



**unifaema**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA**

**NAYARA RAFAELA MARTINS MARQUES**

**A IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS PARA O SUCESSO E  
DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL**

**ARIQUEMES-RO  
2024**

**NAYARA RAFAELA MARTINS MARQUES**

**A IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS PARA O SUCESSO E  
DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Administração  
do Centro Universitário FAEMA –  
UNIFAEMA como pré-requisito para  
obtenção do título de bacharel em  
Administração.

Orientador (a): Prof. Esp. Alisson  
Paulinelli Ben Silva

**ARIQUEMES-RO  
2024**

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

M357f Marques, Nayara Rafaela Martins.

A importância dos treinamentos para o sucesso e desenvolvimento empresarial. / Nayara Rafaela Martins Marques. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2024.

33 f. ; il.

Orientador: Prof. Esp. Alisson Paulinelli Ben Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Administração. – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2024.

1. Treinamento. 2. Desenvolvimento. 3. Sucesso empresarial. I. Título. II. Silva, Alisson Paulinelli Ben.

CDD 658

**Bibliotecária Responsável**

Isabelle da Silva Souza

CRB 1148/11

**NAYARA RAFAELA MARTINS MARQUES**

**A IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS PARA O SUCESSO E  
DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Administração  
do Centro Universitário FAEMA –  
UNIFAEMA como pré-requisito para  
obtenção do título de bacharel em  
Administração.

Orientador (a): Prof. Esp. Alisson  
Paulinelli Ben Silva

**BANCA EXAMINADORA**

-----  
Prof. Esp. Alisson Paulinelli Ben Silva  
Centro Universitário UNIFAEMA

-----  
Prof. Ma. Rita Cristina Fernandes Marena  
Centro Universitário UNIFAEMA

-----  
Prof. Ma. Élide C. Dalpiás  
Centro Universitário UNIFAEMA

**ARIQUEMES –RO  
2024**

Dedico este TCC a Deus, que me deu força e sabedoria em cada passo desta jornada, e à minha família, que esteve ao meu lado em todos os momentos.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, quero expressar minha profunda gratidão a Deus, cuja presença constante e orientação me sustentaram em cada passo desta jornada. A fé que depositamos em momentos desafiadores foi essencial para que eu pudesse superar obstáculos e continuar firme em meus objetivos.

Agradeço sinceramente à minha família, que sempre foi meu pilar de apoio. A vocês, que acreditaram em mim mesmo quando eu duvidei de mim mesma, meu eterno agradecimento. Obrigado por todas as palavras de encorajamento e pela paciência durante os momentos de pressão. Cada sacrifício feito por vocês valeu a pena.

Gostaria de fazer um agradecimento especial ao meu orientador, Alisson Paulinelli Ben Silva, cuja orientação, dedicação e conhecimento foram cruciais para a realização deste trabalho. Suas críticas construtivas e incentivo contínuo não apenas enriqueceram este projeto, mas também me ajudaram a crescer academicamente e pessoalmente.

Agradeço a Prof.<sup>a</sup> Élide pelo incentivo durante este período, sua presença constante foi essencial para que este momento fosse possível.

Agradeço a Prof.<sup>a</sup> Rita por todo carinho e paciência conosco, nos incentivando e orientando durante esses anos.

Agradeço a todos os professores que estiveram conosco, nos incentivando e orientando durante esses anos.

Aos meus colegas de curso, agradeço pela amizade e companheirismo. As discussões e trocas de ideias que tivemos foram fundamentais para a minha formação e, sem dúvida, tornaram essa jornada mais leve e prazerosa. As risadas e os momentos de descontração em meio à pressão foram valiosos e sempre ficarão guardados na memória.

Por último, mas não menos importante, agradeço a todos os que, de alguma forma, deixaram sua marca nessa trajetória. Cada palavra de apoio e cada gesto de amizade foram essenciais para a minha conclusão.

A todos vocês, meu mais sincero obrigado!

*"Não podemos prever o futuro, mas  
podemos criá-lo."*  
Peter Drucker

## RESUMO

Com o aumento da competitividade de forma globalizada, as empresas buscam constantemente ferramentas estratégicas que auxiliem na melhoria dos processos internos e externos para serem diferenciais importantes nos negócios. Deste modo muitas empresas reconhecem que o treinamento é necessário e tem investido na qualificação de seus colaboradores. Desta forma, este trabalho tem como objetivo demonstrar a importância dos treinamentos e a forma que os mesmos influenciam no desenvolvimento e sucesso empresarial. A metodologia utilizada foi a Revisão de Literatura por meio de um levantamento nas plataformas de dados: SCIELO, Google Acadêmico e acervo da Plataforma digital minha biblioteca do Centro Universitário UNIFAEMA. Ainda, busca em Revistas e portais de grande relevância que abordavam o tema deste trabalho. Mediante as buscas, o presente trabalho demonstra que o treinamento proporciona uma maior lucratividade para empresa e em tempos de altíssima competitividade, são de grande importância para as empresas, pois beneficia a todos, principalmente os colaboradores, fazendo com que estes adquiram maiores conhecimentos e segurança nos serviços prestados, realizando-os com maior satisfação e motivação, assim, como retorno as empresas possuem maior lucratividade e conseqüentemente um melhor desenvolvimento empresarial e alcance do sucesso almejado.

**Palavras-chave:** Treinamento, Desenvolvimento, Sucesso empresarial.

## **ABSTRACT**

With the increase in competitiveness in a globalized way, companies are constantly looking for strategic tools that help improve internal and external processes to be important differentials in business. In this way, many companies recognize that training is necessary and have invested in the qualification of their employees. Thus, this work has as a general objective to demonstrate the importance of training and the way it influences business development and success. The methodology used was the Literature Review through a survey on the data platforms: SCIELO, Google Scholar and the collection of the digital platform my library of the UNIFAEMA University Center. Also, he searches in magazines and portals of great relevance that addressed the theme of this work. Through the searches, the present work demonstrates that training provides greater profitability for the company and in times of very high competitiveness, are of great importance for companies, as it benefits everyone, especially employees, making them acquire greater knowledge and security in the services provided, performing them with greater satisfaction and motivation, thus, as a return the companies have greater profitability and consequently a better development and achieving the desired success.

**Keywords:** Training, Development, Business Success.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	10
1.2 OBJETIVOS .....	10
<b>1.2.1 Geral .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.2 Específicos .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.3 Hipótese .....</b>	<b>10</b>
<b>2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>11</b>
2.1 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS.....	11
<b>2.1.1 Da coleta de dados .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.2 Da análise dos .....</b>	<b>11</b>
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>13</b>
3.1 DEFINIÇÃO DE EMPRESAS E EMPRESÁRIO .....	13
<b>3.1.1 Tipos de empresa .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1.2 Fatores de mortalidade das empresas.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.3 Breve definição de Desenvolvimento Empresarial.....</b>	<b>15</b>
3.2 RELEVÂNCIA DAS EMPRESAS PARA ECONOMIA DO BRASIL .....	15
3.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	16
<b>3.3.1 Definição de treinamento, tipos e objetivos .....</b>	<b>17</b>
<b>3.3.2 Etapas do processo de treinamento.....</b>	<b>17</b>
<b>3.3.3 Levantamento das necessidades .....</b>	<b>18</b>
<b>3.3.4 Projeto e programação do treinamento .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3.5 Execução do treinamento .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3.6 Avaliação dos resultados dos treinamentos .....</b>	<b>20</b>
<b>3.3.7 Diferenças do Treinamento e Desenvolvimento (T&amp;D) .....</b>	<b>21</b>
<b>3.3.8 Gestão de pessoas e treinamento.....</b>	<b>21</b>
3.4 OS TREINAMENTOS E AS PRINCIPAIS ÁREAS BENEFICIADAS NO DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL.....	22
3.5 A IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS E DE QUE FORMA INFLUENCIAM NO SUCESSO EMPRESARIAL.....	23
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

À medida que a competitividade do mercado cresce, as empresas, mediante ao avanço das tecnologias e inovações, compreendem a necessidade de garantir um diferencial competitivo para manter-se a frente do mercado. Sendo assim, estas percebem que apenas fornecer serviços e preços baixos para vender no mercado, não é o suficiente (Silva; Kolling; Cornelius, 2017).

