**AUTOR**

**RAIMUNDO GOMES LIMA FILHO**

**INTRODUÇÃO**

Os 5S se tem como base 5 processos :

**1.º S - Seiri - Senso de Utilização e Descarte**Conceito:  Separar o útil do inútil, eliminando o desnecessário.

**2.º S - Seiton - Senso de Arrumação e Ordenação**   
Conceito: Identificar e arrumar tudo, para que qualquer pessoa possa localizar facilmente.

**3.º S - Seiso - Senso de Limpeza**   
Conceito: Manter um ambiente sempre limpo, eliminando as causas da sujeira e aprendendo a não sujar.

**4.º S - Seiketsu - Senso de Saúde e Higiene**   
Conceito: Manter um ambiente de trabalho sempre favorável a saúde e higiene.

**5.º S - Shitsuke - Senso de Autodisciplina**   
Conceito: Fazer dessas atitudes, um hábito, transformando os 5S numa filosofia de vida.

Cada uma das etapas acima se complementa, tendo cada uma sua importância e valor.

Neste trabalho veremos em todos os tópicos a importância de cada processo e S,para vida corporativa de uma empresa,bem como sua implementação.

## 1.1OS SENSOS DO 5S

## Consolidados no Japão nos anos 50 5 Senses ou 5S, como são conhecidos, vem a palavra que os japoneses começam com S: Seiri, Seiton, Seisou, seiktsu e Shitsuke, que as traduções em Português foram interpretados como sentidos, de modo que, além de manter o nome original do programa, refletem um sentimento de profunda mudança comportamental (SILVA, 1994).

## Com base nesta ideia foi aprovada, em seguida, sentido de organização ou utilizar para seiri; sentido de ordem ou ajuste, SEITON; sensação de limpeza para Seisou; senso de limpeza para Seiketsu; e senso de disciplina para Shitsuke (SILVA, 1994).

## Desde maio de 91, quando o programa foi oficialmente lançado no Brasil, as empresas que adotaram essa prática, realizada visivelmente mudanças como o aumento da auto-estima, o respeito ao semelhante e ao meio ambiente e crescimento pessoal dos indivíduos que compõem a organização. Além de aspectos das mudanças comportamentais, mudanças no ambiente de trabalho, tais como casas de banho e mais limpo e ambientes mais organizados, mais disciplina, facilidade de localização de objetos e maior desempenho no trabalho pode ser notado facilmente (SILVA, 1994).

## Abrantes (2001) considera que o Programa 5S agora é a metodologia mais completo em termos de recursos humanos e materiais, que se baseia não só na educação, formação e qualificações profissionais, mas principalmente na capacidade intelectual e criativa dos funcionários envolvidos pela processo.

## Os 5S depender do que as atividades são realizadas em sinergia, em que todos estão envolvidos nas tarefas e que são facilmente alcançados. Nesta linha de pensamento, onde o trabalho deve ser sinérgico ou cooperativa, Osada (1992) afirma que "[...] negócio é como esportes em equipes, alguns são gerentes, outros jogadores e alguns são pessoal de apoio -, mas tudo que você tem para fazer o seu trabalho, se a equipe quer vencer ".

## Como nos últimos anos, muito se tem dito que "as ações falam mais alto que palavras" pode-se dizer que os 5S também trabalham com base neste princípio, mas que as alterações são feitas, é necessário que primeiro as realidades são analisados ​​minuciosamente e, em seguida, fazer a adequada mudanças (Osada, 1992).

## Como todas as partes dos processos do 5S são importantes, é necessário que a mudança também ocorre na forma como as pessoas encaram seu trabalho e o que eles fazem, e, assim, permitir-lhes a ver as coisas mais claramente. Por isso, de acordo Osada (1992) precisa ser esclarecido o que são exatamente os 5 sentidos, quais são seus objetivos e como eles devem ser estruturados para ser alcançado.

**(Fonte de informação: ABRANTES, Programa 8S: da alta administração à linha de produção: o que fazer para aumentar o lucro? O combate aos desperdícios nas empresas, protegendo o meio ambiente e facilitando o desenvolvimento sustentável. 2 ed. ver. e ampliada. Rio de Janeiro: Interciência, 2014)**

**1.2 *Seiri* – Senso de Utilização**

Para Silva, (1994) desenvolvem um senso de uso ou organização "implica declarar guerra contra todos os tipos de resíduos." E quando se trata de resíduos, não estamos falando apenas de remoção de bens, mas a eliminação de tarefas desnecessárias, excesso de burocracia e má utilização dos recursos.

Desenvolver um senso de uso é para aumentar a vida útil dos equipamentos, lidar com as causas dos problemas, corrigir defeitos e danos, as inspecções periódicas, a fim de evitar possíveis resíduos organizado e depósitos. Tarefas como estes pode ser realizada utilizando a estratificação de gestão, onde o primeiro passo é separar as coisas e organizar-los pela ordem de importância (OSADA, 1992).

