

A Cultura Produtiva no Brasil

Antonio Carlos Beraldo

RESUMO

O presente trabalho propõe uma análise minuciosa quantitativa e qualitativa em relação à cultura produtiva por parte do empregador e o colaborador, dos equívocos cometidos que oneram a empresa fazendo com que a mesma tenha um baixo desenvolvimento no que tange qualidade de seus produtos e alto preço ao cliente final. Objetivando demonstrar a baixa qualidade de mão de obra e seus impactos no o processo de produção bem como a falta de conhecimento e informação para e a cultura para as resoluções de problemas com as ferramentas de qualidade e decisões que dependem de um pensamento crítico.

Palavras chave: FMEA, (CNI), (WCY), (IMD).

ABSTRACT

The present work proposes a detailed quantitative and qualitative analysis in relation to the productive culture on the part of the employer and the employee, of the mistakes committed that burden the company causing it to have a low development in quality of its products and high price to the final client. Aiming to demonstrate the low quality of labor and its impacts on the production process as well as the lack of knowledge and information to and the culture to solve problems with quality tools and decisions that rely on critical thinking. It intends to explain that the present article are data obtained are from works carried out academically, it is not a literary review.

Key Words: FMEA, (CNI), (WCY), (IMD).

1. INTRODUÇÃO

(MARRAS, 2001; FERREIRA; FONSECA; PEREIRA, 2002; GÓES; SOUZA, 2008); aponta que o capital humano sempre foi algo de grande relevância para as organizações, as quais visam a excelência em seus processos e negócios, especialmente em executar as ações e funções previamente estabelecidas por suas estruturas. Portanto, os processos organizacionais devem ser bem administrados para que os resultados aconteçam da melhor maneira possível.

Em uma de suas obras o engenheiros FREDERICK WINSLOW TAYLOR TAYLOR salvaguardava princípios de especialização no trabalho, a defesa de Taylor almejava constatar que a especialização do trabalho pode fazer com que os colaboradores produzissem de forma mais eficaz por meio de trabalhos repetitivos, já que a repetição de tarefas faz com que a pessoa se especialize em suas execuções (TAYLOR, 1995; PARTIDA RÉGNIER, 1997; CORIAT, 2004).

Para o autor CORIAT (1994), o mesmo defende que a multifuncionalidade ou polivalência é a capacidade do trabalhador de ocupar e realizar diferentes funções no processo produtivo de uma organização e que permite benefícios para as empresas, como podem se citar: novos conhecimentos para os colaboradores (FRAGA, 2010), bem

estar para os trabalhadores (HAMPTON, 1993), motivação (BENEVIDES FILHO, 1999), novos conhecimentos e experiências (BENEVIDES FILHO, 1999), e sobretudo a possibilidade de crescimento pessoal e profissional (BENEVIDES FILHO, 1999), possibilitando ainda a melhora na qualidade de vida uma vez que o conhecimento expande os horizontes (BENEVIDES FILHO, 1999), melhor relacionamento entre colegas de trabalhos e sua equipe (BENEVIDES FILHO, 1999), compromisso com para com os objetivos da empresa (TUBINO, 1999).

O Toyotismo por sua vez foi o carro chefe do processo de reestruturação produtiva onde se buscava a obtenção da qualidade total, pois são os seus “protocolos técnico-organizacionais que são traduzidos em valores e cultura e as regras de gestão do trabalho de tal maneira que, no contexto da reestruturação produtiva, que as empresas foram forçadas pela concorrência “a adotar procedimentos técnico-organizacionais oriundos da matriz ideológico-valorativa Toyotistas”. De fato, os valores e dispositivos organizacionais desenvolvidos no âmbito do sistema Toyota de Produção tornaram-se senso comum na área da gestão do capital produtivo e intelectual (ALVES, 2007B, P.38).

