



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

DANIELA ELISA DOS SANTOS

**PROGRAMA DE QUALIDADE 5S.
DIFICULDADES DE APLICAÇÃO EM UMA CONCESSIONÁRIA DE
MAQUINÁRIOS AGRÍCOLAS.
ESTUDO DE CASO.**

MARACAJU-MS

2015



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

DANIELA ELISA DOS SANTOS

**PROGRAMA DE QUALIDADE 5S.
DIFICULDADES DE APLICAÇÃO EM UMA CONCESSIONÁRIA DE
MAQUINÁRIOS AGRÍCOLAS.
ESTUDO DE CASO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como exigência do Curso de Administração sob orientação do Prof. Ulisses Simon da Silveira.

**MARACAJU-MS
2015**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

REITOR
PROF. DR. FÁBIO EDIR DOS SANTOS COSTA

PRÓ-REITOR DE ENSINO
PROF. DR. LAÉRCIO ALVES DE CARVALHO

COORDENADOR DE CURSO
PROFESSOR ALEX SANDRO RICHTER VON MÜHLEN

ORIENTADOR
PROFESSOR ULISSES SIMON DA SILVEIRA

DEDICATORIA

Dedico a todos que torceram pelo meu sucesso, mas de maneira especial a minha mãe Lenir dos Santos por todo apoio e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por não me deixar desistir, mesmo nos momentos mais difíceis. Ao meu orientador Professor Ulisses Simon da Silveira pelo desempenho e dedicação ao me orientar, a todo corpo docente da UEMS de Maracaju, a minha mãe por me acompanhar, aconselhar e orar durante todo o período de faculdade. Ao meu namorado pela paciência e dedicação.

EPÍGRAFE

O sucesso é construído a noite! Durante o dia você faz o que todos fazem.

(Roberto Shinyashiki)

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar as principais objeções encontradas por uma empresa de maquinários agrícolas ao implantar o programa de qualidade 5S, principalmente no quesito segurança do trabalho. Trata-se de um estudo bibliográfico exploratório, pois foram levantados referências teóricas que abordam o tema proposto. A metodologia desta pesquisa feita no município de Maracaju, estado de Mato Grosso do Sul, foi através da aplicação de dois questionários, um com o gestor em forma de questionário com 10 questões discursivas e respondidas por escrito pelo inquirido. O outro questionário, com 12 questões de múltipla escolha foi aplicado a 17 colaboradores, 9 técnicos e 8 auxiliares técnicos. Foi feita análise de média, confecção de gráficos e interpretação dos dados obtidos através da plataforma Excel. Pode-se concluir que a principal causa de dificuldade de se aplicar o programa 5S, deriva de uma cultura dos colaboradores que são resistentes a mudanças de rotina nas atividades de trabalho, somando com algumas falhas encontradas na empresa quanto a segurança dos colaboradores.

Palavras-chave: 5S, objeções, segurança do trabalho.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. SEXO.....	22
FIGURA 2. ESCOLARIDADE.....	22
FIGURA 3. FUNÇÃO.....	23
FIGURA 4. TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA.....	23
FIGURA 5. VOCÊ CONHECE O PROGRAMA DE QUALIDADE 5S?	24
FIGURA 6. QUAL O GRAU DE IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA PARA A EFICÁCIA DO SEU TRABALHO?.....	25
FIGURA 7. VOCÊ CONHECE AS NORMAS DE SEGURANÇA DA EMPRESA? ...	26
FIGURA 8. QUAL A FREQUÊNCIA QUE HÁ REUNIÕES SOBRE SEGURANÇA DO TRABALHO?	27
FIGURA 9. VOCÊ JÁ FEZ ALGUM TREINAMENTO SOBRE SEGURANÇA DO TRABALHO?	28
FIGURA 10. A EMPRESA POSSUI PLACAS DE AVISOS SOBRE RISCOS E NORMAS DE SEGURANÇA?	29
FIGURA 11. JÁ SOFREU ALGUM ACIDENTE DE TRABALHO?.....	30
FIGURA 12. A EMPRESA FORNECE EPI?.....	30
FIGURA 13. SEU GESTOR LHE INSTRUI E/OU RECOMENDA O USO DE EPI? ..	31
FIGURA 14. VOCÊ USA O EPI EXIGIDO PELA EMPRESA?	31
FIGURA 15. VOCÊ CONSIDERA IMPORTANTE O USO DE EPI?.....	32
FIGURA 16. O USO DE EPI ATRAPALHA SEU TRABALHO?.....	33

LISTA DE SIGLAS

5S - Os cinco sentidos

EPI - Equipamento de proteção individual

VLI - Valor da Logística Integrada

SUMARIO

INTRODUÇÃO	10
2. PROBLEMA	10
5. JUSTIFICATIVA	11
4. HIPOTESE	11
5. OBJETIVOS	11
5.1 Geral.....	11
5.2 Específicos	12
6. REVISÃO DE LITERATURA	12
6.1 Origem do Programa 5S.....	12
6.2 A Importância do 5S	12
6.3. Principais dificuldades de implantação.....	15
7. MATERIAL E MÉTODOS	15
8. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	16
8.1. Questionário 1	16
8.2. Questionário 2	21
9. CONCLUSÃO.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	35

1. INTRODUÇÃO

Diante de um mercado altamente competitivo as empresas devem buscar seus diferenciais para se destacar perante as escolhas dos clientes, sendo assim, a Empresa de Maquinários Agrícolas, localizada em Maracaju MS, optou por aderir ao programa de qualidade 5S.

O programa 5S teve origem no Japão após a segunda guerra mundial, quando o país se encontrava em crise pós-guerra, tendo de superar a falta de recursos naturais, as grandes barreiras do comércio internacional, as exportações limitadas e a qualidade de seus produtos, inferiores aos dos europeus e americanos.

Apesar de todas as dificuldades encontraram alternativas para superar a crise investindo em programas de qualidade. Em pouco tempo os japoneses superaram os padrões internacionais de qualidade e na década de 70 tornaram-se líderes da produção manufatureira.

O programa 5s tem por objetivo melhorar o âmbito de trabalho seja ele físico (organização do espaço) ou mental (mudança de hábitos e maneira de pensar das pessoas). Pode ser aplicado desde uma simples residência até uma empresa de grande porte, isso porque o programa é de fácil aplicação e compreensão.

Diante desse contexto de organização, a presente pesquisa abordou a dificuldade de implantação do programa 5S, precisamente no departamento de serviços de uma empresa voltada para o mercado agropecuário, questionando os colaboradores sobre este programa, como eles executam em seu dia-a-dia, e principalmente sobre a questão segurança no trabalho.

2. PROBLEMA

Quais as dificuldades dos funcionários em compreender a aplicação do programa 5s e a sua metodologia de segurança de trabalho?

5. JUSTIFICATIVA

Percebeu-se o quão importante para uma empresa é ser competitiva e saber utilizar essa competitividade a seu favor, gerando seu diferencial perante os concorrentes.

É de suma importância o envolvimento de todos no setor, tanto no ato, quanto na continuidade da implantação, principalmente dos coordenadores e cargos de chefias.

Entretanto, primeiramente terá de ser feito uma conscientização dos colaboradores envolvidos no setor para que o programa tenha sucesso e alcance os resultados esperados, pois toda mudança traz consigo dificuldades e aceitação dos funcionários que serão afetados diretamente. E o 5S é um programa onde a mudança de hábitos é essencial para que tenha sua devida eficácia.

4. HIPOTESE

Ao analisar e identificar as dificuldades de implantação do programa de qualidade 5S espera-se obter os melhores resultados no que se refere à organização, limpeza, higienização, autodisciplina, ordenação e segurança no trabalho.

5. OBJETIVOS

5.1 Geral

Tem-se por objetivo geral analisar a dificuldade de implantação do programa de qualidade 5S na empresa.

5.2 Específicos

Aplicação de questionário de opinião com os funcionários para determinação das dificuldades de implantação do programa 5S

Identificar as principais falhas dos funcionários na aplicabilidade do programa 5S no quesito segurança do trabalho.

Sugerir planos de ação para correção e prevenção de acidentes.

6. REVISÃO DE LITERATURA

6.1 Origem do Programa 5S

O programa 5S tem seu ponto de partida nas famílias japonesas, que utilizavam o método com fundamentos educativos para ensinar seus filhos os princípios da boa educação.

Em 1950, em uma viagem de estudos aos Estados Unidos, o engenheiro Kaoru Ishikawa desenvolveu a técnica dos 5S. Esse método provavelmente foi desenvolvido devido a grande necessidade de se restaurar o país do pós-guerra, onde o mesmo se encontrava em grande desordem com a derrota. Com os resultados positivos obtidos pelo Japão com a aplicação do programa, posteriormente difundiu-se pelo mundo todo.

O Brasil conheceu o 5S em 1991, através da fundação Christiano Ottoni.

6.2 A Importância do 5S

Para se entender a importância do 5S, faz-se as seguintes perguntas:

1. Você gostaria de apenas usar o necessário sem papéis ou objetos que atrapalhem seu espaço?
2. Em um ambiente extremamente organizado, onde os objetos estão devidamente alocados?

