

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SOLANGE CRISTINA DOS SANTOS

CURSO DE 5 SENTIDOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CURITIBA
2013

SOLANGE CRISTINA DOS SANTOS

CURSO DE 5 SENSOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Monografia apresentada a Coordenação de Políticas Integradas de Educação a Distância da Pró-reitoria de Graduação da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Educação a Distância.

Orientadora: Profa. Dra. Gláucia da Silva Brito
Co-Orientadora: Profa. Esp. Vanessa do Rocio Godoi Garrett Belão

CURITIBA
2013

Dedico esta monografia ao Ney Cesar Senn meu marido amado que com paciência me incentivou e motivou para continuar e concluir esta Monografia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela força e coragem, agradeço a minha professora orientadora que teve paciência e que me ajudou a concluir este trabalho e aos meus professores por se disporem a compartilhar o conhecimento com seus alunos.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”. José de Alencar

RESUMO

Nesta pesquisa são abordados os benefícios da implantação de um curso sobre o Programa 5 Sensos elaborado no método de educação a distância para os servidores públicos da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Este trabalho é baseado no método de pesquisa bibliográfica com autores de Gestão da Qualidade, dando suporte teórico para a importância da implantação de uma ferramenta que forneça benefícios aos servidores da UFPR. Utilizando as facilidades fornecidas pela educação a distância será possível a participação, integração de servidores que tenham interesse em adquirir conhecimentos que melhorem o ambiente e a qualidade dos trabalhos realizados rotineiramente. O programa 5S é uma ferramenta simples, porém de difícil adaptação, pois exige uma mudança de postura dos colaboradores e principalmente por parte da direção dos setores interessados. O objetivo deste trabalho é disponibilizar um curso sobre a metodologia de 5S e a distância o que irá possibilitar além da mudança comportamental da equipe, a progressão por capacitação.

3 palavras-chave: educação, 5S, capacitação.

ABSTRACT

This research examines the benefits of implementing an ongoing program on the 5 Senses elaborate on the method of distance education for public servant of the Federal University of Paraná - UFPR. This work is based on the method of literature with authors of Quality Management, providing theoretical support for the importance of implementing a tool that provides benefits to servers UFPR. Using the facilities provided by distance education will be possible participation, integration servers that are interested in acquiring knowledge to improve the environment and quality of work carried out routinely. The 5S program is a simple but difficult to adapt because it requires a change of attitude of the staff and especially by the direction of the sectors concerned. The objective of this work is to provide a course on the methodology of 5S and distance which will allow addition of behavioral change team, the progression of training.

3 keywords: education, 5S, training.

LISTA DE FIGURAS

1. Figura 1 – Ciclo do Conhecimento (Natural)..... 26
2. Figura 2 - Ciclo da Ação (Induzido)..... 26

LISTA DE SIGLAS

AVA	Ambiente Virtual de Aprendizagem
CDP	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas
CES	Câmara de Ensino Superior
CNE	Conselho Nacional de Educação
EaD	Educação a distância
5S	5 Sentos
IOB	Informações Objetivas Publicações Jurídicas
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
LDBE	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação e Cultura
SINEAD	Sistema Nacional de Educação a Distância
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UFPR	Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	12
2.1 REGULAMENTAÇÃO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	13
2.2 SITUAÇÕES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	15
2.3 PARADIGMAS NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	17
3. CURSO DE 5 SENSOS PARA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – UMA PROPOSTA PARA A UFPR.....	19
3.1 PROGRAMA 5 SENSOS.....	19
3.2 CONCEITUANDO OS 5 SENSOS.....	21
3.2.1 SEIRI – Senso da Utilização	21
3.2.2 SEITON – Senso de Arrumação	22
3.2.3 SEISO – Senso de Limpeza.....	22
3.2.4 SEIKETSU – Senso de Saúde e Higiene	23
3.2.5 SHITSUKE – Senso de Autodisciplina	24
3.3 FUNDAMENTOS DOS 5 SENSOS.....	26
3.4 DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA 5 SENSOS	27
4. METODOLOGIA	29
4.1 MODALIDADES DA PESQUISA	29
4.1.1 Natureza dos dados	29
4.1.2 Quanto aos procedimentos para implantação.....	29
4.1.3 Conteúdo Programático	30
4.1.4 Recursos Utilizados no Curso	31
4.1.5 Avaliações.....	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
6. REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

A Administração Pública está permanentemente em busca do aumento da eficiência organizacional combinado com um quadro de servidores qualificados, porém alguns problemas do cotidiano prejudicam a realização desses objetivos, como por exemplo: ambientes desorganizados que dificultam a recuperação dos processos administrativos. Nós devemos estar preparados para as mudanças necessárias, porém acabamos sendo envolvidos pela correria do dia a dia, com problemas cada vez mais urgentes e inesperados e isso acarreta um acúmulo de serviços básicos que precisam ser realizados para a manutenção da organização. O tempo parece ser sempre insuficiente, o ambiente de trabalho perde seu encanto e a qualidade no desempenho das atividades fica prejudicada.

Existem vários programas da qualidade que podem auxiliar na melhoria do desempenho das funções, sendo que o programa 5S é capaz de fornecer uma base rígida para que essa mudança aconteça e permaneça. Muitas pessoas consideram essa ferramenta essencialmente básica e simples, mas acredito que com a conscientização e implantação correta ela poderá transformar o ambiente organizacional em um lugar propício para conquistar uma mudança na cultura e uma melhoria significativa no ambiente de trabalho.

Dessa maneira surgiu a necessidade de um curso a distância que propicie aos líderes e suas equipes o acesso ao programa 5S. A escolha da educação a distância tem como foco proporcionar uma facilidade no acesso ao curso. Iniciaremos este trabalho fazendo uma abordagem geral sobre a educação a distância, sua regulamentação e particularidades.

No capítulo 3 apresentaremos a proposta do curso de 5S para a UFPR, fazendo uma abordagem geral do programa e um detalhamento de cada um dos 5S, desde o seu surgimento até as dificuldades de implantação do programa.

No capítulo 4 será abordada a metodologia da pesquisa incluindo os detalhes para a implantação do curso na modalidade a distância.

2. EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

O tema Educação a Distância ainda parece novo para muitos, mas a história da Educação a Distância no Brasil e no mundo mostra que essa metodologia de ensino já superou várias barreiras adaptando-se às mudanças de mundo. O avanço das tecnologias da informação e da comunicação modifica significativamente nossas vidas, alterando a maneira como interagimos no trabalho, em família e nos nossos estudos, além de introduzir novos hábitos no nosso dia a dia. A educação a distância enquadra-se neste processo de transformação dando início a uma nova maneira de transmissão e compartilhamento de conhecimentos.

Neste capítulo vamos percorrer um pouco da história da Educação a Distância para que seja possível fazer uma análise dessa modalidade de ensino e das mudanças que ela está proporcionando na maneira de ensinar.

Em 1728, teve início a Educação a Distância com a correspondência que era o meio utilizado para a comunicação. Através de um anúncio na Gazeta de Boston o Professor de taquigrafia Cale Philipps ofereceu cursos a distância.

As primeiras experiências com a Educação a Distância no Brasil surgiram há algumas décadas atrás, no início dos anos 20, entre 1922 e 1925, com Roquete Pinto e a Rádio Sociedade do Rio de Janeiro, a partir da inclusão de trechos da programação dedicados a radiodifusão da cultura, com a finalidade de ampliar o acesso da população à educação. Também tivemos a participação da Marinha e do Exército brasileiros, pelo Instituto Rádio Monitor, criado em 1939, assim como pelo Instituto Universal Brasileiro, fundado em 1941. O Projeto Minerva na década de 70, as tevês educativas, com a Fundação Padre Anchieta, em São Paulo, e a Fundação Educacional Padre Landel de Moura. O Telecurso 2º grau, o Telecurso 1º grau e o Telecurso 2000, que foram iniciativas da Rede Globo de Televisão. O IOB com sede em São Paulo desenvolve um programa de ensino por correspondência destinado a pessoas que estão na força de trabalho.

A educação no Brasil ainda possui muitas desigualdades que devem ser superadas, mas para que isso aconteça precisamos avançar na forma de educar e a educação a distância é uma possibilidade atual que pode proporcionar aos alunos o desenvolvimento do senso crítico e a consciência de que o sucesso no aprendizado não depende apenas do professor, mas também da sua dedicação individual.

2.1 REGULAMENTAÇÕES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Desde a Lei nº 5692/71 já se propunha a utilização de rádio, TV, correspondência para atingir um maior número de alunos.

Em 1994, através do Decreto nº 1237, de 06/09/94, foi criado no âmbito da Administração Federal, sob a coordenação do Ministério da Educação e do Desporto, o SINEAD.

Em 1996, foi criada a Secretaria de Educação a Distância, do MEC.

No Brasil a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação - Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996 – estabeleceu no seu artigo nº 80, a possibilidade de uso da modalidade de educação a distância em todos os níveis, dando amplo reconhecimento governamental a educação a distância como uma forma legítima, em pé de igualdade com a educação presencial, em pouco tempo se percebeu o grande mercado que seria gerado pela LDBE.

Em 1998 o Decreto-Lei nº 2494, de 10/02/98, em seu o Art. 2º determina que os cursos a distância que conferem certificado ou diploma de conclusão do ensino fundamental para jovens e adultos, do ensino médio, da educação profissional e de graduação serão oferecidos por instituições públicas ou privados especificamente credenciados para esse fim.

A Portaria nº 301, de 07/04/98, regulamentou o Decreto nº 2494/98 definindo os procedimentos de credenciamento de instituições interessadas em oferecer cursos de graduação, bem como educação profissional tecnológica a distância. A Portaria define que essas instituições deverão apresentar seu histórico, qualificação, experiência das equipes multidisciplinares e da instituição, avaliação, bem como sua infraestrutura.

A Portaria nº 641, de 13/05/98, autoriza cursos de graduação e orienta os tópicos que devem constar no projeto para solicitar a autorização de novos cursos. Estabelece também que o projeto apresentado deverá ser analisado por uma comissão e por especialistas para que estes verifiquem sua adequação técnica e sua conformidade com a legislação.

O Decreto nº 2561, de 27/04/98, delegou competência às autoridades integrantes dos sistemas de ensino de que trata o artigo 8º da LDB, para promover os atos de credenciamento de instituições localizadas no âmbito de suas respectivas atribuições. Assim, as propostas de cursos nesses níveis deverão ser encaminhadas

ao órgão do sistema municipal ou estadual responsável pelo credenciamento de instituições e autorização de cursos (Conselhos Estaduais de Educação) – a menos que se trate de instituição vinculada ao sistema federal de ensino, quando, então, o credenciamento deverá ser feito pelo Ministério da Educação.

A Resolução nº 01, da Câmara de Ensino Superior - CES, do Conselho Nacional de Educação-CNE, em 03/04/01 disciplina a possibilidade de cursos de mestrado, doutorado e especialização a distância. Em seu artigo 3º - tendo em vista o disposto no §1º do artigo 80 da Lei nº 9.394, de 1996 - determina que os cursos de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) a distância serão oferecidos exclusivamente por instituições credenciadas para tal fim pela União e obedecem às exigências de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimentos estabelecidos na referida Resolução. Em seu artigo 11, a Resolução nº 1, de 2001, também conforme o disposto no §1º do art. 80 da Lei nº 9.394/96, de 1996, estabelece que os cursos de pós-graduação lato sensu a distância só poderão ser oferecidos por instituições credenciadas pela União.

A Portaria nº 2253, de 18/10/01, institui que as instituições de ensino superior credenciadas como universidades ou centros universitários poderão a partir da publicação desta portaria oferecer até 20% de suas disciplinas na forma de cursos não presenciais. As avaliações finais destas disciplinas serão feitas na forma presencial, bem como os métodos e práticas de ensino - aprendizagem deverão utilizar tecnologias integradas de informação e comunicação.

A Portaria Ministerial nº 4361, de 29/12/04, regulamenta os processos de credenciamento e credenciamento de IES, inclusive nos casos de educação a distância.

