

Economia e gestão de Educação: Um exercício diário para o gestor Público

Autor: Alberto Mahúla Francisco (Msc.)

Mestre em Economia e Gestão de Educação, pela Northeast Normal University, Licenciado em Ciências de Educação na especialidade de Pedagogia, Professor de carreira desde 2005, leccionando a disciplina de Inglês no Ensino geral, Docente Universitário pelo Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge, professor do Primeiro Ciclo do Ensino Secundário, na Escola 1812 de Pambos de Sonhe, Município de Samba-Cajú, Província de Cuanza Norte.

Albertofrancisco0686@yahoo.com/mahula06@gmail.com/+244941612807

Resumo

Este estudo de natureza qualitativa, foi desenvolvido por meio da técnica bibliográfica, tem a Economia e Gestão da Educação como campo de estudo, cujo, objectivo é compreender o exercício diário do gestor público, sua complexidade e motivações. Os resultados da pesquisa mostram que o dia-a-dia dos gestores é bastante controverso e complexo, visto que muitos gestores guiam seus actos numa visão animista, egoísta e ambiciosa. Outros gestores usam a lei do chefe como antídoto para impor-se sobre as situações reais que movem as instituições. Na mesma óptica, a pesquisa mostra que a lei do chefe está ultrapassada e as tendências das pessoas estão cada vez mais a mudar, ganhando uma visão de concepção global. E, os gestores públicos por sua vez são obrigados a usar técnicas, conhecimentos e habilidades, não antes exigidos. Pelo que, a pesquisa sugere a necessidade dos gestores públicos perceberem a essência da gestão e aplicar na pratica os seus princípios que consistem em servir. Devem os gestores colocarem-se ao serviço da humanidade, servindo e não servir-se a si próprio. Nada vale neste universo, viver sem saber doar-se. Assim, quem não vive para servir não é digno de viver.

Palavras-chave: Economia, Gestão, Educação, exercício, diário, gestor, Público.

0. Introdução

Actualmente é comum ouvir o clamor dos gestores públicos, a chocar-se com as necessidades e interesses colectivos. Pois, as necessidades das pessoas fundam-se na óptima qualidade de vida.

Para a sociedade, a qualidade de vida é expressa através de um conjunto de características inerentes ao bom perfil do gestor, onde as praticas de gestão geram no seio das famílias uma capacidade pensar e agir para produzir mais bens de consumo ou seja, um sistema material que vise em ir ao encontro dos requisitos das pessoas e de outras partes interessadas para transformar o mundo num lugar melhor para se viver (Pinto, 2005).

Há situações concretas em que os gestores fazem um tentar de esforços, a fim de deixar os seus colaboradores mais satisfeitos e a sociedade mais realizada. A pesar deste somar de esforços, em muitas situações as necessidades humanas, superam os desejos intensos da moral e da ética. Como consequência, podemos ver um conjunto de gestores públicos bastante esgotado, cansado e sem vias de soluções mais próximas para maximizar os resultados da vida profissional e minimizar todo o tentar dos esforços.

Na verdade, os gestores públicos exercem uma função de administração de produção de bens e serviços que compreendem uma gama de acções que não podem ser estudadas e compreendidas de forma isolada. Pois, oferecem o seu máximo dos esforços e do saber, a fim de ver uma sociedade mais organizada, urbanizada, desenvolvida. E, com famílias mais saudáveis (Peinad & Graeml, 2007).

É, de facto admirável perceber que cada esforço desprendido, choca-se com as decepções dos colaboradores e a infelicidade das famílias. Neste sentido, vê-se de forma aparente que os gestores públicos não trabalham quase nada. Como não bastasse, os gestores públicos em geral, acham que em muitas ocasiões todo o seu leque de esforço desprendido para o bem comum, parece que não tenha sido útil e muito menos valorizado por parte das pessoas que fazem o papel de consumidor final do produto que advém das instituições públicas.

Muitos gestores admitem ter havido muitos erros dentro do seu exercício laboral. E, outros ainda, confirmam claramente que o dia-a-dia de um gestor é difícil. O exercício prático e diário de um gestor é bastante complexo, espinhoso e cheio de aberrações.

Alguns gestores públicos já fracassaram, perderam a ânsia ao poder, perderam-se na admiração, luxo e miséria das famílias. Outros cometeram excessos e erros, cuja, correcção é quase impossível.

Uma grande parte dos excessos cometidos durante um certo exercício laboral, como gestor público, transformou-se em ajusto de contas que talvez os próprios actores destas más práticas de gestão não poderão ser pagos pelos mesmos autores. E, não os poderão pagar num único dia ou por um tempo determinado. Por isso, estes ajustes de conta, ainda podem passar de geração em geração e de sociedade em sociedade.

Por outro lado, alguns dos erros cometidos ao longo do exercício prático do dia-a-dia do gestor público, já afectou negativamente uma sociedade. E, que a recuperação do tempo perdido e a correcção dos erros cometidos levará séculos de vida.

Na tentativa de mitigar alguns excessos, os gestores públicos afirmam e aceitam categoricamente que é possível corrigir que está mal e melhorar o que está bem. Na mesma óptica, ouvi-se muitos gestores públicos a dizerem o seguinte: os erros da gestão da coisa pública não se corrige, mas, sim evita-se.

Toda a via, há uma unidade indissolúvel entre corrigir o que está bem e melhorar o que está mal. E, evitar os erros ao longo do exercício diário do gestor público. Pois, todo o gestor público deve saber reencontrar-se. Deve, saber, saber ser e saber fazer.

