

**GESTÃO DA QUALIDADE EM UMA EMPRESA DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: ESTUDO DE CASO**

Rodrigo Fernandes e Fernandes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção de grau
de Mestre em Gestão de Empresas

Orientador:
Prof. Doutor Nelson dos Santos António, Prof. Catedrático do ISCTE-IUL

Setembro 2010

GESTÃO DA QUALIDADE EM UMA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: ESTUDO DE CASO
Rodrigo Fernandes e Fernandes

**GESTÃO DA QUALIDADE EM UMA EMPRESA DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: ESTUDO DE CASO**

Rodrigo Fernandes e Fernandes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção de grau
de Mestre em Gestão de Empresas

Orientador:
Prof. Doutor Nelson dos Santos António, Prof. Catedrático do ISCTE-IUL

Setembro 2010

Dedico este trabalho:

A Deus, pela sua fidelidade e proteção.

Aos meus pais, Ademar (em memória) e

Margareth, pelo amor, compreensão e apoio

em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por toda proteção e pelo amor incondicional.

Aos meus pais, Ademar (em memória) e Margareth, pelo apoio e confiança que me ajudaram a vencer.

Às minhas irmãs, Patrícia e Vanessa, pelo amor e pelo companheirismo todos os dias.

A minha esposa Rubenice, pelo amor, companheirismo, compreensão, paciência e incentivo diário.

Aos meus filhos Raissa, Rafael e Rodrigo, pelo carinho, alegria, amor e companheirismo.

Ao professor Nelson Santos António, pela confiança, ajuda e orientação que foram fundamentais para esta minha formação.

À professora Carla Afonso, pela dedicação e ensinamentos os quais serviram como pilares para o embasamento deste trabalho.

À professora Jaqueline Pimentel, pelos seus ensinamentos e ajuda na orientação deste trabalho.

Ao meu tio Luiz Carlos, pelo amor, carinho, confiança, apoio, incentivo e em especial pela paciência pra comigo.

Ao meu primo Cristiano, também aluno deste mestrado o qual em muitos momentos lamentamos e nos descontraímos juntos.

As minhas amigas Cleide e Lucinéia, pelo carinho, amizade e o apoio permanente.

À todos os amigos, colegas e pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desse trabalho.

RESUMO

A gestão da qualidade em qualquer área transforma-se em algo específico e, ainda, é uma área técnica da organização. Gerir qualidade significa assegurar que produtos e serviços adequem-se ao uso ao qual estão destinados.

Nesse contexto, devem interagir todos os setores da organização e os recursos humanos com observância das políticas, práticas e estrutura física, visando sempre a contribuição para a efetivação da estratégia de negócios.

O presente estudo de caso tem por objetivo verificar se o Sistema de Gestão da Qualidade implantado na empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda. é imprescindível para a melhoria dos resultados financeiros dessa organização.

A coleta de dados para a análise do caso efetivou-se por meio de entrevista, aplicação de questionário e documentos. Os resultados da pesquisa evidenciaram que a implantação de um Sistema de Gestão da Qualidade na Atlântica Serviços Gerais Ltda. Contribuiu para a agregar valor aos resultados financeiros da organização.

Conclui-se que esse Sistema trouxe benefícios significativos à empresa, ou seja, gestão com qualidade.

Palavras-chave: Sistema de Gestão. Qualidade. Agregar valor. Organização.

ABSTRACT

The management of the quality in any area changes into something specific e, still, is an area technique of the organization. To manage quality means to assure that products and services adjust it the use which are destined.

In this context, the sectors of the organization and the human resources with observance of the politics, practical and physical structure must interact all, aiming at always the contribution for the business-oriented efetivação of the strategy.

The present study of case it has for objective to verify if the System of Management of the Quality implanted in the Atlantic company General Services Ltda. it is essential for the improvement of the financial results of this organization.

The collection of data for the analysis of the case was accomplished by means of interview, application of questionnaire and documents. The results of the research had evidenced that the implantation of a System of Management of the Quality in Atlantic the General Services Ltda. It contributed to add value to the financial results of the organization.

It is concluded that this System brought significant benefits to the company, that is, management with quality.

Key-words: System of Management. Quality. To add value. Organization.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	II
RESUMO	III
ÍNDICE	V
ÍNDICE DE QUADROS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
ÍNDICE DE ABREVIÇÕES	X
1. INTRODUÇÃO	12
1.1. Embasando o problema	12
1.2 O problema	14
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo final	15
1.3.2 Objetivos intermediários	15
1.4 Objeto desta pesquisa	15
1.5 Delimitação do estudo	16
1.6 Relevância do estudo	16
2. QUALIDADE	18
2.1 Abordagem conceitual	19
2.2 Implementação da qualidade	22
2.3 As ferramentas da qualidade	25
2.3.1 O ciclo PDCA	25
2.3.2 As normas ISO	27
2.3.3 O Programa 5S	28
3. CONTROLE DA QUALIDADE TOTAL	31
3.1 Aspectos gerais da Qualidade Total: evolução histórica e conceito	31
3.2 Aspectos da qualidade	33

3.3. Princípios de Deming	38
4. SISTEMA DE GESTÃO PELA QUALIDADE	40
4.1. Gerenciamento de pessoas para o desenvolvimento	40
4.2. Gerenciamento de processos	42
4.3. Ferramentas da gestão pela Qualidade	43
5. METODOLOGIA	48
5.1. Método	48
5.2. Universo e amostra	49
5.3. Histórico da empresa	49
5.4. Seleção dos sujeitos	51
5.5. A coleta de dados	51
5.6. Limitações do método	51
5.7. Análise dos dados	51
5.8. Metodologia qualitativa e quantitativa	52
5.9. O instrumento de coleta de informações	55
6. RESULTADO DA PESQUISA	57
7. CONCLUSÃO	87
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXO I – ROTEIRO DE ENTREVISTA	95
ANEXO II – QUESTIONÁRIO	96
ANEXO III – MANUAL DE QUALIDADE	99

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 - DEFINIÇÕES DE QUALIDADE	23
QUADRO 2 - ESPECIFICAÇÃO DE INDICADOR E META / PESSOAS/APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO	61
QUADRO 3 - ESPECIFICAÇÃO DE INDICADOR E META / PROCESSOS INTERNOS	62
QUADRO 4 - ESPECIFICAÇÃO DE INDICADOR E META / MERCADO	63
QUADRO 5 - ESPECIFICAÇÃO DE INDICADOR E META / FINANÇAS	63

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - OBJETIVOS DA QUALIDADE	18
FIGURA 2 - PROCESSO PDCA	25
FIGURA 3 - ASPECTOS DA QUALIDADE	34
FIGURA 4 - A ADMINISTRAÇÃO DA QUALIDADE TOTAL PODE SER VISTA COMO EXTENSÃO NATURAL DE ABORDAGENS ANTERIORES PARA A ADMINISTRAÇÃO DA QUALIDADE	36
FIGURA 5 - MODELO DE ESTRATÉGIA DE SERVIÇOS COM QUALIDADE	57
FIGURA 6 - MACROFLUXO	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AO COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	69
GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO ÀS PRETENSÕES DA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	69
GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO À INFLUÊNCIA DA CULTURA E VALORES ORGANIZACIONAIS, SÃO LUÍS, 2010	70
GRÁFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AO USO DOS CANAIS ESPECÍFICOS DE COMUNICAÇÃO PARA OUVIR O CLIENTE, SÃO LUÍS, 2010	72
GRÁFICO 5 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO A PREOCUPAÇÃO EM COMPARAR A PERFORMANCE DA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	73
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AOS FORNECEDORES/PARCEIROS, SÃO LUÍS, 2010	73
GRÁFICO 7 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO A ESTRUTURAÇÃO DA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	74
GRÁFICO 8 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AS ATRIBUIÇÕES DOS SETORES, SÃO LUÍS, 2010	75
GRÁFICO 9 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AO RELACIONAMENTO DOS DIVERSOS SETORES DA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	75
GRÁFICO 10 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO A ESTRUTURAÇÃO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, SÃO LUÍS, 2010	76
GRÁFICO 11 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AO INSTRUMENTO DE CAPACITAÇÃO, SÃO LUÍS, 2010	77
GRÁFICO 12 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AO PLANO DE CARREIRA E A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, SÃO LUÍS, 2010	78
GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO A COMPATIBILIDADE DA POLÍTICA SALARIAL E DOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	79
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO À VALORIZAÇÃO DO FUNCIONÁRIO PELA EMPRESA, SÃO LUÍS, 2010	80

GRÁFICO 15 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO, SÃO LUÍS, 2010	80
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO À ATUAÇÃO DOS GERENTES, SÃO LUÍS, 2010	81
GRÁFICO 17 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO À PADRONIZAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS, SÃO LUÍS, 2010	82
GRÁFICO 18 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO A FORMA SISTEMÁTICA PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS, SÃO LUÍS, 2010	82
GRÁFICO 19 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO AOS CUSTOS DA NÃO QUALIDADE, SÃO LUÍS, 2010	84
GRÁFICO 20 - DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA QUANTO A BUSCA DE MELHORIA, SÃO LUÍS, 2010	84

LISTA DE ABREVIACOES

AD – Avaliação de Desempenho

BVQI – Bureau Veritas Quality International

CWQC – *Company Wide Quality Control*

IEC – *International Electrotechnical Commission*

ISO – *International Organization for Standardization*

JUSE – Japão pela União Japonesa de Cientistas e Engenheiros

MP – Matéria-Prima

MDO – Mão-de-Obra

MET – Métodos

MED – Medidas

MA – Meio Ambiente

MAQ – Máquinas/Equipamentos

NBR – Norma Brasileira

PDCA – *Plan, Do, Check, Action*

QT – Qualidade Tota

RH – Recursos Humanos

SIGNA – Sistema Integrado do Negócio Atlântica

TQCs – *Total Quality Control*

1. INTRODUÇÃO

1.1. Embasando o problema

A qualidade não é um termo novo, visto que a busca pela melhoria está intrínseca na natureza humana, bem como o aperfeiçoamento e a realização plena, que se constituem itens de busca contínua do indivíduo.

A gestão empresarial, tática e estrategicamente, implica em atender a diversos parâmetros básicos, sendo eles: traduzir a missão empresarial, realizar o planejamento e controle alinhado ao negócio, administrar os recursos humanos, inserir cada unidade organizacional e tomar decisão em face de conflitos internos e externos a cada unidade de trabalho da organização.

O termo qualidade origina-se do latim *qualitate* e sua utilização ocorre em diversas situações. No entanto, sua definição, quase sempre, não é clara e objetiva. A aplicação desse termo em diversos setores das empresas ocorreu quando se compreendeu que a qualidade pode ser um fator de grande importância para as tomadas de decisões empresariais.

Houve, portanto, uma migração da qualidade dos laboratórios para quase todos os setores das empresas, passando a ser importante até mesmo naqueles empreendimentos nos quais não havia conhecimento desse fator como um aliado da administração ou da produção.

Desde o momento em que a qualidade foi introduzida como parte integrante da gestão estratégica das empresas, surgiu a preocupação quanto à necessidade de captar dados e transformá-los em informações significativas para a empresa.

Como decorrência desse fato, o desafio passou a ser trabalhar a qualidade e repassar as informações a todos os participantes de todos os processos de uma empresa incentivando as mudanças. Conseqüentemente, novas decisões eram tomadas em função das informações advindas de um controle de qualidade a respeito de alguns aspectos da empresa.

A realidade expressa que, na década de 90 do século XX, as empresas brasileiras sofreram um grande impacto nas suas em face da reengenharia alicerçada na implantação de TQCs (*Total Quality Control*), que exigia de todos da empresa leitura sobre o tema e aplicação do Programa 5Ss, internacionalmente conhecido como Kaizen¹.

¹ Kaizen é uma palavra japonesa que significa **mudança para melhor** ou **aprimoramento contínuo** e que permeia toda a Administração Japonesa. Kaizen pode então, até servir de sinônimo de Administração Japonesa (Imai, 1992).

A expressão Qualidade Total (QT) originou-se no Japão, nos anos 80 do século XX, com o objetivo de esclarecer que em uma organização deve haver um foco central, para o qual todos devem voltar-se e se envolver. Pressupõe-se um envolvimento irrestrito e recusa de qualquer nível de defeito (Las Casas, 2006).

O uso do mencionado tempo passou a ser a chave do sucesso das organizações. Com o aprendizado resultado dos erros, os Programas de Qualidade Total, atualmente, permanecem associados às ações internas visando o aumento da produtividade, da eficiência e da eficácia. Nessa perspectiva, cada vez mais, o eixo desse Programa passou a ser direcionado para o lado humano das organizações.

Nesse sentido, as suas ações somente devem ser deflagradas com o explícito comprometimento dos gestores aliado e acrescido pelo engajamento do pessoal interno. Tem-se, assim, o elo, a qualidade centrada na incorporação das funções operacionais no sistema de gestão das organizações, ou seja, uma participação direta ou a democratização daqueles que executam as atividades.

Em face dessas considerações, nesse campo parece que vem se encontrando independência e satisfação, mediante o avanço das empresas brasileiras. É inegável que no início adotou-se teorias alheias à realidade do País, que foram adaptadas e, posteriormente, construídas com base em meios, recursos, estratégias e na prática que se consolidou ao longo das experiências desenvolvidas.

No Brasil, até recentemente fazer menção à gestão da qualidade exigia apenas conhecimentos teóricos. Alguns estudiosos da área discutiam conceitos e destacavam estratégias e determinados métodos e apresentavam perspectivas sobre a implantação desse processo nas organizações empresariais.

A prática nesse campo, limitava-se a descrever experiências publicadas de outros países, que expressavam momentos históricos de outras realidades bem distintas da história brasileira. A gestão da qualidade que se conhecia, portanto, apresentavam nuances diferentes do contexto da sociedade brasileira.

A imperiosa necessidade pela qualidade de produtos e serviços foi uma decorrência, frequentemente, do aumento de concorrências de diversas ordens, que insitaram uma transformação profunda no mercado consumidor, notadamente no momento em que houve a decisão gerencial entre produzir ou produzir com qualidade.

Nesse cenário, substituiu-se tal decisão estratégica de produzir com qualidade ou colocar em risco a sobrevivência da organização, cuja transformação não aconteceu de forma

abrupta, haja vista que, anteriormente, houve um processo de mudança. Esta, em alguns setores, acontece de maneira mais lenta, ao passo que em outros, manifestou-se mais rápida, dependendo da pressão e da realidade do mercado consumidor.

Àquela época, marcada pela transição, os cursos realizados sobre a gestão da qualidade, retrataram os conceitos em uso. As ações que ainda se apresentavam inconsistentes, porém já voltadas para um caminho bem definido. Assim, sabia-se por que fazer, mas faltava clareza em determinar o como fazer.

Atualmente, a realidade mudou, aquela fase foi ultrapassada e a prática da qualidade concretizou-se, da qual certas lições foram absorvidas. A experiência das organizações brasileiras evidenciou, por exemplo, que alguns dos conceitos extraídos fora do País não se adequavam à realidade brasileira. Esse fato justifica-se pelos resultados previstos teoricamente, os quais nem sempre aproximavam-se ao que era retirado dos processos produtivos em que se aplicavam os métodos que deveriam gerar esses resultados.

Os primeiros programas da qualidade implantados rapidamente criaram condições para que se avaliasse a gestão da qualidade baseada em suas estratégias convencionais. E, ainda, possibilitaram o início do desenvolvimento de novos conceitos e ferramentas mais adequadas às necessidades, características, conveniências e objetivos das organizações brasileiras.

Assim, os resultados da experiência brasileira adquiriram sistematização com reflexos nos cursos de gestão da qualidade. Hoje, são exibidos por eles, a teoria confirmada pela prática e avalizada pela experiência, como também expressam conceitos adequados à realidade do país com inclusão de novas noções e debatem contribuições a fim de viabilizar a implantação de técnicas consolidadas e estratégias inéditas (Las Casas, 2006).

Em outras palavras, significa dizer que se pode mostrar o que se produz, tudo o que se tentou e não se acertou, aquilo que foi implantado e gerou resultados não esperados, que se experimentou e foi satisfatório e o relato das conquistas que foram além das expectativas.

1.2. O problema

A implantação de um Sistema de Gestão da Qualidade na empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda. contribuiu para agregar valor aos resultados obtidos por essa organização?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo final

Verificar se houve ou não contribuições do Sistema de Gestão da Qualidade implantado na empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda nos resultados financeiros dessa organização.

1.3.2. Objetivos intermediários

- Realizar pesquisa bibliográfica acerca de qualidade e qualidade total em serviços;
- Mapear o sistema de gestão da qualidade implantando na empresa objeto da pesquisa;
- Analisar os resultados alcançados no período de 2005 a 2008;
- Identificar quais as melhorias na empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda., após a implantação do Sistema de Gestão da Qualidade;
- Identificar quais os pontos positivos e negativos no Sistema de Gestão da Qualidade implantado na Atlântica Serviços Gerais Ltda., e seus reflexos nos resultados financeiros dessa empresa;
- Pesquisar a literatura existente sobre qualidade;
- Propor ações de melhorias que contribuam para o aperfeiçoamento do referido sistema.

1.4. Objeto desta pesquisa

Está delimitado pela concepção de Sistema de Gestão da Qualidade e as possíveis melhorias desse sistema nas organizações empresariais, no caso da Atlântica Serviços Gerais Ltda.

A esfera da análise é a de campo, considerado em duas dimensões espaciais: a acadêmica e a empresarial e o corte é “seccional”, tendo-se em vista que “o interesse é no momento atual, sobre o qual os dados serão coletados” (Vieira, 2004:21).

1.5. Delimitação do estudo

A implantação e manutenção de um sistema de gestão da qualidade em uma empresa implica em uma série de medidas que devem ser tomadas previamente.

Segundo Maranhão (2001:89):

Para fazer Qualidade, dentre outras condições, é necessário haver método, vontade e disciplina. A literatura especializada (Deming, Juran, Ishikawa, Peter Drucker) retrata, frequentemente, situações nas quais os diretores são os primeiros a violar os princípios estabelecidos, as regras são seguidas até que provoquem incômodo em quem tem poder (no chefe). A partir daí se estabelecem as incertezas, confusões e desconfianças. E foi-se a qualidade [...].

Na empresa universo da pesquisa, o cenário não se apresenta diferente. Apesar do amplo interesse da Alta Direção, o processo de implantação e manutenção também teve os seus momentos de perda do foco e de atropelo quanto aos itens planejados. Assim, a partir desses aspectos, serão levados em consideração os elementos a seguir citados, quando do desenvolvimento deste estudo de caso:

- Revelar satisfações ou insatisfações ocultas dos clientes;
- Destacar de forma constante a importância do cliente para a empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda.;
- Gerar uma fonte de idéias e produtos;
- Reduzir de custos, aumento dos lucros e o aumento da produtividade;
- Verificar a retenção de clientes;
- Identificar a melhoria dos processos;
- Impacto na articulação e formação de parcerias com os clientes;
- Influência no desenvolvimento de um espírito de equipe; e,
- Motivação dos funcionários.

1.6. Relevância do estudo

A presente pesquisa possui relevância para a Administração em função de que estudar sobre qualidade sempre remete ao “estado da arte”, o que produz impacto sobre os demais processos e se configura como de grande relevância para a sustentabilidade de todo e qualquer

negócio. No que diz respeito ao estudo da Administração, desde o mais primórdio das teorias, da composição inicial do que se configuraria como Teoria Científica e Clássica, das escolas iniciais da Administração, a qualidade é tema que perpassa todas as demais teorias, haja vista que em se tratando do método, ela já é parte integrante dos diversos compostos das teorias administrativas.

Quanto à relevância para as organizações, permite apresentar dados e análises, bem como contribuir para o desenvolvimento de novos questionamentos e novas pesquisas, além de servir de referencial para outros pesquisadores, já que não é comum o desenvolvimento de pesquisas nesta linha, que apresentem de modo claro e assertivo as contribuições de um Sistema de Gestão da Qualidade para uma empresa de prestação de serviços, cujo foco de atuação seja o mesmo da empresa universo do referido estudo de caso.

2. QUALIDADE

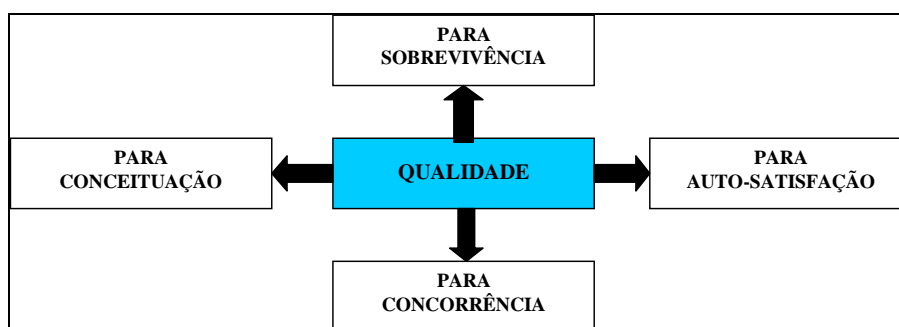
A preocupação com a qualidade em várias atividades tem sido observada em diversas épocas da humanidade. No início, o processo voltava-se para as ações de artesões, que anteciparam a era da inspeção, conseqüentemente, o controle estatístico, a garantia da qualidade e, atualmente, voltou-se para o gerenciamento estratégico da qualidade no âmbito de suas aplicações de uma situação local para uma ação mais global.

Partindo dessa perspectiva, justifica-se a necessidade de elaborar e utilizar ferramentas que possibilitem a aplicação desse conceito através de métodos que direcionam para o levantamento, estruturação, análise, discussões e tomadas de decisões fundadas em informações reais.

A qualidade tem acompanhado as diversas civilizações, como se encontra bem expresso em Juran (1995), onde são expostas as noções e práticas de qualidade em diversos períodos da história da humanidade, como por exemplo na antiga China, nas civilizações grega e romana e na República Veneziana. Mouradian (2002) é outro dos autores que também analisa a evolução da qualidade ao longo dos tempos (Antônio e Teixeira, 2007:20).

Na esfera das organizações, o termo qualidade é concebido como uma perspectiva de sobrevivência para muitas empresas ou sistemas econômicos. A Figura 1 expressa a qualidade como mercado, visando aumentar o grau de confiança dos consumidores, bem como proporcionar a autos-satisfação daqueles que produzem. Em síntese, a qualidade está na ordem do dia (Abreu, 1987).

Figura 1 – Objetivos da qualidade



Fonte: Abreu (1987:11)

Na concepção desse autor, os objetivos da qualidade nas organizações abrangem quatro fatores, sendo sobrevivência, satisfação, concorrência e conceituação, os quais não se distanciam do que se enfatiza nos dias atuais.

2.1. Abordagem conceitual

As especificações para a qualidade sofreram muitas mudanças, tendo em vista que todas as abordagens surgiram paulatinamente. Nesse sentido, Garvin (2002) coloca que essa evolução iniciou-se mediante inúmeras descobertas advindas dos Estados Unidos, que consideravam a qualidade em quatro períodos distintos: inspeção, controle estatístico da qualidade, garantia da qualidade e gestão estratégica da qualidade.

Cada um desses períodos foi marcado por uma visão básica, foco central, métodos, papéis diversificados dos profissionais responsáveis pela qualidade e orientações básicas. Dessa forma, da Revolução Industrial ao início do século passado, o conceito de qualidade teve como foco principal a concepção de menor preço ao produto que seria colocado no mercado consumidor.

O teor dessa afirmativa, ainda encontra-se presente nas definições contemporâneas, haja vista a noção de que o termo qualidade está associado à redução de desperdício de matéria-prima, de tempo, recursos humanos e ao melhor uso de equipamentos, visando reduzir os custos de produção, segundo especialistas em qualidade, dentre estes, Juran (2001:2) que coloca:

Somando tudo, as perdas nas vendas, os custos e as ameaças à sociedade resultam em uma crise da qualidade, a crise estimulou várias empresas a reexaminarem suas abordagens da qualidade. Uma das principais conclusões foi que seus problemas de qualidade foram planejados dessa maneira, o que quer dizer que os problemas de qualidade são muitas vezes rastreados às deficiências dos métodos usados para planejar a qualidade. Essas deficiências ainda existem. Para nos livrarmos dessas deficiências devemos revisar o planejamento do processo da qualidade e então aprender como dominar com maestria o processo revisado.

No ano de 1930, o conceito de qualidade adquiriu mais um significado com o desenvolvimento de consumo em massa. Na produção em escala de multicomponentes, a exemplo de carros e armamentos, é de grande relevância que eles se encaixem plenamente, cuja produção deve atender ao projeto correspondente, pois, conseqüentemente, a qualidade incorpora o significado de produção em conformidade com o projeto.

Embora a idéia de atender às necessidades do cliente já fosse incorporada na consciência de Shewart em 1932, Deming e Juran foram os responsáveis pelo desenvolvimento do conceito especificando as dimensões básicas, ou seja, a qualidade do projeto quanto à conformidade.

De acordo com Juran (2001:2):

como projeto, com influências pelos princípios e práticas tayloristas, levou a uma intensificação do controle sobre todas as etapas do processo produtivo o que requereu inspeção permanente do produto final. No entanto, a adoção destas práticas, de gestão científica de produção admitiu um crescimento singular, em se tratando de produtividade.

O conceito de qualidade associou a idéia de um produto a partir de 1950, onsoante às especificações do projeto elaborado, que deveria satisfazer as necessidades dos usuários. Somente o primeiro elemento não bastava para adquirir a qualidade do produto. Uma empresa que se interessa a produzir qualidade deve conhecer e atender às reais necessidades de seus clientes. Esse período ficou conhecido como a Era da garantia da qualidade, que passou de uma situação restrita fundada na produção fabril para uma outra com interveniências mais amplas para o gerenciamento (Juran, 2001).

Os trabalho de Deming e Juran acerca dos métodos de controles estatísticos, apesar de iniciados nos Estados Unidos, difundiram-se no Japão pela União Japonesa de Cientistas e Engenheiros (JUSE) com a finalidade de reconstrução do pós-guerra, notadamente, para solucionar problemas telefônicos (António e Teixeira, 2007).

Segundo António e Teixeira (2007) no ano de 1950, Deming foi ao Japão auxiliar na realização do censo japonês e fez conferências aos líderes empresariais sobre Controle Estatístico da Qualidade. Deming disse aos japoneses que eles poderiam se tornar reconhecidos mundialmente na qualidade se atendessem a seus conselhos. Deming deu ênfase ao processo de realização que cria e faz com que o produto/serviço possa ser transferido para os consumidores (António e Teixeira, 2007).

Durante os anos 50 do século XX, Deming viajou várias vezes ao Japão a convite da JUSE (Japan Union of Scientists na Engineers). Por causa de sua recusa em receber pagamento por suas conferências (o Japão naquela época estava empobrecido), a JUSE utilizou os fundos de suas conferências para estabelecer o Prêmio Deming, que é o mais honorífico prêmio da qualidade atualmente no Japão (Brocka e Brocka, 1994:76).

A JUSE proclamou campanhas para divulgar a importância dos princípios da qualidade, e, assim, deu-se início a uma série de palestras de Deming e Juran, como também campanhas, cursos, treinamentos, formação de grupos de estudos, seminários, publicações periódicas para engenheiros, gerentes e supervisores, incluindo o incentivo do prêmio Deming, que se destinavam às empresas que implementassem os programas de qualidade e trabalhadores envolvidos no processo.

Nesse sentido, Almeida (1988:22) enfatiza que: “qualidade é cumprir com o especificado, caso contrário seria o fracasso. No entanto, fazer sempre certo, na primeira vez, é impossível, pois errar é humano. Mas, acertar sempre, além de ser humano é qualidade”. Mas fazer certo da primeira vez é um dos princípios da eficiência em qualidade.

Campos (1999:43) ressalta que “qualidade é mudança cultural, necessitando que as pessoas sintam a ameaça da falência da empresa, ainda que possa estar definido em um prazo de 5 a 10 anos”.

No entendimento de Moura (1999:12) “qualidade é gerar produtos ou serviços que atendam plenamente aos requerimentos dos clientes”.

Segundo Araújo (2001:30) existem dois tipos de qualidade: objetiva e subjetiva, assim descritas:

A primeira retrata ao cumprimento de normas e procedimentos de fabricação pré-estabelecidos. Já a segunda, o atendimento das necessidades e das expectativas do cliente em relação ao produto ou serviço que adquire. A diferença é que a última modalidade revela-se como importante para as empresas que nem sempre atende aos padrões técnicos estipulados de acordo com os desejos dos consumidores. Além disso, a qualidade objetiva, por ser desconhecida da maioria dos clientes e não interfere nas percepções que eles têm e do que lhes é oferecido.

O conceito de qualidade classificado em cinco aplicações é apresentado por Maranhão (2001:15) sendo:

1. Conformidade com as especificações: os produtos seguem as características pré-estabelecidas no projeto;
2. Valor por dinheiro: o cliente recebe um benefício em troca de um valor estimulado para adquiri-lo, não reclamando de tal valor, pois ele é justo;
3. Adequação: o que o cliente compra, no mínimo, o esperado por ele;
4. Atratividade do mercado: o direito de escolher o produto oferecido por dois ou mais fornecedores;
5. Satisfação do cliente: é avaliada no final de todos os processos que o produto é submetido.

De acordo com Maximiano (2002), na literatura sobre o assunto, existem diversas definições sobre a idéia de qualidade, dentre as quais, as mais importantes abrangem excelência, o melhor que se pode fazer; valor, maior número de atributos ao produto/serviço; especificações, a qualidade planejada; conformidade, identidade entre as especificações;

regularidade, uniformidade do produto/serviço, e; adequação ao uso, qualidade do projeto e ausência de deficiências.

A Norma Brasileira para os Sistemas de Gestão da Qualidade (NBR ISO 9000/2005), apresenta conceito referente à qualidade colocando que:

se trata do grau no qual as características de um produto ou serviço atenda aos requisitos de necessidades, respectivamente de expectativas que podem ser explícitas ou legais, ou seja, quando o cliente diz o que quer; e, segurança dentro da legislação vigente ao produto.

De acordo com Rodrigues (2000:6), os princípios da qualidade incluem:

- a) Princípio da total satisfação dos clientes;
- b) Princípio da gerência participativa;
- c) Princípio do desenvolvimento dos recursos humanos;
- d) Princípio da constância de propósitos;
- e) Princípio do aperfeiçoamento contínuo;
- f) Princípio da gerência de processos;
- g) Princípio da delegação;
- h) Princípio da disseminação de informações;
- i) Princípio da garantia da qualidade;
- j) Princípio da não aceitação de erros.

Além da NBR ISO 9000/2005, dispõe-se também NBR ISO 9001/2008 que promove adoção de uma abordagem de processo para o desenvolvimento, implementação e melhoria da eficácia de um sistema de gestão da qualidade para aumentar a satisfação do cliente pelo atendimento aos seus requisitos.

Tais princípios consolidam e subsidiam a efetivação do processo de qualidade nas organizações.

2.2. Implementação da qualidade

No Quadro a seguir, António e Teixeira (2007) apresentam uma síntese sobre a definição de qualidade.

Quadro 1 – Definições de qualidade

Autor	Perspectiva	Definição de qualidade
Taguchi	Consequências	A perda que um produto causa à sociedade depois de ser expedido e não as perdas causadas por funções intrínsecas
Juran	Consequências	Adaptação ao uso
Crosby	Resultados	Conformidade com os requisitos
Ishikawa	Resultados	Ausência de variação nas características da qualidade
Deming	Processo	O processo que conduz a resultados através de produtos/serviços que possam ser vendidos a consumidores que ficarão satisfeitos
Shigeo Shingo	Processo	Processo de monitorização contínua e instrumentação de <i>feedback</i> potencial

Fonte: António e Teixeira (2007)

Para a inserção do desenvolvimento de um Programa de Qualidade em qualquer organização moderna, existe a necessidade da aplicação de um planeamento adequado às situações e cenários encontrados.

Nessa linha, o pensamento de alguns autores trabalha o planeamento da qualidade nesse mesmo referencial. Como afirma Juran (1992:2) “as características dos produtos e os índices de falhas são determinados, em grande parte, durante o planeamento para a qualidade”, mais tarde ele retoma esse pensamento afirmando que em alguns locais (como nos Estados Unidos), cerca de um terço daquilo que é produzido consiste na repetição de trabalhos ‘feitos’ anteriormente, e que essa repetição consiste na correção de erros, na reescrita de documentos, no descarte ou reprocessamento de bens industrializados, em responder às reclamações de clientes e, assim, por diante. Do exposto, entende-se que o bom planeamento da qualidade é responsável por eliminação de perdas que se não verificadas, podem representar um conjunto maior de desperdícios da produção e dos processos.

Mais adiante, Oakland (1994:75) ensina que “o planeamento sistemático é um requisito básico para o gerenciamento eficaz da qualidade em todas as organizações”, ou seja, em conformidade com os ditames de Juran verifica-se que Oakland retoma a idéia de que planejar a qualidade é vital para a organização.

Para Campos (1990:82), o planeamento da qualidade consta dos seguintes estágios: identificação dos clientes; determinação das necessidades destes clientes; tradução destas necessidades numa linguagem da empresa; desenvolvimento de um produto que satisfaça a estas necessidades; otimização das características do produto de tal forma a atender simultaneamente às necessidades da empresa e do consumidor (qualidade de projeto);

desenvolvimento de processo que seja capaz de fabricar o produto (sequência de processos); otimização do processo (buscando menor custo); prova de que o processo poderá produzir o produto em condições de operação (qualidade de conformidade); transferência do processo à operação (certificação do processo para produção daquele produto).

O que foi anteriormente descrito na visão dos três autores, remete à idéia de que o planejamento está diretamente ligado à redução de custos da produção, à sistematização do processo e à identificação das expectativas do cliente traduzidas em minimização de custos e otimização da conformidade e da certificação.

Após o planejamento, toda empresa precisa estar envolvida no processo da implementação, desde o porteiro ao presidente, passando pelo fornecedor, todos são responsáveis pela elevação dos padrões de qualidade exigidos pelo mercado atual.

Assim, observa-se que o processo de implementação de qualidade acompanha a visão sistêmica da administração, pois como foi dito, existe a necessidade de envolver toda a organização. Ademais, não se pode ausentar a idéia de melhoria contínua da implementação, como ensina Paladini (2000:103) “um aspecto fundamental do planejamento da qualidade refere-se à necessidade de associá-lo à melhoria contínua. Esse é um processo fundamental. Visa conferir qualidade ao planejamento”, em outras palavras, entende-se que, a implementação da qualidade passa por um processo de revisão contínua de sua aplicação.

Isso tudo paralelo ao pensamento de Paladini (2000:102) que diz: “a maior dificuldade de implementação do planejamento da qualidade no processo gerencial não está relacionado à forma de execução do planejamento, mas ao reconhecimento da importância de planejar” e ao pensamento de Maranhão (2001:89) para quem existem “situações nas quais os diretores são os primeiros a violar os princípios estabelecidos: as regras são seguidas até que provoquem incômodo em quem tem poder (no chefe)”. Desse legado, depreende-se que a dificuldade em executar o planejado está intimamente ligada à percepção da importância pelas áreas estratégicas da empresa. No campo operacional, pode-se afirmar que boa parte da responsabilidade pelo sucesso da implantação de qualquer programa de qualidade em uma empresa passa pela produção, pelo pessoal que está operando o processo.

