



FACULDADE DO MACIÇO DE BATURITÉ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIA PATRIANE SOUZA DA SILVA

TREINAMENTO PROFISSIONAL: FERRAMENTA EMPRESARIAL

BATURITÉ

2021

MARIA PATRIANE SOUZA DA SILVA

TREINAMENTO PROFISSIONAL: FERRAMENTA EMPRESARIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade do Maciço de Baturité - FMB como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração de Empresas.

Orientador: Prof. José Felipe Oliveira da Silva.

BATURITÉ

2021

MARIA PATRIANE SOUZA DA SILVA

TREINAMENTO PROFISSIONAL: FERRAMENTA EMPRESARIAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade do Maciço de Baturité - FMB como requisito parcial a obtenção do título de bacharelado em Administração.

Aprovada em: 13/03/2021.

BANCA EXAMINADORA

José Felipe O. da Silva.

Prof. Ms. José Felipe Oliveira da Silva
(Orientador)
(FMB)

Joviano de Souza Silva

Ms. Joviano de Souza Silva
(FMB)

Isaac Bruno Oliveira Araújo

Ms. Isaac Bruno Oliveira Araújo
(FMB)

Ficha catalográfica elaborada pelo autor por meio do
Sistema de Geração Automático da Faculdade do Maciço de Baturité

Souza da Silva, Maria Patriane

Treinamento profissional: ferramenta empresarial / Maria
Patriane Souza da Silva . - : Faculdade do Maciço de Baturité -
FMB, 2020.

18f. :il.

TCC (Administração) - Faculdade do Maciço de Baturité - FMB:
Baturité, 2021.

Orientador(a): Me. José Felipe Oliveira da Silva

1 Capacitação. 2 Desempenho. 3 Pessoas e Organização.

AGRADECIMENTOS

Foram dias difíceis, noites mal dormidas, choro e muito desejo de desistir de tudo, mas hoje entendo que todo esse percurso foi necessário ser traçado para que eu pudesse amadurecer e enfrentar os obstáculos ao longo desse caminho.

Agradeço primeiramente a Deus, que foi ELE que me sustentou nos momentos de dificuldade, e por iluminar meu caminho para que eu conseguisse superar cada obstáculo e chegar até aqui.

Aos meus pais sem eles eu não seria nada, aos meus irmãos, que não mediram esforços para me ajudar em todas as situações. Ao meu namorado e meu sogro e minha sogra por sempre estarem ao meu lado nessa caminhada. Ao professor Ms. José Felipe por toda paciência e dedicação nessa disciplina, obrigada por cada conhecimento compartilhado.

Aos amigos pelos momentos especiais, e em especial ao meu grupo de trabalho acadêmico, e a minha amiga Joyce por sempre está ao meu lado me motivando.

“ A melhor maneira de prever o futuro é cria-lo”.

Peter Drucker

TREINAMENTO PROFISSIONAL: FERRAMENTA EMPRESARIAL

Maria Patriane Souza da Silva¹, Prof. Ms. José Felipe Oliveira da Silva²

RESUMO

O estudo apresentado descreve a importância do treinamento e desenvolvimento nas organizações e o que a falta destes podem trazer para o colaborador dentro das organizações. O uso do Treinamento proporciona melhorias para os colaboradores, capacitando e valorizando-os, para que eles sejam desenvolvidos dentro da empresa e ao mesmo tempo a empresa consegue uma motivação e integração entre seus colaboradores, tornando um diferencial na qualidade no produto ou serviço no mercado em que atua. A metodologia utilizada no trabalho foi através de pesquisas do tipo exploratória de cunho bibliográfica.

Palavras-chave: Capacitação. Desempenho. Pessoas e Organização.

ABSTRACT

The study presented describes the importance of training and development in organizations and what the lack of these can bring to the employee within organizations. The use of Training provides improvements for employees, enabling and valuing them, so that they are developed within the company and at the same time, the company achieves a motivation and integration among its employees, making a difference in the quality of the product or service in the market in which it operates. The methodology used in the work was through exploratory research of a bibliographic nature.

Keywords: Training. Performance. People and Organization.

¹ Graduanda em Administração Faculdade do Maciço de Baturité (FMB).

