

Interesse pela difusão do Sistema Lean continua crescendo

**Lean Summit 2008 reúne por dois dias em São Paulo 1.100 profissionais de 8 países*

***Encontro reúne 270 empresas, de 14 setores da economia e 17 estados, um dos mais importantes sobre o tema no mundo!*

****Em sua oitava edição, o Lean Summit registrou aumento de participantes em todas as edições!*

*****Executivos de empresas como Alcoa, Bosch, DuPont, GE, GM, Delphi, Saint Gobain, Embraer entre outras contam como o Sistema Lean revoluciona empresas...*

******...e falam da importância do Lean Summit 2008!*

******Brasil é um dos países líderes no mundo na difusão do Sistema Lean*

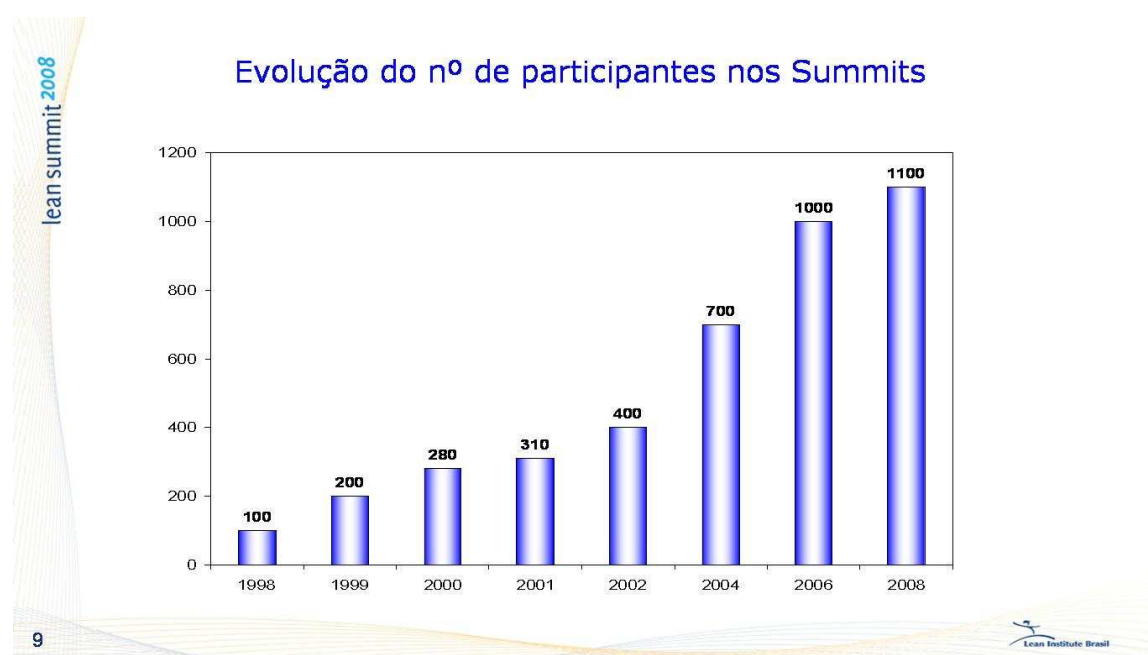
O número de profissionais interessados em aprender e se aprofundar no revolucionário Sistema Lean continua aumentando no país.

É o que se pode concluir do **Lean Summit 2008**, um dos maiores eventos sobre o Sistema Lean/Toyota do mundo que ocorreu em São Paulo nos dias 9 e 10 de junho.

O encontro conseguiu reunir 1.1000 profissionais de empresas, que estavam interessados em se desenvolver mais profundamente nesse sistema de gestão que recentemente tornou a Toyota a maior montadora do mundo e que hoje é copiado por empresas de todo o planeta.

Trata-se de um substancial aumento de 1.000% com relação à primeira edição do evento, de dez anos atrás, quando o Lean Summit 1998 conseguiu reunir 100 profissionais interessados e que na época, com muito pouco conhecimento.

Desde 1998, todas as oito edições do Summit no Brasil tiveram aumentos expressivos de público mostrando o crescimento da Comunidade Lean no Brasil (veja gráfico a seguir).

