

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: BENEFÍCIOS DO CAPITAL HUMANO INSTRUÍDO EM UMA INDÚSTRIA DE LUMINÁRIAS

<https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n7p16>

Arandi Maciel Campelo¹
Diego Ribeiro de Moraes Souza²

RESUMO

O presente estudo trata sobre os métodos de treinamento e desenvolvimento aplicados em uma indústria de luminárias no processo de capacitação e aprimoramento do seu capital humano, os benefícios e as expectativas da organização no tocante à lucratividade e à competitividade. O artigo tem por objetivo verificar a influência do treinamento e desenvolvimento na execução de tarefas realizadas pelos funcionários, identificar os benefícios produzidos nos setores em que a ferramenta foi aplicada através da pesquisa de campo, e propor métodos eficazes para a aplicação e execução da ferramenta numa indústria de luminárias. O artigo teve como principal teórico Chiavenato (2014). O levantamento e a análise do estudo tiveram por base a aplicação de um questionário semiaberto no ano de 2021. Com um universo de 60 funcionários a pesquisa foi realizada com a amostra de 50% dos colaboradores, através de perguntas que abordavam assuntos referentes ao treinamento e desenvolvimento pessoal e coletivo. O estudo revelou que existe uma dificuldade da empresa em identificar que através do treinamento e do desenvolvimento do seu capital humano ela passaria a ter colaboradores satisfeitos com o crescimento e transformariam o ambiente em que trabalham em um local apropriado para atingir a excelência, metas e indicadores desejados.

Palavras-chave: Treinamento e desenvolvimento. Benefícios do capital humano. Gestão de pessoas.

Data de submissão: 14/02/2022

Data de aprovação: 12/04/2022

ABSTRACT

The present study deals with the training and development methods applied in a lighting industry in the process of training and improving its human capital, the benefits and expectations of the organization regarding profitability and competitiveness. The article aims to verify the influence of training and development in the execution of tasks performed by employees, to identify the benefits produced in the sectors in which the tool was applied through field research, and to propose effective methods for the application and execution of the tool in a lighting industry. The main theorist of the article was Chiavenato (2014). The

¹ **Orientador: Doutor em Educação** - Universidade Federal de Pernambuco; **Administrador** - Universidade de Pernambuco – FCAP/UPE; **Mestre em Planificación y Gestion Organizacional** - Universidad Autonoma de Madrid / Espanha; **Mestre em Dirección y Organización de Hospitales y Servicios de Salud** - Universidad Politécnica de Valencia / Espanha; **Especialista em Marketing** - FCAP/UPE; **Consultor em Sistemas Organizacionais**, desde 1984; **Professor e Diretor Acadêmico** da Faculdade Metropolitana da Grande Recife. E-mail: arandi.campelo@globo.com

² Estudante do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Recife. E-mail: diego99r@hotmail.com

survey and analysis of the study were based on the application of a semi-open questionnaire in 2021. With a universe of 60 employees, the survey was carried out with a sample of 50% of employees, through questions that addressed issues related to training and personal and collective development. The study revealed that there is a difficulty for the company to identify that through the training and development of its human capital it would have employees satisfied with the growth and would transform the environment in which they work in an appropriate place to achieve excellence, goals and indicators desired.

Keywords: Training and development. Human capital benefits. People management.

INTRODUÇÃO

O presente artigo consiste em apresentar uma abordagem a respeito do treinamento e dos benefícios do capital humano em uma indústria de luminárias.

O tema escolhido é de extrema relevância ao demonstrar que para impulsionar uma organização ao sucesso, o treinamento e desenvolvimento devem ser pensados como recursos necessários e estratégicos, e que o fato de uma educação contínua dentro dos processos internos da empresa voltados para a eficiência da equipe é um fator importante para o crescimento e permanência dentro do mercado.

O treinamento e desenvolvimento são peças-chave para toda empresa bem sucedida em qualquer ramo de mercado. Sua aplicação necessita de um acompanhamento adequado, seguindo os métodos e analogias utilizadas pela gestão de pessoas, que serão executadas por profissionais de departamento de pessoal.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O treinamento é uma importante ferramenta quando se trata do crescimento de uma organização e de capacitação profissional. Faz-se necessário que as empresas estimulem o T&D (Treinamento e Desenvolvimento) dos funcionários com o objetivo de passar conhecimentos a respeito dos processos internos e das atividades da função que o profissional irá atuar, junto ao acompanhamento de seu desenvolvimento nas suas rotinas de atividades. De acordo com Barreto (1995), a instituição que busca adaptar e preparar seus funcionários para uma determinada atividade solicitada em qualquer dos níveis da empresa está aplicando uma educação profissional por meio do treinamento.

