



## **A FALTA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA. CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DA MÃO DE OBRA QUALIFICADA: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS.**

ANA RAISSA SOUZA E SOUZA

ELENICE DA SILVA GONZAGA

VITÓRIA ALESSANDRA DOS SANTOS MODESTO

YGOR GEANN DOS SANTOS LEITE

### **RESUMO**

A Falta da Mão de obra qualificada, representa que os colaboradores de determinadas funções não estão aptos a exercer com eficácia necessária suas atividades impostas. Nesse sentido, o presente artigo visa analisar as consequências negativas da ausência da Mão de obra em um ambiente do Polo industrial de Manaus. Dessa maneira, será essencial o uso das ferramentas gerenciais da qualidade que irá oferecer uma análise da problemática evidenciada e posteriormente buscar uma solução para causa raiz. Os resultados apresentados pelo gestor do processo, indica que é pouco efetivo os métodos adotados pelo mesmo, sendo necessário um novo modelo de gestão que possa controlar as diferenças e garantir a satisfação. Manter um ambiente de trabalho com metas e produtividade alcançada é uma das principais responsabilidades dos gestores. Isso porque a mão de obra qualificada está ligada à qualidade da liderança e no investimento em qualificação e atualização constante para atender demandas e assegurar resultados de qualidade.

**Palavra-Chave:** Mão de obra qualificada, responsabilidades, colaboradores,

### **1.INTRODUÇÃO**

Atualmente muitas organizações enfrentam grandes desafios relacionados à mão de obra qualificada, em seus processos produtivos. Esse é um problema que impacta diretamente a produtividade e qualidade dos produtos, uma vez que se tem uma mão de obra qualificada ou inadequada, pode ocasionar desperdícios retrabalho e baixa eficiência, hoje em dia há uma grande competitividade no mercado de trabalho e que as empresas buscam mais estratégias que sejam capazes de reduzir impacto no produto e garantindo a maior eficiência no fluxo produtivo.

Este estudo retrata uma empresa do PIM de injeção plástica no comércio de peças para fabricação de televisões, porém é pequena e evidencia poucos recursos para a qualificação da Mão de obra dos colaboradores.

Da seguinte maneira destaca-se a problemática: como obter uma mão de obra qualificada mais ágil e que leve a reduzir custos?

Desta forma, o trabalho tem como objetivo Geral desenvolver a mão de obra qualificada na empresa onde os processos ocorrem de maneira adequada, com alto índice de qualidade, podendo ser destacado de maneira positiva. Como objetivos específicos, busca-se o levantamento de dados quantitativo qualitativo que permitam mensurar a falta de mão de obra qualificada desenvolver um plano de ação voltada para qualificar de uma forma que seja feita a melhoria qualificada operacional em cada um.



A metodologia consiste em apresentar pesquisas e coletas de dados para que não haja de nenhuma forma dificuldades ou resoluções encontradas. Desta forma a organização têm seu próprio ambiente de trabalho com seus respectivos setores sendo dinâmicos, proativos e com uma parceria que é fundamental para o aperfeiçoamento das práticas na gestão e consequentemente com a futura mão de obra qualificada.

A Fundamentação do artigo será dividido em três capítulos principais, que servirão como base teórica: Gestão da qualidade total aborda as estratégias essenciais para garantir o cumprimento dos requisitos e o comprometimento com a empresa; Benefícios da Mão de obra qualificada onde pretende-se destacar como a qualificação profissional pode ser relevante nos processos organizacionais; Ferramentas Gerenciais destaca os principais recursos para análise estrutural e organizacional, fundamentais para a gestão eficaz.

O artigo justifica-se a partir de como a empresa tem um problema com a falta de mão de obra qualificada dentro da própria organização podendo assim buscar melhorias e oportunidades para qualificar sua própria mão de obra na injeção plástica.

