

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA UNIFOR – MG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E EXATAS
STÊNIO OLIVEIRA CLEMENTE**

**LIDERANÇA: NOVOS PARADIGMAS E SUA POSSÍVEL
APLICABILIDADE NA BIBLIOTECONOMIA**

**FORMIGA
2008**

STÊNIO OLIVEIRA CLEMENTE

**LIDERANÇA: NOVOS PARADIGMAS E SUA POSSÍVEL
APLICABILIDADE NA BIBLIOTECONOMIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas do UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Biblioteconomia. Orientadora: Prfo^a Esp. Tânia de Fátima Gontijo Fonseca

**FORMIGA – MG
2008**

C626l CLEMENTE, Stênio Oliveira.
Liderança: novos paradigmas e sua possível
aplicabilidade na biblioteconomia/ Stênio Oliveira Clemente -
Formiga: UNIFOR-MG, 2008.
30 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em
Biblioteconomia) Centro Universitário de Formiga – UNIFOR-
MG, Formiga, 2008

1. Biblioteconomia. 2. Liderança. Perfil do Bibliotecário. I.
Título.

CDD: 649.64

STÊNIO OLIVEIRA CLEMENTE

LIDERANÇA: NOVOS PARADIGMAS E SUA POSSÍVEL
APLICABILIDADE NA BIBLIOTECONOMIA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas UNIFOR-MG como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel e Biblioteconomia.

BANCA EXAMINADORA

Profª Tânia de Fátima Gontijo Fonseca
Orientadora

Adriene Duarte Elias – Bibliotecária – documentarista
Avaliadora

UNIFOR – MG
Formiga, 10 de novembro de 2008

“Uma nova mudança em breve vai acontecer, o que algum tempo era novo, jovem, hoje é antigo e precisamos todos rejuvenescer”.(Belchior)

RESUMO

Trabalho de conclusão de curso sobre o perfil do bibliotecário no Brasil. Reflete sobre o perfil do bibliotecário enquanto líder. Faz uma análise sobre o paradoxo entre a necessidade do profissional especialista e ao mesmo tempo a desvalorização da profissão até mesmo pela sociedade acadêmica, que não considera o bibliotecário como um pesquisador ou capaz de produzir novos conhecimentos. Investiga os motivos dessa ocorrência. Levanta um breve histórico de como a profissão se desenvolveu através dos anos. Relata a necessidade de assimilar os novos conceitos de liderança ao estudo da biblioteconomia, através da adaptação e implementação prática destes conceitos ao ambiente das Unidades de Informação. Tem como objetivo esclarecer sobre os novos paradigmas de liderança e como podem ser utilizados pela biblioteconomia. Como os novos paradigmas de liderança podem contribuir positivamente na formação do bibliotecário? Liderança pode ser um atributo importante, que pode contribuir para o reconhecimento da biblioteconomia, desde que os conceitos sejam devidamente adaptados ao ambiente das unidades de informação. Durante os anos os bibliotecários têm sido subestimados, e ainda não alcançaram seu reconhecimento profissional na sociedade, embora seu campo de atuação seja amplo e o mercado necessita continuamente desse profissional. O trabalho conclui demonstrando a necessidade de agregar os valores de liderança ao perfil do bibliotecário e propõe um estudo mais aprofundado do tema proposto.

Palavras – chave: Biblioteconomia. Liderança. Perfil do bibliotecário.

ABSTRACT

Conclusion course work about the profile of the librarian in Brazil. It reflects the profile of the librarian as a leader. Analyses the paradox between the need of the professional specialist and, at the same time, the devaluation of profession even by academic society, which doesn't consider the librarian as researcher or as a person capable of producing new knowledge. Investigates the reasons of such thing. Raises a brief history of how the profession has developed over the years. Reports the need to assimilate new concepts of leadership to the study of librarianship, by adoption and practical implementation of these concepts to environment of Information Units. Aims to clarify of the new paradigms of leadership and how it can be used by librarianship. How new leadership paradigms can contribute positively in the training of librarian? Leadership can be an important attribute, which can contribute to the recognition of librarianship, provided that the concepts are properly adapted to the environment of information units. During the years librarians have been underestimate, and have not yet reached its professional recognition in society, although their current broad and the market needs continuously the actuation of this professional. The work concludes demonstrating the need to aggregate the values of leadership in profile of the librarian and proposes a further theme.

Key words: Librarianship. Leadership. Profile of the librarian

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A INFORMAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA	
SOCIO ECONOMICA ATUAL.....	12
3 POSTURA DO BIBLIOTECÁRIO NO BRASIL	
E SUA MUDANÇA ATRAVÉS DOS ANOS.....	15
4 ESCLARECIMENTO SOBRE OS NOVOS	
PARADIGMAS SOBRE LIDERANÇA.....	19
5 COMO OS NOVOS PARADIGMAS DE LIDERANÇA PODEM	
AUXILIAR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO BIBLIOTECÁRIO.....	24
6 CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

Com as várias mudanças ocorridas na ciência da informação e Biblioteconomia, provenientes da própria informação ter se tornado um bem precioso, no contexto de mundo globalizado, sendo valorizada não somente no desenvolvimento científico, mas também no econômico, administrativo, da saúde, entre outros, fica então evidente uma mudança no perfil do bibliotecário, que é diretamente o profissional responsável pela recuperação, disseminação e gestão das informações.