O Decreto nº 5622, de 19/12/05, regulamenta a Lei de Diretrizes e Bases no tocante à educação a distância. Em seu Art. 1º caracteriza a educação a distância como modelo educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

O Decreto nº 5800, de 08/06/2006, regulamenta o Sistema UAB. No parágrafo único ficam definidos os objetivos do Sistema UAB:

Parágrafo único. São objetivos do Sistema UAB:

I - oferecer, prioritariamente, cursos de licenciatura e de formação inicial e continuada de professores da educação básica;

- II - oferecer cursos superiores para capacitação de dirigentes, gestores e trabalhadores em educação básica dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- III - oferecer cursos superiores nas diferentes áreas do conhecimento;
- IV - ampliar o acesso à educação superior pública;
- V - reduzir as desigualdades de oferta de ensino superior entre as diferentes regiões do País;
- VI - estabelecer amplo sistema nacional de educação superior a distância, e
- VII - fomentar o desenvolvimento institucional para a modalidade de educação a distância, bem como a pesquisa em metodologias inovadoras de ensino superior apoiadas em tecnologias de informação e comunicação.

2.2 SITUAÇÕES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Os mitos, crenças e preconceitos invadem o imaginário e acabam propagando uma falsa verdade sobre a educação a distância. Assim como as lendas populares, ainda encontramos quem acredita que essa metodologia de ensino além de apresentar um conteúdo mais fácil, não possui a mesma qualidade que os cursos presenciais. Infelizmente os alunos que ingressam na educação a distância com esse pensamento serão aqueles que irão compor o índice de desistência dessa modalidade de ensino.

A possibilidade que o aluno possui para estabelecer seus horários para o estudo pode ser entendida por algumas pessoas que não conhecem a educação a distância como a desnecessidade de estudo por parte do aluno. Grande engano, afinal a flexibilidade de horários, possibilita ao aluno estabelecer o melhor horário e local para essa atividade, mas ao mesmo tempo exige disciplina, iniciativa e dedicação.

Outro fato importante é a existência de empresas que se intitulam como sendo Instituições de Ensino, porém que visam apenas o ganho financeiro através da divulgação de cursos como se fossem mercadorias. O Ministério da Educação tem importância fundamental para reverter este quadro negativo, pois é responsável pelo credenciamento, habilitação e fiscalização das Instituições de Ensino que desenvolvem cursos a distância, proporcionando que os alunos ingressem em entidades de ensino sérias e responsáveis e após concluir seus cursos tenham acesso a um diploma com validade em todo o território nacional.

A educação a distância tem o papel de socialização, tornando o acesso à educação possível para todos que buscam o conhecimento e para aqueles que por

algum motivo se encontrem impedidos de frequentar um estabelecimento de ensino convencional.

Para que a educação a distância conquiste seu espaço faz-se necessário uma reestruturação da equipe envolvida no processo de aprendizagem, que deve possuir um novo perfil profissional com a concepção correta dessa modalidade de ensino.

Segundo Moran:

São poucos os educadores que integram teoria e prática e que aproximam o pensar do viver. Os educadores marcantes atraem não só pelas suas ideias, mas pelo contato pessoal. Transmitem bondade e competência, tanto no plano pessoal, familiar como no social, dentro e fora da aula, no presencial ou no virtual. Há sempre algo surpreendente, diferente no que dizem, nas relações que estabelecem, na sua forma de olhar, na forma de comunicar-se, de agir. E eles, numa sociedade cada vez mais complexa e virtual, se tornarão referências necessárias. (MORAN, 2007, p. 30).

Educar sempre foi um desafio e com a educação a distância não poderia ser diferente, o desafio continua, porém as responsabilidades pelo sucesso da educação estão divididas entre os diversos componentes da educação a distância. O foco não está direcionado apenas no professor, o qual na educação presencial sempre foi responsável por possuir e transmitir o conhecimento.

A educação a distância altera o papel do professor que deixa de ter um papel central como único detentor do saber, sem aceitar questionamento sobre os métodos de ensino. O papel do professor mudou, mas a sua importância não, a educação a distância incide na aprendizagem colaborativa, onde o professor atua como orientador compartilhando conhecimentos e estando apto para interagir com os seus alunos. O papel do aluno também mudou sendo necessário o real interesse em aprender, sendo que o aluno é responsável por cumprir as atividades e montar os seus horários para estudo.

Na educação a distância surge uma equipe multidisciplinar que deve primeiramente acreditar na proposta do curso e depois trabalhar em conjunto para obtenção do sucesso.

A educação deve ser valorizada e respeitada como base fundamental para o desenvolvimento do ser humano e isso depende da conscientização dos setores envolvidos, sobre essa importância. Reclamar dos professores e dos métodos utilizados não é o suficiente. Torna-se necessário fazer as mudanças para adequar o professor a essa nova visão de educação.

2.3 PARADIGMAS NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A sociedade passa por mudanças e seus objetivos educacionais devem acompanhar essas mudanças, o que era totalmente aplicável há alguns anos, hoje se torna inviável devido às mudanças na educação, cultura, mas principalmente no aspecto da busca pela metodologia de ensino que acompanhe essas mudanças.

A utilização de tecnologias no processo de educação a distância tem se apresentado como uma exigência para as instituições que ofertam cursos em EaD. As novas tecnologias têm um papel importante não só como meio para distribuir as informações e os conhecimentos, mas também como facilitadoras da interação necessária a qualquer processo educativo, implicando novos papéis para os alunos e também novas atitudes.

De acordo com Freire (1996, p. 26), "...ensinar não é transferir conhecimentos, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção".

A utilização de novas tecnologias na educação a distância tem se apresentado como uma exigência e um desafio para as instituições de ensino superior. Em termos de exigência, o uso de novas tecnologias vem se caracterizando como diferencial oferecido por instituições que já as empregam. O desafio está em utilizar os recursos tecnológicos para enriquecer a aprendizagem e proporcionar a interação entre os diversos componentes do ciclo de educação a distância como: alunos, professores, tutores, etc.