Ultimamente, o treinamento está se transformando em uma maneira eficaz para a ampliação de competências que aumentam a produtividade e a criatividade, como também a competitividade no atual mercado. Almeida (2007) conta que as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquirem um papel de preparação de

indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam. Uma das estratégias mais eficazes para a organização que quer subir de patamar no mercado de trabalho é o investimento no treinamento da equipe, vindo da base até seus líderes. Para que o treinamento possa levar ao crescimento e desenvolvimento, tanto organizacional quanto profissional, é necessário que haja planejamento, de modo que alcance os objetivos a que se destina, de uma forma eficaz, e que o processo leve sempre em conta a eficiência do colaborador nos desempenhos de suas funções.

De acordo com Chiavenato (2009), o conteúdo do treinamento deve envolver transmissão de informações, desenvolvimento de aptidões, modificação de comportamentos e atitudes, desenvolvimento de conceitos, entre outros. O objetivo e a finalidade do treinamento precisam estar claros de maneira a permitir a obtenção dos resultados esperados do colaborador, servindo de ligação a um contínuo desenvolvimento e transformações de atitudes em ações.

Apesar de ser um método de curto e médio prazo, o retorno do investimento no treinamento e na capacitação dos colaboradores aos caixas da empresa se dá em longo prazo e não é fácil de calcular, tendo em vista que cada empresa trabalha com sua forma de cálculo dos custos. Existem empresas que optam por um treinamento fora do ambiente de trabalho, geralmente em cursos profissionalizantes que, por um lado, agregam valor ao currículo do profissional, porém em razão da realização de um ensino distante do local de trabalho o colaborador se vê em um contexto mais individualizado e se torna responsável por planejar seu próprio desenvolvimento dentro da organização.

Para Chiavenato (2009), desenvolvimento profissional é a educação que visa aperfeiçoar um funcionário em longo prazo para que ele futuramente ocupe um cargo em determinada carreira na empresa e está ligado muito ao nível gerencial. Ao longo do tempo o profissional irá se demonstrar mais eficiente e produtivo no seu cargo, visando o seu crescimento profissional, por vezes com ambições de subir na cadeia hierárquica da organização.

Pela perspectiva de Dutra (2009),

A questão do desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo [...] as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas. (DUTRA, 2009, p. 101).

O desenvolvimento corresponde a uma linha de crescimento que o indivíduo passa ao realizar atividades dentro da organização e é considerada como uma questão por vezes difícil

de ser trabalhada, pois compreende o autodesenvolvimento que é um processo intrínseco de cada pessoa, ou seja, sua vontade de concluir estágios e passar para novos desafios contribui para o desenvolvimento pessoal do colaborador. Junto a isso é necessário que o gestor identifique dentro das atividades exercidas pelo funcionário aquelas que ele contribui de uma forma mais eficiente e elimine ou treine mais aquela em que se nota certa dificuldade no seu cumprimento.

GESTÃO DE PESSOAS

O mercado de trabalho está muito competitivo e repleto de novidades, por isso ter um funcionário por dentro de todas essas novas atualizações é um diferencial a mais para a empresa subir seu patamar. Por maior que seja a vontade de contratar profissionais preparados e em alto nível, sempre haverá cargos, atividades e processos específicos de uma empresa que um bom currículo apenas não irá atender. A solução está no treinamento e desenvolvimento dos colaboradores e para isso é necessário que o responsável pela implantação desta ferramenta seja um bom gestor de pessoas e saiba utilizar diferentes métodos e ferramentas para sua aplicação.

A gestão de pessoas pode ser conceituada como um conjunto de métodos, técnicas e habilidades que tem como objetivo administrar e potencializar a eficiência do capital humano dentro das empresas. As técnicas e planejamentos estratégicos de GP (Gestão de Pessoas) foram desenvolvidos por especialistas a fim de evitar a perda de talentos e de produtividade, administrando bem essas técnicas e facilitando o alcance de objetivos.

Para Chiavenato (2014):

O planejamento estratégico de gestão de pessoas refere-se à maneira como a função de Gestão de Pessoas deve contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais e, simultaneamente, favorecer e incentivar o alcance dos objetivos funcionais de suas áreas e dos objetivos individuais dos funcionários. (CHIAVENATO, 2014, p. 68).

A aplicação do treinamento requer um profissional ou gestor capacitado para passar informações da maneira correta para os indivíduos. Para este tipo de função existe o estudo relacionado às pessoas no trabalho e se dá por meio de um profissional da área de administração de recursos humanos. Entre as práticas e políticas desta área de estudo estão: treinar e desenvolver o funcionário, métodos de motivação, construção do comprometimento do funcionário, entre outras. O gestor precisa saber sobre oportunidades iguais e ações afirmativas, saúde e segurança do funcionário.