Neste sentido, nota-se cada vez mais a exigência da clientela por bens e serviços de qualidade, bem como estes serviços a suprirem as suas expectativas, acirrando as empresas e levando-as ao investimentos de processos internos e, em especial, ações que visem a qualificação dos seus colaboradores (Rumke et al., 2016).

Em muitos casos, alguns colaboradores das empresas se sentem inseguros no desempenho de determinadas tarefas, provavelmente por não possuírem conhecimento e qualificação suficiente, ou seja, qualquer tipo de treinamento, para exercer suas atividades. Assim, a saber, a ausência ou inadequação de programas de formação de colaboradores afeta diretamente a eficácia organizacional (Manhães, 2016).

Para corrigir essas inseguranças da equipe, as organizações que se sobressaem e pretendem superar as expectativas, têm realizados altos investimentos em cursos de capacitação pois acreditam que seus colaboradores não devem ser vistos apenas como prestadores de serviços que vendem seu trabalho em troca de um salário. Devem ser vistos, como colaboradores os quais a empresa depende do sucesso da organização/empresa (Gomes, 2015).

Deste modo, treinamento é o processo de preparar empregados com habilidades específicas ou ajudá-los em seu desempenho. Estes treinamentos normalmente são ofertados para o curto prazo, em função de um propósito definido e específico a fim de alcançar os objetivos almejados de cada organização (Chiavenato, 2022).

Diante do exposto e levando-se em consideração o contexto atual das empresas e seus desafios para se manterem no mercado, evitando possíveis falências, este trabalho tem como objetivo demonstrar a importância dos treinamentos e a forma que os mesmos influenciam no desenvolvimento e sucesso empresarial.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

O presente estudo justifica-se como uma abordagem de caráter científico, que dispõe de busca em diversos estudos para se obter um resultado, desse modo, sabe-se que o mercado é amplo e competitivo, cada vez mais, novas empresas nascem. Muitas empresas se lançam no mercado e muitas saem porque fracassam. Dentre vários motivos, encontram-se a falta de treinamentos.

Acerca disto, foi realizado uma busca bibliográfica a fim de analisar a importância dos treinamentos para o sucesso empresarial, uma vez que estes são ofertados no intuito de desenvolvimento e crescimento das empresas.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Geral

Demonstrar a importância dos treinamentos e a forma que os mesmos influenciam no desenvolvimento e sucesso das empresas.

### 1.2.2 Específicos

- Definir de forma breve o desenvolvimento empresarial;
- Descrever sobre os treinamentos, identificando as principais benefícios oferecidos pelos treinamentos;
- Demonstrar a importância dos treinamentos e de que forma influenciam no sucesso empresarial.

### 1.2.3 Hipótese

- Acredita-se que empresas que capacitam com treinamentos são menos suscetíveis a falência.

- Espera-se que os treinamentos ofertados sejam de grande importância nas empresas e tenham influência positiva no sucesso empresarial.

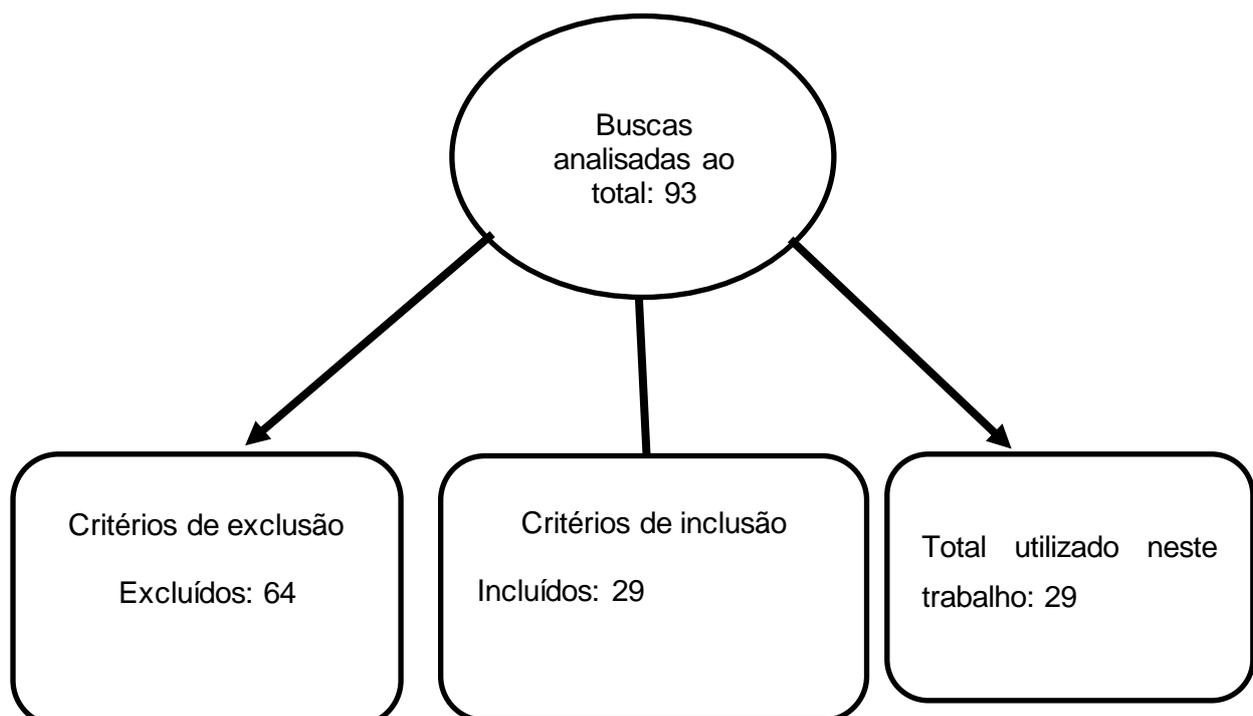
## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Essa é uma Revisão de Literatura do tipo narrativa feita por meio de uma revisão bibliográfica, que é um método de pesquisa no qual permite a análise de dados teóricos advindos de estudos. Os artigos da pesquisa tipo revisão narrativa são publicações amplas, apropriadas para descrever e discutir o desenvolvimento de um determinado assunto, sob ponto de vista teórico ou contextual (Ercole; de Melo; Alcoforado., 2014). Deste modo, para o presente trabalho foi realizada busca em publicações relativas e atuais sobre o respectivo tema, tendo procura em artigos, teses, revistas e livros, por meio das palavras chaves: Treinamento, Desenvolvimento e Sucesso empresarial. Realizado levantamento nas plataformas de dados: SCIELO, Google Acadêmico e acervo da Plataforma digital minha biblioteca do Centro Universitário UNIFAEMA. Ainda, busca em Revistas e portais de grande relevância que abordavam o tema deste trabalho.