3. Em um local de trabalho limpo?
4. E por fim uma empresa onde os colaboradores, tem por si, a necessidade de manter um ambiente limpo e agradável?

Essas perguntas podem ser respondidas pelos conceitos de: Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu e Shitsuke.

- Seiri: é o senso de utilização, trata-se da identificação do que é realmente necessário naquele ambiente, descartando assim o que se faz desnecessário.

Conforme citado em A implantação do 5S na divisão de controle de qualidade de uma empresa de distribuição de energia do sul do País: Um estudo de caso, Silva (sem data) et al:

No sentido mais amplo, o Senso de Utilização abrange ainda outras dimensões, em que ter Senso de Utilização é preservar consigo apenas os sentimentos valiosos, como o amor, amizade, sinceridade, companheirismo, compreensão, descartando aqueles sentimentos negativos e criando atitudes positivas para fortalecer e ampliar a convivência apenas com sentimentos valiosos.

- Seiton: Senso de Arrumação, este tem por objetivo alocar os objetos corretamente, etiquetas de identificação, ou seja, uma ordenação do local de trabalho. Este é um recurso utilizado para promover ações que facilitem e agilizem o trabalho no dia-a-dia.

Em: A Implantação do Programa de Qualidade 5S em uma Empresa Prestadora de Serviços, Rocha (2009), citando Andrade (2004):

- ✓ Gostar de manter as coisas no lugar certo;
- ✓ Curtir fazer na ordem certa o que precisa ser feito;
- ✓ Definir critérios para guardar e sempre localizar rapidamente as coisas;
- ✓ Definir lugares de modo que uma coisa não bagunce as outras ao ser retirada ou estocada.

- Seiso: Senso de limpeza, este senso consiste em manter-se o local de trabalho limpo, tais como, paredes, armários, piso etc.

Campos et al citando Lapa, (1998), em a ferramenta 5S e suas implicações na gestão de qualidade total diz:

Poeira, lama, lixo, apares e outros nos locais de trabalho podem não somente influenciar negativamente na saúde e integridade dos executantes como também causa danos, defeitos e falhas em equipamentos. O resultado disto são quebras inesperadas de equipamentos, ferramentas não disponíveis, deterioração de peças e matérias, etc”

- Seiketsu: o quarto senso, representa a higiene, saúde e integridade. Neste, deve-se primeiramente ter se aplicado os outros três sentidos (Seiri, Seiton, Seiso).

Campos, 2005 et al: “Hábitos como não fazer o que é prejudicial; não estabelecer condições mínimas de asseio, definem o que é o SEIKETSU. ”.

- Shitsuke: Representa a autodisciplina, a educação com os colegas de trabalho e o comprometimento com os assuntos relacionados a empresa.

Este senso, não pode ser aplicado fisicamente, mas sim psicologicamente, onde cada um deve se auto corrigir perante as atitudes desagradáveis. Shitsuke significa incultar cortesia e educação. O quinto senso pode ser considerado o mais difícil de ser aplicado, pois como dito anteriormente ele irá atingir o comportamento das pessoas.

Campos, 2005 et al citando Lapa, 1998.

E como é intrínseco ao ser humano a resistência a mudanças, quer seja por medo, comodismo, ou interesse, torna-se abstruso mudar a cultura da organização, que é composta por relações técnicas (hábitos relativos a realização das tarefas) e relações sociais (hábitos reativos a relacionamentos interpessoais).

6.3. Principais dificuldades de implantação.

A falta de conscientização é o principal fator de o programa não atingir sua excelência quando aplicado. Resistência a mudanças também influenciam diretamente nos resultados que se pretende alcançar nos quesitos excelência. Pois como dito no início deste trabalho os colaboradores precisam estar envolvidos efetivamente na aplicação do 5S, onde cada um deve fazer sua parte em que se fala de organização, limpeza, descarte de materiais desnecessários, autodisciplina.

7. MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa foi desenvolvida em uma empresa de maquinários agrícolas. Fundada em 1983, iniciou suas atividades com a venda de insumos agrícolas. A partir de 1997 expandiu sua linha de produtos e iniciou suas atividades no segmento de máquinas agrícolas. As primeiras concessionárias foram inauguradas no estado do Mato Grosso e a partir de 2008 expandiram-se para o Mato Grosso do Sul, contando hoje no total de 9 filiais.

Todas as filiais do grupo devem ter por regra a implantação do programa 5S, fazendo parte de uma normativa que a marca dos equipamentos agrícolas impõe para as lojas que a representam. A filial analisada por esta pesquisa foi a que está localizada no município de Maracaju, estado de Mato Grosso do Sul. A empresa possui um total de 50 colaboradores e esta pesquisa foi aplicada especificamente no departamento de serviços.

A metodologia desta pesquisa foi com a aplicação de dois questionários de opinião para uma amostra de 18 funcionários. O primeiro questionário foi aplicado ao gestor, chefe do setor de oficina. O segundo questionário foi aplicado a 9 técnicos e 8 auxiliares do departamento de oficina. Procurou-se determinar as dificuldades de implantação do programa 5S nesta empresa e observar se os mesmos concordaram ou não com a eficiência do programa.

Inicialmente foi feita uma pesquisa bibliográfica buscando por meio de artigos e pesquisas já aplicadas em empresas, diversas informações sobre a implantação e efetividade do programa 5 S.

Para determinação estatística, análises de médias e elaboração dos gráficos desta pesquisa, foi utilizada a plataforma Excel.

8. RESULTADOS E DISCUSSÃO

8.1. Questionário 1

Na empresa pesquisada há um gestor direto do setor de Oficina que atua há 8 anos nesta empresa, possuindo formação acadêmica superior completo na área de Tecnologia e Processamento de dados. Seu cargo, intitulado Coordenador de Serviços, foi responsável por coordenar, aplicar e instruir aos colaboradores sobre o quesito 5S.

Foi aplicado para este funcionário um questionário onde se pode avaliar o seu grau de instrução, seu grau de conhecimento sobre o programa 5S e como foi executado esse trabalho no dia-a-dia dos colaboradores.

Este questionário foi composto de 10 questões discursivas e suas respostas apresentadas integralmente.

Questão 1: Qual o seu conceito sobre 5S?

Este é um programa que visa racionalizar a utilização de recursos e rotina da vivência profissional, através de métodos de organização, limpeza, saúde, utilização e autodisciplina. Também é aplicado na vida pessoal.

Diante da resposta do Gestor percebe-se que o mesmo conhece o programa e sabe quais são seus conceitos.

Carvalho (2011) apud Silva (2014) em Análise do programa 5S no ambiente da Empresa VLI e sua influencia na otimização de processos cita:

A denominação de Programa 5S foi estudada, selecionada e adotada, porque, em japonês, as palavras correspondentes que designam cada uma de suas fases começam com a letra S, ou seja: *Seiri* (Senso de utilização); *Seiton* (Senso de arrumação); *Seiso* (Senso de Limpeza); *Seiketsu* (Senso de saúde e higiene); *Shitsuke* (Senso de autodisciplina).

Questão 2: Você considera importante a aplicação do programa?

Considero importante principalmente no atual cenário econômico, pois nos permite a melhor utilização de recursos disponíveis, além de fomentar conceitos que influenciam diretamente no bem-estar e conseqüentemente auxiliam no aumento da produtividade.

Diante da resposta obtida, fica claro que o gestor conhece e entende a importância de um cenário organizado, tanto para o bem-estar do funcionário, quanto para a rentabilidade que ele trará a empresa.

Segundo Silva (2014).

Em um mercado cada vez mais competitivo a qualidade se tornou um instrumento primordial em todos os processos e produtos que permeiam as organizações. Buscar a qualidade total é unir todos os esforços de forma alinhada e constante, buscando o crescimento e resultados cada dia melhores.

Questão 3: Você tem um acompanhamento direto sobre o 5S? Como ele é feito?

Sim. Temos um programa de gestão de 5S onde são realizadas mensalmente avaliações departamentais e onde existe um check list pré-definido para nortear a auditoria. Após as avaliações, são definidas as ações baseadas nas questões que tiveram resultados ruins. São ações corretivas e preventivas com definição de responsáveis e datas para a implantação.

Ou seja, o gestor possui uma forma eficiente de acompanhar o desenvolvimento do programa, podendo assim, corrigir as falhas. Uma sugestão seria um maior envolvimento de toda equipe, e não apenas de um responsável, tendo assim um resultado mais satisfatório na organização, conforme citação de Cordeiro (2013) em Implantação do Programa 5S em Canteiro de Obra.

O primeiro passo para a implantação de um programa de qualidade é organizar e conscientizar as pessoas quanto à necessidade de sua participação. É diante desse cenário que se têm as ferramentas 5S como uma solução rápida e eficaz para preparar e organizar a empresa que queira implantar um sistema de qualidade.

Ribeiro (1994) apud Cordeiro (2013) também cita.

A participação da alta direção é muito importante na liderança das atividades, demonstrando o comprometimento oficial da organização para conduzir o 5S, pois, para o autor, não se deve implementar o 5S em um nível da organização se o nível imediatamente superior não tiver conhecimento sobre o assunto

Questão 4: Em sua opinião, quais as principais dificuldades na aplicação do 5s?