A equipe que atua nessa área deve ter expertise suficiente para mapear as necessidades e as competências a serem trabalhadas. Treinar gera gastos, e também alguns treinamentos podem ser desnecessários para os funcionários. Logo, deve haver todo um planejamento a fim de aperfeiçoar o treinamento e deixá-lo mais eficiente. Todos devem chegar ao final do treinamento preparados para melhorar os processos do dia a dia. Cabe à equipe da área acompanhar e supervisionar essa evolução.

Através de um estudo aprofundado, com base na psicologia organizacional, foram projetadas práticas que melhoram o envolvimento, capacitação e desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa. As técnicas que envolvem a motivação oferecem a possibilidade de desenvolvimento e participação nos processos de tomadas de decisão, entre outras ações. Promovendo o bem-estar e o desenvolvimento profissional, uma boa gestão de pessoas é capaz de aumentar a eficiência e reduzir a rotatividade de funcionários.

Investir em treinamento e desenvolvimento dos funcionários é uma iniciativa boa para todos. A organização contará com mão de obra cada vez mais qualificada, pronta para realizar qualquer atividade a que for destinada. O colaborador, por sua vez, tem a oportunidade de desenvolvimento e valorização pessoal pela organização. Treinamentos de coaching, por exemplo, permitem que o profissional alinhe o desejo de se desenvolver com os objetivos da empresa, para atingir a excelência em suas atividades e almejar determinados cargos dentro do local de trabalho.

A gestão de pessoas não será limitada a um setor, diferente da gestão de RH. Ela deve ser praticada pelos gestores de todos os níveis da empresa, desde o nível operacional da fábrica até a diretoria, a fim de administrar melhor as equipes. O foco da gestão de pessoas está nas relações interpessoais e na manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso. Seus objetivos consistem em implementar modelos de liderança mais flexíveis e acessíveis, encorajando e motivando os colaboradores. O treinamento é uma parte importantíssima do desenvolvimento do colaborador e gera benefícios óbvios para a empresa. Um funcionário que recebe treinamentos e cursos do local onde trabalha estará cada vez mais capacitado para exercer bem a sua função. Ao investir no desenvolvimento do colaborador, a empresa mostra para ele sua importância e isso serve também como um motivacional a mais para o funcionário.

Sentir-se valorizado em seu local de trabalho é um dos fatores que mais aumenta o rendimento do funcionário. A sensação de realização e desenvolvimento profissional é importantíssima para a grande maioria das pessoas, atualmente. Sabendo que a empresa o valoriza a ponto de investir em seu futuro, o colaborador saberá que está cada vez mais apto

para sua função. O aumento da confiança também ajuda na produtividade. Construir o mais valioso patrimônio da empresa, que são as pessoas, significa rumar para um grande salto na excelência. Logo, a necessidade de um gestor de pessoas competente remete ao sucesso da empresa, afinal todo o processo de T&D passará por suas mãos, desde o diagnóstico da necessidade da contratação de um funcionário, tendo em vista as necessidades do setor, a fase do recrutamento e seleção do indivíduo, o processo de treinamento, e por fim a análise dos resultados obtidos através desse investimento.

Benefícios do Treinamento e Desenvolvimento

De acordo com Mendonça (2016), equipes bem treinadas são capazes de conquistar altos índices de desempenho, e em consequência disso, haverá um aumento na produtividade e na qualidade das operações dentro das organizações. Logo, o treinamento tem poder transformador, levando as equipes tanto da operação e os profissionais que estão acima deles a outro patamar de atuação através do conhecimento. Indivíduos capacitados são os principais responsáveis pelo respectivo progresso dos indicadores das organizações.

Quando o T&D dos colaboradores assume um papel importante na empresa, esta colherá frutos importantes, em longo prazo. Além de melhorar os índices de desenvolvimento, o treinamento e desenvolvimento integram a perspectiva de aprendizado e crescimento da estratégia de negócios.

As competências são conceituadas à capacidade de realização, que tem como elementos conhecimentos, habilidades e atitudes. Podemos facilmente encontrar a necessidade de T&D quando pensamos em melhorar o clima organizacional, a produtividade e até mesmo os indicadores de outros setores. Um funcionário bem treinado identifica possíveis erros em um processo inicial, garantindo que ao final das demais etapas esse erro não gere um retrabalho ou até mesmo uma falha que incorra em prejuízos para a empresa.

Milkovich e Boudreau (2000) concordam que o treinamento explora toda capacidade de aprendizagem e produtividade dos colaboradores a fim de torná-los permanentemente capacitados e habilitados para as funções a serem realizadas. Também há uma mudança de comportamento e de atitudes junto com uma melhoria na motivação e nas relações interpessoais. O desenvolvimento, por sua vez, aperfeiçoa as capacidades do funcionário se tornar um membro eficiente da organização, com o objetivo de fazer com que seus resultados sejam contínuos em cargos que serão ocupados futuramente.