Com base nesta premissa, o desenvolvimento da concepção de liderança, pode ser de grande valor, na construção do novo perfil do bibliotecário.

De fato, o próprio conceito de liderança passou por uma nova reformulação a partir da segunda metade da década de 90, saindo de um conceito que era fortemente influenciado por técnicas filosóficas militares, tendo como seu principal representante o pensador político Nicolau Machiavel, e se encaminhando para uma nova linha filosófica que tem como principal fundamento o comprometimento coletivo de todos os funcionários, ou seja, todos são responsáveis pelo desenvolvimento da empresa, assim sendo, todos participam direta ou indiretamente da administração, desvinculando-se assim a idéia de líder do conceito de chefe.

Após um processo de observação de como é ministrado o curso de biblioteconomia e de constatar que o pessimismo em relação à profissão pode existir até mesmo no período de formação do bibliotecário, ficou claro que um estudo deveria ser realizado com o objetivo de averiguar possíveis carências de estudo, no conteúdo programático ministrado pelo curso, e constatou-se carências nas áreas do estudo administrativo que resultaram no seguinte trabalho.

As unidades de informação sempre tiveram pouca ou nenhuma política administrativa. Dois pontos que se destacam como causadores para a ocorrência desse tipo de situação são:

- a) a idéia de que uma unidade de informação não é uma empresa, o que é um conceito que está se tornando ultrapassado, já que a informação se

tornou um bem e o usuário o cliente, fica claro o caráter de empresa das unidades de informação, mas a resistência ainda existe principalmente por esta chamada transação comercial muitas vezes não envolver um lucro de capital direto à unidade que presta o serviço;

- b) o motivo anterior se deve ao segundo fator, que, que muitas vezes as unidades de informação são ligadas a uma instituição de maior porte, ou seja, ela é vista como mais um departamento, ou as vezes nem mesmo essa designação ela possui.

Mas hoje, com a grande demanda informacional e com a evidente necessidade de haver uma maior agilidade para a recuperação da informação, fica claro ser indispensável à implementação de políticas administrativas internas, e claro a preparação do funcionário, ou seja, o bibliotecário para estar capacitado a atender esta necessidade. Este novo conceito de liderança:

“[...] é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”. (HUNTER, 2004, p. 48).¹

Podendo ser adaptado e aplicado ao ambiente das unidades de informação, assim a proposta do trabalho a seguir é esclarecer sobre a importância de se adaptar este novo paradigma de liderança e como ele pode contribuir positivamente na construção do perfil do bibliotecário.

A pesquisa bibliográfica a seguir revisa a literatura existente que engloba um breve histórico da Biblioteconomia no Brasil e também os novos paradigmas relacionados à liderança, então através do método de dedução, levanta idéias dos benefícios que estes conceitos podem trazer a profissão e ao profissional bibliotecário.

Com isso fica a questão: como os novos paradigmas de liderança podem contribuir positivamente na formação do bibliotecário?

Com os esclarecimentos dos conceitos, juntamente com a proposta de se fazerem às adaptações necessárias, este estudo pode contribuir para o

¹ HUNTER, James C. **O monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

desenvolvimento da formação profissional do bibliotecário e ajudar no processo do reconhecimento da Biblioteconomia e do profissional perante a sociedade.

Trabalhar este assunto pode ser de grande ajuda na valorização da Biblioteconomia, que ainda hoje sofre com pré-conceitos e ao bibliotecário que ao longo dos anos sempre foi acometido de uma imagem caricata de um velho rabugento guarda-livros.

2 A INFORMAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA SÓCIO ECONÔMICA ATUAL

Com o passar dos anos, a informação sempre foi o pronto decisivo para o desenvolvimento humano. Através dela é que se produz e que se transmite o conhecimento, mas é claro que definir completamente o que é informação e sua importância para o desenvolvimento humano é de fato uma questão complexa.

Drucker (1999. p. 34)² coloca que atualmente poucos compreendem a informação, a maior parte das empresas sabem como obter dados, mas precisam aprender a usá-los, pois uma base de dados por maior que seja, não é informação, para que possa ser considerada informação, precisa ser organizada para um objetivo determinado, para que assim possa ser corretamente aplicada a uma situação.