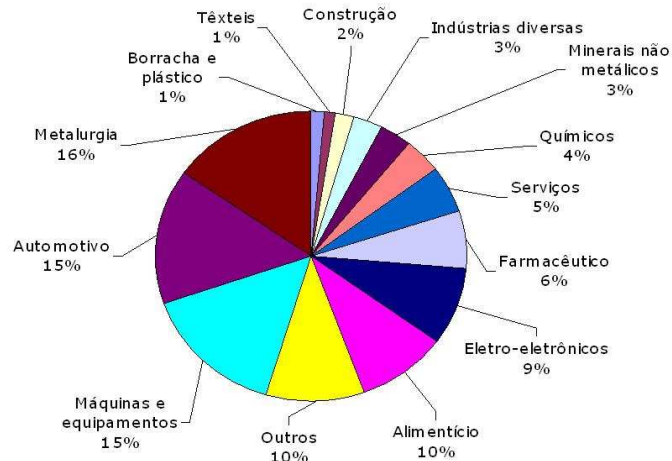


Vieram profissionais de 17 estados brasileiros e de 8 países.

270 empresas de 14 setores– O Lean Summit 2008 reuniu em São Paulo profissionais de 270 empresas que atuam em 14 setores diferentes da economia.

Foram 60 apresentações nos dois dias do encontro brasileiro por 74 profissionais de 31 empresas e entidades que detalharam exemplos algumas das maiores empresas do mundo, como Embraer, Nestlé, Alcoa, Bosch, Delphi, GE, DuPont, entre muitas outras.

Participantes do Summit por setor de atividade Mais de 270 empresas



Lean Summit 2008 atrai profissionais de 8 países e 17 estados

Países: Brasil, Alemanha, Argentina, Canadá, EUA, França, México, Venezuela

Estados brasileiros: Acre, Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pernambuco Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo.

Executivos de grandes empresas falam sobre o impacto do *Sistema Toyota* e sobre o *Lean Summit*

Acompanhe declarações exclusivas de profissionais que participaram do [Lean Summit 2008](#):

“Foi a primeira vez que vim ao Lean Summit e achei uma excelente oportunidade de aprender e trocar experiências. Gostei bastante das palestras ministradas por pessoas de outros países, pois me trouxeram mais conhecimento. O Lean é essencial hoje em dia, e estamos investindo nessa filosofia para suportar o crescimento da empresa de forma sadia.”

(Luiz Leite, Gerente Industrial da GE Gevisa)

“Vim ao evento para aprofundar meu conhecimento em Lean, que só traz benefícios e disciplina. Vou aproveitar o conteúdo teórico e aplicar na empresa, que já usa o Lean há 4 anos.”

(Delcio Oliveira, Supervisor de Produção da Dupont)

“Vim no Summit para me atualizar, e o evento está muito bom. Gostei muito da plenária de abertura. Acho o Lean importante por todas as melhorias que traz e também pela mudança de cultura que gera. Os indicadores da empresa melhoram com a aplicação do Lean, sistema que usamos desde 2005.”

(Gustavo Zenaide, Coordenador de Melhoria Contínua da Bunge)

“Vim ao evento para continuar implementando o Lean e também para entender melhor sobre esse sistema. Quero disseminar o Lean para as pessoas, mostrando a sua eficiência. Já usamos há 5 anos e temos resultados concretos, como na redução de estoque. O evento está me agregando muito conhecimento.”

(Sérgio Franco, Engenheiro de Processos da 3M do Brasil)

“O evento foi muito bom. Aprendi lições para não fazer coisas erradas e aumentei meu conhecimento. Usamos o Lean há 9 anos e para nós é essencial, pois não adianta produzir, ter desperdícios e depois ter de correr atrás.”

(Milena Cavenaghi, Especialista de Melhoria Contínua da Embraer)

“Também foi a primeira vez que vim ao evento e gostei muito. Implementamos o Lean e estamos na fase de sustentação. O evento é importante para essa troca de experiências que temos aqui. E o Lean é importante porque nos trás um diferencial e reduz nossos desperdícios.”