Na perspectiva de França (2007):

O treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais. Já o desenvolvimento é caracterizado por um processo que visa aperfeiçoar as capacidades e motivações dos funcionários para torná-los futuros membros valiosos da organização. (FRANÇA, 2007, p.88).

Para Marras (2011), o treinamento e desenvolvimento possuem alguns objetivos que podem ser caracterizados como genéricos, porém importantes. São eles:

Aumento direto da qualidade, em que ao ser otimizado fará com que o trabalho de cada colaborador seja proporcional ao conhecimento adquirido no treinamento e com isso tende a fazer um trabalho bem feito e com um grau de responsabilidade muito grande no processo produtivo.

O atendimento de exigências de mudanças também é um objetivo do T&D no qual o avanço da globalização e a avalanche de novas tecnologias que são recebidas diariamente pelas empresas no século 21 se tornaram muito comuns. Essas mudanças são tecnológicas, processuais, comportamentais, e forçam a pressão sobre a atualização constante do funcionário. As empresas de pequeno e médio porte se utilizam do treinamento e desenvolvimento como forma de combater os efeitos dessas mudanças. Já as empresas de maior porte utilizam-se desse processo para prevenir futuras mudanças impostas por esses ambientes.

O T&D também proporciona a otimização pessoal e organizacional, quando pelo treinamento o colaborador se desenvolve profissionalmente e com o desenvolvimento projeta-se futuramente para seu crescimento profissional, alavancado pelas melhorias econômicas que ele consegue através dos resultados obtidos. Trabalhadores satisfeitos com seus crescimentos e motivações econômicas tendem a transformar os ambientes que trabalham, deixando-os apropriados para atingirem a excelência, metas e indicadores da organização.

Na medida em que o treinamento infere em realizar tarefas e atividades de forma correta, precisa e eficiente, haverá uma melhoria nos tempos de produção, nos movimentos realizados, e essas mudanças irão atingir também a parte dos insumos da empresa e custos diretos de fabricação. É possível economizar com matéria prima se a realização da tarefa for feita de forma correta e eficiente, ao invés de ser feita de qualquer forma pelo colaborador, fazendo com que a empresa gaste mais.

METODOLOGIA

O objeto de estudo para o desenvolvimento da pesquisa de campo do artigo foi sobre treinamento, desenvolvimento e seus benefícios.

O objetivo geral foi propor uma análise fundamentada sobre a implantação do treinamento e desenvolvimento e os benefícios concedidos por tal ferramenta em uma indústria de luminárias. Especificamente foram seguidos os parâmetros abaixo:

- Verificar a influência do treinamento e desenvolvimento na execução de tarefas realizadas pelos funcionários;
- Identificar os benefícios produzidos nos setores em que a ferramenta foi aplicada, através da pesquisa de campo;
- Propor métodos eficazes para a aplicação e execução da ferramenta em uma indústria de luminárias.

A pesquisa de campo foi realizada na empresa Light Design + Exporlux³, localizada na cidade de Recife, estado de Pernambuco.

O campo investigativo foi composto por 60 funcionários, locados nos setores de desenvolvimento, comercial e produtivo. 10 funcionários de cada setor responderam ao questionário.

A realização da pesquisa de campo seguiu as seguintes diretrizes:

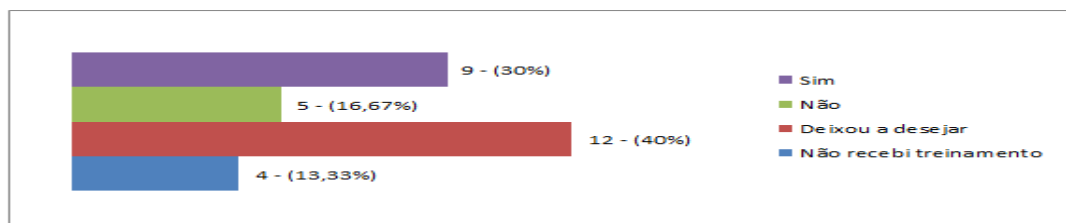
- Quanto à forma: Bibliográfica e de Campo;
- Quanto à finalidade: Aplicada;
- Quanto ao método de análise: Propositiva;
- Quanto à abordagem: Qualitativa.

A pesquisa foi realizada com a aplicação de um questionário semiaberto, cujo modelo se encontra no apêndice deste artigo.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO

Neste item serão examinados os resultados do questionário aplicado no campo investigativo.

