

IMPORTÂNCIA DO INVESTIMENTO NO CRESCIMENTO ECONÔMICO REGIONAL

Joseane Castro de Toledo¹, Edson Aparecida de Araújo Querido Oliveira²

1 - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade do Vale do Paraíba. Av. Shishima Hifumi 2911-Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos– SP–Brasil– joseane.toledo@atento.com.br

2 – Professor Assistente Doutor, Universidade do Vale do Paraíba. Av. Shishima Hifumi 2911-Urbanova, 12244-000-São José dos Campos, SP–Brasil– edsonaq@universiabrasil.net

Palavras-chave: - Tecnologia, educação e treinamento
Área do Conhecimento: VI - Ciências Sociais Aplicadas

Resumo – De acordo com a teoria de crescimento endógeno, a base inicial (dotação de fatores e condições de funcionamento da economia), aliada ao investimento em pesquisa, educação e treinamento, são os principais responsáveis pelo nível de bem-estar e crescimento econômico dos países, tendo havido diversos estudos que comprovaram essa expectativas. No Brasil, foi feito estudo por Lawrence Lau e Dean Jamieson, da Universidade de Stanford e da Universidade da Califórnia em Los Angeles (UCLA), respectivamente, e outros, das mesmas universidades, postulando que o capital físico, o capital humano, o trabalho e o progresso técnico são os principais ingredientes do crescimento e bem-estar econômico. O estudo, envolvendo os estados brasileiros no período 1970 – 80, constatou que um ano de estudo adicional da força de trabalho eleva o produto real do estado em 20%. Além disso, o estudo constatou que o avanço tecnológico explicou 40% do crescimento dos estado, restando 25 para o capital humano, e apenas 35% para o conjunto de capital físico e trabalho. Analisando as indústrias do Vale do Paraíba constata-se que este crescimento econômico realmente ocorre quando aplicada à técnica de treinamento, pesquisa e educação, que fazem com que os funcionários sintam-se valorizado pelo indústria, trabalhado bem e produzindo mais.

Introdução

Crescimento econômico é o aumento da capacidade produtiva da economia e, portanto, da produção de bens e serviços de determinado país ao área econômica. É definido basicamente pelo índice de crescimento anual do Produto Nacional Bruto (PNB) *per capita*. O crescimento de uma economia é indicado ainda pelo índice de crescimento da força de trabalho, a proporção da receita nacional poupada e investida e o grau de aperfeiçoamento tecnológico.

Os países industrializados atravessaram um fase de crescimento econômico e prosperidade desde o fim da Segunda Guerra Mundial até o início da

década de 70. Em 1974/ 75, entretanto, o crescimento da produção industrial em todo o mundo que fora de 6 a 7% ao ano na década de 60, começou a declinar, enquanto o desemprego atingia níveis elevados .

O estudo do desenvolvimento econômico e social partiu da constatação da profunda desigualdade, entre, de um lado, os países que se industrializaram e atingiram elevados níveis de bem-estar material, compartilhados por amplas camadas da população, e, de outro, aquele que não se industrializaram e por isso permaneceram em situação de pobreza e acentuados desníveis sociais.

Durante o século XIX, a industrialização de muitos países da Europa e

da América do Norte reduziu os demais países a condição de colônias políticas e/ ou econômicas dos primeiros. A guinada para o desenvolvimento, ocorrida a partir da Segunda Guerra Mundial, foi quase sempre precedida por mudanças políticas profundas (especialmente a conquista da independência política e a formação de governos que colocavam o desenvolvimento nacional como objetivo principal); a partir daí fortaleceu-se a idéia de “desenvolvimento”, um processo de transformação estrutural com o objetivo de superar o atraso histórico em que se encontravam esses países e alcançar, no prazo mais curto possível, o nível de bem-estar dos países considerados “desenvolvidos”.

O desenvolvimento de cada país depende de suas características próprias (situação geografia, passado histórico, extensão territorial, população, cultura e recursos naturais). De maneira geral, contudo, as mudanças que caracterizam o desenvolvimento econômico consistem no aumento da atividade industrial em comparação com a atividade agrícola, migração da mão-de-obra do campo para as cidades, redução das importações de produtos industrializados e das exportações de produtos primários e menor dependência de auxílio externo.