Esse foi o segredo do STP: difundir ao máximo a idéia de comprometimento e envolvimento das pessoas no trabalho e trabalhando em equipe a empresa e o trabalhador são estimulados em trabalhar em pressão coletiva exercida pela equipe de trabalho buscando maior eficiência nos processo . Como afirma ALVES (2007)

Academicamente conforme demonstrado pelos autores acima destacados aprende-se que os colaboradores são pessoas polivalentes, “Multifuncionais”, que participem de todos os processos produtivos de uma organização e que estabeleçam integração na equipe de trabalho visando a melhoria de controle da qualidade e eliminação de defeito que por vez, podem ser detectados e corrigidos na própria estação de trabalho. No entanto, a falta da cultura do trabalho e da qualidade intelectual e operacional por parte do colaborador e muitas vezes até mesmo do empregador, faz com que os produtos e serviços cheguem sem conformidade até o cliente final. E quando isto acontece é este quem tem a responsabilidade de acionar a organização os, órgão competentes para a resolução de problema, o que geram um descontentamento e até mesmos a perda deste cliente para o concorrente e até mesmo para um novo entrante.

Para a organização este momento é um grande baque negativo, além de lidar com o descontentamento do cliente a mesma deve também buscar resolver a questão

principal que é se perguntar. Porque este produto chegou ao cliente sem a conformidade necessária?

Este artigo pretende responder a esta simples pergunta que assola as organizações principalmente as de médio e pequeno porte. Pretende explicar que o presente artigo possui dados obtidos de trabalhos realizados academicamente, não é uma revisão de literatura. FONTE: O AUTOR

2. METODOLOGIA

Entre o período do ano de 2004 e 2016, foram analisados dados obtidos em várias plataformas, como livros, sites, jornais mas, com ênfase em pesquisas de cunho pessoal.

O capital humano sempre foi importante para as organizações, o qual objetiva especialmente, executar as ações previamente definidas (MARRAS, 2001; FERREIRA; FONSECA; PEREIRA, 2002; GÓES; SOUZA, 2008); portanto, deve ser bem administrado para que os resultados aconteçam da melhor maneira possível.

PARA SANTINI, GODOY E GOMES (1998), é preciso uma mudança gradativa na cultura organizacional, a fim de que os operários passem a perceber nas ações gerenciais em busca da polivalência um incentivo à sua desespecialização, onde eles também ganham a partir do momento em que se tornam mais flexíveis e adaptáveis, exercitando suas capacidades mentais e fazendo valer sua condição de ser humano capaz de pensar, encontrar soluções e agir com coerência. Neste contexto, podemos afirmar que estes acontecimentos irão causar um certo desconforto em profissionais mais acomodados e com perfil de restrição a mudanças, os quais tem uma falsa sensação de segurança nas funções onde são “especialistas”, e sem perceber podem estar mais suscetíveis a acidentes, problemas de relacionamento com colegas e até mesmo em casos mais extremos a perder seu emprego.

3. DESENVOLVIMENTO

O conceito de produção é relativamente simples. “A função produção, é entendida como o conjunto de atividades que levam à transformação de um bem tangível em um outro com maior utilidade e que acompanha o homem desde sua origem até os dias atuais” e com o passar do tempo muitas pessoas se revelaram extremamente habilidosas na produção de certos bens, e passaram a produzi-los conforme solicitação especificações apresentadas por terceiros.. (JURANDIR PEINADO ALEXANDRE REIS GRAEML 2007; UNICEMP 2007).

No entanto, com o passar dos tempos e com a colaboração do advento da revolução industrial a força humana foi substituída pela forma motriz, passando de manufatura para maquinofatura e o processo de produção artesanal entra em declínio e isto devido a uma maior qualidade e produtividade que a máquina exercia sobre o processo de produção.(JURANDIR PEINADO; ALEXANDRE REIS GRAEML ;UNICEMP 2007). PETRÔNIO G. MARTINS – FERNANDO PIERRO LAUGENI; SARAIVA 2011).

A revolução industrial trouxe várias transformações e algumas exigências, como por exemplo padronização nos produtos e processos, o treinamento e a habilitação da mão-de-obra, as técnicas de planejamento, o controle dos processos de produção, o aumento da produtividade e uma maior qualidade em produtos e serviços. (JURANDIR PEINADO; ALEXANDRE REIS GRAEML ;UNICEMP 2007). PETRÔNIO G. MARTINS – FERNANDO PIERRO LAUGENI; SARAIVA 2011).