(José Cláudio Nicoletti, Supervisor de Engenharia da Alstom Hydro Energia)

“O encontro foi muito bom. Implementamos o Lean desde 2006 e aqui no evento procuramos o enfoque de liderança e de disciplina. O mais importante é termos um controle e realmente fazermos acontecer. As organizações precisam melhorar a cada dia; verificar se os processos estão consistentes e coerentes, sem desperdícios.”

(Schirlei Freitas, Gerente de RH da Zen SA)

“Estou aqui para consolidar meus conhecimentos e estou gostando dos cases mostrados. Implementamos o Lean há um ano, e eu acho que ele não é só importante, mas sim vital para as empresas, pois o seu concorrente sempre pode trabalhar de forma mais ‘enxuta’ do que você. E precisamos correr atrás disso.”

(Jeferson Dante, da Engenharia Corporativa da Dânica Termointustrial)

“Esse é o terceiro Summit no qual participo. Para mim, o benefício maior é a possibilidade de ter a noção exata dos benefícios, de que não é fácil e de que nem tudo é perfeito. Para quem já conhece o Sistema Lean, o evento é excelente para ter acesso a novas experiências. O Lean é importante porque com ele você faz mais com menos.”

(Cláudio Vasconcelos, Engenheiro de Tecnologia da Umicore Brasil)

Brasil é um dos países líderes no mundo na difusão do Sistema Lean

“Acho que o Sistema Toyota está muito forte no Brasil. E esse encontro é uma prova disso”, afirmou a principal atração do evento, o lendário PhD norte-americano James Womack, pesquisador que pela primeira vez na história mostrou para o mundo a superioridade do Sistema Toyota e que cunhou o termo “Lean” para designar esse sistema no livro clássico “A Máquina que mudou o mundo”, a pesquisa do MIT sobre a indústria automobilística que é o mais copiado hoje por empresas de todo planeta (*veja entrevista inédita com Womack a seguir*).

Tido como um “guru” mundial do assunto, Womack é fundador de um instituto norte-americano (www.lean.org) que inspirou a criação de outros institutos em 14 países – o Brasil foi o segundo do mundo (www.lean.com.br) –, todos com um mesmo objetivo: disseminar o Sistema Toyota entre as empresas.

(Entrevista)

‘Sempre se preocupar’ é o lema da Toyota, lembra ‘descobridor’ do Sistema Lean

Ele se tornou quase uma lenda por ter sido o intelectual e pesquisador norte-americano que pela primeira vez na história mostrou para o mundo a superioridade do Sistema Toyota.

Foi **James Womack** que na década de 80 coordenou um grupo internacional de pesquisadores da indústria automobilística no renomado Massachusetts Institute of Technology (MIT) que descobriu a superioridade desse Sistema de Gestão.

Os resultados foram publicados no livro “The Machine that changed the world” (*A máquina que mudou o mundo*), que se tornou um clássico: foi nele que o termo Lean foi cunhado para caracterizar o Sistema Toyota.

Womack é Presidente e Fundador do Lean Enterprise Institute (www.lean.org), instituto educacional norte-americano, sem fins lucrativos, que visa disseminar a filosofia lean para todas as empresas de diferentes setores.

O pesquisador teve influência direta na geração de outros 15 institutos similares no mundo (o instituto brasileiro foi o segundo deles), que recentemente

se uniram para lançar a entidade mundial Lean Global Network (www.leanglobal.org) sediada em Cambridge-Mass.

Womack é Mestre por Harvard e PhD pelo MIT (Massachusetts Institute of Technology). Além de “A Máquina que mudou o mundo”, é autor e co-autor de uma série de outros livros históricos, tais como “Mentalidade enxuta nas empresas”, “Soluções Enxutas” e “Enxergando o Todo”.

*Na entrevista a seguir – concedida com exclusividade para a assessoria de imprensa do Lean Institute Brasil – **Womack** fala sobre o Lean no Brasil, sobre as origens do Sistema e sobre os lendários Henry Ford, Alfred Sloan (da GM) e Taiichi Ono, pioneiro da Toyota:*

Lean Institute Brasil – Como o Sr. avalia o Brasil com relação à implementação do Sistema Lean, em comparação com outros países?

