



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

**GRINGS ALIMENTOS SAUDÁVEIS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

**GRINGS ALIMENTOS SAUDÁVEIS**

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

AValiação DE DESEMPENHO – PROF<sup>a</sup> LEONOR CRISTINA  
BUENO

ESTUDANTES:

Ana Beatriz de Paula Stahl, RA 1012021200153

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>6</b>
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	6
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	6
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	8
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	10
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	10
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	17
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>20</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste trabalho é relatar sobre a avaliação e desempenho da empresa Grings e seus métodos de treinamento.

No ambiente de trabalho a avaliação é necessária para dar rumo ao crescimento e desenvolvimento para uma melhoria constante na empresa. O processo de avaliação de desempenho almeja o desenvolvimento contínuo dos profissionais e de sua organização.

Em função das mudanças no trabalho e nas organizações, cresce a demanda por avaliações de desempenho utilizando os métodos de treinamento com o objetivo de possibilitar melhores resultados para a empresa. Por essas e outras é importante manter os colaboradores motivados, o treinamento é a ferramenta mais adequada para o desenvolvimento de habilidades e competências nos colaboradores, tornando-os mais produtivos, criativos e inovadores , a fim de que contribuam para que a empresa se torne cada vez melhor e mais competitiva.

O setor de Recursos Humanos desenvolve um papel de muita importância dentro da empresa, atuando com o intuito de gerir pessoas para que se desenvolvam e assim possam desenvolver a empresa para melhorias contínuas.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

NOME DA EMPRESA : GRINGS ALIMENTOS SAUDÁVEIS

RAZÃO SOCIAL : GRINGS & FILHOS LTDA

CNPJ: 03.102.452/0001-72

ENDEREÇO: RUA EISLEBEN CEREJA CORRÊA FONSECA,220

DISTRITO INDUSTRIAL III. SÃO JOÃO DA BOA VISTA - SÃO PAULO  
-BRASIL

CEP: 13877-776

EMAIL:COMERCIAL@GRINGS.COM.BR

TELEFONE:(19)3624-1304

A missão da empresa Grings é proporcionar sempre o bem-estar de seus clientes.

ÁREA DE ATUAÇÃO: Indústria – destinada a produção de matérias-primas em produtos acabados, por meio de máquinas ou manualmente.

A Grings vem crescendo junto da procura por uma alimentação mais adequada e tem como visão tornar-se referência na área de alimentos, sempre com novidades para atender a demanda atual de alimentação saudável.

Tendo como prioridade oferecer informação adequada e compreensível ao consumidor sobre seus produtos.

A Empresa trabalha com cinco tipos de produtos: FUNCIONAIS, INTEGRAIS, LOW GLÚTEN, ORGÂNICOS, ZERO AÇÚCAR.

Além disso, possuem loja virtual e os seus produtos também estão presentes por meio de representantes e distribuidores.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Existem vários tipos de treinamento e desenvolvimento que podem ser aplicados dentro de uma empresa. Cada um trabalha melhor com um objetivo específico, iremos citar alguns métodos usados pelas empresas:

O treinamento organizacional é a capacitação da empresa como um todo, pode ser feito por meio de palestras, workshops ou até mesmo cursos online.

O treinamento de liderança é direcionado para os líderes das empresas. Eles precisam gerir equipes, tomar decisões, disseminar as melhores práticas e ainda ser uma motivação e inspiração para outros funcionários.

O treinamento motivacional é específico para alguns momentos de desânimo, desmotivação e baixa produtividade no trabalho. Isso pode acontecer por questões pessoais ou por fatores relacionados ao próprio ambiente da empresa e é nesse momento que entra criar cursos de capacitação para as áreas nas quais o desinteresse existe por falta de instrução ou compreensão das atividades pode também ser elaborado programas de benefícios e premiações.

#### **3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Os métodos de treinamento tradicionais são compostos por 3 tipos: método de apresentação, métodos práticos e métodos de formação de grupos.