² Bolsista CAPES/Doutorando em História Social (UFC) e Professor da Faculdade do Maciço de Baturité (FMB) na área de Metodologia e Escrita Acadêmica, Educação e Ciências Humanas. E-mail: felipeoliveira1991@hotmail.com.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	10
2.1 OBJETIVO DO TREINAMENTO	11
2.2 GESTÃO DE PESSOAS	13
2.3 RECRUTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES	14
2.4. AS VANTAGENS DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	16
3. METODOLOGIA.....	17
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
REFERÊNCIAS	18

1. INTRODUÇÃO

A importância de ter um treinamento é necessária para aliar gestores e colaboradores aos procedimentos da empresa, ao mesmo tempo em que desenvolve suas habilidades. Por isso, a prática deve ser considerada um investimento, e não um custo para as organizações.

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

As organizações começam a considerar o desenvolvimento dos recursos humanos como um fator de extrema importância para o seu crescimento, passando a planejar e realizar propostas educativas para os seus colaboradores no local de trabalho. Sendo assim, o setor de Gestão de Pessoas de uma empresa deve ter destaque, pois cabe a este setor o papel fundamental dentro da organização de administrar, planejar, recrutar, selecionar pessoas, e principalmente treinar, objetivando o desenvolvimento das competências.

Segundo Chiavenato (2009) é um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por isso, para que o treinamento possa levar ao desenvolvimento organizacional, é necessário que o planejamento deste seja bem elaborado garantindo o alcance dos objetivos a que se destina, de forma eficaz.

É importante que este processo esteja voltado para a eficiência das pessoas no desempenho de suas atribuições.

Ao invés de ser visto, tanto por colaboradores como por gestores, como algo que interrompe o dia a dia da empresa, o treinamento deve ser encarado como parte da cultura organizacional que busca encontrar, por meio de seus principais ativos, ou seja, seus funcionários, a excelência na produção e gestão.

O objetivo deste trabalho é demonstrar que o treinamento é uma ferramenta estratégica importante para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências individuais e coletivas dentro da organização. Além disso, proporcionar os conhecimentos necessários aos seus colaboradores para que possam desempenhar as suas atividades de maneira mais otimizada possível e assim buscar maior produtividade e lucratividade.

É durante uma capacitação que os colaboradores irão compreender os valores, a filosofia e as políticas da empresa. Muitas dessas informações vão auxiliar no desempenho dos serviços para que tudo seja realizado de acordo com as diretrizes da organização. Dessa forma, o funcionário que passa por um treinamento está apto a exercer com mais qualidade as atividades diárias, já que possui um conhecimento mais aprofundado sobre sua área de atuação e isto gera ganhos para todos.

É importante destacar que a ausência de programas de aperfeiçoamento pode gerar prejuízos para a corporação, já que o exercício da função apenas por meio das experiências do dia a dia implica na prática de tentativa e erro até o alcance do resultado esperado. Logo, pode-se afirmar que promover treinamento é benéfico de diversas maneiras: poupa tempo e agiliza ações ao otimizar o trabalho, aumenta a produtividade e melhora significativamente a comunicação entre os setores.

Compreendemos que o aprimoramento serve ainda para que a liderança possa multiplicar os seus próprios conhecimentos em busca de um bem comum, desenvolvendo novas competências e relacionamentos interpessoais proveitosos. Assim, haverá mais profissionais preparados que conheçam bem a empresa e, conseqüentemente, mais chances de promoções dentro da própria unidade, minimizando a necessidade de recrutamento externo.

Ao longo do trabalho discorre sobre assuntos que pensando no futuro o crescimento e o sucesso de qualquer organização estão relacionados com o desenvolvimento de seus funcionários. A meta para superar padrões e elevar a qualidade dos serviços, para isso é necessário passar por treinamentos constantes em que se compartilham novidades e métodos eficientes. Logo, o gestor que proporciona e transmite conhecimentos aos seus colaboradores enxerga além do presente, vislumbra novas possibilidades e oportunidades. Investindo em atualização, promove também uma gestão sustentável e mais lucrativa.

Já foi o tempo em que investir apenas na aquisição de equipamentos e novas tecnologias era sinônimo de se manter competitivo no mercado. Hoje, mais do que nunca, as empresas estão acreditando no potencial dos seus colaboradores, pois são as pessoas que fazem a diferença para o negócio.

Para isso, muitas organizações passaram a investir pesadamente no desenvolvimento dos seus profissionais e constantemente viabilizam recursos para que eles possam manter-se capacitados. O Treinamento é uma das ferramentas mais valorativas dos processos da gestão de Pessoas, pois tem como objetivo principal capacitar o colaborador e oferecer possibilidade de desenvolver um clima organizacional e pessoalmente.