### 2.1 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

#### 2.1.1 Da coleta de dados

Fluxograma de seleção dos artigos/pesquisas



As publicações selecionadas foram submetidas a uma análise crítica. Os dados relevantes, como título, autor, fonte, ano de publicação e resumo, foram organizados para facilitar o processo de pesquisa. A análise foi baseada nas palavras-chave identificadas e nas contribuições específicas de cada publicação para o enfoque do tema em questão. Desta forma foram utilizados os critério de inclusão e exclusão conforme a seguir:

#### Critérios de Inclusão

Foram identificados diversos artigos, contudo, como critérios inclusão foram filtrados os artigos dos anos 2014 a 2024 para análise do objetivo geral e específicos deste trabalho. Assim, manteve-se artigos e estudos destes respectivos anos e que abordassem especificamente fundamentos que analisassem a influência dos treinamentos para o sucesso empresarial.

#### Critérios de Exclusão

Artigos científicos inacabados, trabalhos replicados, trabalhos fora do critério de inclusão. Excluídos ainda, teses, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e/ou textos não correlacionados com o tema proposto do trabalho.

## **3 REVISÃO DE LITERATURA**

### **3.1 DEFINIÇÃO DE EMPRESAS E EMPRESÁRIO**

Uma empresa é uma atividade econômica organizada com o objetivo de distribuir ou produzir bens ou serviços. Sendo assim, uma empresa é uma atividade, uma abstração. Os empresários, por sua vez, são pessoas que realizam negócios de forma profissional e cujas atividades econômicas são organizadas para a produção ou circulação de bens ou serviços. A pessoa vinculada pela lei é o proprietário da empresa e quem a dirige, ou seja, o empresário, que pode ser pessoa física (empresário individual) ou pessoa jurídica (empresa). Considerando isso, podemos dizer que uma das principais características de uma empresa é a sua finalidade econômica, visando obter lucro através de suas atividades (Bandeira, 2020).

#### **3.1.1 Tipos de empresa**

As empresas podem ser classificadas de acordo com diferentes critérios: empresas da indústria primária, isto é, empresas que se dedicam ao desenvolvimento de recursos naturais, incluindo empresas da agricultura, mineração, pecuária, extração vegetal e pesca, empresas que normalmente produzem por via primária. Já as empresas prestadoras de serviços são as oferecem serviços especializados a pessoas físicas ou jurídicas, em troca de uma remuneração, sendo sua principal fonte de renda a prestação de serviços, sem que ela venda ou fabrique produtos, fornecendo produtos imateriais que atendem às necessidades de pessoas ou outras empresas (Fraporti, 2018).

Alternativamente, as empresas podem ser classificadas de acordo com sua forma jurídica: sociedade simples, modalidade de sociedade que reúne profissionais da mesma área para exercer atividades intelectuais ou prestar serviços, como advogados, médicos, engenheiros, arquitetos, contadores etc. Ainda, Sociedade Limitada composto por um número conhecido de sócios titulares de ações da empresa onde a responsabilidade de cada um, é conhecida e limita-se ao valor investido na empresa, mas são solidariamente responsáveis pela totalidade do capital social. Já sociedade cooperativa é um tipo de empresa composta por um número ilimitado de pessoas com o objetivo de prestar serviços à sociedade. Seu controle é democrático,

tendo cada membro direito de voto (Teixeira, 2024).

Também pode ser formada por profissionais que desejam melhorar as condições de trabalho, ou mesmo por pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho, como trabalhadores domésticos, recicladores de lixo, etc. como os MEI ( Microempreendedores Individuais) que refere-se a indivíduos que trabalham em uma forma de empresa onde se trabalha sozinho. Um MEI não pode ser sócio ou proprietário de outra empresa e só pode empregar um funcionário desde que receba apenas o salário mínimo ou o salário mínimo da categoria (Venosa; Rodrigues, 2024).

As outras sociedades são sociedades anônimas de capital aberto, tipo de sociedade cujo capital social é constituído por ações negociadas em bolsa. Geralmente é uma grande empresa que visa obter enormes retornos financeiros através do negócio de compra e venda de ações. Já sociedade anônima de capital fechado é o tipo de empresa que não pode ter suas ações negociadas na bolsa de valores, pois é de menor porte e possui restrição na aceitação de novos sócios. Com base no porte, as empresas podem ser divididas em: microempresas, pequenas empresas, médias empresas e grandes empresas. Não há consenso sobre a definição deste tipo de empresa, o que existe são padrões estabelecidos por leis específicas ou órgãos vinculados ao governo federal que ajudam a definir as empresas com base no seu porte (Fraporti, 2018).

### **3.1.2 Fatores de mortalidade das empresas**

Santini et al. (2015) destacam que os fatores que levam à falência corporativa estão relacionados a três aspectos, quando relacionado ao conhecimento do mercado e do cliente, a primeira consideração é o nível gerencial e administrativo. Depois, se considera o departamento financeiro, que se refere à forma como as finanças de uma empresa são administradas. Por último, a mortalidade empresarial, relacionada com os fatores externos ligados ao comportamento econômico da região ou país, tais como taxas de juros, crises e desastres ambientais. Além disso, existem cinco principais fatores potenciais para a falência de pequenas e microempresas, como o custo instável das matérias-primas para a fabricação de produtos ou a falta de controle sobre a gestão de clientes, resultando no aumento do atraso na cobrança de vendas parceladas, falta de padrões para concessão de descontos; falta de experiência administrativa, ou seja, possuem pouco conhecimento nas áreas de gestão,

economia, contabilidade, marketing, baixo poder de concorrência das empresas e obstáculos ou carência no crédito para suprimento e manutenção das atividades da empresa.

Ainda, as causas mais comuns de falhas nos negócios e de acordo com Pereira e Souza (2019) são eles: falta de experiência, 72% da qual é causada por capacidade empreendedora insuficiente, falta de experiência presencial, falta de experiência profissional e desequilíbrio de experiência. Outra causa, são os lucros insuficientes, juros elevados, perda de mercado, mercado consumidor limitado, sem viabilidade futura, considerado em 20%. Subvendas com porcentagem de 11% devido à fraca competitividade, recessão, vendas insuficientes, dificuldades de estoque. Com 8% as causas são devido a dívidas e encargos excessivos, despesas operacionais. Por fim, outros motivos em percentual de 3% por negligência, insuficiência de fundos, clientes insatisfeitos, fraude e insuficiência de ativos.

### **3.1.3 Breve definição de Desenvolvimento Empresarial**

O desenvolvimento empresarial refere-se a um aglomerado de práticas, estratégias e ações destinadas a promover o crescimento e a sustentabilidade de uma empresa. O conceito abrange desde a análise de mercado até a implementação de inovações, treinamento de equipes e otimização de processos. No entanto, é mais do que apenas um objetivo, representa a força motriz por trás do crescimento contínuo e da estabilidade duradoura da organização. Uma das principais características do desenvolvimento empresarial é a busca pela eficiência, sendo a formação e o desenvolvimento das equipes um dos pilares do desenvolvimento empresarial (Ribeiro et al., 2023).

## **3.2 RELEVÂNCIA DAS EMPRESAS PARA ECONOMIA DO BRASIL**

As empresas, sejam grandes ou pequenas, movimentam grandes quantidades de capital no Brasil e no mundo inteiro. Elas determinam a qualidade de vida e o tipo de consumo da população, ofertando produtos e serviços essenciais para sociedade. Ainda, essas geram renda e emprego, desenvolvem diversos projetos de proveito comunitário, e investem igualmente em pesquisa e desenvolvimento, levando contribuições à ciência e a tecnologia e elevando a qualidade de vida daqueles que

usufruem de seus produtos ou serviços. Assim, desempenham um papel vital na dinâmica econômica global, influenciando não só o crescimento, mas também aspectos sociais e ambientais (Schmitz; Comelli, 2016).