2.3. As ferramentas da qualidade

Para o processo de qualidade são utilizadas muitas ferramentas, dentre elas algumas se destacam como o método de controle de processo PDCA, o programa comportamental 5S e as normas ISO do sistema de gestão de qualidade. A seguir, serão apresentados os pontos básicos dessas ferramentas.

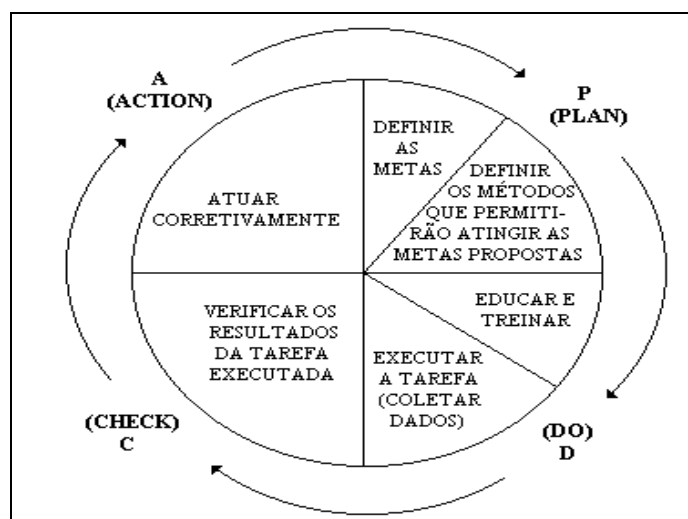
2.3.1. O ciclo PDCA

Uma ferramenta que atua diretamente no controle de processos é o ciclo PDCA, que tem como foco melhoramento, previsão e resolução das diferentes situações correntes nos processos das organizações.

A aplicação de um método estruturado e de técnicas estatísticas para identificar, analisar e controlar a qualidade é primordial para o gerenciamento do processo.

De acordo com Campos (2004:75): “Gerenciar é o ato de buscar as causas (meios) da impossibilidade de se atingir uma meta (fim), estabelecer contramedidas, montar um plano de ação, atuar e padronizar em caso de sucesso. B. O método para a prática do gerenciamento é o PDCA”. A Figura 2 mostra esse processo.

Figura 2 – Processo PDCA



Fonte: Campos (2004)

O principal objetivo do gerenciamento do processo é delegar responsabilidade pela obtenção dos resultados, ou seja, o controle deve ser feito por todos na empresa, empregados,

supervisores e prestadores de serviço. Nesse sentido, Campos (2004:90) coloca: “Você é responsável pelos resultados do processo perante as pessoas”.

O Ciclo PDCA consiste, então, em um método de controle que pode ser feito por todos para manter ou melhorar os resultados no gerenciamento dos processos.

Embora esse Ciclo que também é chamado Ciclo de Deming, tenha sido apresentado primeiramente por Walter A. Shewhart em 1939, Deming promoveu o PDCA como o principal meio para alcançar o efetivo controle do processo.

Para Rossi (2005:9), o Ciclo PDCA:

é um método científico de resolver problemas utilizado pelos Círculos de Controle da Qualidade. O ciclo compreende quatro grandes fases – do inglês Plan, Do, Check e Action ou, em português, Planejar, Executar, Verificar e Ação Corretiva - e está associado a ferramentas apropriadas para a sua aplicação.

Na versão original no Japão, o Ciclo PDCA também denominado QC STORY, é usado para eliminar os desvios quando se pretende “Manter a Qualidade”, garantindo os resultados esperados do processo e implantando melhorias, dentro de uma perspectiva de planejamento da qualidade na qual se estabelecem padrões na busca de manter ou melhorar o que já existe (Campos, 2004).

Na primeira fase desse Ciclo, que é a Plan, correspondente à definição da meta a ser atingida e o método para alcançá-la, são utilizadas ferramentas para a identificação, a observação e análise do problema, para posteriormente ser traçado um plano de ação/planejamento, visando sua resolução e alcance da meta.

A segunda fase (Do) abrange a execução do que foi planejado e a coleta de dados. Na terceira fase, qual seja, a verificação (*Check*) dos resultados, é feita a comparação do resultado alcançado com a meta planejada.

Na quarta e última fase (action), no caso da meta ter sido alcançada, as ações que levaram a esses resultados podem tornar-se referência/padrão e são implantados meios para manter os bons resultados. Mas, se a meta não foi atingida são tomadas ações corretivas, agindo sobre as causas que contribuíram para que a meta não fosse alcançada e, assim, serão definidos novos meios que conduzam à obtenção de bons resultados no processo. Após uma reflexão sobre todo o processo (conclusão) repete-se o Ciclo PDCA.

Para se falar sobre o ciclo PDCA, segundo Campos (1992:26), precisa-se descrever três ações fundamentais: planejamento, manutenção do nível de controle e melhorias do nível do controle. Essas ações possuem o seguinte significado: planejamento, execução, verificação

e atuação corretiva, os quais consistem em: estabelecimento de metas (o caminho, o método) para se atingir as metas propostas; subsidiar condições/recursos necessários para que se consiga seguir aquele método previsto; execução das tarefas exatamente como prevista no plano e coleta de informações/dados para verificação do processo. Nesta etapa é essencial o treinamento no trabalho decorrente da fase de planejamento; comparação do resultado alcançado com a meta planejada; detectar desvios e atuar no sentido de fazer correções definitivas, de tal modo que o problema nunca volte a ocorrer.

Os estudiosos do assunto do ciclo PDCA são unânimes em descrever essa ferramenta como um conjunto de métodos com a finalidade de controle de processos objetivando constante melhoria e, conseqüente, diminuição das falhas no desenvolvimento do processo. No estudo do ciclo PDCA, segundo Marshall Junior (2005:82), Deming se destaca como o responsável por seu desenvolvimento e reconhecimento, ao reafirmar a idéia de que esse ciclo “é um método gerencial para a promoção da melhoria contínua e reflete, em suas quatro fases, a base da filosofia do melhoramento contínuo”.

Do exposto, entende-se a idéia do melhoramento contínuo como base importante do PDCA, nessa linha se conhece a expressão “girar o PDCA” que, segundo Marshall Junior (2005:83), “significa obter previsibilidade nos processos e aumento da competitividade organizacional”, isto é, total obediência aos padrões desenvolvidos no plano quando há melhoria, o que em caso negativo retorna-se ao marco zero do planejamento – começar de novo.

Dessa forma, entende-se a aplicação da teoria PDCA como uma importante ferramenta para o melhoramento de processos das organizações, como um todo. Situa-se nessa mesma linha de importância as normas ISO comentadas a seguir.

2.3.2. As normas ISO

À primeira vista pode-se imaginar que ISO é uma sigla da palavra inglesa International Organization for Standardization (Organização Internacional para Normalização Técnica), mas alguns autores como Maximiano (2000:206) ensina que ela “é o nome que deriva da palavra grega *isos*, que significa igual”.

Essas normas foram criadas, primeiramente, com o intuito de adequar os processos industriais, mas ao longo do tempo foram difundidas as mais diversas áreas de normalização.

Para Marshall Junior (2005:59), essas normas “possuem um papel muito importante no mundo globalizado, devido ao seu reconhecimento internacional no que diz respeito às relações contratuais entre organizações, sociedades e indivíduos”.

Com sede em Genebra, Suíça, essa organização começou a funcionar oficialmente em fevereiro de 1947, de natureza não-governamental representa países que correspondem a mais de 95% do PIB mundial, estando aí sua magnitude e importância no “desenvolvimento da padronização e de atividades correlacionadas, de forma a possibilitar o intercâmbio econômico, científico e tecnológico em níveis mais acessíveis aos aludidos organismos” (Marshall Junior, 2005:60).

Com o objetivo inicial de facilitar, no âmbito mundial, a coordenação e a unificação de normas industriais (Marshall Junior, 2005:60), essa organização só não está responsável pela área da engenharia eletrônica e elétrica, que é de responsabilidade da *International Electrotechnical Commission* (IEC). Nesse intuito, as organizações mantêm mais de 20 mil especialistas de todo o mundo que já produziram mais de 13 mil normas, as quais destinam-se à obtenção do grau ótimo de ordem em um dado contexto (Marshall Junior, 2005:60) objetivando economia, comunicação, segurança, proteção do consumidor e a eliminação de barreiras técnicas e comerciais.

A seguir, comenta-se o Programa 5S que se constitui também uma ferramenta da qualidade.

2.3.3. O Programa 5S

Uma ferramenta muito difundida e utilizada nas empresas brasileiras é o programa 5S. Primeiramente idealizado no mundo pós-guerra japonês, esse programa foi ali apresentado com o intuito de reorganizar aquelas empresas, Marshall Junior (2005:109) “pode-se imaginar uma fábrica japonesa suja e desorganizada? Nos dias de hoje é praticamente impossível, mas este era um fato corriqueiro no Japão derrotado do pós-guerra”.

Com efeito, essa ferramenta trabalha sobremaneira, a parte motivacional, assim:

Visa mudar a maneira de pensar das pessoas na direção de um melhor comportamento para toda a vida. O programa 5S não é somente um evento episódio de limpeza, mas uma nova maneira de conduzir a empresa com ganhos efetivos de produtividade (Campos, 1992:173).

No País, esse movimento deu-se oficialmente no início dos anos 90 do século XX, como ensina Campos (1992:174), “O Brasil já possui literatura referente ao assunto, bem como cursos e assistência de implementação do Programa 5S”, oficialmente, porém, essa ferramenta de gestão só foi difundida, segundo Marshall Junior (2005:109), “através dos trabalhos pioneiros da Fundação Christiano Ottoni, liderada pelo professor Vicente Falconi, em 1991”.

A aplicação e objetivos do programa referem-se a mudança na maneira de pensar dos colaboradores na empresa e em suas casas, de forma a manter auto-disciplina e melhoria contínua. A aplicação mantém um processo de acompanhamento permanente, Marshall Junior (2005:112) diz que “nessa etapa são criadas as comissões 5S, que irão definir as condições ideais de trabalho, e os grupos de auditoria do 5S, que estabelecerão a pontuação correspondente aos itens planejados *versus* realizados”.

Os “S” originários da expressão 5S, assim foram determinados em função de suas equivalentes palavras japonesas iniciarem com a letra “S”. a seguir cada uma delas com a interpretação para o Brasil, conforme Marshall Junior (2005:110):

- Seiri – Utilização, arrumação, organização, seleção, classificação. Ter senso de utilização é identificar materiais, equipamentos, ferramentas, utensílios, informações e dados necessários e desnecessários, descartando ou dando a devida destinação àquilo considerado desnecessário ao exercício das atividades;
- Seiton – Ordenação, sistematização, classificação. Ter senso de ordenação é definir locais apropriados e critérios para estocar, guardar ou dispor 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, ou seja, “cada coisa no seu devido lugar”;
- Seisou – Limpeza, zelo. Ter senso de limpeza é eliminar a sujeira ou objetos estranhos para manter limpo o ambiente bem como manter dados e informações atualizadas para garantir a correta tomada de decisões. O mais importante neste conceito não é o ato de limpar mas o ato de “não sujar”. Isto significa que além de limpar é preciso identificar a fonte de sujeira e as respectivas causas, de modo a podermos evitar que isto ocorra (bloqueio das causas);
- Seiketsu – Asseio, higiene, saúde, integridade, padronização. Ter senso de asseio significa criar condições favoráveis à saúde física e mental, garantir ambiente não

agressivo e livre de agentes poluentes, manter boas condições sanitárias nas áreas comuns, zelar pela higiene pessoal e cuidar para que as informações e comunicados sejam claros, de fácil leitura e compreensão. Mais importante do que alcançar um nível de excelência, é a padronização deste nível;

- Shitsuke – Autodisciplina, educação, cortesia, compromisso, formação de hábitos. Ter senso de autodisciplina é desenvolver o hábito de observar e seguir normas, regras, procedimentos, atender especificações, sejam elas escritas ou informais. Este hábito é o resultado do exercício da força mental, moral e física. Asseio significa criar condições favoráveis à saúde física e mental, garantir ambiente não agressivo e livre de agentes poluentes, manter boas condições sanitárias nas áreas comuns, zelar pela higiene pessoal e cuidar para que as informações e comunicados sejam claros, de fácil leitura e compreensão (Silva, 2003).

Essa terminologia e os correspondentes conceitos constituem os 5S, que funcionam na prática, por meio de comissões.

O Programa 5S continua sendo a base da qualidade total que transformou em menos de 20 anos, uma nação destruída pela guerra e sem recursos materiais em uma potência industrial e econômica. Essa filosofia se fundamenta no combate aos desperdícios.

No Brasil, esse programa está sendo utilizado, quase exclusivamente como um modelo de arrumação ou housckce utilizando-se apenas e temporariamente os 3S iniciais (Seiri, Seiton e Seisou), deixando-se de lado as outras ações e Sensos que dão condições para a continuidade do programa.

3. CONTROLE DA QUALIDADE TOTAL

3.1. Aspectos gerais da Qualidade Total: evolução histórica e conceito

O acentuado avanço tecnológico, especialmente nas comunicações, tem sido a grande razão para a descoberta e destaque da Qualidade como mídia, visto que esta se tornou mais transparente e desmistificada. Ao se falar em Qualidade, lembra-se automaticamente, das palavras capazes de caracterizar um determinado produto, como: beleza, durabilidade, preço, manutenção, segurança, estética etc.

Mas, essas características não surgiram hoje, pois muitos estudiosos, há milhares de anos atrás, já utilizavam este modelo de gestão, mesmo sem saber que estavam aplicando qualidade, conforme observa-se em Chiavenato (1993).

Há 5000 a.C., os sumérios praticaram a conservação de seus registros, através da escrita suméria; 4000 a.C., os egípcios para construir suas pirâmides, buscaram os meandros do planejamento, organização do trabalho, praticando pouco tempo depois a administração e organização descentralizada; 1491 a.C., os hebreus praticaram o conceito de organização, hierarquia, delegação de autoridade (cap. 18 do livro de Êxodo). Em 1100 a.C., os chineses reconhecem a necessidade da organização do trabalho, do planejamento e do controle; Nabucodonosor, 600 a.C., pratica o controle da produção e salário incentivo; 284 d.C., Dioclesiano pratica a delegação de autoridade no trabalho (Chiavenato, 2003).

No Período Medieval (1436) no Arsenal de Veneza, a prática da administração utilizou-se da contabilidade de custos, faturas e balanços para controle, numeração de partes inventariadas, princípios de intercambialidade de partes, da administração de pessoal, padronização de partes, controles de inventários e controle de custos (Chiavenato, 2003).

Escritores como Thomaz Moro (1500 – autor da Utopia), Nicola Macchiavelli (1525) exercitaram os conceitos de especialização no trabalho, os princípios da confiança, os princípios da confiança no consentimento das massas, o reconhecimento da necessidade da coesão em organização e a enunciação das qualidades do chefe (gestor) (Chiavenato, 2003).

Porém, a fase que se pode chamar do “Despertar da Administração”, com forte influência na Qualidade, reporta-se aos anos de 1767, destacando-se James Stewart, com a Teoria da Fonte da Autoridade e o impacto da automação. Mais tarde, surgiu Adam Smith (1776) com a divisão do trabalho. Thomas Jefferson praticou o conceito de partes

intercambiáveis, aumentando assim, de forma significativa a produtividade das pessoas (Chiavenato, 2003).

Em 1799, Eli Whitney, com base no seu método científico, custos e Controle de Qualidade e, ainda, no conceito de partes intercambiáveis. No ano de 1800, durante a primeira revolução industrial, James Watt, o descobridor da máquina a vapor, praticou os conceitos de pautas de operação, especificações, métodos de trabalho, salários como incentivos, tempos normais, reuniões de empregados, seguros mútuos para empregados e o emprego de auditorias (Chiavenato, 2003).

Cita-se também, Robert Owen, que em 1810, reconheceu a necessidade de práticas relacionadas a pessoal, à administração de RH, à responsabilidade do adiestramento (treinamento) do pessoal e construção de casas para os trabalhadores, coincidindo com Richard Arkwright que praticou a redução da jornada de trabalho e reconheceu a necessidade da disciplina, como meio para atingir e manter a produtividade (Chiavenato, 2003).

Com a administração científica, em 1820, James Will praticou a análise e síntese dos movimentos humanos e, em 1832, Charles Babbage, defendeu a necessidade da ênfase no enfoque científico, na especialização, na divisão do trabalho, no estudo dos tempos e movimentos, bem como no efeitos das cores sobre a eficiência das pessoas (Chiavenato, 2003).

No ano de 1855, Henry Poor exercitou os princípios da organização, comunicação e informação aplicados às ferrovias. Daniel McCallum fez uso do organograma. William Jevons, em 1871, estudou os movimentos e os efeitos dos usos de ferramentas e da fadiga na produtividade. Mais tarde, em 1881, Joseph Wharton criou o curso universitário para administração de negócios. Henry R. Towne e Henry Metcalfe estudaram e publicaram artigos sobre a arte de administração e Frederick Halsey, em 1891, utilizou-se de um plano de prêmios sobre salários, com o fim de incentivar a produtividade (Chiavenato, 2003).

Todos esses estudos e aplicações influenciaram na melhoria da qualidade de produtos e serviços, haja vista a comprovada relação direta entre melhores métodos de trabalho e maior níveis de qualidade.

Qualidade Total é, então, a qualidade nos métodos e processos de produção, qualidade na plena satisfação das necessidades dos clientes e no complemento das pessoas envolvidas no processo (Campos, 1992).

3.2. Aspectos da qualidade

É sabido que o mundo mudou, os mercados e a tecnologia também mudaram. As empresas foram surpreendidas durante essas mudanças e foram obrigadas a se adequarem a uma nova realidade.

O enfoque da qualidade total surgiu na década de 50 do século XX, nas indústrias manufatureiras. As empresas assimilaram que era mais eficaz aprender a não cometer erros. A administração da maioria das empresas norte-americanas não viu ligação entre qualidade e competitividade, motivo pelo qual não viam necessidade de na prática, efetivar o controle de processos que garantiram a qualidade (Abrechet, 1998).

O objetivo da economia americana, no período pós-guerra, era aumentar a produção, portanto, não havia tempo para perder com o controle da qualidade. Contrariamente a essa realidade, no Japão a alta administração entendeu que a inserção da qualidade no produto leva ao aumento da posição competitiva.

Assim, a partir desse posicionamento, difundiram-se os princípios da qualidade nas indústrias japonesas (Mann, 1992). Como consequência, o conceito da qualidade total evoluiu e os produtos japoneses tornaram-se padrões de comparação e, assim, mudaram-se as regras para se fazer negócios e a qualidade do produto passou a ser fundamental (Abrechet, 1998).

As organizações prestadoras de serviço têm a oportunidade para construir relacionamentos de longo prazo, visto que os clientes realizam suas transações diretamente com o prestador de serviço.

Conhecer os seus clientes é uma significativa vantagem competitiva para a organização de serviços. Possuir um banco de dados com os nomes, os endereços dos clientes e suas preferências pessoais dos serviços, permite um atendimento individualizado. Isto porque, os diferentes tipos de consumidores requerem facilidades diversas (Fitzsimmons e Fitzsimmons, 2000:42).

Segundo Juran (1997:103), “as necessidades dos clientes estão sempre mudando, não existe uma lista final de necessidades de clientes.

“A qualidade de serviço é avaliada durante o processo da prestação do serviço, que geralmente ocorre no encontro entre um cliente e um funcionário” (Fitzsimmons e Fitzsimmons, 2000:250).

As cinco dimensões que os clientes utilizam para julgar a qualidade dos serviços são apontadas por Fitzsimmons e Fitzsimmons (2000:250), sendo elas:

- a) confiabilidade: é a capacidade de prestar o serviço prometido com confiança e exatidão;
- b) responsabilidade: é a disposição para auxiliar os clientes e fornecer o serviço prontamente;
- c) segurança: é o conhecimento e a cortesia dos funcionários bem como sua capacidade de transmitir confiança e confidencialidade;
- d) empatia: é demonstrar interesse, atenção personalizada aos clientes; e
- e) tangibilidade: é a aparência das instalações físicas, equipamentos, pessoal e materiais para comunicação.

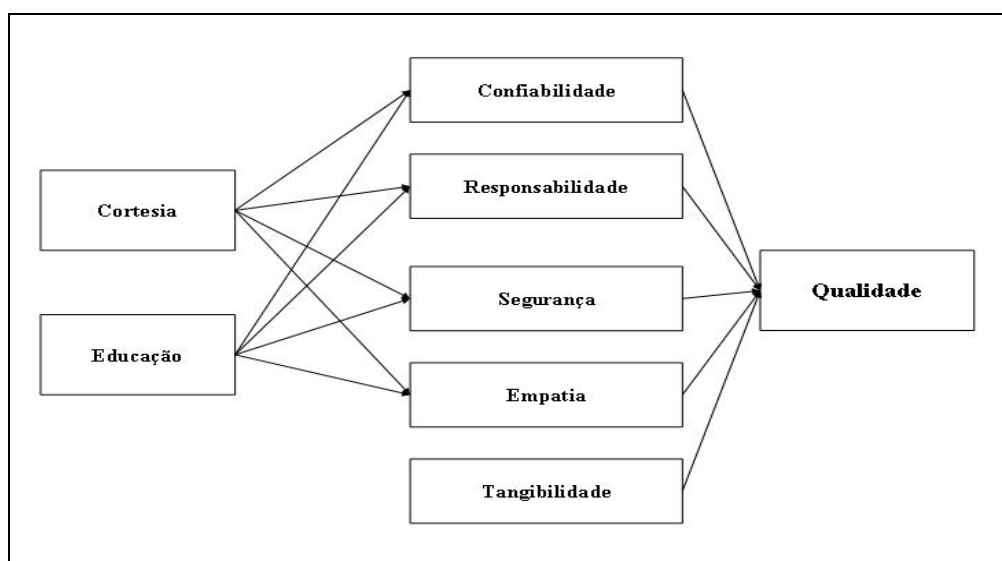
Medir a qualidade do serviço constitui um desafio. A satisfação do cliente é definida por diversos fatores intangíveis, diferenciadamente do produto, pois este apresenta características que podem ser medidas de forma objetiva.

Conforme Deming (1990), a qualidade deve focalizar as necessidades do consumidor tanto atuais quanto futuras. A qualidade somente é definida em termos de quem a avalia. A cortesia e educação, elementos básicos da pluralidade em serviço da mesma forma como as dimensões de Fitzsimmons e Fitzsimmons (2000) devem ser analisadas e incorporadas ao produto organizacional desde o seu projeto (Garvin, 1992).

A qualidade em serviços começa com as pessoas. Esse processo tem relação direta com as atitudes da empresa junto ao empregado. Atitudes positivas podem ser adotadas por meio de um programa direcionado que começa com a seleção de empregados e continua através de um treinamento (Fitzsimmons e Fitzsimmons, 2000:251).

Yoshimoto (1992) definiu com base em Fitzsimmons e Fitzsimmons (2000) a relação de causa-efeito entre essas dimensões e estabeleceu os aspectos da qualidade, conforme Figura 3.

Figura 3 – Aspectos da qualidade



Fonte: Adaptado pelo autor com base em Fitzsimmons e Fitzsimmons (2000).

Como se observa na Figura 3 os aspectos da qualidade incluem cortesia e educação, com as decorrentes confiabilidade, responsabilidade, segurança, empatia e tangibilidade que conduzem a qualidade.

Para Brocka e Brocka (1994:3) gerenciamento da qualidade poder ser conceituado como:

[...] é uma filosofia que tem por finalidade melhorar continuamente a produtividade em cada nível de operação e em cada área funcional de uma organização, utilizando todos os recursos financeiros e humanos disponíveis. A melhoria é direcionada para satisfazer objetivos amplos, tais como custo, qualidade, visão de mercado, planejamento e crescimento da empresa.

Segundo Campos (1995:171):

[...] Uma das premissas para se iniciar atividades do CCQ numa empresa é que o Gerenciamento da Qualidade Total esteja sendo implantado [...] fica difícil imaginar como estas atividades podem ter bom resultado fora do contexto da Gestão da Qualidade Total e em o gerenciamento do crescimento do ser humano, sem rotina implantada e sem delegação [...].

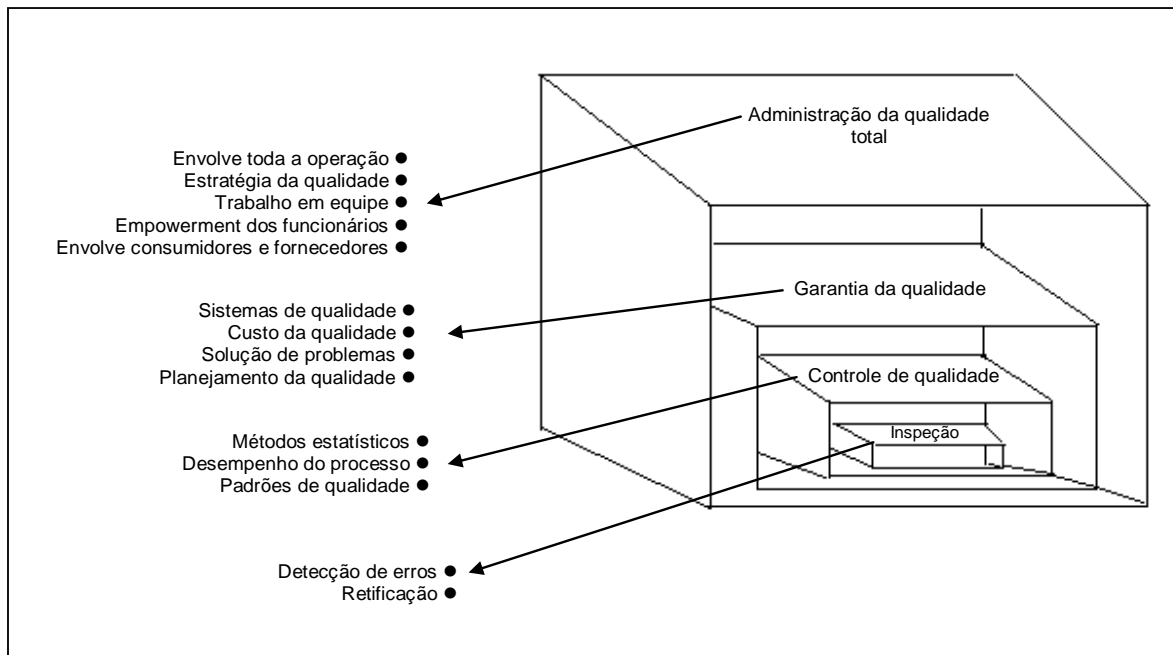
Assim, verifica-se que o gerenciamento da qualidade envolve todos os processos da organização e se utiliza de ferramentas disponíveis com a finalidade de garantir resultados positivos, haja vista que a satisfação plena do cliente pode favorecer o crescimento gradativo da empresa.

Conforme Brocka e Brocka (1994:9), o gerenciamento da qualidade possui alguns princípios, sendo eles:

- a. requer dedicação, delegação e participação do topo da liderança;
- b. construir e sustentar uma cultura direcionada a melhorias contínuas;
- c. satisfazer as necessidades e expectativas do cliente;
- d. envolver cada indivíduo na melhoria dos processos em seus próprios trabalhos;
- e. criar relacionamentos construtivos e de trabalho em equipe;
- f. reconhecer as pessoas como o recurso mais importante;
- g. empregar as melhores práticas, técnicas e ferramentas disponíveis.

As abordagens sobre a qualidade, estão inseridas no contexto da administração da qualidade total, conforme se evidencia na Figura 4.

Figura 4 – A administração da qualidade total pode ser vista como extensão natural de abordagens anteriores para a administração da qualidade



Fonte: Slack et al. (2002:665)

Nessa administração são envolvidos vários itens, dentre estes destacam-se todos os envolvidos nos processos voltados para a qualidade, ao focalizar o envolvimento da operação, estratégias centradas na qualidade, o trabalho em equipe, *empowerment* dos funcionários, consumidores e fornecedores.

O controle da qualidade total representa um programa de qualidade iniciado em 1956, quando Amand Feigenbaum propôs um conceito mais avançado. Esse autor concebe a qualidade do produto como objeto de todos na organização, que se inicia na concepção, passa pela fabricação e termina na fase em que os produtos encontram-se nas mãos dos clientes. Para ele, a qualidade não deve ser um trabalho isolado do Departamento de Controle, pois ela se constitui objetivo de toda organização, ou seja, da “alta gerência aos setores operacionais” (Garvin, 2002:15).

No Japão é conhecida como TQC (Controle da Qualidade Total), em outros países há prevalência da sigla CWQC (*Company Wide Quality Control* – Companhia de Ampliação do Controle de Qualidade), a fim de diferenciar do sistema de Feigenbaum.

Se uma organização tem como propósito alcançar os níveis de qualidade é necessária uma revolução em seus processos administrativos. A organização deve estar preparada para as transformações tecnológicas, sociais e econômicas do ambiente na qual está inserida de maneira rápida e satisfatória.

A qualidade de conformação está diretamente vinculada ao controle do produto e do processo de trabalho. À medida que a posse desses controles foi transferida do produtor direto para a gerência, o enfoque do Controle da Qualidade na empresa alterou-se substancialmente (Toledo, 1987:86).

Toda organização deve se conscientizar que a qualidade não é mais função de um departamento específico, visto que ela abrange um conjunto de passos envolvendo todos os integrantes da empresa e, assim, necessita de um sistema que estabeleça condições favoráveis ao seu aperfeiçoamento constante.

Em 1980, o *Total Quality Control* (TQC – Controle de Qualidade Total), efetivou-se. As empresas passaram a se preocupar mais com o desenvolvimento de sistemas administrativos intensos e, ao mesmo tempo, flexíveis de forma a assegurar sua sobrevivência. A Era do Controle da Qualidade Total está no sistema da qualidade e não diz respeito somente ao produto ou serviço.

Assim, a qualidade constitui um problema de todos os funcionários e envolve todos os aspectos da operação da empresa. Trata-se de uma questão sistêmica, cuja garantia define a qualidade total. Feigenbaum, Deming e Ishikawa foram os responsáveis pelo desenvolvimento dos princípios e das técnicas da qualidade total. Deming e Ishikawa contribuíram significativamente para a criação dos Círculos de Controle da Qualidade (CCQ).

Se o objetivo é garantir a qualidade total, é importante medir os resultados para verificar se os objetivos foram alcançados ou não. Nesse sentido, Campos (1999:129) afirma que:

Na filosofia do TQC a garantia da qualidade não é ‘implantada’ numa empresa pelo estabelecimento de uma diretoria para tal fim ou pela apresentação de uma série de ‘evidências’ constantes de um check- list. A garantia da qualidade é uma conquista, é um estágio avançado de uma empresa que conseguiu que cada setor e cada pessoa pratique o controle da qualidade [...] de forma voluntária e motivada.

Para Campos (1995:13):

É baseado em elementos de várias fontes: emprega o método cartesiano, aproveita muito o trabalho de Taylor, utiliza o controle estatístico de processos, cujos fundamentos foram lançados por Shewhart, adota os conceitos sobre o comportamento humano lançados por Maslow e aproveita todo o conhecimento sobre qualidade, principalmente e o trabalho de Juran. [...] a verdadeira definição de TQC: é o controle exercido por todas as pessoas para satisfação das necessidades de todas as pessoas.

Portanto, o TQC representa um sistema gradativo, que deve ser constituído a partir da alta gerência de uma empresa e definido para todos aqueles envolvidos no processo. Os

resultados desse controle surgem a longo prazo. Sendo assim, a empresa deve ser capaz de identificar necessidades humanas não atendidas, especificar produtos que atendam a tais necessidades e colocar no mercado o produto/serviço a um mínimo custo.

3.3. Princípios de Deming

Deming é conhecido como o grande líder do gerenciamento da qualidade e, também, como o fundador da terceira onda da Revolução Industrial².

Em 1940, no Japão, ele divulgou seus conceitos estatísticos voltados para a qualidade. Esse estudioso lecionou aulas sobre métodos de controle de qualidade com êxito e considera que há quatorze itens para a administração da qualidade. António e Teixeira (2007:76), resume-os da seguinte forma:

1. Estabelecer propósitos visando a melhoria dos produtos;
2. Adotar nova filosofia. As exigências relacionam-se ao controle da produção. A Revolução da Qualidade é a mesma na economia de importação como na Revolução Industrial. A qualidade deve ser construída no dia-a-dia da empresa;
3. Acabar com a dependência da inspeção para garantir a qualidade. É indispensável introduzir modernas ferramentas da qualidade. A inspeção e o controle não produzem qualidade, apenas verificam sua existência ou não existência;
4. Minimizar o custo total trabalhando com um único fornecedor. A prática de realizar negócios baseados somente nos preços, se faz necessário somente quando se quer minimizar o custo global, dirigindo-se somente a um fornecedor em cada item. O relacionamento de longo prazo é baseado apenas na confiança;
5. Melhorar sempre e continuamente cada processo. Melhorar a qualidade e a produtividade, constantemente, leva a empresa à diminuição dos custos, ao mesmo tempo. Essa melhoria requer mecanismos de realimentação por parte dos clientes e fornecedores;
6. Instituir o treinamento e o retreinamento. Aplica-se a todos os níveis da organização. O treinamento é um instrumento de desenvolvimento pessoal, o desafio é justamente o de conciliar as necessidades pessoais e profissionais do trabalhador com os objetivos da organização;
7. Adotar e instituir a liderança. Liderança provém de conhecimento, perícia e habilidades interpessoais, e não do nível de autoridade. Chaves (2004, p. 61) diz que “[...] a boa liderança compartilha responsabilidade com a equipe e a conduz para obter resultados. Sem resultados, a auto-estima não se eleva e não há do que se orgulhar”. Assim, a liderança condiciona o desenvolvimento da empresa e estimula a revalorização e a auto-estima dos seus funcionários;
8. Afastar os receios. O medo impede que as pessoas se enquadrem aos interesses da empresa. Ao ser eliminado ou minimizado, abre um caminho a ser percorrido, afetando nove dos demais pontos de Deming;
9. Quebrar as barreiras entre as áreas. Entre os setores não pode haver barreiras, está altamente ligado ao princípio oito. A equipe tem que existir no ambiente de trabalho, pois esta é uma condição necessária para a melhoria da qualidade;

² A primeira onda ocorreu no início do século XIX com a simples automação; a segunda onda começou com os conceitos de montagem no final do século XIX, e a terceira está ocorrendo com a revolução da informação/computação (Broka e Broka, 1994:76).