O método de apresentação é aquele em que os aprendizes são destinatários passivos de informação, este método inclui palestras, livros de

exercícios, vídeos, dvds e jogos. São combinações de métodos que envolvem o aprendiz ativamente e ajudam na transferência do treinamento.

Método prático é aquele que exige que os participantes estejam envolvidos no aprendizado, como treinamento no local de trabalho, simulações, jogos, modelagem de comportamento.

Método de formação de grupos são métodos de treinamentos elaborados que ajudam no desenvolvimento e melhoria da eficácia do grupo.

Os métodos de treinamento com base em tecnologia são compostos por 5 tipos: o método de mídias sociais, simulações e jogos, tecnologias móveis de aprendizagem, sistemas de tutoria inteligente e o método de aprendizagem a distância.

Basicamente o método de mídias sociais nada mais é que troca de informação e comunicação pelas redes sociais como: facebook, twitter, instagram, youtube e várias outras que existem.

As simulações e jogos é ideal para que os funcionários enfrentem uma situação real para saber como se comportar e como fazer o seu papel correto no momento certo, oferecer um serviço de qualidade e um trabalho em equipe bem-sucedido quando necessário.

As tecnologias móveis de aprendizagem são aquelas que podem ser feitas pelo tablet, smartphone, notebook, podem ser feitas em qualquer lugar e a qualquer momento.

O sistema de tutoria inteligente (ITS). Há três tipos de ambientes ITS: tutoria, coaching e empoderamento. A tutoria é uma tentativa estruturada de aumentar o entendimento do aprendiz quanto a um domínio de conteúdo. O coaching, por sua vez, oferece flexibilidade ao participante para praticar habilidades em ambientes artificiais. Já o empoderamento refere-se à capacidade do estudante de explorar livremente o conteúdo do programa de treinamento.



O método de aprendizagem à distância inclui discussões em áudios, salas de aulas virtuais, treinamento e tarefas distribuídas pela internet.

Os Métodos são muito bons, porém o melhor a se fazer é intercalar um pouco de cada treinamento, pois precisamos de um líder por perto para poder nos ensinar de forma mais adequada a atividade que será realizada ali no momento e também as vezes precisamos de alguém que nos auxilie de longe por uma tecnologia mais avançada como fazer uma ligação, ou enviar um e-mail algo do tipo que resolva o problema ou apenas nos de conhecimento onde estivermos e no momento que precisarmos.

A força dos treinamentos com base em tecnologia é a praticidade em que podemos nos comunicar através das redes sociais, é conseguir fazer o trabalho que é feito na empresa em qualquer lugar que você esteja, é ter um tutor para te orientar, muitos pensam em liberdade até.

Já a fraqueza é que algumas pessoas não têm muito compromisso quando se trata de algo que você possa fazer longe de outras pessoas ou no momento que lhe for mais adequado.

Cada método tem seu ponto positivo e negativo, porém quando são realizados em conjunto, transmitem segurança, aumentam a vantagem de acerto e a eficácia, quanto aos seus pontos negativos, diminuem significativamente.

### **3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

O processo de diagnóstico de necessidade de treinamento e desenvolvimento torna possível aproximar às ações educacionais dos objetivos

organizacionais e, conseqüentemente, conferir um caráter estratégico às áreas responsáveis pela promoção do desenvolvimento humano em um contexto organizacional. Ele é (feito) realizado em três níveis:

1º análise organizacional: determina se onde o treinamento se faz necessário, identificar as alterações de cenário.

2º análise de tarefas: o foco recai sobre a descrição das tarefas e detalhes das atribuições ocupacionais.

3º análise individual: voltado para identificação de indivíduos, grupos ou equipes que mais necessitam. Modelos de Avaliação: Indicadores Chave. Método Smart. Competências e Cargos. Perímetros: Individual. Grupos. Departamento/Setorial. Organizacional. 360°. 180°. Para fornecer informações que atendam às metas da organização, o sistema de avaliação de desempenho deve produzir dados precisos e confiáveis através da adoção de um processo sistemático.