Com relevância acadêmica este trabalho busca agregar nos conhecimentos e incentivar a maior eficiência dos funcionários. Uma mão de obra qualificada beneficia os gestores na montagem de estratégias e planejamentos, no aumento da produtividade e na redução da rotatividade economizando tempo e recursos para os gestores.

## 2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa atua no mercado desde o início dos anos 2000, é uma empresa no Brasil que opera no setor de Manufatura de Produtos Plásticos uma das suas principais características, incluem o uso de máquinas injetoras e moldes, a capacidade de produzir em larga escala, a oferta de serviços de desenvolvimento de produtos e prototipagem, a busca por alta qualidade e eficiência, e o uso de materiais poliméricos variados para atender setores como automotivo, eletrônico e de embalagens.

Esta empresa de injeção plástica atua no mercado de transformação de plástico e é a principal prestadora de serviço para a empresa compradora ela também fornece para diversos setores industriais. Ela não produz a matéria prima (resina plástica), e sim transforma agregando valor ao produto.

Comercializa produtos de injeção plástica, para a fabricação de produtos eletrônicos e eletrodomésticos, como TVs, equipamentos de áudio e vídeo, sistemas de climatização (ar-condicionado), e equipamentos de informática.

Essa organização tem mais de 6 milhões de produtos fabricados durante seus 25 anos de existência. Onde a empresa tem mais de 50 colaboradores em diferentes setores: ela tem duas unidades uma no Brasil outra no México, mas uma acabou parando no momento por falta de mão de obra qualificada.

A estrutura da empresa de injeção plástica inclui equipamentos (máquinas injetoras, moldes, resfriadores, secadores), matéria-prima (polímeros em grânulos), área fabril para montagem e estocagem, e pessoal especializado para operação e controle de qualidade. O foco da estrutura é a transformação de plástico em produtos finais por meio da fusão do polímero e sua injeção em moldes.



## 3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 3.1 Gestão da Qualidade Total

A gestão da qualidade total mais conhecida como (GTQ) tem como objetivo atingir metas e resultados, para que tudo isso aconteça, os colaboradores e envolvidos deverão ter treinamentos para garantir a qualidade do produto e satisfação do cliente. Oliveira (2020). A Gestão da qualidade é o elemento que envolve um conjunto de atividades e permite o planejamento de uma empresa levando em consideração a qualidade como elemento principal. Ferreira (2023).

De acordo com Soares (2023) a organização precisa implementar dentro do processo produtivo o programa de melhorias contínuas que tem como objetivo mostrar aos colaboradores o comprometimento e a qualidade de uma equipe com mão de obra qualificada. Segundo Gomes et al (2023) entre as várias metodologias de gestão para garantia da qualidade existe o SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade) eu mecanismo que permite controlar padronizar as etapas de um processo produtivo.

Conforme Junior et al. (2021) o sistema de gestão da qualidade tem um objetivo de implementar no processo melhorias contínuas para garantir o controle total da qualidade no processo, pois a mesma deve estar alinhada com as normas da empresa. Para Aguiar (2023) a qualidade apresenta vários significativos e é utilizado por todos os tipos de organizações e pessoas. Englobam desde pessoas, funções, distribuições, ou seja, tudo que faz parte de uma empresa. A qualidade é uma expressão utilizada em qualquer tipo de processo serviço prestado.

De acordo com Alawa (2023) a gestão da qualidade total em uma organização deve estar alinhada com todos os setores da empresa, para isso a empresa deve disponibilizar treinamentos para os envolvidos, gerenciar, liderança, colaboradores e fornecedores internos e externos para que seja uma mudança padrão. De acordo com Martins (2023), com o passar dos anos tem ganhado força no cenário das empresas, chegando a ser um diferencial entre suas concorrentes em um mercado extremamente competitivo.

A organização que faz o uso e os princípios da qualidade total precisam estar consolidados para buscar e desenvolver competências coletivas e incentivando os colaboradores a terem pensamentos, maturidade e capacidade para novas mudanças. Nogueira e Leite (2020). A qualidade vem da época bem distante a busca por avanços na qualidade tem gerado desenvolvimento de um melhor desempenho e qualificação dos produtos e serviços, no que Oriente as empresas visando o crescimento de mercado e lucratividade.

