

A ALDEIA GLOBAL E O ZOO MERCANTIL

ÉDSON JOSÉ DE CASTRO LIMA*

Um dos maiores desafios enfrentados pelas nações periféricas neste final de século é, sem dúvida, a necessidade premente de se integrarem em um mundo novo, sem fronteiras políticas e comerciais. Os acelerados avanços tecnológicos, a globalização da economia e a acirrada competição inter-nações criaram um processo de seleção natural onde somente dois grupos bem definidos sobreviverão competitivamente como nações produtoras: o grupo dos leões e o das hienas. Os demais países, se desalinhados ou não adaptáveis, serão meros coadjuvantes nesse esquema de produção ou simples consumidores à mercê dos donos dos mercados. Competir, nesse contexto, significa elevar-se em qualidade ao nível dos tradicionais leões que sempre reinaram na savana capitalista, em virtude do elevado estágio

tecnológico construído à custa de longo período de dominação imperialista, ou tentar superar em vantagens comparativas as hienas que emergiram meteoricamente no cenário econômico internacional utilizando-se das sobras deixadas pelos leões e atuando deslealmente através da prática de preços irrealistas arbitrados à custa de uma produção com qualidade duvidosa ou de salários aviltantes pagos a sua força de trabalho. Neste zoo mercantil, conciliar qualidade e competitividade deve ser a grande preocupação dos países que se encontram no bloco intermediário. Nivelar-se por cima ou por baixo é uma questão de grau de competência e de visão estratégica para vislumbrar na aldeia global o espaço de oportunidades. Contudo, apesar de ser uma decisão inadiável, definir-se sobre o futuro é uma questão que deve envolver muita prudência e objetividade, e a educação tem um papel preponderante.

Nenhum modelo de desenvolvimento tem sustentação senão à custa de um arrojado processo educacional que torne a mão-de-obra eficazmente competitiva.

O nível de qualificação, atualização e conscientização dessa mão-de-obra, por sua vez, determina o polo de atração que irá atuar sobre o país: o grupo dos leões ou o das hienas. Definir rumos para a educação em trilhas seguras é o único meio eficaz de edificar o futuro em alicerces estáveis, pois, os atalhos quase sempre não são os melhores caminhos. A educação, contudo, por ser um investimento de alto custo e longo prazo de maturação não tem recebido a devida atenção de governos mais preocupados com o retorno imediato do capital investido. Adiar esse investimento, entretanto, torna cada vez mais distante o seu

"... a acirrada competição inter-nações criaram um processo de seleção natural onde somente dois grupos bem definidos sobreviverão competitivamente como nações produtoras: o grupo dos leões e o das hienas."

retorno em termos de benefícios. Persistir na política de "acomodar" recursos essencialmente em metas de curto prazo ainda é uma triste realidade entre nós. Mais do que uma decorrência da alegada crise econômica, essa prática se constitui num tremendo erro estratégico.

O Brasil, apesar de suas invejáveis potencialidades naturais e humanas, ainda não foi capaz de transformar este potencial enrustido em mecanismo ativo de alavancagem do desenvolvimento. A oitava economia mundial é também uma das mais concentradas e desumanas. Mortalidade infantil, desemprego, epidemias, etc. são conseqüências do analfabetismo (stricto e lato sensu) que impera no País onde nunca se adotou uma política educacional calcada nas peculiaridades e necessidades locais. Adaptar modelos importados dos colonizadores e neocolonizadores sempre foi a maneira mais cômoda de alienar a população colocando-a a serviço dos interesses econômicos e políticos dominantes.

Já a partir de 1549, os jesuítas chegaram ao Brasil iniciaram a sua missão educativa com a finalidade de

"formar os filhos dos colonizadores a fim de manter através deles a hegemonia política e cultural de Portugal". (Metafísica e Educação no Brasil. Peri Mesquita. PUC-PR). O Modelo então adotado estava calcado no tomismo aristotélico e a "pedagogia da resposta", própria desse modelo, bloqueava toda e qualquer possibilidade de desenvolvimento da consciência crítica do aluno preservando o domínio político-cultural dos colonizadores. Desde então, ao sabor das conveniências do império - e posteriormente da república - ingleses, franceses e norte-americanos alternaram-se na posição de impositores de sistemas educacionais sempre revestidos de características visivelmente preservadoras da dominação e do *status quo*.

Hoje, a necessidade inadiável de auto-determinação

exige um posicionamento educacional hegemônico das nações que queiram sobreviver como tal. Assim sendo, é imprescindível enfatizar o papel da universidade no ambiente de transformações econômicas, sociais e políticas que se desenham para o próximo século-milênio.

A universidade em sua missão de formar não somente técnicos mas sobretudo cidadãos produtivos e agentes de mudanças, deve ocupar uma posição de relevo em todo o processo de construção da nova realidade. Contudo, não podemos formar contestadores se não contestamos e nem agentes de mudanças se internamente não temos a coragem de mudar. Omitir-se, neste momento, significa deixar que outras organizações que não a Academia assumam o papel transformador que somente a universidade pode desempenhar de forma científica e humanística. Neste sentido, é necessária a criação de uma nova mentalidade nos meios acadêmicos destruindo o marasmo e a acomodação que se sedimentaram pela ausência de cobranças.

Os centros formadores de mão-de-obra comprometidos com as necessidades do mercado emergente

A EMPRESA E SEU FLUXO DE VALOR

TIAGO CARDOSO ROSA*

não podem ignorar que, além das tendências globalizantes da economia mundial, os acelerados avanços tecnológicos estão a balizar o perfil do profissional que será disputado pelo mercado de trabalho no próximo século. Neste sentido, a universidade tem que mudar e ousar nas mudanças para poder acompanhar o curso da história. Tem, necessariamente, que se preocupar com o futuro do profissional que lança no mercado, não somente em termos de competência científica como também em adaptabilidade tecnológica e visão sistêmica.