Para superar as exigências e os desafios de forma eficiente é necessário que haja investimentos na formação/atualização dos professores, pois aquele profissional com métodos de ensino "arcaicos" com técnicas de ensino ultrapassadas e sem conexão com o contexto social e econômico atual deve ser coisa do passado. O professor é peça fundamental no processo de ensino agregando o novo (tecnologias, mídias, etc.) aos conhecimentos que já possui, fazendo as mudanças necessárias para trabalhar de maneira eficiente com as diversidades de cada aluno.

Pedro Demo afirma:

Mais que obter um diploma é preciso voltar sempre a estudar, não apenas como evento programado, mas como atitude de vida; educação permanente não é fineza de gente especial, mas questão de sobrevivência de qualquer profissional. (DEMO, 1999, p.139).

A atuação da tutoria na educação a distância é importante no processo educacional, pois o tutor é responsável pelo acompanhamento do aluno no processo de aprendizagem, incluindo a correção das atividades e o retorno destas para os estudantes, fazendo a ligação entre o aluno e o professor, atuando diretamente na motivação dos estudantes.

Segundo Paulo Freire:

Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos, apesar das diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto, um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender. (FREIRE, 1996, p. 23).

Com o trabalho em conjunto de todos os envolvidos, inclusive dos estudantes como sujeitos ativos na construção do conhecimento e dos professores que devem permitir e incentivar a interação e a cooperação entre os alunos, a educação a distância terá sempre um lugar garantido para aqueles que querem retomar seus estudos e para aqueles que querem se aperfeiçoar, com ensino responsável e de qualidade.

3. CURSO DE 5 SENSOS PARA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – UMA PROPOSTA PARA A UFPR

A própria nomenclatura SERVIDOR PÚBLICO, já determina que seja aquele que serve a alguém ou a uma Instituição. Neste contexto o servidor deve estar preparado para que possa exercer a sua função primária de servir da melhor maneira possível. Assim como qualquer outro trabalhador o servidor público deve estar inserido em um ambiente saudável que facilite a rastreabilidade dos processos otimizando processos além da preparação para o exercício do cargo.

A disponibilização de um **curso de 5 Sensos para a Administração Pública** é a possibilidade de corrigir determinados erros que possam prejudicar o adequado desenvolvimento dos setores.

Para que o curso de 5S alcance os objetivos desejados é indispensável a participação de todos os níveis da Organização o que irá acarretar a interação e a mutua colaboração entre eles, sendo possível detalhar os procedimentos para a implantação correta do programa, que apesar de simples exige que sejam observados alguns preceitos e principalmente que exista o envolvimento de toda a equipe que deseja implantar o método em seu setor. O curso visa garantir as condições necessárias para trabalhar de acordo com o programa 5S promovendo ambientes aptos para o desempenho das funções.

Segundo Silva:

O Programa 5S tem como objetivo básico a melhoria do ambiente de trabalho, nos sentidos físico (layout da organização) e mental (mudança de paradigmas das pessoas). O programa proporciona adequar, da melhor maneira possível, e de forma organizada, o espaço físico da empresa, otimizando espaços, melhorando o ambiente e evitando desperdícios. Além disso, auxilia na parte psicológica das pessoas, as quais se tornam mais comprometidas com o processo e com a empresa, deixando de lado velhos paradigmas. (SILVA, 2001)

3.1 PROGRAMA 5 SENSOS

O programa 5S teve início no Japão na década de 50, momento em que o Japão tentava se reerguer da derrota sofrida na Segunda Grande Guerra e as indústrias japonesas necessitavam colocar no mercado produtos com preço e qualidade capazes de competir na Europa e nos Estados Unidos. O programa 5S

tem o objetivo de possibilitar um ambiente de trabalho adequado para uma maior produtividade.

Após se transformar numa grande potência econômica o Japão passou a ser foco de pesquisas por Organizações de outros países, desejando conhecer as ferramentas gerenciais utilizadas para justificar os seus grandes ganhos de produtividade, porém o programa 5S é a base para o sucesso dessas ferramentas gerenciais, portanto o 5S passou a ser adotado por várias organizações do mundo como um pré-requisito dos seus modelos de gestão.

O programa 5S visa estabelecer um ambiente de trabalho agradável, organizado e limpo, além de promover nos servidores a conscientização, disciplina e atendimento a padrões. É algo bastante simples que pode trazer grandes resultados para uma organização no que diz respeito ao envolvimento da força de trabalho e melhoria do ambiente.

A importância dos 5S's parece tão óbvia que muitas pessoas cometem o erro de pensar em cada termo, como se eles fossem uma espécie de talismã. Entretanto, é preciso lembrar que na verdade, os 5S's são um meio de se atingir fins específicos. E, ao implementar os 5S's, é necessário ter uma mente sem objetivos. (OSADA 1992, p.33).

A metodologia é composta por cinco S, também chamados de Sensos, são eles:



Fonte: <http://pt.depositphotos.com/6083286/stock-photo-Japanese-words-of-5S-concept.html>

3.2 CONCEITUANDO OS 5 SENSOS

Como afirma Osada (1992) “O que é o movimento 5S’s? Basicamente, é a determinação de organizar o local de trabalho, mantê-lo arrumado, limpar, manter condições padronizadas e a disciplina necessária para um bom trabalho”.

3.2.1 SEIRI – Senso da Utilização



Consiste em separar os itens necessários daqueles desnecessários, eliminando o que não for útil sendo mantido no ambiente de trabalho apenas o que for necessário para o desempenho das atividades de cada setor.

Atitudes resultantes:

- Se você não precisa, então não acumule;
- Se a pessoa não precisa, então não forneça;
- Antes de falar, pense e resuma;
- Se esta ruim, então não aceite.

Silva (1994) separa o senso da utilização em dois momentos, num primeiro momento aplica-se este senso para facilitar as atividades do dia a dia, mas de forma mais ampla utiliza-se este senso para eliminar processos, burocracia e desperdícios desnecessários.

Em sentido restrito, para facilitar as primeiras ações, refere-se à identificação, classificação e remanejamento dos recursos que não são úteis ao fim desejado. Em sentido amplo refere-se à eliminação de tarefas desnecessárias; excesso de burocracia e de desperdício de recursos em geral. Inclui, também, a correta utilização dos equipamentos visando aumentara sua vida útil. Sabemos que o desperdício no Brasil assume cifras astronômicas; entretanto, existe um tipo de desperdício fundamental e impossível de ser quantificado: o desperdício de talentos. Desenvolver o senso de utilização implica decretar guerra contra todos os tipos de desperdício. (SILVA, 1994, p.15).