A confiabilidade das partes interessadas na qualidade dos produtos faz com que a organização tenha resultados estáveis como compromisso mensurável, busca-se, treinar e qualificar a mão-de-obra da organização e podendo assim aprimorar os conhecimentos e o bom relacionamento com os stakeholders que irão auxiliar para o sucesso a longo prazo de um negócio, pois a consideração de seus interesses pode influenciar o resultado de um projeto.

### 3.2 A falta de mão de obra qualificada

Na produção a diferentes tipos de colaboradores, alguns têm qualificação e outros não. De modo que as atividades estejam sincronizadas entre os mesmos, e os objetivos da organização você já atendida, assim é importante que a organização disponibilize treinamentos a todos os envolvidos.



Segundo Silva e Amaral (2021) a capacitação dos profissionais está diretamente ligada a sustentabilidade econômica, hoje em dia tem muitas vagas de emprego, porém não tem pessoas qualificadas o suficiente para exercer o cargo. Nos dias de hoje as organizações oferecem suporte para qualificar seus colaboradores e os torna profissionais capacitados e com vasto conhecimento. No entanto é fundamental para organização garantir que as estratégias adotadas estejam alinhadas com os objetivos e valores da organização, devido ao pouco recurso financeiro.

Vale ressaltar o quanto é importante ter um conhecimento referente ao processo que cada colaborador atua. Por isso há grande necessidade de qualificar a mão de obra que está sendo usada na organização.

Milan et al. (2021) aponta-se que o desafio de um gestor é dominar e estabilizar a rotina de um processo produtivo para que não haja falhas operacionais e garantir que toda mão de obra esteja qualificada e capacitada com atenção redobrada para assumir seu trabalho diário. No passado as organizações apenas optavam por uma gestão tradicional onde focava apenas em produtividade e quantidade, sendo insuficiente a qualidade do produto e a qualidade operacional. No entanto, hoje há uma grande competitividade entre as organizações, diante disso busca-se uma gestão que esteja comprometida com a mão de obra qualificada, produtividade e qualidade dos produtos é com esses três pilares que a organização está evoluindo para um modelo de gestão flexível e dinâmica que promovem a inovação e grandes mudanças no mercado de trabalho.

Para elaborar um fluxo de treinamento eficiente e harmonioso entre os setores envolvidos espera-se que seja necessário a padronização de todos, as mãos de obra que não são qualificadas é importante torná-las qualificadas e com conhecimentos totais de todo um processo.

Conforme Langhi (2020) é de extrema importância fazer o mapeamento dos colaboradores que a mão de obra não é qualificada com isso teremos o entendimento e dimensão do quanto a organização terá que investir. Entende-se que para desenvolver pessoas envolve o treinamento, desenvolvimento, a capacitação dos envolvidos e a motivação dos colaboradores para que tenham um grande conhecimento nas atividades que estão fazendo. Todos os setores, clientes internos e externos deveram fazer parte de todos os treinamentos e capacitação da Mão de obra, isso promove um aprendizado contínuo para adaptação e o crescimento pessoal de cada colaborador, garantindo que todos estejam preparados para enfrentar qualquer desafio que estiver na organização.

### 3.3 Ferramentas da Qualidade

Ferramentas da qualidade são técnicas de fundamentais e utilizadas em uma organização a mesma é utilizada para identificar, elaborar e implementar melhorias contínuas, em um processo produtivo, assim obtendo um bom resultado, as ferramentas serão: Análise de SWOT, Diagrama de Ishikawa 5W2H, Diagrama de Pareto e Matriz GUT.