- embora não seja suficiente para controlá-la em toda a empresa;
10. Eliminar *slogans*, exortações e cartazes para a força de trabalho. Estes itens não ajudam a melhorar o trabalho, provocam frustrações, criam hábito de ansiedade e ressentimento entre as pessoas;
 11. Eliminar cotas numéricas para a força de trabalho e objetivos numéricos para o gerenciamento. Deve ser eliminado o gerenciamento nos números, ou seja, por cotas, deixando bem claro o que é aceitável ou não em termos de qualidade;
 12. Remover as barreiras que roubam das pessoas a satisfação no trabalho. Eliminar o sistema anual de classificação, ou seja, as barreiras que impedem os empregados de usufruir de suas horas de satisfação;
 13. Instituir um vigoroso programa de educação e automelhoria para todos. A partir do treinamento o empregado já se sente valorizado, há uma mudança imediata em seu comportamento;
 14. Todos que integram a companhia devem trabalhar acompanhando a transformação. A alta administração deve se comprometer em informar aos integrantes da empresa dos acontecimentos de transformação.

Scherkenbach (1990 apud Pinheiro e Costa, 2000), que é apreciador dos Princípios de Deming, assegura que estes são aplicados a todos os processos e áreas de uma empresa. Porém, cabe aos administradores identificar os princípios de qualidade, compreendê-los e analisá-los a fim de implementá-los de maneira correta e eficaz.

Walton (1989) afirma que Deming foi o divulgador do “Ciclo de Shewhart”, um plano de ação para colocar em prática os quatorze princípios que ele considera essenciais para a administração da qualidade, que ficou conhecido como o “Ciclo de Deming” ou Ciclo do PDCA.

4. SISTEMA DE GESTÃO PELA QUALIDADE

4.1. Gerenciamento de pessoas para o desenvolvimento

O capital humano das organizações, composto de pessoas, que vão desde o mais simples operário ao principal executivo, passou a ser concebido como uma questão vital para o seu sucesso.

As pessoas passaram, então, a constituir o principal patrimônio das organizações, como também, o grande diferencial competitivo das organizações bem-sucedidas, pois são as mesmas que fazem acontecer, que conduzem os negócios, produzem e prestam os serviços com excelência.

Face a uma realidade mutável e competitiva, com uma economia sem fronteiras, as organizações precisam preparar-se continuamente a fim de enfrentar os desafios da inovação e da concorrência. Para superar todas as dificuldades, é indispensável contar com pessoas ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos.

Para a consecução desse nível de entendimento, torna-se indispensável o treinamento e o desenvolvimento das pessoas. Daí algumas organizações investirem maciçamente em programas de capacitação para obter resultado garantido, considerando assim, que o treinamento é um grande investimento, tanto na organização como nas pessoas que a integram, trazendo ainda, benefícios diretos para a sua clientela.

Ademais, as organizações estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua sobrevivência se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, essencialmente dos seus empregados.

Os objetivos da gestão de pessoas segundo Chiavenato (1999) são variados e a Administração de Recursos Humanos, deve contribuir para a eficácia organizacional através dos seguintes meios:

- ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão – a atenção com a eficácia veio com a preocupação em atingir objetivos e resultados;
- proporcionar competitividade à organização – implica em saber empregar as habilidades e capacidades da força de trabalho, tornando-a mais produtiva para beneficiar clientes, parceiros e empregados;

- proporcionar à organização empregados bem treinados e bem motivados – significa recompensar bons resultados e não recompensar pessoas que não obtiveram um bom desempenho;
- aumentar a auto-atualização e a satisfação dos empregados no trabalho – a ênfase nas necessidades da organização, deu lugar a adequação do trabalho às pessoas que o realizam;
- desenvolver manter qualidade de vida no trabalho – significa a estruturação do trabalho e do ambiente na busca de satisfação das necessidades individuais dos empregados;
- administrar as mudanças – as mudanças ocorridas em todos os níveis trouxeram novas abordagens, mais flexíveis e ágeis que devem ser utilizadas para garantir a sobrevivência das organizações;
- manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável – tanto as pessoas como as organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidades social.

Foram muitos fatores que demonstraram a necessidade de uma mudança muito grande nas políticas e nas práticas de desenvolvimento das pessoa, pois só dessa forma é que as empresas permanecerão competitivas e assegurarão à sua sobrevivência no mercado, suma era em que o conhecimento é o maior fator competitivo.

Antes de todo esse processo de globalização, de abertura do mercado brasileiro em (1991), às lideranças das empresas não demonstravam ter comprometimento para com o desenvolvimento das pessoas, pois não tinham nenhuma razão para isto: não havia concorrência, todos os preços eram autorizados pelo Governo Federal e a importação proibida; se uma empresa quisesse desenvolver um novo produto, bastava comprar a tecnologia do exterior, não era necessário dominar o conhecimento; no Brasil existe uma forte influência de “responsabilidade por especialidades” e uma pouca consciência da necessidade de Treinamento na Função, ou seja, saber fazer bem as coisas do dia-a-dia.

Hoje a concorrência é grande, e muitas empresas tiveram que se adaptar a novos processos, pois à sua sobrevivência já não é mais definida nas reuniões com o Governo, e sim nas prateleiras das lojas. Além disso, a empresa que detém o conhecimento, desenvolve o novo produto e domina o mercado. O papel gerencial não poderá ser confiado só em experiências passadas e no bom senso, estudar sempre e adquirir conhecimento gerencial

garantirá o futuro de um grande líder. Procurar desenvolver suas habilidades e a disciplina de sua equipe continuamente, é o meio de preservar a sobrevivência da própria empresa.

4.2. Gerenciamento de processos

Gestão (administração) é um termo moderno para diferenciar talvez, das fases anteriores da administração. Os processos existem porque também existem clientes que consomem os seus resultados: os produtos e/ou serviços. Gerir um processo significa administrar todos os seus recursos, seus parâmetros, todas as suas variáveis com foco em dois fatores: sendo: metas econômico-financeiras e metas do cliente-mercado. Pode-se agregar também, devido à crescente importância dessa área, o foco ou o impacto no meio ambiente que a organização ou o processo esteja envolvido. A gestão eficaz é mensurada pela capacidade de reduzir ou eliminar quaisquer impactos causadas pela existência da organização ao produzir, armazenar, transportar e disponibilizar no mercado os seus produtos e serviços.

Em síntese, a gestão de processos relaciona todas essas variáveis para se obter resultados que propiciem as melhores condições de sobrevivência para a organização. Qualquer gestão deve ser feita com indicadores de desempenho, definidos a partir dos requisitos dos clientes.

O resultado de um processo pode ser OK ou não OK. Se o resultado for OK, então naquele momento não há problema. As causas dos problemas podem estar relacionadas aos 6M's, assim especificados: Matéria-Prima (MP); Mão-de-Obra (MDO); Métodos (MET); Medidas (MED); Meio Ambiente (MA); Máquinas/Equipamentos (MAQ).

O PDCA é a prática da essência da gestão de processos, o qual significa:

P = *Plan*, planejar;

DO = *Do*, fazer, produzir, elaborar;

C = *Check*, verificar, monitorar, acompanhar;

A = *Action*, corrigir, solucionar, identificar e resolver problemas.

Na fase P, planejar são estabelecidas as metas, normas, padrões, procedimentos. Na fase DO, inclui o treinamento para quem participará do processo. A fase *Check*, C deve envolver os indicadores de desempenho para monitorar a qualidade e a quantidade do que é

produzida. E na fase A, *Action*, quando se identifica e soluciona problemas, há uma agregação de valor aos processos e aos produtos.

Em qualquer processo deve-se mensurar as seguintes áreas de desempenho, sendo: clientes, mercado, processos, fornecedores, pessoas ou recursos humanos, qualidade intrínseca dos produtos/serviços, meio ambiente/sociedade e finanças. Organizações bem gerenciadas implica em dispor de indicadores de desempenho que cubram, ao máximo possível, todas as áreas citadas. A análise de processo só tem sentido ser realizada se a empresa implantar um modelo de gestão que possibilite estabelecer metas e gerar resultados para todas essas áreas de negócio.

Os resultados não adequados são de inteira responsabilidade dos gerentes do processo. Quanto mais treinamento, maiores as condições para a multifuncionalidade, maiores as condições para o empregado também poder decidir, dentro de limites preestabelecidos, no processo em que trabalha.

Tendo as metas estabelecidas para cada indicador de desempenho, para as metas desdobradas de planos de negócios da organização, do planejamento estratégico, dos planos táticos operacionais, elaboram-se, então, os planos operacionais de ação, que deverão ser os instrumentos norteadores das ações de todos os gerentes mais próximos do “chão de fábrica” ou chão – de – escritório.

4.3. Ferramentas da gestão pela Qualidade

O Programa 8S mostra o caminho para a aplicação do mesmo. Esse Programa divide-se em oito etapas. Apesar de ser criado nos Estados Unidos, sua adoção, deu-se inicialmente no Japão, daí porque passou a se chamar 8S, visto que as palavras da etapa começam com a letra “S”, de acordo com Abrantes (2009):

- *Seiri* – *Senso* de utilização - os objetos que forem apontados como de alto grau de utilização, devem estar sempre ao alcance da mão; os de médio grau devem ficar no ambiente de trabalho; os de baixo grau devem ser levados para o armário ou prateleira, enquanto os de nenhum grau de utilização devem ser doados a quem necessita, ou então, serem descartados. Os resultados incluem: os benefícios sentidos com esta operação: liberação de espaço; eliminação de materiais, móveis,

equipamentos e ferramentas em excesso; ganho de tempo; mais segurança; e eliminação de desperdício;

- *Seiton* – *Senso* de Ordenação - nesta etapa, cada um deve aprender como fazer a organização daquilo que julgou necessário para suas atividades diárias, arrumando e agrupando de acordo com a frequência de sua utilização. Em resumo: colocar cada coisa no seu devido lugar;

Para tanto é preciso determinar o local e a disposição de cada objeto, fazer perguntas o quê, quando, onde, como e por quê, para saber o que ajuda pessoas na realização de tarefas; livrar-se de armários, caixas e gavetas que tenham fechaduras e cadeados, pois tudo tem que está a vista; identificar o local dos objetos no seu lugar de trabalho, com utilização de gavetas específicas para objetos semelhantes e classificação de cartas, documentos e livros que se encontram misturados. Por fim, aprender a colocar no devido lugar cada objeto que for utilizado. Benefícios sentidos: ambientes limpos e agradáveis; locais de trabalho seguros para o funcionário e os visitantes; boa saúde para trabalhar e aproveitar a vida com a família e os amigos; eliminação dos desperdícios e satisfação em saber que colabora para o bem-estar de todos;

- *Seiso* – *Senso* de Limpeza – cada membro do grupo vai tratar de eliminar a sujeira do seu ambiente de trabalho, inspecionando equipamentos e as pessoas para descobrir e atacar as fontes do problema, tendo como principais objetivos a saúde física e mental das pessoas, a limpeza e a conservação dos uniformes e equipamentos, bem como a higiene das pessoas.

Como fazer: limpeza geral do ambiente, atenção especial às áreas comuns banheiros, corredores, salas de descanso, copas, bebedouros, ônibus e restaurantes; cuidar da higiene pessoal, mantendo sempre o uniforme limpo, o crachá conservado, as mãos lavadas antes das refeições, os dentes e cabelos cuidados, não criar clima desagradável ou constrangedor para os colegas; cumprir os procedimentos de segurança e praticar ginástica antes da jornada.

Além dos procedimentos no ambiente de trabalho, deve-se atentar para o comportamento também em casa: manter o ambiente sempre limpo e ventilado, não acumular lixo nos depósitos, usar sempre roupas limpas, investigar as fontes de sujeiras para que desapareçam, eliminar as condições de insegurança, tornar as

relações familiares cada vez mais agradáveis e se tornar um exemplo em educação para as pessoas com quem se vive.

- *Seiketsu* – *Senso* de Padronização - é o passo dado no sentido de padronizar os hábitos, as normas e os procedimentos de utilização, ordenação e limpeza. É aprender a conservar a higiene para que os estágios do 8S sejam atingidos e mantidos.

Para garantir essa padronização é preciso levar em conta a necessidade da criação de um sistema de manutenção dos três primeiros "S", com programação para limpeza e ordenação, refazendo periodicamente a seleção de objetos úteis e inúteis, criação de um padrão de procedimento e manter-se fiel ao mesmo, pois se está na hora de agir; não esperar pelos outros, mas fazer sempre a sua parte, conscientemente; dar e/ou buscar condições para manter o padrão; e fazer auto-avaliação e inspeções.

Os benefícios a serem sentidos são a facilidade para detectar falhas, tarefas diárias mais simplificadas; padronização de execução para atividades semelhantes; menos *stress* pessoal e ambientes limpos e organizados;

- *Sheitsuke* – *Senso* de Disciplina – no estágio final 5S, todos vão aprender a ter o hábito de seguir constantemente todos os procedimentos estabelecidos nas quatro fases anteriores, isto é, aprender a ter senso de auto-disciplina fazendo com que cada passo seja dado naturalmente. Em outras palavras, isto significa dizer que se deve fazer tudo aquilo que tem que ser feito, com compromisso e envolvimento. Agindo assim, o processo 8S vai estar em toda a ação dentro e fora da empresa.

Nessa busca, deve-se seguir os procedimentos operacionais e as normas de segurança, cumprir o que foi negociado e manter valores éticos e morais, dar e pedir idéias para as melhorias, discutir os problemas abertamente; e praticar e avaliar constantemente os quatro S, procurando sempre ser um exemplo para os demais colegas de departamento e da empresa como um todo.

- *Shikari Yaro* – *Senso* de Determinação e União - prega a participação determinada da alta administração em parceria com a união de todos os funcionários. O exemplo vem de cima. Motivação, liderança e comunicação, são as chaves deste senso.
- *Shido* – *Senso* de Treinamento – enfatiza o treinamento do profissional e a educação do ser humano. Essas ações qualificam o profissional e engrandecem o ser humano que passa a ter melhor empregabilidade, essencial nos tempos modernos;

- *Setস্যয়কু* – *Senso* de Economia e Combate os Desperdícios - uma vez que os sete sentidos anteriores estejam incorporados ao comportamento das pessoas, estas sentem-se motivadas para sugerir modificações e melhorias, de baixo ou nenhum investimento, mas que combatem os desperdícios reduzindo os custos e aumentando a produtividade.

Os benefícios sentidos com este Programa, são a consciência das responsabilidades, atitudes e hábitos, realização natural dos sentidos de utilização, ordenação e limpeza, fortalecimento do caráter, práticas necessárias e desejáveis para a vida, em qualquer ambiente de trabalho, eficiência e segurança no trabalho e saber trabalhar em equipe.

Existem outras ferramentas utilizadas na gestão pela qualidade, dentre as quais destacam-se:

- *Benchmarking* – caracteriza-se por um processo de pesquisa que permite aos administradores realizar comparações de processos e práticas entre organizações, a fim de identificar o “melhor do melhor” a fim de alcançar superioridade ou vantagem competitiva. Processo contínuo, sistemático para avaliar produtos, serviços e métodos de trabalho de organizações consideradas como as melhores em práticas administrativas, buscando aprimoramento, comparando desempenhos com concorrentes com referenciais de excelência com o objetivo de sua posição de liderança em Qualidade;
- Fluxograma – representa de forma gráfica a sequência de atividades de um processo. Usado para: entender um processo e identificar oportunidades de melhoria (situação atual); desenhar um novo processo, já incorporando as melhorias (situação desejada); facilitar a comunicação entre as pessoas envolvidas no mesmo processo; disseminar informações sobre o processo;
- Diagrama de Causa e Efeito – visualizar, em conjunto as causas principais e secundárias de um problema, ampliar a visão das possíveis causas de um problema enriquecendo a sua análise e identificação de soluções;
- ISO 9000 – refere-se à regulamentação de sistemas da qualidade de forma a permitir a existência de um modelo de gestão capaz de garantir a uniformidade do produto e que o índice de qualidade desejado seja alcançado em toda a sua produção, cobrindo

todas as etapas dos processos e, principalmente envolvendo todos os meios físicos e recursos humanos comprometidos com a qualidade do produto final, desde o projeto até a entrega ao cliente.

5. METODOLOGIA

Toda pesquisa envolve qualquer investigação organizada para fornecer informações para a solução, entendimento ou para obtenção de maiores informações acerca de um problema. O desenvolvimento de uma pesquisa encontra suporte em duas vertentes: quantitativa (positivista) que se baseia na objetividade e na qualitativa (fenomenológica) visando examinar e refletir percepções para se obter um entendimento de atividades sociais e humanas.

Para Vergara (2008) os conhecimentos advindos da fenomenologia podem ser obtidos através de várias abordagens, complementando-se com outros métodos e importante subsídio à pesquisa em Administração. Dentre as características desse enfoque destaca-se que os resultados da pesquisa não podem ser generalizados estatisticamente, tendo em vista que se trabalha com amostras intencionais e experiências particularizadas.

Este estudo tem por objetivo verificar as contribuições do Sistema de Gestão da Qualidade na Empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda., nos resultados financeiros dessa organização. Portanto, na abordagem busca-se compreender e explicar o fenômeno, suas características e seu significado, mas não sua frequência. A abordagem inicialmente, foi qualitativa com alvo em aspectos conceituais subjetivos. Os dados foram analisados de forma interpretativa por estar compatível com a proposta desta análise.

5.1. Método

O estudo de caso foi o método escolhido em face das características da pesquisa realizada em uma empresa particular de prestação de serviços, conhecida como Atlântica Serviços Gerais Ltda.

Esse método pode ser utilizado em diversas situações para contribuir com o conhecimento dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e de grupo. Em todas as situações o estudo de caso possibilita que se investigue para preservar as características holísticas e marcantes do campo de estudo, tanto no âmbito organizacional e administrativo (Yin, 2005).

Segundo Yin (2005:33):

[...] enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado baseia-se em várias fontes de

evidências, com os dados precisando convergir em um formato de triângulo, e, como outro resultado, beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta de dados e a análise de dados [...].

Convém ressaltar, que para a complementaridade das informações necessárias, utilizou-se de entrevista e aplicação de questionário (Anexo II).

Aos dados obtidos via questionário a abordagem foi quantitativa, utilizando da análise de frequência de respostas sem caracterização de um método estatístico a rigor, havendo apenas o uso de agrupamento de respostas classificadas com base nas categorias: sim, não e em parte, de conformidade com o percentual de frequência.

A fundamentação lógica que melhor justifica a utilização do estudo de caso isolado nesta dissertação é a situação representativa ou típica. A temática a contribuição do Sistema de Gestão da Qualidade na vida financeira da empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda., constitui um assunto de grande relevância para a empresa, reafirmando a importância de um Sistema de Gestão da Qualidade nas organizações.

O estudo de caso abrange objetivos descritivo e explanatório através das respostas dos informantes e relatos de ocorrências e situações específicas do universo do estudo.

5.2. Universo e amostra

O universo da pesquisa abrangeu a empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda.

Vergara (2008) distingue dois tipos de amostras: probabilística, fundamentada em estatística e não probabilística. Nesse grupo, aplicou-se o questionário para fins estatísticos.

Para este trabalho utilizou-se a amostra não-probabilística.

De acordo com Mattar (2001:18) amostra não-probabilística é:

Aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo. Não há nenhuma chance conhecida de que um elemento qualquer da população venha a fazer parte da amostra.

5.3. Histórico da empresa

Em 04 de agosto de 1975, foi fundada a Atlântica Serviços Gerais Ltda., adquirida em Dezembro de 1982 pelos empresários Luiz Carlos Cantanhede Fernandes, Albenir Fernandes de Carvalho e Ademar Cutrim Campos.

À época, a Atlântica tinha como objeto social a prestação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, construção e manutenção de máquinas e de equipamentos. Mantinha contratos de prestação de serviços com poucos clientes, entre os quais figuravam o Hotel Quatro Rodas, a Construtora Andrade Gutierrez e o Tribunal Regional Eleitoral, contando com um efetivo de 118 empregados e enfrentando um mercado difícil.

Muita disposição, trabalho e determinação foram as armas utilizadas para reverter o quadro. Com o espírito de luta da nova administração e de todos os que faziam a Atlântica à época, os obstáculos foram vencidos e a empresa cresceu no mercado, solidificando uma imagem positiva e consolidando a tradição de qualidade e respeito reconhecida por seus clientes.

Nesse período, a Atlântica iniciou atividades na Alcoa, quando da implantação da ALUMAR. Esse fato foi marcante porque possibilitou um grande crescimento do ponto de vista técnico, uma vez que o cliente exigia um nível de qualidade que levou a empresa a implantar avaliações constantes quanto à qualidade de seus serviços.

Em fevereiro de 1986, a razão social da Atlântica foi mudada para Atlântica Segurança Técnica Ltda. Para atender à Lei 7.103, e teve seus objetivos voltados exclusivamente para a prestação de serviços de vigilância e segurança armada e desarmada. Foi também criada a Atlântica Limpeza e Serviços Gerais Ltda., hoje Atlântica Serviços Gerais Ltda., que teve ampliado o seu objeto social, passando a fazer parte do escopo de suas atividades os serviços de locação de mão-de-obra, outro fator que alavancou o crescimento de mercado. A estas veio juntar-se em Março de 1999 a Atlântica Eletrônica Ltda., empresa voltada para atividades de vigilância eletrônica de instalações residenciais, comerciais e industriais. Nasceu da parceria com os clientes e fornecedores e do espírito empreendedor da administração e dos colaboradores da Atlântica, a tradição de qualidade e confiança fundamentada no senso apurado de responsabilidade difundido entre os colaboradores. Todos na Atlântica têm a exata noção de que atender e superar as expectativas dos clientes é a meta principal.

A partir desse espírito, formalizou-se o Sistema de Gestão da Qualidade Atlântica, certificado com base no padrão normativo NBR ISO 9002, revisão 1994, pelo Bureau Veritas Quality International (BVQI), na Atlântica Segurança Técnica e na Atlântica Limpeza e Serviços Gerais em um primeiro momento. E em um segundo momento, integrando em um único sistema de gestão as três empresas, hoje denominado SIGNA, estruturado a partir do

referencial normativo da NBR ISO 9001:2008, sendo esse sistema certificado em agosto de 2003.

5.4. Seleção dos sujeitos

Sujeitos da pesquisa para Vergara (2004:53) “são as pessoas que fornecerão os dados de que você necessita. Às vezes, confunde-se com universo e amostra, quando estes estão relacionados com pessoas”. Neste estudo os sujeitos foram escolhidos de forma não probabilística e intencional.

5.5. A coleta de dados

Um estudo de caso envolve o desenvolvimento de um protocolo para a investigação, de acordo com Yin (2005). Tem por finalidade orientar o pesquisador em relação a coleta de dados, como também preparar para a análise dos dados e para a redação do trabalho.

A pesquisa utilizou dados de entrevistas, questionários, documentos.

5.6. Limitações do método

No que se refere à limitações, este estudo apresenta como limitação a metodologia de pesquisa definida que foi o estudo de caso, visto que os achados não podem ser generalizados (Vergara, 2008).

5.7. Análise dos dados

Os dados foram analisados de forma quali-quantitativa, sendo que quanto ao aspecto qualitativo foram emitidas percepções do pesquisador a partir dos dados coletados na avaliação de resultados. As informações obtidas através do questionário foram analisadas a partir da frequência de respostas semelhantes e distintas.

Na análise dos dados coletados utilizou-se dos significados dos sentidos do Programa 8S: *Shikari Yaro, seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke, Shido* e *Setsuyaku* que tem por

objetivo básico a melhoria do ambiente de trabalho nos sentidos físico e mental. E, ainda, no âmbito estratégico foi utilizado o ciclo PDCA, cuja estratégia sugere a aplicação do planejamento de forma cíclica, garantindo um processo organizado de melhoria que envolve toda a empresa.

Para o tratamento dos dados utilizou-se o método estatístico, que compreende duas partes,

o cálculo do tamanho da amostra e a análise estatística que são utilizados para responder as perguntas clínicas ou de pesquisa. Outra situação na qual a estatística está envolvida diretamente é nas técnicas de amostragem, pois com alguma frequência é necessário utilizar técnicas matemáticas para determinar uma amostra representativa. Esse componente não será abordado neste curso e é descrito no planejamento da pesquisa (Triola, 2008:125).

A estatística utiliza-se das teorias probabilísticas para explicar a frequência da ocorrência de eventos, tanto em estudos observacionais quanto em experimento modelar a aleatoriedade e a incerteza de forma a estimar ou possibilitar a previsão de fenômenos futuros, conforme o caso. A estatística utiliza-se através das teorias probabilísticas para explicar a frequência de fenômenos e para possibilitar a previsão desses fenômenos no futuro (Triola, 2008).

5.8. Metodologia qualitativa e quantitativa

Para a construção do caminho metodológico, deste estudo, foi preciso estabelecer que tipo de abordagem seria possível utilizar mediante a sua natureza e tipologia.

Para Liebscher (1998), existe um método de pesquisa que é apropriado para estudar fenômenos complexos e de natureza social, que normalmente, é usado quando o entendimento do contexto social e cultural é um elemento importante para a pesquisa. Este método, denominado qualitativo, requer que o pesquisador aprenda a observar, registrar e analisar interações reais entre pessoas, e entre estas e sistemas.

Nessa perspectiva, optou-se pela pesquisa qualitativa, pois de acordo com Minayo (2001:21-22):

A pesquisa qualitativa responde às questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha, com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos

processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A abordagem dos métodos qualitativos tende a considerar que fenômenos são configurados pela subjetividade humana em seus aspectos culturais e afetivos, particulares e coletivos. Ao lado disso, entende-se que o pesquisador não mantém a neutralidade durante o processo de investigação, valorizando a objetivação e não a objetividade dos dados. A criatividade do investigador no direcionamento da pesquisa também é por ele valorizada, fato este que os define como métodos não lineares e com maior flexibilidade (Patrício, Casagrande e Araújo, 1999).

Sobre a pesquisa qualitativa Triviños (1995), e Bogdan e Biken (1994) apontam algumas características que parecem bastante relacionadas às características do presente trabalho, sendo:

- A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento;
- A pesquisa qualitativa é descritiva;
- A análise dos dados tende a seguir um processo indutivo;
- A preocupação com o processo é muito maior do que com o produto;
- O significado é a preocupação essencial.

A partir dessas características, procurou-se delinear a postura para realização deste estudo. Para Minayo e Sanches (1993), a abordagem qualitativa, uma aplicação das ciências sociais, trabalha com um universo de significados, motivos e valores, que não podem ser respondidos apenas com estudos quantitativos.

Os estudos de pesquisa quantitativa apresentam aspectos que os diferenciam quanto ao método, à forma e aos objetivos. Essa diversidade entre os trabalhos qualitativos é ressaltada por Godoy (1995).

A expressão “pesquisa qualitativa” adquire diferentes significados na área das ciências sociais. Maanen (1979 apud Neves, 1996) destaca dentre eles “um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados”. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação.

A maioria dos estudos qualitativos realizam-se no local de origem dos dados, não impedindo o pesquisador de utilizar a lógica do empirismo científico, que é coerente para o fenômeno menos explicitamente definidos, porém, predomina a suposição da preferência pela análise fenomenológica ao se tratar de fenômenos individualizados e com certa obscuridade.

A realização de um estudo de pesquisa qualitativa supõe um corte temporal-espacial de certo fenômeno por parte do pesquisador (Neves, 1996). O corte é importante porque define o campo e a dimensão em que o trabalho será mapeado. O trabalho de descrição é fundamental para um estudo qualitativo, visto que é por meio dele que os dados são coletados (Manning, 1979 apud Neves, 1996).

Godoy (1995:21) indica, no mínimo, três diferentes possibilidades advindas da abordagem qualitativa, sendo: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia.

A pesquisa documental constitui-se no exame de materiais que não receberam um tratamento analítico ou podem ser reexaminados com vistas a uma interpretação nova ou complementar. O objeto do estudo caso diz respeito à análise profunda de uma unidade de estudo. O método etnográfico envolve um conjunto particular de procedimentos metodológicos e interpretativos.

Segundo Yin (2005:33), a investigação de estudo de caso:

- Enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado;
- Baseia-se em várias fontes de evidências, com os dados precisando convergir em um formato de triângulo, e, como outros resultados;
- Beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados.

Em outras palavras, o estudo de caso como estratégia de pesquisa envolve um método que abrange tudo, tratando da lógica de planejamento, das técnicas de coleta de dados, como também das abordagens próprias dessa análise.

A pesquisa qualitativa parte do pressuposto de que os sujeitos têm representações, embora às vezes incompletas, relativamente coerentes em relação ao universo vivido e experimentado de seu cotidiano (Queiroz e Puntel, 1997). Luz (1998) explica que o termo representações é polissêmico, em função do uso que dele fazem com distintos objetivos, várias áreas das ciências humanas, como a antropologia, a sociologia, a política, a filosofia, a comunicação social e a psicologia. Ressalta ainda, que a partir dos anos 80 do Século XX, adquiriu uma importância progressiva para áreas como a psicologia social.

Assim, por entender o objeto da pesquisa como um objeto social e, portanto, susceptível de ser estudado a partir da visão das ciências sociais e do entendimento do fenômeno dentro de uma abordagem mais aberta, dando condições aos envolvidos na investigação de expressar suas idéias, vivências, atitudes e comportamentos, decidiu-se pela análise qualitativa do objeto em estudo.

De acordo com Triviños (1995) duas dificuldades dificultam a definição da pesquisa qualitativa. Uma delas refere-se à abrangência do conceito, à especificidade de sua ação e aos limites desse campo de investigação. A segunda dificuldade decorre da necessidade de uma idéia precisa de pesquisa qualitativa, a qual emerge das bases teóricas que lhe dão sustentáculo.

A pesquisa qualitativa enfatiza a importância do ambiente na configuração da personalidade, problemas e situações de existência do sujeito. Ela considera os ambientes formados por elementos culturais e, um outro que envolve uma realidade mais ampla e complexa na qual distinguem-se uma base, ou infra-estrutura e uma superestrutura. Ambas as realidades relacionam-se, influenciam-se e se transformam (Triviños, 1995).

5.9. O instrumento de coleta de informações

Após a definição do tipo de abordagem utilizada no presente estudo, tornou-se imperativo a opção por um desenho metodológico a ser aplicado nesta investigação. Nesse sentido, Franco (1999:301), salienta:

A pesquisa qualitativa caracteriza-se por estudar a realidade humana a partir do significado dado pelos sujeitos participantes do estudo. É essencialmente descritiva; os dados são colhidos preferencialmente no contexto dos sujeitos: a preocupação está mais no processo da pesquisa do que no tipo de dados. Sendo assim, na pesquisa qualitativa, a possibilidade criativa do pesquisador é fundamental. Nesse tipo de pesquisa, utilizam-se, para a coleta de dados, especialmente, a entrevista semi-estruturada e a observação participante.

Para Minayo e Sanches (1993:57), a entrevista é o procedimento mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despreziosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada. Suas formas de realização podem ser de natureza individual e/ou coletiva.

A entrevista semi-estruturada foi a técnica utilizada para a coleta de dados. Lüdke e André (1986), Gil (1995) e Triviños (1995) destacam ser a entrevista uma das técnicas mais ricas e flexíveis. Entre os diversos tipos de entrevistas, decidiu-se pela entrevista semi-estruturada, que “ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias enriquecendo a investigação” (Triviños, 1995:146).

A entrevista parte de certos questionamentos básicos apoiados em teorias e hipóteses de interesse à pesquisa (Anexo I).

Ao adotar esta abordagem teórico-metodológica procurou-se evidenciar uma aproximação o quanto possível da realidade, buscando, contribuir para a construção de conhecimentos sobre a abordagem da gestão da qualidade em uma empresa de prestação de serviços: estudo de caso.

Utilizou-se também questionário que foi aplicado a uma amostra de nove funcionários da empresa, considerados como informantes-chaves no tocante ao sistema de gestão da qualidade na empresa universo do estudo.

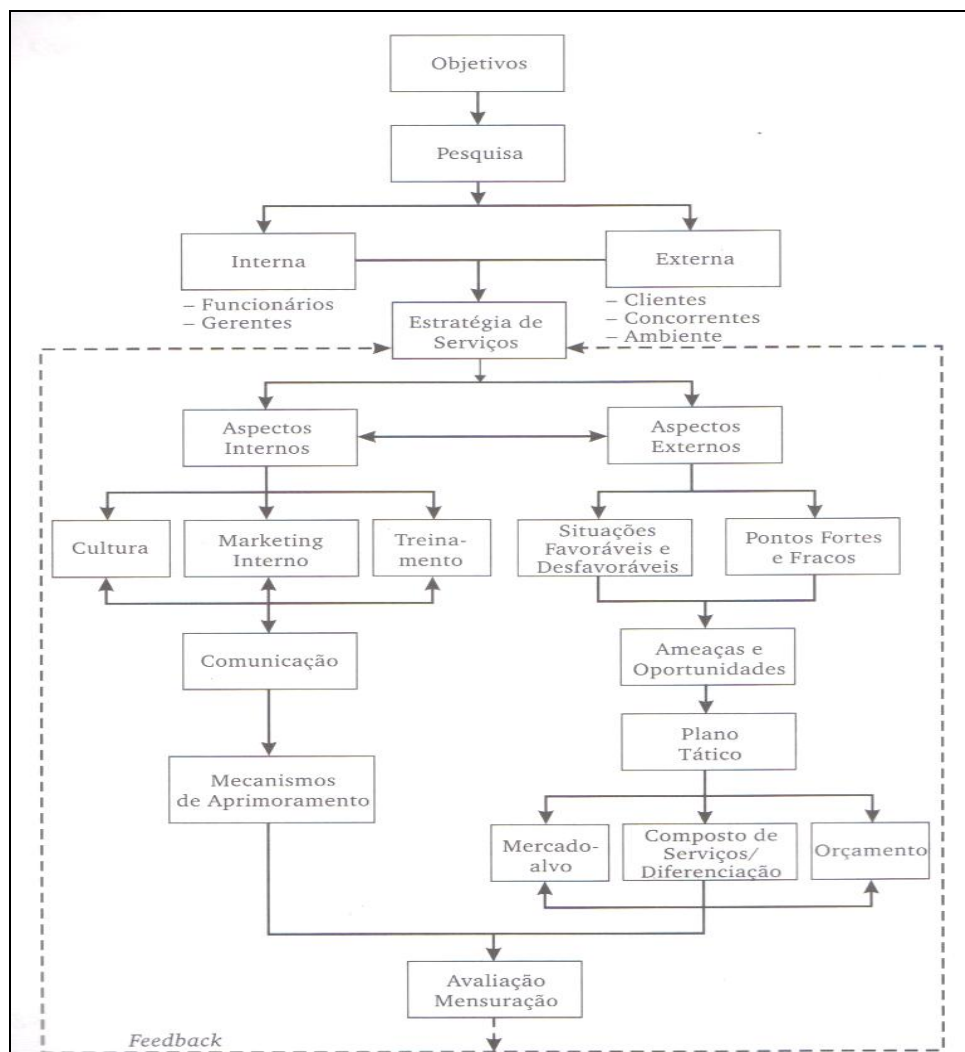
6. RESULTADO DA PESQUISA

Com base nas informações e dados disponibilizados através de entrevista, pelo Gestor da Qualidade da empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda., realizou-se uma análise do processo de implantação do sistema de qualidade ocorrido nessa empresa.