Porém, em nosso país, o número de pequenas e microempresas tem apresentado um enorme impacto na economia, e essas empresas aumentam a cada dia, o que mostra que as empresas desempenham um papel importante no cenário econômico brasileiro e respondem por uma proporção crescente de a economia brasileira. Cria uma grande parte das oportunidades de emprego e contribui com uma grande proporção para o PIB. O número de empresas de pequeno porte no Brasil vem aumentando muito nos últimos anos, criando desta forma novas oportunidades de empregos, e uma pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que as MPEs, junto com os trabalhadores independentes, são responsáveis por 75% dos empregos na América Latina e Caribe. As médias e grandes empresas não chegam a ocupar 20% dos empregos na região. Outro item importante que segundo pesquisa do SEBRAE, é que 27% do PIB brasileiro vem dos pequenos negócios, destacando que esse tipo de empreendimento está diretamente ligado ao crescimento econômico, o que leva a resultados relevantes para o crescimento da economia brasileira (Jacomete, 2019).

Nesse contexto, segundo o Portal SEBRAE – Serviços Brasileiros de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2023), as Micro e Pequenas Empresas (MPE) desempenham um papel importante na economia brasileira, ajudando a criar empregos, estimular a inovação, promover o empreendedorismo e impulsionar o desenvolvimento. Um Levantamento do SEBRAE ainda, com base em dados da Receita Federal mostra que só no primeiro semestre de 2023, 868,8 mil pequenas empresas no Brasil alcançaram saldos positivos, Microempresas (ME), Pequenas Empresas (EPP) e microempreendedores individuais (MEI). Em termos de geração de empregos, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Cage) mostram que as pequenas e microempresas criaram cerca de 710 mil vagas neste ano, o que representa cerca de 70% do total de empregos formais. De janeiro a junho de 2023, as áreas de pequenas empresas que mais tiveram destaque na contratação de colaboradores foram: serviços (mais de 394 mil), construção (147 mil), indústria da transformação (72 mil) e comércio (60 mil).

### 3.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

### **3.3.1 Definição de treinamento, tipos e objetivos**

A palavra treinamento tem muitos significados. Alguns especialistas em gestão de recursos humanos (RH) veem o treinamento como um meio de desenvolver uma força de trabalho com base nos cargos envolvidos. Outros interpretam-no de forma mais ampla como um meio de alcançar um desempenho profissional adequado e estendem o conceito à melhoria da proficiência intelectual através da educação geral. A formação é ainda a educação, institucionalizada ou não, cujo objetivo é adaptar uma pessoa para desempenhar determinada função ou desempenhar uma tarefa específica numa organização (Chiavenato, 2022).

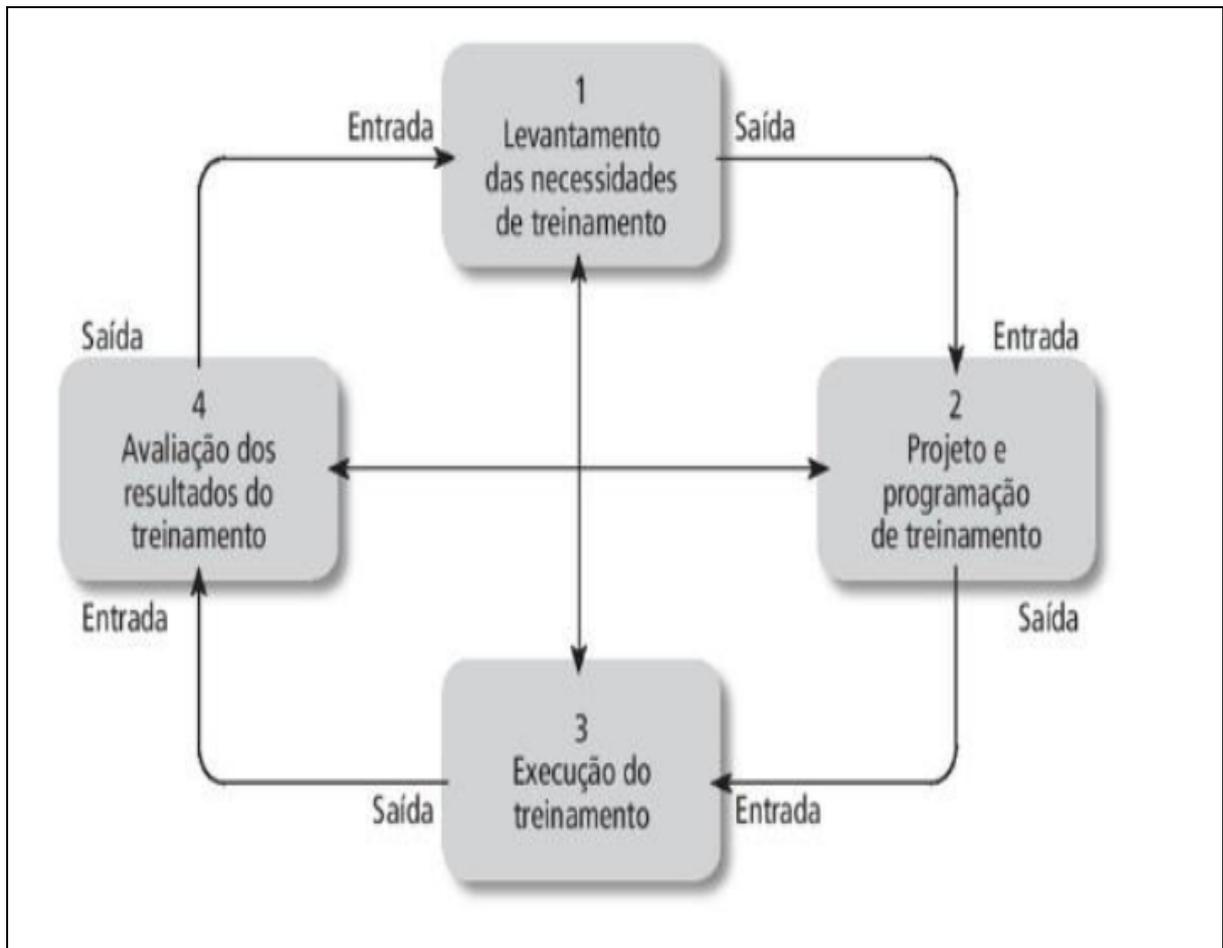
O treinamento pode ser dividido em quatro tipos diferentes com base na forma como é conduzido. Treinamento presencial que pode ocorrer no dia-adia; treinamento formal interno, que oferece cursos de aperfeiçoamento; treinamento externo formal aberto ao público, assim como as universidades e por último o treinamento a distância, que desempenham um papel ativo, onde neste modelo os palestrantes são capazes de reunir grupos de pessoas de filiais corporativas em diferentes cidades, diferentes países, assim os treinamentos podem ser ofertados a todos eles ao mesmo tempo (Bagattoli, Muller, 2016).

Em relação aos objetivos dos treinamentos em geral, são ofertados de forma direta e visam dotar o pessoal dos elementos essenciais para desempenhar a sua função atual e prepará-lo adequadamente. É fornecido por organizações ou empresas de formação profissional e segue um plano pré-estabelecido com ações sistemáticas destinadas a adaptar rapidamente o pessoal ao trabalho (Chiavenato, 2022).

### **3.3.2 Etapas do processo de treinamento**

O treinamento envolve passos essenciais para montar um processo de treinamento eficiente, sendo este processo composto de quatro etapas. (Figura 1) São estes: O Diagnóstico que é a investigação da formação, que necessita de ser cumprida a médio e longo prazo; Plano de formação ou projeto de programação, sendo o desenvolvimento de um plano para responder às necessidades de diagnóstico e Implementação que é a aplicação e implementação do plano de formação. Por último a verificação dos resultados obtidos no treinamento (Chiavenato, 2022).