Muitos destes conceitos que em sua obriedade no momento atual são deixados de lados tanto pelas organizações quanto pelos seus quadros de colaboradores que parecem desconhecerem ferramentas simples de qualidade que podem auxiliá-los na busca de soluções simples e plausíveis para as não conformidades que onera as empresas cotidianamente. As ferramentas da qualidade permitem as análises de fatos e tomada a de decisão com base em dados, buscando a melhor solução para a resolução do problema (GERALDO VIEIRAFILHO: ALINEA 2003).

O presente artigo tem por função demonstrar de forma simples que ferramentas de qualidade como por exemplo, FMEA (**Failure Modes and Effects Analysis** – Análise dos Modos e Efeitos de Falha, **Brainstorming**, Pareto, **5W2H**, diagrama de **Ischikawa**, 8 disciplinas, PDCA, e outras podem auxiliar a organização na busca da redução de suas não conformidade e fazer com que estas não cheguem até o cliente final. Pretende-se demonstrar que a falta de aplicabilidade destas ocorre devido ao desconhecimento pelos profissionais e a cultura organizacional e a pessoalidade.

4. AS PERDAS

Segundo o Jornal Diário Comercio Indústria e Serviços, o Brasil é o país com maior número de empresas com ISO 9001 da América do Sul, é uma norma que contém requisitos que, se cumpridos, aumentam a probabilidade para que processos produtivos e administrativos atinjam um padrão planejado de qualidade. No entanto, basta acessar sites de reclamações para se verificar a grande quantidade de queixas quanto as não conformidades de produtos e serviços que atingem diretamente o cliente final que por muitas vezes não encontra um elo e ancoragem para resolver a questão de forma adequada.

Segundo o Site reclame aqui, “www.reclameaqui.com.br”, apenas 55,9% das reclamações executadas são atendidas e solucionadas e apenas 33,3% das pessoas voltariam a fazer novos negócios o que deixa uma apreensão muito grande em relação aos problemas que não são resolvidos.

4.1. AS PERDAS E OS CUSTOS DA NÃO QUALIDADE

Segundo fontes do IBNET (**International Benchmarking Network for Water and Sanitation Utilities**) com dados de 2011. Quando o assunto é perda o Brasil é campeão. A água tratada é um exemplo bastante peculiar, o Brasil ocupa a 20ª posição em um ranking com 43 países. O levantamento foi feito pelo De acordo com o estudo, o Brasil perde 39% de sua água tratada. As perdas acontecem antes que a água chegue ao consumidor final e as causas para isto incluem casos como, vazamentos por produtos obsoletos e mal serviços executados, ligações clandestinas, entre outras, desta forma fica explicito neste artigo a falta de cultura por parte de ambos no que tange o consumo e os serviços prestados.

Segundo o site G1, 5,8 trilhões de litros de água por ano são desperdiçados. Isso seria suficiente para abastecer a cidade de São Paulo por sete anos e meio.

No setor elétrico, a energia elétrica também pesa nas contas em relação a desperdício. Segundo a, Confederação Nacional das Indústrias (CNI), , na área têxtil, a perda chega a 18%; nos setores metal mecânico e moveleiro, varia entre 15% e 18%.

Na construção civil, o autor NORO (2012) relata que várias empresas do setor estão perdendo espaço no mercado por falta de competitividade e qualidade, ou simplesmente deixando de existir, por não conseguirem administrar ferramentas de gestão eficazes em seus empreendimentos. A grande maioria das empresas ainda

utilizam métodos ultrapassados devido a falta de investimento em tecnologia e treinamento, principalmente a conscientização em relação aos recursos naturais.

NASCIMENTO (2014), ressalta que os desperdícios, na construção civil são freqüentemente associados apenas às perdas de materiais no canteiro de obra. Entretanto, é importante destacar que os desperdícios vão além desse conceito, incluindo ineficiências no uso de equipamentos, mão de obra, qualificação e cultura pessoal e empresarial.

Ainda segundo NASCIMENTO (2014), Utiliza-se um jargão que a cada três prédios construídos, um se perde. Estudos desenvolvidos na Escola Politécnica da USP concluíram que as perdas de materiais chegam a 8% e as perdas financeiras, inclusive aquelas relativas a custos de retrabalhos, chegam a 30%. E além deste, tem-se o descarte inadequado de resíduos sólidos que impactam o meio ambiente e que são descartados em beiras de estradas sem nenhum tipo de restrição.