James Womack – O Lean está muito forte no Brasil. Este evento é prova disso. Só acho que os brasileiros têm de se preocupar mais. Os brasileiros são “felizes” em excesso em suas empresas. Precisam relaxar menos e se preocupar mais com as coisas. A Toyota é sempre muito preocupada. Eles acreditam que a preocupação leva à perfeição. Quanto mais preocupado você estiver, melhor vai fazer o seu trabalho. Esse é um dos grandes lemas da Toyota: sempre se preocupar.

LIB – O Sistema Toyota foi fruto de pessoas geniais ou de um sistema arcaico que naturalmente seria substituído por outro melhor?

JW – A Toyota aplicou esse sistema por necessidade. A necessidade é a mãe da invenção. A Toyota faliu em 1950. E eles tiveram a necessidade de aplicar esse sistema para sobreviver. Eles pegaram a forma de administração do Henry Ford e combinaram com o Pensamento Enxuto, essa nova forma de administração. Foram os inovadores na área da Administração. Mas foram inovadores por necessidade.

LIB – As raízes do Pensamento Enxuto foram anteriores à Toyota?

JW – Isso começou no começo do século 20 – não se sabe se com os romanos, com os gregos, venezianos... Mas começou quando se montava, na Europa, barcos grandes em menos de uma hora. O tempo foi passando... e em 1908 Henry Ford teve a idéia de criar a linha de produção. Mas a linha de produção não tinha variedade. Ou seja, produzia a mesma coisa várias vezes para se ter um bom preço. Depois, Alfred Sloan, da GM, disse “não é assim: os clientes vão querer variedade...”

LIB – Daqui a cem anos, quem o Sr. acha que será mais importante: Henry Ford ou Taiichi Ono, pioneiro da Toyota?

JW – Henry Ford tinha um conceito de negócios. Ele deu às pessoas comuns a sofisticação que elas não tinham. Soube criar uma empresa e fazer com que ela crescesse de forma muito rápida. Isso apenas com 28 mil dólares. Ele tinha noção sobre o que era o cliente; ele conseguia fazer uma linha de produção

pensando no cliente em uma época em que não se tinha nada sobre isso. Já o Taiichi Ono tinha um projeto de criação, mas não tinha uma noção de venda, de produto, de nada. Ele pegou o sistema veloz de produção da época do Henry Ford, que já tinha qualidade, e aumentou a velocidade, a variedade e a qualidade. Ele pegou o sistema do Henry Ford e agregou isso tudo. A base dele foi o Henry Ford.

LIB – *Então, reformulando a pergunta, em cem anos quem será mais importante: Ford ou Toyota?*

JW – O início foi a Ford. O final é a Toyota. Daqui a cem anos, as pessoas vão se lembrar da Ford como aquela que entende o cliente, sabe o que o cliente quer. E vão se lembrar da Toyota como a empresa que inventou um sistema que será dominante daqui a cem anos. Eles vão pensar na Toyota como a empresa que desenvolveu isso. E na Ford como a empresa que pensa no cliente. É uma mistura.

LIB – *Por que as empresas tradicionais gostam tanto de complicar as coisas, se o sistema Toyota parece ser tão mais simples, mais natural?*

JW – Eu acho que a Toyota não tem nada de natural. O natural é você ter a cultura vertical das empresas tradicionais, nas quais a “tensão” fica na parte de “cima” da empresa, que manda as ordens para baixo. Já a Toyota vê o problema e joga a pergunta para “baixo”: “o que vamos fazer?”. Ela envolve quem está participando. Ela não dá uma ordem. Ela não cria uma direção e diz “vamos”. Ela pergunta a opinião, e isso não é natural. É uma coisa que você tem de aprender. É algo que você tem de adquirir – e é algo difícil de aprender. Na Toyota, todo planejamento passa por todas as partes da empresa – não é uma coisa de cima para baixo. E sempre fazendo perguntas. Tudo parte de todos. Portanto, não é natural...

