

10, 11 e 12 de novembro de 2025

POLITÉCNICO DO PORTO / ISCAP
PORTO - PORTUGAL



IDENTIDADE ORGANIZACIONAL EM ARQUIVOS PÚBLICOS ESTADUAIS BRASILEIROS: UM INSTRUMENTO PARA A DIFUSÃO E FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

Raissa Kelly Marinho dos Santos, Universidade Estadual da Paraíba (UEPB),
<https://orcid.org/0009-0002-3053-0478>, Brasil, kellyrkms1@gmail.com

Jacqueline Echeverría Barrancos, Universidade Estadual da Paraíba (UEPB),
<https://orcid.org/0000-0001-9204-9052>, Brasil, unijacqueline@gmail.com

Eixo: Perspectivas Epistemológicas

1 Introdução

A trajetória histórica dos arquivos públicos revela de maneira contundente a relevância dessas instituições na organização, salvaguarda e disseminação da memória institucional, histórica e social (Ventura, 2018).

Desde suas origens, os arquivos têm se constituído como locais centrais na gestão da informação registrada, reflexo da necessidade inerente das sociedades humanas de documentar, conservar, bem como transmitir o conhecimento acumulado ao longo do tempo (Paes, 2007).

Segundo descrito por Silva (2023), a função estruturante dos arquivos transcende o mero acúmulo documental, assumindo papel estratégico na consolidação das instituições e na garantia do acesso à informação como direito fundamental.

Com o advento e a constante evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), somado às novas demandas sociais por transparência, acessibilidade e *accountability*, têm exigido dos arquivos a reconfiguração de suas práticas de gestão e comunicação (Jardim, 2018). Tais transformações não apenas desafiam os modelos arquivísticos tradicionais, como também requerem uma postura estratégica e proativa diante da crescente complexidade informacional contemporânea. Nesse cenário de mudanças, torna-se imperativo a adoção de estratégias que

promovam a visibilidade e a legitimidade institucional, aspectos diretamente vinculados à forma como essas instituições constroem e consolidam sua Identidade Organizacional (IO) (Waeraas, 2010, tradução nossa; Silva & Ruão, 2021). A gestão dessa identidade, articulada com práticas comunicacionais consistentes, apresenta-se como um elemento para o reposicionamento dos arquivos perante a sociedade e para o fortalecimento de sua legitimidade e difusão institucional (Silva, 2023).

A Identidade Organizacional, entendida como o conjunto de atributos, valores e representações que definem o que uma organização é e como deseja ser percebida, emerge como um recurso fundamental para o posicionamento institucional e a diferenciação organizacional (Silva et al., 2017; Gonzales-Miranda, 2020, tradução nossa). Esse conceito tem sido incorporado a investigações voltadas à análise de fenômenos sociais contemporâneos, sendo desenvolvida em diferentes níveis de análise (Silva et al., 2017). Nessa perspectiva, a IO assume a função de estabelecer elementos essenciais relacionados a instituição – como missão, visão, valores, cultura organizacional e imagem institucional – conferindo-lhe uma personalidade única. Essa singularidade tem sido compreendida como fator de diferenciação e de legitimização perante a sociedade (Silva & Ruão, 2021). Segundo os autores a consolidação da

identidade, enquanto elemento central, tem contribuído para a obtenção de reputações favoráveis tanto no ambiente institucional quanto no social, sendo o reconhecimento dos atributos característicos o que reforça sua relevância permitindo sua atuação mais estratégica.

De forma complementar, Waeraas (2010) destaca que a habilidade de se definir e se distinguir, no âmbito organizacional, constitui um fator decisivo para o êxito, possibilitando que as instituições se destaquem, favorecendo ainda o fortalecimento de suas singularidades e da confiança pública em seus serviços.

Apesar da relevância, atribuída à Identidade Organizacional, foi constatada, no campo arquivístico brasileiro e no decorrer desta pesquisa, uma lacuna significativa de estudos aplicados à construção da IO em instituições arquivísticas, especialmente nos Arquivos Públicos Estaduais (APEs). Essa carência é ratificada por Silva (2023), ao descrever que há escassez de abordagens e pesquisas que articulem conceitos de identidade à realidade arquivística, o que tem limitado o desenvolvimento de estratégias efetivas de gestão e comunicação.

Diante desse contexto, propõe-se neste estudo a seguinte problemática: de que forma a construção da Identidade Organizacional pode favorecer o fortalecimento institucional dos Arquivos Públicos Estaduais? A partir da questão norteadora desta pesquisa, é defendida a premissa de que a construção da Identidade Organizacional (IO) contribui para o fortalecimento institucional dos arquivos, ao promover maior clareza de propósitos, coerência entre o discurso e a prática e diferenciação institucional. Tais aspectos favorecem a visibilidade, a comunicação e o alinhamento interno dessas instituições em relação a seus objetivos organizacionais, públicos e sociais (Silva & Ruão, 2021; Gonzales-Miranda, 2020).

Portanto, o objetivo da pesquisa é propor um modelo teórico-conceitual adaptado para a construção da IO em Arquivos Públicos Estaduais, com base na identificação e análise dos elementos: Missão, Visão e Valores (MVs) institucionais. Busca-se, oferecer subsídios que

contribuam para o fortalecimento da gestão, da visibilidade, comunicação e do desenvolvimento institucional dessas entidades.

A justificativa para esta pesquisa fundamenta-se pela necessidade de valorização do papel e da imagem dos APEs brasileiros como instituições estratégicas na gestão da informação e na preservação da memória institucional do Estado. Embora ocupem posição central na manutenção da transparéncia administrativa e no acesso à informação pública, ainda são enfrentadas fragilidades no que se refere à construção e à comunicação de sua IO.

A inexistência de estratégias formais voltadas à consolidação de uma identidade tem com premetido a visibilidade, a legitimidade e a capacidade de engajamento desses arquivos com os diferentes públicos a que se destinam (Silva, 2023; Silva & Ruão, 2021). Espera-se que a pesquisa ofereça subsídios para o aprimoramento das práticas arquivísticas, contribuindo para o reconhecimento dos arquivos por parte de seus usuários, para o fortalecimento da visibilidade de seus serviços, bem como para a ampliação da difusão dessas instituições na sociedade através de suas definições identitárias.

2 Arquivos Públicos Estaduais Brasileiros: breve histórico

A origem da concepção dos arquivos públicos, enquanto instituições responsáveis pela custódia de registros administrativos, remonta à Antiguidade, em especial às civilizações greco-romanas, nas quais já se reconhecia a importância da preservação dos documentos produzidos pela administração estatal, conforme esclarecem Oda e Bahia (2024). No entanto, esses autores destacam que a noção moderna dessas instituições emergiu somente na Idade Moderna, período marcado pelo fortalecimento dos Estados Nacionais e pela crescente complexidade das práticas governamentais, os quais demandaram estruturas mais organizadas para o controle e a preservação da memória da administração pública. Exemplos dessa evolução podem ser

observados em países como França, Inglaterra e Estados Unidos, que instituíram arquivos nacionais com múltiplas finalidades.