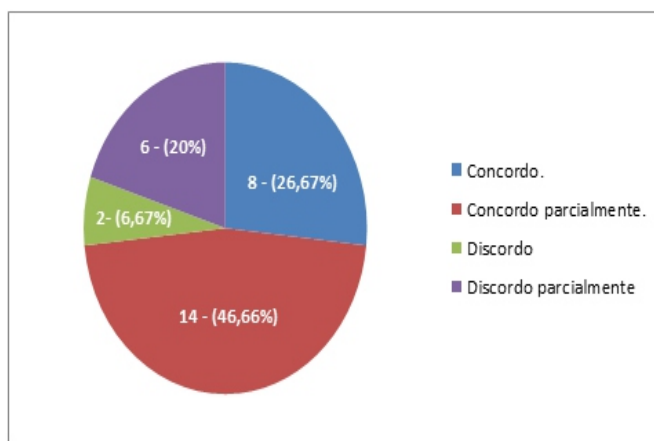
1 - Ao ser contratado pela Light Design + Exporlux você recebeu todo o treinamento necessário para o exercício da função?



³ Fundada em 1974, a Light Design + Exporlux produz equipamentos de iluminação, os quais atendem as especificações dos projetos luminotécnicos de pequeno, médio e grande porte, e trabalha em parceria com profissionais do setor.

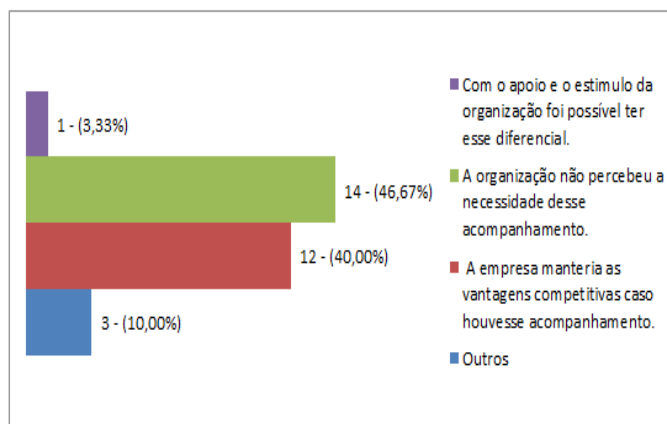
Nesta questão, 40% dos entrevistados afirmam que o treinamento dado pela organização deixou a desejar, algo que não compactua com as afirmações de Almeida (2007), que compartilha que o treinamento de pessoas nas organizações tem como objetivo adquirir um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades. Portanto, a empresa não pode poupar nenhum detalhe para seus funcionários no ato do treinamento.

2 – Você concorda que os métodos de treinamentos aplicados foram satisfatórios para o entendimento da atividade a ser executada?



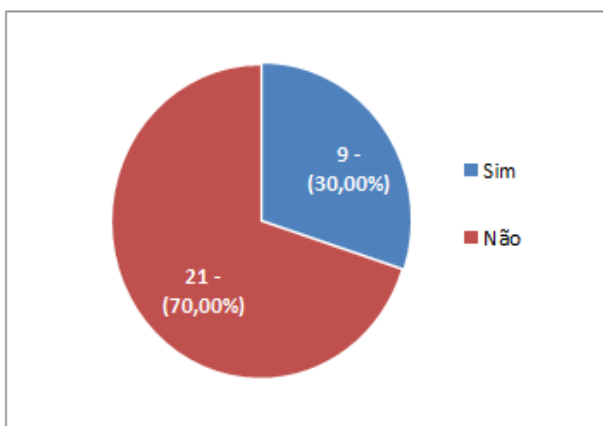
46,67% dos entrevistados concordam parcialmente que os métodos de treinamento aplicados na Light Design foram satisfatórios, algo que segue na mesma linha de raciocínio de Chiavenato (2009) quando afirma que a transmissão de informações, desenvolvimento de aptidões, modificação de comportamentos e atitudes são alguns dos métodos que levam ao entendimento das atividades que serão executadas.

3 – O acompanhamento do seu desenvolvimento na organização foi fundamental para manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo?



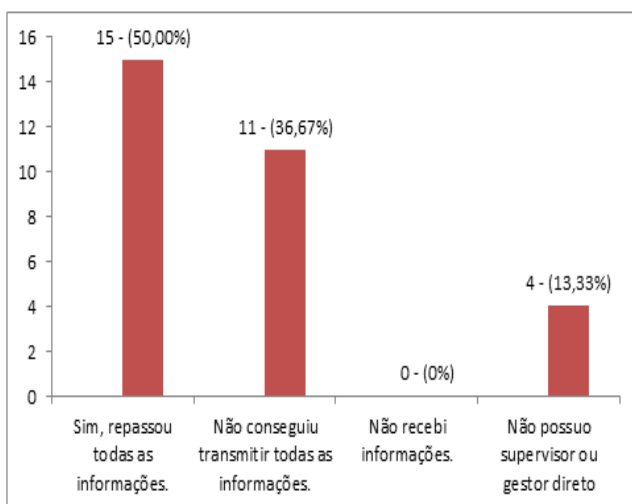
Apenas 3,33% dos inqueridos tiveram o acompanhamento necessário para o desenvolvimento do potencial competitivo enquanto que 46,67% informam que não receberam esse acompanhamento dentro da organização, algo que contraria o pensamento de Dutra (2009) que afirma que organizações devem perceber a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.