Estas etapas podem servir de base para esse tipo de sistema.

1- Estabelecer padrões de desempenho.

2-Estabelecer políticas de avaliação de desempenho.

3-Fazer os avaliadores coletarem dados de desempenho de funcionários.

4-Fazer os avaliadores (funcionários em alguns sistemas) avaliarem o desempenho dos funcionários.

5-Discutir a avaliação com os funcionários.

6-Tomar decisões e arquivar a avaliação.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

### **3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO**

Avaliar é apreciar, estimar, fazer ideia de, ajuizar, criticar ou julgar.

Desempenho é o comportamento real do empregado em face de uma expectativa ou de um padrão de comportamento estabelecido pela organização. Assim, avaliação de desempenho é a crítica que deve ser feita na defasagem existente no comportamento do empregado entre a expectativa de desempenho definida com a organização e o seu desempenho real. Segundo LACOMBE, os valores da crítica à defasagem existente entre o comportamento real e o ideal incluem alguns itens importantes para avaliação:

- a) Aprendizagem a partir da experiência adquirida ao longo de sua vida profissional;
- b) Identificação de problemas no campo profissional ou no setor que está admitido;
- c) Definição de causas e alternativas de correção por meio de soluções acordadas ou, melhor ainda, estabelecidas por consenso entre o avaliador e o avaliado;
- d) Estímulo ao empenho do avaliado e à capacidade do avaliador em dar feedback.

De acordo com estes itens LACOMBE explica a importância desta avaliação na empresa: “As empresas que não tem plano formal de avaliação, quando precisam de uma informação sobre o empregado, procuram-na com seu chefe imediato e com pessoas confiáveis que o conhecem e obtêm uma resposta, portanto o empregado foi avaliado.”( LACOMBE, 2006, p:284) Assim, o gerente age como avaliador, mentor, educador, conselheiro e consultor dos

colaboradores e de sua equipe, e não como um juiz, que julga os bons e os maus comportamentos do réu e designa a sentença correta.

A ação do gerente na avaliação de desempenho tem por objetivo dar consequência a uma estratégia planejada de intervenção no comportamento manifesto do avaliado, visando a melhorar o seu desempenho, reduzindo a defasagem existente entre as expectativas desejadas e os resultados reais.

O processo de avaliação de desempenho inclui, dentre outras, as expectativas desejadas e os resultados reais do empregado.

- a) Apreciação diária do comportamento do colaborador, seus progressos e limitações, êxitos e insucessos, com oferecimento permanente de feedback instantâneo;
- b) Identificação e equacionamento imediato dos problemas emergentes, procurando manter continuamente um alto padrão de motivação e de obtenção de resultados durante o processo de avaliação de desempenho;
- c) Entrevistas formais periódicas de avaliação de desempenho, em que avaliador e avaliado analisam os resultados obtidos no período considerado e redefinem novas orientações, compromissos recíprocos e ações corretivas.

A avaliação de desempenho foca a sua atenção tanto sobre “o que” quanto sobre “o como” se processa o desempenho do funcionário. Considera igualmente as necessidades e possibilidades do funcionário e da própria organização para a consecução das metas, padrões e expectativas definidas de parte a parte, procurando compatibilizá-las dentro da realidade da empresa. Portanto, para extrair o máximo de benefícios de um programa de avaliação de desempenho, o gerente deve identificar as fraquezas e limitações do sistema. O sistema adequado de avaliação de desempenho busca equilibrar resultados com os comportamentos praticados para a sua obtenção. Se o sistema minimiza a importância dos resultados, o avaliador deve ajudar o avaliado a fixá-los, corrigindo o desequilíbrio entre ambos.