Paradigmas e barreiras criadas pela equipe em relação às mudanças de culturas comportamentais.

A sempre um comportamento de recusa sobre o novo. Qualquer mudança de paradigma observa-se uma reação de questionamento e não aceitação por parte dos envolvidos.

Costa (2008) em As Objeções na Implantação do Programa 5S apud Silva, (1994):

O 5S é uma filosofia de prática simples e fundamental, porém difícil de ser mantido, contudo Thiago Gomes e João Martins ressaltam as dificuldades Culturais e afirmam que para superar essas dificuldades é necessário um trabalho contínuo de mudança de cultura, com palestras, sensibilizações, participação e treinamento. João Martins ressalta que a causa principal está sempre associada à incompreensão do 5S, falta de liderança efetiva e falta de comunicação adequada.

Questão 5: A empresa investe na segurança de seus colaboradores com uso de EPI'S?

Sim. A empresa disponibiliza os EPI's necessários para a execução das atividades técnicas do departamento e efetua controle dessa utilização através de fichas de registros individuais.

Percebe-se pela resposta do gestor que a empresa, age de acordo com as regras básicas de segurança para com seus colaboradores. Uma sugestão seria um

acompanhamento mais direto sobre segurança em períodos de tempo menores, mantendo em dia o conhecimento sobre segurança.

Diniz (2005) apud Silva (2014) em Um sistema de gestão da segurança do trabalho alinhado à produtividade e à integridade dos colaboradores.

A prevenção dos acidentes deve ser realizada através de medidas gerais de comportamento, eliminação de condições inseguras e treinamento dos empregados, devendo o uso dos EPI's ser obrigatório, havendo fiscalização em todas as atividades, sendo os empregados treinados quanto ao seu uso correto.

Questão 6: A empresa oferece treinamentos sobre Segurança do Trabalho?

Sim. Os treinamentos são realizados semestralmente na concessionária. O treinamento é ministrado por uma empresa de consultoria em segurança do trabalho.

Em Silva (2006), Um sistema de gestão da segurança do trabalho alinhado à produtividade e à integridade dos colaboradores diz:

A conscientização e o treinamento em segurança do trabalho são fatores importantes na gestão da segurança, pois capacitam os empregados para o desempenho de suas funções no que diz respeito aos riscos inerentes a cada processo, além de ressaltar a importância de seguir os procedimentos de trabalho sem "queimar etapas" e sem se expor aos riscos. Os treinamentos são utilizados para padronizar procedimentos, corrigir desvios e, com isso, prevenir os acidentes de trabalho.

Questão 7: Os equipamentos de segurança e emergência estão nos locais demarcados e suas inspeções estão em dia?

Sim.

Diante da negligência das empresas em vistoriar os equipamentos de segurança estando eles com a validade em dia, como é o caso de extintores de incêndio, e em lugares adequados, demarcado e de fácil acesso, é que ocorrem os acidentes. De acordo com a resposta do gestor a empresa esta em dia neste quesito.

A sinalização de segurança de trabalho na indústria da construção, Byczkowski (2012) diz:

Os acidentes de trabalho são geralmente associados a padrões negligentes, que oferecem condições de trabalho inseguras, e a empregados destreinados, que cometem atos inseguros. Sabe-se que as causas de acidentes de trabalho não correspondem a essa associação, mas a condições ambientais a que estão expostos, envolvendo também fatores humanos, sociais e econômicos.

Questão 8: É fácil a visualização de placas e avisos de segurança identificando corretamente as áreas de riscos?

Sim. Existem várias placas e sinalizações indicativas de áreas de riscos bem como sinalizações de uso obrigatório de EPI's. Existe para cada departamento um mapa de risco.

Byczkowski (2012), diz que questão da sinalização como ferramenta para a prevenção é de suma importância para o sucesso de qualquer programa de segurança que tenha como objetivo alcançar melhores resultados. Portanto, identificando os riscos em determinados locais da empresa apresentam, pode-se evitar acidentes com o uso de Equipamentos de segurança adequados para este local.

Questão 9: Quais as principais objeções dos funcionários sobre o uso de EPI?

Em algumas situações alegam desconforto principalmente em relação à temperatura ambiente (excesso de calor na região em períodos de plantio e safra)

Trata-se de uma cultura que os colaboradores adquirem por muitas das vezes, não possuem conhecimento sobre importância do uso de EPI.

No Estudo realizado por Peloso (2011) et al Causas da Resistência ao Uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI) cita:

O equipamento de proteção individual (EPI), um dos itens de segurança do trabalho, tem seu uso banalizado por falta de conhecimento das normas e legislações. Poucos percebem a complexidade que envolve a escolha do EPI, assim sendo, ocasionam problemas de aceitação por parte dos trabalhadores e gastos desnecessários às empresas.

Questão 10: Durante ou anterior a sua gestão houve algum acidente de trabalho?

Sim. Ocorreram 2 acidentes com afastamento e 2 acidentes sem afastamento dos colaboradores.

De acordo com as perguntas respondidas anteriormente pelo gestor, percebe-se que o mesmo possui conhecimento necessário para cobrar o uso de equipamentos de EPI's, conhece locais que apresentam risco e posteriormente evitaria acidentes de trabalho, porém existem particularidades, inclusive com afastamento que devem ser reavaliadas e tomadas medidas necessárias para que não ocorram novamente.

8.2. Questionário 2

Foi aplicado para 17 funcionários um segundo questionário. Este questionário visou determinar o conhecimento dos colaboradores sobre o programa 5S e principalmente a questão de segurança no trabalho. Do total de funcionários analisados 9 eram técnicos mecânicos e 8 eram auxiliares mecânicos.

Inicialmente procurou-se analisar o perfil sócio cultural destes colaboradores, sendo apresentados dos gráficos número 1 ao número 4.

No primeiro gráfico é analisado o sexo dos funcionários. Observou-se apenas a presença masculina no setor de mecânica da empresa.

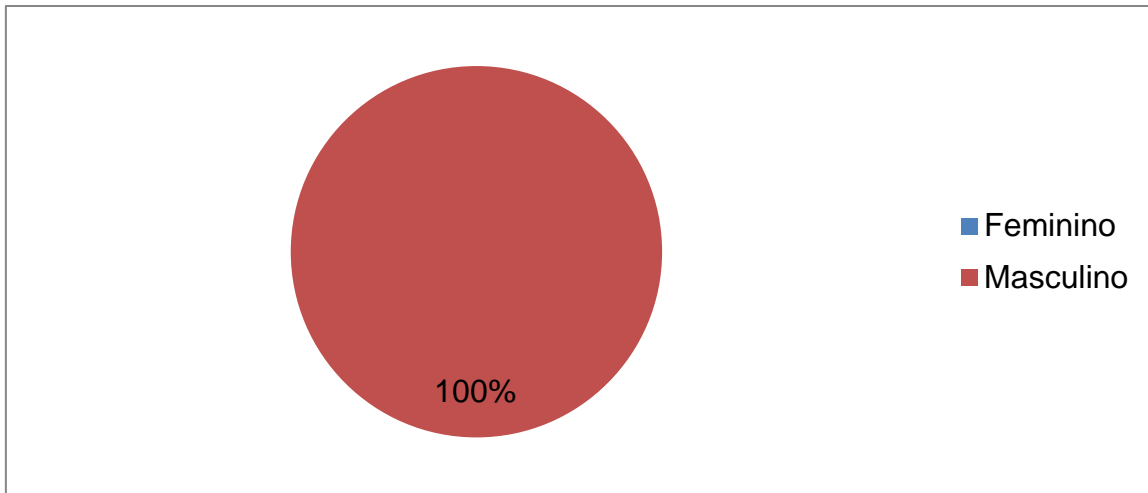


Figura 1. Sexo

No segundo gráfico foi analisado a escolaridade dos colaboradores da empresa. Dos entrevistados, 14 funcionários representados por 82% dos respondentes disseram ter ensino médio completo e 3 representados por 14% dos respondentes disseram ter ensino superior incompleto.

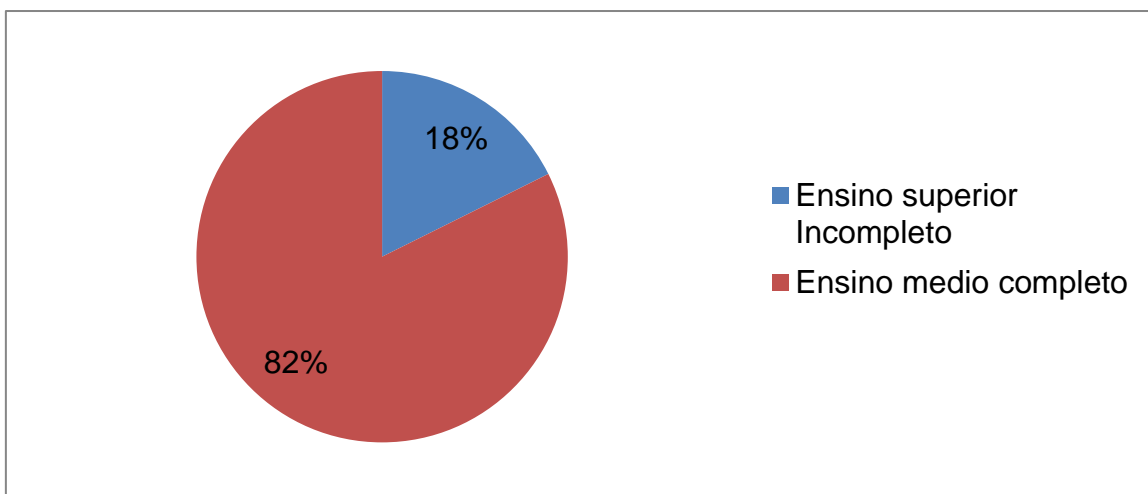


Figura 2. Escolaridade

Observa-se que a empresa possui funcionário com nível consideravelmente alto de escolaridade.