Para esclarecer o foco, utilizaremos, utilizaremos a seguinte definição sobre informação:

Informação é algo de que necessitamos quando deparamos com uma escolha. Qualquer que seja seu conteúdo a quantidade de informação necessária depende da complexidade da escolha. Se deparamos com um grande aspecto de escolhas igualmente prováveis, se qualquer coisa pode acontecer, precisamos de mais informação do que encarássemos uma simples escolha de alternativas (GOMES, p. 65).³

Também podemos utilizar uma segunda denominação acerca de informação:

“Informação é o termo que designa o conteúdo daquilo que permutamos com o mundo exterior ao ajustar-nos a ele, e faz com que nosso ajustamento seja nele percebido. Viver de fato é viver com informação” (MCGARRY, p. 48 1999).⁴

Com a expansão, nos meios de telecomunicações e o desenvolvimento tecnológico, as barreiras com o mundo exterior, foram praticamente transpassadas

² DRUCKER, Paulo. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Editora Pioneira. 1999.

³ GOMES, Raquel Duarte. **Informação e publicidade**. Belo Horizonte. Editora Escala. 2002.

e as distâncias hoje não mais existem, estes podem ser considerados os fatores chave para a grande explosão informacional a qual o mundo está inserido hoje.

A informação não mais está contida unicamente em livros, mas em uma gama variada de suportes, que neste momento tem como maior destaque o formato digital, que define bem o que a nova demanda exige, rapidez e agilidade, através da internet. Documentos digitais podem ser acessados em tempo real, sem ficar restrito às barreiras geográficas, o que alavanca consideravelmente o desenvolvimento de estudos em praticamente todas as áreas do conhecimento.

A própria identidade cultural da sociedade está se transformando, notícias através do mundo são transmitidas, analisadas e criticadas pelo mundo simultaneamente, como por exemplo, no caso das eleições presidenciais americanas e serem realizadas este ano, o impacto do resultados desta eleição, gera mudanças econômicas, culturais e políticas em todo mundo, e toda a informação que norteia o processo eleitoral chega ao conhecimento do público mundial em tempo real e através de vários meios de comunicação.

Claro que com o volume cada vez maior com que a informação é disseminada, há de fato uma desordem e incerteza da legitimidade das informações. Há de perceber nesse ponto que em nenhum momento da história da humanidade, as informações estiveram tão ao alcance de todos, porém nunca o homem foi tão desinformado.

Mas o que ocorre é que a informação, hoje, pode ser comparada a um bem de consumo precioso, afinal através dela, empresas tomam decisões sobre investimentos, levantamentos e pesquisas sobre clientes potenciais, coleta de dados sobre a qualidade dos produtos e serviços prestados e como ele é avaliado pelo mercado consumidor, entre outros.

Nas áreas científicas, as tecnologias foram responsáveis pela criação do que foi denominado de colégios invisíveis, que consiste na troca de informação sobre um tema específico, que pode ser transmitido de qualquer parte do mundo, com a finalidade de contribuir e colaborar de forma mútua, entre os pesquisadores

⁴ MACGARRY, Kevin, **O contexto dinâmico da informação**: uma análise introdutória. Brasília, DF: Briquet de Lemos. 1999.

de diversas áreas, também agindo como catalisador da interdisciplinaridade do conhecimento.

As novas tecnologias contribuíram para que a informação fosse disseminada de forma rápida e ágil, porém de maneira desordenada.

Fica claro mais uma vez que a atuação do profissional bibliotecário é indispensável, já que por definição ele é um gestor da informação. Aliado com as novas tecnologias da informação, o bibliotecário desenvolveu e aprimorou técnicas de tratamentos da informação.

Infelizmente, por se tratar de um profissional do qual muitas vezes o empregador não conhece suas habilidades e seu campo de atuação, perde pouco a pouco seu espaço no mercado de trabalho para outros profissionais que muitas vezes possuem uma grande defasagem de técnicas de recuperação, organização e disseminação das informações.

3 POSTURA DO BIBLIOTECÁRIO NO BRASIL E SUA MUDANÇA ATRAVÉS DOS ANOS

O primeiro curso de Biblioteconomia, é datado do ano de 1911, este curso tinha como propósito o treinamento de profissionais para compor a estrutura administrativa da Biblioteca Nacional. A base curricular tinha ênfase no desenvolvimento das funções primárias da Biblioteconomia, de guardar e preservar documentos, que ainda é nos dias de hoje umas das principais funções da Biblioteca Nacional, como guardiã da memória nacional.

A primeira geração de bibliotecários profissionais, brasileiros era composta de pessoas eruditas, que tinham uma preocupação com o desenvolvimento da cultura, e a base curricular tinha influência direta de parâmetros europeus de ensino, em especial oriundos da França. Até o início dos anos 30, este padrão curricular vigorava na formação do profissional bibliotecário.

Com a crescente necessidade do desenvolvimento de acervos em bibliotecas brasileiras que tinham como parâmetros à própria Biblioteca Nacional, e a defasagem de profissionais com maior conhecimento prático no desempenhar das funções, São Paulo criou no ano de 1935 o segundo curso de Biblioteconomia conhecido, que para atender a necessidade de um currículo mais prático, utilizou princípios norte-americanos, ou seja, com uma maior atenção em catalogação, classificação e referência.