Se o sistema for concebido de molde a enfatizar privilegiadamente os resultados, o avaliador deve corrigir essa outra forma de distorção, atribuindo a devida importância tanto aos meios quanto aos fins.

Portanto LACOMBE ressalta, que em qualquer situação, o avaliador deve propiciar feedback instantâneo e permanente apoio educacional ao avaliado durante todos os dias do ano, subsidiariamente às entrevistas formais que, periodicamente, manterá para proceder às fases do programa – comunicação ao subordinado, preparação para as entrevistas, avaliação do desempenho satisfatório ou do insatisfatório, estabelecimento de metas e padrões de desempenho, e acompanhamento dos resultados. (LACOMBE, 2006) Técnicas de Avaliação individual Escala de Pontuação Gráfica: Este método é um dos mais simples conhecidos e tradicionais. A avaliação se dá por meio do preenchimento de um formulário em colunas. Na primeira coluna, são organizados, em linhas, os valores, as habilidades, as atitudes e os comportamentos que devem ser avaliados. Geralmente, são incluídas variáveis como pontualidade, relacionamento com os colegas e habilidades técnicas neste espaço. A partir dessa coluna, cria-se uma escala — daí o nome atribuído ao método — de valores crescentes ou decrescentes, que avalia em qual nível o colaborador avaliado atende cada variável (péssimo, ruim, regular, bom ou ótimo), ou, ainda, a percepção da liderança com relação a elas (satisfeito, indiferente ou insatisfeito).

A principal vantagem da avaliação de desempenho por escala gráfica é a simplicidade requerida em sua estruturação e aplicação. Contudo, por conta disso, as informações extraídas também são simples e não oferecem quase nenhum detalhe ou aprofundamento. Muitas vezes, esse método é usado juntamente com outro, garantindo mais abrangência. Ela pode ser respondida pelo superior imediato do funcionário, no modo 180 graus, ou por um conjunto de outras pessoas, dando início a uma avaliação em 360 graus. Avaliação por Escolha Forçada Basicamente, este método de avaliação de desempenho consiste em estruturar um formulário com uma lista de afirmações que,

aparentemente, não possuem relação direta entre si. Elas são agrupadas em blocos de quatro, conforme o exemplo abaixo:

- irrita-se fácil;
- não atrasa a entrega das tarefas;
- está sempre atrasado;
- não possui o conhecimento técnico.

O avaliador, então, precisa escolher duas dessas alternativas, indicando qual mais se aproxima do comportamento do colaborador que está sob avaliação e qual está mais distante de retratar a realidade. A resposta será dada com o sinal de “+” (mais) para a que mais se aproxima, ou de “-” (menos) para aquela que está mais distante do perfil do avaliado. Dessa forma, o método de escolha forçada exige maior atenção da pessoa que está avaliando o colaborador.

Somente assim as afirmações serão entendidas da forma correta e possibilita a obtenção de dados confiáveis. Por este motivo, o processo também demanda maior cuidado no momento de estruturar o formulário e criar as afirmações. É importante que o gestor de RH avalie se as afirmações presentes no questionário são, de fato, estratégicas e se podem definir o colaborador. As sentenças precisam ser claras, pois erros de interpretação farão com que o avaliador entregue informações irreais. Assim, conseqüentemente, os resultados não retratam a realidade. Avaliação por relatório descritivo Consiste em um relato feito pelo avaliador descrevendo os pontos fortes e fracos, seu desempenho anterior, seu potencial e sugestões de aperfeiçoamento. É uma método simples de ser feito, mas dependendo da habilidade de escrita do avaliador a outra parte pode ficar em vantagem ou desvantagem; Avaliação por incidentes críticos.