Em seu livro “Brasil: o país dos desperdícios” (Auriverde inovações/2005), o pesquisador da UERJ José Abrantes demonstra que desperdício no Brasil chega a 150% do PIB. Esse número diz respeito não apenas ao que se perde de alimentos, água e energia elétrica, mas também a fatores como o desemprego, analfabetismo, doenças e não aproveitamento do lixo.

[...] os custos provenientes de falhas internas e externas podem representar perda em torno de 65% a 70% do custo da qualidade. No entanto, em muitos negócios os custos de prevenção provavelmente atingirão valor de 6% a 11% do custo da qualidade. O que leva a pergunta. Melhor prevenir ou remediar?

(JEFFREY K. LIKER; JAMES K. FRANZ Editora Bookman –melhoria continua 2013). Shigeo Shingo definiu a estratégia para a melhoria contínua pelo envolvimento criativo de todos os trabalhadores. No período de 1961-1964, estendeu as idéias de controle de qualidade e desenvolveu o conceito de “zero defeito”, que não significa que o produto tenha de ser perfeito, mas que todos os indivíduos, na organização, estejam comprometidos em fazer certo na primeira vez. O dia “zero defeitos” permite à empresa reafirmar o seu compromisso com a qualidade.

Em detrimento desta definição o comprometimento tem papel imprescindível nos processos industriais, bem como a utilização da ética e cultura como principais ferramentas de transformação.

5. ÍNDICE DE COMPETITIVIDADE

O Índice de Competitividade Mundial 2015 (**World Competitiveness Yearbook – WCY**), divulgado pelo **International Institute for Management Development (IMD)** e pela Fundação Dom Cabral, apontou a perda de espaço do Brasil no cenário competitivo internacional, com a queda de posições pelo quinto ano consecutivo. O País ocupa agora a 56ª colocação no ranking geral, caindo duas posições em relação a 2014. Neste ano, o Brasil está à frente apenas da Mongólia, Croácia, Argentina, Ucrânia e Venezuela. É a pior posição do Brasil em toda a história do ranking.

Histórico das posições do Brasil no ranking IMD

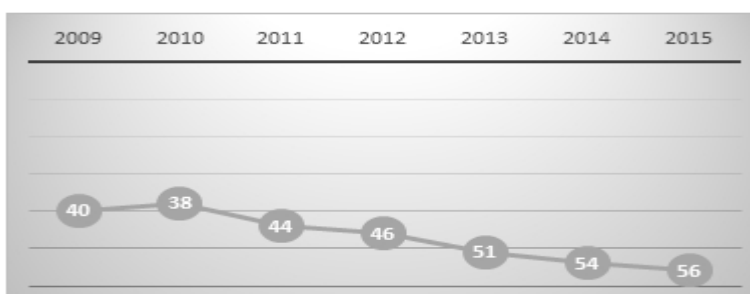


Gráfico – 1 fonte: Fundação dom Cabral (2015)

A evolução do Brasil no Ranking de Competitividade (2009-2017)

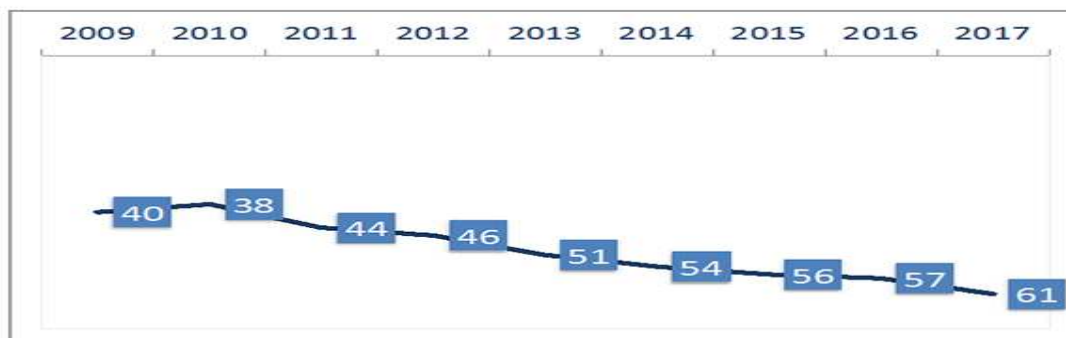


Gráfico – 2 fonte: Fundação dom Cabral (2015)

A Fundação Dom Cabral, afirma que segundo professor ARTURO BRIS, diretor do Centro de Competitividade Mundial do IMD. “A análise geral do ranking de 2015 mostra que os países mais fortes estão se voltando para o básico”.