A proliferação dos cursos teve como parâmetro o curso de São Paulo e com isso o perfil do bibliotecário erudito e preocupado com a cultura, foi deixado de lado cedendo lugar a um perfil de profissional técnico, mais preocupado com desempenho de suas funções do que com a cultura e com o bom atendimento ao usuário, pode-se afirmar que a segunda geração de bibliotecário estava completamente despreparada a lidar com questões humanistas, que até então não eram evidenciadas na profissão.

Somente nos anos 60, houve uma mudança nos currículos, onde havia uma preocupação em equilibrar matérias técnicas, com matérias culturais, embora

ainda o formato prático fosse mais dominante. Os novos bibliotecários estavam prontos para exercer operacionalmente sua profissão, porém ao deixar de lado atributos como: criatividade, iniciativa, relacionamentos, entre outro, ele foi criando para si mesmo uma imagem caricata, que infelizmente está ligada a sua imagem até os dias de hoje.

“O bibliotecário era um homenzinho de surrada indumentária, fundas rugas e melenas caindo pelas orelhas, maniacamente debruçado sobre in-folios e, na sua obsessão, alheio ao mundo ao seu redor, estranho ao convívio humano” (CHRISTIE, p. 72)⁵.

A partir dos anos 80, o bibliotecário mais uma vez teria que repensar sobre o papel que desempenha, enquanto profissional da informação, pois foi justamente nesta década que houve a *explosão informacional*, e o surgimento de variados tipos de usuários, desde o potencial até o pesquisador. Isto fez com que o bibliotecário iniciasse uma profunda reflexão sobre sua postura perante a sociedade, qual o papel que ele estava desempenhando e o que deveria ser feito para melhorar seu perfil.

A necessidade foi detectada, porém muito pouco foi desenvolvido para responder a essas perguntas, não por descaso, mas sim pela complexidade do tema.

Através dos anos, muitos debates sobre a formação do profissional têm sido realizados, para detectar as novas exigências sociais e tentar definir os rumos da formação do profissional da informação.

Muitas constatações sobre a atuação do bibliotecário foram postuladas, principalmente com a inserção de novas tecnologias informacionais, que surgiram para auxiliar a disseminação da informação. Com isso, o trabalho desenvolvido pelo bibliotecário, não se limita mais apenas as paredes da biblioteca, e os livros, já não são mais o único suporte pelo qual a informação pode ser recuperada. Ao contrário do que o pensamento pessimista propunha, a internet em momento algum foi objeto de ameaça ao trabalho do bibliotecário em relação à recuperação da informação, afinal para o usuário cada vez mais exigente, não basta apenas

⁵ CHRISTIE, Agatha. **Assassinato na biblioteca**. Rio de Janeiro: Record, 1935.

recuperar a informação, é necessário recuperar a informação certa. De fato as novas tecnologias somente somaram valores, claro que uma certa atualização e aceitação por parte do profissional foi exigida, porém a agilidade e a cooperação entre bibliotecas que antes era uma idéia distante tornaram se uma realidade.

Houve também grandes teorias relacionadas ao papel social do bibliotecário, como um educador, um ser cultural ativo, que promove ações voltadas ao desenvolvimento do hábito de leitura da população, desde crianças com atividades como *A Hora do Conto*, até adultos como *Campanhas de Incentivo a Leitura* e também utilizando a própria literatura como uma forma de terapia, nos últimos anos vários estudos e pesquisas foram realizados sobre biblioterapia, que significa a possibilidade de terapia por meio da leitura de textos literários, apesar de pouco difundido, essa nova tendência humanista desenvolvida pelo bibliotecário vem crescendo, graças à reciprocidade dos pacientes atendidos.

Mesmo com o desenvolvimento humanista de sua profissão, o bibliotecário ainda não conseguiu abandonar a imagem caricata, e não conquistou seu reconhecimento profissional, perante a sociedade, até mesmo os acadêmicos muitas vezes mostram resistência em admitirem que o profissional bibliotecário como um pesquisador, o que de certa forma acentua o desafio da Biblioteconomia de demonstrar que a informação é uma ciência que deve ser fortemente considerada.

Muitas teorias do motivo do não reconhecimento do profissional bibliotecário já foram exaustivamente debatidas, e um dos principais fatores segundo Oliveira⁶ é a apatia profissional por parte do próprio bibliotecário “os profissionais esperavam pouco da profissão por conceder-las estática, baseada em valores que não proporcionavam mudanças”.

A falta de reconhecimento pela sociedade também é grande, e Valentim (2002, p. 9) sugere a seguinte proposta: “é necessário um projeto nacional de marketing, envolvendo escolas, associações, conselhos e sindicatos, buscando uma maior divulgação e promoção do profissional”.

⁶ OLIVEIRA, Zita Catarina Prastes de. **O bibliotecário e sua auto-imagem**. São Paulo: Pioneira, 1983.