Assim, os gestores guiados pela lógica de corrigir o que está mal, melhor o que está bem e evitar os erros dentro do exercício diário do gestor público, surge mais uma razão para os gestores públicos procurarem otimizar o seu trabalho e suas exigências, procurando colocarem-se ao serviço da humanidade.

Com isto, vários gestores públicos, suscitam a necessidade de consultoria no âmbito de gestão e contratação pública, trazendo consigo as seguintes indignações: como ser bom gestor? Como corrigir o que está mal dentro do exercício diário de um gestor? Como melhorar as práticas de gestão pública. E, como evitar os excessos e erros no decurso de actividades do dia-a-dia do gestor público?

A procura de respostas acertadas para este conjunto de questões, tem sido uma quebra cabeça para o exercício diário do gestor público nos dias actuais. Por isso, trazemos esta rica contribuição, unida de ideias resultantes de um longo processo de pesquisa de natureza qualitativa, guiada através da técnica bibliográfica, onde muitos autores preocupados com o exercício diário do gestor público puderam deram de forma directa e indirecta as suas contribuições, em prol da optimização das actividades e actos de gestão da coisa pública.

1. O que é gestor

Gestor é um nome de gentileza. Por isso, o gestor é uma pessoa gentil, caridosa e cheio de amor. Assim, o gestor é um capital humano activo, seu principal traço de trabalho é a racionalidade administrativa como paradigma na tentativa de modernização administrativa do aparato público (Moreira & Daltro de Castro, 2022).

O gestor é um ser humano movido por compaixão dos outros. Por isso, ele vive para servir. E, colocar-se ao lugar dos outros, sofrendo por compaixão das fraquezas dos outros.

Um gestor é um ser humano afável. E, pela sua natureza, passou a ser uma pessoa confiada pelo estado para gerir um bem comum.

Assim, tem sido comum dizer que o gestor é uma pessoa indicada, eleita e orientada para ser o representante do estado no grupo de colaborador. E, serve de representante legítimo de um determinado conjunto de colaboradores, pertencentes à uma instituição, organização, empresa, etc.

O gestor é uma pessoa confiada pelo estado e pelo grupo que dirige. O nível de confiança que é lhe conferido naturalmente pelo Estado e seus colaboradores, leva o gestor a ser um homem de poder. Este poder é assegurado pela lei, pelo conhecimento e saber que quando são articulados, defendem o gestor e seus colaboradores.

O gestor assume uma visão de conjunto que permite a articulação de acções humanizadas e estabelecer a devida mobilização para maximizar resultados. Esta visão do gestor, é associada ao acto de assumir responsabilidades que exigem competências no processo de tomada de decisão entre os diversos níveis e segmentos de autoridade.

É, o responsável em criar estratégias específicas que resultam em acções relacionadas com os objectivos e desafios da organização. Ele, cria linhas administrativas que especificam a posição da equipe ou seja da organização (Filho, 2006).

Nesta óptica, chama-se gestor a aquela pessoa que tem poder, conhecimentos, capacidades para representar um determinado grupo social e defender os seus interesses quando são beliscados.

Por isso, o gestor é uma pessoa munido de saberes: saber, saber ser e saber fazer. Este conjunto de saberes, fazem o saber agir do gestor público. Assim, o gestor é um pessoa

que sabe agir face os interesses colectivos, o gestor busca reunir as partes isoladas para faze-las unas e indissolúvel.

O gestor apesar de ser um agente dotado de amor, caridade e outros atribuídos de relevância ético e moral. Ele, é um sujeito cheio de carisma, dotes e desprovido de ilusões, egoísmo e ambições desmedidas. Por isso, o gestor é um servidor público, vive para servir. E, a sua vida só tem sentido quando sabe servir e colocar-se ao serviço da humanidade, fazendo o bem sem esperar nada de troca.

Um gestor uma pessoa de firmeza e lealdade. Não cobra recompensa pelos seus feitos, pois, a sociedade e o colectivo de colaborador, sabe muito bem lhe retribuir os seus feitos de forma material e imaterial.

O gestor é uma pessoa humilde. Não se exalta, mas, sim é diariamente exaltado pelos seus feitos. O gestor não precisa de guarda costa, pois, quem o guarda é a sociedade que reconhece quão é bom tê-lo como seu representante.

1.1. Para que ser gestor?

Pela natureza humana, admite-se que possa haver pelo menos duas (2) razões que levam as pessoas a serem gestores.

a) Primeira razão:

A primeira razão é chamada natural, onde o homem por natureza é gestor, por ser chamado para servir e deixar o mundo mais feliz pelo seu sacrifício. Este é o gestor nato. Por natureza, o homem gosta de ser servido e não para servir. E, toda via deve haver uma pessoa de sacrifício para atender a necessidade dos outros que é naturalmente a necessidade de ser servido.

Este ser humano sacrificado para servir os outros é o gestor. Por isso, de forma natural nascemos gestores para servir os interesses dos outros, servindo-os. E, é servindo que também viemos a ser servidos naturalmente.

Assim, ser gestor é para colocar-se ao serviço dos outros, isto, é cuidar da riqueza da humanidade, organizar o meio ambiente social, dando-o toda a beleza necessária com o fim último de ver os outros realizados e felizes. O gestor surge com a razão segundo, qual todo o “processo de trabalho prevê a actuação colectiva/interdisciplinar de equipas multiprofissionais, a qual implica no partilhar do planeamento, na divisão de tarefas, na cooperação e na colaboração entre os membros” (MANOEL, 2012).