Segundo Soares de leite (2023) Apud Leite e Gasparato (2018) a análise de Swot tem como objetivo verificar e identificar os pontos fortes e fracos de uma organização. Esta ferramenta tem como incentivar as melhorias contínuas e enfrentar qualquer desafio e assegurar o controle total do sistema produtivo, podendo assim ter um melhor desenvolvimento em todas as áreas demonstrando maior competência e um grande conhecimento no mercado de trabalho.



De acordo com Santos e Carvalho (2023) a matriz GUT é uma técnica utilizada para gerenciar projetos, priorizar problemas conforme os critérios de gravidade, vigência e tendência conforme sua gravidade, permite-se que a organização direcione todos os recursos para o ponto mais crítico do processo. Aponta como esta ferramenta torna visível os impactos e falhas do processo, podendo ter uma tomada de decisão rápida e eficaz. Espera-se com a aplicação desta ferramenta apontar as falhas operacionais, garantindo a mão de obra qualificada sem gerar defeitos e obtendo um resultado satisfatório.

Segundo Nery (2023) Apud Santos (2020), o gráfico de Pareto é uma das ferramentas 7 (sete) ferramentas da qual é sugerida para ser utilizada nas organizações como indicadores, através de um gráfico de KPI, a mesma é utilizada para coletar dados, para identificar e priorizar as Fraquezas que precisam ser resolvidos de imediato. As fraquezas são evidenciadas em todos os setores de forma bem benéfica e assim tendo uma redução de custo e riscos nos produtos e serviços.

Conforme Lobo (2019) o Diagrama de Ishikawa tem como objetivo identifica, organizar e analisar a causa raiz de específico problema. Pois está ferramenta auxilia nas análises de processo e identifica os problemas variáveis e nas melhorias e resoluções nos processos, pois a mesma também é conhecida como o espinho de peixe.

Segundo Souza (2022) a ferramenta 5W2H tem como principal objetivo simplificar e estruturar a elaboração de planos de ação de projetos, obtendo a clareza a organização e eficiência na execução podendo obter diversos benefícios como: autonomia com os envolvidos a organização do que deve ser feito e acesse rápido das ações corretivas o 5W2H trata-se de siglas que correspondem à What (o quê) Who (quem) Where (onde) When (quando) e Why (porquê).

#### **4. METODOLOGIA**

Segundo Vasconcelos eat (2023) com base no estudo de caso as pesquisas com métodos quantitativo e qualitativo coleta e analisa dados completos e aprofundados nos problemas. A pesquisa Mista além das informações consistentes e relativas as grandes problemáticas estarão em evidência, mas é possível observar fatores de dados ainda pouco explorados pelas empresas e seus gestores, com isso é possível obter um resultado satisfatório garantir a qualidade operacional e a satisfação total dos clientes.

De acordo com Meroto (2023) a análise ambiental no setor de injeção plástica tem como as combinações de minhas informações em relação à pesquisa mista serão aplicadas ferramentas da qualidade iniciando pela análise Swot. Nessa etapa ocorrerá uma análise ambiental da empresa visando os seguintes fatores: Forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Onde estarão evidentes de sua sessão agora todos os lados positivos e negativos de uma organização.

De Forma com as possíveis causas e problemas, foi feita uma análise para priorizar as fraquezas observadas na SWOT, e evidenciamos que a matriz GUT é a ferramenta a ser utilizada para organizar de forma decrescente de maior para o menor em relação à sua gravidade, urgência e tendência, desta forma aponta-se o item crítico da análise. De acordo com o grau de importância, será feita uma pomada de decisão para solucionar o problema.

De acordo com o gráfico de Pareto, vamos criar um indicador onde o mínimo é utilizado para organizar e manter uma ordem de todas as falhas de defeitos de um processo que devem ser resolvidos. Seu principal objetivo é identificar e inserir os problemas mais críticos no gráfico,



permitindo que a organização se concentre no seu dinheiro, tempo e esforço, para garantir seu crescimento e espaço no mercado de trabalho.

