



Inspiração Miscelânea Arquivística: IMA

TWITTER IMA: @imiscelanea - FACEBOOK IMA: <http://www.facebook.com/JornalIMA> - E-MAIL: inspiracao@gmail.com

Edição nº 29 – Agosto / Setembro de 2013

EDITORIAL

O mercado de trabalho do arquivista é muito bem definido, trata-se de um profissional capacitado para atuar na gestão de documentos em suas três fases (corrente, intermediária e permanente), nas diversas instituições arquivísticas existentes (públicas ou privadas). Ele é responsável pela organização, administração e recuperação da informação de maneira eficiente, além de poder se dedicar às atividades com pesquisas que vêm crescendo bastante na área.

No entanto, em algumas das fases do ciclo vital dos documentos, que perpassam a gestão documental, o trabalho do arquivista pode estar associado ao de outros profissionais. Por exemplo, na fase corrente o trabalho conjunto entre arquivistas, administradores, juristas, entre outros, facilita a comunicação interna assim como torna os processos organizacionais mais eficientes e eficazes. O mesmo caso acontece na fase permanente, na qual é necessário que haja uma interação entre arquivistas, historiadores, sociólogos e antropólogos, a fim de racionalizar as diversas pesquisas em acervos permanentes. Nesse sentido, apresentamos o texto de Helene Nagasava, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais do CPDOC/FGV e servidora do Arquivo Nacional, intitulado “O historiador no arquivo”, que discute essa relação entre as atividades do arquivista e do historiador nos arquivos através de um documento formulado pela Associação Nacional de História (ANPUH) em 2012.

Na linha mais administrativa da atuação do arquivista, o professor Antônio Andrade, responsável pela disciplina de Gestão de Processos no Curso de Arquivologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) reflete sobre as mudanças internas nas empresas a partir de uma boa comunicação com os diversos níveis organizacionais, configurando o que ele chama de “Planejamento Participativo”.

Além desses debates importantíssimos para nossa área, o leitor também poderá saber tudo sobre os eventos e cursos que estão acontecendo na seção “Agenda”.

Essa edição traz ainda uma novidade! A equipe do IMA apresenta um novo espaço intitulado “**Inspirações Arquivísticas**” para a apresentação de atividades culturais relacionadas à Arquivologia, como filmes, livros e manifestações em geral que agreguem conhecimento à nossa área.

Seja bem vindo e boa leitura!

QUER MUDAR SUA EMPRESA? A RESPOSTA ESTÁ NO PLANEJAMENTO PARTICIPATIVO

Antônio Andrade
D.Sc., CBPP

A mudança organizacional é uma questão básica de sobrevivência e tem chances ampliadas quando planejada. Mas caso não reflita os anseios e expectativas de participantes e interessados na organização, também pode redundar em insucesso.

A mudança só se efetiva com a vontade de mudar. Caso essa intenção não seja reconhecida, o processo vai ter grandes chances de fracasso. Muitas organizações tentam implementar mudanças impostas com decisões oriundas da alta direção, com poucos ou nenhum componente de negociação e total falta de participação do pessoal dos diversos níveis organizacionais.

Uma organização seja ela empresa pública ou privada, escola, ONG ou qualquer outra, existe para produzir resultados dentro de uma sociedade e ainda modificá-la, buscando seu crescimento e desenvolvimento, tanto no presente quanto no futuro. A organização está composta de partes que se relacionam em função de um objetivo central, numa relação de causa e efeito em que para se atingir o efeito desejado (objetivo) encontram-se as partes necessárias (recursos) e a relação entre elas (processos).

A relação entre as partes deve ser gerada em função do objetivo estabelecido. Pois, quando varia um objetivo, variam também as relações entre as partes e a sua intensidade. Aceita essa premissa, o objetivo define o padrão das

relações entre as partes. Dessa forma, não existe razão para a sua definição e desenvolvimento não serem feitos pelos integrantes da organização de maneira participativa. Por isso, os integrantes devem ser ouvidos, uma vez que qualquer direção tomada interfere em seus destinos.

A organização deve voltar-se para definir seus objetivos e dispor recursos, orientando o pessoal para a obtenção dos resultados almejados. O modelo participativo é uma oportunidade que merece ser contemplada para o êxito do processo. Para uma eficaz mudança, todos os envolvidos devem sentir-se parte integrante do empreendimento, comprometidos e mobilizados para a sua consecução.

O desenvolvimento do planejamento participativo pode servir de instrumento valioso para efetivar a mudança organizacional, perfeita comunhão de esforços, e sua plena realização.

Algumas experiências bem-sucedidas já podem ser observadas. Recentemente, numa instituição pública sediada no Rio de Janeiro, foi desenvolvido um planejamento em que os servidores tiveram participação ativa na sua elaboração. Após a realização de seminários enfocando o melhor atendimento ao cliente, foi desenvolvido um levantamento, um diagnóstico e uma proposta para a solução dos problemas identificados pelos próprios servidores. Por decisão da direção, o modelo participativo foi adotado e as chefias e demais servidores atuaram no processo, na instituição do exemplo citado.