As pessoas são gestores, para orientar o comportamento humano em virtude de motivar os outros e dinamiza-los para a pratica do bem como.

Ser gestor é para moderar a vida nas comunidades, partindo dos pequenos grupos de referência social.

Para além de moderar a vida em comunidade, orientando os pequenos grupos a fazerem bem as coisas, em benefício do bem comum. Torna-se gestor para ser fiel e digno na busca de estratégias que promovam o desenvolvimento dos outros.

É, saber exaltar o grupo de colaborador que representa, pois, é exaltando-os que por si mesmo, é exaltado e promovido para os altos patamares da vida.

Assim, o fim último que leva as pessoas a serem gestores e a busca de estratégia para o melhoramento nas práticas de administração, colocando em referência o desenvolvimento das práticas de produção, distribuição e consumo de bens e serviços. E, este tem sido um factor importante utilizado como estratégia competitiva organizacional (Freitas, Dos Santos, Vendrame, Sarraceni, & Vendrame, 2009).

b) Segunda razão: Razão egoísta e de interesse pessoal

Algumas pessoas não têm naturalmente talento para serem gestores. E, não possuem nenhuma formação que lhes leve a serem gestores. Mas, na verdade estas pessoas têm ânsia de serem gestores.

Muitas destas pessoas movidas pela ânsia de ser gestor, são obcecadas pelo título de chefe. Por isso, querem a todo custo serem gestores públicos.

Na verdade, muitos destes, conseguem chegar ao nível do topo da gestão pública, guiados por hábitos de egoísmo, ambições desmedidas e interesse pessoal.

1.2. Como devo ser bom gestor

Para ser bom gestor não é preciso pensar num procedimento mágico de ostentar poderes e esvaziar conhecimentos. Pois, a bondade do gestor está no seu modo de colocar-se ao serviço dos outros e nunca conspirar uma determinada classe social ou uma pessoa singular em detrimento de ganhar prestígios.

É, preciso “desenvolver estratégias para o desenvolvimento” das pessoas e saber assegurar a produtividade da organização com qualidade e quantitativo adequado às necessidades das pessoas, como consumidores activos dos bens e serviços advindos das organizações (Soares, Loureiro de Azeredo, Cerqueira, & Matos dos Santos, 2014).

Ser bom gestor implica antes de tudo romper todos os tabus. E, colocar-se unicamente ao serviço da humanidade. É, ser servidor e saber comungar com os outros num tom de amor, paz e harmonia.

Ser bom gestor pressupõe um juízo de valor consistente em criar no seio dos colaboradores uma cultura de trabalho e de busca incansável de conhecimentos.

É, levar o colectivo de colaboradores a descobrir recursos tecnológicos valiosos para fazer com que as coisas aconteçam para o bem comum.

É, preciso ainda, aprender a ser humilde, evitando neste caso, ser arrogante. E, muito menos sentir-se o mais valioso em relação aos outros. Alias, o bom gestor não aquele que parece ser o melhor que os outros. Mas, sim aquele que faz com que o melhor possa acontecer para o bem dos outros.

Ser bom gestor é nunca deixar os outros a caírem nos erros. E, viver na fraqueza, pois, na gestao o mais importante é o todo. Por isso, o bom gestor deve lutar para o bem de todos. É, assim, que o gestor toda vida deve mostrar que juntos e unidos alcança-se os objectivos com maior facilidade. Neste caso, vale pensar na máxima que une as pessoas, dizendo um para todos e todos para um.

Um bom gestor deve primar essencialmente num clima de unidade. Esta unidade precisa ser criada na base da diversidade. Para isso, o gestor deve saber respeitar as diferenças e respeitar a personalidade dos outros.

Há aqui a necessidade de respeitar a liberdade. E, não confundir a liberdade com a libertinagem, onde alguns gestores tendem a perder o seu poder e hegemonia social.

O bom gestor é aquele que sabe congrega todos, sem julgar culturas, aparências, cor da pele, etc. Congregar todos implica cultivar um clima de convivência onde todos os entes do contexto social, possam sentir-se úteis e excepcionalmente promissores do desenvolvimento do meio ambiente social.

1.3. Como corrigir os actos de gestão

Corrigir os actos de gestão é abrir um caminho mais acertado para a perfeição. Mas, como a perfeição não habita entre os homens, então, o que importa mesmo, é trabalhar na medida de procurar otimizar as actividades do dia-a-dia dos gestores públicos, procurando aproximar-se do grau mais íntimo da perfeição.

Para corrigir os actos de gestão é preciso que os gestores aprendam com a história e conheçam os caminhos que a gestão tem trilhado até a faz actual, onde os gestores são chamados a lidar com situações que nunca antes tinham vivido. Isto implica dizer que os actos de gestão actualmente se tornaram mais complexos, na medida em que o

mundo e as pessoas de forma geral, se tornaram mais exigentes. As expectativas, as motivações e interesses estão cada vez mais crescentes.

Os gestores públicos precisam aprender a ser gestores de pessoas. E, entenderem que a gestão é uma arte de servir. E, não meio de auto-servir-se.