Utilizar a ferramenta diagrama de Ishikawa, conhecida também com diagrama de causa e efeito ou espinha de peixe, ela servirá para analisar os processos em todas as perspectivas diferente. Relacionando as grandes potências em determinados cenários, ou seja, o método irá servir para que os gestores encontrem as causas dos problemas, assim ajudar a encontrar soluções para obter bons resultados.

A melhoria será constituída através da ferramenta 5W2H, pois a mesma é estruturada no planejamento e implementação de soluções de forma organizada, o objetivo desta ferramenta é responder às questões básicas e à resolução do problema, visando atingir as expectativas do cliente e se manter no mercado competitivo e agregando valores a organização.

## 5. PROPOSTA DE MELHORIA

### 5.1 ANÁLISE DE SWOT

Ao fazer levantamento das informações e análise dos dados, os gestores responsáveis por diversas áreas irão relacionar as melhorias das quais serão bons resultados futuros, para a organização, contudo foi levantado pontos positivos, e negativos do ambiente interno e externo com base relacionadas da análise SWOT. A seguir o quadro da matriz Swot.

**Quadro 01.** Análise de SWOT

Análise do Estudo de Caso - SWOT		
	Forças	Fraquezas
Ambiente Interno	Máquinas de injeção modernas.	Mão de obra qualificada.
	Capacidade de produzir peças sob medida.	Descarte de matéria-prima.
	Proximidade de clientes industriais.	Falta de investimento em marketing.
	Processos de inspeção e certificações.	Capacitação para os funcionarios.
	Alta produtividade.	Índice alto de rotatividade
Ambiente Externo	Oportunidades	Ameaças
	Inovação em materiais recicláveis ou biodegradáveis.	Falta de profissionais qualificados no mercado de trabalho.
	Parcerias com empresas de design e engenharia.	Avanços tecnológicos.
	Expansão para o mercado internacional.	Dependência de grandes clientes e risco de perda de contratos.
	Crescimento no e-commerce.	Concorrência acirrada com margens reduzidas.
Aumento da consciência ambiental.	Problemas logísticos: atrasos no transporte.	

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2025.

Com os dados apresentados pela ferramenta de SWOT, a empresa evidencia grandes pontos que se classifica a um debate e oportunidades valiosas para expor as situações a serem resolvidas. Foram encontradas várias fraquezas internas relacionadas à mão de obra qualificada: descarte de matéria-prima, falta de investimento em marketing, capacitação para funcionários e alto índice de rotatividade, ocasionando vários problemas como desperdícios de materiais, excesso de defeitos e refugos.

As fraquezas internas da organização, entende-se que pode ocasionar vários problemas como a possível margem pra falhas humanas. Analisando cuidadosamente o dilema sobre alto índice de rotatividade gera um grande índice elevado de defeitos pois a rotatividade precisa de



treinamento para qualificar os colaboradores e devido este alto índice pode ocasionar desperdícios de matéria-prima, gerando vários defeitos e consequentemente vários SCRAP.

## 5.2 MATRIZ G.U.T

Diante a análise evidenciada, é possível observar as dificuldades que geram os problemas na empresa são destacadas as maiores do setor, desta forma por meio da matriz de GUT podemos identificar, e priorizar os maiores de acordo com as pontuações e classificar em gravidade, urgência e tendência de cada um.

**Quadro 2:** Matriz G.U.T

Lista de problemas	G	U	T	Pontuação	Prioridade
Mão de Obra Qualificada	4	5	4	80	2°
Capacitação P/ os Funcionários	4	3	5	60	3°
Índice Alto de Rotatividade	5	4	5	100	1°
Descarte de Materia Prima	3	2	4	24	4°
Falta de Investimento em Marketing	2	2	3	12	5°

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2025.