No terceiro gráfico foi analisada a função do funcionário dentro da empresa.

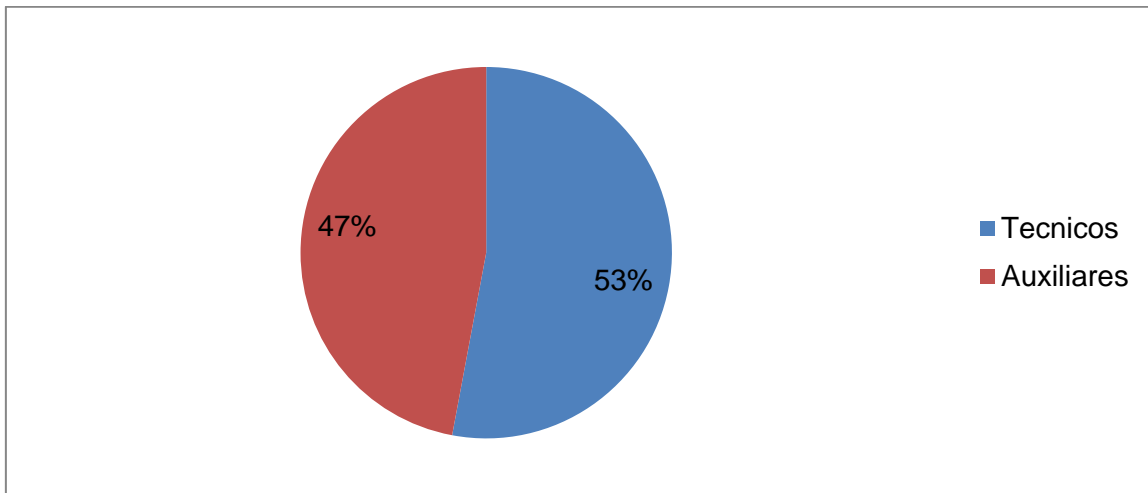


Figura 3. Função

Dos 17 entrevistados 8 estão na função de auxiliares, representando 47% e 9 estão como técnicos, representando 53% da equipe.

No quarto gráfico foi analisado qual o tempo de serviço dentro da empresa destes funcionários analisados na pesquisa.

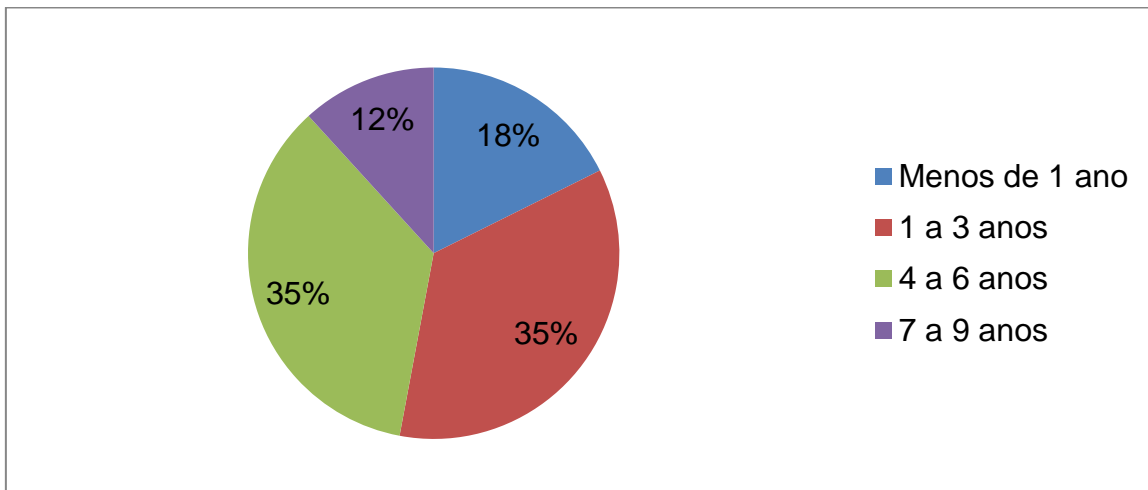


Figura 4. Tempo de Serviço na Empresa

Conforme analisado, 18% sendo eles 3 colaboradores possuem menos de um ano em tempo de serviço. Outros 6 colaboradores representados por 35% dos respondentes estão na empresa entre um a três anos ou também de quatro a seis anos. Já os que estão de sete a nove anos, sendo 12% dos entrevistados, ou seja, dois colaboradores. Isso demonstra que colaboradores já estão familiarizados com a política da empresa, sendo que a maioria já possui mais de um ano de serviço.

Os gráficos a seguir representam o questionário aplicado a estes colaboradores. Este questionário foi composto de 13 questões de múltipla escolha e as respostas apresentadas em gráfico tipo “pizza”.

No gráfico de número 5 foi perguntado o conhecimento dos colaboradores sobre o programa 5S.

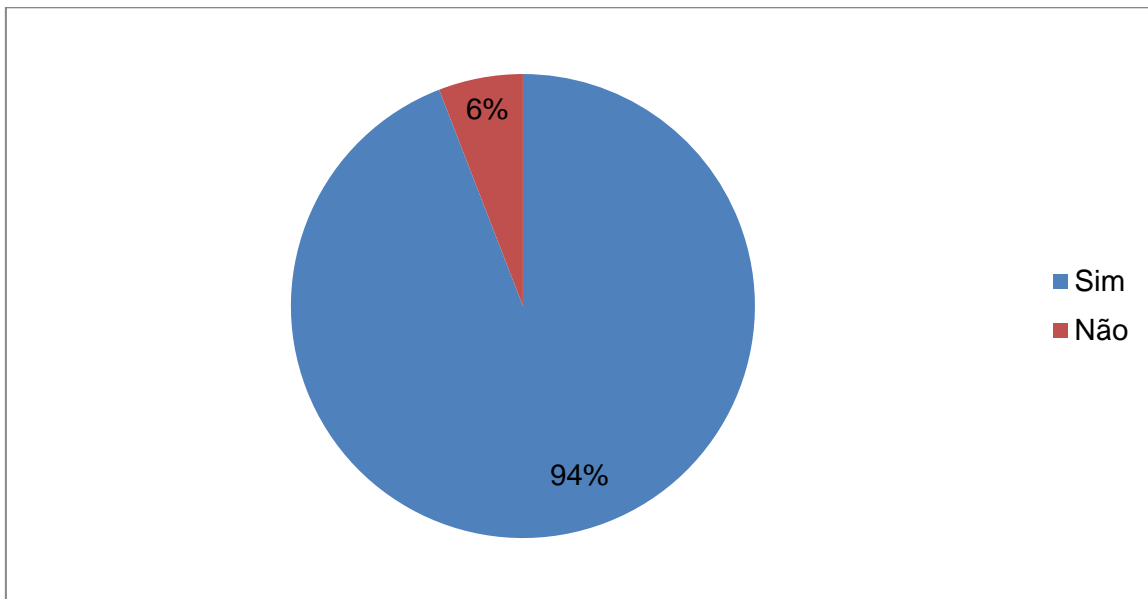


Figura 5. Você conhece o Programa de Qualidade 5S?

A grande maioria dos entrevistados, sendo eles 16 funcionários representados por 94%, dizem conhecer o programa em questão e apenas 1 funcionário representado por 6% diz desconhecer o conceito do programa.

Diante desse contexto podemos entender que a equipe tem conhecimento sobre o programa e o que ele significa, podendo então colocá-lo em prática, utilizando-o em seus trabalhos.

É interessante citar que Silva (2014) também observou resultados semelhantes em seu trabalho. Em relação ao nível de conhecimento dos entrevistados a respeito do tema do trabalho, pôde-se verificar que a maioria deles (89%) possui o conhecimento suficiente e total das ferramentas do programa 5S e apenas 11% possuía pouco conhecimento.

Comparando as respostas dos entrevistados na empresa de Maquinários Agrícolas, seria interessante trabalhar esse resultado de 6% que não conhece o programa, para atingir 100%.

No gráfico de número 6, é perguntado aos funcionários qual o grau de importância que eles consideram o programa para a eficácia de seu trabalho.