Assim, é indispensável que os gestores saibam que:

“As empresas estão inseridas em um cenário contemporâneo globalizado e altamente dinâmico, onde apresentam um aumento significativo da competitividade e de consumidores mais exigentes. A obtenção de flexibilidade na produção, sem perdas de eficiência e produtividade aliado a uma gestão de custos altamente eficaz, é uns dos maiores desafios para a gestão empresarial, apresentando-se como um aspecto de extrema importância para o segmento industrial” (VILANOVA & RIBEIRO, 2011, p. 2).

É, preciso destacar que um gestor que serve-se a si próprio, este gestor não serve para nada. Unicamente traz clamor nas pessoas de forma geral e sofrimento no seio das famílias.

Os actos de gestão não podem ser corrigidos com desculpas de quem o fez ou de quem falhou. Na verdade, os actos de gestão, devem ser corrigidos evitando desculpas.

Quando se evita desculpas, prima-se em actos de fazer o bem, evitando o mal. E, quando se evita o mal, prima-se em viver na bondade, iluminados no amor ao próximo, na caridade e solidariedade.

O amor, a bondade, caridade e solidariedade, abrem vias saudáveis para que os actos de gestão sejam mais justos e puros. E, onde há justiça, há paz, trabalho e desenvolvimento.

O amor por si, fortalece as relações de trabalho. E, tudo por amor se perdoa.

Por isso, os gestores que querem corrigir os erros de gestão, precisam antes de tudo aprender a amar e viver o amor.

Viver o amor implica, amar o próximo como a si mesmo; amar a sua pátria e servi-la. É, servindo a pátria que o gestor se torna mais humano e promissor da paz e concórdia.

Corrigir os actos de gestão é preocupar-se com o belo e o bem-fazer. Quem não sabe fazer, certamente não sabe apreciar o belo. Logo, os gestores precisam aprimorar os hábitos de ética e moral. E, aperfeiçoar as técnicas mais actuais de gestão, tais como: as

ferramentas informáticas, internet, sistemas de telecomunicação e de gestão de dados, etc.

1.4. Como melhorar os actos de gestão

Melhorar os actos de gestão é primar em criar uma sociedade mais próspera, útil para viver no presente e no futuro. Neste sentido, os actos de gestão precisam ser melhorados com acções concretas, evitando jogos de promessa e desejos não realizados.

A melhoria dos actos de gestão advém de gestores que sabem pensar e agir, procurando transformar a sociedade num espaço melhor para todos viverem.

A unidade entre pensamento e acção, permite que os gestores sejam mais pragmáticos nos seus modos de agir e de se proceder. Esta unidade gera gestores mais comprometidos com o desenvolvimento das pessoas e das instituições.

Os gestores comprometidos agem sobre bases da lealdade. Ser, leal é ser verdadeiro e autentico no modo de pensar e agir.

Para isso, os actos de gestão suscitam uma vida humana mais consciente e racional, onde o poder de decidir sobre qualquer actividade de gestão, deve ser bem estudado, analisado e os resultados, devem ser apresentados para servirem de recurso delicioso para a satisfação das necessidades colectivas.

É, preciso valorizar as pessoas, na medida em que as pessoas fazem a marca de qualquer organização.

De facto, nenhum outro capital social, deve ser mais valioso duque o homem. Pois, é o homem que faz a instituição transcender-se. E, se tornar mais vertiginoso em termos de produção, distribuição e consumo de bens e serviços.

Assim, os actos de gestão podem tomar uma definição mais melhorada, uma vez que as instituições tenham consigo um capital humano mais qualificado. E, este capital humano deve advir das escolas, universidades e escolas de formação técnico-profissional. Isto quer dizer que, a melhoria dos actos de gestão, pressupõe a existência de um ensino de qualidade que possa formar os homens na base de uma unidade indissolúvel entre educação, ensino e instrução.

Dentro da unidade indissolúvel entre educação, ensino e instrução, vê-se que a educação é a via pelo qual o gestor adquire uma formação multifacetada. Já, por meio do ensino, o gestor adquire conhecimentos vinculados com a sua própria cultura humana. Ao passo que a instrução vem servir de pré-requisito necessário para que o gestor assuma uma identidade profissional própria. E, por meio disto, o gestor aprende a saber, saber ser e

saber fazer. Assim, quem não sabe, não sabe ser e fazer não pode ser gestor. Se, o for será unicamente para inspirar medo ou inviabilizar os processos de produção, distribuição e consumo de bens e serviços.

1.5. Como evitar os erros e decepções nos actos de gestão

Para se evitar erros nos actos de gestão, é preciso saber guiar-se através de uma visão que transcende as expectativas especulativas. Nesta óptica, o gestor deve ter capacidade intelectual para aprender a ver, analisar e conhecer o mundo nas suas múltiplas dimensões.

O gestor deve saber prever as ocorrências, prevenir e persuadir os seus colaboradores.

Um gestor que deseja evitar erros e decepções, deve aprender a conhecer-se, aceitar-se e superar-se. O bom gestor, não precisa ancorar-se no passado, viver na imaginação absoluta e ideias fundadas em turbulência do pensamento.

O gestor neste contexto precisa aprender a usar a lógica do bom investigador que consiste em ouvir, mais, trabalhar para a maximização dos resultados e falar pouco.

No sentido de gestão, falar pouco não significa não dizer nada. Antes pelo contrário, o gestor que deseja evitar erros e decepções dentro dos actos de gestão, deve ser mais comunicativo. Isto, é, saber comunicar as expectativas, metas e resultados dos actos de gestão desenvolvidos durante um certo período.