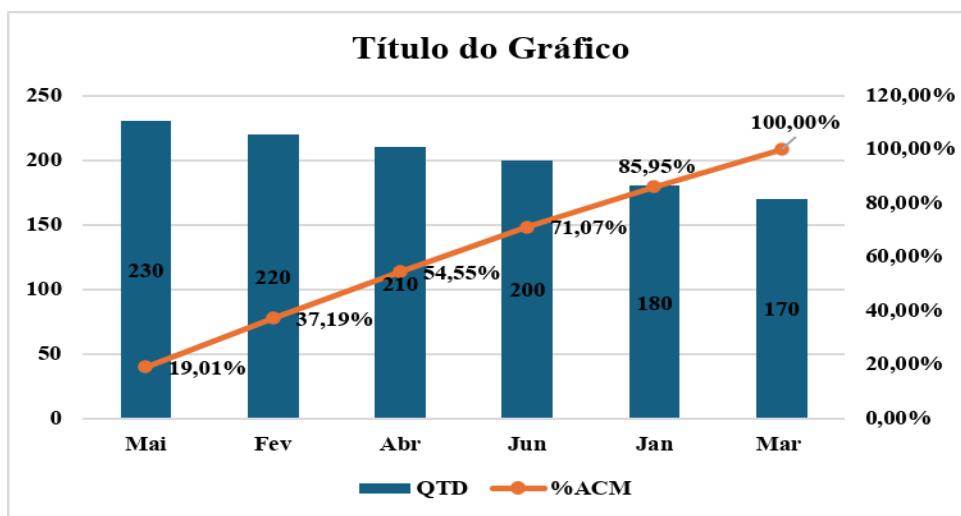
Conforme a análise da ferramenta acima, indica a maior prioridade que é o alto índice de rotatividade, onde nos 3 primeiros meses do ano de 2025 tiveram um alto índice de defeitos, desta maneira, busca-se aplicar o plano de ação. Ao identificar a causa raiz a RCA identifica falhas no processo devido ao alto índice de rotatividade de pessoas no processo sem qualificação.

## 5.3 DIAGRAMA DE PARETO

Considerando a maior problemática que é o alto índice de rotatividade, a seguir com a ferramenta gráfico de Pareto será descrito em ordem decrescente a porcentagem de cada problema sendo possível visualizar de maneira mais clara os 6 primeiros meses.



FIGURA 01. Gráfico de Pareto



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Conforme o Gráfico de Pareto podemos evidenciar um grande aumento de falha Operacional devido ao alto índice de rotatividade de colaboradores causando uma perda produtiva devido à falta de treinamento, diante dos dados apresentados percebe-se que precisa ser tomada uma tratativa o quanto antes para eliminar a rotatividade dos colaboradores e as falhas operacionais. Diante do gráfico pode-se evidenciar o quão negativo é Turnover.

Considerando as ocorrências nota-se que o alto início de rotatividade gera a falha operacional ocasionando, defeitos e refugo, evidencia-se que a falta de treinamento é o que afeta o desenvolvimento dos colaboradores e certamente afetando produtividade, gerando perdas financeiras, ocasionando defeitos de processo, falha de mão de obra e retrabalho, como segue abaixo Diagrama de Ishikawa:

FIGURA 02 : Diagrama de Ishikawa

6 M	ALTO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE
MÉTODO	COMUNICAÇÃO INTERNA INEFICIENTE
MÃO DE OBRA	TREINAMENTO INSUFICIENTE
MEIO AMBIENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL DESMOTIVADORA
MEDIDA	POUCO CONTROLE SOBRE OS CUSTOS DA ROTATIVIDADE
MÁQUINA	FALTA DE ERGONOMIA
MATÉRIA PRIMA	FALTA DE RECURSOS ADEQUADOS

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.



Ao concluir o Diagrama de Ishikawa foi identificado que a principal problemática da empresa é o alto índice de rotatividade, classificados nos 6M. Com isso, será necessário solucionar esses problemas, realizando um estudo. É de suma importância realizar um planejamento mais eficiente com o intuito de monitorar, controlar ou eliminar esses problemas.