E o básico é "Produtividade e eficiência" que estão comandando a competitividade. “As empresas desses países estão aumentando seus esforços para minimizar os impactos ambientais e fornecer uma estrutura organizacional forte para a força de trabalho prosperar”.

5.1 O QUE FALTA PARA OS GESTORES

Nos dias atuais o treinamento uma ferramenta chave no processo de desenvolvimento e para o sucesso organizacional e, nesse sentido, torna-se necessário pensar que, em um mundo capitalista e globalizado, o ser humano constitui-se em uma das maiores riquezas das organizações, mesmo diante de tantas inovações (CHIAVENATO, 2008). Portanto é necessária:

Planejamento: Para KOTLER (2000, P. 67) “o segredo das empresas bem sucedidas no mercado se deve ao fato de praticarem frequentemente a arte do planejamento estratégico”.

Controle: Segundo CHIAVENATO (2000, P. 271), pode-se afirmar que “os controles podem ser classificados de acordo com sua atuação nesses três níveis organizacionais, isto é, de acordo com sua esfera de aplicação – em três amplas categorias: Controle ao nível Institucional, controle ao nível intermediário e controle ao nível operacional”.

Liderança: Segundo CHIAVENATO (2004), a liderança, na abordagem clássica da administração, é definida como uma forma de dominação ou controle, onde a função do líder era estabelecer e fazer cumprir critérios de desempenho para atingir objetivos organizacionais.

Organizar: De acordo com STONER (1999), organizar é o processo de arrumar e alocar o trabalho, a autoridade e os recursos entre os membros de uma organização, de modo que eles possam alcançar eficientemente.

Cultura organizacional: Para ROBBINS (2002) cultura organizacional nada mais é do que um conjunto de sistema, crenças e valores, compartilhados pelos membros de uma organização é o que diferem umas das outras. Cada organização tem sua cultura própria as quais determinam seus sistemas de informações e seus métodos de execução e trabalho.

Conhecimento: A gestão do conhecimento tem como principal aplicação a competitividade de acordo TEIXEIRA FILHO (2000), e é sob a ótica da vantagem competitiva que a implantação da gestão do conhecimento nas organizações deve ser avaliada. A relação entre gestão do conhecimento e inteligência competitiva passa por diversos aspectos: pessoas, processos, tecnologias e informação e deve ser trabalhada sob o ponto de vista da geração, preservação e disseminação do conhecimento.

Como lidar com as situações que causam custo para a empresa se os gestores não são capazes de entenderem e praticarem as ações discriminadas acima?

5.2 O QUE FALTA PARA OS COLABORADORES

Introdução à teoria geral da administração - 9ª ed. 2014 . CHIAVENATO, IDALBERTO define que. O sucesso das organizações dependerá de sua capacidade de ler e interpretar a realidade externa, rastrear mudanças e transformações, identificar oportunidades ao seu redor para responder pronta e adequadamente a elas, de um lado, e reconhecer ameaças e dificuldades para neutralizá-las ou simplesmente amortecê-las, de outro lado. E este papel é de vital importância, cabendo aos colaboradores uma grande parcela de participação. No entanto faltam aos colaboradores:

Ética: segundo o DICIONÁRIO MICHAELIS, ética é a “parte da filosofia que estuda os valores morais e os princípios ideais da conduta humana, o conjunto de princípios morais que se devem observar no exercício de uma profissão e a parte prática da filosofia social, que indica as normas a que devem ajustar-se as relações entre os diversos membros da sociedade, e a nossa sociedade nunca esteve tão desarrumada em relação a esta palavra.