Entretanto, apenas o marketing por si só não é capaz de alavancar a Biblioteconomia, a verdade é que ainda são necessários muitos estudos e pesquisas para poder ser constituído um perfil profissional que consiga consolidar todas as necessidades que a nova demanda informacional exige, que atenda de maneira mais eficaz o usuário, antecipando suas necessidades e tendo ele como um cliente que utiliza serviços prestados pela unidade de informação, e também, que consiga evidenciar o bibliotecário como um profissional seguro e de autoridade, reconhecido pela sociedade em seus diversificados níveis.

Para isso, muitos autores já apontaram que o bibliotecário necessita desenvolver habilidades interpessoais, como autoridade, compromisso, entre outros atributos que o farão crescer profissionalmente e pessoalmente. De fato o desenvolvimento pessoal do profissional é de extrema relevância, já que por muitas vezes o bibliotecário sofre com a insegurança, quando enfrenta o mercado de trabalho, muito pouca discussão é direcionada sobre este tema, devido ao fato de que por mais desesperado que o profissional possa estar em relação ao desenvolvimento de suas ações humanista, ele sempre acaba sendo absorvido pelo mercado de trabalho que conta com um campo de atuação extenso que muitas vezes é desfalcado de profissionais especializados.

As técnicas biblioteconômicas estão sempre em um curso constante de desenvolvimento, isto se deve ao fato da inserção de novas tecnologias nas áreas de atuação do profissional.

Os curso de graduação, distribuídos esporadicamente pelo país, são desconhecidos pelos estudantes que concluem o ensino médio, isso tem levado alguns cursos a passarem por crises, referentes à falta de alunos, que às vezes conduz ao fechamento do mesmo.

4 ESCLARECIMENTO SOBRE OS NOVOS PARADIGMAS SOBRE LIDERANÇA

Durante muitos anos, o conhecimento de liderança era diretamente ligado ao conceito de chefe. Isso porque a base filosófica que desenvolvia os conceitos ligados a líderes eram militaristas, tendo como seu maior representante Machiavel⁷, em seu livro O Príncipe, escrito em 1513 que descreve o espírito de liderança como sendo um dom, ou como herança e que o verdadeiro líder deve ser temido ao invés de amado. Por muito anos, estudos administrativos foram feitos sobre esta obra e adaptações permitiram a aplicação de conceitos defendidos pela obra no contexto de liderança e chefia.

Essa ligação entre chefia e líder esteve em vigor, nas primeiras teorias sobre o perfil de um líder, os atributos de um líder eram naturais, ou seja, limitados a pessoas de expressão e poder, atributos que não podiam ser transferidos ou ensinados, ou seja, a pessoa já nascia com predisposição de liderança.

Neste ponto já podemos perceber o quão obsoleto e ultrapassados são os conceitos e paradigmas referentes à liderança e a líder, que até então era ministrados para as pessoas, apesar de muitos estudos e muitas produções tecnocientíficas estarem sendo continuamente desenvolvidas nesta área do conhecimento humano, muito ainda deve ser discutido e proposto, afim de que a cultura aceite e verdadeiramente utilize-se destes novos conceitos, com o intuito de crescer e de desenvolver a capacitação dos líderes, para que estes possam estar preparados para atender as novas demandas de mercado e de sociedade.

Mesmo nos dias de hoje, ser um líder exige que ele tenha certas capacitações como cita Montalvão (1998)⁸.

Para ser um líder nos negócios ou simplesmente para dirigir uma seção qualquer de uma empresa comercial, o indivíduo necessita possuir as qualidades de mando, ou seja, a capacidade de liderança, pois ainda que pareça fácil, mandar traz dificuldades, obter do pessoal o máximo de rendimento no trabalho, fazer-se obedecer, é difícil muito difícil.

⁷ Nicolau Machiavel foi um dos maiores teóricos do absolutismo monárquico, denunciou as mazelas das repúblicas italianas contribuindo de forma significativa a teoria política.

⁸ MONTALVÃO, Alberto. **Direção e liderança**. São Paulo: Novo Brasil Editora. 1998.

A partir da década de 90, o próprio setor administrativo, que também sofreu profundas mudanças com a explosão informacional e a globalização, foi o primeiro setor a reavaliar seus conceitos, especialmente nos que diziam respeito à liderança e condução dos liderados no ambiente das empresas. Logo a ligação entre chefia e líder deixou de existir, e a base filosófica militarista já estava sendo considerada ultrapassada, por sua limitação no desenvolvimento dos relacionamentos humanos. Em tempos de economia globalizada a base de bons negócios tem sido os relacionamentos. O perfil do líder então seguiria outros caminhos.

“O líder tem que ter visões de futuro, delegar poder, transmitir energia e motivar seus liderados, mas também precisa estruturar, projetar, controlar e recompensar os comportamentos. (VIREs, 1997. p.135.)”⁹.

Relacionamentos são desenvolvidos a todo o momento, e a princípio o foco desse desenvolvimento, estava direcionado apenas ao relacionamento entre as empresas e os clientes. A princípio muitos estudos e pesquisas de como otimizar a relação entre os dois foram discutidas e várias teorias desenvolvidas e aplicadas. O cliente, e seu bem estar, passou a ser o objetivo primário de muitas empresas, já que o mercado cada vez ampliado, criava um ambiente de competitividade extrema.