4 – O setor de recursos humanos ou o gestor de pessoas responsável pela sua área apresentou eficácia na integração no período de experiência profissional?



Para 70% dos entrevistados o setor de RH ou o Gestor de Pessoas não apresentou eficácia na integração dos funcionários nos três primeiros meses de trabalho, algo que na visão de Chiavenato (2014) não condiz com a maneira como esses setores devem contribuir com os objetivos funcionais de suas áreas.

5 – Você concorda que seu supervisor ou gestor soube repassar os conhecimentos e informações necessárias no exercício do cargo?



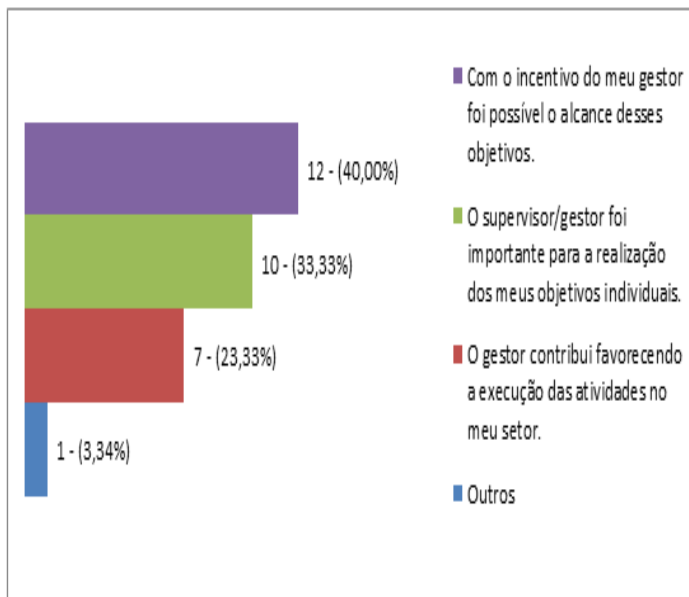
De acordo com Chiavenato (2009), a transmissão de informações para os colaboradores deve ser clara e objetiva, de maneira a permitir a obtenção dos resultados esperados dos funcionários. O gráfico aponta que na empresa um número alto de gestores não consegue transmitir essas informações de maneira precisa para os empregados, 36,67%, algo que não compactua com o pensamento do autor.

6 – Você acredita que seu perfil se encaixa para a atividade exercida? Se não, justifique.

“Sou formada em pedagogia, porém estava desempregada há bastante tempo quando surgiu a oportunidade de ser embaladora na empresa, aceitei imediatamente”.

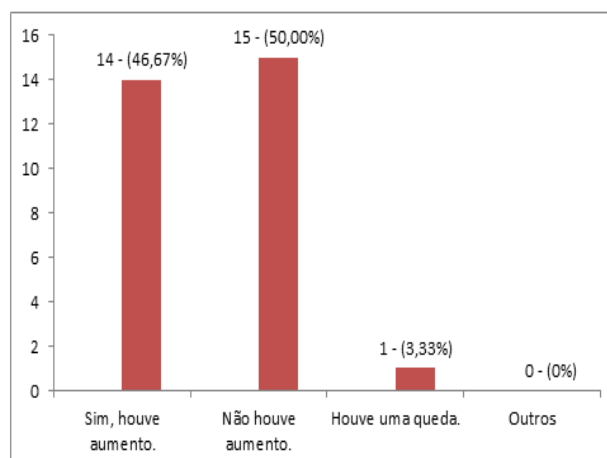
A maior parte dos entrevistados afirma que não possuíam as características necessárias para o exercício da função. Algo que não segue a visão de Chiavenato (2014) quando informa que deve haver um planejamento estratégico na contratação desses funcionários para atingir os objetivos funcionais da área.

7 – Você concorda que seu gestor contribuiu para o alcance dos objetivos e metas organizacionais?