Existem várias formas de se implantar programas de qualidade. No entanto, de acordo com Las Casas (2006), a maneira comumente utilizada, obedece a seguinte sequência: pesquisa, mudança cultural, *marketing* interno, treinamento e comunicação. Trata-se de um processo que exige tratamento especial, notadamente, em relação à cultura.

A Figura 5 contém uma visão geral do processo, ou seja, o modelo de estratégia de serviços com qualidade.

Figura 5 – Modelo de estratégia de serviços com qualidade



Fonte: Las Casas (2006:56)

Como mostra a Figura 5, após a definição dos objetivos empresariais, iniciou-se a etapa de pesquisas internas e externas. A pesquisa interna teve como foco os funcionários e os gerentes. Na pesquisa externa foram incluídos clientes concorrentes e o mercado em geral. Tais informações são básicas para as etapas posteriores, haja vista que um dos principais aspectos da qualidade é que o cliente seja considerado em toda sua importância com seus desejos e necessidades.

Em outras palavras, não se quer dizer que funcionários e gerentes, clientes internos da empresa, não tenham suas necessidades de trabalho atendidas. Após a junção dessas informações é elaborada a estratégia de serviços, na qual devem ser incluídos os aspectos internos e externos. Nos internos devem ser apontadas as decisões estratégicas sobre mudança cultural, *marketing* interno, treinamento e comunicação.

Nos aspectos externos devem ser consideradas as situações favoráveis e desfavoráveis, pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades, como também o plano tático do *marketing* de serviços.

A empresa de serviços, no momento da elaboração de suas estratégias voltadas para a qualidade, deve levar sempre em conta os dois componentes, ou seja, internos e externos, visando desenvolver seus planos mercadológicos.

De acordo com a Figura 5 os aspectos externos de decisão dizem respeito ao componente estratégico e tático, do *marketing* de serviços, enquanto os aspectos internos relacionam-se à implantação da qualidade em nível interno.

Na Atlântica Serviços Gerais Ltda. a implantação do sistema de qualidade originou-se da iniciativa da alta administração.

Inicialmente estabeleceu-se um cronograma de implantação para a execução dos processos de cada requisito da ISO 9001. Nesse cronograma constaram os seguintes elementos: diagnóstico, capacitação, definição dos direcionadores estratégicos, pesquisa de satisfação do usuário, desenvolvimento da documentação e implementação.

O diagnóstico envolveu auditoria, emissão de relatórios, reunião para apresentação de resultados, composição de um plano de ação e designação de um representante da direção.

A capacitação abrangeu o desenvolvimento e implantação do programa 5S, interpretação da ISO, formação de auditores internos da qualidade.

Na definição dos direcionadores estratégicos foram formulados e validados os direcionadores estratégicos iniciais, dando-se ênfase à missão, visão, políticas, objetivos

estratégicos, metas e indicadores, macrofluxo dos processos, desenvolvimento do organograma e das missões das áreas.

- **Missão**

Desenvolver e manter serviços que sejam reconhecidos como padrões de qualidade é a missão de todos os que compõem a Atlântica. A empresa conta com o comprometimento e a participação de todos os profissionais para a implementação de sua missão. Todos têm consciência da importância de realizar com perfeição cada tarefa, tendo na gestão do conhecimento e na prática da conscientização de todos os envolvidos o caminho para encurtar a distância entre os objetivos da organização e os requisitos dos clientes.

Os Objetivos Organizacionais encontram-se descritos no Planejamento Estratégico. Tanto os objetivos quanto as políticas são revisados de acordo com o direcionamento estratégico do Grupo Atlântica, podendo passar por revisões antecipadas, ser mantidos ou alterados para refletir as mudanças na estratégia da organização. Da mesma forma, são revisados os indicadores estratégicos e as metas estabelecidas.

- **Visão**

Expandir os negócios para outras regiões, garantindo a rentabilidade e o padrão dos serviços. Esta visão tem um universo temporal previsto para que se consolide até o ano de 2010, elemento que não foi inserido no texto por ser considerado estratégico pela alta direção.

- **Políticas**

Asseguramos a qualidade dos serviços e a melhoria contínua, objetivando: o crescimento sustentável; a satisfação dos clientes; e a formação de competências.

Todos os objetivos são medidos a partir dos objetivos organizacionais, devidamente registrados no Planejamento Estratégico do Grupo Atlântica. Na última revisão do planejamento a Alta Direção estabeleceu como objetivos estratégicos: mercado/expansão, rentabilidade, padrões de processos e desenvolvimento de pessoas, o que mantém os objetivos da qualidade alinhados com a dimensão estratégica do negócio.

- **Objetivos estratégicos**

Para cada objetivo estabelecido, estão definidos indicadores estratégicos e metas de acordo com a visão estratégica da Alta Direção, sendo analisados nas reuniões de Análise Crítica e avaliados quanto a sua adequação ao final de cada ano, podendo ser alterados quando aplicável. Os objetivos, metas e indicadores estão estabelecidos no documento que representa a formalização do Planejamento Estratégico – compreendendo o período de 2007 a 2010.

Os resultados alcançados são analisados e retroalimentam possíveis modificações na estratégia, ações de melhoria nas atividades já implementadas e/ou nos processos ou até mesmo a abertura de Ações Corretivas ou Preventivas de acordo com o resultado dos indicadores.

Os objetivos da qualidade são divulgados por meio das reuniões, do Informativo Interno ou outros meios que a organização considere pertinentes, a exemplo de: quadros, cartilhas, cartazes, palestras, etc.

- **Metas e indicadores**

A partir dos cenários e do que a Alta Direção estabeleceu como estratégias, os objetivos foram desenvolvidos de acordo com as perspectivas previstas no Balanced Scorecard. A idéia é aproveitar o formato já estabelecido na revisão do planejamento para dar os passos iniciais da implantação do BSC.

Assim, os objetivos caracterizados por meio de sete macro-eixos: pessoas; aquisição e logística, mercado, finanças, operações, filiais e tecnologia, agora estarão estratificados a partir das seguintes perspectivas: pessoas/aprendizagem e crescimento; processos internos; mercado/clientes; e finanças.

- **Pessoas/aprendizagem e crescimento**

Tornar a empresa mais competitiva e socialmente responsável através de equipes comprometidas e por meio da excelência na captação, desenvolvimento e retenção de talentos.

Quadro 2 – Especificação de indicador e meta / pessoas/aprendizagem e crescimento

INDICADOR	META		
	ASG	AST	ASE
CAPTAÇÃO			
<i>Tempo de preenchimento da vaga (não críticos/condição normal – aux. De serviços gerais e vigilantes) – 2 dias GESPE/10h SESMT/4h GEAQL.</i>	3 dias úteis – RH/COMERCIAL/SE SMT e AQ&L		
<i>Tempo de preenchimento da vaga (críticos).</i>	12 dias úteis		
<i>Desligamentos ocorridos no período de experiência – exclui MOT e processos seletivos que não foram realizados pela GESPE.</i>	5%		
DESENVOLVIMENTO			
<i>Número de horas de treinamentos (incluindo os mandatórios e as reciclagens) (excluir Roraima)</i>	100% com 30h/a		
<i>Índice de Absenteísmo (sem atestado)</i>	0,25%		
RETENÇÃO			
<i>Índice de turnover – (exceção: mot, cont. novos/cont. encerrados)</i>	1,5%		
<i>Satisfação na Pesquisa de Clima Organizacional</i>	85% (2009)		
<i>Capacidade de retenção (permanência na empresa acima de 1 ano) exclui MOT e processos seletivos que não foram realizados pela GESPE</i>	90%		
<i>Percentual de pessoas que pediram para sair da empresa.</i>	Deixar como gerencial		
LIDERANÇA			
<i>Indicador de Desempenho Gerencial</i>	100% com nota mínima 8,0		
<i>Indicador de desempenho Funcional - resultado da avaliação de desempenho funcional – anual</i>	100% dos colaboradores avaliados (São Luís) - 2009		
RESPONSABILIDADE SOCIAL			
<i>Índice de preenchimento de vagas com recrutamento interno (retira-se as vagas de serviços gerais, MOT, vigilantes, Roraima e demais filiais – vagas de entrada – não caracteriza ascensão – considerar apenas São Luís) – divulgar critérios.</i>	20%		
SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE			
<i>TFA</i>	0,40%		
<i>TGA</i>	0,00%		
<i>ASOS concluídos no prazo</i>	100%		
<i>Eliminação de Riscos</i>	15/mês		
<i>Destinação de papel para reciclagem</i>	80%		

– **Processos Internos**

Desenvolver, Padronizar e Melhorar continuamente os processos internos, de modo a garantir a excelência dos resultados organizacionais.

Quadro 3 – Especificação de indicador e meta / processos internos

INDICADOR	META		
	ASG	AST	ASE
AQUISIÇÃO E LOGÍSTICAS			
<i>Save de compras (tendência de redução do custo)</i>	5%		
<i>Tempo de atendimento ao cliente interno (críticos - 3 dias úteis para comprar o item (Fardamento, EPI, Material de Limpeza e Veículos) a partir da data da aprovação da solicitação de compras quanto aos não-críticos – 10 dia úteis).</i>	3 ou 10 dias úteis.		
<i>Acuracidade do estoque (bimestral)</i>	95%		
OPERAÇÕES/FILIAIS			
<i>Resultado das inspeções</i>	90%		
PROCESSOS FINANCEIROS			
<i>Recebimento no prazo</i>	90%		
<i>Faturamento no prazo</i>	Retirado no mês 03.		
<i>Defasagem de faturamento (tempo entre mês da prestação do serviço e a data do efetivo faturamento) – alterado de 10 para 20% - mês 3.</i>	20% a partir de 15 dias após a execução do serviço		
<i>Índice de pagamento no prazo</i>	90%		
SIGNA			
<i>Índice de implantação do SIGNA nas filiais</i>	100% até dez/2010		
<i>Percentual de ações preventivas e de melhorias implantadas</i>	12 ações por área/ano		

– **Mercado**

Consolidar e expandir o negócio Atlântica de modo sustentável.

Quadro 4 – Especificação de indicador e meta / mercado

INDICADOR	META		
	ASG	AST	ASE
CRESCIMENTO			
<i>Crescimento do faturamento das empresas.</i>	10%	20%	40%
<i>Verificar a possibilidade de um indicador para a expansão do negócio para novos mercados.</i>			
GARANTIA DA QUALIDADE			
<i>Satisfação dos clientes</i>	90%		

- Finanças

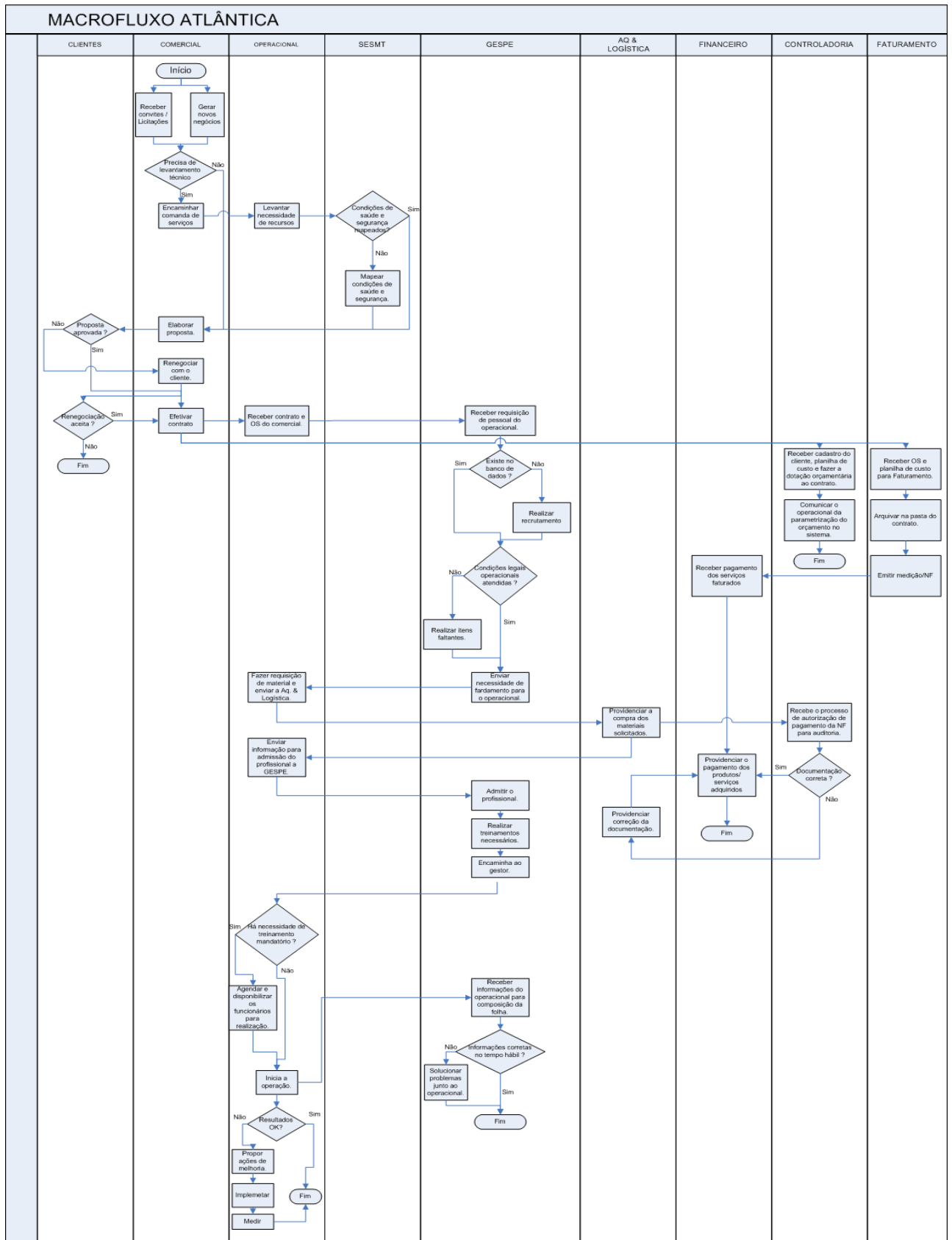
Garantir o recebimento, a credibilidade e agilidade dos controles, o fortalecimento da tomada de decisão e a sustentabilidade gerencial por meio de uma efetiva contabilidade de custos.

Quadro 5 – Especificação de indicador e meta / finanças

INDICADOR	META		
	ASG	AST	ASE
<i>Margem bruta</i>	18%	20%	50%
<i>Despesas Administrativas</i>	5%	5%	20%
<i>Rentabilidade (resultado operacional/lucro operacional)</i>	8%	10%	15%
<i>Controle Orçamentário Operação (previsto x realizado)</i>	-10%	-5%	NA
<i>Percentual de indenizações e prejuízos</i>	0,1%		

- Macrofluxo dos processos

Figura 6 – Macrofluxo



Na pesquisa de satisfação do usuário utilizou-se do instrumental de coleta de dados, sendo este o questionário. Previamente, houve a capacitação da equipe responsável pela realização da pesquisa, como também pré-teste desse instrumento de coleta e, finalmente, a tabulação e análise dos dados coletados.

Quanto à documentação foram desenvolvidos seis documentos considerados obrigatórios pela norma. Dentre esses documentos, destacam-se os procedimentos contendo as rotinas de gestão de cada área, com seus respectivos indicadores de desempenho, assim como os procedimentos e instrução de trabalho da operação e o Manual de Qualidade (Anexo III).

A implementação do processo envolveu treinamento sobre a documentação elaborada, reunião setorial, reunião de análise crítica, solicitação do orçamento para o organismo certificador e aprovação, realização da primeira auditoria interna do 5S e da ISO, desenvolvimento das ações corretivas/preventivas da primeira auditoria interna; pré-auditoria de certificação; ação corretiva e preventiva da pré-auditoria; auditoria de certificação da ISO; planejamento das atividades de manutenção da certificação.

Segundo as informações obtidas, durante o processo foram sentidas algumas dificuldades, dentre as quais, citam-se resistência à mudança e falta de comprometimento por parte de alguns clientes internos e externos.

Como aspecto mais importante desse processo foi apontada a determinação clara e objetiva dos requisitos de cada cliente, a fim de assegurar que os resultados contribuam para a satisfação plena de cada um deles.

O Sistema Integrado do Negócio Atlântica (SIGNA), está estruturado e implementado hoje, de modo a preservar o foco no cliente, em suas necessidades e nos requisitos previamente definidos, além de normatizar e garantir a qualidade na prestação de serviços da empresa; priorizando o cumprimento de todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis; e, ao mesmo tempo, buscar a melhoria contínua de todas as atividades realizadas pela Organização.

Na indicação dos procedimentos mais importantes do processo, o entrevistado aponta os critérios e métodos para assegurar a operação e o controle de forma eficaz de cada processo do SIGNA, que estão definidos nas normas de gerenciamento da área responsável pelo processo, e detalhados nos procedimentos e instruções documentados.

São utilizadas, atualmente, metodologias de mapeamento de processos sempre que necessário, a exemplo dos fluxogramas, para dar suporte às atividades de melhoria e de auditoria do sistema.

Quanto aos benefícios para clientes, empresa e fornecedores da Atlântica Serviços Gerais Ltda. advindos com a implantação do sistema de qualidade total, nas áreas indicadas, verificou-se o seguinte:

- Atendimento ao cliente – com a padronização dos processos com a implantação do sistema da qualidade a organização proporcionou ao cliente um atendimento mais personalizado e voltado para a total satisfação dos seus requisitos próprios deles;
- Cumprimento de metas – com o sistema implantado, as pessoas da organização tornaram-se mais comprometidas com o cumprimento das metas que impactam direta e indiretamente no desempenho organizacional;
- Padronização e desenvolvimento das atividades – o sistema proporcionou um desenvolvimento de procedimentos e instruções que possibilitam a padronização dos processos e dos documentos, garantindo, assim, uniformidade das atividades;
- Controle de processos – a implantação da ISO proporcionou um controle dos processos que passaram a ser acompanhados com maior comprometimento por todos os colaboradores;
- Acesso às informações – houve uma maior facilidade na obtenção e compartilhamento de informação. Foram criadas pastas de acesso restrito para cada área funcional, nas quais foram definidas subpastas também de acesso controlado, para as operações de elaboração/revisão, aprovação, distribuição, armazenamento de obsoletos e disponibilização dos documentos. Apenas as áreas específicas têm acesso aos documentos com permissão de alteração, movimentação e/ou exclusão. As demais áreas têm acesso somente à leitura;
- Organização da empresa – é visível os benefícios alcança com a implantação da ISO, pois o programa está atrelado à conscientização e utilização dos cinco sentidos da qualidade (senso de organização, utilização, limpeza, segurança e autodisciplina);
- Comprometimento da alta direção e colaboradores em manter o sistema da qualidade - com a implantação do sistema da qualidade, a Direção da Atlântica assumiu o compromisso de prover os recursos necessários à manutenção e melhoria

contínua do Sistema de Gestão da Qualidade, assegurando a excelência dos serviços oferecidos aos clientes;

- Desenvolvimento profissional – com a implantação da ISO, a organização teve um maior comprometimento em desenvolver programas de desenvolvimento dos seus colaboradores que proporcionam mais melhorias à organização;
- Armazenamento e logística – todos os processos foram beneficiados com a implantação do sistema da qualidade, uma vez que ele proporcionou clara definição dos processos pertinentes a cada tarefa e os respectivos responsáveis por sua execução, possibilidade de planejamento estruturado das diretrizes e metas da gerência, detecção de oportunidades de melhoria contínua nos processos executados diariamente na gerência, captação das expectativas e necessidades dos clientes internos no que tange ao atendimento de suas demandas;
- Manutenção de equipamentos – verificou-se que, depois da implantação do sistema da qualidade, a manutenção dos equipamentos melhorou significativamente, uma vez que foram criados *check list* de manutenções, cronograma de manutenção preventiva, possibilitando, assim, redução de custos com consertos de equipamentos.

Para que se implantem outras melhorias, o entrevistado ressaltou:

Preservar sempre o foco no cliente e em suas necessidades e requisitos, desenvolver ações de melhoria que garantam a qualidade na prestação de serviços da empresa; e buscar a melhoria contínua de todas as atividades realizadas pela Organização (Informante).

Na realidade, essas melhorias estão coadunadas com as principais estratégias para a gestão da qualidade especificadas por Paladini (2000:220), ressaltadas a seguir.

- Enquanto filosofia, a Gestão da Qualidade compreende estratégias relativas à concepção das ações, isto é, a natureza das ações relativas à produção e à avaliação da qualidade;
- Enquanto conjunto de métodos, a Gestão da Qualidade envolve ferramentas simples ou, eventualmente, mais elaboradas, destinadas a dar forma a suas ações. Essas ferramentas podem estar relacionadas à definição do melhor modo de atendimento aos clientes, à redução de custos ou ao modo de envolver funcionários em processos de análise de problemas para definir suas possíveis soluções. Entre esses métodos, destacam-se, com compreensível importância, as ações de planejamento;
- Enquanto melhoria contínua, a Gestão da Qualidade abrange estratégias que visam definir a melhor maneira de executar ações produtivas. Parte-se, para tanto, de situações existentes, procurando-se sempre melhorá-las;

- Enquanto serviço, a Gestão da Qualidade envolve estratégias destinadas, especificamente, a promover uma análise de como a empresa presta atendimento a seus consumidores e clientes, para definir como esse atendimento pode ser melhor desenvolvido;
- Enquanto envolvimento da mão-de-obra, a Gestão da Qualidade inclui estratégias que visam desenvolver formas sistemáticas de garantir que a mão-de-obra esteja permanentemente comprometida com os consumidores – internos e externos.

A realidade descrita a seguir resulta da aplicação de nove questionários respondidos por nove funcionários da Atlântica Serviços Gerais Ltda., que ocupam cargos-chaves na empresa.

Após a implementação do sistema de gestão da qualidade na Atlântica Serviços Gerais Ltda., verificou-se a realidade atual da empresa em relação ao estágio da qualidade, conforme as informações prestadas pelos nove funcionários que responderam o questionário.

Um percentual de 77,8% informaram que a alta administração da empresa está comprometida com o processo de qualidade e 22,2% entendem que isso ocorre em parte.

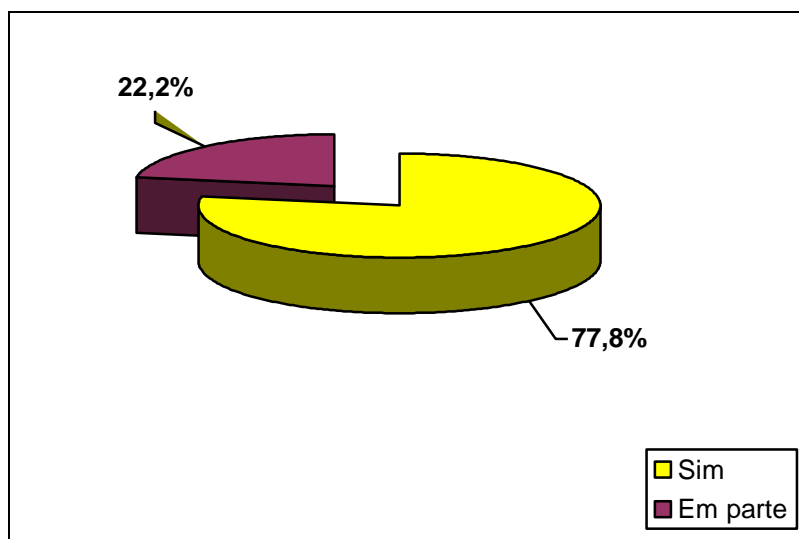
Sabe-se que é fundamental o compromisso da alta direção para com o processo, como também de todos os clientes tanto internos quanto externos.

Segundo Mello et al. (2002:85): “[...] formada pelo principal executivo da empresa e por sua diretoria, e o principal executivo da empresa é aquele que tem autonomia para disponibilizar recursos”.

A palavra comprometer de acordo com Houaiss (2009:2) possui várias acepções, e um dos possíveis significados seria “obrigar-se por compromisso”. Outro significado possível é “tomar parte ou envolver-se em”. Portanto, entende-se que comprometimento da alta direção como compromisso, o envolvimento da diretoria em alguma coisa.

O envolvimento da diretoria deve se concretizar de tal maneira que sua participação lhe permita ter uma compreensão clara dos problemas e/ou dificuldades enfrentadas pelos colaboradores.

Gráfico 1 – Distribuição da amostra quanto ao comprometimento da alta administração da empresa, São Luís, 2010

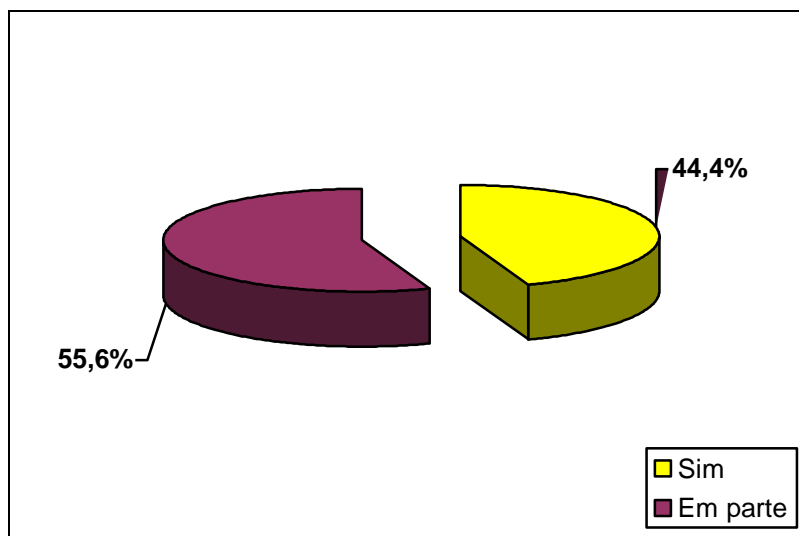


Para 55,6% dos informantes, os colaboradores da empresa sabem aonde a empresa quer chegar somente em parte, 44,4% sabem qual a pretensão da empresa.

É de grande importância para o sucesso do sistema de qualidade que todos que fazem a empresa tenham consciência das pretensões da Organização, ou seja, das intenções da empresa ao implantar um sistema de qualidade.

Segundo Albrecht (1992:24) a qualidade total em serviços é “uma situação na qual uma organização fornece qualidade e serviços superiores a seus clientes, proprietários e funcionários”.

Gráfico 2 – Distribuição da amostra quanto às pretensões da empresa, São Luís, 2010

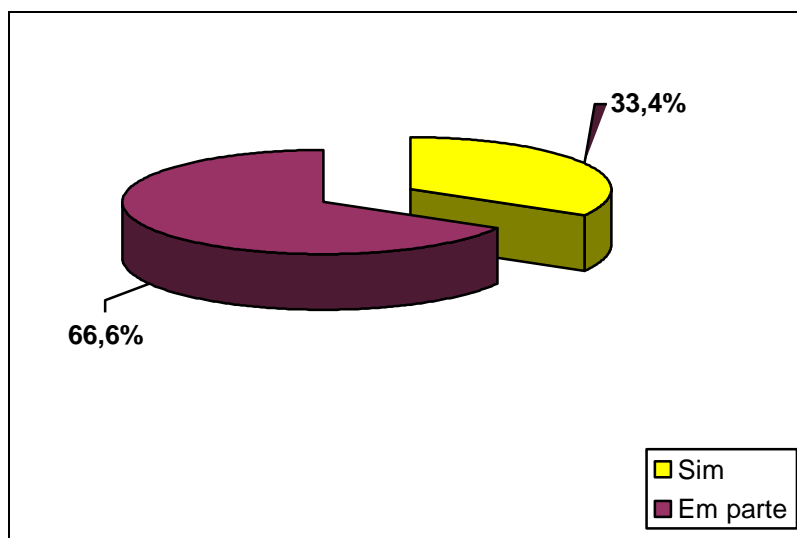


O trabalho de equipe, a confiança do indivíduo, a visão de longo prazo, a iniciativa e a inovação são favorecidos pela cultura e os valores da organização, em parte, para 66,6% dos participantes da pesquisa, porém 33,4% entendem que existe favorecimento total dessas variáveis no processo.

Muitas discussões têm surgido a respeito de quais elementos são mais importantes para a efetiva implantação de programas da qualidade nas organizações em relação a maior contribuição ou que mais oferecem restrições e se constituem obstáculos ao sucesso dos programas de qualidade. Há correntes que defendem a normalização como garantia do sucesso, outras a otimização dos recursos e outras à estatística, à reengenharia, engenharia simultânea e estratégias ou filosofias similares.

Baseado na experiência prática de um grupo significativo de empresas brasileiras e até mesmo de organização sul e centro-americanas, sustenta-se aqui que o fator determinante não só da implantação mas, principalmente, da consolidação de programas da qualidade é a cultura local (Paladini, 2000:164).

Gráfico 3 – Distribuição da amostra quanto à influência da cultura e valores organizacionais, São Luís, 2010



Dentre os funcionários que responderam o questionário, 55,6% disseram que a empresa ouve o cliente através de canais específicos de comunicação transformando seus desejos em ações concretas, mas para 44,4% esse fato somente se verifica, em parte.

A atenção ao cliente é de suma importância para sua fidelização à empresa.

A satisfação constitui-se em um dos principais vetores capazes de fidelizar o cliente. Assim sendo, as empresas devem estreitar a relação com seus clientes, transformando-os em parceiros. A satisfação do cliente é vital para o sucesso de uma empresa.

Segundo Godri (1994:59):

Atendimento é sinônimo de empatia e atenção. Ou seja, o cliente deve ser tratado com prioridade, deve ser ouvido, acompanhado, tratado preferencialmente pelo nome e, acima de tudo, com respeito as suas decisões e opiniões.
Os clientes têm que estar no topo do organograma da empresa, pois desta forma, os funcionários conseguem assimilar a importância do mesmo para a permanência da organização no mercado.

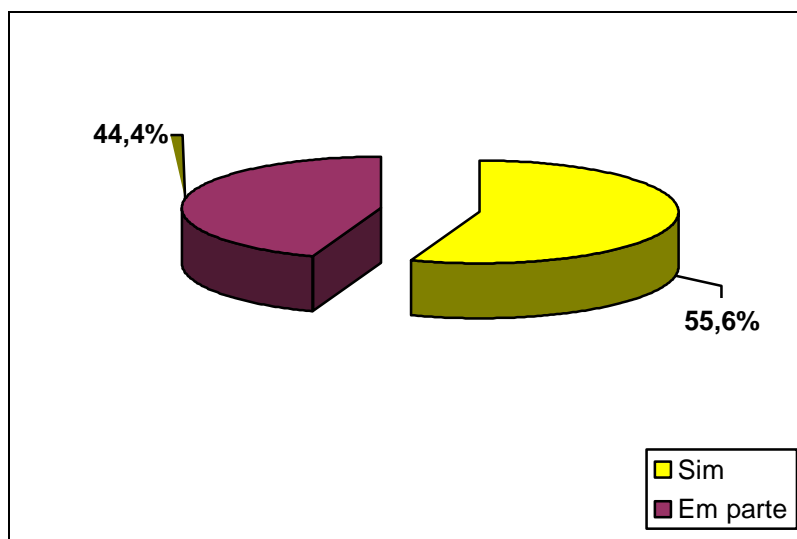
Segundo Detzel e Desatnick (1995:8):

Satisfação do cliente é o grau de felicidade experimentada por ele. Ela é produzida por toda uma organização - por todos os departamentos, todas as funções e todas as pessoas. Entre os clientes se incluem compradores externos de bens e serviços de organização, fornecedores, a comunidade local, funcionários, gerentes e supervisores (e acionistas, se a organização for de capital aberto).

A satisfação aliada ao bom atendimento é o aspecto que faz o cliente retornar, por isso, a satisfação do cliente tem que ser o motivo maior, pois estes quando satisfeitos são mais do que simples consumidores ou clientes, mas, parceiros comerciais e advogados que defendem a empresa e fazem propaganda para amigos e familiares (Kotler, 1998).

Mas, para tanto, é indispensável que se ofereça um atendimento de qualidade visando manter a empresa produtiva e competitiva no mercado, esta realidade é apontada como positiva em todos os níveis organizacionais.

Gráfico 4 – Distribuição da amostra quanto ao uso dos canais específicos de comunicação para ouvir o cliente, São Luís, 2010



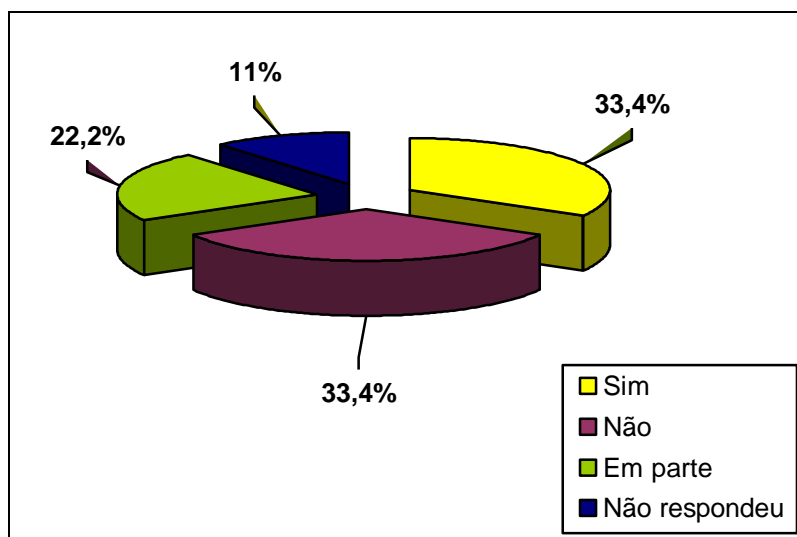
Quanto à preocupação em comparar a performance da empresa com os concorrentes, 33,4% disseram que a empresa age dessa forma, 33,4% informaram que não, 22,2% disseram, em parte, e 11% não respondeu.

Essa comparação traz benefícios para a empresa no sentido de acompanhar as transformações do mercado para que se mantenham sempre competitivas.

Nesse sentido, destaca-se a estratégia conhecida como *benchmarking* que se constitui um processo de melhoria no qual:

Conceitualmente, *benchmarking* é um processo de melhoria no qual uma organização mede seu desempenho pela comparação com companhias consideradas “as melhores em sua classe”, determinando como essas empresas alcançaram estes níveis de operação e utilizando essas informações para melhorar seu próprio desempenho. O *benchmarking* pode envolver estratégias, operações, processos e procedimentos (Paladini, 2000:252).