3.2.2 SEITON – Senso de Arrumação



Consiste em identificar e arrumar tudo para que qualquer pessoa possa localizar facilmente o que esta procurando.

Atitudes resultantes:

- Arquivar na pasta funcional os processos já finalizados;
- Identificar o conteúdo arquivado nos armários dos setores;
- Um lugar diferente para cada objeto e cada objeto em seu lugar;
- Utilizar os sistemas para o arquivo correto.

Silva (1994) enfatiza na sistematização dos equipamentos e utensílios na área operacional nesta etapa do programa.

Senso da Arrumação refere-se à disposição sistemática dos objetos e dados, bem como a uma excelente comunicação visual que facilite o acesso rápido aos mesmos, além de facilitar o fluxo das pessoas. As vantagens de uma boa ordenação e comunicação visual são principalmente: diminuição do cansaço físico por excessiva movimentação; economia de tempo e facilidade de tomada de medidas emergenciais de segurança sobre pressão. (SILVA, 1994, p.15).

3.2.3 SEISO – Senso de Limpeza



Consiste em manter o ambiente sempre limpo, eliminando as causas da sujeira e aprendendo a não sujar.

Atitudes resultantes:

- Evitar sujar;
- Zelar pelos recursos e pelas instalações;
- Melhorar no ambiente de trabalho;
- Responsabilizar cada um pela limpeza de seu posto de trabalho.

Para Silva, o senso de limpeza deve trabalhar mais com a conscientização e prevenção a sujeira.

Cada pessoa deve limpar a sua própria área de trabalho e, sobretudo, ser conscientizada para as vantagens de não sujar. Visa, principalmente, à criação e manutenção de um ambiente físico agradável. No sentido japonês do termo, o conceito estende-se à limpeza das falhas humanas que são laváveis, isto é, aquelas não muito graves. Ao executar-se a limpeza cuidadosa dos equipamentos, cuida-se, de fato, de sua conservação. Outro aspecto importante deste senso é o ataque sistemático às fontes de sujeira, o que contribui para a eliminação das fontes de poluição que afetam não só o produto e os empregados, mas também os vizinhos da empresa. (SILVA, 1994, p.15).

3.2.4 SEIKETSU – Senso de Saúde e Higiene



Consiste em manter o ambiente de trabalho sempre favorável à saúde e higiene.

Atitudes resultantes:

- Difundir material educativo sobre saúde e higiene;
- Respeitar os colegas, cumprindo os horários, não fumando em locais impróprios, etc.
- Manter os locais de uso coletivo sempre limpo e organizado;
- Zelar pelo ambiente e rotina de trabalho.

Refere-se à preocupação com a própria saúde nos níveis físico, mental e emocional. Portanto, além de exercer os três primeiros sentidos como forma de melhorar continuamente o ambiente físico de trabalho, a pessoa deverá ter plena consciência dos outros aspectos que afetam a própria saúde e agir sobre eles. Muitas empresas brasileiras já estão

dando importância à prevenção em vez de tomar medidas apenas corretivas em termos da saúde de seus empregados. Dentro da visão do programa 5S estas atitudes não serão esporádicas, mas parte importante do gerenciamento. (SILVA, 1994, p.16).

3.2.5 SHITSUKE – Senso de Autodisciplina



Consiste em fazer dessas atitudes um hábito diário, transformando o 5S num modo de vida.

Atitudes resultantes:

- Aprender a conviver;
- Reconhecer a importância da existência e o cumprimento das regras;
- Respeitar individualidades;
- Desenvolver espírito de equipe.

Para Silva (2003), o senso da autodisciplina é o coroamento pelos esforços dos outros quatro sentidos.

Quando, sem a necessidade de restrito controle externo, a pessoa segue os padrões técnicos, éticos e morais da organização onde trabalha, ter-se-á atingido este senso. A pessoa auto disciplinada discute até o último momento, mas, assim que a decisão é tomada, executa o que foi combinado. Espera-se que uma pessoa em avançado estágio de autodisciplina esteja sempre tomando iniciativas para o autodesenvolvimento, o desenvolvimento do seu grupo e da organização a que pertence, exercendo plenamente o seu potencial mental. É óbvio que autodisciplina representa o coroamento dos esforços persistentes de educação e treinamento que leva em consideração a complexidade do ser humano. (SILVA, 1994. p.16).

O programa 5S necessita da contribuição de toda a equipe que deve estar focada na melhoria, sendo importante a clareza nas informações sobre a maneira que as pessoas devem agir em determinadas situações.

Para Campos (1992), O 5S é um programa para todas as pessoas da empresa, do presidente aos operadores, para as áreas administrativas, de serviço, de manutenção e de manufatura. O programa deve ser liderado pela alta

administração da empresa e é baseado em educação, treinamento e prática de grupo.

A implantação do programa 5S pode preparar o ambiente para a qualidade como agregar muitos benefícios para a organização. Entre os diversos resultados obtidos com a implantação desse programa, citam-se: melhoria da moral dos empregados, redução do índice de acidentes, melhoria da qualidade e da produtividade, redução no tempo de paradas de máquinas e exercício da administração participativa. Evidencia-se, portanto, que esse programa representa uma oportunidade inigualável de mobilização dos empregados, preparando o caminho para a introdução de programas mais avançados de qualidade e produtividade. Para Campos (1992):

O 5S é um programa para todas as pessoas da empresa, do presidente aos operadores, para as áreas administrativas, de serviço, de manutenção e de manufatura. O programa deve ser liderado pela alta administração da empresa e é baseado em educação, treinamento e prática em grupo. (Campos, 1992, p. 173).

O serviço público abrange várias rotinas burocráticas que incluem o atendimento ao público interno e externo gerando a criação e a movimentação diária de diversos processos administrativos com solicitações variadas. Para que o serviço flua de maneira adequada e com qualidade é indispensável: a percepção do que é realmente necessário para a realização de cada procedimento administrativo; a organização dos setores; a limpeza; a autodisciplina, entre outros, e como podemos verificar esses preceitos são a base dos 5 Sensos.