Segundo Chiavenato (2004, p. 338-345):

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. É o responsável pelo capital intelectual das organizações. Ninguém trabalha de graça. Como parceiro da organização, cada funcionário (CHIAVENATO, 2004, p. 338-345).

Com este propósito, destaca-se a importância do estudo do comportamento das empresas que utilizam esta ferramenta de treinamento e desenvolvimento de pessoas, onde se torna necessário investigar a seguinte questão:

Quais as necessidades de um processo de treinamento profissional dentro de uma organização.

Um levantamento das necessidades de treinamento, é uma ferramenta para identificar o nível atual de competências, habilidades ou conhecimento de indivíduos em uma ou mais áreas de uma empresa e compara esse nível de competência com o patamar necessário para sua posição dentro da organização.

Em vez de assumir que todos os funcionários precisam de treinamento ou assumir que todos os funcionários precisam do mesmo treinamento, a gestão do conhecimento pode tomar decisões sobre as melhores maneiras de abordar lacunas de competência entre indivíduos, categorias de emprego específicas ou grupos e equipes.

O objetivo deste trabalho buscou demonstrar que o treinamento é uma ferramenta estratégica importante para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências individuais e coletivas dentro da organização, proporcionar qualificação aos funcionários para que estes melhorem seu desempenho trazendo benefícios para eles e para as organizações.

Compreender que o treinamento traz aperfeiçoamento e segurança. Aprender, corrigir algo ou reiterar aquilo que já se sabia são fatores que ajudam a construir em cada funcionário um forte senso de autoconfiança ao desempenhar suas atividades dentro da organização., sendo complementado pelos seguintes objetivos específicos:

- I. Analisar a importância da estratégia de treinamento nas organizações;
- II. Averiguar e identificar os avanços e o crescimento das micro e pequenas empresas;
- III. Identificar a qualidade nos serviços prestados quando a treinamento;
- IV. Analisar as características da gestão de Pessoas na educação corporativa;
- V. Investigar a importância do treinamento;
- VI. Compreender o desenvolvimento para as organizações;
- VII. Averiguar os benefícios dos investimentos em treinamentos e desenvolvimento, através de indicadores que evidenciam a evolução.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Quando se fala de programação de estratégia e treinamentos, faz-se uma referência ao esforço programado de uma empresa em diferenciar-se das demais dos seus segmentos na busca

de atrair para si, isto é, para o seu quadro de funcionários pessoas com formação, apresentando alto índice de conhecimento e potencial.

Para identificar talentos, é preciso deixar de lado padrões preconcebidos de comportamentos desejáveis e tentar identificar mais profundamente traços de personalidades e aptidões inatas que podem ser desenvolvidos ao longo do tempo e que sejam necessários ao bom desempenho da empresa.

2.1 OBJETIVO DO TREINAMENTO

Os objetivos maiores dos treinamentos baseiam-se em três aspectos, são eles: capacitar os indivíduos para que realizem as suas atividades de forma mais adequada; oferecer aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional aos colaboradores; transformar o clima organizacional, melhorando o relacionamento interpessoal e por fim motivar os funcionários, buscando maior receptividade às técnicas de gestão.

Para realizar um ótimo levantamento das necessidades de treinamento é necessário:

2.1.1 Identificar a necessidade do negócio para o levantamento das necessidades

A realização desta análise permite que uma organização concentre seus esforços em áreas de treinamento que são necessárias para que os funcionários realizem com sucesso os objetivos da organização.

2.1.2 Registros de recursos humanos

Os registros de RH podem incluir relatórios de acidentes e segurança, descrições de cargos, competências de trabalho, registros de atendimento, limitações de reclamações, entrevistas de saída, uma avaliação de desempenho e outros dados da empresa, como registros de produção, vendas e custos.

2.1.3 Entrevistas individuais

Entrevistas individuais podem ser realizadas com funcionários, supervisores, gerentes e até mesmo clientes ou fornecedores externos.

2.1.4 Grupos focais

Ao contrário das entrevistas individuais, o uso de grupos focais envolve simultaneamente questionar uma série de indivíduos sobre as necessidades de treinamento. Os melhores resultados ocorrerão com um departamento ou grupo de funcionários que possuem necessidades de treinamento similares.

2.1.5 2.1.5 Pesquisas, questionários e auto avaliações

Os exames geralmente usam um formato padronizado e podem ser por escrito, eletrônicos ou por telefone. Dependendo da situação, pode ser útil realizar pesquisas com funcionários e clientes.