Profissionalismo: é o conjunto de características que compõe um profissional, formado por suas competências, responsabilidades e ética, no que rege o seu campo de trabalho.

Segundo CHIAVENATO [1989, p.24] “a educação profissional é a educação institucionalizada ou não, que visa o preparo do homem para a vida profissional, onde a educação, propriamente dita, compreende três etapas: formação profissional, desenvolvimento e treinamento”. Portanto, o treinamento compreende uma educação profissional voltada para melhorar a performance dos treinados dentro da empresa em que trabalham.

Cultura: “No fundo é a cultura que define a missão e provoca o nascimento e o estabelecimento dos objetivos da organização” (CHIAVENATO, 2005). A Cultura precisa ser alinhada a outros aspectos das decisões e ações da organização como: liderança, planejamento, organização, direção e controle para que se possa conhecer e agir melhor nas empresas.

Como auxiliar as organizações a rastrear mudanças e transformações, identificar oportunidades com as situações que causam custo para a empresa se os colaboradores não são capazes de entenderem e praticarem as ações discriminadas acima?

6. QUALIDADE DE ENSINO NO BRASIL

Segundo o Jornal folha de São Paulo do dia 28/6/2017, apenas 14% das pessoas adultas chegara ao ensino superior, é um percentual considerado baixo se comparado com os países desenvolvido que é de 35%.

Em relação a nosso vizinhos:

- Chile 21%;
- Colômbia: 22%;
- Costa Rica 23%.

Segundo a revista Época do dia em sua edição, mais de 65% dos alunos brasileiros no 5º ano da escola pública não sabem reconhecer um quadrado, um triângulo ou um círculo. Cerca de 60% não conseguem localizar informações explícitas numa história de conto de fadas ou em reportagens. Entre os maiores, no 9º ano, cerca de 90% não aprenderam a converter uma medida dada em metros para centímetros, e 88% não conseguem apontar a idéia principal de uma crônica ou de um poema.

Ainda segundo a folha de São Paulo do dia 28/6/2017 no que tange a matemática 40% dos alunos não conseguem nem entender os enunciado das questões e sós apenas 4% estariam aptos a trabalhar com tecnologias.

A constatação de que a grande maioria dos estudantes brasileiros do Ensino Médio não aprendem o esperado em matemática está presente no relatório De Olho nas Metas 2011, elaborado pelo movimento Todos Pela Educação com base em informações coletadas pela Prova Brasil e pelo Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb). As informações têm origem em provas aplicadas em todo o Brasil em 2009. E foram retirado do jornal Zero Hora com publicação no ano de 2011.

7. A INFLUENCIA DA CULTURA NA QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

Segundo CHIAVENATO (2004, p.9), O ambiente das organizações contemporâneas tem-se caracterizado por constantes mudanças e novos desafios, provocando nas organizações momentos de inflexão que e o pensamento crítico que são decisivos para a sobrevivência de mercado cabendo a estas mesmas organizações não somente focar nos volumes de produção, mas também na qualidade do que se produz. Desta forma, as empresas buscam profissionais qualificados e que tenham a

possibilidade de não somente entender dos processos produtivos, mas também ser capaz de intervir para a remedição e prevenção dos problemas. As empresas Buscam profissionais capazes de entender que a organização possa buscar a alta produtividade sim, porém levando em conta, a qualidade do produto que está sendo industrializado, preocupando com o aumento de produtos defeituosos, o aumento da reclamação dos clientes e dos custos de assistência técnica, decorrentes do aumento da produção com baixa qualidade.

A este aumento de qualidade e produtividade o artigo relaciona diretamente a integração do colaborador e da organização integrado ao conceito de qualidade total, oferecendo à organização industrial possibilidade de alcançar ganhos em todos os aspectos de suas operações formando profissionalmente os seus como também mudando o aspecto cultural inserido em ambos. Portanto, para implantar e desenvolver e manter um sistema de gestão da qualidade em qualquer âmbito empresarial é necessário compreender a cultura organizacional e desenvolver a pessoa, estabelecendo claramente os objetivos, metas e programas a que os gestores se propõem, contando com a colaboração, cooperação e envolvimento de todos os colaboradores elevando o nível de competitividade do negócio e do desempenho empresarial.