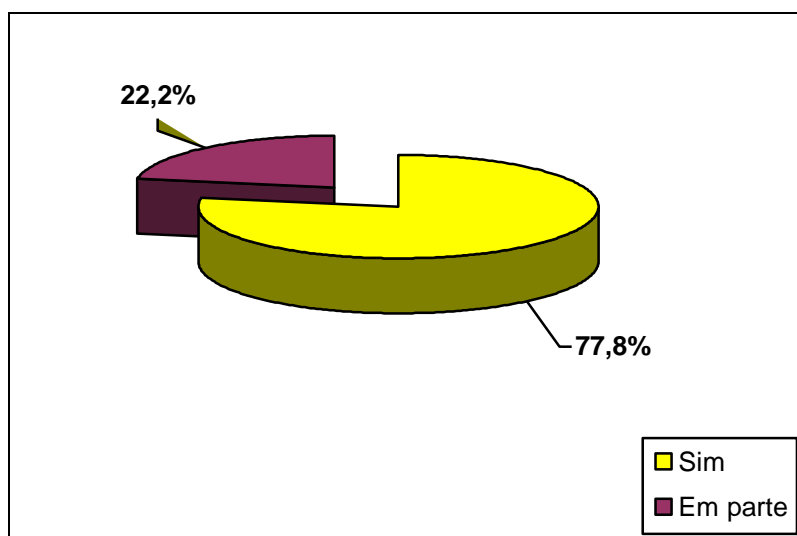
Gráfico 5 – Distribuição da amostra quanto a preocupação em comparar a performance da empresa, São Luís, 2010



Os fornecedores são vistos como parceiros pela empresa, segundo 77,8% dos informantes, porém 22,2% acham somente em parte. A aliança com os parceiros também se constitui fator relevante para o êxito do sistema de qualidade na empresa.

As parcerias entre fornecedores e a empresa têm influência no projeto, em relação ao custo, tempo e qualidade, mas também podem trazer inovação e aumentar a satisfação do cliente. Portanto, a formação de parcerias entre empresas tem sido uma tendência mundial, visando ao aumento da capacidade competitiva dos participantes, à melhoria do processo de produção e à contribuição dos fornecedores de materiais e componentes no processo de desenvolvimento de novos produtos e tecnologias (Martins, 2004:27).

Gráfico 6 – Distribuição da amostra quanto aos fornecedores/parceiros, São Luís, 2010

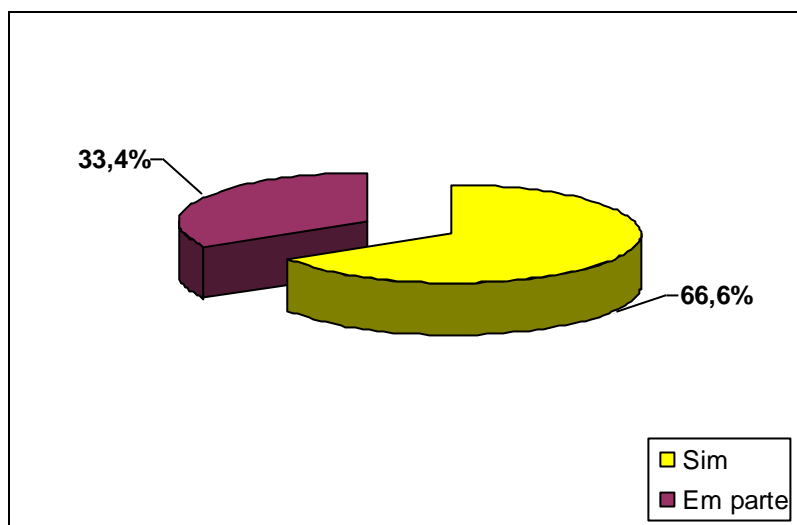


Um total de 66,6% dos funcionários que responderam o questionário colocaram que a empresa possui uma estruturação ágil, capaz de se posicionar rapidamente em função das mudanças de mercado e 33,4% enfatizaram que isso é evidenciado em parte.

Isso mostra que a empresa possui uma estrutura que possibilita a comunicação e, conseqüentemente, a rapidez das ações.

A comunicação representa o meio principal para implantar qualquer mudança na organização (Las Casas, 2006).

Gráfico 7 – Distribuição da amostra quanto a estruturação da empresa, São Luís, 2010

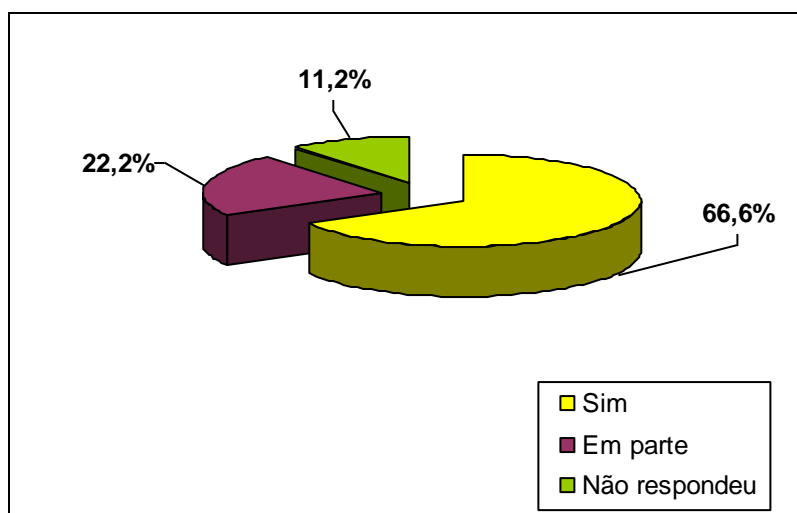


Ao serem indagados se as atribuições dos setores estão mais definidas em relação ao período anterior à implementação do sistema de qualidade, verificou-se que 66,6% disseram que sim, 22,2% colocaram em parte, e 11,2% não respondeu.

Tal ocorrência pode decorrer também da estrutura organizacional ora implantada na empresa, o que facilita a interação entre os setores.

Uma das coisas que o empresário deve se acostumar é com a experiência de novas idéias e conceitos. É muito comum que a tradição entre empresas prevaleça e a forma de comercializar como se está acostumado seja sempre um fator predominante nos meios empresariais. Há uma certa rejeição ao novo [...] (Las Casas, 2006:174).

Gráfico 8 – Distribuição da amostra quanto as atribuições dos setores, São Luís, 2010

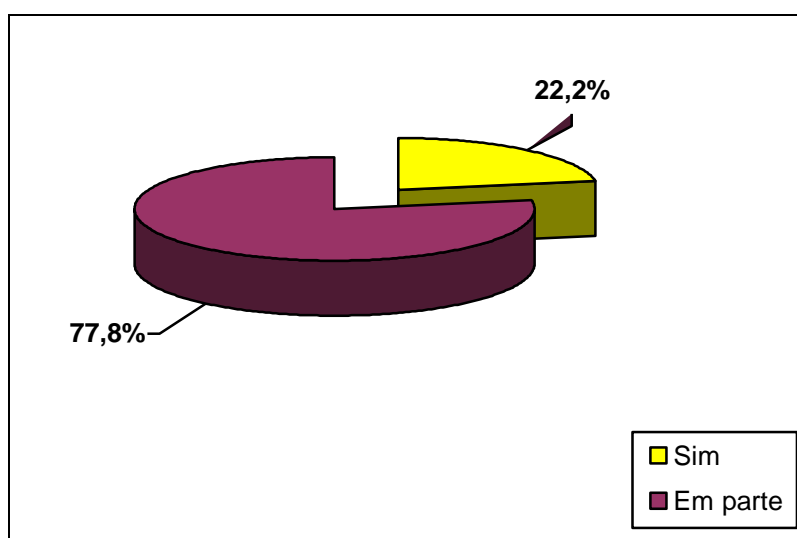


Se os diversos setores da empresa relacionam-se como clientes internos, estimulando a integração através do estabelecimento de metas comuns, 77,8% colocaram que isso ocorre parte e 22,2% acham que sim.

O relacionamento entre os setores da empresa pode ser considerado como um fator vital para o bom desenvolvimento das atividades da empresa.

O processo de gestão, portanto, apresenta ma uniformidade em termos de direcionamento. Para tanto, esse processo concebe as empresas como sistemas, visando conferir a elas características globais únicas, ainda que compostas de múltiplas partes que interagem entre si (Paladini, 2000:128).

Gráfico 9 – Distribuição da amostra quanto ao relacionamento dos diversos setores da empresa, São Luís, 2010

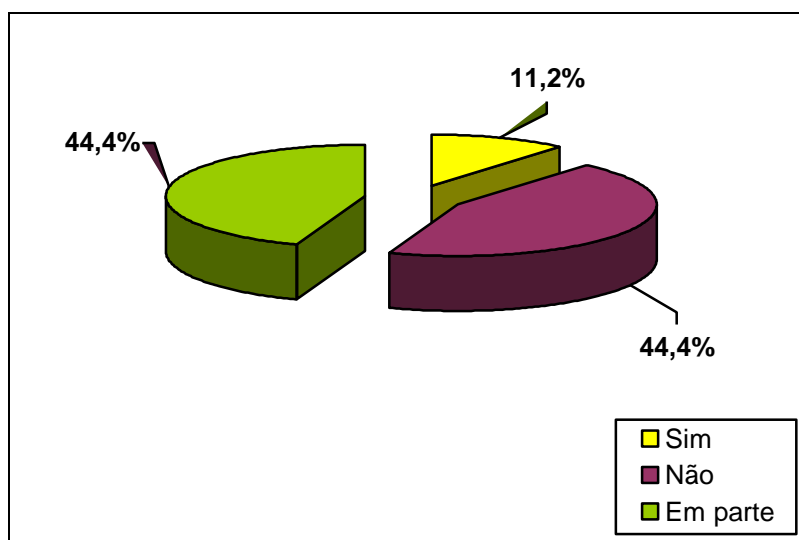


Sobre a estruturação dos sistemas de informação em condições de assegurar a contabilidade e o acesso fácil, 44,4% dos informantes acham em parte, 44,4% disseram não e 11,2% acham que sim.

Admite-se que a comunicação é o suporte para o sucesso empresarial.

O empresário deve comunicar a seus funcionários os novos objetivos da empresa e as mudanças que são propostas. Ouvir opiniões fazendo a comunicação nos dois sentidos é uma necessidade. A partir daí, deve-se manter um programa de formação cultural e que reforce as idéias transmitidas inicialmente. Para isso, um programa de treinamento deve ocorrer de forma periódica e constante, de preferência programado em bases anuais (Las Casas, 2006:148).

Gráfico 10 – Distribuição da amostra quanto a estruturação dos sistemas de informação, São Luís, 2010



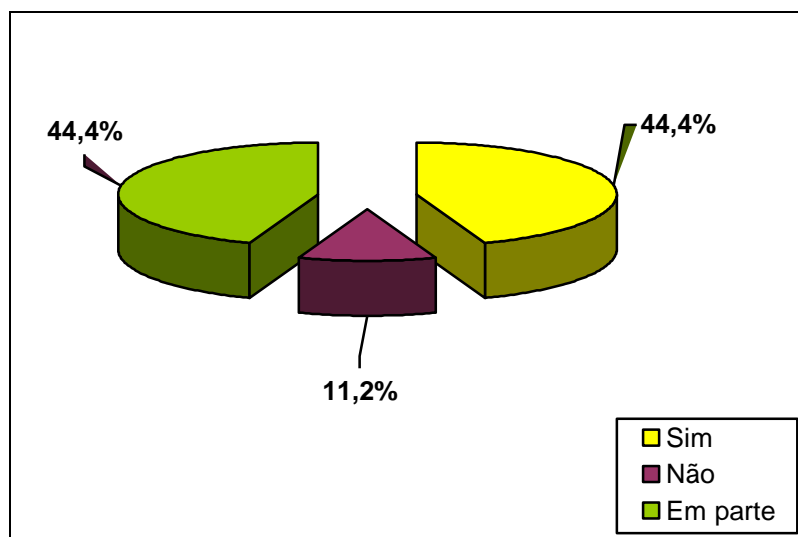
Como instrumento de capacitação, o treinamento é valorizado na empresa de acordo com 44,4% dos funcionários informantes, esse mesmo percentual acha que somente em parte e para 11,2% isso não acontece.

Um sistema de qualidade requer pessoas com a devida qualificação para assegurar um desempenho ao nível do desejado pelo processo de qualidade.

O treinamento é uma das atividades essenciais para a prestação de serviços com qualidade. A razão disso é óbvia. A prestação de serviços é alicerçada no desempenho humano e prestar bons serviços depende da qualidade deste desempenho. Portanto, aperfeiçoar serviços é aperfeiçoar o ser humano, o que é possível, principalmente, através do treinamento.

Não quero dizer com isso que apenas o treinamento é responsável pelo bom desempenho. Outros fatores também afetam, tais como motivação, as condições que a empresa oferece para seus funcionários como também o nível do relacionamento da administração com seus subordinados. Cada vez mais estes aspectos ganham importância na gestão moderna (Las Casas, 2006:132).

Gráfico 11 – Distribuição da amostra quanto ao instrumento de capacitação, São Luís, 2010

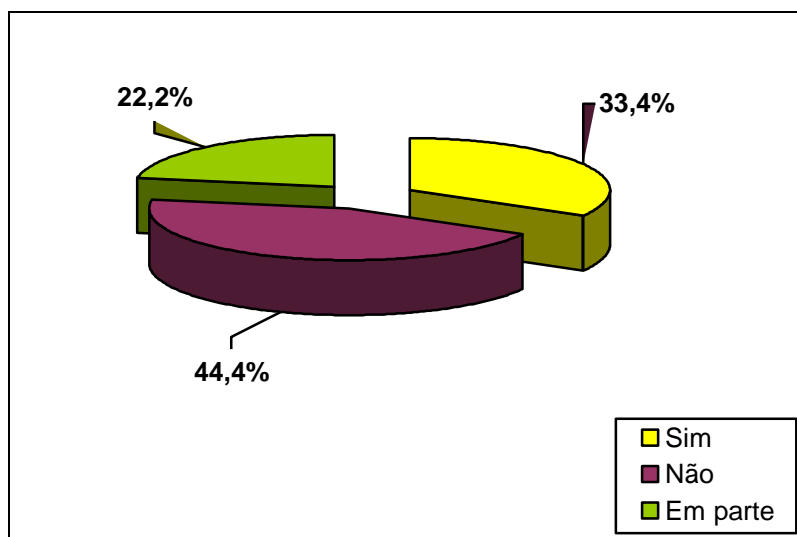


Em relação à utilização do plano de carreira e da avaliação de desempenho como instrumentos gerenciais para incentivar o aperfeiçoamento contínuo da empresa, constatou-se que 44,4% entendem que isso não ocorre, 33,4% disseram que sim e 22,2% acham que apenas em parte.

Tanto o plano de carreira quanto a avaliação de desempenho são fatores relevantes na gestão da qualidade, a fim de assegurar seu sucesso.

A avaliação de desempenho (AD) pode ser definida como o processo de se quantificar uma ação, em que a mensuração é equacionada com quantificação e a ação é entendida como aquilo que leva ao desempenho. Nesse sentido, mesmo que a mensuração seja um processo de quantificação seus efeitos estimulam a ação e a estruturação só existirá e será praticada se for possível identificar um padrão consistente de decisões e ações na instituição (Figueiredo, 2005:306).

Gráfico 12 – Distribuição da amostra quanto ao plano de carreira e a avaliação de desempenho, São Luís, 2010



Quanto à compatibilidade da política salarial e dos benefícios oferecidos pela empresa com o grau de contribuição do funcionário, 66,6% acham que esse fato acontece em parte, 22,2% entendem que isso não ocorre e 11,2% colocaram que sim.

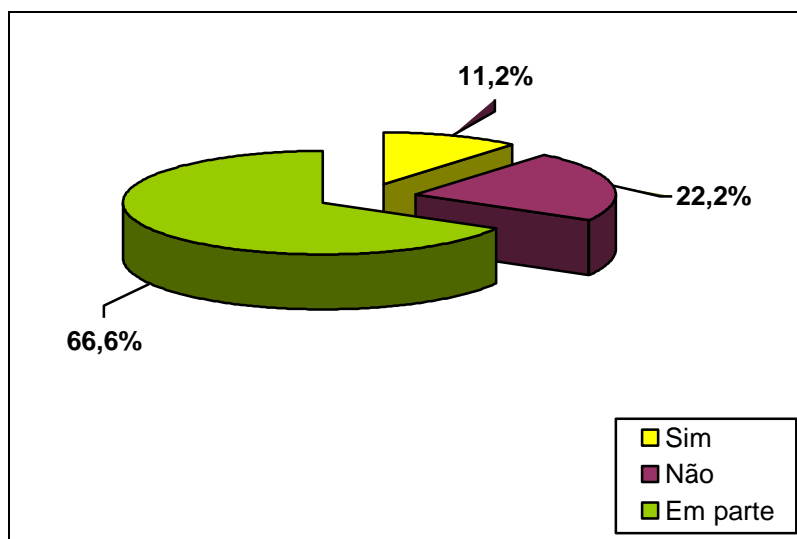
Entende-se de modo geral, que se torna compensador retribuir ao funcionário o correspondente à sua dedicação à empresa.

Consiste na idéia de que o envolvimento decorre de benefícios diretos que os resultados das ações trazem para os envolvidos. Se o esforço está associado a um benefício bem definido, e este benefício é compensador, pode-se esperar empenho na busca de dado resultado. Caso contrário, não.

Cria-se, assim, um processo de negociação: a empresa informa ao empregado o que ela deseja; o empregado formula uma expectativa em termos de benefício pelo esforço. Se as partes entrarem em acordo, pode-se esperar pleno envolvimento do funcionário na ação proposta.

O sistema de retribuição deve separar claramente o que são benefícios concedidos a todos os funcionários (como salários, planos de saúde, vale-transporte ou alimentação) dos benefícios relativos a resultados de ações e projeto bem definidos (Paladini, 2000:159 e 162).

Gráfico 13 – Distribuição da amostra quanto a compatibilidade da política salarial e dos benefícios oferecidos pela empresa, São Luís, 2010

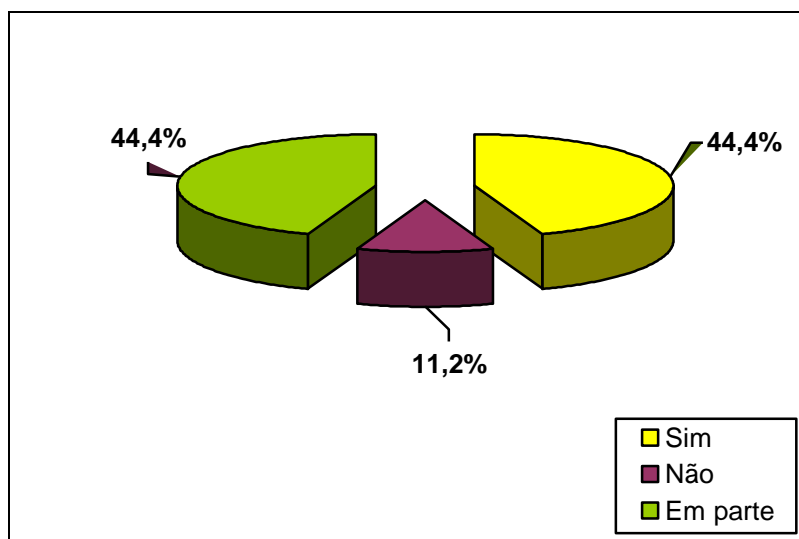


Para 44,4% dos informantes, os funcionários que questionam e propõem soluções criativas são valorizados pela empresa, 44,4% acreditam que a valorização acontece somente em parte e 11,2% acreditam que não há valorização pela empresa.

A participação de todos que compõem a empresa no processo, é essencial para a concretização de objetivos e metas.

A maioria das estratégias da Gestão da Qualidade visa ao envolvimento da mão-de-obra no esforço para produzir qualidade em processos, produtos e serviços, diante da inegável importância, e precedência, dos recursos humanos sobre os demais recursos da organização. As estratégias nessa área dificilmente visam a um único fim: o mais comum é incluírem vários métodos, princípios, ferramentas e, é claro, resultados esperados, uma face da abrangência que caracteriza as ações voltadas para os recursos humanos (Paladini, 2000:255).

Gráfico 14 – Distribuição da amostra quanto à valorização do funcionário pela empresa, São Luís, 2010

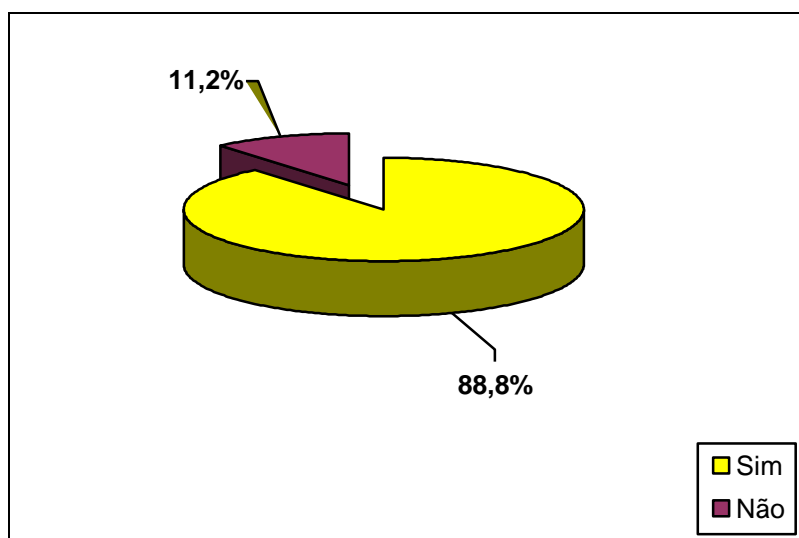


Segundo 88,8% da amostra que participou da pesquisa, a empresa disponibiliza canais de comunicação bem definidos para expressarem sugestões e reivindicações e 11,2% indicaram que não existem tais canais.

Um sistema de comunicação eficiente é a garantia de resultados eficazes para a empresa.

É importante observar que há necessidade de planejar adequadamente o processo de comunicação, quer seja oral, quer seja escrito, para que a cultura de qualidade seja implantada, mantida e preservada como também corrigida para atingir os mais altos patamares da excelência (Las casas, 2006:148).

Gráfico 15 – Distribuição da amostra quanto aos canais de comunicação, São Luís, 2010

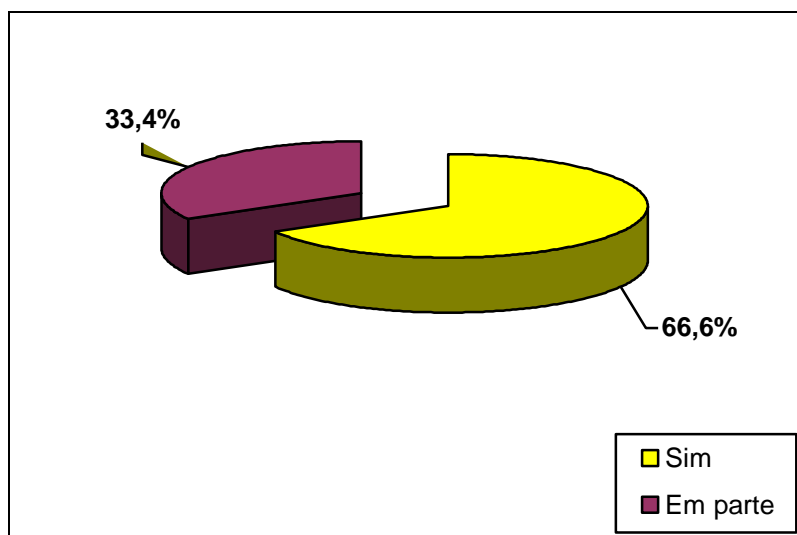


Um total de 66,6% dos informantes colocaram que os gerentes atuam como promotores de melhorias, mas para 33,4% tal fato é evidenciado em parte.

Certamente que os gerentes se constituem os indicadores do processo como um todo, tendo em vista que eles se encontram no direcionamento (comando) do processo, ou seja, são os agentes de decisão no processo de Gestão da Qualidade. O perfil de um gerente da qualidade de acordo com Paladini (2000:168) abrange três características: comuns, desejáveis e necessárias, descritas a seguir.

- São características comuns: liderança, oportunidade de motivação, controle da informação, dinamismo e planejamento;
- São características desejáveis: competência técnica, visão horizontal da empresa e conhecimento do produto e do processo;
- São características necessárias: relacionamento humano, capacidade de interação e capacidade de compreensão do mercado.

Gráfico 16 – Distribuição da amostra quanto à atuação dos gerentes, São Luís, 2010

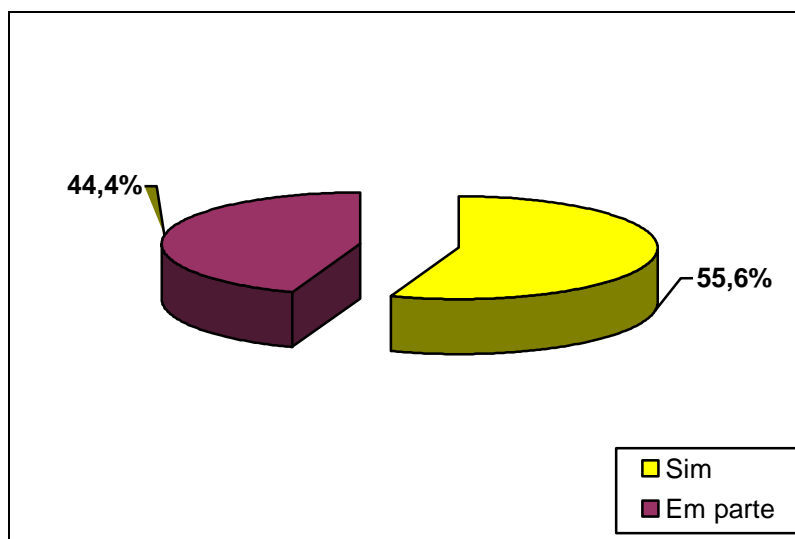


No tocante à padronização dos processos produtivos, 55,6% dos participantes da pesquisa entendem que sim e 44,4% acham que somente em parte, evidencia-se esse fato.

Pode-se observar outra forma de identidade quando se verifica que os sistemas fornecem o modelo perfeito para a estrutura que deve produzir qualidade nas organizações.

Essa última identidade já fora tentada com o conceito de Sistema da produção. A idéia foi organizar processos produtivos de modo a garantir resultados melhores e, sobretudo, consistentes das operações que geram produtos e serviços. Ocorre, porém, que o conceito de qualidade alterou a estrutura dos sistemas de produção, fazendo com que ocorressem contrastes entre os sistemas tradicionais e os sistemas gerados pelo novo conceito da qualidade (Paladini, 2000:123).

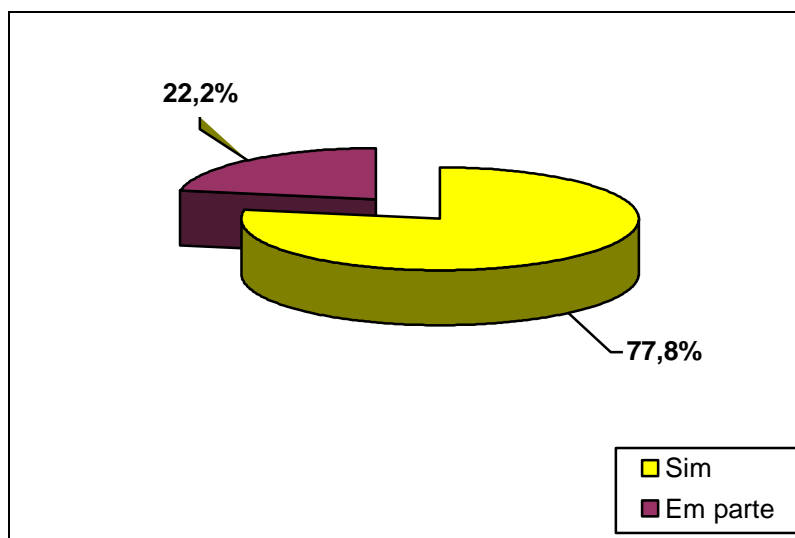
Gráfico 17 – Distribuição da amostra quanto à padronização dos processos produtivos, São Luís, 2010



Um percentual de 77,8% confirmaram que a empresa possui uma forma sistemática para apurar, analisar as falhas e identificar as causas dos problemas e 22,2% disseram que existe, em parte. Segundo Paladini (2000:220), a Gestão da Qualidade envolve:

Enquanto conjunto de métodos, a Gestão da Qualidade envolve ferramentas simples ou, eventualmente, mais elaboradas, destinadas a dar forma a suas ações. Essas ferramentas podem estar relacionadas a definição do melhor modo de atendimento aos clientes, à redução de custos ou ao modo de envolver funcionários em processos de análise de problemas para definir suas possíveis soluções. Entre esses métodos, destacam-se, com compreensível importância, as ações de planejamento (Paladini, 2000:220).

Gráfico 18 – Distribuição da amostra quanto a forma sistemática para apuração dos resultados, São Luís, 2010



Todos os funcionários integrantes da pesquisa indicaram que segurança, organização e limpeza são consideradas fundamentais para a qualidade. Esses elementos, estão dispostos no programa 8S.

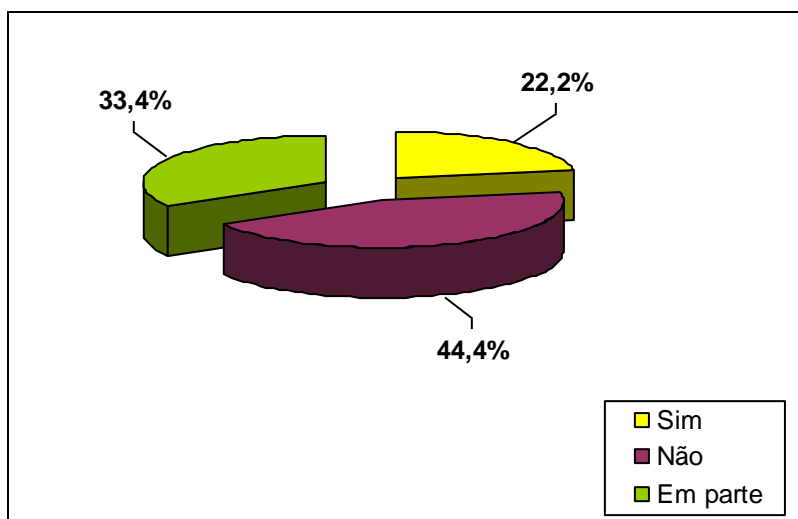
Objetivando complementar e adequar a filosofia do 5S ao Brasil, são propostos 3 novos Sentos (Shikari Yaro, Shido e Setsuyaku) de forma a torná-lo um êxito e de uso contínuo. É importante ressaltar que a grande vantagem do programa 8S é que ele não contempla o investimento em máquinas e sistemas automáticos, tratando-se de uma metodologia de gestão de recursos humanos e materiais, baseado totalmente na capacidade intelectual e criativa dos funcionários. O investimento é nos seres humanos, com educação, treinamento e qualificação profissional. A metodologia promove a mudança de comportamento de dirigentes e funcionários que, passam a formar um grupo unido com visão de sobrevivência e continuidade dos negócios, principalmente através da economia e combate aos desperdícios (Abrantes, 2009:3).

A apuração dos custos da não-qualidade é realizada para 22,2% do segmento amostral, para 44,4% não ocorre e para 33,4% evidencia-se somente em parte.

Os engenheiros industriais e de qualidade, os gestores de operações e os contabilistas tratam da questão dos custos da qualidade de forma quase matemática. Dispõe-se de numerosas classificações de custos de qualidade, sendo a mais utilizada o modelo próximo a da General Eletric que abrange quatro dimensões:

- Custos de prevenção: estes custos pretendem reduzir a probabilidade de custos de falhanço (quer internamente, quer externamente) ocorrerem. Exemplos típicos incluem: planeamento da qualidade, formação, verificação do design, engenharia da qualidade;
- Custos de avaliação: estes custos estão associados a atividades que pretendem assegurar a conformidade dos produtos e processos com requisitos previamente estabelecidos. Exemplos típicos incluem: avaliação dos stocks, inspeção, teste das máquinas, calibração, manutenção, inspeção das máquinas e controlo de processos.
- Custos de falhas internas: estes são custos que ocorrem quando um produto não satisfaz os requisitos, tendo este fato sido identificado antes da entrega ao consumidor. Exemplos típicos de falha interna são a reparação, erro de análise, perda de tempo produtivo e retrabalho.
- Custos de falhas externas: estes custos ocorrem quando um produto não satisfaz os requisitos depois de ser entregue ao cliente. Exemplos típicos são, a perda de vendas, pagamento de garantias, reclamações, materiais devolvidos para reparação e custos de recolha (António e Teixeira, 2007:113).

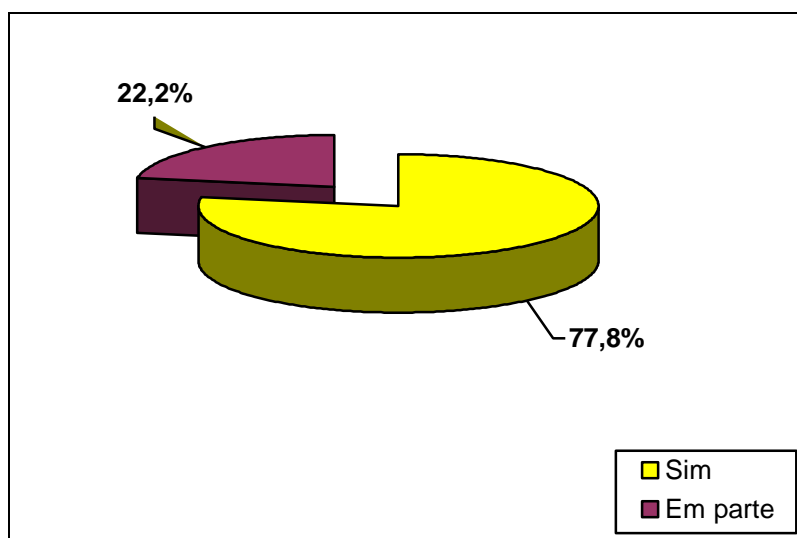
Gráfico 19 – Distribuição da amostra quanto aos custos da não qualidade, São Luís, 2010



A busca da melhoria contínua dos processos pela empresa é apontada por 77,8% e, por 22,2% dos informantes, em parte.

Para garantir a melhoria contínua das atividades produtivas, a Gestão da Qualidade tem-se utilizado de estratégias que organizam os processos, otimizam seu funcionamento e procuram sua evolução permanente, dentre elas destacam-se: procedimento de organização do processo; procedimento de otimização do processo; atualização do processo (Paladini, 2000:245).

Gráfico 20 – Distribuição da amostra quanto a busca de melhoria, São Luís, 2010



A situação atual da empresa em análise, pode ser evidenciada no conteúdo da entrevista do Sr. Luiz Carlos Cantanhede Fernandes, Diretor do Grupo Atlântica, descrita a seguir.