Figura 1: Etapas do processo de treinamento



Fonte: Pessanha et al., 2019.

### 3.3.3 Levantamento das necessidades

O Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) refere-se a primeira etapa do treinamento e corresponde ao diagnóstico preliminar do que deve ser realizado com relação a aprendizagem. Trata-se de localizar e identificar as necessidades ou carências de treinamento, seja na organização como um todo, seja em uma unidade organizacional ou, ainda, em determinada e específica atividade. Assim, o levantamento das necessidades de treinamento pode ser efetuado em três diferentes níveis de análise sendo o Sistema organizacional: no nível da análise da organização total. Sistema de treinamento: no nível da análise da força de trabalho. Sistema de aquisição de competências: no nível da análise das operações e tarefas de cada indivíduo ou equipe (Chiavenato, 2022).

Ainda, o Levantamento de Necessidades de Treinamento inclui pesquisas e análises correspondentes pelas quais podem ser identificados déficits cognitivos e inadequações de experiência relacionados ao trabalho. Esse conjunto de deficiências leva a ineficiências organizacionais que têm suas raízes no recrutamento e seleção de profissionais. Sempre há diferenças de perfil para os colaboradores recém-admitidos, o que leva as organizações a implementarem ações de treinamento para acomodar essa diferença. Após a investigação das necessidades de formação, deve-se analisar os dados obtidos e iniciar o planejamento de um programa, que deve ser direcionado aos objetivos da organização (Azeredo, 2019).

Os principais objetivos da formação são: preparar as pessoas, através da transferência de informação e do desenvolvimento de competências, para desempenharem imediatamente tarefas específicas da organização, proporcionando oportunidades de desenvolvimento pessoal contínuo, não só na função atual, mas também nas funções que a pessoa desempenha. Pode ser considerada ainda para outras funções proporcionando oportunidades e podem mudar as atitudes das pessoas para criar uma atmosfera mais satisfatória entre as pessoas, aumentar a sua motivação e torná-las mais receptivas às técnicas de supervisão e gestão (Pessanha et al., 2019).

### **3.3.4 Projeto e programação do treinamento**

Feito o diagnóstico de formação, segue-se com o planejamento, a seleção e desenvolvimento de ações para compensar as necessidades indicadas ou percebidas. Ou seja, uma vez investigadas e definidas as necessidades de formação, passamos à concepção e a programação (Chiavenato, 2022).

Assim, projeto e programação do treinamento refere-se ao planejamento que envolve ações de treinamento e deve ter objetivos específicos, uma seleção de métodos e técnicas apropriadas de ensino, a ideia de materiais relevantes e a designação de recursos e instrutores qualificados. Nesta etapa, também se vê a importância de acomodar-se o programa de treinamento às necessidades individuais de cada colaborador, levando em consideração seus estilos de aprendizagem e níveis de experiência (Pessanha et al., 2019).

### **3.3.5 Execução do treinamento**

É a terceira etapa do processo de treinamento e sua execução ou implementação do treinamento pressupõe o binômio instrutor x aprendiz. Assim, aprendiz é a pessoa de qualquer nível de uma empresa que precisa aprender ou aprimorar conhecimentos ou habilidades sobre determinadas atividades ou empregos. Deste modo, a avaliação deve considerar dois aspectos: verificar se o treinamento produziu as mudanças esperadas no comportamento dos funcionários e verificar se os resultados do treinamento têm impacto positivo no alcance dos objetivos da empresa (Chiavenato, 2022).

À execução do treinamento refere-se a implementação com um plano de desenvolvimento, incluindo o planejamento adequado da logística, a comunicação eficaz com os colaboradores sobre o treinamento, a programação das sessões de treinamento de acordo com a disponibilidade dos funcionários etc (Pessanha et al., 2019).

### **3.3.6 Avaliação dos resultados dos treinamentos**

A Avaliação dos resultados dos treinamentos é a etapa final do processo de treinamento tendo por finalidade coletar os resultados obtidos. Assim, a avaliação deve considerar dois aspectos: verificar se o treinamento produziu as mudanças esperadas no comportamento dos funcionários e verificar se os resultados do treinamento têm impacto positivo no alcance dos objetivos da empresa (Chiavenato, 2022).

Desta forma, o objetivo da avaliação da formação é medir os resultados alcançados em comparação com os planos e expectativas da organização. Entende-se que será mais importante para as organizações compreenderem os resultados que a formação irá proporcionar. Assim esta etapa, verifica-se se os objetivos definidos foram alcançados e se houve melhorias na performance e produtividade dos colaboradores, podendo ser analisado por meio de avaliações de desempenho, pesquisas de satisfação dos colaboradores, entre outras ferramentas (Pessanha et al., 2019).

### **3.3.7 Diferenças do Treinamento e Desenvolvimento (T&D)**

Embora o treinamento e o desenvolvimento utilizem técnicas comuns, eles não têm o mesmo significado, pois o treinamento prepara as pessoas para executar tarefas específicas e promove a aquisição de habilidades, regras, conceitos. Os processos sistemáticos buscam melhorar características e atitudes dos funcionários em relação aos requisitos da função funcional. O desenvolvimento proporciona aos formandos uma perspectiva macro, preparando-os para níveis superiores a médio e longo prazo, aumentando a competência e a motivação dos colaboradores e posicionando-os para o futuro (Câmaras et al., 2014).

Para melhor diferenciar treinamento de desenvolvimento, Soares., (2020), descreve que treinamento é um processo educativo de curto e médio prazo, realizado de forma organizada, no qual os indivíduos adquirem conhecimentos, atitudes e competências de acordo com objetivos previamente estabelecidos na organização, com o objetivo de aumentar a produtividade sem comprometer ou afetar o seu comportamento. Já o desenvolvimento, está distinguido por meio de um método eficaz de melhoria, que sugere em uma alteração na evolução, no crescimento, desenvolvimento e progresso de uma nova tecnologia.

### **3.3.8 Gestão de pessoas e treinamento**

O departamento de Recursos Humanos é designado para gerenciar a força de trabalho, geralmente é responsável por toda a infraestrutura fornecida aos funcionários para que possam desempenhar bem suas funções, e seu escopo de atuação inclui recrutamento, treinamento e acompanhamento. Portanto, o principal objetivo da gestão de pessoas é ajudar uma organização a atingir seus objetivos e cumprir sua missão. Além disso, o objetivo da gestão de recursos humanos é rever sua capacidade de adaptação ao cargo, organização, área de trabalho e liderança em que irá atuar. Por fim, a gestão de recursos humanos são as atividades integradas de especialistas e gestores, como agregar, recrutar, recompensar, desenvolver, reter e monitorar funcionários para trazer habilidades e competências para a organização. Esta área desenvolve talentos através de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano de uma organização, que é um elemento essencial do capital intelectual de uma organização e a base para o sucesso (Rodrigues, 2022).

Uma organização é formada por pessoas, seu principal parceiro e fonte de competitividade, assim, um investimento em treinamento de habilidades da empresa deve ser usado com toda potencialidade em benefício do desenvolvimento da organização na era tecnológica, onde o capital humano é o principal patrimônio da organização e o que estabelece seu valor no mercado. Diante disso, se faz necessário adquirir processos voltados às pessoas e devido a essa necessidade, a preparação do capital humano denominado treinamento e desenvolvimentos de pessoas é, com toda certeza, um investimento cada vez mais utilizado no gerenciamento das empresas e organizações (Wanzeler et al., 2018).