No Brasil, a história dos arquivos públicos é marcada por uma construção institucional heterogênea e por desafios estruturais que refletem as dinâmicas político-administrativas das unidades federativas. A criação dessas instituições está intrinsecamente relacionada à necessidade de sistematizar, preservar e garantir o acesso à documentação produzida pelo Estado (Fachin, 2014). O autor aponta que os primeiros registros da institucionalização de arquivos no país remontam ao século XIX, com a criação do Arquivo Público do Império em 1838, atual Arquivo Nacional.

No âmbito estadual, contudo, a formação de arquivos próprios seguiu um ritmo desigual, refletindo as “condições políticas, econômicas e sociais das administrações públicas” (Jardim, 1995, p. 7).

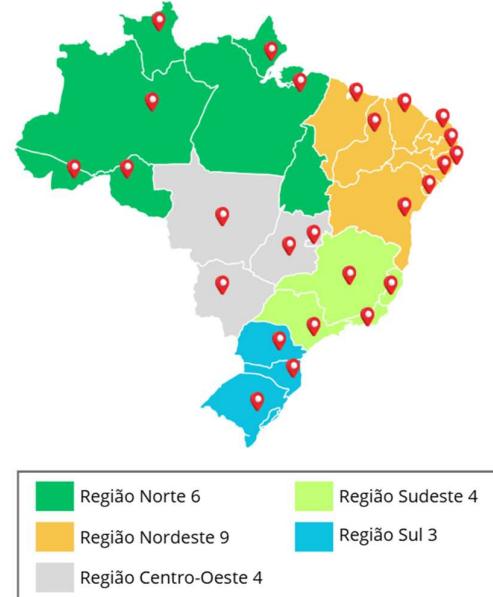
O pioneirismo coube ao estado do Paraná, que instituiu seu arquivo público por meio da Lei nº. 33, sancionada em 7 de abril de 1855, pelo primeiro presidente da Província Conselheiro Zacarias de Góes e Vasconcellos, tendo como missão: reunir, organizar e preservar documentos manuscritos e impressos relacionados à história e à geografia do Paraná (Governo do Estado do Paraná, n.d.).

A partir do final do século XIX, outras unidades federativas também passaram a criar seus arquivos públicos como a Bahia (1890), São Paulo (1892), Pará (1894), Minas Gerais (1895), Mato Grosso (1896) e Amazonas (1897), conforme dados constantes no portal do Conselho Nacional de Arquivos (CONARQ, n.d.).

A consolidação dos arquivos públicos nos demais estados brasileiros ocorreu de forma mais expressiva ao longo dos séculos XX e XXI, sendo o último a ser criado o Arquivo Público do Estado da Paraíba, instituído pela Lei nº 11.263, de 29 de dezembro de 2018 (Paraíba, 2018). Todavia, ainda há um estado brasileiro que não dispõe de um arquivo público formalmente constituído: o estado do Tocantins (CONARQ, n.d.).

Dessa forma, com o objetivo de proporcionar uma melhor visualização dos APEs atualmente existentes no Brasil, foi elaborado o Figura 1.

Figura 1: Arquivos Públicos Estaduais por região



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).¹

A Figura 1 apresenta todas as cinco regiões do Brasil que possuem Arquivos Públicos Estaduais, totalizando vinte e cinco estados mais o Distrito Federal. Essa distribuição, embora parcialmente proporcional ao número de unidades federativas, não reflete uniformidade em termos de qualidade estrutural, recursos técnicos e humanos, tampouco nos investimentos em tecnologia (Fachin, 2014; Cruz, 2023).

Essa desigualdade é ainda mais evidente quando se analisa, por exemplo, a adoção de tecnologias digitais. Como destacado por Cruz (2023), embora a pandemia de COVID-19 tenha impulsionado, a partir de 2020, o interesse por processos de digitalização e modernização nos arquivos públicos, essas iniciativas ocorreram de maneira assimétrica entre os estados, evidenciando carências de infraestrutura, recursos financeiros e capacitação técnica.

NOTAS

¹Com base nos dados disponibilizados no portal:

CONSELHO NACIONAL DE ARQUIVOS (CONARQ).

Consulta às entidades custodiadoras de acervos

arquivísticos cadastradas. [S.I.], [n.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/conarq/pt-br/servicos-1/consulta-as-entidades-custodiadoras-de-acervos-arquivisticos-cadastradas>. Acesso em: 02 jan. 2025.

Tal cenário, conforme evidenciado no parágrafo anterior, demonstra que a mera existência formal dos arquivos não garante sua efetividade institucional, tampouco sua capacidade de responder adequadamente às demandas contemporâneas. Essa realidade impõe limitações significativas ao papel dos arquivos como espaços de comunicação com a sociedade, de promoção do acesso à informação, bem como o de gestão e preservação do patrimônio documental (Cruz, 2023).

Diante desse contexto, torna-se fundamental ampliar a compreensão dos APEs não apenas como repositórios físicos de documentos, mas como instituições estratégicas para o exercício da cidadania, a garantia de direitos e o fortalecimento da democracia. Nesse sentido, um dos primeiros passos consiste no estabelecimento de sua Identidade Organizacional – etapa essencial na estruturação de qualquer organização, pois orienta a formulação de estratégias, a prestação de serviços e a comunicação institucional (Ravasi, 2014).

3 Identidade Organizacional: principais contextos

A noção de Identidade Organizacional, embora amplamente difundida nos estudos organizacionais contemporâneos, origina-se na lógica e na filosofia clássica (Caldas & Wood Jr., 1997). Esses autores explicam que a raiz etimológica do termo “identidade” remonta ao latim *idem, identitas* e *entitas* indicando “o mesmo” e “entidade”.

No campo da lógica clássica, o “princípio da identidade” — $x = x$, ou seja, x é sempre igual a x — firmava a noção de unicidade como critério racional. No entanto, foi nas áreas da Psicologia, a Psicologia Social e a Sociologia, no século XX, que deu um avanço significativo ao conceber a identidade como um processo de construção do “eu”. Destacam-se nesse contexto Freud, que introduziu a estruturação

do ego, e Erik Erikson, psicanalista, que cunhou o conceito de “crise de identidade” para descrever os dilemas existenciais que marcam o desenvolvimento humano (Hatch & Schultz, 2002; Caldas & Wood Jr., 1997). Essas contribuições ajudaram a formar o pano de fundo teórico que, posteriormente, sustentaria às reflexões sobre a identidade das organizações.

A adoção do conceito de identidade no campo organizacional ocorreu de forma efetiva a partir da década de 1980, impulsionada pelo interesse de áreas voltadas aos Estudos Organizacionais e ao Marketing, sobretudo pela obra seminal de Albert e Whetten (1985), considerada o marco fundador da concepção de IO (Silva & Ruão, 2021). Para esses autores, a Identidade Organizacional comprehende as características que os membros da organização percebem como sendo centrais, distintivas e duradouras.