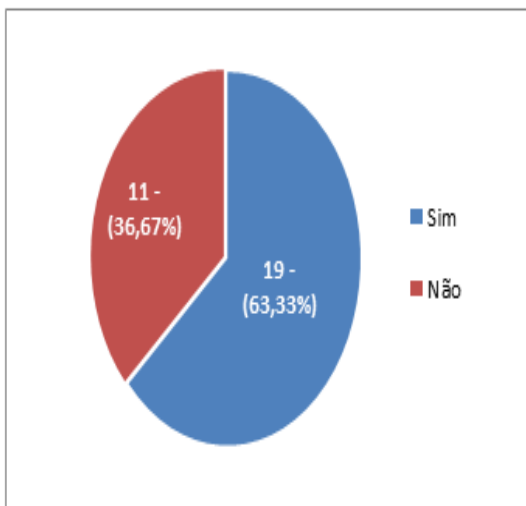
Para 40% dos inqueridos com o apoio e o incentivo dos gestores os objetivos e metas organizacionais puderam ser alcançados, um resultado que compactua na prática com o comentário de Chiavenato (2014) que diz que com um planejamento estratégico de gestão de pessoas é possível fazer com que a empresa alavanque seus indicadores de desempenho da organização.

8 – Você percebe um aumento na produtividade e na qualidade das operações dentro do seu setor de trabalho?



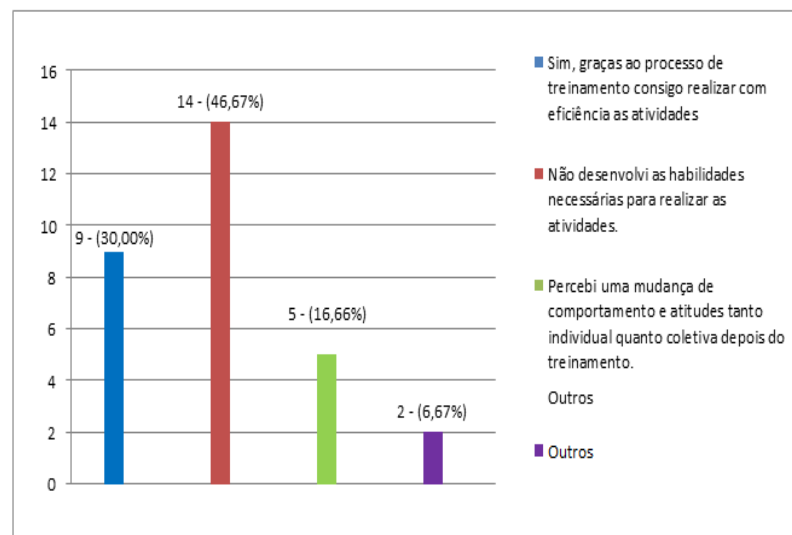
Nesta questão notou-se um equilíbrio entre os inqueridos que perceberam um aumento na produtividade e qualidade das atividades e outros que não sentiram esses benefícios. Pode-se subentender que esses benefícios aparecem em áreas em que o treinamento foi aplicado de forma eficiente. Esse último resultado não condiz com o pensamento de Mendonça (2016) que nos informa que equipes bem treinadas são capazes de conquistar altos índices de desempenho nas operações da organização.

9 – Com a equipe treinada você notou que houve uma melhora na motivação e relacionamento interpessoal?



Para 63,33% dos entrevistados, depois de treinadas as equipes apresentaram uma melhora no relacionamento interpessoal e na motivação, algo que segue a mesma linha de raciocínio de Milkovich e Boudreau (2000) quando afirmam que trabalhadores satisfeitos com seus crescimentos e motivações econômicas tendem a transformar os ambientes que trabalham, deixando os apropriados para atingirem a excelências, metas e indicadores da organização.

10 – O treinamento promove a aquisição de habilidades e adequação para a realização dos papéis funcionais, ou seja, das atividades do setor. Você identifica esses fatores no seu dia a dia?



De acordo com 46,67% dos entrevistados os mesmos não desenvolveram as habilidades necessárias para a realização dos papéis funcionais em seu ambiente de trabalho, algo

incompatível com o que o teórico França (2007) diz a respeito sobre a busca e a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais.

11 – O desenvolvimento é caracterizado por um processo que visa aperfeiçoar as capacidades e motivações dos funcionários para torná-los futuros membros valiosos da organização. Você se imagina ocupando um cargo acima do seu dentro da organização?

“Algumas pessoas que estavam na produção hoje trabalham na área administrativa. acredito que com esforço e dedicação a oportunidade pode surgir”.

O padrão de resposta obtido através da pesquisa demonstrou que muitos funcionários se sentem esperançosos e motivados a ocuparem cargos hierárquicos maiores que os seus devido a casos recorrentes na empresa, algo que compactua com o que Chiavenato (2009) nos diz sobre desenvolvimento profissional cujo propósito é aperfeiçoar um funcionário em longo prazo para que ele futuramente ocupe um cargo hierárquico maior na organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa de campo foi possível alcançar os objetivos propostos nesse artigo, como identificar a influência do treinamento e desenvolvimento na execução de tarefas realizadas pelos funcionários, os benefícios adquiridos pelo capital humano da empresa e o objetivo de propor ao leitor métodos eficazes de aplicação do treinamento com o embasamento teórico e as análises quantitativas da pesquisa.