7.1 A CULTURA PRODUTIVA NO BRASIL

Para SANTINI, GODOY E GOMES (1998), A cultura é importante não apenas como estratégia de desenvolvimento empresarial, mas, também pessoal e social, porém ,se perde muito devido a esta falta de cultura em todos os âmbitos da economia.

7.2 ALGUNS EXEMPLOS A SEGUIR DE PRÁTICAS DE NÃO CULTURA:

Pesquisa feita pela organização para a cooperação e desenvolvimento econômico (ocde) apontam os dados abaixo como sendo perdas de produção no sistema educacional.:

- *“No Brasil o professor perde 20% do tempo de aula acalmando os alunos e colocando a classe em ordem para poder ensinar;*
- *60% dos professores brasileiros ouvidos têm mais de 10% de alunos-problemas em sua sala de aula;*
- *Vandalismo e roubo, o Brasil está em segundo lugar neste item, com 11,8% dos relatos dos professores;*

- *Intimidação verbal de professores, o Brasil é primeiro lugar com 12,5%. Em seguida vem a Estônia (11%);*
- *Uso e posse de drogas e/ou álcool nos relatos, o Brasil tem o mais alto índice (6,9%), seguido pelo Canadá (6%).”*

8.0 PESQUISA REALIZADA EM CAMPO

Em aulas executadas pelo autor deste artigo. segue dados de pesquisas:

- 40% dos alunos em sala não estão focados em explicação;
- De cada 10 alunos dois estão rabiscando o caderno ou a carteira no momento da explicação;
- De cada 10 alunos dois estão com fone de ouvidos;
- 20% estão mexendo em seus celulares;
- 90% não sabem escrever e falar corretamente.
- 80% não conhecem funções do Office, principalmente Word e Excel;
- 30% não sabem usar calculadora para calculo simples;
- 40% não sabem fazer calculo de percentual;
- 30% não sabem ler;
- 40% não sabem escrever.

*[...] Uma das mais prestigiadas Instituições de Ensino Superior do mundo, a **London School of Economics**, divulgou no último mês de maio de 2015 uma pesquisa em que aponta que os alunos das escolas inglesas que retiraram os telefones celulares durante o período de aula melhoraram 14% de rendimento escolar. Fonte: Jornal o povo on line.*

Segundo o jornal O Povo, no Reino Unido, não existem leis para a proibição do celular em sala de aula. No Brasil, entretanto, existe um projeto de lei em que proíbe o uso deste dispositivo durante o período de ensino e isso de nada adianta.

A pesquisa realizada em campo foi executada com adultos entre 14 e 21 anos durante quatro anos, o que demonstra que a falta de conhecimento de ferramentas, sistemas e ações estão diretamente ligada na falta de cultura para aprendizado, que não os qualifica para a resoluções de problema, e isto interfere diretamente nas resoluções de problemas quando da sua inserção no mercado de trabalho e sua formação profissional.

8.1 A DEMONSTRAÇÃO DA FALTA DE CULTURA EM VÁRIOS CAMPOS E SUAS PERDAS

Quando do artigo se refere que a produtividade e a qualidade de produtos e serviços estão estritamente ligados a falta de cultura, se quer dizer que nas indústrias ou nos comércios de forma em geral nossa incapacidade de pensar e agir habilmente e rapidamente para as soluções do problemas interliga exatamente porque nos falta a habilidade de conhecimento para a resolução das ferramentas citadas neste, bem como a capacidade de tomada de decisão uma vêz que ao invés de nos prepararmos bem para o mercado e para a vida, nos deparamos com condições inadequadas, e inadequados somos por nossa cultura. O autor.

Segundo o Jornal Hoje (2015) no ano de 2014 dois milhões de carros furaram os pedágios e em Minas gerais a cada hora 12 veículo passam o pedágio sem pagar. Já a Agência Brasil (2015) relata que o ano de 2014 dois milhões de carros furaram os pedágios e em Minas gerais a cada hora 12 veículo passam o pedágio sem pagar. O Jornal bom dia Brasil (2011), por sua vez, relata que por dia 160 pessoas morrem no transito, enquanto Jornal estado de São Paulo expressa que neste estado uma pessoa perde 3 dias por ano com engarrafamentos. Por fim, o G1 (2014) informa que no Brasil existem R\$ 23 bilhões em obras inacabadas e perde 39% de toda sua água tratada.