Enfoca as atitudes que representam desempenhos altamente positivos (sucesso), que devem ser realçados e estimulados, ou altamente negativos (fracasso), que devem ser corrigidos através de orientação constante. O método não se preocupa em avaliar as situações normais. No entanto, para haver sucesso na utilização desse método, é necessário o registro constante

dos fatos para que estes não passem despercebidos. Avaliação por lista de verificação: um método tradicional de avaliação do desempenho baseado na relação de fatores de avaliação a serem considerados (Checklists) a respeito de cada funcionário. A lista de verificação funciona como uma espécie de lembrete para o gerente avaliar todas as características principais de um funcionário.

Avaliação por escalas de comportamento Observação comportamental é um método usado para medir o comportamento e o valor dos trabalhadores cujo desempenho no trabalho não pode ser avaliado com base na produtividade sozinha. Tais medidas são geralmente feitas com base em uma escala de observação comportamental que é usada para avaliar todos de maneira comparável. Essas escalas são geralmente usadas para gravar ou não um funcionário se engaja em um determinado tipo de comportamento ou ação e, em caso afirmativo, quantas vezes.

Resultado de cada funcionário pode ser comparado aos resultados de outros trabalhadores ou de alguns objetivos de base para o comportamento esperado. A avaliação deste tipo pode ser usada para garantir que um empregado é reunião expectativa ou para determinar se é necessária uma ação disciplinar. Trabalhadores que podem ser avaliados com base na produtividade raramente são julgados em uma escala de observação comportamental. Isto é porque é geralmente possível quantificar, ou pelo menos ter uma idéia geral de, quanto o trabalhador produz em comparação com seus colegas de trabalho e aos padrões esperados.

Muitos trabalhadores, particularmente aqueles com empregos de colarinho branco que podem não necessariamente produzir alguma coisa tangível, devem ser classificados nesta escala, porque não há geralmente nenhuma maneira melhor de avaliar suas realizações. Uma escala de observação comportamental é geralmente apresentada como um questionário para ser preenchido pelo funcionário próprio ou seu gerente ou ambos. Tal questionário

pode incluir uma variedade de diferentes perguntas e respostas que são dados geralmente sob a forma de números em uma escala.

O questionário pode incluir perguntas sobre quantas vezes um funcionário perde o trabalho, ou não ele leva excessivamente longos intervalos, como muitas vezes erros aparecem em sua obra, e ou não seu trabalho deve ser revisto regularmente. Os números atribuídos a cada um destas e outras perguntas podem ser avaliados individualmente ou podem ser adicionados juntos em um escore total que pode ser comparado com as pontuações dos outros trabalhadores.

Muitos empregadores usam uma escala para avaliar o desempenho dos novos colaboradores em treinamento. O fraco desempenho em tais avaliações é geralmente improvável de resultar em repreensão, como tal, avaliações destinam-se principalmente para fazer o novo empregado ciente das expectativas do seu empregador. Demonstrar melhoria ao longo de uma série de avaliações podem, no entanto, resultar em repreensão ou cessação do contrato. Tal falta de melhoria pode representar uma incompatibilidade inerente entre o negócio e o novo empregado.

**TÉCNICA DE AVALIAÇÃO POR DISTRIBUIÇÃO FORÇADA:** Desenvolvido durante a Segunda Guerra Mundial para a escolha de oficiais a serem promovidos. Esse método, aplicado experimentalmente, possibilitou resultados amplamente satisfatórios, sendo posteriormente adaptado e implantado em várias empresas. Ele consiste em avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio das frases descritivas de determinadas alternativas de tipos de desempenho individual. Em cada bloco, ou conjunto composto de duas, quatro ou mais frases, o avaliador deve escolher obrigatoriamente apenas uma ou duas que mais se aplicam ao desempenho do avaliado.

a) Dentro de cada bloco há duas frases de significado positivo e duas de significado negativo. O avaliador escolhe a frase que mais se aplica e a que menos se aplica ao desempenho do avaliado.



b) Em cada bloco há quatro frases de significado apenas positivo. São escolhidas as frases que mais se aplicam ao desempenho do avaliado. No formulário com blocos de significados positivo e negativo, o avaliador localiza as frases que possivelmente contam pontos, podendo assim, distorcer o resultado da avaliação.