Essa concepção logo influenciaria uma série de desdobramentos teóricos, entre os quais se destacam os estudos de Ashforth e Mael (1996), que estenderam a teoria ao nível de subunidades, conectando identidades individuais e organizacionais por meio de processos de autocategorização e identificação social; e os de Scott e Lane (2000), que destacaram o papel ativo dos gestores e stakeholders na construção das identidades coletivas e individuais dentro do ambiente organizacional.

Para uma melhor visualização desses desdobramentos sobre a IO, elaborou-se o Quadro 1 que sistematiza algumas dessas contribuições, reunindo definições formuladas ao longo dos últimos 25 anos e destacando as principais características atribuídas ao conceito em cada uma delas.

Quadro 1: Contribuições sobre Identidade Organizacional

AUTOR/ANO	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS
Scott, S. G.; Lane, V. R. 2000	A Identidade Organizacional é formada por gerentes e stakeholders simultaneamente engajados na construção de suas identidades individuais por meio de processos de autocategorização , identificação cognitiva e autoafirmação (Scott & Lane, 2000, p. 44, tradução nossa).

AUTOR/ANO	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS
Silva, C. L M. da; Nogueira, E. E. da S. 2001	Resulta de esquemas cognitivos ou da percepção acerca dos atributos essenciais e diferenciadores da organização, o qual inclui o seu posicionamento no contexto (status) e as comparações com outros grupos ou organizações (Silva & Nogueira, 2001, p. 44).
Saraiva, L. A. S. et al. 2010	A Identidade Organizacional se caracteriza por elementos internos , quanto nos externos à organização, os quais atravessam e são atravessados por valores, crenças, mitos, ideias e representações sociais , cujos significados são compartilhados pelos atores organizacionais (Saraiva et al., 2010, p. 23).
Ravasi, D. 2014	Narrativas que articulam, de forma verbal que os membros consideram como traços e valores fundamentais, duradouros e distintivos da organização (Ravasi, 2014, p. 42).
Silva, S.; Ruão, T. 2021	É uma proposição do ator social integrada aos entendimentos e crenças coletivamente partilhados pelos membros da organização sobre o que consideram ser central, distintivo e contínuo (cultura partilhada), assim como a influência dos contextos sociais (imagem refletida) (Silva & Ruão, 2021, p. 99).

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

O Quadro 1 evidencia a diversidade de contextos nos quais a Identidade Organizacional se manifesta, demonstrando sua aplicabilidade em diferentes cenários organizacionais. Essa multiplicidade de expressões preserva uma correspondência significativa com a definição clássica proposta por Albert e Whetten (1985, tradução nossa). Entretanto, observa-se que alguns autores adotaram perspectivas mais críticas e pluralistas, ampliando o entendimento sobre o conceito.

Caldas e Wood Jr. (1997) argumentam que a definição proposta por Albert e Whetten apresenta limitações ao considerar a IO como um constructo estático e coeso. Em resposta, eles propuseram um modelo tridimensional, baseado no “objeto focal” (indivíduo, grupo ou organização), na “dimensão de observação” (interna ou externa) e nas características atribuídas à identidade (centralidade, distinção e durabilidade).

Esse modelo contempla identidades múltiplas, fragmentadas ou efêmeras, especialmente em contextos organizacionais marcados por mudança, ambiguidade e diversidade cultural. Essa perspectiva é aprofundada por autores como Hatch e Schultz (2002), que integraram identidade, cultura e imagem em um processo dinâmico de construção e reconstrução simbólica, reconhecendo o papel da comunicação organizacional e da percepção externa nesse processo.

Nesse contexto, embora a Identidade Organizacional incorpore novas complexidades, tal fato não invalida o conceito proposto por Albert e Whetten (1985), ao contrário, amplia suas possibilidades interpretativas, enriquecendo a compreensão sobre a dinâmica e a multifacetada natureza desse constructo. Mais do que uma essência fixa, a identidade passa a ser compreendida como um processo narrativo e interativo, por meio do qual as organizações constroem significados sobre si mesmas em diálogo contínuo com seus públicos, tanto internos quanto externos (Waeraas, 2010; Hatch & Schultz, 2002). Assim, o percurso histórico descrito neste capítulo demonstra que a IO não é um atributo dado, mas sim uma construção social, sujeita a disputas simbólicas, reformulações estratégicas e múltiplas influências contextuais múltiplas. Essa perspectiva destaca a complexidade do fenômeno e a necessidade de compreendê-lo como um dos processos essenciais para a implementação de práticas estratégicas e comunicacionais no âmbito dos arquivos.

3.1 Elementos construtivos da Identidade Organizacional

Considerando que a abordagem da Identidade Organizacional é notoriamente diversificada, podendo ser expressa por meio de diferentes elementos simbólicos e comunicacionais – tais como declarações institucionais de Missão, Visão e Valores, cultura organizacional, tradições, historicidade, bem como por signos visuais como logotipos e slogans (Ravasi, 2014; Waeraas, 2010) –, autores consultados, entre os quais se destacam Morgado (2016), Ferreira

(2016), Machado (2009) e Silva e Nogueira (2001), argumentam que a IO é mais claramente refletida nas declarações formais de Missão, Visão e Valores das organizações, por representarem, de maneira sintética e estratégica, a autopercepção institucional. Diante disso, esta pesquisa se concentra nesses três elementos.

O termo “missão” tem origem no latim *missio* ou *missione*, sendo inicialmente vinculada ao contexto religioso, particularmente às práticas jesuítas de envio de indivíduos para cumprir tarefas evangelizadoras em territórios distantes (Scorsolini-Comin, 2012). O autor observa, ainda, que o termo foi posteriormente incorporado pelo vocabulário militar, adquirindo um sentido tático e estratégico, sendo associado a operações específicas com objetivos claros. No contexto organizacional contemporâneo, o termo passou a representar o propósito fundamental de uma instituição, ou seja, a razão de sua existência e a orientação geral de sua atuação (Ferreira, 2016).

Essa transposição semântica indica uma evolução do conceito, que hoje reflete a essência e o direcionamento das organizações, em analogia ao “ato de ser enviado com um propósito”, mas agora voltado à geração de valor para públicos diversos (Ferreira, 2016). Conceitualmente, a missão organizacional corresponde a uma declaração de propósito que define a IO, evidenciando sua imagem, área de atuação e os produtos ou serviços oferecidos com o objetivo de atender às demandas de suas partes interessadas (Rosa et al., 2023).

Essa definição encontra convergência em autores como Terence (2002) e Machado (2009), que a compreendem como o alicerce da existência organizacional, funcionando como um guia para o desenvolvimento de objetivos e estratégias. Ao responder questões como “Qual é o nosso negócio?” e “Qual a nossa finalidade?”, a Missão permite uma perspectiva holística da organização e de seus compromissos, servindo como instrumento de coesão interna e como canal de comunicação com o ambiente externo (Terence, 2002).