A Organização das Nações Unidas usa os seguintes indicadores para classificar os países segundo o grau de desenvolvimento: *índice de mortalidade infantil, esperança de vida média, grau de dependência econômica externa, nível de industrialização, potencial científico e tecnológico, grau de alfabetização e instrução e condições sanitárias.*

Uma condição essencial para o desenvolvimento é a estabilidade econômica e a ausência de conflitos civis. Existe uma controvérsia considerável quanto ao papel do mercado no desenvolvimento: alguns acreditam que um mercado sem intervenção, com atuação governamental restrita à promoção de uma infra-estrutura social e econômica, é o mecanismo mais eficiente de promover o desenvolvimento econômico. Porém cada vez mais se reconhece que um Estado ativo pode acelerar o desenvolvimento, desde que não sufoque os incentivos ou distorça excessivamente os preços. Casos bem-sucedidos são os de

Tawan e da Coréia do Sul. Os economistas apontam três grandes limitações ao crescimento de longo prazo. Em primeiro lugar, o círculo vicioso no qual a renda real baixa conduz a níveis baixos de poupança, investimento e produtividade, que por sua vez volta a causar baixos rendimento. Essa limitação pode ser atenuada por meio de ajuda externa. Em segundo lugar, o crescimento agrícola inadequado em vista do rápido crescimento populacional, que leva à relativa escassez de alimentos, ao aumento da importação de produtos agrícolas e à produção insuficiente na agricultura comercial para exportação.

Histórico

O homem surge neste início de século como o principal ativo das empresas, que admitem ter nele expectativas que lhes garantam sobreviver no mercado. É a era da relação capital – capital intelectual. O trabalhador deixa de ser um recurso humano e passa a desempenhar seu verdadeiro papel neste processo, o de capital humano.

Diante desse quadro as indústrias em geral e também do Vale do Paraíba passaram a investir sistematicamente em treinamento de pessoal. Muitas delas já se vêem como organizações de aprendizagem e investem em seus funcionários procurando cada vez mais despertar a motivação para a busca incessante de conhecimentos. A palavra de ordem é aprender. Aprender sempre; procurar selecionar as informações significativas que, ao serem associadas aos conhecimentos já existentes, gerem novas soluções e grandes significativas.

Identificando essa necessidade premente, algumas indústrias como a Monsanto criaram verdadeiras universidades corporativas em seus complexos industriais para promover treinamento intensivo, técnico e sinérgico. A indústria química mantém um Centro de Desenvolvimento Profissional onde são ministrados cursos em horários de expedientes. A maioria dos cursos são ministradas pelos próprios funcionários, como forma de disseminar o conhecimento. A fábrica deve ser homogênea em desenvolvimento. Se um funcionário cresce

sozinho, ele não se sustenta dentro da organização, é preciso atingir o nivelamento.

A disseminação do conhecimento de funcionários para funcionários se tornou regra nas indústrias de grande porte na região e conta com a inclusão digital. Empresas como Kodak e Alston criaram programas especiais para que todos os funcionários tenham acesso ao computador e até cursos pela internet (e-learning).

O e-learning promovido pela Kodak também envolve a preocupação com a empregabilidade. Quando se fala em redução de custo, a primeira idéia que vem à cabeça é a de demissão. Para espantar esse fantasma, a Kodak criou há três anos o Programa de Empregabilidade, no qual o funcionário tem acesso a vários cursos, com o objetivo de se capacitar melhor em atividades reconhecidas pelo mercado. A maioria dos cursos é realizada em períodos de baixa produção. No ano passado, 50 pessoas foram remanejadas em novas atividades de recolocação.

Motivação passa a ditar treinamentos.

A motivação tornou-se uma importante ferramenta para elevar a produtividade do trabalhador na indústria. Planos de carreira e de reconhecimento, bons salários, prêmios e programas de qualidade de vida ganharam atenção das empresas.

As indústrias passaram a investir a adequação do espaço físico para melhorar a qualidade de vida no trabalho, como ergonomia, iluminação e ambiente visualmente agradável.

Porém mais que ambiente, as empresas direcionam seu empenho para atingir um bom relacionamento no trabalho, concentrando seus esforços em itens como auto-estima e motivação. O treinamento da década passada era técnico operacional, hoje, é focado mais em comportamental. É imprescindível conciliar o físico, o mental e o espiritual.

Cursos enfocando comportamento e sinergia dentro e fora das fábricas são cada dia mais comuns. Indústrias como Kaiser, LG Philips, Latapack Ball desenvolvem exercícios vivenciais ao ar livre. O resultado é uma sinergia maior, uma comunicação ampliada e

mais eficaz e um melhor relacionamento entre as áreas, gerando maior produtividade.

Com a adoção de um programa contínuo de treinamento comportamental, a Kaiser conseguiu reduções de custos visíveis, como perdas de latas, de resíduos, economia de água e luz. Se o funcionário se conhece melhor, vive bem consigo mesmo dentro e fora da empresa, sentindo-se parte integrante da corporação em que trabalha.