LIB – *Essa é a diferença entre a administração vertical, das empresas tradicionais, e a horizontal, da Toyota...*

JW – ...quando você tem uma administração vertical, o chefe toma as decisões e passa as ordens para baixo. Já a Toyota empurra as responsabilidades para baixo. Ela não fala ao funcionário o que fazer.. Ela questiona: “o que você acha que deve ser feito? Como vamos fazer e por que você acha isso?” Então, não é fácil. É muito cômodo o chefe mandar as pessoas fazerem alguma coisa, assim como também é cômodo reclamar sobre o que o chefe está mandando fazer. Mas ninguém assume as responsabilidades do chefe. Então, os funcionários vão sempre achar que o chefe é um idiota, e o chefe vai achar que os funcionários é que são. Com o Sistema Lean, um bom administrador não fala o que fazer: faz perguntas, questiona. E isso não é natural.

LIB – *Com exceção da Toyota, em qual empresa o Sr. testemunhou a implementação mais perfeita do sistema Lean?*

JW – Eu acho que não há empresa que tenha conseguido implantar todo o sistema com total perfeição. Há várias empresas boas em certos conceitos: umas em produção, outras em design, outras na administração... Nenhuma em tudo. A

Honda se aproxima disso. Ela usa todos os processos da Toyota, mas com outros termos... Então, é uma empresa muito boa.

Lean Summit 2008: 'Banho' de Sistema Toyota, de especialistas internacionais a exemplos de empresas:

Saiba um pouco mais sobre os conteúdos que foram abordados no [Lean Summit 2008](#):

O encontro envolveu três fases.

Um dia antes do início oficial do evento, ocorreram cursos introdutórios e básicos sobre Lean: “Introdução ao Lean Thinking” e “Mapeamento do Fluxo de Valor”. O objetivo foi preparar os iniciantes para que eles pudessem aproveitar melhor todo conteúdo do encontro.

Em seguida, nos dias 9 e 10, foi a vez do evento propriamente dito, com plenária de abertura, palestras temáticas, sessões de autógrafos, encontros para confraternização – entre especialistas e o público – e a plenária de encerramento.

Pois foi um “banho” de Sistema Lean...

Depois da introdução de Flavio Picchi, Diretor do Lean Institute Brasil, a Plenária de Abertura teve palestras de dois especialistas internacionais: “Desdobramento da estratégia (hoshin kanri): Fazendo acontecer a coisa certa”, de Pascal Dennis; e “Roteiro da implementação lean e melhoria contínua”, de David Meier.

Pascal Dennis foi Gerente de Operações e de Recursos Humanos na Toyota do Canadá, autor dos livros como “Produção Lean Simplificada” e “Fazendo Acontecer a Coisa Certa”.

E David Meier foi um dos primeiros líderes de grupo na Toyota de Georgetown, nos EUA, co-autor dos livros “O Modelo Toyota - Manual de Aplicação” e “Toyota Talent”.

Desperdício de esforço – Pascal Dennis explicou que muitas empresas gastam uma grande energia determinando estratégias a serem seguidas, mas que, na maioria das vezes, desperdiçam esse esforço por não conseguirem colocar em prática os planos desenvolvidos.

Em seguida, ocorreram as dezenas de palestras aplicadas nos dois dias do encontro, conteúdos ministrados por 74 profissionais de 31 empresas e entidades.

Eles detalharam pelo menos 36 cases, incluindo algumas das maiores empresas do mundo, como Embraer, Nestlé, Alcoa, Rolls-Royce, Bosch, entre muitas outras.

Uma das mais prestigiadas foi a palestra “Das Ferramentas ao Gerenciamento Lean”, aplicado pelo lendário PhD norte-americano James Womack, pesquisador que pela primeira vez na história mostrou para o mundo a superioridade do Sistema Toyota e cunhou o termo “Lean” para designar esse sistema que é o mais copiado hoje por empresas de todo planeta (*veja entrevista inédita com Womack nesse release*).

Evolução da filosofia lean – Womack detalhou a trajetória do Sistema Lean e alguns exemplos históricos, como Henry Ford, Eiji Toyoda, Alfred Sloan, da GM, até chegar aos dias de hoje.

O pesquisador fez uma retrospectiva da evolução da filosofia lean, definindo algumas fases desse processo: descoberta, expansão e uso intensivo de ferramentas.

Para Womack, gerentes e executivos devem pensar de maneira diferente sobre lean: focando propósito, processos e pessoas. Só assim, as empresas vão evoluir da “era das ferramentas” – focada apenas no uso de métodos individuais como Mapeamento de Fluxo de Valor, Kaizen e Kanban – para uma era focada na construção do gerenciamento lean.