Sobre os motivos que levaram a decidir pela Implantação de um Sistema de Gestão da Qualidade na Atlântica, o Sr. Luiz colocou que:

Se tivesse que resumir a resposta a uma única palavra responderia “Mercado”. A necessidade de ter um Sistema de Gestão, escorado na Norma ISO 9000, era necessário para a Organização, pois sustentaria, como de fato tem sustentado, o crescimento que se pretendia. Era imperativo ter um sistema que garantisse a continuidade do Negócio, através da satisfação plena dos nossos clientes. Outro fator preponderante foi a constatação de que sem uma gestão comprometida com o futuro da Organização, não teríamos vida longa.

Em relação à situação em que se encontrava a empresa antes do Processo de Implantação do Sistema de Gestão da Qualidade na Atlântica, o Diretor do Grupo enfatizou:

Estávamos fora de compasso. As pessoas agiam de acordo com a orientação de suas chefias, que, por sua vez, repassavam suas experiências, sem preocupação de estabelecer um padrão. Cada Setor da Empresa agia de acordo com o que era determinado pela Chefia, sem qualquer norma ou procedimento que validasse o que era feito, além do mais, as medições não eram feitas de acordo e tampouco eram registradas para posterior análise, estávamos sempre apagando incêndio. Havia uma vontade muito grande de fazer bem feito, existia um comprometimento grande das pessoas em fazer o melhor. Contudo, os processos não eram mapeados, não existia uma análise e tampouco um mapeamento de todas as atividades desenvolvidas, além de que os custos não eram apurados em sua plenitude e tampouco a satisfação dos clientes era medida.

No tocante à implantação do sistema, acrescentou o entrevistado: “O que primeiro fizemos foi contratar um especialista, esse profissional trabalhou inicialmente na sensibilização das Pessoas, buscando suas adesões de modo a minimizar o Impacto da Mudança”.

Como aspectos positivos ele destacou:

Hoje, a Organização tem bastante claro todos os processos, existe uma Política bem definida, Objetivos de Curto, Médio e Longo Prazo, Metas são estabelecidas Anualmente, as nossas pessoas são valorizadas e existe uma integração muito grande entre todos os que fazem a Organização.

E, como aspectos negativos: “Não podemos vislumbrar qualquer aspecto que possa ser considerado como negativo para a Organização”.

Como a Empresa encontra-se após a Implantação do Sistema, observou o entrevistado:

Seguramente, bem melhor que antes, hoje temos claro os caminhos que trilhamos, sabemos perfeitamente onde estamos e para onde estamos nos dirigindo, de tal modo que as pessoas que fazem a Organização expressam a satisfação de fazer parte de um ‘TIME VITORIOSO’. Esta é a minha visão de todo o processo, entendo que temos muito o que andar, mas sei que muito já fizemos e mais ainda, que criamos as bases para a construção de uma Empresa REFERÊNCIA no mercado brasileiro.

De acordo com as palavras do Diretor Presidente da Atlântica Serviços Gerais Ltda., a alta administração encontra-se comprometida para que o sistema de qualidade ora implantado, na empresa, alcance todos os índices desejados, em termos de melhoria de resultados na organização.

Esse entendimento pode ser reafirmado com base nos dados obtidos através da aplicação de questionário aos funcionários da empresa, quando se constatou que um total de 77,8% colocaram que a alta administração da empresa está comprometida com o processo de gestão de qualidade da empresa Atlântica Serviços Gerais Ltda.

7. CONCLUSÃO

A partir do exposto no decorrer deste trabalho, percebeu-se que o ambiente organizacional está cada vez mais competitivo, em decorrência de transformações políticas, econômicas, sociais, administrativas, culturais e de outros componentes, que interferem no mundo dos negócios. A atuação desses elementos é constante e contribuem diretamente na estrutura e desempenho das organizações, exigindo que estas acompanhem as mudanças para continuarem na disputa por espaços no mercado consumidor.

A gestão da qualidade parece ter passado, por uma fase de transição e, assim, encontra-se já consolidada. Tal fase deve estar marcada pela definição da relação entre a gestão da qualidade e a gestão da produção. Conseqüentemente, a gestão da qualidade adquiriu *status* de uma ação estratégica das organizações, o que mudou sua relação com a gestão da produção de maneira radical. Certamente, que se trata de uma mudança considerável.

É nesse cenário, que a qualidade deve se fazer presente como ferramenta de potencialização da competitividade empresarial. Vale ressaltar, que a qualidade seja uma atitude permanente e incorporada às organizações visando oferecer produtos de acordo com o especificado e desejado.

Neste estudo, evidencia-se que as organizações passaram a se preocupar, cada vez mais, com o cliente e, nessa perspectiva, envidaram esforços na busca da melhoria contínua em seus processos, a fim de garantir a adequação de produtos e serviços ao uso que se destinam.

Toda empresa necessariamente deve saber quais os valores de seus clientes e como eles devem ser avaliados em relação a seus desejos e expectativas. Pois, assim, a empresa adquire condições para ofertar serviços adequados às suas necessidades e aspirações, haja vista que nenhum cliente deve receber serviços aquém de seus valores, qualquer que seja a rentabilidade oferecida.

Portanto, as empresas devem desenvolver capacidades para entregar mais valor aos clientes. As ações necessárias para a construção de uma organização focada nos clientes, basicamente envolveu: direcionamento dos objetivos estratégicos nos clientes, processos interativos e de suporte para atender a clientes, atração, retenção e motivação de pessoas e sistema de medidas.

A avaliação da qualidade dos serviços possibilita que a empresa tome conhecimento das percepções, reações e atitudes dos seus clientes em relação à entrega dos serviços. Os serviços podem ser avaliados levando-se em conta várias características e dimensões. E, a pesquisa sobre a qualidade em serviços implica uma avaliação sobre o desempenho da empresa.

As dimensões mais utilizadas nessas pesquisas de avaliação compreendem confiabilidade, tangibilidade, sensibilidade, assertividade e empatia.

A implantação de um sistema de avaliação da qualidade dos serviços fornece informações básicas para monitorar todos os processos da empresa, como também para propor programas de intervenção para melhorias e garantir a retenção dos clientes. A base de interação entre a empresa e seus clientes é exatamente a comunicação e o relacionamento. Ao incrementar o relacionamento dos negócios com o cliente, as empresas implementam programas de benefícios e recompensas.

Com a implementação do programa da qualidade e normas da ISO, no ambiente da empresa, universo do estudo, observou-se mudanças significativas no que diz respeito a seus processos, recursos humanos e nos procedimentos operacionais, o que possibilitou um melhoramento e aperfeiçoamento no seu nível de gerenciamento da mesma, tornando-a mais eficaz e eficiente. Além do mais, é necessário ressaltar que a Atlântica Serviços Gerais Ltda. ainda tem série de desafios a serem verificados até atingir um patamar mais elevado de qualidade.

Dentre os resultados já alcançados desde a sua implantação, verificou-se os seguintes:

- Qualitativos: utilização adequada dos recursos (equipamentos, materiais, mão-de-obra), disciplina a produção e uniformiza o trabalho, auxilia o treinamento e melhora o nível técnico da mão-de-obra, registra o conhecimento tecnológico, facilita a contratação ou venda de tecnologia;
- Processuais: participação em programas de garantia da qualidade, controle de produtos e processos, padronização de controle e testes de laboratórios, segurança do pessoal e dos equipamentos, racionalização do uso e tempo;
- Quantitativos: Redução do consumo e do desperdício (gestão de materiais), especificação de matérias-primas, padronização de componentes e equipamentos, redução de variedade de produtos, procedimentos para cálculos e projetos, aumento da produtividade, melhoria da qualidade de produtos e serviços.

Como se expressou o Diretor Presidente da Atlântica Serviços Gerais Ltda. tem na qualidade seu objetivo estratégico. O mercado, além da agressiva competitividade, muda rapidamente. “Temos que atendê-lo de forma eficiente e com agilidade e habilidade”, disse ele. A certificação permite avaliar as conformidades determinadas pela organização através de processos internos, garantindo ao cliente um material, processo, produto ou serviço concebido conforme padrões, procedimentos e normas. “Com essa garantia, temos condições de conquistar nosso espaço”, finalizou o presidente da Atlântica Serviços Gerais Ltda.

Como se constata, a gestão da qualidade na Atlântica tornou-se uma realidade, haja vista os resultados alcançados pela empresa, tanto interna quanto externamente.

Em face das considerações ora expostas, conclui-se, portanto, que este estudo contém dados que possivelmente podem comprovar que a implantação do Sistema de Gestão da Qualidade na Atlântica Serviços Gerais Ltda., contribuiu de forma significativa para agregar valor aos resultados financeiros (negócios) dessa empresa, o que responde à questão problematizadora deste estudo.

Conseqüentemente, foram alcançados os objetivos propostos pela pesquisa, notadamente o objetivo final. E, assim, confirmaram-se os pressupostos levantados no estudo.

Espera-se com este estudo abrir um leque para novas discussões e debates no campo da implantação de um sistema de gestão da qualidade enquanto método para agregar valor aos resultados das organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrantes, J. (2009), *Como o programa dos oito sentidos (8S) pode ajudar na educação e qualificação profissional, reduzindo custos, aumentando a produtividade e combatendo o desemprego*. Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ.
- Abreu, R. C. L. (1987), *CCQ, círculos de controle de qualidade*. Rio de Janeiro: Qualitymark: Petrobrás.
- Albrechet, K. (1992), Total quality service. Seminário Internacional, *Apostila*, p.24, abr.
- Albrechet, K. (1998). *Revolução nos serviços: como as empresas podem revolucionar a maneira de tratar os seus clientes*. (Tradução Antonio Z. Sanvicente). 5 ed. São Paulo: Pioneira.
- Almeida, Léo G. (1988), *Qualidade: introdução a um processo de melhoria*. 2. ed. Rio de Janeiro.
- António, N. S. e Teixeira, A. (2007), *Gestão da qualidade*. De Deming ao modelo de excelência da EFQM. Lisboa: Edições Silabo Ltda.
- Araújo, L. C. G. (2001), *Tecnologias de gestão organizacional*. São Paulo. Atlas.
- Brocka, B. e Brocka, M. S. (1994), *Gerenciamento da qualidade*. São Paulo: Makron Books.
- Bogdan, R. e Biken, S. (1994), *Investigação qualitativa em educação –uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto, Porto Editora.
- Campos, V. F. (1990), *Gerência da qualidade total: estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira*. Belo Horizonte: Ed. Secretaria Especial de Desenvolvimento Industrial – SDI – Ministério do Desenvolvimento Industrial – MD. Impresso em Bloch Editores S/A.
- Campos, V. F. (1992), *Qualidade total: padronização de empresas*. Belo Horizonte.
- Campos, V. F. (1995), *O valor dos RH na era do conhecimento*. Belo Horizonte: Fundação Cristiano Ottoni – UFMG.
- Campos, V. F. (1999), *TQC – Controle de qualidade total: no estilo japonês*. Belo Horizonte: Desenvolvimento Gerencial.
- Campos, F. A. L. (2004), *Uma investigação sobre a solução de problemas a partir da experiência do CCQ: análise da teoria e da prática*. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte: Escola de Engenharia da UFMG.

Chiavenato, I. (1993), *Introdução a teoria geral da administração*. 4. ed. São Paulo: Editora Makron Brooks.

Chiavenato, I. (1999), *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Camus.

Chiavenato, I. (2003), *Introdução à teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Deming, W. E. (1990), *Qualidade: a revolução de administração*. (Tradução Clave Comunicações e Recursos Humanos). Rio de Janeiro.

Detzel, D. H. e Desatnick, R. L. (1995), *Gerenciar bem é manter o cliente*. São Paulo: Pioneira.

Figueiredo, M. A. D. et al. (2005), Definição de atributos desejáveis para auxiliar a autoavaliação dos novos sistemas de medição de desempenho organizacional. *Gestão & Produção*, v. 12, n. 2, p.305-315, maio/ago.

Fitzsimmons, J. A. e Fitzsimmons, M. J. (2000), *Administração de serviços: operações, estratégia e tecnologia de informação*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.

Franco, E. M. (1999). O cotidiano de uma estudante de pós-graduação. In: Patrício, Z. M.; Casagrande, J. L. e Araújo, M. F. *Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas*. Florianópolis: Ed. do Autor.

Garvin, D. A. (1992), *Gerenciamento e qualidade*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Garvin, D. A. (2002), *Gerenciando a qualidade: a visão estratégica e competitiva*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Gil, A. C. (1995), *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.

Godoy, A. S. (1995), Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. In: *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 3, p.20-29, mai./jun.

Godri, D. (1994), *Conquistar e manter clientes*. 32. ed. Blumenau-SC: Eko.

Houaiss, A. (2009), *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, <http://houaiss.uol.com.br/>.

Imai, M. (1992), *Kaizen – a estratégia para o sucesso competitivo*. São Paulo: IMAM.

Juran, J. M. (1992), *A Qualidade desde o projeto: os novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços*. São Paulo: Pioneira.

Juran, J. M. (1997), *A qualidade desde o projeto: novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços*. (Tradução de Nivaldo Montingelli Jr.). 3. ed. São Paulo: Pioneira.

Juran, J. M. (2001), *A qualidade desde o projeto: os novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços*. 3. ed. São Paulo: Pioneira.

Kotler, P. (1998), *Administração e marketing*, 5. ed. São Paulo: Atlas.

Las Casas, A. L. (2006), *Qualidade total em serviços: conceitos, exercícios, casos práticos*. 5. ed. São Paulo: Atlas.

Liebscher, P. (1998), Quantity with quality? Teaching quantitative and qualitative methods in a LIS Master's program. *Library Trends*, v. 46, n. 4, Spring.

Lüdke, M. e André, M. E. D. (1986), *A Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU.

Luz, M. (1998), *V Seminário do projeto de Racionalidades Médicas*. Instituto de Medicina Social/ UERJ, Série estudos em saúde coletiva, n. 136, out.

Mann, N. R. (1992), *Deming: as chaves da excelência*. (Tradução de José C. B. dos Santos). São Paulo: Makron, Mcgraw-Hill.

Maranhão, M. (2001), *ISO série 9000: manual de implementação: versão ISO 2000*. 6. ed. São Paulo: Atlas.

Martins, M. G. (2004), *A inovação tecnológica na produção de edifícios impulsionada pela indústria de materiais e componentes*. Dissertação (Mestrado) – Escola Politécnica – USP, São Paulo.

Marshall Junior, I. (2005), *Gestão da qualidade*. 5. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

Mattar, F. N. (2001), *Pesquisa de marketing*. São Paulo: Atlas.

Maximiano, A. C. A. (2000), *Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas.

Maximiano, A. C. A. (2002), *Teoria geral da administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas.

Mello, C. H. P. et al. (2002), *ISO 9001: 2000 - Sistema de Gestão da Qualidade para Operações de Produção e Serviços*. São Paulo: Atlas.

Minayo, M. C. S. e Sanches, O. (1993), Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade? *Cad. Saúde Pub.*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p.239-262, jul./set.

Minayo, M. C. S. (2001), *Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social*. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 19. Ed. Petrópolis: Vozes.

Moura, J. A. M. (1999), *Os frutos da qualidade: a experiência da Xérox do Brasil*. 3. ed. rev. amp. São Paulo: Markron Books.

NBR ISO 9000:2005. (2005), *Nova norma brasileira para os Sistemas de Gestão da Qualidade* NBR ISO 9000:2005, http://www.target.com.br/portal/asp/Materia/Materia_dados_1.asp?materia=500.

Neves, L. J. (1996). Mestrando do curso de Pós-Graduação em Administração de Empresas. *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 1, n. 3.

Oakland, J. S. (1994), *Gerenciamento da qualidade total*. (Tradução de Adalberto Guedes Pereira). São Paulo: Nobel.

Patrício, Z. M.; Casagrande, J. L. e Araújo, M. F. (1999), *Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas*. Florianópolis: Ed. do Autor.

Paladini, E. P. (2000), *Gestão da qualidade: teoria e prática*. São Paulo: Atlas.

Pinheiro, E. G. e Costa, M. F. O. (2000), *Qualidade total em bibliotecas universitárias. A filosofia de Deming e a Biblioteca Universitária: uma nova relação em busca da gestão da qualidade*. <http://www.biblioteca.ufc.br/artqualidad.html>.

Queiroz, M. S. e Puntel, M. A. (1997), *A endemia hansênica: uma perspectiva multidisciplinar*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Rodrigues, M. (2000), *Conhecimentos básicos para encantar clientes*. Belo Horizonte: PROPAN.

Rossi, M. (2005), *O PDCA e as sete ferramentas da qualidade*. São Luis: Precisa.

Silva, C. E. (2003). Implantação de um programa '5S'. *XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção*, Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out.

Slack, N. et al. (2002). *Administração da produção*. 2. ed. São Paulo: Atlas.

Toledo, J. C. (1987), *Qualidade industrial: conceitos, sistemas e estratégias*. São Paulo: Atlas.

Triola, M. F. (2008), *Introdução à estatística*, 10. ed. São Paulo: LTC.

Triviños, A. N. S. (1995), *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Vergara, S. C. (2004), *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Editora Atlas.

Vergara, S. C. (2008), *Método de pesquisa em administração*, 3. ed. São Paulo: LTr.

Viera, E. V. (2004), *Qualidade em serviços hoteleiros: a satisfação do cliente é função de todos*. Caxias do Sul-RS: Educs.

Yin, R. K. (2005), *Estudo de caso: planejamento e método*. (Tradução de Daniel Grassi). 3. ed. Porto Alegre: Bookman.

Walton, M. (1989), *O método Deming de administração*. (Tradução de José Ricardo Brandão Azevedo). Rio de Janeiro: Marques Saraiva.

ANEXOS

ANEXO I – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1 Descreva sucintamente o processo de implantação da qualidade na Atlântica Serviços Gerais Ltda.
- 2 Liste as principais dificuldades encontradas pela empresa durante esse processo.
- 3 Na sua opinião, qual o aspecto mais importante presente nesse processo?
- 4 Indique quais os procedimentos mais importantes desse processo.
- 5 Na sua opinião, quais os benefícios para clientes, a empresa e fornecedores da Atlântica Serviços Gerais Ltda, após a implantação do sistema de qualidade total nos seguintes aspectos:
 - Atendimento ao cliente
 - Cumprimento de metas
 - Padronização e desenvolvimento das atividades
 - Controle de processos
 - Acesso às informações
 - Organização da empresa
 - Comprometimento da alta direção e colaboradores em manter o sistema de qualidade
 - Desenvolvimento profissional
 - Armazenamento e logística
 - Manutenção de equipamentos
- 6 Quais sugestões você aponta para que se implantem outras melhorias?

ANEXO II – QUESTIONÁRIO

Ao responder este questionário você indicará em qual estágio da qualidade se encontra a sua empresa. Sua participação é importante.

Obrigado por colaborar.

- 1 Há comprometimento da alta administração com o processo de qualidade da empresa?
 Sim Não Em parte

- 2 Os colaboradores sabem aonde a empresa quer chegar e qual a contribuição de cada um deles?
 Sim Não Em parte

- 3 A cultura e os valores da organização favorecem o trabalho de equipe, a confiança no indivíduo, a visão de longo prazo, a iniciativa e a inovação?
 Sim Não Em parte

- 4 A empresa ouve o cliente, através de canais específicos de comunicação e transforma seus desejos em ações concretas?
 Sim Não Em parte

- 5 Existe a preocupação em comparar a performance da empresa com seus principais concorrentes como um mecanismo de aprendizado e estímulo à melhoria?
 Sim Não Em parte

- 6 Os fornecedores são vistos como parceiros?
 Sim Não Em parte

- 7 A empresa possui uma estruturação ágil, capaz de posicionar-se rapidamente em função das mudanças de mercado?
- Sim Não Em parte
- 8 As atribuições de cada setor estão mais definidas em relação ao período anterior à implantação do sistema de qualidade?
- Sim Não Em parte
- 9 Os diversos setores da empresa relacionam-se como clientes internos, estimulando a integração através do estabelecimento de metas comuns?
- Sim Não Em parte
- 10 Os sistemas de informação estão estruturados de forma a assegurar a contabilidade e o fácil acesso?
- Sim Não Em parte
- 11 O treinamento é valorizado como instrumento de capacitação?
- Sim Não Em parte
- 12 O plano de carreira e a avaliação de desempenho são instrumentos gerenciais para fomentar o aperfeiçoamento contínuo?
- Sim Não Em parte
- 13 A política salarial e os benefícios são compatíveis com o grau de contribuição do funcionário?
- Sim Não Em parte
- 14 As pessoas que questionam e propõem soluções criativas são valorizadas pela empresa?
- Sim Não Em parte

15 Existem canais de comunicação bem definidos para que os empregados possam expressar suas sugestões e reivindicações?

Sim Não Em parte

16 Os gerentes atuam como promotores de melhoria?

Sim Não Em parte

17 Os processos produtivos têm um padrão de resultado estável ao longo do tempo e dentro das especificações prévias?

Sim Não Em parte

18 A empresa possui uma forma sistemática para apuração dos resultados, análise de falhas e identificação das causas dos problemas?

Sim Não Em parte

19 Segurança, organização e limpeza são considerados fundamentais para a qualidade?

Sim Não Em parte

20 Os custos da “não qualidade” (refugo e retrabalho) são apurados?

Sim Não Em parte

21 A empresa busca a melhoria contínua dos processos?

Sim Não Em parte

ANEXO III – MANUAL DE QUALIDADE

DOCUMENTO MSIGNA-001:07	MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)
-----------------------------------	-----------------------------------------------

	ELABORADOR	APROVADOR
FUNÇÃO	GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO	DIRETOR PRESIDENTE
NOME	JAQUELINE PIMENTEL	LUIZ CARLOS C. FERNANDES
RUBRICA		

SUMÁRIO

3 - PREFÁCIO	1
3.1 - HISTÓRICO	1
4 - SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	3
4.1 - REQUISITOS GERAIS	3
4.2 - REQUISITOS DE DOCUMENTAÇÃO	5
4.2.1 - Generalidades	5
4.2.2 - Manual da Qualidade.....	5
4.3 - CONTROLE DE DOCUMENTOS E DE DADOS	5
4.4 - CONTROLE DE USUÁRIOS DA REDE	6
4.5 - CONTROLE DE REGISTROS	6
5 - RESPONSABILIDADE DA DIREÇÃO	7
5.1 - COMPROMETIMENTO DA DIREÇÃO.....	7
5.2 - FOCO NO CLIENTE.....	7
5.3 - VISÃO	7
5.4 - MISSÃO	8
5.5 - POLÍTICA DA QUALIDADE	8
5.6 - OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS.....	8
5.7 - PLANEJAMENTO	9
5.8 - POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	9
5.9 - POLÍTICA DE SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE.....	9
5.10 - PLANEJAMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	9
5.11 - RESPONSABILIDADE, AUTORIDADE E COMUNICAÇÃO	9
5.11.1 - Estrutura Hierárquica	9
5.11.2 - Responsabilidade e Autoridade	9
5.11.3 - Representante da Direção	10
5.11.4 - Comunicação Interna.....	10
5.12 - ANÁLISE CRÍTICA PELA DIREÇÃO	10
5.12.1 - Generalidades.....	10
5.12.2 - Reunião Anual de Planejamento	12
5.12.3 - Reuniões Setoriais	12
5.12.4 - Reuniões de Análise Crítica do SGQ	12
5.12.5 - Entradas para a Análise Crítica	12
5.12.6 - Saídas da Análise Crítica.....	13
6 - GESTÃO DE RECURSOS	13
6.1 - PROVISÃO DE RECURSOS	13
6.2 - RECURSOS HUMANOS	13
6.2.1 - Generalidades	13
6.2.2 - Recrutamento & Seleção	13
6.2.3 - Competência, Conscientização e Treinamento	14
6.2.4 - Capacitação, Treinamento & Desenvolvimento	14

DOCUMENTO

MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)

6.3 - INFRA-ESTRUTURA	14
6.3.1 - Desenvolvimento de Sistemas Informatizados	14
6.3.2 - Manutenção de Sistemas Informatizados	15
6.3.3 - Operação de Transporte	15
6.3.4 - Manutenção	15
6.3.5 - Administração de Pessoal	15
6.3.6 - Faturamento e Cobrança	16
6.3.7 - Contas a Pagar	16
6.3.8 - Administração da Tesouraria	16
6.3.9 - Controle ORÇAMENTÁRIO	16
6.4 - AMBIENTE DE TRABALHO	16
7 - REALIZAÇÃO DO PRODUTO	17
7.1 - PLANEJAMENTO DA REALIZAÇÃO DO PRODUTO	17
7.2 - PROCESSOS RELACIONADOS A CLIENTES	17
7.2.1 - Planejamento de Vendas	17
7.2.2 - Execução da Venda	18
7.2.3 - Requisitos Relacionados ao Serviço	18
7.2.4 - Requisitos Estatutários e Regulamentares	18
7.2.5 - Emendas a Contratos	19
7.2.6 - Comunicação com o Cliente/Atendimento ao Cliente	19
7.3 - PROJETO E DESENVOLVIMENTO	19
7.4 - AQUISIÇÃO	20
7.4.1 - Processo de Aquisição e Qualificação de Fornecedores	20
7.4.2 - Avaliação de Fornecedores	20
7.4.3 - Informações de Aquisição/VERIFICAÇÃO	20
7.5 - PRODUÇÃO E FORNECIMENTO DE SERVIÇO	20
7.5.1 - Planejamento e Implantação de Contratos	21
7.5.2 - Validação de Processos para Produção e Fornecimento de Serviço	21
7.5.3 - Identificação e Rastreabilidade	21
7.5.4 - Propriedade do Cliente	22
7.5.5 - Preservação de Produto	22
7.6 - CONTROLE DE DISPOSITIVOS DE MEDIÇÃO E MONITORAMENTO	22
8 - MEDIÇÃO, ANÁLISE E MELHORIA	23
8.1 - GENERALIDADES	23
8.2 - MEDIÇÃO E MONITORAMENTO	23
8.2.1 - Satisfação dos Clientes	23
8.2.2 - AuditoriaS InternaS	23
8.2.3 - Medição e Monitoramento de Processos	24
8.2.4 - Monitoramento de Contratos	24
8.2.5 - Inspeções de ServiçoS	24
8.2.6 - Inspeções de Contratos	24
8.2.7 - Medição e Monitoramento do Produto	24
8.3 - CONTROLE DE PRODUTO NÃO CONFORME	25
8.4 - ANÁLISE DE DADOS	25
8.5 - MELHORIA	25
8.5.1 - Planejamento para Melhoria Contínua	25
8.5.2 - Ação Corretiva	25
8.5.3 - Ação Preventiva	26
9 - RESPONSABILIDADES	27
9.1 - REPRESENTANTE DA DIREÇÃO	27
9.2 - DIRETORIA	27
9.3 - GERENTES E GESTORES DE ÁREAS E CONTRATOS	27

DOCUMENTO
MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)

10 - REFERÊNCIAS	27
11 - ANEXOS	28

DISTRIBUIÇÃO

ÁREA	FUNÇÃO	DATA	RUBRICA ou FORMA DE DISTRIBUIÇÃO
ASSTI	ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
CEAOP	ASSISTENTES DE APOIO OPERACIONAL	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
CONTR	ASSISTENTE DE CONTROLE ORÇAMENTÁRIO	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
COREP	ASSISTENTE DE CONTAS À RECEBER E À PAGAR	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
DIRET	DIRETORIA	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
FATUR	ASSISTENTE DE FATURAMENTO	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
GEAQL	GERÊNCIA DE AQUISIÇÃO E LOGÍSTICA	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
GEBAL	GERÊNCIA DE CONTRATO BRIGADA ALUMAR	18/09/2009	E-mail
GEBJU	GERENCIA BRIGADA JURUTI		E-mail
GEBVA	GERÊNCIA BRIGADA VALE	18/09/2009	E-mail
GECOM	GERÊNCIA COMERCIAL	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
GECOP	GERÊNCIA DE CONTRATO PARAGOMINAS	18/09/2009	E-mail
GECOR	GERÊNCIA DE CONTRATO RORAIMA	18/09/2009	E-mail
GEFIJ	GERÊNCIA DA FILIAL DE JURUTI	18/09/2009	E-mail
GEMUN	GESTAO DE MOTORISTAS E UNIDADES MÓVEIS		E-mail
GEPAR	GERÊNCIA DE CONTRATO PARAUAPEBAS	18/09/2009	E-mail
GEPEG	GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
GESPE	GERÊNCIA DE PESSOAS	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
GESVA	GERÊNCIA DE SEGURANÇA VALE	18/09/2009	E-mail
GEVAL	GERÊNCIA VALE	18/09/2009	E-mail
GGOSG	GERÊNCIA GERAL DE OPERAÇÕES DA SERVIÇOS GERAIS	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
GGSPT	GERÊNCIA GERAL DE SEGUANÇA PATRIMONIAL	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
OPESE	COORDENAÇÃO DE OPERAÇÕES DE SEGURANÇA ELETRÔNICA	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
OPESG	COORDENAÇÃO DE OPERAÇÕES DE SERVIÇOS GERAIS	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
OPESP	GERÊNCIA DE OPERAÇÕES DE SEGURANÇA PATRIMONIAL	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
OPLIN	GERÊNCIA DE OPERAÇÃO DE LIMPEZA INDUSTRIAL	18/09/2009	E-mail
OPREF	OPERADORES DE REFINARIA		E-mail
SECON	SETOR DE CONTABILIDADE	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q
SEGAL	GERÊNCIA DE CONTRATO SEGURANÇA ALUMAR	18/09/2009	E-mail
SEGJU	GERÊNCIA DE SEGURANÇA JURUTI	18/09/2009	E-mail
SESMT	GERÊNCIA DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	18/09/2009	Internet/Intranet/Área Q

HISTÓRICO DAS REVISÕES

Rev.	Seção	Data	Detalhamento
02	4.1	DEZ 2006	Inclusão do mapeamento do processo no item 4.1.
03	4.2.1	ABR 2007	Alteração na Política e nos Objetivos da Qualidade – de acordo com o definido no Planejamento Estratégico – 2007-2010.
04	-	MAR 2008	Adequação da lista de distribuição, revisão geral do texto e alteração do texto dos itens 5.12.5 e 5.12.6.
05		AGO 2008	Correção de todos os itens que faziam menção ao Sistema RM, em função da implantação do RM e exclusão do PRI 005 – Controle de Registros, em função da junção com o PRI 004 – Gestão de Documentos do SIGNA.
06	5.3 5.4 8.2.6	ABR 2009	Alteração da Missão e da Visão Alteração do texto – adequação na descrição do que seriam as inspeções de contratos. Apêndice: alteração no organograma; alteração no macrofluxo.
07		4 Anexos	Alteração do mapeamento dos processos. Correção textual. Alterações dos anexos I, II e III.

3 - PREFÁCIO

3.1 - HISTÓRICO

Em 04 de agosto de 1975, foi fundada a ATLÂNTICA SERVIÇOS GERAIS LTDA., adquirida em Dezembro de 1982 pelos empresários Luiz Carlos Cantanhede Fernandes, Albenir Fernandes de Carvalho e Ademar Cutrim Campos.

À época, a ATLÂNTICA tinha como objeto social a prestação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, construção e manutenção de máquinas e de equipamentos. Mantinha contratos de prestação de serviços com poucos clientes, entre os quais figuravam o Hotel Quatro Rodas, a Construtora Andrade Gutierrez e o Tribunal Regional Eleitoral, contando com um efetivo de 118 empregados e enfrentando um mercado difícil.

Muita disposição, trabalho e determinação foram as armas utilizadas para reverter o quadro. Com o espírito de luta da nova administração e de todos os que faziam a ATLÂNTICA à época, os obstáculos foram vencidos e a empresa cresceu no mercado, solidificando uma imagem positiva e consolidando a tradição de qualidade e respeito reconhecida por seus clientes.

Nesse período, a ATLÂNTICA iniciou atividades na ALCOA, quando da implantação da ALUMAR. Esse fato foi marcante porque possibilitou um grande crescimento do ponto de vista técnico, uma vez que o cliente exigia um nível de qualidade que levou a empresa a implantar avaliações constantes quanto à qualidade de seus serviços.

Em fevereiro de 1986, a razão social da ATLÂNTICA foi mudada para ATLÂNTICA SEGURANÇA TÉCNICA LTDA. Para atender à lei 7.103, e teve seus objetivos voltados exclusivamente para a prestação de serviços de vigilância e segurança armada e desarmada. Foi também criada a ATLÂNTICA LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS LTDA., hoje ATLÂNTICA SERVIÇOS GERAIS LTDA., que teve ampliado o seu objeto social, passando a fazer parte do escopo de suas atividades os serviços de locação de mão-de-obra, outro fator que alavancou o crescimento de mercado. A estas veio juntar-se em Março de 1999 a ATLÂNTICA ELETRÔNICA LTDA., empresa voltada para atividades de vigilância eletrônica de instalações residenciais, comerciais e industriais.

Nasceu da parceria com os clientes e fornecedores e do espírito empreendedor da administração e dos colaboradores da ATLÂNTICA, a tradição de qualidade e confiança fundamentada no senso apurado de responsabilidade difundido entre os colaboradores. Todos na ATLÂNTICA têm a exata noção de que atender e superar as expectativas dos clientes é a meta principal.

A partir desse espírito, formalizou-se o Sistema de Gestão da Qualidade ATLÂNTICA, certificado com base no padrão normativo NBR ISO 9002, revisão 1994, pelo Bureau Veritas Quality International (BVQI), na ATLÂNTICA SEGURANÇA TÉCNICA e na ATLÂNTICA LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS em um primeiro momento. E em um segundo momento, integrando em um único sistema de gestão as três empresas, hoje denominado SIGNA, estruturado a partir do referencial normativo da NBR ISO 9001:2008, sendo esse sistema certificado em agosto de 2003.

Este Manual está dividido em onze seções, conforme segue:

Seção 1 – Capa;

Seção 2 – Sumário;

Seção 3 – Prefácio;

Seção 4 – Sistema de Gestão da Qualidade;
Seção 5 – Responsabilidade da Direção;
Seção 6 – Provisão de Recursos;
Seção 7 - Realização do Produto;
Seção 8 – Medição, Análise e Melhoria;
Seção 9 – Responsabilidades;
Seção 10 – Referências; e
Seção 11 - Anexos

Esse alinhamento com a itemização da Norma visa facilitar a visualização e as atividades de avaliação do Sistema de Gestão da Qualidade - SIGNA.

No topo de cada folha o cabeçalho evidencia que este é o Manual do Sistema Integrado de Gestão do Negócio Atlântica (SIGNA), bem como elementos tais como: status da revisão, o status de controle do documento (se cópia controlada, não controlada ou documento original); itens como vigência e validade (que não deverá ser maior que um ano) e os nomes dos responsáveis pela elaboração e aprovação estão descritos na folha inicial do sumário.

É também na folha inicial do sumário que ficam evidenciados o caminho de arquivamento do documento em meio eletrônico, a data de impressão e o número da página em que o item está descrito.

Sendo este o único Manual do SIGNA, o campo documento será preenchido com MSIGNA-001 (este é o Manual de número 1) e a alteração ficará por conta de revisão – neste caso a revisão 07. Assim, nossa versão atual do MSIGNA recebeu a numeração 001-07.