A fim de estimular a prática do processo de planejamento participativo na empresa ou área de atuação, estão relacionadas a seguir dez questões propostas por Peter Drucker. Quando essas perguntas são respondidas e enriquecidas com a troca de opiniões de forma honesta e franca, podem-se obter bons resultados. O questionário deve ser preenchido individualmente pelos colaboradores da organização. Após a tabulação, devem ser promovidos encontros para discussão dos pontos levantados.

1. Qual é o negócio da empresa?

Definir a verdadeira razão da existência da empresa, bem como seus objetivos.

2. Quais são as características específicas e/ou distintas da empresa?

Muitas empresas apresentam organização, tecnologia e até objetivos semelhantes. Entretanto há aspectos que identificam cada uma e permite determinar em que a empresa é semelhante e/ou diferente das demais.

3. Quem são os clientes?

Conhecer os clientes para definir com clareza os objetivos. A resposta permite identificar quem são os clientes e quem pode vir a ser.

4. Quais são as expectativas dos clientes?

O que a empresa deve produzir em função das expectativas dos clientes. Deve-se orientar pelo mercado e não pelo produto ou serviço. Identificar os atributos dos produtos e/ou serviços oferecidos com real valor para os clientes.

5. Que resultados estão sendo conseguidos?

Deve-se ter continuamente uma visão clara e precisa daquilo que está sendo alcançado. Sem essa realimentação, não é possível avaliar a eficácia da ação empreendida e redefinir os cursos de ação de qualquer atividade empresarial. A resposta permite encontrar indicadores e dizer como está o posicionamento diante dos resultados.

6. Qual é a posição face aos concorrentes?

Conhecer também os concorrentes. É importante criar uma base de comparação dos resultados com os objetivos próprios e os da concorrência.

7. Qual deve ser a posição da empresa daqui a “X” anos?

Com base na realimentação e resultados obtidos e nas condições e potenciais do mercado, deve-se procurar saber como vai estar no próximo ano, daqui a dois anos, cinco e até mesmo daqui a dez anos.

8. Quais os problemas críticos que devem ser resolvidos hoje?

Os desvios do curso normal devem ser corrigidos de imediato. Os problemas que requerem análise, decisão e ação corretiva devem ser priorizados e resolvidos rapidamente.

9. Quais são as oportunidades que devem ser exploradas com maior vigor?

O importante é ter oportunidade, além de habilidade em identificá-las e explorá-las de forma a levar a empresa a otimizar resultados.

10. Qual é a sua contribuição individual específica para o sucesso da empresa? O que aconteceria se sua posição de trabalho fosse eliminada hoje?

A resposta dará a medida dos resultados que se deseja alcançar com cada colaborador.

O HISTORIADOR NO ARQUIVO

Helene Nagasava

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais do CPDOC/FGV e servidora do Arquivo Nacional

Em dezembro de 2012, a Associação Nacional de História (ANPUH) liberou um documento indicando que a presença de historiadores é imprescindível ao bom funcionamento das entidades custodiadoras de arquivos. O alvoroço no meio acadêmico e profissional foi grande e, para além da discussão sobre reserva de mercado, acredito que o documento apontava para uma integração e cooperação entre as duas áreas.

O documento aponta várias possibilidades de atuação para o historiador, algumas já conhecidas como a difusão cultural, a pesquisa para a escrita da história administrativa arquivística do acervo, e o atendimento ao usuário. No entanto, dois pontos podem causar certa polêmica ao proporem a presença do historiador em um campo de atuação, quase sempre, do arquivista.

Um deles está relacionado com a formação de historiadores para atuar em arquivos, com a inclusão, nas grades curriculares dos cursos de graduação, de disciplinas (teóricas e práticas) que visam à compreensão de princípios e práticas arquivísticas, como a especificidade de documentos, origens dos conjuntos documentais e, principalmente, etapas das fases de tratamento de acervo. A presença dessas disciplinas faz avançar a discussão sobre a prática do arquivista e a organização de acervos, essencial para o historiador que pesquisa em arquivos. Se para um arquivista, mesmo que ainda em formação, esses conceitos são básicos, muitas vezes não o são para o mais experiente dos historiadores. A dificuldade de compreensão das fases de tratamento técnico muitas vezes leva à incompreensão da razão de um determinado acervo se encontrar com acesso restrito, por exemplo.

Não é minha intenção apontar falhas e tomar partido nesta discussão, mas acredito na necessidade da troca, do debate, durante a formação do historiador. Ambas profissões indicam a necessidade de ampliação de conteúdos durante a graduação, para que o aluno, ao aprofundar seu conhecimento sobre outros temas, se torne um melhor profissional. Sendo assim, a inserção de novas disciplinas na grade curricular de um historiador pode despertar o interesse para a sua atuação em outras áreas do conhecimento, como, por exemplo, a economia, a antropologia, a sociologia, a política, a literatura, a psicologia e a filosofia.