Em termos de comunicação, o bom gestor deve comunicar-se de forma aberta, transversal e democrática, nunca falar para lesar personalidades ou excluir pessoas do cenário laboral.

O gestor que evita erros no exercício profissional e de gestão, é aquele que tem pudor. Isto é, antes de tomar decisões, sabe associar nas suas intenções um pouco de medo, coragem e vergonha.

O medo vai levar o gestor a não decidir de forma unilateral, evitando correr ao risco de agir de forma pessoal e egoísta.

A coragem ajuda o gestor tomar decisões e trabalhar de forma destemida, desenvolvendo nisto, as capacidades de progressão e resiliência.

Ao passo que a vergonha é necessário para quem quer evitar erros nos actos de gestão, a fim de não aliar-se à prática impugnantas e repugnantas.

Um gestor que tem um pouco de vergonha nas suas acções, não se expõe, assumindo práticas de infidelidade, injustiça e imoralidade. A vergonha é acima de tudo um mecanismo de defesa que se opõe a liberdade de fazer tudo, dizer tudo até praticar imoralidade.

Deve no entanto o gestor saber agir na luz da razão. E, focar-se há metas que sustentam os desejos do bem comum. Deve o gestor guiar-se sob bases da ética, moral e deontologia profissional, sem toda via andar por obscurantismo.

1.5.1. Algumas vias possíveis para evitar erros e decepções nos actos de gestão

Uma vez que o gestor não queira viver decepções e apuros provenientes dos seus próprios erros, a melhor via para opor-se há estas máculas, é assegurar-se que vivemos para servir. Quem não vive para servir, não serve para nada.

Por isso, um gestor não precisa ser o melhor entre os demais, nem precisa ser o pior no meio de todos. Mas, na verdade o gestor deve ser coerente nas suas abordagens, conciso no seu pensamento e imparcial nas suas decisões.

Face a solução de problemas, o gestor não pode assegurar-se, só, e somente só, pela força e pelo poder das leis. Deve, sim, procurar ser mais humano e acima de tudo racional, visto que a lei é para todos. E, está para defender os mais fracos, isto é aqueles colaboradores que a sociedade os fragmenta, ignorando o seu ser, nível e estatuto social.

Por lado, o gestor precisa ter a noção de que a lei é como uma lâmina de aço que pode cortar ambos os lados. Por isso, na gestão não é a lei que faz as coisas acontecerem, mas, a boa vontade do gestor faz as coisas acontecerem.

É, a boa vontade do gestor que age para o bem. E, esta por sua vez, faz o gestor valer apenas, até chegar ao ponto de ser herói.

A boa vontade do gestor faz com que a instituição seja mais unida, forte e produtiva. Por meio da boa vontade do gestor, até o impossível tende a ser possível.

Uma das vias importantes para se evitar decepções e erros nos actos de gestão, é a firmeza do gestor face a defesa do interesse comum. Lembre-se que todos os heróis, consagraram, pois, pelo menos uma vez nas suas vidas, colocaram-se ao serviço dos outros, defendendo um interesse comum, procurando salvar vidas, libertar os cativos, dar de comer os carentes, exaltar os cativos pela injustiça social, etc.

Sem obscuridade, o gestor deve saber exaltar os seus colaboradores, promove-los, motiva-los e saber orienta-los para o sucesso. Deve o gestor reconhecer que os êxitos dos seus actos, não dependem unicamente do seu poder nato. Mas, sim, dos esforços dos outros.

É, de facto, o conjunto de colaboradores que faz o existir o bom gestor. Por isso, o gestor deve contar sempre com os outros em todas as suas tarefas.

1.5.1.1. Algumas vias primárias para evitar erros e decepções nos actos de gestão

A vida do gestor é feita de sucessos e insucessos. Por isso, na gestão não existe perfeição, nem exactidão.

Assim, para se alcançar o sucesso, nos actos de gestão, é necessário antes de tudo saber descobrir as vias primárias para se evitar erros e decepções.

Um das vias primárias para evitar erros e decepções, consiste em pedir sempre conselho em pessoas íntimas. Pedir conselho, implica buscar uma força para aprimorar as experiências, amadurecer as ideias e tomar decisões de forma mais coesa e convicta.

Procure sempre ter um conselheiro de referência social e modelo da política de gestão ou administração pública. Isto, implica dizer que entre todos os demais conselheiros, deve existir um dos mesmos que seja o conselheiro ousado. E, este conselheiro, deve ser uma pessoa idónea e de maior experiência.

Para além de saber pedir conselho em pessoas idóneas, há outras variadas vias de solução para evitar erros e decepções dentro do capítulo da gestão.

Dentre as várias vias de solução, nesta obra destaca-se as seguintes:

- **Saber acreditar no seu EU**

O seu EU, é o seu mestre e seu juiz, ele pode te orientar. E, pode pela mesma via te julgar, moderar, aprovar e reprovar os seus actos.

Um EU forte nunca deixa o homem falhar. E, muito menos deixar o gestor estagnado pela sua caminhada do saber servir para ter uma sociedade mais justa e íntegra.

Acreditar no seu EU, é acreditar na sua consciência e na fortaleza do seu pensamento.

- **Procure sempre pensar positivo**

Pensar positivo, significa, pensar sempre em fazer o bem e evitar o mal. Nunca pense em prejudicar alguém, nem pense em pagar ou cobrar favas por outrem.

Tenha sempre cuidado com os seus pensamentos, pois, são estes que posteriormente, se transformam em acção ou seja actos concretos. Por isso, pensar positivo é abrir caminho para o sucesso na vida toda e criar em si mesmo, uma paz interior inadiável.