De acordo com estudo, os cursos vivenciais realizados fora das empresas, envolvendo desafios, são os que oferecem melhores retornos. Nos cursos convencionais, o funcionário grava até no máximo 10% do que foi ministrado. Já os vivenciais a pessoa grava a emoção do momento porque as experiências são absorvidas também para a vida pessoal.

Os cursos funcionam como gincana ao ar livre, e os desafios são planejados de acordo com a necessidade da empresa e dos setores envolvidos. Há cursos que integram aventura como trilhas, rafting, rapel e escalada, com o objetivo de trabalhar o espírito de equipe, de enfrentar desafios.

Criatividade garante prêmios.

A Cognis aposta na criatividade dos funcionários para promover a inovação necessária, visando aumento de produtividade e crescimento. Com o Programa Asas a Imaginação a empresa oferece prêmios de até US\$ 2 mil.

Neste ano a empresa investiu R\$ 200 mil em projetos motivacionais, que incluem desde treinamento técnico para todas as áreas, de forma integrada, como até ginástica laboral, com vistas ao bem-estar físico.

Também há o programa de treinamento Diálogo Diário de Segurança, que consiste em interação entre grupos visando à segurança, onde os funcionários reúnem-se antes do serviço e a cada três meses com o presidente da empresa para discutir sobre segurança e metas.

A Volks também implantou um programa Geração de Idéias, que incentiva a criatividade e a participação dos empregados com sugestões para o aperfeiçoamento do processo produtivo, produtos, qualidade ambiental, ergonomia e segurança do

trabalho. As idéias aproveitadas podem render prêmios de até R\$ 50 mil.

Educação de funcionários na área da saúde.

O crescimento do consumo de drogas em todas as esferas da sociedade causa uma imensa preocupação às empresas devido aos péssimos reflexos sentidos no ambiente de trabalho. É inevitável admitir que empregados não dependentes de drogas trazem menos riscos de acidentes, produzem mais e gozam de maior confiança de seus empregadores.

As empresas estão legalmente autorizadas a submeter seus empregados à realização dos exames médicos previstos no artigo 168 da CLT e NR 7, visando avaliar e diagnosticar casos de doenças profissionais, os quais permitem detectar a dependência química.

Ao identificar o empregado dependente químico, uma melhor forma a ser seguida pela empresa, é não optar pela rescisão de contrato de trabalho, sob pena de incorrer em prática discriminatória vedada pela Constituição Federal, ainda que o Art. 482 da CLT autorize a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, na hipótese de o dependente químico mostrar-se incapaz de executar com prudência as atribuições profissionais.

Várias empresas desenvolveram programas de prevenção ao uso de drogas, derrubando o tabu que envolve o problema, tratando-o de forma clara e aberta com seus empregados, auxiliando os dependentes a se recuperar. Com isso obtiveram cerca de 70% de sucesso no tratamento e concluíram que sai mais barato orientar o tratar o funcionário do que despedi-lo.

Conclusão.

O conhecimento adquirido pelos trabalhadores treinados ou pelos negócios que adotam novas tecnologias, não somente produzem efeitos internos aos próprios trabalhadores e negócios em consideração, mas são absorvidos por seus colegas de trabalho ou concorrentes próximos, através da observação e imitação. Com isso os trabalhadores educados e treinados são capazes de aumentar seu nível de eficiência e

adequação ao trabalho, além dos limites do treinamento recebido, pois expandem sua capacitação, mediante auto-aprendizagem, isto é, através da leitura de manuais ou mediante observação de procedimentos por sua própria conta. Todos estes resultados somente são obtidos quando o funcionário se sente motivado, e que faz parte da empresa. Daí os bons resultados obtidos pelas empresas que utilizam técnicas de treinamentos internos e externos, preocupando-se com o bem-estar do funcionário, não deixando de lado a saúde que também é fator muito importante para o rendimento da empresa e conseqüentemente ajudam no crescimento econômico.

O estudo feito por algumas empresas do Vale do Paraíba, mostrou que estes tipos de procedimentos são viáveis, proporcionando grandes melhorias não somente as próprias empresas, mas também ajudando o crescimento econômico do país.

BIBLIOGRAFIA

Revista Época. Editora Globo.

www.Google.com.br

www.Uol.com.br

www.Veja.com.br

Teoria, Modelos e Instrumentos de Política Econômica / Leite, José Alfredo A. / Editora Atlas.

Dicionário de economia / Editora Best Seller

Jornal ValeParaibano. São José dos Campos.