9. CONCLUSÃO

A partir do pressuposto acima pode se concluir que o desconhecimento das ferramentas tanto de gestão empresarial e de qualidade onera as empresa dia-a-dia, fazendo com que seus custos de produção sejam elevados e produtos pouco competitivos frente aos concorrentes. A cultura empresarial deve ser re-vista, investimentos devem ser priorizados, acompanhados de desenvolvimento técnico, moral e ético bem como projetos de incentivo à educação. Não são as ferramentas em si que colabora para um bom processo de produção quantitativo e qualitativo e sim as pessoas que as operam.

Desta forma, os custos de qualidade e produção podem ser reduzidos e até sanados.

Quando o individuo tem a capacidade cultural e intelectual de tomar as decisões corretas e assertivas não só a empresa ganha como também o colaborador passa a obtém vantagens, financeiras, motivacionais, auto-estima e progressão em sua profissão.

Embora existam várias ferramentas que possam executar funções, pouquíssimas pessoas realmente possuem a capacidade de entende-las e aplicá-las cotidianamente o que leva ao pensamento que em conseqüência da baixa escolaridade, a falta de interpretação de textos, o desconhecimento da matemática, a falta de argumentação, a má formação de texto, o desconhecimento de tecnologias para o trabalho faz com estas metodologias não sejam aplicadas, e se empregas, não são compreendidas e se não são compreendidas ações não podem ser tomadas de forma eficaz, o desempenho cai e onera os clientes e por conseguinte a empresa e mais a diante a sociedade, tornando se um sistema cíclico, onde não são as ferramentas em si que colabora para um bom processo de produção quantitativo e qualitativo e sim as pessoas que as operam.

4. REFERÊNCIAS

GERALDO VIEIRA FILHO, **Gestão da Qualidade Total: uma abordagem prática** - Editora: Alínea.

International Benchmarking Network for Water and Sanitation Utilities - <https://scholar.google.com.br>

Confederação Nacional das Indústrias (CNI) - <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

NORO, G. B.A : **Gestão de Stakeholders em Gestão de Projetos**. Revista de Gestão e Projetos, v. 3, n. 1, p. 127-158, 2012.

EDSON RONALDO NASCIMENTO, **Gestão Pública** - 3ª Ed. 2014 -- Editora Saraiva AURIVERDE, **Brasil País do Desperdício**. Editora Inovações 2005.

O Índice de Competitividade Mundial 2015 (World Competitiveness Yearbook – WCY) <http://www.fdc.org.br/28/6/2017>.

KOTLER, PHILIP – **Administração de Marketing** – 10ª Edição - Editora LTC.

IDALBERTO CHIAVENATO - **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Editora Makronn Books 2005.

IDALBERTO CHIAVENATO - **Comportamento Organizacional**. 2ª edição - 2004 Editora Elsevier – Campus.

JAMES A. F. STONER / R. EDWARD FREEMAN. - **Administração**. - 5ª Edição.. Ano: 1999 Editora: Ltc Livros Técnicos Cient.

ED. STEPHEN P ROBBINS.- **Comportamento Organizacional**. Ano: 2002 Editora: Prentice Hall.

TEIXEIRA FILHO -. **Gerenciando conhecimento**. Editora: Senac. 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. - **Recursos humanos na empresa** . Editora Atlas.2004.

CHIAVENATO, Idalberto. - **Gestão de pessoas**. Editora campus 2005

<http://www.fdc.org.br/>

Disponível em: <http://acervo.folha.uol.com.br/fsp>. Último acesso 08/07/2017 às 18:49.

Disponível em: <http://epoca.globo.com>. Último acesso 08/07/2017 às 18:50

Disponível em: <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2012/10/por-que-89-dos-estudantes-chegam-ao-final-do-ensino-medio-sem-aprender-o-esperado-em-matematica-3931330.html>. Último acesso 08/07/2017 às 18:51

Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia>. Último acesso 08/07/2017 às 18:52.