De acordo com os dados identificados no Diagrama de Ishikawa, aponta-se a necessidade da Matriz G.U.T novamente para definir prioridades a serem solucionadas, com os dados classificados e os três primeiros foram utilizados para dar seguimento na solução do plano de Ação.

**Quadro 03: Matriz G.U.T**

Lista de problemas	G	U	T	Pontuação	Prioridade
Comunicação interna ineficiente	4	5	4	80	2º
Treinamento insuficiente	5	4	5	100	1º
Falta de ergonomia	5	4	2	40	5º
Falta de recursos adequados	3	3	4	36	6º
Organização desmotivadora	4	5	3	60	3º
Custo da rotatividade	4	4	3	48	4º

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2025.

Sendo assim, a Matriz G.U.T foi novamente utilizada para estabelecer quais, problemas deveriam ser tratados com maior urgência, com base nas informações obtidas por meio do Diagrama de Ishikawa. Após a classificação dos dados de 1 a 6, os três itens com maior pontuação foram escolhidos para orientar o desenvolvimento do plano de Ação 5W2H.

## 6. PLANEJAMENTO DA PROPOSTA

A pesquisa se concentrará na elaboração de uma proposta de melhoria, a análise a partir do diagrama de causa e efeito é necessária uma tomada de ação eficiência, solucionando a problemática, será utilizado a ferramenta 5W2H representando pelo quadro 06, para organizar e planejar estratégias eficientes;

**Quadro 04: Plano de Ação**

O QUE?	POR QUÊ?	QUEM?	QUANDO?	ONDE?	COMO?	QUANTO?
Alto índice de rotatividade	Quantidade de operadores não atende a necessidade do processo, gerando excesso de defeitos	Gestor de Produção	Ínicio 10/12/2025 a 20/05/2026	Setor de processo Produtivo	Realizando pesquisas de clima organizacional, para entender as falhas operacionais, aperfeiçoar o processo seletivo para garantir que o recrutamento seja eficaz para contratar pessoas cuja o perfil se encaixe melhor, oferecer oportunidades de crescimento, promover uma cultura organizacional de trabalho saudável, reconhecer feedbacks contínuos, investir no bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.	Sem valor financeiro agregado.
Capacitação para funcionários	Evitar excesso de defeito	Gestão da Qualidade Total	Ínicio 20/12/2025-Contínuo	Setor de Processo Produtivo	Criar um procedimento operacional padrão, estabelecer canais de comunicações abertos para relatar problemas, investigar na origem dos defeitos que ocorrem e implementações corretivas.	Sem valor financeiro agregado.
Mão de obra qualificada	Treinamento para capacitar mão de obra	Gestor de Recursos Humanos	Ínicio 10/12/2025-Contínuo	Na sala de treinamento no setor de RH	Criar trilhas de Aprendizagem, oferecer treinamentos internos e externos para melhor capacitação, integrar teorias e práticas para todos igualmente, adicionar elementos de jogos para aumentar o engajamento e a motivação.	Treinamentos internos e externos para colaboradores: R\$ 5.000.00

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2025.



## 7. RESULTADOS PARCIAIS

Parte do plano construído, encontra-se em fase de avaliação, onde é possível constatar melhorias significativas no processo produtivo de injeção plástica, onde antes era visto de forma negativa com um grande índice de rotatividade de colaboradores que gerou a mão de obra não qualificada devido à falta de treinamento e como consequência, aponta-se excesso de defeitos.

Hoje pode-se evidenciar claramente um quadro significativo ao iniciar o plano construído, obtemos o resultado satisfatório pois não está mais havendo a necessidade de rotatividade de colaboradores e mesmo que seja necessário, haverá pessoas treinadas para dar continuidade no auxílio de novas equipes, e assim não teremos mais falhas operacionais, espera-se evitar todo e qualquer desperdício de materiais e de gerar excesso de defeitos.