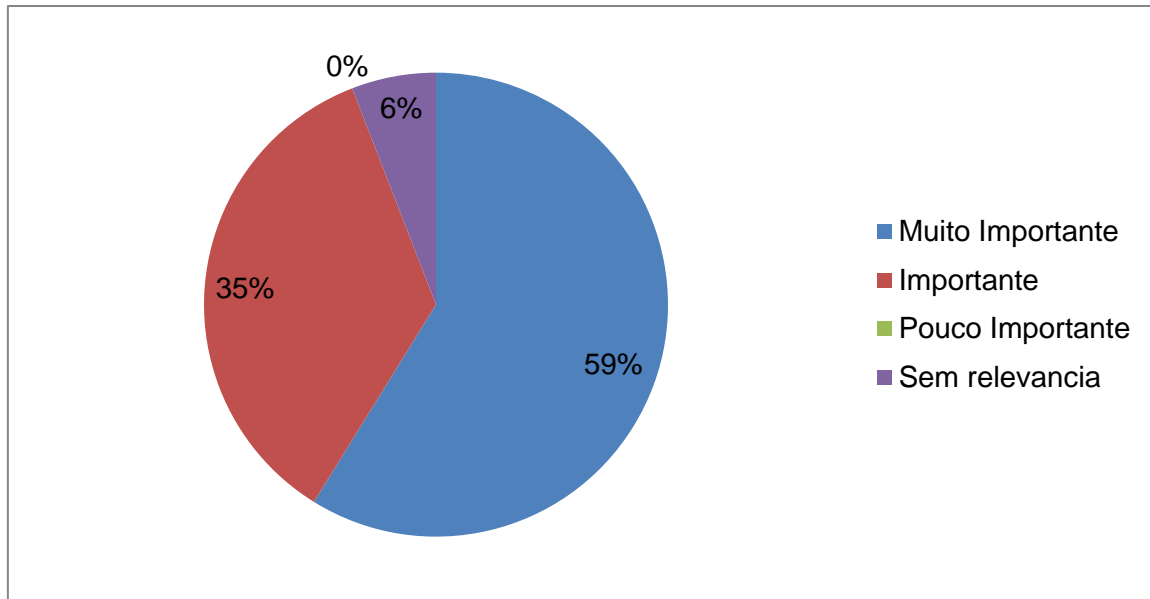


Figura 6. Qual o grau de importância do programa para a eficácia do seu trabalho?

Em Silva (2014) et al, obteve resultados semelhantes:

De acordo com 36% dos entrevistados os sensores são importantes para o dia-a-dia, pois melhoram a organização do espaço físico e mantêm o espaço limpo. De acordo com 32% é importante já que melhora o rendimento do trabalho e evita a poluição visual de recursos. Já para 12% é importante, pois melhora o tempo de identificação de recursos disponíveis. Para 11% dos entrevistados é importante, pois melhora a disposição de ferramentas para a realização das atividades diárias. Para os demais a importância é dada pela colaboração nos processos de modernização e aprimoramento da empresa.

No gráfico de número 7, quando questionados sobre conhecerem ou não as normas de segurança, todos os funcionários disseram ter conhecimento sobre as normas de segurança da empresa.

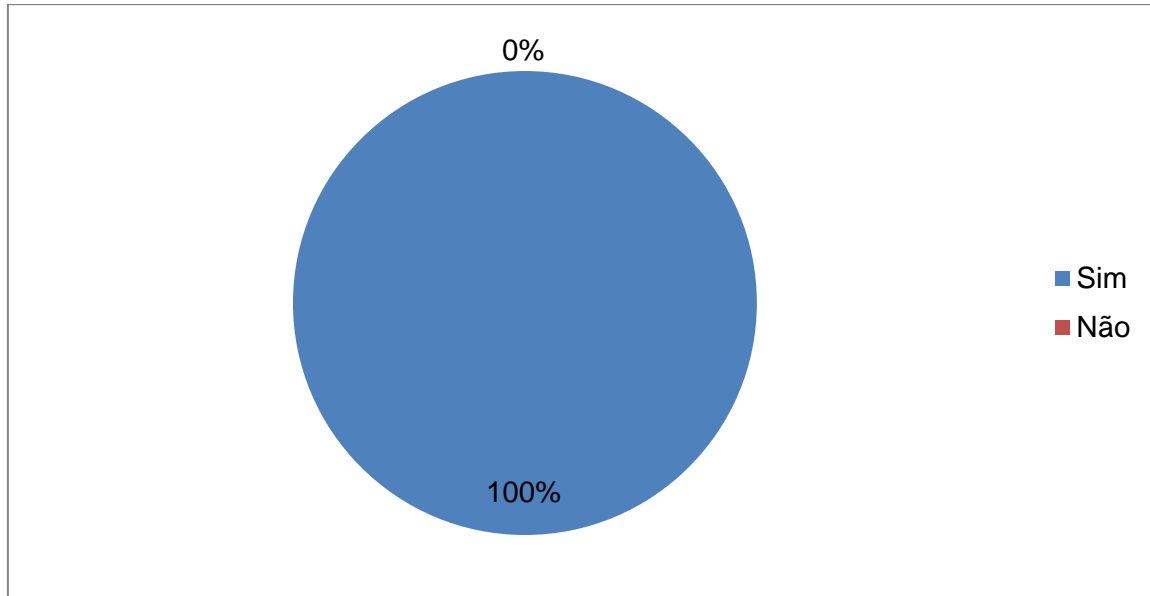


Figura 7. Você conhece as normas de segurança da empresa?

Pelloso (2011) descreve que quando a empresa investe nos programas de treinamento, ela está valorizando seu funcionário e conseqüentemente fazendo com que os mesmos tenham ações de prevenção aos acidentes de trabalho.

No gráfico de número 8, foi questionado quanto à frequência que são realizadas reuniões sobre o tema de segurança do trabalho 83% uma amostra de 15 colaboradores responderam que as reuniões são feitas em datas esporádicas, 9% e 8% representados por apenas um colaborador responderam que as reuniões são realizadas semanalmente e diariamente respectivamente.

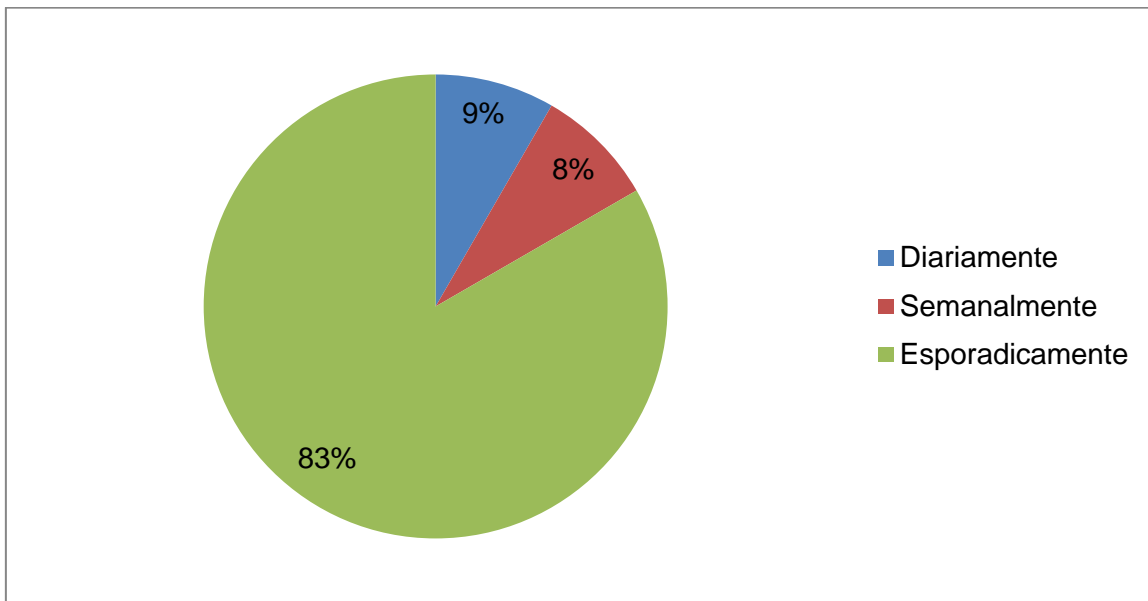


Figura 8. Qual a frequência que há reuniões sobre segurança do trabalho?

Pelloso (2011) et al cita:

Estudos realizados por Almeida; Quevedo Filho; Santos (2005) mostra que por ter se destacado como um dos setores que mais ocorre acidentes, as empresas da construção civil têm buscado diminuir estes índices através de programas de conscientização dos trabalhadores com a própria segurança no ambiente de trabalho. Segundo Montenegro, Santana (2012) além de orientações sobre os equipamentos de trabalho e as atividades a serem exercidas, também são feitos treinamentos sobre os EPIs para uma melhor compreensão por parte dos trabalhadores da funcionalidade de tal equipamento. Estes treinamentos têm que ser constantes, pois além da rotatividade de funcionários, o grau de instrução destes é baixo.