A implantação do programa 5 Sensos no serviço público irá possibilitar que os setores/departamentos da UFPR criem suas rotinas e organizem suas áreas de trabalho de forma a proporcionar aos servidores recém-ingressos ou aqueles que tenham interesse em trabalhar neste local que não encontrem dificuldades na realização das atividades devido ao acesso a rotinas próprias da área detalhando o trabalho e fornecendo informações sobre o andamento dos processos administrativos que são de responsabilidade deste setor, desde o início do atendimento ao público interno/externo até a completa finalização da solicitação. A disponibilidade de um ambiente apropriado e organizado para o desempenho das funções faz com que o servidor tenha segurança na realização de suas atividades diárias aumentando o grau de satisfação e diminuindo a rotatividade de servidores devido a estes problemas.

3.3 FUNDAMENTOS DOS 5 SENSOS

O princípio de implantação do 5S pode ser mais bem entendido por meio do Diagrama de Hersey – reconhecido psicólogo norte-americano – explica duas formas que promovem mudanças comportamentais no indivíduo.

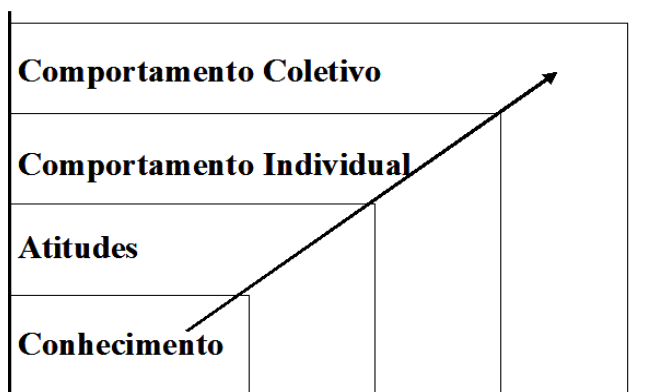


Figura 1 – Ciclo do Conhecimento (Natural)

A figura 1 apresenta as mudanças decorrentes de uma prática participativa, onde, pelo conhecimento da informação as pessoas podem mudar suas atitudes, depois mudam o comportamento pessoal, e por último poderão promover uma mudança no comportamento coletivo.

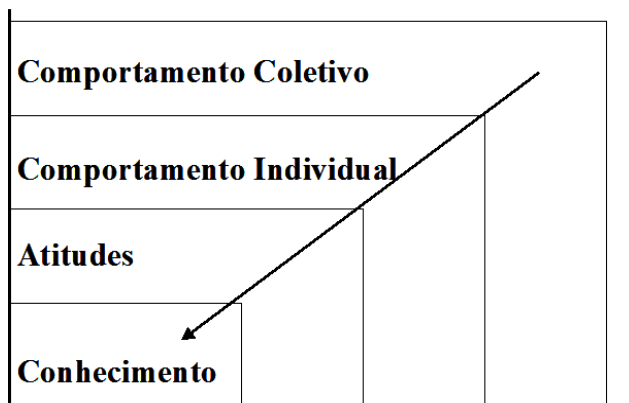


Figura 2 – Ciclo da Ação (Induzido)

A figura 2 apresenta as alterações oriundas de uma iniciativa direcionada, onde, diante de uma decisão tomada por uma liderança, existe uma mudança do comportamento coletivo. Caso essa decisão permaneça por algum tempo, há uma mudança no comportamento individual e posteriormente na atitude, até que o conhecimento seja absorvido.

O comportamento é o resultado de uma influência do meio. A atitude é o resultado de uma influência da consciência. O comportamento pode se transformar em atitude, quando a ação é repetida várias vezes. A atitude pode se transformar em comportamento, quando há uma coerência entre conhecimento e necessidade.

3.4 DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA 5 SENSOS

Sabendo que para o processo de implantação do programa 5 Sensos é indispensável o envolvimento dos servidores que devem estar dispostos a aprender e a praticar este programa diariamente, o curso é opcional e estará disponível para todos os servidores da UFPR sendo que a participação da chefia é essencial, evitando assim o atrito entre as pessoas com cobranças desnecessárias e infundadas causando mais malefícios que benefícios.

Apesar do treinamento dos 5 Sensos falar sobre seus conceitos na prática, as pessoas ainda entendem o programa apenas como atividades de ordem e limpeza, conhecida como housekeeping. O maior entendimento ocorrerá quando a Organização trabalhar de forma sistemática na prática de todos os 5 Sensos o que acontecerá após a consolidação dos três primeiros “S”.

Haroldo Ribeiro menciona as diferenças entre Housekeeping e o Programa 5 Sensos:

Housekeeping: Aplicável em ambientes onde as pessoas transitam. Foco na transformação do ambiente; metodologia indutiva, com caráter de adestramento, impondo padrões; transformação baseada em investimentos; transformações em curto prazo, mas com dificuldade para a manutenção; manutenção baseada em auditorias.
Programa 5 Sensos: Aplicável em ambientes onde as pessoas vivem ou trabalham; foco na transformação das pessoas; metodologia construtivista, com caráter educativo, acordando padrões; transformação baseada em críticas e sugestões; transformação em médio prazo, mas com facilidade para a manutenção; manutenção baseada em auditorias e atividades promocionais. (Ribeiro, Haroldo, 2006, p.41).

Outro ponto a ser analisado é o trabalho realizado em turnos de 6 horas, em que alguns servidores trabalham no turno da manhã – 07h às 13h - e outros no turno da tarde – 13h às 19h – neste caso os treinamentos devem ser idênticos para ambos os turnos, evitando desta maneira o indesejado sentimento de exclusão e aumentando o espírito de equipe que é um ponto importante para a implantação e manutenção do programa. A partir do momento que a equipe concorde com a

implantação do programa no seu ambiente de trabalho todas as pessoas devem participar evitando assim a sobrecarga de atividades para determinado componente da equipe.