A formulação da Missão pode variar em abrangência: pode ser objetiva e limitada, ao descrever os objetivos organizacionais de forma direta, ou ampla, ao detalhar os propósitos institucionais com vistas ao longo prazo (Machado, 2009). Independentemente do estilo adotado, uma missão bem estruturada deve explicitar o papel da organização no seu campo de atuação, o modo como se propõe a cumpri-lo e a quem se destina esse esforço (Ferreira, 2016). Todavia, sua formulação deve ser compartilhada entre os membros da organização – perspectiva corroborada por Oliveira (2009), ao descrever que:

A Missão, assim como os Valores, precisa encontrar respaldo em cada colaborador. Da mesma maneira que os Valores da empresa serão mais fortemente defendidos pelos colaboradores, se houver uma dinâmica positiva entre os valores corporativos e os Valores pessoais, a missão potencializará a busca pela excelência, se os colaboradores perceberem que a alocação da energia pessoal contribuirá para o sucesso da empresa (Oliveira, 2009, p. 5).

Assim, a missão deve ser interpretada como um eixo orientador das ações institucionais, responsável por guiar a atuação organizacional em direção ao cumprimento de seu papel na sociedade (Oliveira, 2009; Terence, 2002).

O segundo elemento da IO, a visão, originou-se do latim *visione*, e passou ao longo dos séculos por uma rica evolução semântica, incorporando sentidos que vão desde o “ato de ver” até “fantasia” ou “revelação” (Ferreira, 2016). O referido autor descreve que, em sua etimologia, a palavra remetia inicialmente a percepções visuais ou sobrenaturais, porém, com a consolidação de seu uso na língua portuguesa, passou a adquirir a conotação de uma imagem mental projetada para o futuro. Esse percurso histórico demonstra como o termo assume hoje, um duplo caráter: evocativo de memórias e simbolismos, e, principalmente, instrumental no contexto das organizações que buscam afirmar um propósito de longo prazo.

No âmbito organizacional, a visão representa a projeção de um futuro desejado que orienta e inspira a instituição ao “lugar onde quer chegar”, conforme elenca Oliveira (2009). O autor reforça que essa declaração não é mero enunciado abstrato, mas sim uma ponte entre o estado atual da organização e o horizonte a ser alcançado, alinhando estratégias e metas de forma coesa.

Segundo Ferreira (2016), para que a visão seja construída de maneira eficaz, recomenda-se um processo estruturado que envolva todos os membros, de diversas áreas, da instituição. O autor propõe etapas que vão desde a formação de uma equipe de projeto multidisciplinar até a elaboração de perguntas norteadoras (“onde queremos chegar?”, “quando?”, “como?”). Terence (2002) complementa ao enfatizar a necessidade de que essas assertivas sejam tangíveis e alinhadas à realidade organizacional, de modo a garantir que a Visão seja percebida como viável e, portanto, capaz de mobilizar criativamente os colaboradores.

Dessa forma, a estruturação de uma visão compartilhada revela seu potencial transformador: ao alinhar expectativas individuais aos objetivos coletivos, promove coesão e engajamento (Machado, 2009). Complementarmente, Laruccia (2000) lembra que, ao convergir propósitos organizacionais e pessoais, a Visão “contagia” todos os atores, transformando intenções estratégicas em ação cotidiana.

Por fim, o último elemento caracterizador da IO, são os valores. A origem etimológica do termo remonta ao latim *valore*, cujo significado está relacionado à ideia de “preço”, “estimação” ou “valia”, conforme explica Ferreira (2016). O autor descreve ainda que a raiz semântica revela um aspecto fundamental do conceito: a comparação entre elementos e a consequente hierarquização. Em outras palavras, atribuir valor implica estabelecer prioridades e distinguir o que é mais ou menos importante dentro de um determinado contexto.

Essa dimensão comparativa e ordenadora é central para a compreensão do conceito de valor, sobretudo no campo da Administração e da Ciência da Informação (CI), em que a

organização e a estruturação de significados e prioridades são essenciais para o funcionamento sistêmico das instituições (Ferreira, 2016).

No âmbito organizacional, para Machado (2009), os valores são compreendidos como princípios orientadores que estruturam a cultura institucional e guiam comportamentos, decisões e estratégias. Além disso representam critérios que norteiam tanto as ações cotidianas quanto a condução da Missão e da Visão organizacional.

Ferreira (2016) complementa essa perspectiva ao afirmar que os valores organizacionais formam um sistema hierárquico de princípios, distinguindo o que é central e o que é periférico, o desejável e o indesejável. Trata-se, portanto, segundo o autor supracitado, de convicções coletivamente construídas que conferem direção e sentido às práticas institucionais, funcionando como balizas éticas e estratégicas para a condução dos objetivos organizacionais.

A formação dos valores dentro de uma organização é um processo que transcende a simples formulação normativa por parte da alta gestão. Scorsolini-Comin (2012) defende que os valores devem emergir da participação ativa dos colaboradores, pois são eles que, por meio do trabalho, corporificam a organização. Welch (2005) reforça essa ideia ao propor que a definição dos Valores precisa ser interativa entre os colaboradores, permitindo contribuições múltiplas e garantindo o sentimento de pertencimento.

Quando o processo de construção dos valores ocorre de forma impositiva e monossêmica, corre-se o risco de alienar os indivíduos, dificultando a construção de uma Identidade Organizacional plural e significativa (Scorsolini-Comin, 2012). Diante disso, o envolvimento coletivo na definição dos valores é um fator crítico para o alinhamento entre discurso e prática (Welch, 2005; Scorsolini-Comin, 2012). Por fim, os valores organizacionais não são estáticos nem universais em todas as organizações, ao contrário, são construções sociais e históricas que refletem as experiências, os contextos e os objetivos de cada organização (Machado, 2009).

4 Percurso Metodológico

A presente pesquisa caracteriza-se, quanto aos seus objetivos, como de natureza exploratória-descritiva, ao buscar identificar, mapear e descrever os elementos constitutivos da Identidade Organizacional no contexto dos Arquivos Públicos Estaduais brasileiros. Essa abordagem visa tanto a ampliação do conhecimento sobre um tema ainda emergente na literatura arquivística quanto à descrição sistemática das características conceituais e operacionais presentes nos estudos analisados.

A pesquisa exploratória, segundo Gil (2021, p. 26), “têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos”. Já a descritiva “têm por objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2021, p. 27).

Quanto à abordagem metodológica, adotou-se um enfoque quanti-qualitativo. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, fundamentada na análise de produções científicas previamente publicadas. O estudo baseia-se no levantamento e exame de obras indexadas em uma base de dados nacional relevante para a área temática desta pesquisa, neste caso, a Base de Dados em Ciência da Informação (Brapci), que reúne artigos científicos de periódicos brasileiros da área.

A escolha dessa plataforma justifica-se pela relevância e abrangência dos conteúdos nela indexados, os quais incluem artigos publicados em periódicos e trabalhos científicos apresentados em eventos, possibilitando o mapeamento do estado da arte sobre a IO no cenário arquivístico brasileiro.