Hirano (1994) aponta que para a separação de bens necessários e desnecessários ao uso de etiquetas do vermelho é uma técnica vital de armazenamento, e segundo ele, um item marcado com uma etiqueta vermelha faz todos os empregados ver claramente que o item precisa ser excluído ou transferidos e afirma ainda que o número de etiquetas indica a eficiência em cheque e não o fracasso do processo.

**(Fonte de informação: ABRANTES, Programa 8S: da alta administração à linha de produção: o que fazer para aumentar o lucro? O combate aos desperdícios nas empresas, protegendo o meio ambiente e facilitando o desenvolvimento sustentável. 2 ed. ver. e ampliada. Rio de Janeiro: Interciência, 2014)**

**1.3 Seiton – Senso de Arrumação**

“*Definir locais apropriados e critérios para estocar, guardar ou dispor de materiais, equipamentos, ferramentas, utensílios, informações e dados de modo a facilitar o seu uso e manuseio, facilitar a procura, localização e guarda de qualquer item” são itens que Badke, 2004 considera importante para que o senso de arrumação funcione adequadamente.*

Deixar as coisas dispostas de modo que estas estejam prontas para uso requer uma arrumação funcional, onde as mesmas devem passar por um critério quanto a sua frequência de utilização, como Osada, (1992) dispõe no Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Disposição de Uso de Materiais de Trabalho

|  |  |
| --- | --- |
| O que não usamos: | Jogamos fora (sucata ou leilão). |
| O que não usamos, mas queremos ter à mão: | Mantemos como itens de reserva. |
| O que usamos apenas com pouca frequência: | Guardamos em algum lugar bem distante. |
| O que usamos às vezes: | Guardamos no local de trabalho. |
| O que usamos com frequência: | Guardamos no local de trabalho ou carregamos conosco. |

Fonte: Osada, 1992.

Definir locais adequados e critérios para guardar objetos fazem com que ocorra uma excelente comunicação visual e com isso ganhos como a diminuição do cansaço físico, economia de tempo e facilidade na tomada de decisões emergenciais. Mudanças como essas podem ser facilmente notadas (SILVA, 1994).

**1.4 Seiso – Senso de Limpeza**

Considera-se, nesse sentido, que o mais importante não é o ato de limpeza, mas não sujo. Eliminar todos os vestígios de sujeira e atuar na prevenção e eliminação de todas as causas subjacentes, de acordo com Backer (2004) é a melhor maneira de agir com um senso de limpeza.

Osada (1992) afirma que a limpeza gera um enorme impacto sobre o tempo de manutenção, qualidade, segurança, moral e todos os outros aspectos operacionais. Silva, 1994 assinala que todos os funcionários devem ser responsáveis pela limpeza e manutenção de área de trabalho própria e isso deve ser feito ciente das vantagens de não sujar, e elimina possíveis fontes de poluição.

**1.5 Seiketsu – Senso de Asseio ou Padronização**

Conhecido para o senso de saúde, bem-estar, higiene ou senso de padronização é o resultado dos três primeiros sentidos e responsável pelas mudanças físicas e comportamentais que ocorrem em empresas (Abrantes, 2007).

Osada (1992) enfatiza que a inovação e gestão visual pode e deve ser usada para atingir e manter as condições padrão, permitindo que a organização, armazenamento e limpeza são constantes. Badcke (2004) afirma que a padronização, armazenamento e recuperação de informação, garante que não há desvios do progresso feito pela administração do programa. Ainda assim, de acordo com o autor, a sensação de limpeza, significa manter relações interpessoais saudáveis, não só trabalhar, mas social e familiar.

Como o sentido asseio é praticada, de acordo com Carvalho (2011) as regras do programa será melhorar e tornar os ambientes de trabalho se cada vez mais agradável. Mas nesta fase temos o maior programa de dificuldade, que é a mudança de mentalidade e comportamento dos envolvidos nos processos e, portanto, exigem muito mais paciência e perseverança durante a aplicação dos outros sentidos.

**(Fonte de informação: BADKE, T. 5S aplicados à gestão de documentos. Enc. Bibli. R. Elketr, Bibliotecon. Ci. Inf. Florianópolis, nº 22. 2º sem, 2012.)**

**1.6 Shitsuke – Senso de Disciplina**

Quando o senso de disciplina fica estabelecido, os sensos de arrumação, ordenação e asseios estão sendo bem praticados, e, portanto, padrões éticos e morais, conseguiram ser elevados, refletindo em mudanças positivas de comportamento (OLIVEIRA, 1997).

Para Silva, (1994) “a disciplina representa o coroamento dos esforços persistentes de educação e treinamento que levam em consideração a complexidade do ser humano”. Colaboradores que desenvolvem o senso de disciplina são capazes de tomar iniciativas para o desenvolvimento sustentável da organização a que pertencem, exercendo assim, todo o seu potencial mental.

O quinto e ultimo senso, pode ser destacado como um processo de repetição e prática (OSADA, 1992).

**1.7 METODOLOGIA**

Carvalho, (2011) afirma que as características e os procedimentos de implantação do Programa 5S dependem das características de cada empresa e cada organização deve criar seu próprio método de aplicação, sempre respeitando as normas internas.

Com embasamento nessas afirmações, criou-se um programa de trabalho especifico para implantação na microempresa, como podemos visualizar disposto na Figura 1.