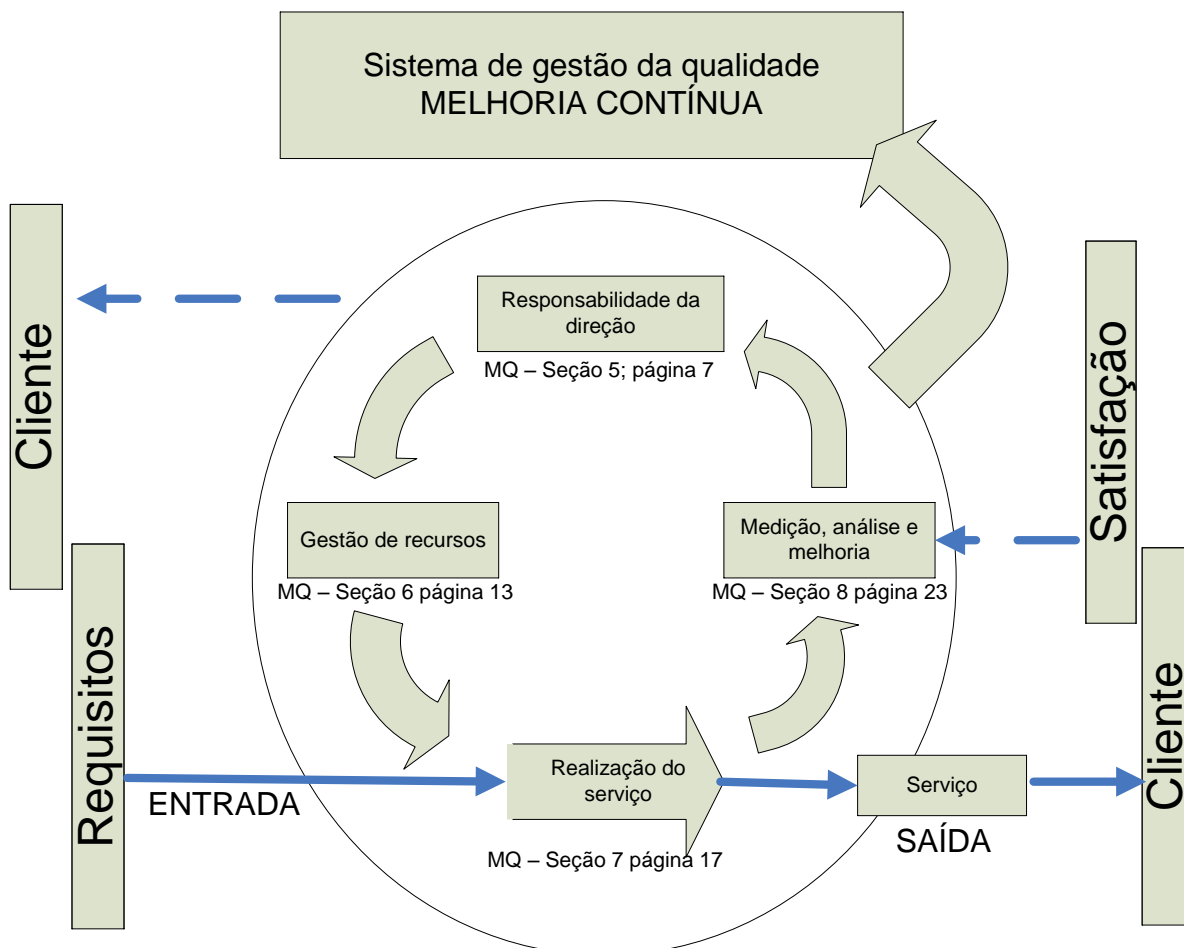
Sempre que se faz necessário implementar alguma nova atividade relacionada ao SIGNA, o assunto é discutido nas Reuniões da Alta Direção, sendo registrado nas atas resultantes destas para posterior acompanhamento. Em reuniões subseqüentes são avaliados os impactos gerados pelas mudanças, bem como casos de exclusões, assim como as demais disposições estabelecidas neste item de considerações gerais.

4 - SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

4.1 - REQUISITOS GERAIS

O Sistema de Gestão da Qualidade da ATLÂNTICA inclui as atividades da ATLÂNTICA SERVIÇOS GERAIS, da ATLÂNTICA SEGURANÇA TÉCNICA e da ATLÂNTICA SEGURANÇA ELETRÔNICA e está estruturado e implementado de modo a: preservar o foco no cliente e em suas necessidades e requisitos, além de normatizar e garantir a qualidade na prestação de serviços das empresas; priorizar o cumprimento de todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis; e buscar a melhoria contínua de todas as atividades realizadas pela Organização.

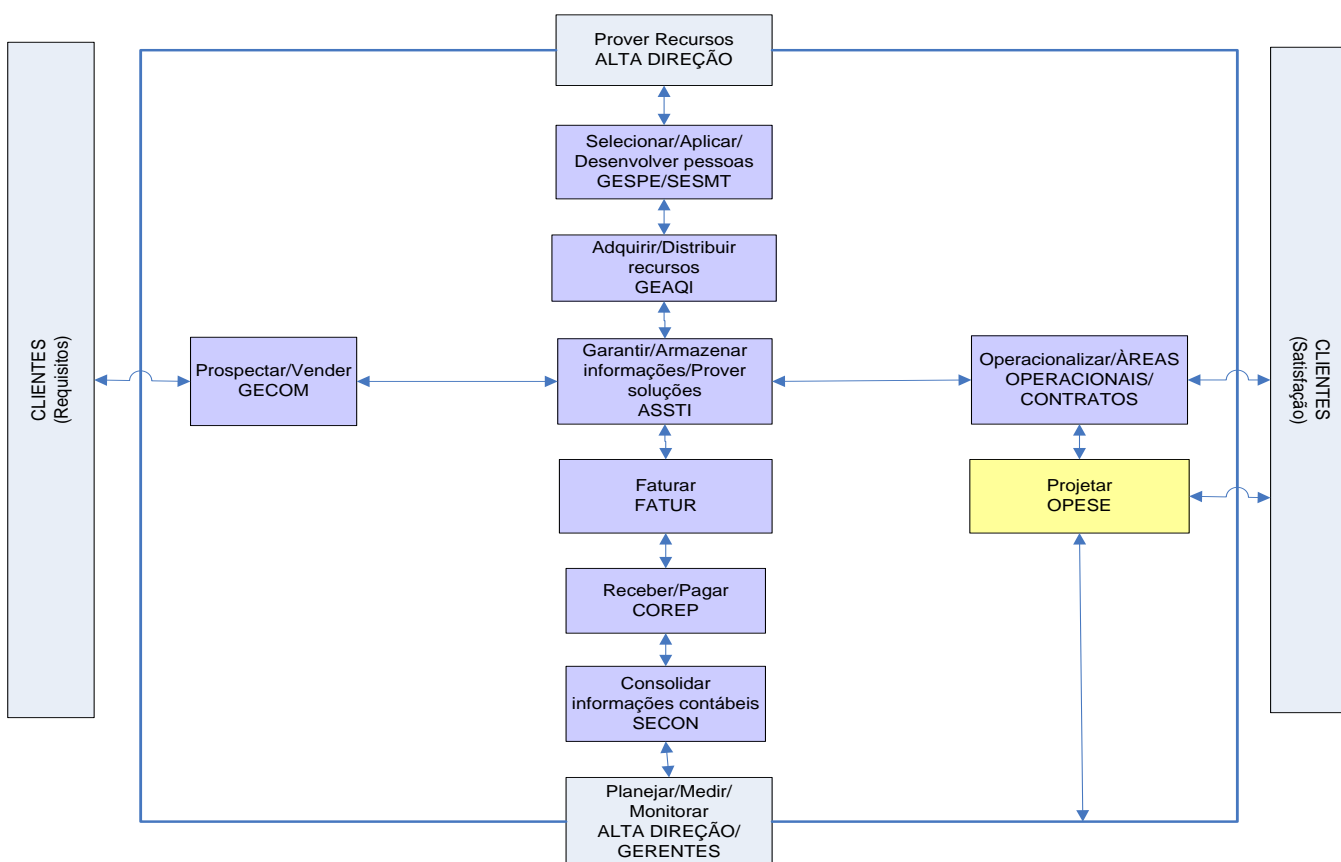
MAPEAMENTO DOS PROCESSOS



A figura acima aponta para a disposição dos itens da Norma. O alinhamento entre este Manual e os aspectos considerados prescritivos para o atendimento a um padrão gerencial estão baseados nestes requisitos normativos.

A figura a seguir apresenta a distribuição dos principais processos do Grupo Atlântica, permitindo a visualização da integração destes e destacando em amarelo os processos referentes à OPESE – Operações de Segurança Eletrônica, cuja composição remete para o atendimento ao item 7.3 da NBR ISO 9001:2008.

Mapeamento dos processos - SIGNA



4.2 - REQUISITOS DE DOCUMENTAÇÃO

4.2.1 - GENERALIDADES

Estão documentados no SIGNA:

A Política e os Objetivos da Qualidade neste manual e em cartazes distribuídos para toda a Organização;

Este Manual do Sistema de Gestão da Qualidade;

Os procedimentos documentados requeridos pela Norma e controlados de acordo com os critérios detalhados no item Controle de Documentos; e

Os procedimentos específicos ou outros documentos que façam referência aos aspectos críticos do SIGNA.

4.2.2 - MANUAL DA QUALIDADE

O Sistema de Gestão da Qualidade abrange quatro escopos distintos:

ATLÂNTICA SEGURANÇA TÉCNICA

Serviços de vigilância e segurança patrimonial

Serviços de brigada de emergência para combate a incêndios, atendimento a emergências, resgate e atendimento a vítimas.

ATLÂNTICA SERVIÇOS GERAIS

Locação de mão-de-obra e serviços gerais de limpeza e conservação predial, manutenção de áreas verdes e administração de almoxarifado.

ATLÂNTICA ELETRÔNICA

Serviços de instalação e monitoramento de sistemas de vigilância eletrônica

Uma vez que várias atividades são executadas por áreas comuns, o SGQ é único, diferenciando-se apenas por procedimentos e rotinas operacionais específicas de cada escopo.

No Sistema de Gestão da Qualidade da ATLÂNTICA não estão definidas exclusões. No entanto, itens como o 7.3 (OPESE), 7.5.2 (Serviços de Vigilância Patrimonial) e 7.6 (OPESE), não fazem referência a todo o Sistema, mas sim, a processos específicos.

4.3 - CONTROLE DE DOCUMENTOS E DE DADOS

No SIGNA são controlados tanto os documentos internos como os documentos externos que impactam no Sistema.

O processo de controle dos documentos do Sistema de Gestão é feito em meio eletrônico por meio de mecanismos de controle de permissões do Active Directory do servidor de domínio da Atlântica, que são monitorados pela Assessoria de Tecnologia da Informação e pelas próprias áreas.

Para tanto, foram criadas pastas de acesso restrito para cada área funcional, dentro das quais foram definidas sub-pastas também de acesso controlado, para as operações de elaboração/revisão, aprovação, distribuição, armazenamento de obsoletos e disponibilização dos documentos. Apenas as áreas específicas têm acesso aos documentos com permissão de alteração, movimentação e/ou exclusão.

Todos os critérios de controle e as diretrizes para elaboração e classificação dos documentos do SGQ estão detalhados em procedimento específico.

4.4 - CONTROLE DE USUÁRIOS DA REDE

Uma boa parte da informação do Sistema de Gestão da Qualidade está disponibilizada na rede ou em outros sistemas corporativos. O controle dos usuários desta informação envolve basicamente as etapas de criação, delegação e cancelamento, emitido sempre que houver alteração no cadastro de usuários que utilizam o Sistema de Informática da empresa, seja na Rede no Sistema RM e no Correio Eletrônico.

4.5 - CONTROLE DE REGISTROS

O Controle de Registros da Qualidade no âmbito do SIGNA é realizado de forma a permitir a verificação do atendimento aos requisitos documentados e às condições do serviço em qualquer etapa, além de fornecer um histórico efetivo das atividades e processos. A sistemática para controle segue o que predispõe a NBR ISO 9001:2008: Armazenamento; Proteção; Recuperação; Retenção e disposição.

Para os registros em meio eletrônico existem rotinas de preservação específicas de todos os dados relevantes da organização com a geração de “backups” e cópias de segurança, bem como a gravação em mídia.

Além dos cuidados de preservação normais por meio dos “backups”, todo fluxo de informação e os dados armazenados em meio eletrônico são protegidos por antivírus nas estações de trabalho.

5 - RESPONSABILIDADE DA DIREÇÃO

5.1 - COMPROMETIMENTO DA DIREÇÃO

A Direção da ATLÂNTICA assume o compromisso de prover os recursos necessários à manutenção e melhoria contínua do Sistema de Gestão da Qualidade, assegurando a excelência dos serviços oferecidos aos clientes.

Esse comprometimento é evidenciado por meio do atendimento aos requisitos descritos na Norma:

A Política da Qualidade está estabelecida, divulgada e compreendida em toda a Organização;

Os Objetivos da Qualidade estão estabelecidos e são partes integrantes dos indicadores estratégicos da organização;

As reuniões de Análise Crítica pela Direção são realizadas quadrimestralmente e têm o objetivo de garantir que o SIGNA funcione efetivamente e que os recursos adequados sejam sempre disponibilizados. A prática das reuniões a cada quatro meses não invalida que as mesmas ocorram em períodos menores, caso o cenário e os acontecimentos apontem para essa necessidade.

Além das reuniões de Análise Crítica Quadrimestrais, a Alta Direção da Atlântica realiza uma reunião anual para fechamento e consolidação de todos os resultados do ano (Reunião Anual de Planejamento). Nessa reunião cada gerente apresenta os resultados mês-a-mês e o acumulado ao final do período, bem como o comparativo entre o previsto e o realizado.

Cabe ainda a cada Diretor realizar reuniões com suas equipes para analisar criticamente o desempenho e os desdobramentos das ações de cada área sob sua responsabilidade. A periodicidade dessas reuniões pode variar em função da dinâmica adotada por cada Diretor.

5.2 - FOCO NO CLIENTE

A Direção estabelece como diretriz fundamental para toda a Organização o cuidado em determinar clara e objetivamente os requisitos de cada cliente e assegurar que em cada processo esta percepção seja prioritária, garantindo que os resultados irão contribuir para a satisfação de cada um deles. Para tanto, o contato com o cliente e os processos do SIGNA são periodicamente reavaliados à luz dos resultados alcançados e da retroalimentação das pesquisas de satisfação, das inspeções, das reuniões com os clientes e das reclamações e sugestões destes

Existem ferramentas desenvolvidas, a exemplo de formulários de pesquisa e inspeções para apoiar o levantamento sistematizado das melhorias necessárias aos processos.

Como diretrizes maiores da organização e pressupostos para as demais ações do grupo, todos têm na VISÃO e na MISSÃO os elementos norteadores para as demais estratégias organizacionais.

5.3 - VISÃO

“EXPANDIR OS NEGÓCIOS PARA OUTRAS REGIÕES, GARANTINDO A RENTABILIDADE E O PADRÃO DOS SERVIÇOS”.

Esta visão tem um universo temporal previsto para que se consolide até o ano de 2010, elemento que não foi inserido no texto por ser considerado estratégico pela Alta Direção.

5.4 - MISSÃO

“DESENVOLVER E MANTER SERVIÇOS QUE SEJAM RECONHECIDOS COMO PADRÕES DE QUALIDADE” é a missão de todos os que compõem a Atlântica. A empresa conta com o comprometimento e a participação de todos os profissionais para a implementação de sua missão. Todos têm consciência da importância de realizar com perfeição cada tarefa, tendo na gestão do conhecimento e na prática da conscientização de todos os envolvidos o caminho para encurtar a distância entre os objetivos da organização e os requisitos dos clientes.

Os Objetivos Organizacionais encontram-se descritos no Planejamento Estratégico. Tanto os objetivos quanto as políticas são revisados de acordo com o direcionamento estratégico do grupo Atlântica, podendo passar por revisões antecipadas, ser mantidos ou alterados para refletir as mudanças na estratégia da organização. Da mesma forma, são revisados os indicadores estratégicos e as metas estabelecidas.

5.5 - POLÍTICA DA QUALIDADE

A Atlântica tem como política da qualidade:

“ASSEGURAMOS A QUALIDADE DOS SERVIÇOS E A MELHORIA CONTÍNUA, OBJETIVANDO”:

O crescimento sustentável;

A satisfação dos clientes; e

A formação de competências.

Todos os objetivos são medidos a partir dos objetivos organizacionais, devidamente registrados no Planejamento Estratégico do Grupo Atlântica. Na última revisão do planejamento a Alta Direção estabeleceu como objetivos estratégicos: Mercado/Expansão, Rentabilidade, Padrões de Processos e Desenvolvimento de Pessoas, o que mantém os objetivos da qualidade alinhados com a dimensão estratégica do negócio.

5.6 - OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS

Para cada objetivo estabelecido, estão definidos indicadores estratégicos e metas de acordo com a visão estratégica da Alta Direção, sendo analisados nas reuniões de Análise Crítica e avaliados quanto a sua adequação ao final de cada ano, podendo ser alterados quando aplicável. Os objetivos, metas e indicadores estão estabelecidos no documento que representa a formalização do Planejamento Estratégico – compreendendo o período de 2007 a 2010.

Os resultados alcançados são analisados e retroalimentam possíveis modificações na estratégia, ações de melhoria nas atividades já implementadas e/ou nos processos ou até mesmo a abertura de Ações Corretivas ou Preventivas de acordo com o resultado dos indicadores.

Os objetivos da qualidade são divulgados por meio das reuniões, do Informativo Interno ou outros meios que a organização considere pertinentes, a exemplo de: quadros, cartilhas, cartazes, palestras, etc.

5.7 - PLANEJAMENTO

Além dos elementos já citados a Atlântica tem nas políticas de Responsabilidade Social e de Saúde, Segurança e Meio Ambiente dois pilares de sustentação para o desenvolvimento de uma gestão focada nas melhores práticas, aliada à busca do atendimento não apenas aos requisitos do cliente externo, mas também às necessidades do cliente interno.

5.8 - POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

"Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e manter uma postura ética com todas as partes envolvidas".

5.9 - POLÍTICA DE SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

"Buscamos de modo permanente a melhoria contínua de nossas práticas de saúde, segurança e proteção ambiental".

5.10 - PLANEJAMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O planejamento do Sistema de Gestão da Qualidade - SGQ da ATLÂNTICA, denominado SIGNA, é realizado de forma a assegurar que todos os processos tenham seu ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar e Agir Corretivamente ou Preventivamente) efetivamente implementado. Os seguintes aspectos permitem assegurar seu planejamento efetivo:

- No SIGNA estão identificados como necessários os processos por área da Organização.
- Para identificar a seqüência e a interação entre os processos necessários do SIGNA são utilizadas atualmente metodologias de mapeamento de processos sempre que necessário, a exemplo dos fluxogramas, para dar suporte às atividades de melhoria e de auditoria do Sistema. No anexo 4 deste Manual encontraremos um macrofluxo contendo o descritivo dos principais processos da Atlântica.

Os critérios e métodos para assegurar a operação e o controle eficazes de cada processo do SIGNA estão definidos no procedimento de gerenciamento da área responsável pelo processo, e detalhados nos procedimentos e instruções documentados para o mesmo.

5.11 - RESPONSABILIDADE, AUTORIDADE E COMUNICAÇÃO

5.11.1 - ESTRUTURA HIERÁRQUICA

O organograma da Atlântica (anexo 3) agrega todas as empresas do grupo, haja vista a gestão ocorrer de modo integrado e as atividades meios ocorrerem de modo a permitir sustentabilidade e difusão da informação nos mais diversos processos, sejam eles estratégicos, táticos e/ou operacionais.

5.11.2 - RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE

A ATLÂNTICA reconhece as responsabilidades conforme estabelecido no organograma funcional. Os profissionais podem desempenhar uma ou mais das funções desenhadas no organograma. A cada profissional é delegada a autoridade necessária

ao exercício pleno das respectivas funções, havendo o detalhamento destes itens no documento descrição do cargo, registro controlado pela Gerência de Pessoas – GESPE.

Além da descrição do cargo, o detalhamento das responsabilidades também é feito por meio dos procedimentos do SIGNA. Também no anexo 1 deste documento estão indicadas as responsabilidades pelos processos identificados como necessários para o SIGNA.

5.11.3 - REPRESENTANTE DA DIREÇÃO

A Direção da ATLÂNTICA designa em documento específico o Representante da Direção - RD para independente de outras responsabilidades representar a Alta Direção nos assuntos inerentes ao SIGNA. Somente haverá a substituição do documento de designação quando houver a mudança do RD.

O RD dispõe da autoridade delegada pela Direção para assegurar a implantação e manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade, segundo as recomendações da norma NBR ISO 9001:2008. Cabe ao Representante da Direção participar das Reuniões de Análise Crítica e ordenar dados e/ou informações pertinentes ao desempenho do Sistema de Gestão da Qualidade, objetivando a promoção da análise crítica dos resultados alcançados.

5.11.4 - COMUNICAÇÃO INTERNA

Os canais de comunicação interna estão estruturados de acordo com as necessidades da organização e constam de: correio eletrônico; intranet, quadros; murais; reuniões setoriais; circulares internas e informativos.

Onde existir um computador ligado à rede é possível habilitar o correio eletrônico. Todo novo usuário da Rede, com permissão para este recurso, deve ser cadastrado no Webmail, com seu login e senha, bem como ter a sua estação de uso cadastrada com o mesmo nome e senha no Correio Eletrônico Microsoft Outlook.

5.12 - ANÁLISE CRÍTICA PELA DIREÇÃO

5.12.1 - GENERALIDADES

A Alta Direção da ATLÂNTICA analisa criticamente o Sistema de Gestão da Qualidade a intervalos estabelecidos, para avaliar o desempenho do SGQ, as oportunidades de melhoria e a necessidade de mudanças.

O processo de análise crítica vai além da verificação do desempenho do SIGNA, sendo utilizado para a identificação de oportunidades de melhoria do desempenho da ATLÂNTICA e de seus resultados.

Para tanto, o processo de análise crítica é realizado em três etapas: Reunião Anual de Planejamento, Reuniões Setoriais e Reuniões de Análise Crítica. Os registros são controlados de acordo com o descrito no quadro abaixo:

DOCUMENTO
MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)

IDENTIFICAÇÃO	ARMAZENAMENTO	PROTEÇÃO	RECUPERAÇÃO	RETENÇÃO	DISPOSIÇÃO
Atas Reuniões Setoriais	Em pastas definidas pelo Gestor responsável pela condução da reunião, ou ainda, na intranet.	Critérios definidos pela área geradora da ata	Data de registro da Ata/Ano/Backup	A critério da área	À critério da área
Atas de Reuniões de Análise Crítica	W:\GEPEG\DOCUMENTOS GEPEG\ATA DE REUNIÃO\ANÁLISE CRÍTICA GERAL/ano	Acesso por senha restrito ao quadro da GEPEG	Data de registro da Ata/Backup	Anual	Pasta de obsoletos/Deleta
Ata de Reunião Planejamento Estratégico	W:\PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2007-2010\PLANEJAMENTO\ PLANEJAMENTO-ano\ATAS REUNIÕES	Acesso por senha restrito ao quadro da GEPEG	Data de registro da Ata /Ano/ Backup	Anual	Deleta

5.12.2 - REUNIÃO ANUAL DE PLANEJAMENTO

Ocorre normalmente ao final ou início de cada ano e tem por objetivos:

A avaliação dos resultados do ano;

A revisão da Política e dos Objetivos Organizacionais, dos Padrões da Qualidade; e

A elaboração dos projetos para o próximo ano.

Dessa reunião participam a Diretoria, a Gerente de Planejamento e Gestão, os gestores e alguns convidados, normalmente os substitutos dos gestores. Todas as áreas apresentam seus resultados e reafirmam ou ratificam a missão e os padrões da qualidade, além de suas propostas de melhorias. Ao final da reunião ou em momento posterior, a Diretoria consolida todas as propostas e opta pelos projetos que deverão ser implantados ao longo do período. Esses projetos são acompanhados pela Diretoria ao longo do ano.

5.12.3 - REUNIÕES SETORIAIS

São reuniões dos Diretores com as áreas sob sua orientação. Devem ser realizadas em intervalos programados pelo próprio Diretor responsável pela área ou alguém designado por este e têm como objetivos: acompanhamento dos indicadores setoriais e organizacionais; situação das pendências de cada área com relação às ocorrências de clientes, ações corretivas, preventivas e de melhoria; e discussão dos assuntos específicos de cada área. Dessa reunião participam o Diretor ou profissional designado, os responsáveis por cada área e convidados, quando necessário. Cada responsável apresenta os seus resultados, a sua posição com relação às pendências e suas necessidades de apoio e recursos. O cumprimento quanto à frequência e os registros dessas reuniões são de responsabilidade dos Diretores bem como a cobrança de evidências de ações para com gestores e responsáveis de áreas.

5.12.4 - REUNIÕES DE ANÁLISE CRÍTICA DO SGQ

São reuniões de acompanhamento estratégico realizadas pela Alta Direção. Essas reuniões devem ser realizadas a cada quatro meses. Desta reunião participam a Diretoria e a Gerência de Planejamento e Gestão. As áreas que têm responsabilidade pela apuração dos Objetivos Organizacionais apresentam os resultados durante as reuniões setoriais. Os resultados das reuniões setoriais servirão de entrada para a reunião de AC. A Gerência de Planejamento e Gestão consolida as informações da reunião de AC em uma ata e atualiza a situação das pendências das reuniões anteriores.

5.12.5 - ENTRADAS PARA A ANÁLISE CRÍTICA

São adotados como elementos da pauta da reunião de AC os itens citados na NBR ISO 9001:2008, o que não invalida outras discussões, haja vista ser este um evento em que a Alta Direção consolida novas estratégias, desenvolve novos rumos de ações e/ou estabelece novos parâmetros de resultados.

Assim, a pauta básica da reunião compreende os seguintes assuntos:

resultado de auditorias;

realimentação de clientes;

desempenho do processo e conformidade do produto;
situação das ações corretivas e preventivas;
mudanças que possam afetar o SGQ;
acompanhamento das ações oriundas de análises críticas anteriores da direção;;
recomendações para melhoria; e
outros assuntos considerados pertinentes e que demandem a tomada de decisão pela Alta Direção.

5.12.6 - SAÍDAS DA ANÁLISE CRÍTICA

As entradas analisadas e discutidas nas reuniões de análise crítica têm ações definidas para elas. Estas ações incluem aquelas que tenham sido definidas para: assegurar a eficácia do SIGNA e de seus processos; a melhoria dos produtos oferecidos ao cliente do ponto de vista de seus requisitos; e recursos alocados para o SIGNA a partir de necessidades identificadas, além da revisão das pendências de reuniões anteriores.

6 - GESTÃO DE RECURSOS

6.1 - PROVISÃO DE RECURSOS

Na Reunião Anual de Planejamento, além de todos os temas tratados são identificadas as necessidades de recursos para o andamento das ações e/ou projetos propostos. Os recursos necessários para a manutenção e melhoria do SIGNA são alocados no Sistema RM para as atividades mais rotineiras ou discutidos e avaliados nas reuniões setoriais e de análise crítica, no caso das atividades menos rotineiras. As demandas financeiras da organização são formalizadas por meio do orçamento anual.

6.2 - RECURSOS HUMANOS

6.2.1 - GENERALIDADES

O sistema de gestão de pessoas da ATLÂNTICA já é direcionado para as competências e no seu processo de evolução busca agregar outros componentes que irão torná-lo integrado a elementos tais como: carreira, sucessão e remuneração. Suas principais funções hoje são: recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, desenvolvimento e retenção de talentos.

6.2.2 - RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

As atividades de recrutamento, seleção e de movimentação de pessoal nos quadros da ATLÂNTICA, englobam as seguintes etapas: recrutamento; entrevista de seleção; testes psicológicos e de conhecimentos específicos; dinâmica de grupo; pesquisa de referência; entrevista técnica; e teste prático.

O processo de recrutamento é iniciado a partir de uma solicitação formal oriunda dos gestores contendo as informações mínimas necessárias ao perfil desejado, ou ainda, de modo antecipativo, para compor banco de dados.

A empresa utiliza a prática do recrutamento externo e interno como meio para a ocupação do cargo, podendo dispor de estagiários e menores aprendizes de acordo com os requisitos da contratação e/ou outras políticas internas.

Os novos colaboradores passam pelo treinamento de integração, recurso que a empresa utiliza como uma ferramenta de integração do novo funcionário ao grupo, salvo casos extras, a exemplo da modalidade de serviços contratação de mão-de-obra.

6.2.3 - COMPETÊNCIA, CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO

A Atlântica gerencia as competências internas de forma sistematizada, utilizando ferramentas que permitem identificar quais competências o colaborador detém e também aquelas que precisam ser desenvolvidas.

As competências críticas encontram-se descritas de acordo com cada eixo de carreira e nível de complexidade.

6.2.4 - CAPACITAÇÃO, TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

A partir das necessidades identificadas pelas áreas são definidas ações que possibilitarão o desenvolvimento do colaborador. Estas ações dividem-se em: ações formais (educação continuada, treinamento, etc.), e ações não-formais (estágios, visitas, grupos de trabalhos, rotatividade na função, tutoria, trabalho com a comunidade, auto-instrução, etc.), planejadas e acompanhadas em intervalos programados, conforme plano previamente estabelecido.

O gerenciamento do treinamento na ATLÂNTICA é baseado nos princípios estabelecidos na Missão e nos objetivos específicos estabelecidos pela Diretoria, a exemplo dos objetivos da qualidade.

O gerenciamento das atividades de treinamento compreende as seguintes etapas: planejamento, controle e manutenção do banco de dados de treinamento e avaliação dos resultados.

6.3 - INFRA-ESTRUTURA

A organização disponibiliza a infra-estrutura necessária para a realização dos serviços/produtos. As instalações, máquinas e equipamentos disponibilizados são adequados e capazes de garantir a qualidade dos produtos/serviços oferecidos ao cliente.

6.3.1 - DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS INFORMATIZADOS

Sempre que se tornar necessária a implementação de hardware e periféricos solicitados por usuários com autorização do gestor da área ao departamento de T.I., será analisada pelo responsável do departamento sua real necessidade e discutida junto a Diretoria Administrativa a possibilidade de aquisição dos mesmos.

As requisições de tais equipamentos devem ser feitas pela própria área, observando-se os critérios de disponibilidade de orçamento e autonomia de compra, bem como a indicação da área de TI.

6.3.2 - MANUTENÇÃO DE SISTEMAS INFORMATIZADOS

Os computadores e softwares utilizados no Sistema de Gestão da Qualidade possuem controle de identificação estabelecido pelo Setor de Informática. Alterações na configuração de hardware e implantação de novos softwares, bem como a manutenção periódica destes são elementos constantes das responsabilidades da TI.

Defeitos ou falhas em equipamentos ou softwares são comunicados pelos usuários, que solicitam manutenção por meio de e-mail ou telefone. Caso o problema comunicado envolva troca de peças ou manutenção externa, o Setor de Informática abre uma solicitação de reparo e envia ao setor de Aquisição e Logística.

Para falhas de hardware e software estão previstas as seguintes contingências: equipamento de backup, para reposição na área do equipamento defeituoso, após análise da TI quanto à urgência da reposição e/ou tempo em que o equipamento que demandou conserto ficará parado. Caso aconteçam perdas de dados deverá haver imediata reposição de arquivos críticos para operacionalização dos processos da ATLÂNTICA,

6.3.3 - OPERAÇÃO DE TRANSPORTE

As operações de transportes descritas neste procedimento compreendem o controle da documentação, aquisição e venda de veículos do ativo imobilizado, a localização, programação e uso, liberação, acidentes/sinistros, controle de habilitação, multas e seguros de veículos. Todas estas rotinas estão documentadas em procedimento específico da Gerência de Aquisição e Logística.

6.3.4 - MANUTENÇÃO

As atividades de manutenção de veículos, máquinas e equipamentos são de responsabilidade da Gerência de Aquisição & Logística – GEAQL.

O gerenciamento e a execução de serviços de manutenção em veículos, o controle de fornecedores e o controle da execução de serviços de terceiros também são itens que compõem a matriz de responsabilidades da GEAQL.

Às áreas usuárias cabe a responsabilidade de zelar pelo uso adequado dos veículos, máquinas e equipamentos, treinamento dos operadores, realização de manutenções preventivas de máquinas e equipamentos e o pronto atendimento às solicitações de preventivas dos veículos.

6.3.5 - ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

O candidato após passar pelo processo de recrutamento e seleção e pelos exames médicos, é encaminhado à Administração de Pessoal, munido dos documentos necessários para sua admissão. Os critérios para análise e registro dos dados contidos na documentação estão detalhados em procedimento específico.

Além do processo de admissão de pessoal, estão documentados os processos para cálculo e/ou emissão de: folha de pagamento; cálculo de INSS; cálculo de FGTS; imposto de renda; CAGED; salário maternidade; hora extra e adicional noturno; gratificação; periculosidade, insalubridade, 13º salário e férias; programação de férias; alterações no quadro de pessoal; atendimento diário a funcionários e ex-funcionários; processos e reclamações trabalhistas; e demissões de funcionários.

6.3.6 - FATURAMENTO E COBRANÇA

O faturamento da ATLÂNTICA é realizado mensalmente com base em um Cronograma de Faturamento. Este cronograma é elaborado em conformidade com datas de vencimento das Notas Fiscais/Faturas e/ou negociações específicas efetivadas junto aos clientes, sendo atualizado sempre que ocorre entrada ou saída de clientes e/ou serviços.

Crerios para cálculo, emissão das faturas, cobranças e outras atividades que compõem o processo de faturamento e cobrança estão descritos em procedimento específico da área.

6.3.7 - CONTAS A PAGAR

A partir das notas fiscais de compras recebidas principalmente da Gerência de Aquisição & Logística, o Departamento Financeiro desenvolve o processo de contas a pagar. A análise comparativa das informações originadas a partir do pedido serve de referência para a efetivação do pagamento.

Demais eventos relacionados estão descritos em procedimento específico da Gerência Financeira.

6.3.8 - ADMINISTRAÇÃO DA TESOURARIA

Os valores recebidos em cheques são depositados em conta-corrente da empresa e os valores creditados por meio de ordem de pagamento são analisados através do extrato bancário. O Gerente do Tesouro emite relatório mensal para a contabilidade onde constam as informações que servirão para os registros da movimentação financeira.

Além destas atividades a Tesouraria processa diversos pagamentos: folha de pagamento de pessoal; pagamento de rescisão de contrato e férias; pagamento de impostos/encargos; pagamento do vale transporte; pagamento de pensão alimentícia; pagamento de emergência, dentre outros.

6.3.9 - CONTROLE ORÇAMENTÁRIO

Responsável por reunir, coordenar, processar, analisar, controlar e registrar, os resultados dos diversos setores da Organização e divulgá-los, O Controle Orçamentário é responsável também pelo planejamento e controle do orçamento, o que subsidia a tomada de decisão nos níveis estratégico e tático.