O levantamento foi orientado em duas vertentes. A primeira constitui na busca por estudos que tratassem especificamente da construção da IO, com ênfase especial naqueles que abordem diretamente os APES. Foram usados como descritores os termos: “Identidade Organizacional”, “Arquivos Públicos”, “Gestão da Informação”, “Instituições Arquivísticas” e “Arquivologia”,

associados por meio de operadores booleanos, de modo a refinar e ampliar os resultados.

A seleção das pesquisas na base de dados da Brapci seguiu critérios bem definidos, de modo a garantir a relevância e a adequação das fontes ao objeto de estudo. Os critérios de inclusão adotados foram: *a)* publicações entre os anos de 2000 e 2024; *b)* textos disponíveis integralmente em português; *c)* estudos que abordem, direta ou indiretamente, a temática da Identidade Organizacional em instituições públicas ou organizações da informação e *d)* trabalhos que apresentem os elementos MVVs. Já os critérios de exclusão foram: *a)* trabalhos repetidos ou em diferentes versões; *b)* textos que abordem a IO apenas de forma tangencial ou meramente descritiva, sem aprofundamento conceitual; *c)* estudos voltados exclusivamente para organizações privadas ou com foco em marketing, sem articulação com instituições arquivísticas ou informacionais; e *d)* documentos sem acesso ao texto completo.

A segunda vertente constitui no mapeamento dos portais dos Arquivos Públicos Estaduais brasileiros, para identificar a presença dos elementos Missão, Visão e Valores, componentes da IO. A análise dos dados coletados foi conduzida segundo os pressupostos metodológicos de Bardin (2016), por se tratar de uma abordagem sistemática e objetiva para a descrição e interpretação de conteúdo. Dentre as técnicas possíveis no âmbito da análise de conteúdo, optou-se pela análise temática categorial, que consiste na identificação, codificação e agregação de unidades de sentido em torno de temas emergentes ou pré-definidos. O percurso analítico foi conduzido em três etapas principais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e interpretação (Bardin, 2016).

O resultado dessa metodologia foi a formulação de uma síntese interpretativa dos dados, apoiada em referências teóricas e com base na realidade dos APES, subsidiando a proposição de um modelo teórico-conceitual. A partir disso, buscou-se alcançar o objetivo de oferecer subsídios teóricos e práticos que contribuam para o fortalecimento institucional

dos APEs, com base na construção e consolidação de uma Identidade Organizacional clara, coerente e estrategicamente comunicada.

5 Análise dos dados: representações identitárias online na produção científica e nos sitios eletrônicos dos APEs brasileiros

Considerando todos os aspectos, já elencados, sobre a Identidade Organizacional e seus elementos, cabe ainda destacar como essa identidade se comparta no âmbito dos Arquivos Públicos Estaduais brasileiros, temática proposta para este capítulo. Haja vista a IO em arquivos públicos, para Cavalcante (2020), assume papel central na articulação entre comunicação interna e externa, refletindo diretamente na percepção dos usuários sobre a instituição arquivística. Dessa forma, para fundamentar o estudo proposto sobre a Identidade Organizacional em arquivos públicos, optou-se pela revisão bibliográfica. A seleção das fontes foi realizada na Brapci, conforme descrito no capítulo referente ao percurso metodológico. O resultado da busca está descrito no Gráfico 1.

Gráfico 1: Pesquisa sobre IO na Brapci



O Gráfico 1 apresenta a distribuição percentual e numérica das pesquisas relacionadas à IO, conforme levantamento realizado na base de dados Brapci. A maioria significativa das produções (71%, correspondendo a 34

estudos) trata da IO em contextos diversos, como bibliotecas, universidades, museus, empresas, portais e meios de comunicação. Essa amplitude temática demonstra o caráter multifacetado da Identidade Organizacional e sua aplicabilidade em múltiplas realidades institucionais, o que reforça sua importância como objeto de estudo transversal e adaptável a diferentes configurações organizacionais.

Em um recorte mais específico, observa-se que 11 pesquisas (23%) tratam da Identidade Organizacional no campo da Ciência da Informação, considerando-se apenas os estudos cuja abordagem se vincula diretamente às instituições e contextos informacionais. Conforme Rabello (2012), essa área abrange o estudo da informação em suas diversas formas, sendo estruturada a partir da criação de produtos e serviços informacionais. Embora as pesquisas dessa categoria não sejam, em sua totalidade, voltadas exclusivamente aos arquivos, mantêm estreita relação com a temática, dado que a IO também se manifesta por meio dos fluxos, políticas e práticas de gestão da informação institucional. Assim, pode-se inferir que os estudos da CI oferecem fundamentos teóricos relevantes para a compreensão da IO em organizações que lidam com o contexto da informação.

No entanto, quando o foco é direcionado para os arquivos e para a Arquivologia, nota-se uma expressiva redução no número de trabalhos: apenas três estudos (6%) estabeleceram alguma correlação entre IO e essas instituições. Esse dado evidencia a fragilidade e a incipienteza da discussão sobre IO no contexto arquivístico, o que reforça a ideia de um campo emergente e ainda pouco explorado. Dessa forma, destaca-se a necessidade de ampliar as investigações nessa área, a fim de promover uma compreensão mais aprofundada do papel da IO, na consolidação da autodefinição, da imagem institucional, na transparência organizacional, bem como, na efetividade dos serviços arquivísticos (Silva, 2023; Morgado, 2016).

Em seguida, para a identificação e caracterização dos elementos da Identidade Organizacional nos Arquivos Públicos Estaduais brasileiros, realizou-se um levantamento nos

portais institucionais dessas instituições, com o objetivo de verificar a presença dos elementos Missão, Visão e Valores e como tais elementos estão representados nesses arquivos. Essa caracterização está apresentada no Quadro 2.

Quadro 2: Identidade Organizacional nos APEs brasileiros

ESTADOS	NOME	PORATAIS	MVVVs
Acre	Divisão de Arquivo Público do Estado do Acre	Não	Não
Amapá	Arquivo Público Estadual do Amapá	Não	Não
Amazonas	Arquivo Público do Estado do Amazonas	Sim	Não
Pará	Arquivo Público do Estado do Pará	Sim	Não
Rondônia	Núcleo de Arquivo Oficial de Rondônia	Não	Não
Roraima	Arquivo Estadual de Roraima	Sim	Não
Alagoas	Arquivo Público de Alagoas	Sim	Missão
Bahia	Arquivo Público do Estado da Bahia - APEB	Sim	Não
Ceará	Arquivo Público do Estado do Ceará	Sim	Não
Maranhão	Arquivo Público do Estado do Maranhão	Sim	Missão
Paraíba	Arquivo Público do Estado da Paraíba	Não	Não
Pernambuco	Arquivo Público Estadual Jordão Emerenciano	Sim	Missão
Piauí	Arquivo Público do Estado do Piauí	Sim	Não
Rio Grande do Norte	Arquivo Público Estadual do Rio Grande do Norte	Não	Não
Sergipe	Arquivo Público do Estado de Sergipe	Sim	Não