Entra então um novo paradigma que tem como base, a participação de todos os membros de uma equipe, e a delegação de responsabilidades. Com o esclarecimento de conceitos básicos que servem como diretrizes indispensáveis a um líder, a idéia de que a liderança é um dom, não mais é verossímil, e pode ser ensinada e assimilada por qualquer pessoa.

Segundo Hunter (2000) existem oito atributos básicos que todo líder deve conhecer, assimilar e principalmente exercer, é importante destacar o real significado desses atributos, que por inúmeras vezes são deturpadas com conceitos populares.

⁹ VIREs, Manfred F. **Liderança na empresa**: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna. São Paulo: Atlas, 1997.

- 1) Paciência: na aplicação em liderança paciência significa mostrar autocontrole. Por muitas vezes, este conceito está ligado a espera, porém aqui na conotação para líder paciente, significa serenidade, mesmo em situações aparentemente adversas, e que pode gerar conflitos, é importante conservar o autocontrole, assim o líder figura como um ponto de referência e de conforto a sua equipe.
- 2) Bondade: para um líder, bondade deve significar, dar atenção, demonstrar apreciação e principalmente ministrar incentivo. Enquanto a paciência pode ser mais denominada como um traço de caráter, a bondade tem uma relação ao modo de como agimos e não com nos sentimos. Várias pesquisas realizadas através dos anos comprovam que há uma melhoria positiva no desenvolvimento dos serviços e na qualidade de vida dos funcionários, aumentando consideravelmente a produtividade. O incentivo deve ser genuíno e sincero, afinal ele evidencia e reconhece o esforço da equipe, sendo uma forma de mérito e reconhecimento.
- 3) Humildade: refere, à capacidade do líder de ser autêntico, sem pretensão, orgulho ou arrogância. Isso contradiz a ideia de chefia, que muitas vezes traz uma imagem de orgulho, é fato que o ego muitas vezes distancia líderes e liderados, porém a autenticidade, quebra as barreiras do individualismo, promovendo a ação conjunta, e melhorando relacionamentos.
- 4) Respeito: diz respeito a tratar as pessoas como se fossem importantes. A partir do momento que há a consciência de que todo membro de uma equipe possui sua importância, manifestar o respeito por essa pessoa contribui para a harmonia do grupo, no líder não corre o risco de ficar diminuído nessa situação. Hunter (2000, p.48) diz que “o líder deve ter um interesse especial naqueles que lidera”.
- 5) Abnegação: ou seja, satisfazer as necessidades dos outros. Há uma diferença muito sutil entre necessidade e vontade. É a diferença entre ser um servidor e um escravo.

- 6) Perdão: deve ser compreendido como a desistência de ressentimento quando enganado. Este pode ser considerado um dos mais importantes traços de caráter de um líder, pois ao contrário do que se possa pensar, o perdão não é o ato de esquecer o engano, ou não lidar diretamente com ele, mas sim possuir um comportamento afirmativo com as pessoas, sendo aberto e honesto e direto com as pessoas, preservando o respeito mútuo. É muito importante não cultivar ressentimentos quando uma situação de engano ocorre.
- 7) Honestidade: que por consequência, pode ser definida como ser livre de engano. A honestidade é apontada como uma qualidade indispensável para qualquer pessoa, em qualquer nível de relacionamento. De acordo com as reflexões de Hunter (2000, p. 91) “honestidade implica esclarecer as expectativas das pessoas, tornando-as responsáveis, dispondo-se a transmitir tanto más notícias quanto as boas, dando as pessoas um retorno, sendo firme, previsível e justo [...], dedicado a verdade a todo custo”.
- 8) Compromisso: o líder deve ater-se às suas escolhas. Pode ser o fator que mais exija mais empenho, através do compromisso o líder pode exercer a autoridade. O simples envolvimento de uma equipe não é bastante para promover a boa produtividade, o verdadeiro compromisso envolve o crescimento do indivíduo e do grupo e deve ser aperfeiçoado constantemente.

Os oito atributos descritos acima podem ser considerados complexos, afinal eles exigem considerável esforço individual, força de vontade, além de disciplina, para poderem ser aceitos e assimilados pelo indivíduo. Somente após a reflexão desses princípios básicos da formação de caráter do líder, é que o indivíduo. Estará preparado para prosseguir em seu desenvolvimento humanista, ou seja, a interação com o grupo, e o desenvolvimento de relacionamentos saudáveis.

Outro fator de grande importância, para promover o crescimento do espírito de liderança em uma equipe, é a criação de um ambiente saudável para o desenvolvimento dos relacionamentos entre os funcionários. O líder deve ser

capaz de juntamente com seus liderados estabelecer as condições necessárias para que o ambiente onde desempenham suas atividades seja harmonioso. O papel do líder é de conduzir seus liderados agindo como mediador, sabendo reprimir de modo a não denegrir a pessoa, e incentivar e reconhecer o desempenho da equipe. Fazendo prevalecer sua vontade, desde que esta tenha como objetivo o bem maior.