Os resultados parciais obtidos com análises e aplicações das ferramentas da qualidade foi a contratação de instrutores externos para a capacitação de todos os setores envolvidos e assim os gestores puderam capacitar seus colaboradores, desta forma teremos um de obra qualificada, aumento de produtividade e a satisfação de todos os envolvidos.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse artigo, podemos evidenciar a falta de mão de obra qualificada no processo produtivo no setor de injeção plástica como causa raiz de uma empresa no polo PIM, está empresa sendo uma das mais qualificadas no mercado de trabalho no ramo de produtos eletrônicos automobilístico, está sempre em busca do seu crescimento e a satisfação dos clientes.

O estudo de caso desenvolvido agregou a importância de uma gestão eficaz e com uma visão ampla no que se diz a respeito das estratégias organizacionais na melhoria dos processos. Diante a essencialidade em manter a organização bem-vista no mercado é de suma importância a qualificação da Mão de obra, não deve ser apenas vista como necessidade, mas também como um investimento estratégico.

Aponta-se que o estudo dessa temática agrega para a compreensão acadêmica pois proporciona uma visão crítica sobre a relevância do investimento em treinamentos, capacitação e desenvolvimento dos Profissionais, possibilitando a aprimoração, preparação e planejamento para gerir desafios futuros na carreira profissional.

Constata-se que os objetivos do presente artigo foram atingidos, as questões foram aplicadas pela Organização e desenvolvidas pelos gestores, dessa maneira garantindo a qualidade dos processos e atendendo as expectativas do mercado.

## 9.REFERÊNCIAS

- [ 1 ] AGUIAR, A. Ferramentas básicas da qualidade e seus métodos, Curitiba, 2023.
- [ 2 ] FERREIRA, R. Gestão da Qualidade e as ferramentas de melhorias de processo.
- [ 3 ] GOMES, M. Comunicação interna como ferramentas de atendimento a requisição e satisfação do cliente, 2023.
- [ 4 ] MEROTO, M. Matriz Swot como ferramenta na Prática educacional, 2023.
- [ 5 ] NERY, L. Otimização e redução de custos no processo de impressão de relatórios, 2023.



- [ 6 ] SANTOS, E. Cultura Organização: uma revisão narrativa acerca das tipologias e influências na gestão, 2020.
- [ 7 ] LOBO, R. N. Gestão da Qualidade total. 2020
- [ 8 ] OLIVEIRA, O. J. Curso básico de gestão da qualidade, 2020.
- [ 9 ] SOUZA, Sistema de medição e indicadores de desempenho no IFMG: Estudo descritivo e proposta de intervenção 2020.
- [ 10 ] SOARES, W. S.; CÂMARA, R. A.; DE SOUZA, W. C. Sistema de Gestão da Qualidade: Uma abordagem à produção eficiente. Research, Society and Development, 2023.
- [ 11 ] JUNIOR, I. M., ROCHA, A. V., MOTA, E. B., & QUINTELLA, O. M. Gestão da qualidade e processos. Editora FGV. 2ª Ed, Rio de Janeiro, 2021.
- [ 12 ] MARTINS, Z. Gestão Universitária, qualidade e desempenho, Santa Catarina, 2023.
- [ 13 ] LANGHI, Celi. Gestão de pessoas: A interação entre profissionais e organizações. Editora SENAC, São Paulo, 2020.
- [ 14 ] LEITE, Y.G. Otimização e redução de custos no processo de impressão de relatórios, 2023.
- [ 15 ] ALAWAR, A. MoAlaloul, W. S., Liew, M. S., Baarimah, A. O. Musarrat, M. AAl-Mekhloufi, A. B. A. (2023). The Role of the Total-Quality-Management (TQM) Drivers in Overcoming the Challenges of.
- [ 16 ] MILAN, Marcos; GIMENEZ, L. M.; ROMANELLI, T. L. Procedimento e treinamento-uma dupla para padronizar a rotina e eliminar desperdícios. Estratégias e Soluções, v. 2, São Paulo, 2021.