ESTADOS	NOME	PORATAIS	MVVVs
Distrito Federal	Arquivo Público do Distrito Federal	Sim	Sim
Goiás	Arquivo Histórico Estadual de Goiás	Sim	Não
Mato Grosso	Superintendência de Arquivo Público do Mato Grosso	Sim	Missão
Mato Grosso do Sul	Arquivo Público Estadual do Mato Grosso do Sul	Sim	Não
Espírito Santo	Arquivo Público do Estado do Espírito Santo	Sim	Missão e Valores
Minas Gerais	Arquivo Público Mineiro	Sim	Não
Rio de Janeiro	Arquivo Público do Estado do Rio de Janeiro (APERJ)	Sim	Não
São Paulo	Arquivo Público do Estado de São Paulo	Sim	Sim
Paraná	Departamento Estadual de Arquivo Público do Paraná	Sim	Sim
Rio Grande do Sul	Arquivo Público do Estado do Rio Grande do Sul - APERS	Sim	Não
Santa Catarina	Arquivo Público do Estado de Santa Catarina	Sim	Não

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

A análise do Quadro 2, revela importantes considerações sobre a presença e a formalização dos elementos identitários nos APEs. A partir do levantamento nos portais institucionais dos APEs, observou-se que, embora a maioria dos estados possua algum tipo de representação institucional online, ainda é reduzido o número daqueles que disponibilizam de forma completa e clara, os três elementos da IO.

Apenas alguns APEs, como os dos estados do Distrito Federal, São Paulo e Paraná, apresentam em seus portais os três elementos identitários de forma explícita, sugerindo um nível mais elevado de maturidade institucional

e de consciência quanto à importância da comunicação organizacional estratégica (Silva & Ruão, 2021; Ravasi, 2014).

A ausência total ou parcial desses elementos em muitos Arquivos Públicos Estaduais, evidencia um cenário de fragilidade identitária, o que compromete a capacidade dessas instituições de estabelecerem vínculos simbólicos com a sociedade e com seus membros internos (Hatch & Schultz, 2002). Os autores ressaltam que quando elementos como Missão, Visão e Valores (MVs) estão ausentes, mal definidos ou invisibilizados, a organização perde oportunidades de alinhar expectativas, orientar práticas e reforçar sua legitimidade social.

Além disso, a análise do Quadro 2 reforça a ideia de que a IO ainda constitui um campo emergente no contexto arquivístico brasileiro, conforme já sinalizado no decorrer desta pesquisa, bem como relatado por Silva (2023) e Cavalcante (2020). A baixa incidência dos elementos da IO institucionalizada denota, ainda, a necessidade urgente de materiais que abordem o tema em suas dimensões teórica e prática, capazes de orientar, incentivar e articular esses elementos nos arquivos de forma clara e consciente.

Em última instância, fortalecer a Identidade Organizacional dos Arquivos Públicos Estaduais contribui não apenas para o alinhamento das práticas e diretrizes institucionais, mas também para a efetivação do direito à informação e da transparência pública — aspectos fundamentais para a consolidação da democracia e para a valorização da memória coletiva (Machado, 2009; Oliveira, 2009). Dessa forma, o quadro revela um panorama desigual e fragmentado dos elementos da IO e de sua difusão, mas oferece, ao mesmo tempo, incentivo e subsídios relevantes para a formulação de estratégias que promovam o fortalecimento institucional dos arquivos públicos no Brasil e a construção sólida de sua identidade.

Diante desse cenário e como desdobramento do processo investigativo proposto nesta pesquisa, apresenta-se, na próxima seção, um instrumento desenvolvido para a identificação e estruturação dos elementos constitutivos da

Identidade Organizacional, proposto no âmbito da dissertação em andamento intitulada “*Formação da Identidade Organizacional: Um Estudo de Caso do Arquivo Público do Estado da Paraíba*”, de autoria de Raissa Kelly Marinho dos Santos, sob orientação da Profa. Dra. Jacqueline Echeverría Barrancos.

Tal instrumento foi aplicado, de forma específica, ao Arquivo Público do Estado da Paraíba (APEPB), com o intuito de mapear os componentes identitários dessa instituição. Sua apresentação (instrumento) tem como objetivo contribuir para a sistematização de práticas que favoreçam o fortalecimento da IO, principalmente em arquivos públicos, oferecendo uma proposta metodológica passível de ser replicada em outras instituições arquivísticas brasileiras.

5.1 Instrumento para formação da Identidade Organizacional

O instrumento para formação da Identidade Organizacional apresentado nesta seção, trata-se de uma dinâmica originalmente formulada pela professora Dra. Jacqueline Echeverría Barrancos, e ministrada em uma aula da disciplina *Planejamento estratégico governamental*, que tinha como uma das temáticas a formação da IO (Barrancos, 2023). Posteriormente, essa proposta metodológica foi adaptada e atualizada com o objetivo de construir e identificar os elementos identitários no contexto do APEPB, mantendo, contudo, sua aplicabilidade a outras instituições arquivísticas.

Com base em uma abordagem dialética, o instrumento propõe um processo de interpretação, reconhecimento e legitimação coletiva dos atributos que definem a organização, alinhando-se ao referencial teórico adotado neste estudo, que concebe a IO como uma construção simbólica, social e comunicacional (Silva & Ruão, 2021; Hatch & Schultz, 2002).

A aplicação da dinâmica exige, como pré-requisito, o envolvimento direto dos gestores e servidores da instituição. O ponto de partida consiste em uma exposição teórica, na forma de palestra, que introduz os conceitos

fundamentais da IO, incluindo seus principais elementos – Missão, Visão e Valores – e sua relevância estratégica para a organização. Essa etapa inicial pressupõe uma sequência de planejamento, execução, monitoramento e avaliação, garantindo que os participantes estejam devidamente sensibilizados para o exercício reflexivo que se seguirá.

Após a palestra, os participantes devem escolher, entre si, um líder. Essa pessoa será responsável por mediar a atividade, conduzir a leitura dos questionamentos e sistematizar as respostas apresentadas – sem que isso exclua da participação ativa na dinâmica. Em seguida os participantes devem se organizam em um círculo – ou em grupos menores, caso o número de envolvidos seja elevado – de modo a favorecer o diálogo e a construção coletiva. A dinâmica é estruturada em três rodadas, correspondentes aos elementos centrais da IO: valores, missão e visão sequencialmente. Cada rodada é composta por dois momentos: o primeiro, reservado à reflexão individual ou grupal, com duração de 10 minutos; e o segundo, dedicado ao compartilhamento e debate das ideias, com o mesmo tempo de duração do primeiro momento.

Durante cada rodada, o líder lê em voz alta uma pergunta norteadora relacionada ao tema, incentivando os participantes a escreverem suas respostas. Em seguida, essas respostas são socializadas, anotadas em local visível, e agrupadas com base na recorrência de ideias ou palavras-chave. Ao final de cada rodada, o grupo deve, por consenso, escolher os elementos que melhor representam a instituição naquele eixo específico.