Liderança também pode ser vista como uma interação entre pessoas na qual uma apresenta uma informação de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidos de que seus resultados serão melhorados case se comporte de maneira sugerida ou desejada (BERGAMINI. 1994. p. 71)¹⁰.

Há também a abertura para que certas qualidades individuais, possam contribuir com o desempenho profissional do indivíduo, como o carisma:

Acredita-se que o carisma seja o resultado das percepções que os seguidores tem sobre as qualidades e comportamentos dos líderes. Essas percepções são influenciadas pelo contexto de uma situação de liderança, bem como pelas necessidades dos seguidores individuais e coletivos (YUKL. 1989, p. 205)¹¹.

Atributos como o carisma, são desenvolvidos de acordo com a capacidade que o indivíduo, possui de perceber o próximo e criar um vínculo com ele, prevendo suas necessidades.

Saber falar bem em público, manter o bom humor, transmitir serenidade, são qualidades que podem variar de pessoa para pessoa, mas que sempre são de grande ajuda para o desenvolvimento e continuidade de relacionamentos estáveis.

Enfim, a liderança no contexto atual, já não faz referência a pessoa que manda, mas a pessoa que é um servidor, alguém, verdadeiramente preocupado com todos a sua volta, que não se deixa levar por orgulho ou egocentrismo, valores estes que não só conquistam o reconhecimento profissional, mas que também contribuí para o desenvolvimento pessoal.

¹⁰ BERGAMINI, Cecília W. **Liderança**: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

5 COMO OS NOVOS PARADIGMAS DE LIDERANÇA PODEM AUXILIAR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO BIBLIOTECÁRIO

Com base nas breves revisões a respeito da valorização da informação na era da tecnologia, o breve histórico da formação do bibliotecário e a explanação dos novos paradigmas referentes à liderança.

Há nesse momento a sugestão de trabalhar este novo paradigma de liderança na composição do perfil do bibliotecário, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento humanista do profissional, que não pode ficar estagnado apenas no papel que desempenha como educador, incentivador da leitura e agente cultural, que concentra o foco de suas atividades diretamente no usuário.

É importante considerar o relacionamento interno, ou seja, com a equipe e consigo mesmo, para que deste modo ele possa caminhar para a conquista de seu reconhecimento profissional perante a sociedade, e sua satisfação pessoal enquanto profissional da informação.

¹¹ YUKL, George V. **Liderança para a atualidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1989.

“Torna-se, então, indispensável desmistificar a imagem do bibliotecário, guardião de papéis empoeirados e fichas amareladas, e sempre de mau humor, exigindo um silêncio sepulcral.” (CASTRO, 2000, p. 121).¹²

Desde o período acadêmico, o estudante de biblioteconomia, começa a sofrer com uma insegurança referente ao papel que desenvolverá no mercado de trabalho. Isso pode muitas vezes estar intimamente ligado a imagem pejorativa, cultuada em torno da profissão.

O fato é que essa insegurança reflete na auto-imagem do estudante, fazendo muitas vezes com que assuma uma postura submissa e intimidada quando inserido nas unidades de informação.

Isso pode acarretar várias conseqüências, como dificuldades para promover a unidade de informação na qual atua, aceitar salários que estão abaixo da expectativa da profissão, conflitos internos da equipe, não conseguir traçar estratégias para implementação de projetos ou captação de recursos, entre outros.

O próprio ambiente das bibliotecas e demais unidades de informação precisam desenvolver seu desempenho embasado na de que é um agente de transformação:

A capacidade de liderança que a biblioteca deve ter é fundamental no desempenho de seu papel como agente de transformação. Uma biblioteca que nada cria, nada propõe, de nada participa, não é capaz de se estabelecer como modelo, está fadada ao fracasso [...] como agente de transformação sócio-cultural-política, a biblioteca necessita sair de suas próprias paredes (SOUZA)¹³.

Mas então, o que fazer para melhorar de forma positiva a imagem do bibliotecário para si mesmo e para a sociedade? Em primeiro lugar o profissional e o acadêmico precisam ter uma melhor consciência de sua situação e principalmente sobre seu potencial:

Os bibliotecários brasileiros ainda são considerados meramente profissionais comuns, dos quais ainda não se conhece bem a formação, nem as atribuições específicas da profissão [...] o primeiro passo talvez

¹² CASTRO, César. **A história da biblioteconomia**. Brasília, DF: Tesaurus, 2000.

¹³ SOUZA, Francisco das Chagas. **Biblioteconomia, educação e sociedade**. Florianópolis.

seja a conscientização da coletividade – e do bibliotecário – sobre a verdadeira função social da profissão e num contexto educacional mais amplo, contribuir para o avanço cultural, científico e tecnológico (OLIVEIRA 1983 p. 11).