No gráfico de numero 9 quando perguntado aos colaboradores se já fizeram algum tipo de treinamento sobre segurança do trabalho, obtivemos os seguintes resultados: 82% uma amostra de 14 colaboradores disseram que já fizeram treinamento sobre segurança do trabalho e 18% uma amostra de 3 colaboradores disseram não ter feito nenhum tipo de treinamento de segurança de trabalho.

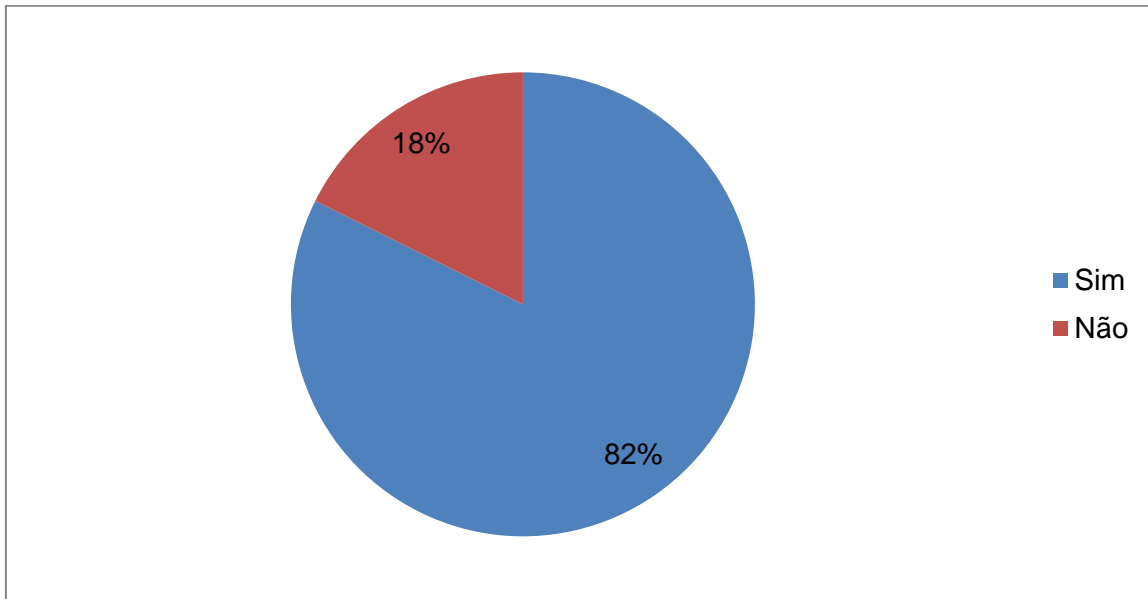


Figura 9. Você já fez algum treinamento sobre segurança do trabalho?

Pelloso et al (2011) cita:

Constatou-se que os programas de gestão da segurança ainda são falhos neste tipo de indústria, não só por questões socioculturais dos trabalhadores, mas também pela falta de programas mais ativos, como treinamentos constantes para a conscientização dos trabalhadores sobre a importância destes equipamentos exigidos por lei.

No gráfico de número 10, quando questionados se a empresa possui placas de avisos em áreas de riscos e normas de segurança, os colaboradores tiveram as seguintes respostas: 16 colaboradores, no qual está representado por um índice de 94%, confirmaram que a empresa possui placas e avisos sobre as áreas de riscos e normas de segurança, e apenas um colaborador representado no gráfico abaixo pelo valor de 6% disse haver somente algumas placas de aviso.

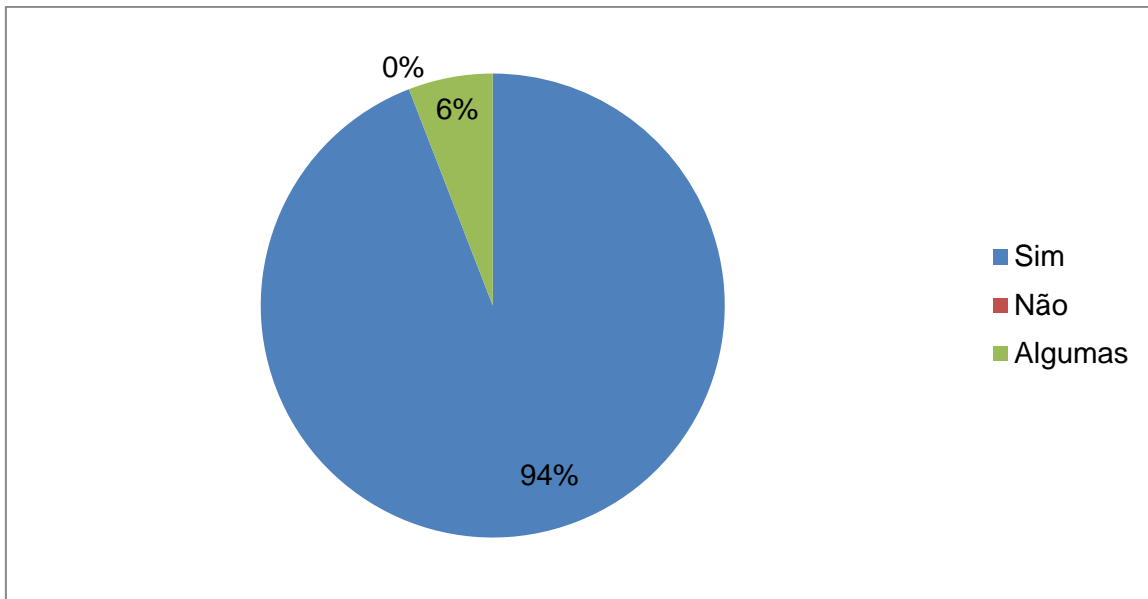


Figura 10. A Empresa possui placas de avisos sobre riscos e normas de segurança?

Para Byczkovsk (2012) a questão da sinalização como ferramenta para a prevenção é de suma importância para o sucesso de qualquer programa de segurança que tenha como objetivo alcançar melhores resultados.

No gráfico de número 11 perguntamos aos colaboradores se já sofreram algum acidente de trabalho, 14 dos entrevistados afirmam já ter sofrido algum acidente de trabalho e 3 dizem não ter sofrido nenhum tipo de acidente de trabalho, representados por 82% e 18% respectivamente.

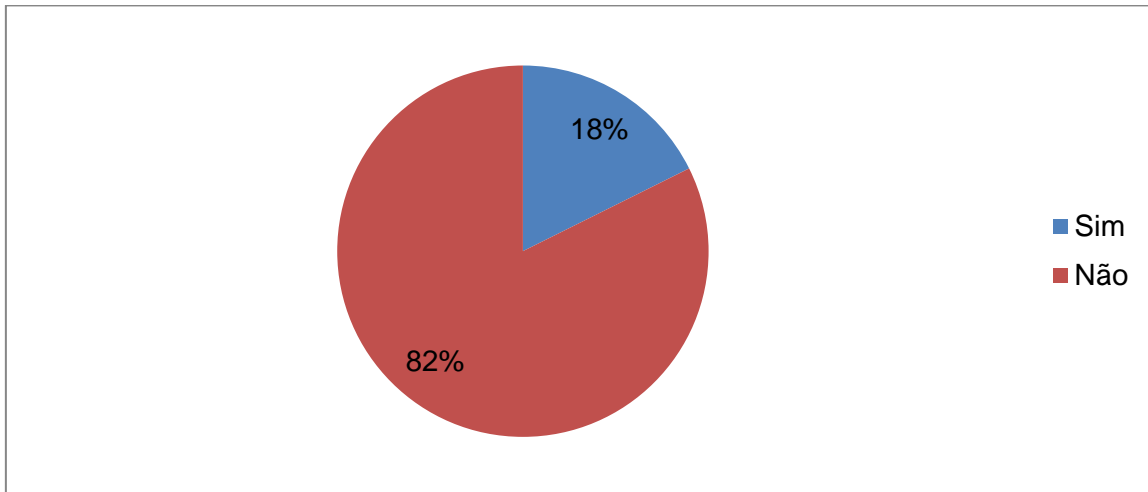


Figura 11. Já sofreu algum acidente de trabalho?

Byczkovsk (2012) cita que os acidentes de trabalho são geralmente associados a padrões negligentes que oferecem condições de trabalho com periculosidade e a empregados destreinados que cometem atos inseguros.

Sobre o fornecimento de EPI da empresa para os colaboradores, quando questionamos os mesmos, 100% dos funcionários dizem que a empresa fornece os equipamentos de proteção individual.