As 60 palestras foram recheadas de cases e histórias interessantes.

Por exemplo, a palestra “Planejar Contando Histórias”, de Pascal Dennis.

Ele mostrou que um efetivo planejamento começa com o estabelecimento de um “norte verdadeiro”, aliado a um “A3 mãe”, com poucos e vitais objetivos concisos que gerem um impacto emocional nas pessoas.

Cases de empresas – Durante o evento, 74 profissionais de algumas das mais importantes empresas do Brasil detalharam seus processos de implementação do Sistema Lean.

Por exemplo, na plenária “Detalhes do Início”, aplicada por Cristiane Aminger e Fabio Kuhn da Nestlé, e por Thomas Angyalossy e Dalton Torelli, da Mangels Divisão de Aços.

Segundo os executivos da Nestlé, a empresa iniciou a implementação do Lean em um projeto piloto na unidade de negócios de biscoitos. Eles explicaram que os trabalhos feitos no primeiro ano na fábrica de Marília (SP) geraram resultados importantes em produtividade, pela aplicação do trabalho padronizado; e em flexibilidade, obtida pela redução expressiva de tempos de setup.

Segundo os executivos, os resultados, obtidos com intenso envolvimento de pessoas em todos os níveis da organização, vêm despertando grande interesse, não só no Brasil, mas em toda a corporação mundial da Nestlé.

Cristine Aminger, da Nestlé, ressaltou que, além da importância do Gemba Meeting (reuniões no chão de fábrica com todos os colaboradores), do Trabalho Padronizado, e de todas as ferramentas aplicadas, um procedimento interessante sempre feito na empresa é a celebração dos resultados com os operadores. “Eles se motivam muito e ficam ansiosos por mais resultados.”

Concorrência da China – Já a Mangels – empresa nacional fabricante de aços especiais, caixas de molas e outros produtos automotivos – está aplicando os conceitos Lean há pouco mais de um ano, estimulada pela necessidade de fortalecer a competitividade e assim enfrentar a concorrência da China.

Para tanto, a empresa implementou o Fluxo Contínuo, o Sistema Puxado e o Trabalho Padronizado em uma família piloto, com resultados significativos de melhoria no atendimento e redução de estoques.

A plenária de encerramento fechou o encontro com chave de ouro, com as palestras “Usando o pensamento A3”, de John Shook, e “O poder de propósito, processos e pessoas”, com o lendário James Womack.

Shook foi Gerente da Toyota no Japão e um dos responsáveis diretos por levar tal sistema para os EUA. Hoje ele é Senior Advisor do Lean Enterprise Institute, Co-autor do manual “Aprendendo a Enxergar”.

O poder do A3 – Shook mostrou como o A3 pode se tornar uma poderosa ferramenta para criar planos, resolver problemas, auxiliar no “coaching” e no aprendizado, contribuindo para direcionar o foco nas atividades da empresa e para criar consenso e compromisso.

Ele também explicou que tanto o padrão de pensamento que está “por trás” do A3 e o processo de elaboração dessa ferramenta são habilidades que precisam ser desenvolvidas em todos os níveis da empresa, uma jornada que pode se tornar um grande diferencial na implementação lean. “A maior falha na implementação Lean é não chegar a um acordo na empresa. O A3 reúne soluções de problemas e estrutura um diálogo que chega a um consenso dentro da organização.”

Já James Womack mostrou em sua palestra como as empresas devem iniciar a jornada lean com uma visão clara de propósitos, processos e pessoas. Segundo ele, tal transformação pode ficar sem rumo se não forem bem identificadas quais são as questões do negócio que vão levar a empresa a, efetivamente, solucionar os problemas dos clientes.

Womack mostrou que as grandes perguntas que cada empresa deve buscar responder são: Qual é o meu propósito? Quais processos atingem esse propósito? Como torná-los Lean? E como envolver as pessoas para concordarem com o propósito e assim melhorar os processos?

Mais informações:

Mariana Sposito (11) 2578-1402 / 9667-7418 (marianasposito@uol.com.br).

Alexandre Possendoro, (11) 5589-9748 / 9648-0008 (possendoro@uol.com.br).