Alguns teóricos modernos já ousam apregoar o fim do especialista em favor do generalista, principalmente nos postos de gestão. O importante contudo, é entender que frente às transformações que estão acontecendo no mercado de trabalho, e conseqüentemente nas profissões, a universidade não pode permanecer a reboque nas mudanças quando o seu verdadeiro papel é antecipar-se a elas. A universidade deve ser tão ou mais dinâmica que qualquer outra organização e não mover-se como um caracol quando as demais comportam-se como gazelas.

Não bastasse a necessidade de mudanças no campo da tecnologia e da aplicação do conhecimento, a universidade, notadamente a pública, tem que mudar no aspecto organizacional se pretende sobreviver como instituição de produção e difusão de ciência. Maior que o risco de sucumbir pelo esvaziamento de verbas públicas, a estrutura acomodada que vigora nessas organizações pode destruí-las por inanição. Surge daí o dilema: ou a universidade pública se moderniza para competir com as instituições privadas (muitas das quais já atuando com eficácia no novo sistema) ou será obrigada, para sobreviver, a tornar-se uma delas.

O sonho acabou... ●

Edson José de Castro Lima é Mestre em Gestão Universitária e professor de Economia da UFPI.

Avaliando-se a relação da cesta básica com o SM vigente, constatou-se que seu custo em março/98 correspondeu a 71,53% do SM e que para a sua aquisição o trabalhador gastou 157 h e 22 m de sua jornada mensal de 220 h. Constatou-se ainda que o valor do SM, para garantir o que determina a Constituição deveria ser de R\$ 614, 17 (seiscentos e quatorze reais e dezessete centavos).

Fonte: CEPRO

No processo de mudanças nas organizações empresariais, existe uma preocupação muito acentuada na criação de uma cultura de melhoria contínua em seus fluxos de trabalho. O método gerador dessas melhorias contínuas denomina-se Kaizen, que tem como tradução, definido pelos mestres japoneses "todos melhorando tudo, o tempo todo". Isto é, todos os membros da empresa identificam problemas e apontam respostas para as correções necessárias. Esta conduta se efetiva, em virtude dos funcionários serem fortalecidos e motivados a fazer melhorias contínuas nos processos de trabalho. Esta preocupação tem por finalidade maior agradar o cliente, seja ele interno ou externo. Para realizar esse objetivo, obter a satisfação do cliente, a empresa concentra todas as suas forças na melhoria constante da qualidade, tanto de processos como de produtos. Esta atitude conduz a empresa a ser bastante eficaz no que faz.

No ocidente, o método Kaizen foi denominado por gestão da qualidade da qualidade total - TQM, os quais se valem das mesmas técnicas que incluem círculo de qualidade, esquemas de sugestões, controle estatístico da qualidade e diagramas utilizados na análise de problemas. Estas duas técnicas de gerência ou de trabalho têm gerado muito sucesso aqui no Ocidente.

Entretanto, uma questão deve ser esclarecida com relação a técnica do Kaizen ou a de TQM no que tange a reinvenção do fluxo de valor ou de processo. Ambas se preocupam com a satisfação do cliente. Contudo, a diferença entre os dois métodos consiste em que o Kaizen emprega um fluxo constante de melhorias incrementais. A reinvenção do fluxo de valor sucateia o processo de trabalho existente, fazendo sua substituição por um outro processo radicalmente diferente, e exigindo geralmente da empresa uma grande reestruturação.

O conceito de fluxo de valor na engenharia da empresa tem uma importância bem acentuada, pois o mesmo é conceituado como um conjunto de atividades do início ao fim que gera um resultado para o cliente, tal como na TQM, podendo ser para o cliente final ou

um "usuário final" interno do fluxo de valor. Nos processos burocráticos tradicionais; os fluxos de valor percorre muitas áreas funcionais, isto é devido as estruturas verticalizadas, ainda comum em muitas empresas, onde qualquer fluxo tem que passar por uma cadeia de gerentes ou chefes buscando "autorização" para seguir em frente reduzindo assim, a velocidade da organização empresarial. Na reinvenção do fluxo de valor, a equipe que realiza um trabalho tem responsabilidade do começo ao fim. Pois esta técnica de trabalho não admite empresas com suas estruturas verticalizadas, geradoras de monopólio de informações necessárias a realização do fluxo de processo por inteiro. O redesenho da estrutura organizacional da empresa, tem levado muitas delas ao sucesso com relação a qualidade de seus produtos e serviços, em virtude da velocidade na realização do fluxo de trabalho, permitido assim, dado suas estruturas serem horizontalizadas, possibilitar a todos o acesso às informações essenciais a efetivação do fluxo. Outra vantagem da velocidade da empresa é alcançar primeiro o cliente na satisfação de suas preferências, monitorando o seu ambiente organizacional.

Portanto, o Kaizen ou a TQM geram uma sucessão contínua de melhorias incrementais no processo existente, enquanto a reinvenção do fluxo de valor luta uma melhoria não de 20% e sim de 20 vezes mais. A TQM tem como preocupação o ajuste fino: a reinvenção do fluxo trata de substituir o processo de trabalho existente por um outro radicalmente melhor. As técnicas de Kaizen - TQM apontaram resultados mais positivos quando empregados nos fluxos de valor reinventado, gerando novas atitudes positivas na organização empresarial ●

TIAGO CARDOSO ROSA é professor do Curso de Economia/UFPI e Mestre em Gestão Universitária.