4. METODOLOGIA

4.1 MODALIDADES DA PESQUISA

4.1.1 Natureza dos dados

Para a preparação do curso utilizamos a pesquisa bibliográfica com base em livros de Programa 5S, livros de Qualidade, revistas especializadas em qualidade, artigo e sites da internet pertinentes ao tema, principalmente no livro “A Bíblia do 5S – da implantação a excelência” do autor Haroldo Ribeiro.

Segundo Haroldo Ribeiro:

Após mais de 40 anos de sua criação no Japão e desde a década de 80, quando passou a ser adotado no Brasil, o 5S continua sendo a principal, senão a única, ferramenta gerencial adotada pelas organizações para a formação de uma base física e comportamental propícia para uma maior produtividade e melhor qualidade de vida no trabalho. (Ribeiro, Haroldo, 2006, capa).

Tendo conhecimento que não basta apenas estudar a teoria e aplicar seus conceitos sem o devido envolvimento das pessoas, é necessário mudar atitudes e principalmente comportamentos para se obter um melhoramento no ambiente de trabalho. A melhoria contínua da qualidade é um processo organizacional estruturado para envolver um grupo de pessoas na organização, planejamento e execução de melhorias e da mudança de comportamentos.

4.1.2 Quanto aos procedimentos para implantação

Através da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CDP/PROGEPE o curso de 5 Sensos poderá ser uma opção entre os cursos disponibilizados semestralmente aos servidores. Com a realização dos cursos, além do conhecimento para a solução dos problemas nos setores o servidor terá a possibilidade de progressão por capacitação, com base na Lei 11091, de 12 de janeiro de 2005:

O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. § 1o Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo

ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitando o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

Atualmente a maioria dos cursos disponibilizados na CDP são presenciais, porém a Educação a Distância está cada vez mais inserida na “comunidade”, como uma modalidade de educação extremamente adequada e desejável para atender às demandas educacionais, neste sentido a EaD poderá ser utilizada para capacitar os servidores de determinado setor que tenham interesse no curso 5 Sentos, ampliando a possibilidade de participação e facilitando a interação do grupo que irá realizar o curso através de um novo ambiente de aprendizagem.

Um curso a distância tem um modo de organização peculiar que o diferencia do modelo presencial, sendo que podemos mencionar dois tópicos que merecem ser abordados: Conteúdo Programático, e os Recursos Informatizados utilizados no curso.

4.1.3 Conteúdo Programático

O curso de 5 Sentos para servidores públicos terá a duração de cinco semanas e seu conteúdo foi dividido em módulos semanais e na primeira unidade de cada módulo existe um resumo da matéria.

Além das atividades semanais realizadas à distância estão programados dois encontros presenciais. O primeiro encontro será realizado antes do início dos módulos à distância e os alunos terão acesso ao Tutorial MOODLE – Visão do aluno - onde será apresentada plataforma MOODLE e a maneira adequada de trabalhar com as ferramentas que serão disponibilizadas nas atividades à distância. O segundo encontro será após o término dos quatro módulos realizados a distância e terá a finalidade de avaliar o conhecimento do grupo.

Os módulos a distância serão divididos da seguinte maneira:

- Módulo 1: Introdução:
 - História dos 5 Sentos;
 - Conhecendo o Programa 5 Sentos.
- Módulo 2: O significado dos 5 Sentos:
 - 1º Senso – Senso da Utilização;
 - 2º Senso – Seiton – Senso da Arrumação;

- 3º Senso – Seiso – Senso de Limpeza;
- 4º Senso – Seiktsu – Senso de Saúde e Higiene;
- 5º Senso – Shitsuke - Senso de Auto Disciplina,
- Módulo 3: Como implantar os 5 Senso na UFPR:
 - Recursos necessários para a implantação;
 - Procedimentos de avaliação;
 - Procedimentos para divulgação do Programa.
- Módulo 4: Conscientização e Metodologia de Implantação e Auditoria:
 - Conscientização das melhorias que o curso poderá proporcionar.

4.1.4 Recursos Utilizados no Curso

A palavra mídia tem origem no latim “médium” e significa os meios de comunicação utilizados para transmitir uma mensagem/informação. As tecnologias de informação e comunicação - TIC - trouxeram novas perspectivas para a EaD devido as facilidades de comunicação, interatividade com pessoas, recursos, informações e distribuição de conteúdos, assim como a flexibilidade do tempo. O curso de 5 Senso para a Administração Pública será disponibilizado na plataforma MOODLE e será realizado a distância.

Crítérios de Seleção	Mídia: Internet
ACESSO	O aluno deve ter acesso a internet e a um computador, além de conhecimentos de informática. Possibilita as pessoas que estão em lugares de difícil acesso tenham a possibilidade de estudar através do uso dos computadores. O horário de estudo é determinado pelo aluno.
INTERAÇÃO	A internet disponibiliza diversas ferramentas que podem ser utilizadas através do AVA: fórum, chats, etc.
ENSINO APRENDIZAGEM	E As alterações poderão ser disponibilizadas aos alunos com maior rapidez, assim como materiais complementares.

O curso será realizado na plataforma MOODLE sendo indispensável neste caso que o aluno tenha conhecimento de informática, acesso à internet e conhecimentos na utilização do e-mail. O aluno terá acesso através da plataforma

aos materiais necessários para a realização do curso, tais como: Tutorial MOODLE – Visão do aluno, guia do aluno, apostila do curso e material complementar.

Critérios de Seleção	Mídia: Material Impresso
ACESSO	Essa mídia proporciona acesso fácil a todos os alunos, independente da sua localização.
INTERAÇÃO	A interação acontece através dos textos do material didático que devem dialogar com os alunos de forma a motivá-los ao estudo através de questionamentos e sugestões de leituras extras.
ENSINO APRENDIZAGEM	E O aluno terá acesso a todo o conteúdo do curso permitindo que ele estabeleça um método de ensino apropriado. O material impresso também poderá ser utilizado como complemento de outras mídias de outras mídias

O guia do aluno estará disponível para consulta para todos os inscritos no curso antes do início do curso com o intuito de proporcionar uma segurança maior aos alunos que poderão verificar a estrutura geral do curso, formas de avaliação, data dos encontros presenciais, enfim toda a metodologia que será utilizada na realização do curso.