6.4 - AMBIENTE DE TRABALHO

A gestão do ambiente de trabalho é realizada com o apoio do Sistema OLAS (Organização, Limpeza, Arrumação, Segurança, Redução dos Desperdícios, Educação e Comprometimento da Alta Direção), estruturado com base na filosofia do 8S.

O Sistema OLAS abrange três processos fundamentais: padronização, auditoria e melhoria. Foram criados padrões OLAS para as áreas físicas da organização. Eles foram implantados e integrados à rotina operacional de todas as áreas. Anualmente é realizado, no mínimo, um ciclo de auditorias completo do Sistema OLAS. Seus resultados são analisados criticamente pelas áreas auditadas, visando identificar possíveis ações de melhoria. Os recursos necessários para as melhorias da estrutura organizacional e correção das falhas detectadas durante as auditorias do OLAS devem ser providos pela Alta Direção.

7 - REALIZAÇÃO DO PRODUTO

7.1 - PLANEJAMENTO DA REALIZAÇÃO DO PRODUTO

Para a maioria dos processos do SIGNA e principalmente para os processos de realização do produto estão estabelecidos:

Requisitos claros para os resultados esperados de cada processo;

Procedimentos e instruções de trabalho descrevendo o processo até o detalhamento adequado;

Padrões da qualidade visando avaliar o atingimento dos objetivos específicos de cada processo; e

Os registros necessários para gerar as evidências de que o processo funcionou conforme planejado.

7.2 - PROCESSOS RELACIONADOS A CLIENTES

O processo de Vendas de Serviços na ATLÂNTICA envolve a área Comercial, as Gerências Operacionais e as respectivas Diretorias, visando atender às necessidades e expectativas de clientes e de usuários e ainda, garantir a capacidade de atendimento.

Os dados de entrada necessários para o desenvolvimento do produto/serviço são inseridos diretamente na proposta (orçamento) que o cliente analisa e emite o aceite, sendo a partir daí gerado um contrato. As informações até então geradas são disponibilizadas aos níveis pertinentes no fluxo de operação da empresa.

7.2.1 - PLANEJAMENTO DE VENDAS

O planejamento global de vendas é feito anualmente com base nos faturamentos anteriores e nas perspectivas de novos negócios.

São definidas metas na forma de percentuais sobre o faturamento do ano anterior.

A partir do planejamento global, o Gerente Comercial, juntamente com o Diretor-Presidente estabelecem as ações necessárias para alcançar os valores de faturamento estipulados, obedecendo às seguintes diretrizes:

Aumento de faturamento relativo a negócios com novos clientes, cujo objetivo é também de aumentar a participação no mercado;

Incremento de faturamento relativo a negócios com clientes já existentes com o objetivo principal de aumentar a participação em outras atividades junto aos clientes atuais; e

Aumento de faturamento relativo à revisão de contratos existentes, cujo principal objetivo é melhorar a rentabilidade dos contratos já firmados.

Havendo uma potencial negociação, uma primeira análise é quanto ao objeto da mesma e a opção por continuar ou não participando do processo de fornecimento do serviço está diretamente relacionada com o objeto de contratação e as condições estruturais das empresas do Grupo Atlântica.

7.2.2 - EXECUÇÃO DA VENDA

As vendas de serviços na ATLÂNTICA são realizadas a partir de visitas a potenciais clientes, indicações de clientes e oportunidades de negócios nos clientes atuais, editais de concorrências públicas na imprensa, internet, convites, etc.

7.2.3 - REQUISITOS RELACIONADOS AO SERVIÇO

Os procedimentos documentados são prescritivos quanto à necessidade de que a ATLÂNTICA defina adequadamente os requisitos contratuais de venda (proposta, contrato ou pedido), assumindo a responsabilidade pelo atendimento dos requisitos contratuais ou do pedido.

O processo de análise crítica pode consistir desde um levantamento técnico realizado pelas áreas operacionais, formação de um grupo multidisciplinar (representantes da Gerência Comercial, da Gerência de Pessoas, da Gerência de Aquisição e Logística e Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho) para discutir os pontos críticos do fornecimento e/ou parecer emitido por profissional do Direito.

Independente da forma de análise adotada o resultado deverá ser a evidência de todos os elementos envolvidos na negociação e a minimização dos riscos envolvidos na contratação/fornecimento do serviço.

As principais fontes de informação sobre os requisitos dos serviços, incluindo os requisitos dos clientes e os requisitos estatutários e regulamentares aplicáveis, são os editais, cartas-convite, registros dos levantamentos técnicos, procedimentos dos clientes e os relatórios de levantamento dos requisitos legais e normativos.

A atividade de elaboração e emissão do contrato tem início quando do aceite da proposta ou ganho da licitação.

Após a emissão e assinatura do Contrato, cópias do mesmo são enviadas para a área de faturamento e para a área Operacional, onde irão compor a Pasta do Contrato.

Os contratos são registrados no sistema RM para continuidade das ações e geração de informações quanto aos resultados monitorados pelo Controle Orçamentário.

7.2.4 - REQUISITOS ESTATUTÁRIOS E REGULAMENTARES

Quando aplicável, a área Comercial poderá solicitar parecer à Assessoria Jurídica para avaliar os requisitos legais e normativos aplicáveis aos serviços solicitados pelo cliente, emitindo seu parecer em relatório específico. Esse relatório auxilia na elaboração de propostas ou revisões de contratos.

7.2.5 - EMENDAS A CONTRATOS

As alterações no conteúdo contratual, conforme prescrevem os procedimentos, são documentadas na forma de Aditivos, como parte integrante do contrato originalmente celebrado e repassados a todas as funções envolvidas através de cópias dos aditivos que irão compor a Pasta do Contrato, exceto nos casos para movimentação de pessoal nos contratos que permitem esta mobilidade.

7.2.6 - COMUNICAÇÃO COM O CLIENTE/ATENDIMENTO AO CLIENTE

O processo de atendimento ao cliente consiste do registro, tratamento e análise de ocorrências relativas a reclamações, sugestões e solicitações de clientes. Os canais estabelecidos para comunicação com o cliente são: o e-mail e o telefone do CAC (Central de Atendimento ao Cliente), as visitas de atendimento, as visitas programadas para aplicação de pesquisas e/ou inspeções das atividades realizadas e as visitas programadas/reuniões com o cliente realizadas pelas áreas Operacionais. Os meios, recursos e forma de funcionamento disponíveis para ouvir o cliente são divulgados, de modo a manter o mesmo informado quanto aos canais que poderá utilizar para conversar com a empresa.

O tratamento das ocorrências/eventos registrados está descrito em procedimento específico.

7.3 - PROJETO E DESENVOLVIMENTO

O atendimento ao item de Projeto e Desenvolvimento é aplicável somente para a empresa Atlântica Eletrônica.

O planejamento do projeto e o desenvolvimento deste têm como entrada o levantamento técnico.

Os requisitos de entrada são mantidos por meio de registros controlados em sistema informatizado.

As saídas do projeto também são geradas e mantidas em sistema informatizado e incorporam as informações necessárias para atendimento dos requisitos de entrada, aquisição, produção e características essenciais do produto, itens evidenciados nos croquis e também nos próprios levantamentos técnicos desenvolvidos pela área.

A análise crítica e verificação do projeto ficam registrados em ambiente informatizado, destacando dentre outras informações: registros de reuniões, responsáveis e deliberações, bem como medidas preventivas a serem tomadas para o correto desenvolvimento e adequação do projeto.

A validação do projeto é feita a partir da comparação dos dados levantados inicialmente com o cliente e a saída do projeto. O relatório de instalação serve como fonte de validação do cliente quanto ao sistema colocado em funcionamento após a execução das rotinas de teste.

Quando da solicitação de alterações nos projetos, as ações desenvolvidas obedecem ao fluxo anteriormente citado quanto aos dados de entrada, saída, análise, verificação e validação.

7.4 - AQUISIÇÃO

7.4.1 - PROCESSO DE AQUISIÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE FORNECEDORES

Os fornecedores da Atlântica estão sujeitos a três momentos no processo de qualificação na cadeia de fornecimento: pré-qualificação, avaliação para qualificação e avaliação de acompanhamento. Cada uma dessas etapas caracteriza o status em que o fornecedor se encontra.

A qualificação do fornecedor Atlântica é detalhada em procedimento específico da Gestão de Fornecedores e a mesma se aplica aos itens considerados críticos para a manutenção do padrão organizacional. São considerados itens críticos para o Sistema de Gestão da Qualidade todos aqueles que afetam os processos de realização dos serviços prestados.

7.4.2 - AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES

O processo de avaliação dos fornecedores da Atlântica é realizado em intervalos programados e de acordo com a criticidade do item. Critérios de avaliação e pontuação mínima que deverá ser alcançada estão descritos em procedimento estabelecido pela Gerência de Aquisição e Logística - GEAQL.

Quaisquer desvios na relação com os fornecedores devem ser registrados na pasta do fornecedor objeto da ocorrência. Casos de reincidência ou eventos que o fornecedor não tenha tratado com o devido empenho podem levar à exclusão do cadastro da Atlântica.

7.4.3 - INFORMAÇÕES DE AQUISIÇÃO/VERIFICAÇÃO

As requisições de compras são feitas no sistema RM pelo requisitante no módulo específico ou formulário de requisição de materiais, para os itens patrimoniais, serviços e compra direta e devem ser aprovadas pelo gerente da área solicitante.

As compras de itens críticos são feitas com fornecedores previamente qualificados. Para a compra de qualquer produto ou serviço solicitado, a área de Aquisição e Logística faz a cotação com alguns fornecedores e, após análise baseada nos critérios de preço, qualidade, prazo de entrega e prazo de pagamento, opta pelo melhor fornecedor e envia ao mesmo o pedido de compra.

As exceções aplicam-se aos casos de compras aprovadas pela Diretoria e/ou para aqueles fornecimentos em que exista exclusividade quanto ao fornecedor presente no mercado.

Os critérios para verificação dos produtos adquiridos estão registrados em documentos específicos.

7.5 - PRODUÇÃO E FORNECIMENTO DE SERVIÇO

A ATLÂNTICA identificou e criou condições de operação controlada para os seguintes serviços, operados no âmbito do SIGNA:

SERVIÇOS GERAIS – Limpeza e conservação predial e industrial; manutenção de áreas verdes e paisagismo; administração de almoxarifados, clubes, estacionamentos, rodoviárias, e outros do gênero; locação de mão-de-obra; e serviços personalizados tais como a operação de um processo ou serviço do cliente.

SEGURANÇA TÉCNICA – Segurança patrimonial em geral, segurança de eventos, vigilância, segurança pessoal, brigadas de emergência.

SEGURANÇA ELETRÔNICA – Vigilância eletrônica de instalações residenciais, comerciais e industriais.

Para os serviços acima relacionados foram identificados os processos necessários à sua realização de forma a satisfazer os requisitos legais, os requisitos dos clientes e das demais partes interessadas. Tais processos são planejados e sua execução ocorre sob condições controladas e previstas nos documentos operacionais.

7.5.1 - PLANEJAMENTO E IMPLANTAÇÃO DE CONTRATOS

Os requisitos dos clientes podem ser evidenciados por meio de Levantamento Técnico, editais e/ou outros documentos contendo fontes ou parâmetros para fornecimento do serviço.

Para os contratos de Locação de Mão-de-Obra, como não existe a etapa de levantamento técnico, os requisitos do cliente são levantados pela Área Comercial e detalhados, quando necessário, pela Área Operacional, diretamente com o cliente.

Para os casos de renovação de contrato e/ou desenvolvimento de contratos com características similares aos já existentes, pode haver a supressão da etapa de Levantamento Técnico.

Após receber Ordem de Serviço juntamente com a proposta comercial, é feita uma análise levando-se em consideração os aspectos específicos relevantes para o início das atividades.

No caso da Eletrônica, após o recebimento da Ordem de Serviço para início de contrato, a área operacional viabiliza juntamente com o cliente a melhor data para o início da instalação/atendimento dos serviços solicitados

7.5.2 - VALIDAÇÃO DE PROCESSOS PARA PRODUÇÃO E FORNECIMENTO DE SERVIÇO

A garantia da qualidade dos serviços fornecidos pela Atlântica é assegurado pela qualidade técnica do pessoal que participa de todos os processos previstos no SIGNA.

A validação dos processos para produção e fornecimento dos serviços aplica-se especificamente aos serviços da BRIGADA e SEGURANÇA PATRIMONIAL.

A garantia está na busca contínua de atendimento às competências exigidas pelos órgãos regulamentadores, clientes e prática sistêmica de treinamentos.

7.5.3 - IDENTIFICAÇÃO E RASTREABILIDADE

Os serviços prestados aos clientes têm chaves de identificação características, relacionadas ao longo dos procedimentos específicos. Quaisquer eventos, tais como: falhas nos serviços, reclamações ou solicitações, podem ser facilmente rastreados de maneira que seja possível a identificação das fontes que o originaram e a solução dos mesmos.

Itens como matéria-prima, equipamentos e veículos utilizados nos processos possuem critérios de registros que permitem o controle, requisitos de aceitação, manutenção e utilização destes.

7.5.4 - PROPRIEDADE DO CLIENTE

Nos serviços executados pela ATLÂNTICA, são consideradas propriedade do cliente as instalações de modo geral, e alguns equipamentos específicos utilizados na prestação dos serviços de Segurança Técnica, Serviços Gerais, Segurança Eletrônica e Brigada de Emergência, além de algumas atividades executadas pelo próprio cliente.

Os critérios para identificação e controle da propriedade do cliente estão definidos nos procedimentos de Gerenciamento de Contratos (PGC) ou em outro documento que a área considere adequado, bem como a metodologia para registro de qualquer ocorrência com tal propriedade e conseqüente comunicação com este.

7.5.5 - PRESERVAÇÃO DE PRODUTO

As requisições de materiais e serviços são feitas via formulário “Requisição de Materiais” e/ou Via Sistema RM, e devem ser devidamente preenchidas e autorizadas pelo gerente requisitante.

Após recebimentos dos materiais no Almoarifado, o almoxarife faz o registro da entrada via Sistema RM e encaminha as notas fiscais para o setor de contabilidade.

No almoxarifado existem espaços identificados para os itens de estoque. Os itens são armazenados de acordo com as instruções dos fabricantes e organizados de modo a permitir a gestão de estoque com foco em resultados.

No momento do atendimento às requisições é feita a baixa no Sistema para débito dos custos na área requisitante e atualização dos estoques.

7.6 - CONTROLE DE DISPOSITIVOS DE MEDIÇÃO E MONITORAMENTO

Este item tem aplicabilidade para os multímetros utilizados nas atividades de inspeção de recebimento, instalação de equipamentos de monitoramento eletrônico e inspeção de contratos na Eletrônica.

A utilização dos multímetros é feita conforme manual do fabricante, este manual é mantido junto ao equipamento.

O manual do equipamento estabelece os parâmetros de precisão e controle metrológico.

A calibragem é feita após 12 meses do início da utilização.

Critérios de testagem, aceitação do resultado e controle da qualidade do equipamento estão estabelecidos em procedimento específico.

A empresa verifica a viabilidade econômica e define pela realização da calibragem ou pela substituição do equipamento.

8 - MEDIÇÃO, ANÁLISE E MELHORIA

8.1 - GENERALIDADES

Os seguintes instrumentos foram estabelecidos para assegurar a implementação de atividades de monitoramento, medição, análise e melhoria dos processos do SIGNA: controle metrológico, pesquisa de satisfação, auditorias internas, monitoramento de padrões da qualidade, monitoramento de contratos, inspeções de serviço e de contratos, controle de produto não conforme, análise de dados, ações de melhoria, corretivas e preventivas.

8.2 - MEDIÇÃO E MONITORAMENTO

8.2.1 - SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

As pesquisas de satisfação são realizadas de forma sistemática e abrangente e visam obter informações sobre a conformidade com os requisitos e o atendimento às necessidades e expectativas dos clientes. São realizadas a intervalos programados de acordo com as necessidades de prospecção de mercado e de verificação da percepção do cliente. A área Comercial mantém procedimento que estabelece o método para a realização das pesquisas.

8.2.2 - AUDITORIAS INTERNAS

Está implementado no SIGNA da ATLÂNTICA um sistema de Auditorias Internas da Qualidade, que se constitui de uma das ferramentas de gestão para avaliação da eficácia e eficiência da empresa. Os principais objetivos das auditorias internas são avaliar e fornecer evidências:

- Dos pontos fortes e os pontos fracos do SIGNA;
- Da conformidade e adequação das sistemáticas implementadas;
- Da implementação eficaz e eficiente e da capacidade dos processos;
- De oportunidades de melhorias;
- Do uso eficaz e eficiente de recursos; e
- Da adequação e precisão das medidas de desempenho estabelecidas.

As auditorias internas são programadas de forma que todos os processos e contratos significativos sejam auditados.

Além disso, o processo de auditoria estabelecido assegura a qualificação dos auditores internos e que todas as informações relevantes sobre a atividade auditada são consideradas para a realização das auditorias.

A Direção da ATLÂNTICA avalia sistematicamente os resultados das auditorias e assegura que as ações de correção e de melhoria são tomadas e são efetivas.

8.2.3 - MEDIÇÃO E MONITORAMENTO DE PROCESSOS

Uma vez definida a missão, são estabelecidos os objetivos relativos ao desempenho esperado para os padrões organizacionais.

Para cada objetivo são escolhidos um ou mais indicadores e para cada indicador um desempenho requerido. Esses padrões e seus indicadores são acompanhados como forma de garantir o gerenciamento dos processos e os resultados esperados. Eles são monitorados e analisados nas reuniões setoriais, visando identificar desvios, tendências e oportunidades de melhoria.

Ao final de cada ano ou em tempo anterior, a Alta Direção avalia os resultados e projeta indicadores mais adequados para o cenário competitivo e/ou de expansão em que a organização se encontra naquele momento.

8.2.4 - MONITORAMENTO DE CONTRATOS

A Gerência Comercial monitora a evolução dos contratos por meio de diversos indicadores, dentre eles: Rentabilidade dos Contratos e Crescimento do Faturamento das Empresas.

8.2.5 - INSPEÇÕES DE SERVIÇOS

São realizadas inspeções nos serviços de limpeza, segurança patrimonial e brigada de emergência.

Nos contratos de Segurança, além das inspeções programadas, são realizadas atividades rotineiras de rondas e inspeções cruzadas ou aleatórias, para verificação das condições de segurança das instalações dos clientes e vulnerabilidades.

8.2.6 - INSPEÇÕES DE CONTRATOS

As inspeções de contrato levam em consideração o tempo de permanência destes, ou seja, a organização monitora contratos superiores a 120 dias. Uma das ferramentas de inspeção é a prática sistematizada de reuniões mensais com os clientes.

Também são praticadas inspeções cruzadas ou aleatórias cujos resultados servem de retroalimentação para o processo e até mesmo para a geração de novos contratos, já que durante estas inspeções podem ser evidenciadas vulnerabilidades que demandem novos serviços.

8.2.7 - MEDIÇÃO E MONITORAMENTO DO PRODUTO

Em função das características do produto fornecido aos clientes, o monitoramento é realizado por meio dos indicadores de desempenho previstos nos objetivos organizacionais e também das rotinas de avaliação que acontecem, em muitos casos, simultaneamente ao monitoramento dos processos.

8.3 - CONTROLE DE PRODUTO NÃO CONFORME

O tratamento de não conformidades do SIGNA da ATLÂNTICA contempla mecanismos específicos para identificação e tratamento de falhas e de oportunidades de melhoria. Estes mecanismos são ferramentas a exemplo de Brainstorming, mapeamento de causas com base nos Por Quês, Planos de Ações, preenchimento de formulários previamente desenvolvidos para esse fim, dentre outros, disseminados na organização e utilizados para melhoria do SGQ.

Uma vez identificada a ocorrência, a área em que houve a manifestação da mesma é responsável pelo registro da falha para definição de um grupo ou responsável pela investigação de causas e pelas sugestões de ações corretivas ou preventivas cabíveis.

As ocorrências registradas são acompanhadas pela área de solução e verificadas quando das auditorias internas e/ou das Reuniões Setoriais e de Análise Crítica.

8.4 - ANÁLISE DE DADOS

As atividades relativas à análise de dados estão detalhadas ao longo deste manual, nos itens específicos que envolvam levantamentos, medições ou monitoramentos de qualquer espécie. As metodologias variam de acordo com o processo e podem incluir ferramentas e técnicas estatísticas, sempre que necessário.

A Atlântica analisa os dados para demonstrar a adequação e eficácia do SIGNA através da reunião de análise crítica pela administração, na qual são analisadas fontes tais como: indicadores da qualidade, resultados de auditorias, ações corretivas e preventivas e outras.

Além da reunião de AC, um outro meio são as reuniões setoriais.

8.5 - MELHORIA

8.5.1 - PLANEJAMENTO PARA MELHORIA CONTÍNUA

O Sistema de Gestão da Qualidade da ATLÂNTICA contempla mecanismos específicos para identificação e implementação de oportunidades de melhoria.

Além daquelas identificadas no processo de tratamento de não conformidades, oportunidades de melhoria são identificadas nas avaliações dos resultados de monitoramento de processos e produtos, nas reuniões setoriais, de análise crítica e de planejamento anual, no tratamento de ocorrências com clientes e outras fontes.

Também consideramos previsíveis e aceitáveis melhorias resultantes de inovações que embora não estejam descritas quanto ao método estejam disseminadas na organização.

8.5.2 - AÇÃO CORRETIVA

As falhas de processo, serviço e sistema podem ser percebidas em diversas fontes: atendimento ao cliente, inspeções de serviço, padrões da qualidade das áreas, objetivos organizacionais, auditorias internas, auditorias externas, entre outras.

Uma vez percebida a falha, a área de solução é responsável pela abertura de um RACP (Relatório de Ação Corretiva e Preventiva), registro e discussão dos envolvidos, grupo de trabalho ou responsável pela investigação das causas e pelas sugestões de ações corretivas ou preventivas cabíveis.

As ocorrências registradas são acompanhadas pela própria área, ou ainda, pelo auditor interno, quando ficar evidente a necessidade de acompanhamento das ações corretivas desenvolvidas pela área de solução.

Uma vez classificada a falha como não conformidade real, o grupo ou responsável inicia a fase de identificação das causas.

Uma vez que o grupo de trabalho tenha informações suficientes, podem ser definidas as ações necessárias para a solução da ocorrência.

Na medida em que as ações sejam implementadas, os líderes ou os responsáveis pela implementação avaliam os resultados alcançados e decidem se a pendência pode ser baixada ou não e se é necessário verificação posterior.

Quando todas as ações relativas a uma ocorrência são baixadas, a ocorrência pode ser encerrada pela área e informado quando da reunião setorial. Possíveis problemas e/ou resultados diferentes do esperado e que não tenham tido ação de disposição durante a reunião setorial deverão ser levados para a reunião de Análise Crítica.

O tempo para encerramento da RACP não deverá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) dias, devendo haver justificativas, disposições ou medidas tomadas para as exceções.

No caso da área comercial, quando se tratar de reclamação do cliente, esse tempo é reduzido para 30 dias.

Para as ocorrências que demandem ações no âmbito do SIGNA, deverão constar registros nos formulários de Ação Corretiva ou Preventiva, Ações de Melhoria ou Ocorrências de Clientes – RACP, RAM ou OC. Este registro recebe um número seqüencial, de acordo com o último registro gerado pela área.

Havendo outro tipo de registro adotado pelas áreas, também poderão ser reconhecidos, desde que contemplem levantamento de causas e espaço para as disposições/ações.

8.5.3 - AÇÃO PREVENTIVA

As falhas potenciais de processo, serviço e sistema podem ser identificadas em diversas fontes: atendimento ao cliente, inspeções de serviço, padrões da qualidade das áreas, objetivos organizacionais, auditorias internas, auditorias externas, entre outras.

Uma vez definida uma falha potencial, a área identificadora é responsável pela abertura de um RACP. Esta registra e discute com os envolvidos a composição do grupo de trabalho (ou responsável) pela investigação das causas e pelas sugestões de ações corretivas ou preventivas cabíveis.

Na fase de pesquisa e identificação das causas podem ser utilizadas diversas ferramentas tais como: levantamentos de dados, discussão e entrevistas com os envolvidos, informações de clientes, entre outras. Todas as informações coletadas e as conclusões são registradas de forma que seja possível revisá-las caso não sejam obtidos os resultados desejados.

A exemplo das ações corretivas, as ações preventivas estão descritas em procedimento específico.

9 - RESPONSABILIDADES

9.1 - REPRESENTANTE DA DIREÇÃO

Revisar o Manual do SIGNA e distribuir para as áreas estratégicas e táticas da organização.

9.2 - DIRETORIA

Fornecer os recursos e prover as condições necessárias para que o processo de comunicação e difusão das atividades do SIGNA estejam alinhados com as necessidades da organização.

9.3 - GERENTES E GESTORES DE ÁREAS E CONTRATOS

Manter o Representante da Direção atualizado quanto às modificações e melhorias necessárias ao SIGNA para que o Manual possa traduzir as mudanças ocorridas na organização.

10 - REFERÊNCIAS

REV. OBRIG.	IDENTIFICAÇÃO	REVISÃO / DATA	TÍTULO
Não	NORMA ISO	2008	NBR ISO 9001:2008

11 - ANEXOS

ANEXO 1 – PROCESSOS NECESSÁRIOS DO SGQ

PROCESSO / ELEMENTO DO SGQ	ISO	ÁREA
Manual da Qualidade	4.2.2	GEPEG
Controle de Documentos	4.2.3	ÁREAS
<i>Controle de Documentos e de Dados</i>	<i>4.2.3</i>	<i>GEPEG</i>
<i>Controle de Usuários da Rede</i>	<i>4.2.3</i>	<i>ASSTI</i>
Controle de Registros	4.2.4	TODAS AS ÁREAS
Comprometimento da Direção	5.1	ALTA DIREÇÃO
Foco no Cliente	5.2	ALTA DIREÇÃO
Política da Qualidade	5.3	TODAS AS ÁREAS
<i>Missões das Áreas</i>	<i>5.3</i>	<i>TODAS AS ÁREAS</i>
Objetivos da Qualidade	5.4.1	TODAS AS ÁREAS
Planejamento do Sistema de Gestão da Qualidade	5.4.2	ALTA DIREÇÃO; RD.
Responsabilidade e Autoridade	5.5.1	ALTA DIREÇÃO
Representante da Direção	5.5.2	ALTA DIREÇÃO
Comunicação Interna	5.5.3	GEPEG
<i>Reunião Anual de Planejamento</i>	<i>5.6.1</i>	<i>ALTA DIREÇÃO</i>
<i>Reuniões de Análise Crítica do SGQ</i>	<i>5.6.1</i>	<i>ALTA DIREÇÃO</i>
<i>Reuniões Setoriais</i>	<i>5.6.1</i>	<i>ALTA DIREÇÃO; GESTORES.</i>
Entradas para a Análise Crítica	5.6.2	TODAS AS ÁREAS
Saídas da Análise Crítica	5.6.3	ALTA DIREÇÃO
Provisão de Recursos	6.1	ALTA DIREÇÃO
<i>Recrutamento & Seleção</i>	<i>6.2.1</i>	<i>GESPE</i>

DOCUMENTO
MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)

PROCESSO / ELEMENTO DO SGQ	ISO	ÁREA
<i>Capacitação & Treinamento</i>	6.2.2	GESPE
Infra-Estrutura	6.3	TODAS AS ÁREAS
<i>Desenvolvimento de Sistemas Informatizados</i>	6.3	ASSTI
<i>Manutenção de Sistemas Informatizados</i>	6.3	ASSTI
<i>Operação de Transporte</i>	7.4	GEAQL
<i>Manutenção</i>	7.4	GEAQL
<i>Administração de Pessoal</i>	6.2	GESPE
<i>Faturamento e Cobrança</i>	6.3	DIFIN
<i>Contas a Pagar</i>	6.3	DIFIN
<i>Administração da Tesouraria</i>	6.3	GETES
Ambiente de Trabalho	6.4	TODAS AS ÁREAS
Planejamento da Realização do Produto	7.1	TODAS AS ÁREAS
<i>Planejamento de Vendas</i>	7.2.1	GECOM
<i>Execução da Venda</i>	7.2.1	GECOM
<i>Requisitos Relacionados ao Serviço</i>	7.2.2	GECOM
<i>Requisitos Estatutários e Regulamentares</i>	7.2.2	GECOM
<i>Emendas a Contratos</i>	7.2.2	GECOM
<i>Atendimento ao Cliente</i>	7.2.3	GECOM; CONTRATOS/OPERACIONAL.
Projeto e Desenvolvimento	7.3	OPESE
Processo de Aquisição	7.4.1	GEAQL
Qualificação de Fornecedores	7.4.1	GEAQL
Avaliação de Fornecedores	7.4.1	GEAQL
<i>Compras</i>	7.4.2	GEAQL

DOCUMENTO
MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)

PROCESSO / ELEMENTO DO SGQ	ISO	ÁREA
Verificação do Produto Adquirido	7.4.3	GEAQL; OPESE; OPESP; OPESG
<i>Planejamento e Implantação de Contratos</i>	7.5.1	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE.
<i>Administração e Operação dos Contratos</i>	7.5.1	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE.
Validação de Processos para Produção e Fornecimento de Serviço	7.5.2	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE.
Identificação e Rastreabilidade	7.5.3	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE.
Propriedade do Cliente	7.5.4	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE.
<i>Almoxarifado</i>	7.5.5	GEAQL
Controle Metrológico	7.6	OPESE
<i>Pesquisa de Satisfação</i>	8.2.1	GECOM
Auditorias Internas	8.2.2	GEPEG
<i>Padrões da Qualidade</i>	8.2.3	ALTA DIREÇÃO; GEPEG
<i>Monitoramento de Contratos</i>	8.2.3	GECOM
<i>Inspeções de Serviço</i>	8.2.3	CONTRATOS/OPERACIONAL
<i>Inspeções de Contratos</i>	8.2.3	GECOM
Medição e Monitoramento de Produto	8.2.4	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE..
Controle de Produto não Conforme	8.3	CONTRATOS/OPERACIONAL; OPESP; OPESG; OPESE.
Análise de Dados	8.4	ALTA DIREÇÃO; DIFIN; SECON; FATUR; CONTR; COREP; SESMT
Planejamento para Melhoria Contínua	8.5.1	TODAS AS ÁREAS
Ação Corretiva	8.5.2	TODAS AS ÁREAS
Ação Preventiva	8.5.3	TODAS AS ÁREAS

NOTA:

- Os processos em azul e itálico na tabela indicam aqueles que são específicos do SGQ da ATLÂNTICA, estabelecidos para assegurar o atendimento ao requisito/elemento normativo específico. Os demais processos são os correspondentes aos indicados na Norma.

DOCUMENTO
MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)
ANEXO2-MATRIZ DE CORRELAÇÃO DO SGQ

REQUISITOS DA NORMA ISO 9001:2008	PROCESSOS																		DOCUMENTOS
	ALTA DIREÇÃO	ASSTI	CEAOP	CONTR	COREP	DIFIN	FATUR	GEAQL	GECOM	GEPEG	GESPE	GETES	OPESE	OPESP	SECON	SESMT	CONTRATOS/OPERACIONAL	OPESG	
4.1 – Requisitos Gerais	X										X								MQ
4.2.1 – Generalidades											X								MQ
4.2.2 – Documento Estratégico											X								GEPEG-PRI-004
4.2.3 – Controle de Documentos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	GEPEG-PRI-004
4.2.4 – Controle de Registros	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ
5.1 – Comprometimento da Direção	X																		MQ
5.2 – Foco no Cliente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ
5.3 – Política da Qualidade	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
5.4 – Planejamento	X																		MQ/ PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
5.5.1 – Responsabilidade e Autoridade	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ / ORGANOGRAMA
5.5.2 – Representante da Direção	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ
5.5.3 – Comunicação Interna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ
5.6 – Análise Crítica pela Direção	X																		MQ
6.1 – Provisão de Recursos	X																		MQ
6.2 – Recursos Humanos												X							GESPE-PGA-001 GESPE-PRI-002 GESPE-PRI-009
6.3 – Infra-estrutura	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ GEAQL-PRI-002 GEAQL-PRI-003 ASSTI-PGA-001
6.4 – Ambiente de trabalho	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	SESMT-PRI-008 OPESP-PGA-001 OPESE-PGA-001 OPESE-PGA-001
7.1 – Planejamento e realização do produto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	OPESE-PGA-001 OPESE-PGA-001 OPESE-PGA-001
7.2 – Processos relacionados a clientes									X										OPESE-PGA-001 OPESE-PGA-001
7.3 – Projeto e desenvolvimento													X						
7.4 – Aquisição								X											GEAQL-PGA-001 GEAQL-PRI-006

DOCUMENTO
MSIGNA-001:07

MANUAL DO SIGNA (CÓPIA NÃO CONTROLADA)

REQUISITOS DA NORMA ISO 9001:2008	PROCESSOS																	DOCUMENTOS	
	ALTA DIREÇÃO	ASSTI	CEAOP	CONTR	COREP	DIFIN	FATUR	GEAQL	GECOM	GEPEG	GESPE	GETES	OPESE	OPEP	SECON	SESMT	CONTRATOS/OPERACIO		OPESG
7.4.1 – Processos de Aquisição								X											
7.4.2 – Informações de Aquisição								X											
7.4.3 – Verificação de produto/serviço adquirido								X					X	X			X	X	
7.5.1 – Controle de produção e fornecimento de serviço													X	X			X	X	OPEP-PGA-001 OPESE-PGA-001 OPESG-PGA-001
7.5.2 - Validação dos processos de trabalho para produção e fornecimento de serviços														X			X	X	
7.5.3 – Identificação e rastreabilidade													X	X			X	X	OPEP-PGA-001 OPESE-PGA-001 OPESG-PGA-001 PGC'S
7.5.5 – Preservação do produto								X					X	X			X	X	PGC'S - OPEP PGC'S - OPESE PGC'S - OPESG
7.6 – Controle de dispositivos de medição e monitoramento								X					X						OPESE-IT001:004
8.1 - Generalidades	X																		
8.2.1 – Satisfação do cliente									X										GECOM-PRI-005 GECOM-PRI-003
8.2.2 – Auditoria Interna										X									GEPEG-PRI-002
8.2.3 – Medição e Monitoramento dos processos.	X																		GECOM-PRI-005 GEPEG-PRI-003
8.2.4 – Medição e Monitoramento do produto.													X	X			X	X	PGC'S
8.3 – Controle de produto não - conforme										X			X	X			X	X	GEPEG-PRI-003
8.4 – Análise de dados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	MQ GEPEG-PRI-003 GEAQL-PRI-004
8.5.1 – Melhoria Contínua	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	GEPEG-PRI-003
8.5.2 – Ação Corretiva	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	GEPEG-PRI-003
8.5.3 – Ação Preventiva	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	GEPEG-PRI-003

ANEXO 3 – ORGANOGRAMA