- **Evite expressar palavras de ira**

As palavras por natureza possuem um poder inédito. As palavras quando são bem ditas exprimem paz, justiça, humanismo, liberdade. E, por fim geram o desenvolvimento.

Pelo contrário, as palavras quando são mal direccionadas, expressam ira, condenam, matam. E, finalmente tornam-se a base para o nosso próprio subdesenvolvimento.

Por isso, existem algumas palavras de ira que realmente, o gestor deve evitar expressar.

Dentre as quais temos as seguintes:

- **Evite dizer: agora é minha vez para mandar**

Ora bem! A lei de comando é limitada, por envolver no seu contexto, um conjunto de actos de violência, força, incluindo vingança.

Hoje, nenhum grupo social está disposta ou pronta para ser mandada e cumprir. Por isso, muitos que usaram a lei de comando, queriam mandar. E, unicamente impuseram-se contra a vontade dos colaboradores.

E, os colaboradores, na sua maioria sentiram-se prisioneiros e condenados da sua liberdade. Por fim, procuraram a sua liberdade. Por isso, muitos gestores ávidos em mandar, criaram desordem, divisões na classe de colaboradores. Finalmente, muitos colaboradores abandonaram os postos de trabalho, deixando um vazio, cujo, preenchimento retarda o progresso, produtividade e o desenvolvimento da instituição.

- **Nunca pense em prejudicar outrem**

Há, varias razões para nunca pensar em prejudicar os outros.

Uma das razões, consiste na razão de que existe interactividade nos actos e nos resultados, isto é a lei da acção e reacção, onde aquilo que prejudica o outro, ou uma certa classe, prejudica a ti mesmo.

Em algumas situações, a reacção que advém de um acto que prejudique os outros, tende a ser maior que o iniciado.

Por outro lado, pensar em prejudicar outrem, é um acto imoral e bastante pecaminoso. Assim, muitos gestores que pensam em prejudicar os outros, acabam por serem prejudicados eles próprios, acabando por ser pessoas frágeis, psicologicamente imobilizados e socialmente desestruturados.

- **Nunca usar codificação e preferências para ofender a moral dos outros**

Quando ofendemos a moral dos outros, abusamos com o nosso perfil ético e desgastamos a nossa personalidade. Por isso, gestor não pode ser uma pessoa de corteis ofensivo. Pois, cada colaborador possui uma personalidade própria, uma família, etc.

1.6. Companheirismo, verso milagres nos actos de gestão pública

Muitas das vezes, no dia-a-dia dos gestores, ocorrem sinais de vida e êxitos nas acções que parecem ser milagres. Que na verdade são sinais do bem-fazer e de boa companhia que o gestor ostenta.

Por isso, um bom gestor deve sempre saber com quem andar, como andar, quando e onde andar, visto que tudo isto influencia nos bons resultados do dia-a-dia das actividades do gestor.

A boa companhia sempre reflecte a boa imagem do gestor. Assim, a boa companhia não está em preferir com quem andar ou conviver. Mas, sim, no modo ético e leal que o gestor escolhe as suas companhias.

A lealdade e forma natural de agir atraem a boa companhia. Ao passo que a humildade conquista a bondade de convive connosco. Neste caso, o gestor no seu dia-a-dia, não precisa usar a hipocrisia para assumir uma posição e ganhar a amizade de alguém.

Seja autêntico para expandir a sua luz verdadeira da bondade. É, esta luz verdade que faz as pessoas viver mais próximo de ti para ajudar a servir e transformar a sociedade.

É, de fazer crer que em algumas das vezes, todo o nosso poder financeiro, o ar de chefia e a referência política administrativa, tendem a não serem suficientes para resolver os problemas que afeitam negativamente a vida em comum e pessoal. São, os amigos que fazem a companhia dos nossos actos que conseguem nos salvar das angústias, dos inimigos, vinganças, etc.

A boa companhia ajuda a crescer e atravessar barreiras. Por isso, é de fazer lembrar que na vida ninguém vive só. E, ninguém pode viver a vida toda no juízo das suas culpas. É, necessário parar, pensar e acreditar que o gestor é um ser humano que possui um ser psicológico e um outro ser social. Neste aspecto, vê-se que o desenvolvimento do gestor, não depende somente de si mesmo. Depende muito dos outros: grupos de influência e referência social; e dos seus amigos e companheiros.

A boa companhia faz o milagre a acontecer. Por isso, faça sempre uma relação de companheirismo para ser bem sucedido nos actos de gestão e na vida toda. Quem tem boa companhia não se escapa em atingir ao auge. E, vida se torna cada vez mais promissora.

1.7. A boa vontade do gestor faz as coisas a acontecerem

A boa vontade do gestor faz as coisas a acontecerem da melhor maneira, na medida em que o bem sempre faz o bem.

Quem faz o bem, nunca se arrepende de fazê-lo. Pois, o bem e o bem se pagam.

O gestor que usa a bondade, a fim de fazer as coisas a acontecer, nunca deixa de ser gestor. É, gestor hoje, e torna-se gestor para sempre. Não carece de segurança, pois, cada um dos seus colaboradores, se torna um segurança autêntico, mais um. Por isso, o bom gestor precisa ter a bondade para fazer as coisas a acontecerem da melhor maneira. Todo acto de gestão movido por motivos de bondade, não carece de recompensa. Por isso, o gestor que faz o bem não pede recompensa.