Martins e Mota (2019) descreve que a responsabilidade pela realização dos treinamentos não é mais uma função exclusiva do setor de Recursos Humanos (RH) uma vez que esta área de Treinamento e Desenvolvimento, são de responsabilidade também das gerencias. A chefia de confiança deve distinguir e levantar junto aos seus subordinados as necessidades visíveis de oferta para um treinamento. Assim, a participação da diretoria ou gerência junto ao RH, é fundamental, pois o RH somente não conhece todos os departamentos e áreas de atuação da empresa. Por isso, entende-se ser responsabilidade de cada setor fornecer dados à unidade de RH para que ela tenha dados reais e realize de forma correta a respectiva avaliação.

### 3.4 OS TREINAMENTOS E AS PRINCIPAIS ÁREAS BENEFICIADAS NO DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

Capacitar pessoas com treinamentos contribui para a eficácia dos procedimentos da empresa, alcançando resultados favoráveis aos propósitos declarados pela organização. Como resultado, os funcionários que recebem treinamento retêm as habilidades que utilizam para resolver problemas. Um treinamento eficaz é importante por trazer resultados para um todo, tanto para as pessoas que trabalham como para as organizações (Da Silva et al., 2014).

Os benefícios de utilizar os treinamentos são que as empresas irão alcançar uma mão de obra eficiente e produtiva e, ainda, a permanência a longo prazo dos funcionários nas empresas sem rotatividade. Desta forma com a capacitação, aperfeiçoamento, desenvolvimento e formação de pessoas por meio dos treinamentos irá suprir as carências dos funcionários em termos de conhecimentos, de habilidades e de atitudes para que estes desempenhem as tarefas necessárias para alcançar os

objetivos na organização (Lopes, Silva, Queiroz, 2018).

Neste sentido, tem-se ainda como benefícios a empresa criar e ofertar um programa de treinamento: Maiores índices de produtividade; Melhorias na qualidade dos resultados almejados; Custos mínimos; Melhora da eficiência; Melhora da eficácia; Alteração nas atitudes e comportamentos das equipes; Aprimoramento do saber, incluindo o conhecimento, maior conscientização; Melhora das habilidades; Menor índice de acidentes; Melhora do clima de convivência empresarial; Aumento da motivação individual e Redução do absenteísmo (Da Silva et al., 2014).

Deste modo, o autor Soares (2020) descreve em sua pesquisa, que o processo de treinamento é considerada de grande importância, por ser uma ferramenta estratégica importante no desenvolvimento organizacional, e que se for utilizado de maneira correta, seguindo de modo minucioso cada uma de suas etapas, é responsável por apresentar colaboradores bem treinados e mais qualificados ao mercado, o que por consequência torna a organização competente para suprir as necessidades dos seus clientes.

### 3.5 A IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS E DE QUE FORMA INFLUENCIAM NO SUCESSO EMPRESARIAL

Para Silva e Mourão (2015), o impacto do treinamento no trabalho no nível individual diz respeito à transferência positiva da aprendizagem em ações de treinamento para o ambiente de trabalho, refletindo em uma melhoria de desempenho em ações direta ou indiretamente relacionadas ao treinamento. Desta forma, é de se esperar que todos os treinamentos pós realizados tenham resultados na melhoria de desempenho de seus colaboradores, pois não há justificativa para as empresas investirem, se elas não esperassem algum retorno positivo dos mesmos.

Em sua pesquisa Sagiori (2016) ressalta que uma vez que funcionários estão satisfeitos e comprometidos com a empresa, tendem a apresentar índices mais baixos de rotatividade e absenteísmo. Ainda, estes felizes e satisfeitos, tendem a falar para terceiros muito bem da empresa a que trabalha, igualmente, ajudam seus colegas a se mostrarem preparados e ir além de suas atribuições estabelecidas. Assim, observa-se que funcionários satisfeitos são o primeiro passo para o sucesso de qualquer organização/empresa e é justamente por isto que cada dia mais estas ofertam e investem em treinamento e desenvolvimento.

O uso do treinamento como uma alternativa importante para a mudança de atitudes, conhecimentos ou habilidades necessárias ao desempenho adequado do capital humano na empresa. Os autores em sua pesquisa obtiveram como resultado que o treinamento e desenvolvimento de pessoas mostraram ser relevante no atingimento de metas de vendas, pois auxilia no aprimoramento dos conhecimentos dos profissionais, na abordagem com os clientes e no direcionamento de foco das equipes (Silva et al., 2017).

Neste sentido, com os treinamentos os colaboradores mostram alteração positiva de comportamento, passando a ter mais entusiasmo e visão de futuro passando a corroborar com os objetivos da empresa e colaborando para que estes e as metas sejam alcançadas. Deste modo, a oferta de um excelente programa de treinamento concederá ao colaborador internamente um contentamento da eficiência dos seus serviços; ainda ampliação da eficácia de resultados; capacidade criadora e inovação nos produtos e serviços oferecidos ao mercado; melhor qualidade de vida no trabalho; melhor produtividade; melhor abordagem no atendimento ao cliente, e externamente pode proporcionar: maior competitividade organizacional. Desta forma, observa-se, logo, que investir em treinamento traz benefícios tanto para a organização/empresas quanto para os próprios funcionários, sendo uma extraordinária oportunidade de desenvolvimento profissional para o trabalhador e de desenvolvimento e sucesso da empresa (Trevelato et al., 2018).

O autor Silva (2019) nos traz que equipes treinadas e habilitadas são capazes de conquistar grandes índices de desempenho, modificando de forma positiva a produtividade dos serviços. O treinamento tem um poder transformador, levando equipes e gestores a um ou outro escalão de conhecimento. Funcionários qualificados são responsáveis pelo progresso em métricas, qualidade como de entrega, cumprimento de cronograma, taxas de falha, etc.

Pessanha (2019) ressalta que há muitas vantagens em investir em formação por meios dos treinamentos, como: aumento da produtividade, o reforço das competências, melhoria do clima organizacional, aumento da motivação, melhoria da qualidade dos resultados, etc. Há crescentes evidências de investimentos em treinamentos, levando a melhorias a longo prazo, empresas que reestruturam as suas organizações, com oferta de treinamentos conseguem maior produtividade, entretando estes precisam estar ligados diretamente com a educação do trabalhador.

Silva (2017) descreve que o treinamento de equipes tem grande influência nos

resultados, sendo estes fundamentais para sucesso das empresas e os colaboradores que a constituem, fazendo com que sejam alavancadas a produtividade, competitividade e qualidade de serviço. Com isso, a mentalidade e a motivação dos colaboradores se alteram de forma positiva, trazendo-lhes anseio de aprender e desenvolver suas habilidades profissionais, para que evoluam em suas carreiras. Ainda, o treinamento influencia a organização de várias maneiras positivas, com benefícios internos e no conceito institucional da empresa. Quando o ambiente de trabalho é agradável, com uma equipe qualificada e treinada, a empresa passa a ser notada de forma mais positiva no mercado e, saem na frente das menos preparadas, tornando a empresa mais competitiva em relação à concorrência, trazendo várias benfeitorias, especialmente com relação a sua lucratividade.

Dessa forma, conforme Pessanha (2019) afirma, a empresa quando adota a formação contínua de melhorias para as sua colaboradores com os treinamentos, capacita-os e os valoriza, assim, estes se tornam funcionários com diferencial na empresa, ofertado qualidade do serviço. Estes ainda, levam a alcançar vantagem competitiva, preparando o colaborador para saber desafiar um mercado que vive em constante mudança, deste modo sai em vantagem em relação a outras empresas menos preparadas.