4.1.5 Avaliações

No final de cada módulo os alunos terão atividades com o intuito de fortalecer o aprendizado, a nota de cada atividade à distância será 4,0 para aqueles que as realizarem respeitando os requisitos solicitados.

No módulo 1: a atividade será a participação dos alunos em um fórum com o objetivo de integrar os participantes e proporcionar o compartilhamento de expectativas e conhecimentos.

Fórum – atividade de discussão assíncrona, uma das atividades mais comuns no contexto de EAD. Os fóruns permitem comunicação entre professores, tutores e alunos a qualquer momento, de qualquer lugar onde haja um computador e acesso à Internet. Não é necessário que as pessoas que querem se comunicar por um fórum estejam simultaneamente conectadas ao ambiente. A forma assíncrona de comunicação nos fóruns permite que cada participante tenha um tempo pessoal para elaborar sua participação em uma discussão
 Fonte: <http://www.ufrgs.br/cursopqdr/Tutoriais/manualMoodle2.pdf>

Descrição da atividade: O aluno deverá responder a seguinte pergunta: em sua opinião o programa 5 S pode ser útil no seu setor? Justifique sua resposta. Para ter direito a nota máxima o aluno além de compartilhar sua opinião no fórum deverá debater o tema com pelo menos dois colegas.

No módulo 2: aproveitando que os alunos terão acesso a diversas nomenclaturas e conceitos relacionados ao programa 5 S a atividade deste módulo será a elaboração de um glossário colaborativo.

Descrição da atividade: o aluno deve participar no mínimo com duas palavras para ter direito a nota máxima.

No módulo 3: serão disponibilizados na ferramenta fórum dois itens que deverão ser respondidos pelos alunos:

Descrição da atividade: o aluno deve compartilhar com seus colegas três recursos necessários para a implantação do Programa 5 Sensos, e 3 maneiras de divulgar a importância do Programa 5 Sensos. O aluno além de responder aos itens mencionados deve debater o tema com seus colegas para ter direito a nota máxima.

No módulo 4: com a utilização da ferramenta WIKI e com base no conteúdo abordado durante o curso o aluno deverá mencionar duas situações/problemas que ocorrem no seu local de trabalho e que podem ser solucionadas com a utilização de um dos 5 Sensos

Descrição da atividade: o aluno deve mencionar o problema e escolher o senso que melhor se enquadre para solucioná-lo justificando a escolha.

Um Wiki é uma coleção de páginas construídas coletivamente. Começa com uma página inicial onde se declara seus objetivos. Basicamente uma página Wiki é uma página web em que todas as pessoas da turma podem trabalhar juntas diretamente no browser, sem precisar conhecer HTML. Os alunos podem editar essa página ou acrescentar novas páginas criando links (ligações) para as novas páginas. Versões antigas de cada página podem ser vistas para observar o histórico de construção do conteúdo. fonte: <http://ava.ufrj.br/index.php/guia-para-professores/wiki>

A avaliação presencial será composta por cinco questões discursivas e cinco questões de múltipla escolha. O valor da avaliação presencial será 6,0.

A média da nota de cada aluno será o somatório das atividades realizadas na plataforma dividido por quatro acrescentando a nota da avaliação presencial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contato com o Programa 5 Sentidos proporciona aos servidores a compreensão do seu papel dentro da UFPR, mais especificamente do setor em que trabalha, auxiliando na melhoria contínua dos procedimentos e na manutenção do ambiente de trabalho propício a realização das atividades diárias. Com a realização do curso de 5 Sentidos, os participantes estarão aptos a colocar em prática todos os conhecimentos adquiridos de forma a promover uma melhoria significativa em seu ambiente de trabalho.

A implantação consciente da metodologia dos 5S que trata da separação, arrumação, limpeza, saúde e a autodisciplina, possibilita uma melhoria no ambiente de trabalho, sendo que os líderes são os grandes responsáveis pelo exemplo que será seguido pela sua equipe de trabalho. Como dizia George Bernard Shaw “É impossível haver progresso sem mudança e quem não consegue mudar a si mesmo não muda coisa alguma”.

Não podemos esquecer que para a manutenção das mudanças é indispensável manter a consciência que a conquista da melhoria e principalmente a sua manutenção não é conquistada com ações isoladas, mas com o envolvimento de toda a equipe para obter a continuidade no desenvolvimento do programa 5S capaz de atender as necessidades dos setores da Universidade Federal do Paraná.

6. REFERÊNCIAS

CAMPOS, V.F. TQC — **Controle da qualidade total (no estilo japonês)**. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni: Bloch Editores, 1992.

DEMO, P. **Questões para a Tele-educação**. Vozes, Petrópolis, 1999

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia – saberes necessários à prática educativa/Paulo Freire**, 25º Ed. – São Paulo: Paz e Terra, 1996

MORAN, José Manuel. **A educação que desejamos novos desafios e como chegar lá**. Campinas: Papyrus, 2007

MORIN, E. **Os sete saberes necessários a educação do futuro**. São Paulo: Cortez, 2000

OLIVEIRA-FORMOSINHO, J. **O desenvolvimento Profissional das Educadoras de Infância: entre os saberes e os afetos, entre a sala e o mundo**. In: _____; KISHIMOTO, T. M. (Orgs.) **Formação em Contexto: uma estratégia de integração**. São Paulo: Pioneira, 2002

OSADA, Takashi. **5S's – Cinco Pontos-Chaves para o Ambiente da Qualidade Total**. 3ª Edição. São Paulo/SP, Brasil. Editora IMAM, 1992.

RIBEIRO, Haroldo. **5S's – Barreiras & Soluções: Porque algumas empresas fracassam enquanto outras alcançam resultados extraordinários com o 5S ?**. Gráfica Editora Ltda., 1997

RIBEIRO, Haroldo. **A Bíblia do 5S, da Implantação à Excelência**. Editora Casa da Qualidade, 2006

SILVA, J. M. **5S: o ambiente da qualidade**. 3 ed. Belo Horizonte: Littera Maciel, 1994

SILVA, C.E.S.; SILVA, D.C.; NETO, M.F. & SOUZA, L.G.M. **5S – Um programa passageiro ou permanente? XXI ENEGEP**, 2001