2.1.6 Avaliar as opções de treinamento

A análise de GAPs gera uma lista de opções para o LNT. Agora, você poderá avaliar a lista com base nas metas e prioridades da organização, tanto a curto ou longo prazo.

2.1.7 Solução para um problema

Por exemplo, quando há um problema de desempenho do funcionário que claramente foi identificado como um problema de treinamento, então, o treinamento geralmente resolveria o problema e a empresa teria um funcionário totalmente competente.

2.1.8 Custo

O custo do treinamento é um fator significativo que precisa ser pesado em termos de importância. Dependendo da situação, a organização pode estar disposta a investir um montante significativo em um treinamento, mas não em outros. Número de funcionários treinados x custo de treinamento = custo total de treinamento.

2.1.9 Retorno sobre o investimento

O retorno do investimento é um cálculo que mostra o valor das despesas relacionadas ao treinamento e ao desenvolvimento. Ele também pode ser usado para mostrar quanto tempo levará para que essas atividades paguem por si mesmas e forneçam retorno sobre o investimento para a organização.

2.1.10 Conformidade legal

Se alguma das necessidades de treinamento da análise de GAPs é legalmente exigida com base em leis federais, estaduais ou para manter as licenças ou certificações dos funcionários atualizadas, então, normalmente, esses treinamentos seriam uma alta prioridade.

2.1.11 Tempo

Às vezes, a quantidade de tempo envolvida para construir a capacidade dentro da organização criará mais um problema, porque isso impedirá os funcionários a completarem seus outros deveres no trabalho.

2.1.12 Competitividade

Isso pode incluir a competitividade no mercado ou a capacidade de contratar os melhores talentos, entre outros. Talvez a falta de competências dos funcionários em uma área específica esteja afetando a receita da empresa.

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, sendo uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes (CHIAVENATO, 2010).

Conforme Chiavenato (2000):

Treinamento: visa preparar para um determinado cargo, em curto prazo para dar treinamento é necessário um programa pré-estabelecido. Treinamento é feito para aumentar a capacidade do profissional e com isso a empresa ganha também (CHIAVENATO 2000, p. 5).

O treinamento eficiente pode proporcionar aos funcionários internamente: aperfeiçoamento das capacidades; maior qualidade nos serviços; otimização dos resultados; aumento da criatividade; busca pela inovação; excelência no atendimento ao cliente. Já externamente pode gerar aumento da produtividade; mais qualidade nos produtos e serviços; condições de competir com seus concorrentes.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas, utilizando-se das suas ferramentas busca atrair, manter e desenvolver pessoas dentro de uma empresa. Ela se baseia e se molda nas constantes mudanças e inovações que ocorrem nas organizações, e procura valorizar o talento humano, pois este é um dos principais, senão o principal ativo de uma empresa. Ela proporciona a busca da qualidade em produtos e serviços, agregando valor e tornando a empresa lucrativa e competitiva no mercado.

O envolvimento das organizações está diretamente relacionado à sua capacidade em desenvolver pessoas e ser desenvolvidas por pessoas, originando dessa premissa uma série de reflexões teóricas e conceituais acerca da aprendizagem da organização e das pessoas e como elas estão inter-relacionadas. O desenvolvimento das pessoas deve estar centrado nas próprias pessoas, ou seja, o desenvolvimento é efetuado respeitando-se sua individualidade.

A gestão de pessoas deve ser integrada, e o conjunto de políticas e práticas que a formam, deve, a um só tempo, atender aos interesses e expectativas da empresa e das pessoas. Somente dessa maneira será possível a sustentação a uma relação produtiva entre ambas. A gestão de pessoas deve oferecer à empresa visão clara sobre o nível de contribuição de todas as pessoas, uma visão clara do que a empresa pode oferecer em retribuição do tempo (DUTRA, 2009 p. 16 e 17).

2.3 RECRUTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Atualmente as empresas tendem a buscar um diferencial competitivo. Para agirem neste sentido é preciso que elas contêm ajuda de um setor especializado em seu principal valor o humano.

O setor de Recursos Humanos (RH) trabalha com os processos de recrutamento e seleção, setor este que é indispensável e ao mesmo tempo, é responsável pelo processo de identificação do profissional adequado para o cargo desejado.

No entanto, para contratarmos a pessoa para trabalhar na empresa precisa-se de analisar a sua formação, experiência e as qualificações para um bom desempenho futuro em suas atividades, para isso, dependerá de um bom recrutamento e posteriormente de um minucioso processo de seleção, pois só assim escolherá o candidato com a melhor habilidade e conhecimento para cumprir as tarefas, as quais são atribuídas ao perfil do cargo. Neste sentido, o processo de recrutamento e seleção é de extrema importância para o crescimento da organização.