Neste sentido, as empresas que investem de 2% a 5% anual em treinamentos, terão aproximadamente 10% de ganhos no lucro bruto. Outro ponto benéfico por ofertar os treinamentos e qualificar seus funcionários é que empresas que apresentam elevado nível nos serviços prestados a seus clientes conseguem manter clientes fidelizados e podem cobrar até 10% mais que seus concorrentes, sem interferir na sua clientela (Souza et al., 2019).

De acordo com a pesquisa realizada pela empresa conhecida como Panorama do Treinamento no Brasil, análises realizada em 2017, elucida que as empresas brasileiras foram responsáveis por 0,63% do faturamento anual bruto para o investimento anual em Treinamento e Desenvolvimento, um número que cresceu 37% se comparado ao ano anterior, mais uma vez mostrando um recurso que vem cada vez mais sendo utilizado, mesmo em um ano em que a prioridade das organizações foi a contenção de despesas. A pesquisa destacou ainda, que o cenário econômico vem de uma crise político-econômica, na qual as empresas têm minimizado seus custos e otimizado seus processos, procurando passar este momento crucial, culminando em um ano de 2017 ainda difícil, mas já com indícios de grande levante.

Assim sendo, percebe-se que ainda em momentos de cortes, as empresas continuam investindo no desenvolvimento de seus profissionais por meio de treinamentos, mesmo com equipes reduzidas, mas estes sabem que funcionários mais qualificados e com ênfase em seus progressos conseguem entregar qualidade no trabalho prestado (Azeredo, 2019).

Masson (2015) aponta em seus estudos que não adianta somente a empresa investir em treinamento, cada colaborador, precisa conscientizar-se de que ele é parte indispensável do negócio da empresa. Desta forma, deve estar sempre ligado às novas tendências, utilizando o conhecimento que recebeu por meio do treinamento como ferramentas que o auxilia na realização do seu serviço prestado. Os colaboradores não devem se sentir insubstituíveis, pois todo processo humano dentro da organização é como se fosse um quebra-cabeças, deixando evidente que a base para o crescimento da empresa é a forma através da qual ela é gerida.

Por fim, mesmo sendo poucos os achados analisados neste período, nota-se neste estudo, conforme apresentado pelos autores acima descritos, apresentam uma variedade de perspectivas sobre o assunto abordado, cujas teses, ideias e descobertas se alinham uns com os outros, demonstrando em síntese as razões benéficas para um empresa que deseja sucesso, investir em treinamento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho descreveu a importância do treinamento para as empresas. Com o estudo foi possível concluir que o uso do treinamento proporciona melhorias para os colaboradores, capacitando e valorizando-os, o que se torna um diferencial na qualidade do produto ou serviço.

Dessa forma, e diante do exposto ao longo do trabalho, percebe-se que os programas de treinamento e desenvolvimento são ferramentas fundamentais e essenciais para o alcance dos objetivos e implementação de procedimentos de treinamento qualificados e eficazes voltados aos colaboradores, conforme a necessidade empresarial.

Assim, numa era de altíssima concorrência e competitividade de mercado, nota-se que os treinamentos são de grande importância para as empresas, especialmente para os colaboradores, permitindo-lhes adquirir mais conhecimento e segurança nos serviços prestados, conduzindo assim a um maior grau de satisfação e motivação para a execução dos serviços, trazendo maiores retornos de lucro para a empresa, melhorando assim o desenvolvimento do negócio e alcançando o sucesso esperado.

Vale ressaltar, que os achados demonstraram que o treinamento proporciona uma maior lucratividade para empresa e em tempos de altíssima competitividade, é necessário ter profissionais capacitados, assim os treinamentos além de ajudar no aumento da produtividade traz aos colaboradores maior satisfação e motivação, fazendo com que estes estejam preparados a buscar maiores soluções e inovações no dia a dia da empresa.

Em suma, os treinamentos são de grande importância e relevância para empresas que almejam alcançar o sucesso empresarial, entretanto, esta pesquisa demonstra poucos detalhes concretos quando se trata de índice que mostre o antes e depois das empresas investirem em treinamentos, fazendo se necessário mais estudos sobre a abordagem principal deste trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AZEREDO, Fabiana Capella. Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 10, n. 1, p. 14-30, 2019. Disponível em: <http://www.sustenere.inf.br/index.php/rbadm/article/view/CBPC2179-684X.2019.001.0002>. Acesso: 10 ago. 2024.
- BAGATTOLI, Sérgio Luiz; MÜLLER, Giane Carla Kopper. Treinamento e desenvolvimento de pessoal: agregando valor às pessoas e à organização. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, p. 106-120, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3504/350454046009.pdf>. Acesso: 14 out. 2024.
- BANDEIRA, Fernando Rezende. A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE GERENCIAL NO ÂMBITO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/32833/1/FERNANDO\\_REZENDE\\_BANDEIRA.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/32833/1/FERNANDO_REZENDE_BANDEIRA.pdf). Acesso: 07 set. 2024.
- CÂMARAS, Daniela dos Santos et al. A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES. **CHUBAR, NN Resumo: Albert Bandura: Teoria sócio-cognitiva da personalidade. Albert bandura-teoria da aprendizagem social**. Disponível em: <https://catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/DANIELA-DOS-SANTOS-C%3%82MARAS-2014.pdf>. Acesso: 05 set. 2024.
- CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos : como incrementar talentos na empresa / Idalberto Chiavenato. - 9. ed. - Barueri [SP] : Atlas, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771271/epubcfi/6/10/%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright%3D4>. Acesso: 10 ago. 2024.
- DA SILVA, ANDRÉA OLIVEIRA et al. O BENEFÍCIO DO TREINAMENTO PARA A EMPRESA E SEUS COLABORADORES. Disponível em: <https://www.catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/ANDR%3%89A-OLIVEIRA-DA-SILVA-2014.pdf>. Acesso: 14 out. 2024.
- FRAPORTI; Simone [et al.]. Direito empresarial I [recurso eletrônico]; [revisão técnica: Gustavo da Silva Santanna]. – Porto Alegre: SAGAH, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595025608/pageid/1>. Acesso: 21 set. 2024.
- GOMES, Ana Paula de Jesus. **O Treinamento e a Capacitação Como Factores De Desempenho: Estudo em empresas do Sector de Construção Civil do Município de Benguela-Angola**. 2015. Dissertação de Mestrado. Universidade Fernando Pessoa (Portugal). Disponível em:

<https://search.proquest.com/openview/41c8b8bb54909ad015eaf2e8c0a740ee/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso: 07 set. 2024.

LOPES, Michelle da Rosa; SILVA, Maria Regina Claudino; QUEIROZ, André Felipe. Desempenho profissional: influências e importância da motivação no mercado de trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 36, p. 120-128, 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Andre-Queiroz-7/publication/331911912\\_Desempenho\\_Profissional\\_Influencias\\_e\\_Importancia\\_da\\_Motivacao\\_no\\_Mercado\\_de\\_Trabalho/links/60ca17cb92851ca3aca700ec/Desempenho-Profissional-Influencias-e-Importancia-da-Motivacao-no-Mercado-de-Trabalho.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andre-Queiroz-7/publication/331911912_Desempenho_Profissional_Influencias_e_Importancia_da_Motivacao_no_Mercado_de_Trabalho/links/60ca17cb92851ca3aca700ec/Desempenho-Profissional-Influencias-e-Importancia-da-Motivacao-no-Mercado-de-Trabalho.pdf). Acesso: 10 ago. 2024.