Com a adaptação dos paradigmas de liderança, para um contexto que tem como foco a realidade da Biblioteconomia e que demonstre o potencial pouco explorado do profissional bibliotecário, algum valor positivo pode ser agregado para os estudantes durante o curso de graduação, fica então registrado a possibilidade de criar um conteúdo programático a ser aplicado nos cursos de Biblioteconomia.

Mas o que fazer com os profissionais que já atuam na área? A proposta é simples, promover palestrar, ou mesmo mini-cursos que demonstrem de maneira mais dinâmica os benefícios que podem ser gerados com assimilação dos paradigmas e com o auto desenvolvimento de liderança que pode ser exercido por todos os membros da equipe, da unidade de informação.

Porém essas idéias ainda precisam passar por um maior aprofundamento, para que possa estipular o método de inserção, no contexto da Biblioteconomia, de maneira a ser passível de aceitação por todos.

Uma leitura mais profunda e abrangente sobre o tema também deve ser desenvolvida, com o intuito de incentivar o desenvolvimento constante de técnicas e estudos que desenvolvam os estudos humanistas do profissional bibliotecário.

Em verdade, muitas mudanças ainda precisam ocorrer, pois ainda estamos processando todas mudanças ocorridas desde a explosão informacional e a expansão das tecnologias da informação.

Ainda é cedo para dizer como deve ser o perfil do bibliotecário do séc. XXI, porém os princípios básicos ainda são válidos. Princípios como, preservador da memória cultural, organizador e disseminador da informação, agente social, educador ativo; são requisitos básicos e sempre terão sua importância, assim como todo compêndio desenvolvido nas áreas técnicas, como catalogação classificação, técnicas arquivísticas, etc.

Mas, no entanto, ele precisa estar preparado para desenvolver com maior profundidade seu lado humanístico, e não apenas para pode atender melhor a seu

usuário, mas também poder ter harmonia com seus colegas de equipe e consigo mesmo.

6 CONCLUSÃO

O conceito de liderança passou por uma reestruturação profunda nos últimos anos, desvinculando-se dos antigos preceitos filosóficos militaristas e estruturando-se em novas idéias fundamentadas na participação conjunta e na valorização do indivíduo maximizando o todo.

Segundo Hunter (1997), estes conceitos podem ser aprendidos e assimilados por todos, desde que se consiga transpor essas novas idéias a uma determinada realidade.

O bibliotecário, durante anos, busca seu reconhecimento profissional, o que tem sido difícil, graças a uma imagem caricata e pejorativa cultuada pela sociedade.

Na tentativa de transpor este estigma e conquistar seu reconhecimento, a Biblioteconomia tem desenvolvido um novo perfil de bibliotecário, mais dinâmico e criativo no desenvolvimento e na execução de técnicas direcionadas à sua área de atuação.

Porém, muito pouco se fez no desenvolvimento do bibliotecário como líder. Liderança é um atributo de grande valia para o seu desenvolvimento profissional e pessoal

O trabalho aqui apresentado em forma de pesquisa bibliográfica, esclareceu como a informação está intimamente ligada a Biblioteconomia, e como tem sido a atuação o bibliotecário através dos anos. E foi constatada uma falha na formação do perfil do profissional. Após uma explicação dos novos paradigmas de liderança, foi sugerido, porém apenas de teoricamente e hipótese apresentar benefícios, ela não pode ser completamente corroborada, devido a falta real de sua aplicação em todas as vertentes da Biblioteconomia desde seu ensino acadêmico até o ambiente das unidades de informação.

Fica registrado a sugestão de explorar mais o que foi apresentado aqui, e que de fato algum estudo mais empírico seja desenvolvido, para constatar a veracidade da hipótese levantada neste trabalho.

Doravante a atuação do bibliotecário como um líder pode não ser uma resposta definitiva, para seu perfil seja completo em todas necessidades, porém agrega um atributo indispensável para o perfil deste no séc. XXI.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994. 234 p.
- CASTRO, César. **A história da biblioteconomia**. Brasília, DF: Tesauros, 2000.
- CHRISTIE, Agatha. **Assassinato na biblioteca**. Rio de Janeiro: Record, 1935.
- DRUCKER, Paulo. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Pioneira.1999.
- GOMES, Raquel Duarte. **Informação e publicidade**. Belo Horizonte: Escala, 2002.
- HUNTER, James C. **O monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- MACGARRY, Kevin, **O contexto dinâmico da informação: uma análise introdutória**. Brasília, DF: Briquet de Lemos. 1999.
- MONTALVÃO, Alberto. **Direção e liderança**. São Paulo: Novo Brasil Editora. 1998.
- OLIVEIRA, Zita Catarina Prastes de. **O bibliotecário e sua auto-imagem**. São Paulo: Pioneira. 1983.
- SOUZA, **Francisco das Chagas. Biblioteconomia, educação e sociedade**. Florianópolis.
- VIRES, Manfred F. **Liderança na empresa: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna**. São Paulo: Atlas. 1997.
- YUKL, George V. **Liderança para a atualidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1989.