Na primeira rodada, dedicada à identificação dos valores organizacionais, solicita-se a cada participante ou grupo que indique cinco ou seis palavras que traduzam os princípios considerados essenciais para a atuação institucional. As respostas são lidas, agrupadas e, mediante debate, o grupo seleciona de quatro a cinco valores prioritários, que passam a representar os fundamentos éticos e culturais da organização.

Na segunda rodada, o foco recai sobre a definição da missão organizacional. Os participantes são instigados a responder à

seguinte questão: “Qual a finalidade da organização, ou seja, para que ela existe?”. O processo segue a mesma lógica da etapa anterior, culminando na formulação coletiva de uma declaração que reflita a razão de ser da instituição, de forma objetiva e alinhada ao seu campo de atuação.

Por fim, a terceira rodada tem como foco a definição da visão organizacional da instituição. Os participantes devem responder, em até quatro linhas, à pergunta: “Como gostaríamos que a instituição fosse vista no futuro?”. Trata-se da elaboração de um enunciado inspirador, que represente o grande propósito da organização em longo prazo. Após o debate, o grupo em consenso estabelece uma formulação que expresse esse ideal, tornando-o visível e partilhado entre todos.

Ao final das três rodadas, obtém-se um conjunto coeso de elementos da IO definidos de maneira participativa e reflexiva pelos próprios membros da organização. Esse processo favorece o alinhamento de percepções, o engajamento institucional e o fortalecimento da identidade coletiva, como destacam Silva e Ruão (2021) ao afirmarem que a construção da IO deve emergir de entendimentos compartilhados e socialmente legitimados.

Conclui-se, portanto, que o instrumento aqui apresentado constitui uma metodologia viável e replicável para a construção da Identidade Organizacional em instituições arquivísticas. Sua estrutura participativa, simples, didática e fundamentada na teoria, torna-o especialmente efetivo para contextos nos quais se busca fomentar o pertencimento, promover o alinhamento institucional e consolidar uma imagem organizacional coerente e transparente. Ao integrar reflexão, diálogo e ação estratégica, o instrumento contribui significativamente para o fortalecimento institucional e para a projeção da identidade dos arquivos públicos no cenário informacional contemporâneo.

6 Considerações Finais

A presente pesquisa teve como objetivo propor um modelo teórico-conceitual adaptado à

realidade dos Arquivos Públicos Estaduais brasileiros, com vistas à construção da Identidade Organizacional de forma didática e como estratégia para o fortalecimento institucional dessas entidades. A partir da análise da literatura e da observação empírica dos sítios eletrônicos dos APEs, evidenciou-se que, apesar da relevância da IO como instrumento de posicionamento estratégico, o campo arquivístico ainda carece de iniciativas sistematizadas que promovam sua integração efetiva às práticas de gestão arquivística.

Ao longo da investigação, constatou-se que a IO permanece no contexto dos APEs brasileiros, subexplorada tanto na teoria quanto na prática. A análise dos portais institucionais revelou que apenas um número restrito de instituições disponibilizam de maneira clara e completa os três elementos estruturantes da Identidade Organizacional, o que evidencia uma fragilidade na sua autodefinição, nas suas ações para o futuro, nos fundamentos que orientam a sua atuação, bem como no âmbito comunicacional tanto interno quanto externo.

O mapeamento da produção científica nacional também corrobora esse diagnóstico, os estudos que correlacionam IO com o campo arquivístico são escassos, e quando existentes, abordam a temática de modo tangencial. Essa lacuna aponta para um campo emergente de pesquisa, cuja relevância se acentua diante das crescentes exigências sociais por transparência, *accountability*, eficiência e eficácia institucional.

Dessa forma, a principal contribuição deste estudo residiu na proposição de um instrumento metodológico participativo para a construção da IO. Tal ferramenta, por integrar concepções teóricas consolidadas com uma prática dialógica e colaborativa, demonstra-se viável, replicável e adaptável a diferentes realidades arquivísticas. Além de favorecer o alinhamento interno, promove a construção de uma imagem institucional coerente, alinhada às expectativas da sociedade e aos valores defendidos pela organização.

Por fim, recomenda-se, como desdobramentos futuros, a ampliação da aplicação do instrumento proposto em outras instituições e

arquivos públicos — municipais, estaduais e federais —, a fim de validar sua eficácia em diferentes contextos institucionais. Também se sugere a realização de pesquisas voltadas à análise da construção da IO em instituições arquivísticas.

7 Referências

- Albert, D. A., & Whetten, D. A. (1985). *Organizational identity: Foundations and implications*. *Academy of Management Review*.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. In J. A. C. Baum & J. E. Dutton (Eds.), *Advances in strategic management* (pp. 19–64). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trans.; 1^a ed.). Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Barrancos, J. E. (2023, maio 20). *Planejamento estratégico governamental: dinâmica para elaboração da missão do negócio público* [Slides da aula]. Disciplina de Planejamento Estratégico Governamental, Universidade Estadual da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil.
- Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI). (2025). *BRAPCI*. <https://brapci.inf.br/home>.
- Caldas, M. P., & Wood, T., Jr. (1997). Identidade organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 37(1), 6–17. <https://www.scielo.br/j/rae/a/NpNL7wZFtrDHfnTvCTVWkfc/?lang=pt>.
- Cavalcante, A. A. S. (2020). *Planejamento estratégico em unidades de informação arquivísticas* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal da Paraíba]. Repositório UFPB. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/28331/1/AASC08092023.pdf>.
- Conselho Nacional de Arquivos (CONARQ). (n.d.). *Consulta às entidades custodiadoras de acervos arquivísticos cadastradas*. <https://www.gov.br/conarq/pt-br/servicos-1/consulta-as-entidades-custodiadoras-de-acervos-arquivisticos-cadastradas>.
- Cruz, R. P. da. (2023). *A transformação digital nos arquivos: O processo de uso de tecnologias digitais nos estados brasileiros* [Tese de