Segundo Chiavenato, “Recrutamento é o processo de atrair candidatos potencializados para uma vaga, anunciando e tornando atrativo para candidatos disponíveis no mercado. Buscando candidatos dentro e fora da organização” (1999, p. 92).

Nesta busca do profissional ideal, a Empresa pode utilizar-se de três principais métodos de recrutamento:

2.3.1 Recrutamento Interno

Depende do momento estratégico que a instituição vive. Sendo assim, o recrutamento interno baseia-se em aproveitar os talentos já existentes na empresa e funciona como um grande fator de retenção e motivação. Investiga-se onde procura preencher a vaga através de remanejamento de seus funcionários, que podem ser promovidos, transferidos ou transferidos por meios de promoção;

2.3.2 Recrutamento Externo

Oferece mais opções de levantamento de perfil e a possibilidade de escolher aquele que melhor atenda às expectativas da vaga. Também é uma forma de gerar novas experiências na empresa. Compreende-se que para preencher a vaga, poderá recorrer ao mercado de trabalho local, regional, nacional ou até mesmo internacional;

2.3.3 Recrutamento Misto

Onde se utiliza tanto do recrutamento interno quanto do recrutamento externo para qualquer vaga a ser preenchida.

2.3.4 Recrutamento online

No recrutamento online, a internet é a principal ferramenta para tornar os recrutamentos externos ou internos mais eficientes. O ideal é contar com o auxílio de plataformas especializadas. Tais softwares, ao mesmo tempo, alcançam um número incontável de candidatos e automatizam processos.

Quadro 1- Tabela explicativa sobre os benefícios de recrutamento.

RECRUTAMENTO EXTERNO	RECRUTAMENTO INTERNO
As principais vantagens desse procedimento são:	Benefícios desse modelo são:
I. Entrada de novos talentos e oxigenação de ideias; II. Modificação de práticas internas (principalmente em cargos de gestão); III. Aumento de opções para o ocupar o cargo; IV. Enriquecimento ou reposição do capital intelectual da empresa	I. Custos menores; II. Conhecimento prévio sobre o perfil dos candidatos; III. Valorização dos colaboradores; IV. Redução de turnover; V. Retenção de talentos; VI. Dentre outros.
RECRUTAMENTO MISTO	RECRUTAMENTO ONLINE
I. Prevalência do modelo interno: a busca por profissionais de fora da organização; II. Prevalência do modelo externo: A procura no mercado para e, só então, a vaga é aberta para os colaboradores da empresa. III. Modelo concomitante: Recrutamento externo e interno ocorrendo de maneira simultânea, gerando uma competição em pé de igualdade entre os candidatos.	I. Os benefícios desse modelo são os seguintes: II. Divulgação dos anúncios em meios digitais; III. Facilitação da comunicação com os candidatos; IV. Ampliação do alcance do processo; V. Possibilidade de filtragem automática de currículos; VI. Tradução das informações em elementos visuais (gráficos, tabelas, quadros e afins).

Fonte: AUTORA, 2021.

2.4. AS VANTAGENS DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Em um mercado cada vez mais competitivo, as empresas precisam cada vez mais se reinventar para manter um bom desempenho nos negócios. Diante disso, os treinamentos organizacionais têm se tornado essenciais no dia a dia de muitos colaboradores, pois além de torná-los mais capacitados, também fazem com que a organização se desenvolva.

As empresas que buscam preparar seus colaboradores conseguem identificar os pontos fracos e fortes que cada um possui. Além disso, o treinamento possibilita que essas pessoas se aperfeiçoem e se sintam mais seguras desempenhando uma atividade.

O treinamento nada mais é do que um processo bem estruturado, onde o funcionário é preparado para desempenhar sua função de modo a atender às expectativas da empresa e impactar diretamente nos seus resultados. Portanto, para que qualquer empresa se desenvolva, é fundamental ter uma política de treinamento contínuo, focada no desenvolvimento.