MANHAES, Ana Claudia. Treinamento interno de equipe visando o aumento da lucratividade da empresa. **Revista Valore**, v. 1, n. 1, p. 95-110, 2016. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/23>. Acesso: 17 ago. 2024.

MASSON, D. B. A importância de investir em treinamento. 2015. Disponível em: <http://www.mascaropessoas.com.br/artigo/a-importancia-de-investir-em-treinamento.html>. Acesso: 14 out. 2024.

PEREIRA, Rodrigo Carlos Marques. Fatores de mortalidade de micro e pequenas empresas: um estudo sobre o setor de serviços. 2019. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br/items/369f6875-d1cc-4488-930c-9905705a4602>. Acesso: 07 set. 2024.

PESSANHA, Larissa Azevedo et al. A importância do treinamento e desenvolvimento nas empresas. **Revista Interdisciplinar Pensamento Científico**, v. 5, n. 4, 2019. Disponível em: <http://reinpec.cc/index.php/reinpec/article/view/372>. Acesso: 10 ago. 2024.

RIBEIRO, Beatriz Paschoal et al. Gestão estratégica de recursos humanos no desenvolvimento organizacional. 2023. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/15741>. Acesso: 05 set. 2024.

RODRIGUES, Karoline Pereira. GESTÃO DE PESSOAS: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65299/1/KAROLINE\\_PEREIRA.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65299/1/KAROLINE_PEREIRA.pdf). Acesso: 10 ago. 2024.

RUMKE, Bruna De Paula et al. Levantamento das necessidades e elaboração de um plano de treinamento e desenvolvimento para uma empresa de TI. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, 2016. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/29357>. Acesso: 07 set. 2024.

SAGIORI, Taiza Diana. Estudo sobre os benefícios do coaching no desenvolvimento

de liderança. 2016. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/301>

SANTINI, Sidineia et al. Fatores de mortalidade em micro e pequenas empresas: um estudo na região central do Rio Grande do Sul. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 8, n. 1, p. 145-169, 2015. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/EeN/article/view/2121>. Acesso: 07 set. 2024.

SCHMITZ; Nicolas Bianchi, COMELLI; Nicolas Ruan Cardoso. O Poder das Corporações. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis- 2016. Disponível em: <https://www.bing.com/ck/a?!&p=953d0659a1a11f3aJmItdHM9MTczMDE2MDAwMCZpZ3VpZD0yMjBjNmZjMS1kYTM0LTlxZjAtMjNIOOC03YzJkZGI4NTYwYTQmaW5zaWQ9NTE5Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=220c6fc1-da34-61f0-23e8-7c2ddb8560a4&psq=O+Poder+das+corpora%c3%a7%c3%b5es&u=a1aHR0cHM6Ly9uZXBlbC51ZnNjLmJyL3RlY2Rldi9BcnRpZ29zLzlwMTYyL09fUG9kZXJfZGFzX0NvcnBvcnFjb2VzLnBkZg&ntb=1>. Acesso: 10 ago. 2024.

SEBRAE., Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Qual o papel das pequenas empresas na economia brasileira** . Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/qual-o-papel-das-pequenas-empresas-na-economia-brasileira>

SILVA, Juliamara Pereira da; KOLLING, Maria Sales; CORNELIUS, Rui Airton. Treinamento e desenvolvimento como vantagem competitiva. **Criar renovar e empreender**, 2017. Disponível em: [https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle\\_eventos/ce\\_producao/20170913-223817\\_arquivo.pdf](https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_producao/20170913-223817_arquivo.pdf). Acesso: 21 set. 2024.

SOARES; Dayane Alves. A IMPORTÂNCIA DE TREINAMENTOS NO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/32459/1/DAYANE\\_ALVES\\_SOARES\\_ATIVIDADE\\_3.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/32459/1/DAYANE_ALVES_SOARES_ATIVIDADE_3.pdf). Acesso: 07 set. 2024.

SOUZA, Valeria Ferreira et al. A importância da qualidade do atendimento ao cliente. 2019. Disponível em: <http://urisaoluiz.com.br/site/wp-content/uploads/2020/01/Revista-7%C2%AA-edi%C3%A7%C3%A3o-1-Artigo-06.pdf>. Acesso: 07 set. 2024.

TEIXEIRA; Tarcisio. Direito Empresarial Sistematizado. 12. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2024. Epub. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620722/epubcfi/6/6/3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\\_3-0.xhtml!/4/2/12/8/1:2\[CUB](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620722/epubcfi/6/6/3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml!/4/2/12/8/1:2[CUB). Acesso: 21 set. 2024.

TREVELATO, Eunice et al. A obtenção de vantagem competitiva através do treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Revista Científica Unilago**, v. 1, n. 1,

2018. Disponível em: <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/84>. Acesso: 07 set. 2024.

WANZELER, Rafaela et al. Gestão de pessoas: visão estratégica sobre treinamento e desenvolvimento no contexto das organizações do século XXI. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 10, n. 2, p. 67-84, 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Edgar-Dias/publication/327978688\\_GESTAO\\_DE\\_PESSOAS\\_VISAO ESTRATEGICA SOBRE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO CONTEXTO DAS ORGANIZACOES DO SECULO XXI/links/5cba4c04299bf1209771b18a/GESTAO-DE-PESSOAS-VISAO-ESTRATEGICA-SOBRE-TREINAMENTO-E-DESENVOLVIMENTO-NO-CONTEXTO-DAS-ORGANIZACOES-DO-SECULO-XXI.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Edgar-Dias/publication/327978688_GESTAO_DE_PESSOAS_VISAO ESTRATEGICA SOBRE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO CONTEXTO DAS ORGANIZACOES DO SECULO XXI/links/5cba4c04299bf1209771b18a/GESTAO-DE-PESSOAS-VISAO-ESTRATEGICA-SOBRE-TREINAMENTO-E-DESENVOLVIMENTO-NO-CONTEXTO-DAS-ORGANIZACOES-DO-SECULO-XXI.pdf)

SILVA, Neilda de Souza Oliveira da; MOURÃO, Luciana. A influência dos estilos de liderança sobre os resultados de treinamento. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p. 260-283, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/vispsi/article/view/16074>. Acesso: 07 set. 2024.

SILVA, Vailton Alves. A importância do treinamento profissional e da capacitação de pessoas nas empresas: um estudo de caso. Belo Horizonte- 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35803/3/VAILTON%20%20UFMG%20%20FINAL.pdf>. Acesso: 21 set. 2024.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito empresarial, RODRIGUES; Cláudia. - [12. ed.]. - Barueri [SP] : Atlas, 2024 . Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559776139/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml05!\]/4/42/1:14\[ssi%2Cvo\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559776139/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml05!]/4/42/1:14[ssi%2Cvo]). Acesso: 07 set. 2024.



**DISCENTE:** Nayara Rafaela Martins Marques

**CURSO:** Administração

**DATA DE ANÁLISE:** 11.11.2024

## RESULTADO DA ANÁLISE

### Estatísticas

Suspeitas na Internet: **3,87%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **3,87%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **92,69%**

Percentual do texto efetivamente analisado (*frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados*).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.9.6  
segunda-feira, 11 de novembro de 2024

## PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente NAYARA RAFAELA MARTINS MARQUES n. de matrícula **31641**, do curso de Administração, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 3,87%. Devendo a aluna realizar as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: ISABELLE DA SILVA SOUZA  
Razão: Responsável pelo documento  
Localização: UNIFAEMA - Ariquemes/RO  
O tempo: 11-11-2024 22:23:12

**ISABELLE DA SILVA SOUZA**  
Bibliotecária CRB 1148/11  
Biblioteca Central Júlio Bordignon