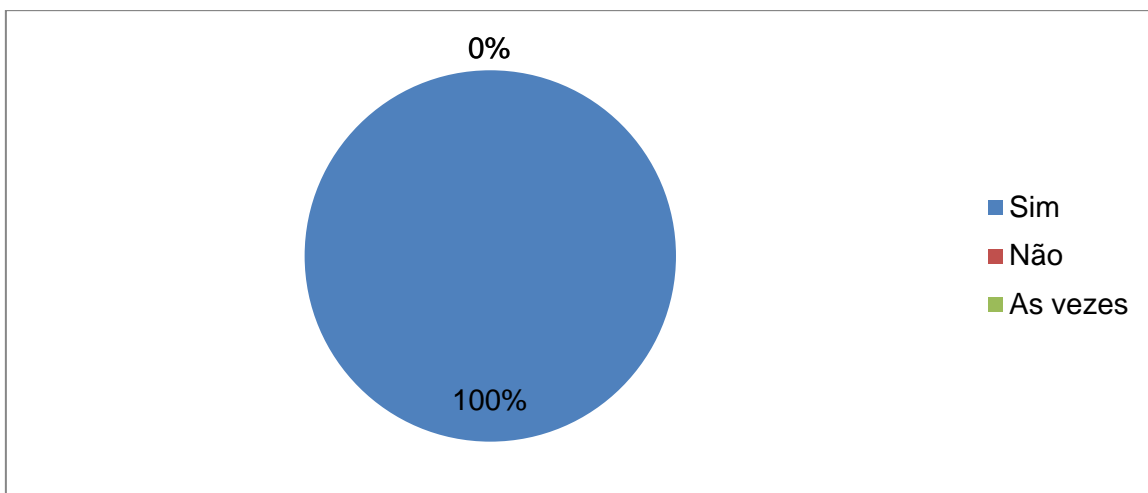


Figura 12. A empresa fornece EPI

No gráfico de número 13, questionamos os colaboradores se recebem instrução de seu gestor sobre o uso de EPI, em unanimidade todos disseram que sim, são instruídos pelo seu gestor quanto ao uso de EPI.

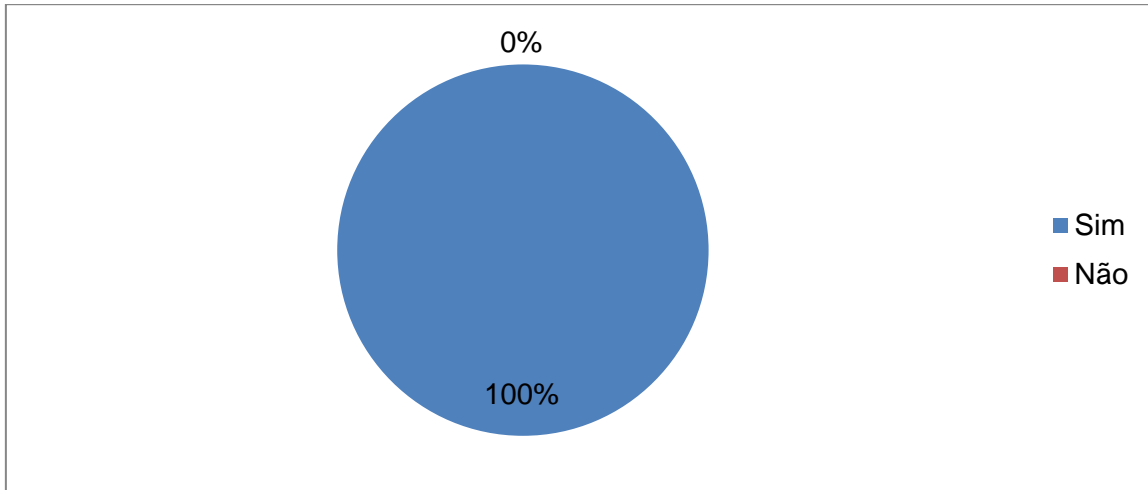


Figura 13. Seu Gestor lhe instrui e/ou recomenda o uso de EPI?

No gráfico 14, perguntamos aos colaboradores se eles usam os EPI's exigidos pela empresa, 88% dos colaboradores, ou seja, 15 respondentes dizem usar os equipamentos de segurança, 12% sendo apenas 2 colaboradores dizem usar as vezes os equipamentos de segurança.

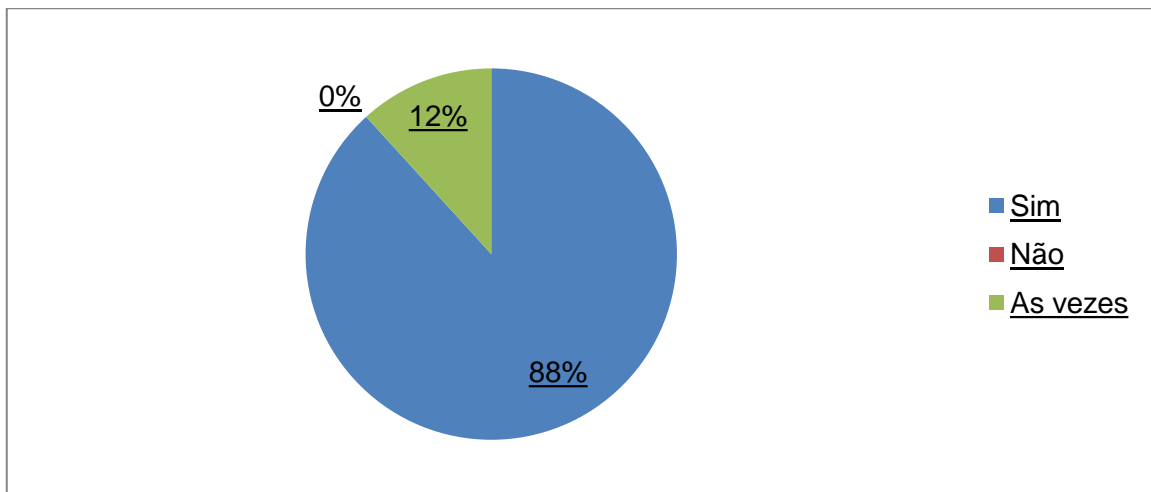


Figura 14. Você usa o EPI exigido pela Empresa?

Segundo Peloso (2011) para dizer que cumprem as leis do trabalho, a maioria das empresas fornecem os EPIs, porém não mantêm técnicos responsáveis pelos aquisição, distribuição, acondicionamento e instrução de uso dos EPIs. Usando um responsável para cobrar diariamente o uso de EPI, reduzira os índices de 12% que não usam EPI para 100% que usam EPI.

Posteriormente, como demonstra o gráfico de número 15, questionamos qual a importância dada pelos funcionários para o uso de EPI, onde 16 colaboradores, um índice representado no gráfico por 94%, disseram considerar importante o uso de EPI, e apenas 1 colaborador representado por 6% diz considerar importante o uso de EPI em determinadas circunstâncias, e nenhum colaborador disse “não” considerar importante o uso de EPI.

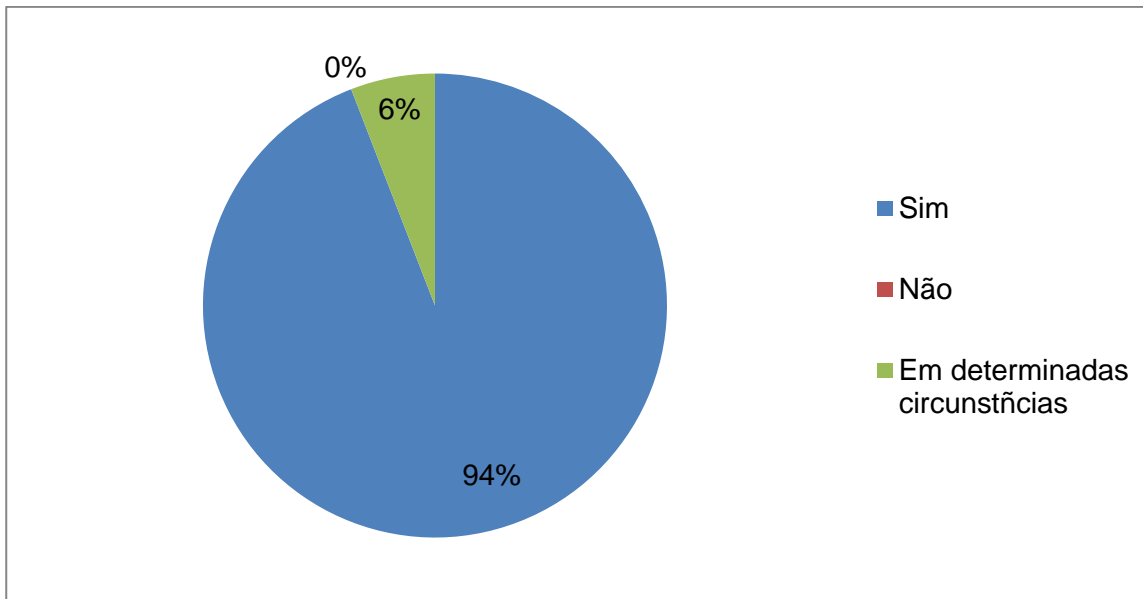


Figura 15. Você considera importante o uso de EPI?

Montenegro & Santana (2012) apud Peloso et al (2011) citam que além de orientações sobre os equipamentos de trabalho e as atividades a serem exercidas, também são feitos treinamentos sobre os EPIs, para uma melhor compreensão por parte dos trabalhadores da funcionalidade de tal equipamento.

Orientar os colaboradores sobre a real importância do uso de equipamentos de segurança evitara cada vez mais os riscos de acidentes de trabalho. Os colaboradores devem ter consciência que usar EPI é para o seu próprio bem-estar e saúde.