A maior parte dos actos de gestão realizados por força da bondade, traduzem-se é dívida moral. E, a dívida moral inspira grandeza da alma, nunca recompensa material.

A bondade não tem preço, por ser uma qualidade infinita e admirável. Um gestor que tem a bondade como instrumento de trabalho, torna-se um herói. Pois, nas instituições, existe muita agente amargurada, outras, já perderam a fé. E, o gestor ao usar a sua bondade, resolve um problema que vem devolver fé nas pessoas, a felicidade meio ambiente familiar e a paz na sociedade.

O gestor quando usa a bondade para fazer as coisas a acontecerem da melhor maneira, aqui, o gestor se compadece com o sofrimento dos outros e tenta viver o mesmo problema no corpo e na alma. E, isto é inédito, por ser algo quase irrepetível.

Por meio da boa vontade dos gestores, as sociedades se tornaram mais unidas, as pessoas singulares são mais felizes e realizadas.

Graças a boa vontade dos gestores, hoje, pode-se fazer de sociedades desenvolvidas e nações de paz. É, a boa vontade dos gestores que faz transcender as riquezas e fortalecer as nações. Por isso, onde há boa vontade dos gestores, há união, vontade no trabalho e desenvolvimento.

Na verdade, não é fácil usar a bondade para fazer as coisas a acontecerem. Isto é, pelo facto da natureza egoísta que reveste o homem. Por isso, para usar a bondade, é

necessário antes de tudo saber amar as pessoas e usar os bens materiais para servir os outros.

É, preciso saber amar, pois, o amor cega todo o pensamento egoísta. O amor salva a humanidade das ambições desmedida, pelo amor nos tornamos todos iguais.

Quem ama não atormenta, não rouba, não desvia o bem destinado para o bem dos outros, porque amar não é criar dissabores, nem desapegos.

2. Metodologia

Esta pesquisa foi realizada através de uma metodologia qualitativa que empregou a técnica bibliográfica, como instrumento fundamental para a colecta de dados.

Por conseguinte, escolheu-se esta metodologia, a fim de colocar este estudo numa dimensão humana fundamentada na arte de servir, tendo como prólogo o amor ao próximo.

Deste modo, esta pesquisa toma como reflexo fundamental, a realização feliz das pessoas como sendo a maior riqueza do universo.

Pela via de colecta de dados bibliográficos, foi possível fundamentar teoricamente este estudo sobre a Economia e gestão de Educação, que ficou focado todo o seu interesse social numa abordagem referente ao exercício diário do gestor público, sendo este um ser humano confiado para servir e fazer um bem dentro de uma diversidade sociocultural e interpessoal.

O conjunto de obras exploradas, baseou-se em vários autores, cujo, vida e obras justificam a razão pelo qual o dia-a-dia do gestor publico, é coroados de sucessos e insucessos.

3. Apresentação dos resultados

Os resultados desta pesquisa mostram que:

- Muitos gestores públicos têm o dia-a-dia, focado na satisfação de interesses pessoais, submetendo o bem colectivo em detrimento do pessoal. E, o humanismo vai perdendo o sentido de existência;
- O clamor dos gestores públicos, choca-se constantemente com as necessidades e interesses colectivos;
- Actualmente a lei do chefe encontra-se fracassada. E, os gestores formados para mandar estão envolvidos numa luta de justiça na injustiça;

- Actualmente a visão do homem sobre mundo é mais transcendente e as tendências pessoas mudaram. Pelo que os gestores públicos são chamados a lidar com situações não antes exigidas;
- O gestor nesta época é chamado a pensar positivo. E, pensar positivo significa, pensar sempre em fazer o bem e evitar o mal. Nunca pense em prejudicar alguém, nem pense em pagar ou cobrar favas por outrem.
- Não é a lei que faz as coisas acontecerem da melhor maneira. Mas, a boa vontade do gestor faz elas acontecerem:
- O gestor deve saber prever as ocorrências, prevenir e persuadir os seus colaboradores;
- Um gestor que deseja evitar erros e decepções, deve aprender a conhecer-se, aceitar-se e superar-se;
- O bom gestor, não precisa ancorar-se no passado, viver na imaginação absoluta e ideias fundadas em turbulência do pensamento.

3.1. Análise e interpretação dos resultados

Depois de um longo processo de colecta de dados, apresentou-se os resultados desta pesquisa que puderam mostrar que o dia-a-dia do gestor publico é bastante inconformado com as exigências do mundo em constante mutação.

A maior parte dos gestores públicos são guiados pela lei do chefe. E, esta lei, já encontra-se fracassada a nível do mundo. Pois, neste exacto momento, as sociedades e grupos sociais, não esperam de um gestor uma atitude de apresentar regras de comando, obrigação e deveres, na medida em que o ser humano deixou de ser um trabalhador, passando a conhecer-se pelo seu génio criativo, capacidade de inovação e habilidades óbvias para ser o ser produtivo.

As empresas actuais, já não estão empolgadas em recrutar trabalhador, pois, têm um referencial objectivo que exige um homem transformado em capital humano. Assim, o respeito a dignidade e personalidade humana, passou a tomar uma dimensão universal incontornável. Ou seja, os gestores públicos têm a obrigação de respeitar o capital humano disponível em qualquer organização.