- doutorado, Universidade Federal Fluminense]. Repositório Institucional UFF. <https://app.uff.br/riuff/handle/1/29790>.
- Fachin, J. (2014). *Acesso à informação pública nos arquivos públicos estaduais* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/129179/328379.pdf?sequence=1>.
- Ferreira, A. V. S. (2016). Elementos de articulação: Missão, visão, valores e a identidade organizacional. *EDUICEP*, 1, 33–52. https://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/ed_uicep/article/view/129/68.
- Gil, A. C. (2021). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7^a ed.). Atlas.
- Governo do Estado de Alagoas. (c. 2022). *Missão – Arquivo Público de Alagoas*. <https://arquivopublico.al.gov.br/quem-somos/missao>.
- Governo do Estado do Maranhão. (c. 2017). *Missão – Arquivo Público do Estado do Maranhão*. <https://casas.cultura.ma.gov.br/apem/index.php?page=missao>.
- Governo do Estado de Pernambuco. (n.d.). *O Arquivo Público Estadual*. <https://arquivopublico.pe.gov.br/institucional/o-arquivo-publico-estadual>.
- Governo do Distrito Federal. (2025). *Sobre o ArPDF*. <https://www.arquivopublico.df.gov.br/sobre-o-arpdf/>.
- Governo do Estado de Mato Grosso. (n.d.). *Arquivo Público de Mato Grosso*. <https://www.apmt.mt.gov.br/missao>.
- Governo do Estado do Espírito Santo. (c. 2015). *Missão e valores – Arquivo Público do Estado do Espírito Santo*. <https://ape.es.gov.br/missao>.
- Governo do Estado de São Paulo. (n.d.). *Quem somos – Arquivo Público do Estado de São Paulo*. https://www.arquivoestado.sp.gov.br/web/institucional/quem_somos.
- Governo do Estado do Paraná. (n.d.). *Missão e valores – Arquivo Público*. <https://www.administracao.pr.gov.br/Image/m/Missao-e-Valores-Arquivo-Publico>.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: Components and construction. *Innovar*, 30(78), 89–104. <https://www.redalyc.org/journal/818/81866069007/>.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 115–139. https://www.researchgate.net/publication/247717474_The_Dynamics_of_Organizational_Identity.
- Jardim, J. M. (1995). A invenção da memória nos arquivos públicos. *Ciência da Informação*, 25(2), 1–13. <https://revista.ibict.br/ciinf/article/view/659/663>.
- Jardim, J. M. (2018). Governança arquivística: Contornos para uma noção. *Acervo*, 31(3), 31–45. <https://revista.an.gov.br/index.php/revistaacervo/article/view/987>.
- Laruccia, M. M. (2000). A missão empresarial. *Augusto Guzzo Revista Acadêmica*, 1(1), 51–57. https://www.researchgate.net/publication/277868118_A_Missao_Empresarial.
- Machado, D. S. (2009). *Filosofia institucional: Missão – Visão – Valores do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul* [Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Lume. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/18488>.
- Morgado, U. (2016). *Identidade da organização-cidade de Curitiba: Estudo histórico da primeira gestão de Jaime Lerner* [Dissertação de mestrado, Universidade Positivo]. Repositório CEUNSP. <https://repositorio.ceunsp.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3045/1/UBIRAJARA%20MORGADO.pdf>.
- Oda, R., & Bahia, E. M. dos S. (2024). A evolução dos arquivos públicos no cenário brasileiro (2008–2022). *Transinformação*, 36, e2410349. <https://www.scielo.br/j/tinf/a/byZDHDBCkhmzdYTngjGKvKj/?format=pdf&lang=pt>.
- Oliveira, L. S. A. (2009). *Os conceitos de missão, visão e valores como parte essencial no desenvolvimento dos colaboradores focando em resultados de longo prazo* [Trabalho de conclusão de curso, Centro Universitário UNA].

- Scribd.
<https://pt.scribd.com/document/78091081/Conceitos-de-missao-visao-e-valores>.
- Paes, M. L. (2007). *Arquivo: teoria e prática*. Fundação Getúlio Vargas.
- Paraíba. (2018, 29 de dezembro). Lei Estadual nº 11.263, de 29 de dezembro de 2018. Dispõe sobre a criação do Arquivo Estadual da Paraíba, do Sistema Estadual de Arquivos e define as diretrizes da política e arquivos públicos e privados de interesse público e social. *Diário Oficial do Estado*, nº 16.776, 3–5. <http://biblioteca.pm.pb.gov.br:1919/xmlui/handle/123456789/253>.
- Raballo, R. (2012). A Ciência da Informação como objeto: Epistemologias como lugares de encontro. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 17(1), 2–36. <https://www.scielo.br/j/pci/a/vM5Q5Rg5P8ZpPfqm6HnfWgj/?format=pdf&lang=pt>.
- Ravasi, D. (2014). Identidade organizacional e memória. *Organicom*, 11(20), 39–49. <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139215>.
- Rosa, K. G. C., Downes, L. C. G., & Lugoboni, L. F. (2023). Missão, visão e valores organizacionais dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia do Brasil. *Revista Científica Hermes - Fipen*, 33(1), 25–46. <https://revistahermes.com.br/index.php/hermes1/article/view/691>.
- Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. de P., Enoque, A. G., & Gandolfi, P. E. (2010). As questões identitárias nas organizações. In A. de P. Carrieri, L. A. S. Saraiva, A. G. Enoque, & P. E. Gandolfi (Orgs.), *Identidade nas organizações* (pp. 17–28). Juruá.
- Scorsolini-Comin, F. (2012). Missão, visão e valores como marcas do discurso nas organizações de trabalho. *Psico*, 43(3), 325–333. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/8055>.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43–62. https://www.researchgate.net/publication/272581526_A_Stakeholder_Approach_to_Organizational_Identity_The_Academy_of_Management_Review.
- Silva, S., & Ruão, T. (2021). A construção da identidade organizacional nas universidades públicas portuguesas: À procura de uma definição. *Revista de Letras*, 1(2), 95–115. <https://revistadeletras.utad.pt/index.php/reviewstadeletras/article/view/236>.
- Silva, D. A. dos S. (2023). *A construção da identidade institucional do Arquivo Público da cidade de Belo Horizonte: 1991–2021* [Dissertação de mestrado, Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais]. Repositório da Universidade Federal de Minas Gerais. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/50506>.
- Silva, A. R., Vieira, K. C., Pires, T. C., & Sugano, J. Y. (2017). Identidades nas organizações: Base intelectual e tendências do campo de pesquisas por meio de uma análise bibliométrica. In *Seminários em Administração* (20ª ed., pp. 1–16). SEMEAD. <https://login.semead.com.br/20semead/anais/arquivos/1732.pdf>.
- Silva, C. L. M. da, & Nogueira, E. E. da S. (2001). Identidade organizacional: Um caso de manutenção, outro de mudança. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(especial), 35–58. <https://www.scielo.br/j/rac/a/zgRZy3hHTWxf8g3RNrKVFZj/?format=pdf>.
- Terence, A. C. F. (2002). *Planejamento estratégico como ferramenta de competitividade na pequena empresa: Desenvolvimento e avaliação de um roteiro prático para o processo de elaboração do planejamento* [Dissertação de mestrado, Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo]. Repositório da Universidade de São Paulo. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18140/tde-27052004-110812/publico/Dissertacao_anaclaudia.pdf.
- Ventura, R. (2018). *A atuação dos Arquivos Públicos Estaduais do Brasil nas atividades de representação da informação para atendimento da Lei de Acesso à Informação* [Dissertação de mestrado, Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório da Universidade Federal de Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/186801/PCIN0175-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>.

Waeraas, A. (2010). Communicating identity: The use of core value statements in regulative institutions. *Administration & Society*, 42(5), 526–549.

https://www.researchgate.net/publication/258122329_Communicating_Identity_The_Use_of_Core_Value_Statements_in_Regulative_Institutions.

Welch, J. (2005). *Paixão por vencer* (7. ed.). Elsevier.