No gráfico de número 16, perguntamos aos colaboradores se o uso de EPI os atrapalha em suas tarefas 59%, sendo eles 9 funcionários, dos entrevistados responderam que em algumas tarefas os equipamentos os atrapalham e 41% uma amostra de 8 colaboradores disseram que o uso dos EPI's não atrapalha as suas tarefas.

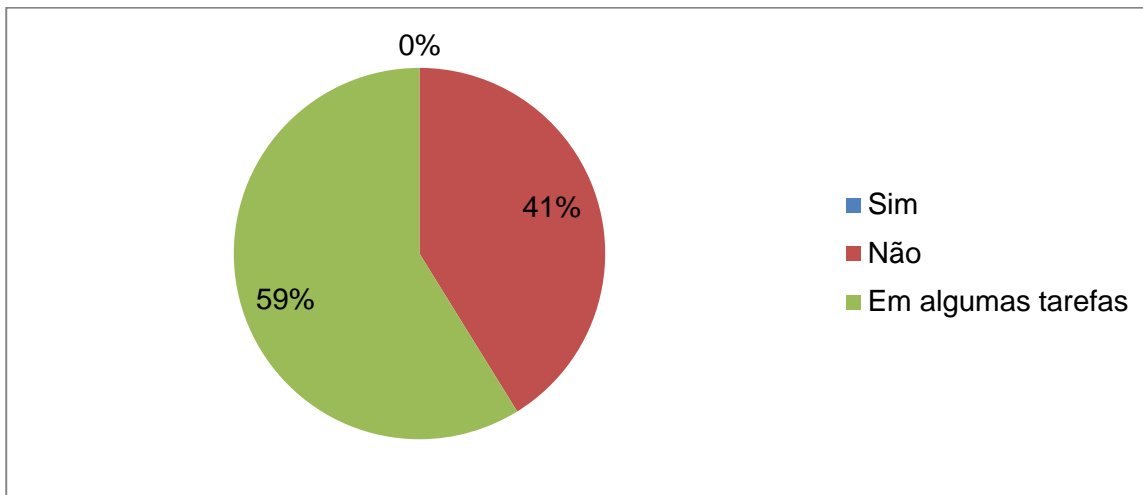


Figura 16. O uso de EPI atrapalha seu trabalho?

Pelloso (2011) et al:

A realidade mostra o contrário do que é previsto na lei, onde muitos utilizam o EPI como primeira opção para segurança do trabalhador, sem analisar o contexto geral do ambiente de trabalho. Para Montenegro, Santana (2012) o trabalhador será mais receptível ao EPI quanto mais confortável e de seu agrado. Para isso, os equipamentos devem ser práticos, proteger bem, ser de fácil manutenção, ser fortes e duradouros.

Diz ainda que devido a quantidade de equipamentos e os diferentes ambientes de uso, há uma necessidade grande de avaliação do EPI utilizado pelos trabalhadores, para que se possa protegê-lo sem perder na produtividade Vendrame (2012) apud Pelloso (2011).

9. CONCLUSÃO

As análises dos resultados com os questionários aplicados com o gestor e com os colaboradores sobre seus conhecimentos e dificuldades mostraram que as maiores objeções e resistências partem do princípio da cultura desses colaboradores, onde muitos têm dificuldades em aceitar as evoluções rotineiras de trabalho proporcionadas pela empresa.

Ao analisar as respostas dos colaboradores, observam-se falhas no modo de gerir da empresa em relação à questão da segurança no trabalho. Um exemplo é a falta de treinamento desses colaboradores sobre o tema “segurança”, onde foi observado um índice de 18% de funcionários que nunca fizeram este tipo de treinamento.

Outro fator considerável foi em relação às reuniões sobre o tema “segurança do trabalho”. Foi observado que 83% dos entrevistados responderam como sendo esporádica a frequência dessas reuniões.

Portanto, sugere-se a empresa em focar mais na conscientização e no treinamento, demonstrando a seus colaboradores a importância de se trabalhar em um ambiente seguro, limpo e bem demarcado quanto às áreas de risco.

Fica como sugestão para a empresa realizar planos para redução dos índices de acidentes de trabalho, conforme relato do gestor e respostas dos funcionários que citam a observação de alguns incidentes. Assim sendo, a empresa manterá seus funcionários mais produtivos e ganhará maior confiabilidade de seus clientes como uma empresa criteriosa e séria com questões que envolvam a segurança e bem-estar de seus colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

BYCZKOVSK, Eliane. A sinalização de segurança de trabalho na indústria da construção. Ponta Grossa, 2012. Disponível em <http://www.uepg.br/denge/eng_seg_2004/TCC%202011/Eliane.pdf> Acesso 25 Out. 2015.

CAMPOS, R. ; FERREIRA, Ailton da Silva ; OLIVEIRA, Luís Carlos Queiroz de ; SILVESTRE, Bruno dos Santos . A ferramenta 5S e suas implicações na estão da qualidade Total. In: Simpósio de Engenharia de Produção - SIMPEP, 2005, Bauru. Anais do XII SIMPEP, 2005. v. 1. p. 1-12. Disponível em <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_12/copiar.php?arquivo=Campos_R_A%20FERRAMENTA%205S%20E%20SUAS.pdf> Acesso em 30 set. 2014. (sem local de publicação).

CHANG, Yu S.; LABOVITZ, George, ROSANSKY, Victor. Qualidade na pratica: Um manual de liderança para gerencias orientadas para resultados, Rio de Janeiro: Campus, 1994, p.37.

COLTRO, Alex A Gestão da Qualidade Total e suas Influencias na Competitividade Empresarial, Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, V. 1 Nº2 SEM./1996. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C02-art04.pdf>> Acesso em 28 set. 2014.

CORDEIRO, Fernanda. Implantação do Programa 5S em canteiro de obra. Florianópolis, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/115457/TCC_Fernanda%20Cordeiro.pdf?sequence=1> Acesso em 25 Out. 2015.

COSTA, Gilmar Vilanova. As objeções na implantação do programa 5S. Bauru, 2008. Disponível em: <http://www.spositoonline.com.br/imagens/professor/as_objecoes_na_implementacao_do_programa_5s.pdf> Acesso 25 Out. 2015.

GRANDA, Marco Aurelio et al Programa 5S na fabrica. Um suporte para implantação de gestão integrada, Belo Horizonte- MG, 2006. Disponível em <http://www.leadempresarial.com.br/site_lead/imagens_arquivos/academica/Programa%205S%20na%20Fabrica.pdf> Acesso em 30 set. 2014.

JESUS, Lenimar V. Mery et al. As barreiras motivacionais encontradas durante o processo de mudança organizacional promovido pela implantação do programa da qualidade 5S na radio e televisão educativa do paraná, Paraná 2008. Disponível em:

<http://www.faculdadeexpoente.edu.br/upload/noticiasarquivos/1243985921.PDF>
Acesso em 05 Out. 2014.

LEONEL, José Carlos R. R. P. O Programa de qualidade 5S e sua aplicação em uma fábrica de embalagens de papel, Juiz de Fora, 2011. Disponível em <http://www.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2014/09/2011_1_Jos%C3%A9-Carlos.pdf> Acesso em 04 Out. 2014.

PELLOSO, Eliza Fioravante, ZANDONADI, Francianne Baroni. Causas da resistência ao uso de equipamento de proteção individual (EPI). Sinop, 2011. Disponível em: <http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/art_epi_cv.pdf> Acesso 25 Out. 2015

ROCHA, Tarcisio Osmar Oliveira. A Implantação do programa de qualidade 5S em uma empresa prestadora de serviços. Formiga-MG, 2009. Disponível em <<http://bibliotecadigital.uniformg.edu.br:21015/jspui/bitstream/123456789/75/1/TarcisioOORocha-EP.pdf> > Acesso em 30 set. 2014.

SILVA, Diego Cortes. Um sistema da gestão de segurança do trabalho alinhado a produtividade e a integridade dos colaboradores. Juiz de fora, 2006. Disponível em <http://www.ufjf.br/ep/files/2014/07/2006_3_Diogo-Cortes.pdf> Acesso 25 Out. 2015.

SILVA, Felipe Rafael. Análise do programa 5S no ambiente da empresa VLI e sua influência na otimização de processos, 2014. Disponível em: <<http://www.revistaadm.mcampos.br/EDICOES/artigos/2015volume12/TCC%20-%20Vers%C3%A3o%20Felipe%20e%20Janex.pdf>> Acesso 25 Out. 2015.

SILVA, Nivaldo Pereira, FRANCISCO, Antonio Carlos, THOMAZ, Marcos Surian. A implantação do 5S na divisão de controle de qualidade de uma empresa de distribuição de energia do sul do País: Um estudo de caso. Disponível em <http://www.4eetcg.uepg.br/oral/20_2.pdf>.

VIEIRA, Denize Gervásio. Em qualidade na prestação de serviços: Um Estudo de caso na organização contábil Garcia LTDA. Balneário Camboriú, 2007. Disponível em <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Denize%20Gervasio%20Vieira.pdf>> Acesso em: 30 set. 2014.