É possível concluir, de acordo com todos os dados da pesquisa, colhidos na indústria de luminárias, que a mesma possui um desempenho bastante relativo com os processos e métodos de treinamento e desenvolvimento organizacionais, pois, de um modo geral houve um equilíbrio nas respostas positivas e negativas. A partir disso, é possível distinguir que há ambientes dentro da empresa que de fato aplicaram toda a teoria descrita neste documento e foi provado que possui muita eficácia e não seguir esse método acarretou em funcionários insatisfeitos e pouco produtivos dentro de seus setores.

É recomendável que a Light Design + Exporlux, através do seu RH, procure investir no treinamento e no desenvolvimento dos seus colaboradores, iniciando com a contratação de um gestor de pessoas que tenha esse perfil e crie um plano estratégico com base nos indicadores de desempenho de cada setor. Através disso, deve-se mapear os setores que estão com baixa rentabilidade produtiva e com uma baixa qualidade nos serviços prestados para que através de

métodos eficazes de treinamento, desenvolvimento, motivação e qualificação a empresa comece a demonstrar resultados mediatos em curto, médio e longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paula; CRISTINA, Tereza. **Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais.** Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/treinamento_e_desenvolvimento_organizacional_uma_ferramenta_nas_empresas_atuais.pdf. Acesso em: 11 out. 2020.

BARRETO, Lima. **Crônicas escolhidas.** São Paulo: Ática, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos.** 9. ed. São Paulo: Campus, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas Organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva.** São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 14. ed. São Paulo: Futura, 2011.

MENDONÇA, Bruno. **Desenvolvimento e treinamento: passo a passo para torná-lo eficiente.** 2016, Disponível em: <https://www.edools.com/desenvolvimento-e-treinamento/> Acesso em: 11 out. 2020.

MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

APÊNDICE A - Modelo de formulário semiaberto aplicado em campo

1 – Ao ser contratado pela Light Design + Exporlux você recebeu todo o treinamento necessário para o exercício da função?

- a) Sim.
- b) Não.
- c) Deixou a desejar.
- d) Não recebi treinamento.

2 – Você concorda que os métodos de treinamentos aplicados foram satisfatórios para o entendimento da atividade a ser executada?

- a) Concordo.
- b) Concordo parcialmente.
- c) Discordo.
- d) Discordo parcialmente.

3 – O acompanhamento do seu desenvolvimento na organização foi fundamental para manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo?

- a) Com o apoio e o estímulo da organização foi possível ter esse diferencial.
- b) A organização não percebeu a necessidade desse acompanhamento.
- c) A empresa manteria as vantagens competitivas caso houvesse acompanhamento.
- d) Outros:

4 – O setor de recursos humanos ou o gestor de pessoas responsável pela sua área apresentou eficácia na integração no período de experiência profissional?

- a) Sim
- b) Não

5 – Você concorda que seu supervisor ou gestor soube repassar os conhecimentos e informações necessárias no exercício do cargo?

- a) Sim, repassou todas as informações.
- b) Não conseguiu transmitir todas as informações.
- c) Não recebi informações.
- d) Não possuo supervisor ou gestor direto.

6 – Você acredita que seu perfil se encaixa para a atividade exercida? Se não, justifique.

.....
.....

7 – Você concorda que seu gestor contribuiu para o alcance dos objetivos e metas organizacionais?

- a) Com o incentivo do meu gestor foi possível o alcance desses objetivos.
- b) O supervisor/gestor foi importante para a realização dos meus objetivos individuais.
- c) O gestor contribui favorecendo a execução das atividades no meu setor.
- d) Outros:

8 – Você percebe um aumento na produtividade e na qualidade das operações dentro do seu setor de trabalho?

- a) Sim, houve aumento.
- b) Não houve aumento.
- c) Houve uma queda.
- d) Outros:

9 – Com a equipe treinada você notou que houve uma melhora na motivação e relacionamento interpessoal?

- a) Sim
- b) Não

10 – O treinamento promove a aquisição de habilidades e adequação para a realização dos papéis funcionais, ou seja, das atividades do setor. Você identifica esses fatores no seu dia a dia?

- a) Sim, graças ao processo de treinamento consigo realizar com eficiência as atividades.
- b) Não desenvolvi as habilidades necessárias para realizar as atividades.
- c) Percebi uma mudança de comportamento e atitudes tanto individual quanto coletiva depois do treinamento.
- d) Outros:

11 – O desenvolvimento é caracterizado por um processo que visa aperfeiçoar as capacidades e motivações dos funcionários para torná-los futuros membros valiosos da organização. Você se imagina ocupando um cargo acima do seu dentro da organização?

.....
.....

12 – É possível dizer que o treinamento recebido melhorou a qualidade e a eficiência nas atividades executadas por você? Justifique.

.....
.....