Segundo o autor Marcelo Braga ele cita alguns dos benefícios da capacitação profissional para as organizações:

- I. Melhoria da produtividade;
- II. Aumento da autoconfiança;
- III. Gera motivação;
- IV. Intensifica o engajamento com a empresa;
- V. Vantagem competitiva;
- VI. Promove o crescimento e o desenvolvimento do potencial de pessoas de forma responsável;
- VII. O incentivo promove a satisfação e a realização do colaborador, tanto profissional como pessoalmente;
- VIII. Ajuda a estimular e aprimorar o espírito de liderança;
- IX. Otimiza a comunicação e o relacionamento interpessoal da equipe, promovendo engajamento, colaboração e integração de todos os departamentos;
- X. Com uma equipe mais qualificada, certamente sua empresa alcançará resultados excelentes.

Entretanto, de nada adianta a disposição das empresas em investir se o profissional não souber aproveitar o momento e os benefícios oferecidos pelo treinamento. É muito importante que o colaborador tenha em mente que, à medida em que se qualifica e que passa a perceber a importância desse investimento, ele passa a ter um destaque diferenciado.

Além disso, as organizações estão sedentas por profissionais qualificados e que demonstram iniciativa, capacidade e força de vontade em aprender. Em qualquer área ou cargo,

buscar capacitação e demonstrar estar antenado e disposto a aprender aumenta as chances de empregabilidade.

Quadro 2 - Tipos de treinamento profissional.

HABILIDADE DE LINGUAGEM	HABILIDADE TÉCNICA
Objetivo de desenvolver a habilidade dos indivíduos em redigir e compreender gráficos, tabelas, boletins, frações, números decimais, além de aprimorar a capacidade de comunicação.	É um treinamento que visa a utilização de novas tecnologia e novos modelos de estruturas organizacionais.
HABILIDADE INTERPESSOAIS	HABILIDADES PARA SOLUÇÕES DE PROBLEMAS
É um treinamento que tem como objetivo melhorar a habilidade de interação de todas as pessoas que estão inseridas dentro da organização.	É um treinamento com atividades voltadas para o desenvolvimento da lógica, elaboração de alternativas e análise das mesmas e seleção da melhor maneira de resolver um problema.

Fonte: AUTORA, 2021.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi a pesquisas do tipo exploratória de cunho bibliográfica, pois foi “desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos [...] a partir da técnica de análise de conteúdo” (GIL, 2008, p. 50)

Esse material bibliográfico foi submetido a uma avaliação onde foram buscadas as potencialidades para o desenvolvimento e enfrentamento da problemática proposta pelo presente estudo. Além disso, consultou-se sites especializados a fim de dar mais subsídios ao trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os colaboradores representam o principal patrimônio de uma empresa. Portanto, é de suma importância que eles estejam sempre atualizados e qualificados, garantindo o diferencial competitivo da organização e, conseqüentemente, o sucesso do negócio.

Por meio do treinamento, os funcionários são preparados para desempenhar, de maneira excelente, as tarefas específicas de seu cargo. Além disso, é possível desenvolver competências essenciais para o relacionamento, a comunicação e o desenvolvimento profissional.

Através do treinamento corporativo, os colaboradores se tornam mais ousados, ágeis e preparados para assumir novos desafios. Dessa forma, a empresa que investe no treinamento de seus funcionários investe em si mesma e acredita no seu potencial.

REFERÊNCIAS

- ADMINISTRADORES. Planejamento e Desenvolvimento de Treinamento. **Administradores**, 02 Agosto 2020. Disponível em: <administradores.com.br/artigos/planejamento-e-desenvolvimento-do-treinamento/artigos/planejamento-e-desenvolvimento-do-treinamento>. Acesso em: 02 Agosto 2020.
- CHIAVENATO, I. **Recurso Humanos**. 6^a. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 7^a. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2009.
- LUDOSPRO. Treinamentos empresariais inovadores que você precisa conhecer. **Ludospro**, 2019. Disponível em: <www.ludospro.com.br/blog/treinamento-empresarial>. Acesso em: 02 Setembro 2020.
- O HUB IDEIAS. Tipos de treinamento empresarial: como implementar na sua empresa. **O hub Ideias**. Disponível em: <www.ohub.com.br/ideias/tipos-treinamento-empresarial>. Acesso em: 28 Agosto 2020.
- REACHR. Treinamento e desenvolvimento : vantagens de capacitar sua equipe. **REACHR**. Disponível em : <Www.reachr.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento-confira-8-vantagens-de-capacitar-sua-equipe>. Acesso em: 21 Janeiro 2021
- SENIOR. Recrutamento e seleção: seleção de pessoas. **SENIOR**. Disponível em: <www.senior.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-o-que-voce-precisa-saber>. Acesso em: 26 Agosto 2020.