Figura 1 – Etapas do Processo de Aplicação do Programa 5S

Diagnostico da Situação Atual

Sensibilização

da Diretoria da Empresa

Pesquisa Pré- Implantação

Expectativa com colaboradores

Treinamento de 5S

Organização da

Equipe de Trabalho

Divisão dos Setores

Semana D

1ª Auditoria

Planificação e

Divulgação dos Resultados

Pesquisa Pós- Implantação

Fonte: Do Autor.

Este processo de aplicação do Programa 5S foi fundamentado em referências bibliográficas e procurou abranger as necessidades da empresa de moda intima.

## 1.8 Sensibilização da Diretoria da Empresa

## Silva (1994) assegura que a decisão de implementar o programa, a critério da alta administração discrição. Assim, a consciência torna necessário que o resultado da aplicação de forma correta e segura.

## Na noite de 13 de agosto de 2014, houve uma reunião com a administração da empresa de moda íntima, que estava na agenda a necessidade da aplicação imediata do programa. Apresentado para a empresa no momento em que o projeto desenvolvido de acordo com as necessidades da empresa, quais são os objectivos para o curso do processo e os benefícios gerados pelo programa.

## Tendo em vista os dados apresentados a empresa concordou em implementar o programa. A administração tornou-se consciente da importância do programa para corrigir falhas no processo de produção e combater todos os tipos de resíduos e, consequentemente, aumento da renda real.

**(Fonte de informação: BADKE, T. 5S aplicados à gestão de documentos. Enc. Bibli. R. Elketr, Bibliotecon. Ci. Inf. Florianópolis, nº 22. 2º sem, 2012.)**

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o Programa 5S constitui uma filosofia simples, fácil de ser implantado, mas que seus resultados dependem unicamente do grau de envolvimento das pessoas.

Evidenciaram-se ao longo do processo de aplicação do Programa 5S dificuldades de caráter comportamental, onde alguns colaboradores demonstraram resistência em aderir ao programa de qualidade e as mudanças realizadas por ele. Dificuldades quando à mudança de hábitos na realização das tarefas também puderam ser notadas.

Com o intuito de superar essas dificuldades foi realizado com estes colaboradores uma reunião onde se explanou a necessidade de se ter um programa de qualidade e quais são benefícios que o programa traz para o ambiente de trabalho. Ao findar desta reunião os colaboradores mostraram-se mais receptivos ao programa e afirmaram que iriam colaborar para o bom andamento do programa na microempresa.

Apesar das dificuldades de caráter comportamental citadas, constatou-se que o Programa 5S fez com que houvesse um melhor aproveitamento do espaço físico da empresa, com a eliminação de materiais desnecessários e proporcionando melhores condições de trabalho, além de uma melhora expressiva no desperdício de tempo e de matéria prima na realização das tarefas. Outro objetivo alcançado com a implantação do programa foi uma significante melhora na qualidade do produto final e no aumento produtividade.

Ainda que, realizadas por um breve período, as melhorias realizadas de caráter técnico surtiram resultados significantes no ambiente e na rotina da empresa, o que vem contribuindo para a continuidade e crescimento da empresa no ramo em que atua. Embora que, muitas coisas ainda precisam ser feitas, em especial, na área humana da empresa, despertando valores e sentimento de perfeição no que os colaboradores fazem, e sendo esse o primeiro passo fundamental para outras mudanças expressivas, é necessário que a implantação do programa seja continua e duradoura, através de uma revitalização constante do programa com treinamentos periódicos e com a aplicação de outros sensos.

Considera-se por fim que o Programa 5S é essencial a todas as organizações, uma vez que os avanços realizados por ele tendem a trazer uma melhor qualidade de vida e de trabalho aos colaboradores e para as organizações uma melhor produtividade, além de um produto final de maior qualidade, e consequentemente, um maior ganho financeiro.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABRANTES, José. Programa 8S: da alta administração à linha de produção o que fazer para aumentar o lucro? A base da filosofia dos seis sigma. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

ABRANTES, Programa 8S: da alta administração à linha de produção: o que fazer para aumentar o lucro? O combate aos desperdícios nas empresas, protegendo o meio ambiente e facilitando o desenvolvimento sustentável. 2 ed. ver. e ampliada. Rio de Janeiro: Interciência, 2014

BADKE, T. 5S aplicados à gestão de documentos. Enc. Bibli. R. Elketr, Bibliotecon. Ci. Inf. Florianópolis, nº 22. 2º sem, 2012.

CARVALHO, Pedro Carlos de. O programa 5S e a qualidade total. Quinta edição – São Paulo: Editora Alinea, 2011.

HIRANO, Hiroyuki. 5S na pratica. São Paulo: Instituto IMAM, 1994.

OSADA, Takashi. Housekeeping, 5S’s: seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke. São Paulo: Instituto IMAM, 1992.

RIBEIRO, Haroldo. A bíblia do 5S, da implantação á excelência. Primeira edição – Salvador: Casa da qualidade, 2006.

SILVA, João Martins da. 5S: O ambiente da qualidade. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1994.