

Descriptores: Competencia Cultural. Humildad Cultural. Bibliotecas. Justicia social.

Recebido em: 12.01.2024

Aceito em: 14.08.2025