Actualmente, as organizações já não competem só, pela tamanha riqueza material, financeira, tecnológicas ou outro bem que não seja o homem. As sociedades, já não mostram a sua hegemonia contando somente com as riquezas, tais como: dinheiro, recursos minerais que sejam, ouro, diamante, petróleo, urânio, cobre, etc. Todas as

organizações, na actualidade ganham hegemonia e destaque mundial, graças ao capital humano que estas possuem.

É, o homem transformado em capital homem que faz o desenvolvimento multidimensional. Obviamente, é o próprio homem que faz a marca e o referencial de qualquer empresa.

Hoje, o homem bem-educado, qualificado e moralizado, constitui a maior riqueza do universo.

Dizem as organizações, que: é, muita pena que há em muitas sociedades uma gestão que não entra em concordância com as exigências da sociedade. Isto é, uma gestão forjada muito além das necessidades colectivas.

Assim, ocorrem práticas de gestão encurraladas na injustiça e crimes contra a humanidade.

Por isso, os gestores são chamados a serem autênticos e leais, buscando o real sentido da gestão que consiste em servir. Pois, quem não vive para servir, não serve para viver.

Um gestor deve saber colocar-se ao serviço da humanidade. E, isto significa comprometer-se com a arte de fazer o bem para salvar o universo das práticas indecorosas de alguns gestores públicos.

Ser gestor é antes de mais, ser servidor público. Deste modo, o gestor deve saber prever as ocorrências, prevenir e persuadir os seus colaboradores.

Um gestor que deseja evitar erros e decepções, deve aprender a conhecer-se, aceitar-se e superar-se. O bom gestor, não precisa ancorar-se no passado, viver na imaginação absoluta e ideias fundadas em turbulência do pensamento.

3.2. Conclusões

As conclusões deste estudo mostram o seguinte:

- A gestão como arte de servir, está transformada em caos;
- A lei do chefe já fracassou;
- As tendências humanas a nível do mundo já mudaram e encontram-se bastante avançadas.
- Os gestores, são obrigados a aprender, adquirir conhecimentos e desenvolverem habilidades que antes não eram exigidos;
- A forma de pensar e agir de alguns gestores, recalca o génio criativo do capital humano disponível nas organizações;

- Muitas organizações são guiadas pela lei do chefe.
- Devem os gestores a aprenderem a conhecerem-se, aceitar-se e superar-se;
- Os gestores públicos são chamados a perceber melhor os princípios da gestão que consistem em servir, articular melhor todo capital humano, em prol de adquirir resultados que sejam colocados ao bem de todos e ao serviço da humanidade.

3.3. Sugestões

Esta pesquisa trás as seguintes sugestões:

- Que os gestores públicos sejam mais humilde possível, a fim ter a gestão como arte de servir;
- Que os gestores públicos e as sociedades em geral, sejam mais conscientes pelos seus actos e decisões, a fim de ultrapassar caos que se vive nas organizações;
- Que os gestores públicos não guiem-se pela lei do chefe, por ser uma lei fracassada;
- Que os gestores e seus colaboradores, tenham a noção de que as tendências humanas a nível do mundo já mudaram e encontram-se bastante avançadas. Por isso, as atitudes comportamentais dos gestores públicos, precisam ser mais reguladas, atendendo o sentido do humanismo e unidade na diversidade;
- Que os gestores sejam autodidactas e flexíveis a mudança, a fim de aprenderem, adquirirem conhecimentos e desenvolverem habilidades que lhes possam colocar na dinâmica do tempo e do espaço;
- Que a forma de pensar e agir dos gestores, não coloque o génio criativo do capital humano em crise;
- Que os gestores públicos aprendam a conhecerem-se, aceitar-se e superar-se;
- Que os gestores públicos, percebam e apliquem na pratica os princípios da gestão que consistem em servir, articular melhor todo capital humano, em prol de adquirir resultados que sejam colocados ao bem de todos e ao serviço da humanidade.

Bibliografia

Filho, S. P. (Julho de 2006). Processo de Criação de pequenas empresas de base tecnologica . São Carlos SP, Brasil: Universidade de São Paulo.

Freitas, É. A., Dos Santos, R. G., Vendrame, F. C., Sarraceni, J. M., & Vendrame, M. d. (2009). GESTÃO DA PRODUÇÃO, FERRAMENTA PARA VANTAGEM COMPETITIVA. pp. 1-18.

MANOEL, R. A. (2012). Coordenar ou gerenciar equipes? *O processo grupal como possibilidade para o trabalho coletivo nas equipes de saúde*. Botucatu, Brasil: Universidade Estadual Paulista.

Moreira, S. S., & Daltro de Castro, C. S. (2022). PRÁTICAS DE GESTÃO EM ESCOLAS PÚBLICAS: SINGULARIDADES E INTERPRETAÇÕES DOS SUJEITOS IMPLICADOS. p. 10.

Peinad, J., & Graeml, A. R. (2007). *Administração da Produção (Operações Industriais e de Serviços)*. Brasil: Centro Universitário Positivo – Unicenp.

Pinto, J. M. (2005). *Gestão da Qualidade - Formação on-line*. Portugal: EDUWEBE.

Soares, S. S., Loureiro de Azeredo, L. C., Cerqueira, D. R., & Matos dos Santos, C. H. (2014). *Desenvolver estratégias para o desenvolvimento das pessoas*. Brasília: © Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

VILANOVA, J. D., & RIBEIRO, C. F. (2011). IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DA PRODUÇÃO E GERENCIAMENTO DE CUSTOS EM UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA. *IBS*, 20.