A aproximação com a arquivologia, nesse sentido, parece desejável e importante. Muito mais do que constituir campos fechados de reflexão, o momento em que vivemos enseja a ampliação de uma discussão em que a interdisciplinaridade, me parece, é a palavra-chave.

O segundo tema que destaco no documento divulgado pela ANPUH é a presença de historiadores na gestão documental. O aviso, no início do texto publicado, das “divergências de concepção” do sentido da expressão “gestão documental” para a história e a arquivologia é sinal do atual embate entre as duas áreas sobre o tema.

Não ignoro que parte dessa discussão está situada nas recentes denúncias de eliminação de documentos pelo Poder Judiciário. Aliás, eliminar é uma palavra espinhosa nesse debate e não pretendo sintetizar a posição de historiadores sobre o tema. A fonte documental presente nos arquivos sempre foi matéria prima para a construção do conhecimento histórico e a sua ausência, se não impossibilita em alguns casos, certamente dificultará a análise do passado. Para não cair nas fórmulas do que, quanto e como salvar, sigo por outro caminho e proponho uma reflexão do porquê o historiador deve estar presente na gestão documental.

Marc Block, em *Apologia da História*, afirma que não há separação do presente com o passado. Nesta ótica, o que vivemos seria consequência do que passou, servindo o passado para a compreensão do presente. O passado, assim como o arquivo, não está morto. Ambos estão vivos e dependentes das ações no presente e a gestão de documentos pode unir as pontas entre a história e a arquivologia. Se o historiador já se desvincilhou das imposições da separação temporal do objeto de estudo, a sua preocupação com a gestão dos documentos, hoje, está alicerçada na história que poderá se produzir.

Por fim, o documento apresentado pela ANPUH, afirma que a presença do historiador em algumas áreas é fortemente recomendada, pois o seu conhecimento agregaria valor. Não se trata, entretanto, de propor a substituição de um profissional pelo outro, mas sim a formação de equipes multidisciplinares. A minha intenção neste artigo, mais do que produzir certezas, foi fornecer outros elementos para a discussão. Acredito que a linha que limita a ação de cada campo profissional não deve servir para separar, mas para facilitar o contato e o intercâmbio entre as diferentes áreas do saber propiciando o desenvolvimento do conhecimento tanto da História como da Arquivologia.

REFERÊNCIA

BLOCH, Marc. *Apologia da História ou o Ofício do Historiador*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002.

AGENDA

- A Associação dos Arquivistas Brasileiros (AAB) promove nos dias 17 e 18 de setembro o curso “Gestão de Documentos Arquivísticos Digitais”. O curso será ministrado pela professora Margareth da Silva. Para informações sobre valores e inscrições, acesse: www.aab.org.br.
- A Coordenação de Documentação e Arquivo do Museu de Astronomia e Ciências Afins (MAST) promove no dia 25 de setembro mais uma edição do evento MAST Colloquia. O tema do evento é “Descrição arquivística e os arquivos pessoais: conhecer os arquivos para compreender a sociedade”. A palestra será ministrada por Lucia Maria Velloso de Oliveira. Para mais informações, acesse: <http://www.mast.br>
- A III Reunião de Ensino e Pesquisa em Arquivologia (REPARQ/2013) acontecerá entre os dias 16 e 18 de outubro na Universidade Federal da Bahia (UFBA). O tema desta edição é “Perfil, evolução e perspectivas do ensino e da pesquisa em Arquivologia do Brasil”. As inscrições são gratuitas para estudantes de graduação e podem ser realizadas através do site: <http://www.reparq2013.ici.ufba.br/>

**Petição Manifesto Contra a Eliminação
de Monografias e Demais Trabalhos de
Conclusão de Curso. Pedimos a todos que
leiam e assinem a petição**

<http://www.peticaopublica.com/?pi=ttdifes>



Expediente



Coordenação: Marcelo Faria

Revisão: Rosale Matos, João Marcus Assis, Daniel dos Santos

Diagramação e Impressão: Job Designer Tel.: |21| 7831.4121
ID: 8*36362 / 3246.0537

Divulgação: Priscila Vaisman, Marcelo Faria e Marcello Gonçalves

Colunistas: Rogério Marques, Fernanda Monteiro e Antônio Andrade

www.JOB DESIGNER.com.br

Produção Gráfica

CNPJ: 13.309.078/0001-34 NIRE: 33-8-0118800-5

Garrafinhas Brindes Chaveiro
Camisas de todos Banners
Canetas os tipos Latinhas Adesivos
Folhinhas (21) 3246-0537
Canecas Bolsas 7831-4121 ID.: 8*36362