No entanto, no formulário com blocos de significado apenas positivo, a presença de frases com um único sentido dificulta a avaliação dirigida, levando o avaliador a refletir e ponderar sobre cada bloco, escolhendo a frase mais descritiva do desempenho do avaliado. As frases são selecionadas por meio de um procedimento estatístico que visa verificar a adequação do funcionário à empresa Avaliação por classificação: A atribuição de graus de desempenho aos componentes de uma equipe prende-se exclusivamente ao desempenho passado e, em virtude de realizar avaliação das pessoas de forma globalizada, não permite programas de melhoria do desempenho das classificadas com desempenho abaixo do esperado, assim como também não permite programas de desenvolvimento voltados para as classificadas com desempenhos positivos.

O método também não estabelece as “regras do jogo” da avaliação, permanecendo as pessoas, sem conhecerem as razões de sua classificação na escala de desempenho. Ele não estimula o desenvolvimento do diálogo entre os gestores e suas equipes, até mesmo dificultando essa comunicação.

Em função dos fatores apresentados, entende-se que o método não atende os anseios de um programa positivo de avaliação de desempenho. Avaliação com Comparação de Pares: também conhecida como comparação binária, faz uma comparação entre o desempenho de dois colaboradores ou entre o desempenho de um colaborador e sua equipe, podendo fazer o uso de fatores para isso. É um processo muito simples e pouco eficiente, mas que se torna muito difícil de ser realizado quanto maior for o número de pessoas avaliadas.

Avaliação por gestão de objetivos: Com a breve explicação do parágrafo anterior mais a analogia que o termo “avaliação por objetivos” proporciona, é

possível compreender de forma sucinta o que é esse método de administração. Analise. Estamos falando de avaliação por objetivos específicos que devem ser traçados, seja da organização em geral, individual, do departamento 'x' ou da equipe 'y'. O importante é que o objetivo seja pensado e almejado. Feito isso, os indivíduos que compõem uma organização já estão se movimentando para que mudanças ocorram, o que é um ponto positivo para o desempenho da empresa. O fato de instigar a vontade e o desejo por mudanças e melhorias pode ser um diferencial que auxilia no aumento da produtividade de alguns colaboradores. A empresa utilizada neste Projeto utiliza o Método MCI (Metas Crucialmente Importantes) e através disso cada setor tem "medidores de direção", que são ações que ao serem tomadas influenciam diretamente no resultado das metas da empresa. Estes medidores de direção são acompanhados através de quadros de gestão à vista, feedbacks e apresentados em reuniões de indicadores, que ocorrem mensalmente.

### **3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO**

Os modelos de avaliação utilizados pela empresa Grings são os métodos de mapeamento comportamental e entrevista com psicóloga.

O mapeamento do perfil comportamental dos colaboradores é um processo que envolve diversas técnicas, como testes, dinâmicas em grupo, entrevistas e até simulações.

Ele é realizado por meio de questionários estruturados que devem ser respondidos pelos próprios empregados de acordo com suas preferências, percepções, valores e prioridades.

O mapeamento comportamental dos funcionários pode ser aplicado durante diversos processos e com determinadas finalidades, desde uma entrevista de emprego até mesmo um colaborador que almeja mudar ou subir de cargo.

A realização de testes é fundamental para a escolha dos melhores candidatos, pois muitos profissionais podem até ter a capacitação necessária, mas não possuem o perfil comportamental adequado.

## 4. CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho verificamos que a empresa GRINGS possui uma boa estrutura de RH e de toda a empresa em si.

A empresa atua na área de alimentos e aprendemos o quão importante é ter uma alimentação mais saudável. E para que esses produtos estejam em nosso dia a dia a empresa tem excelentes recursos e funcionários treinados para trabalharem em conjunto e assim ajudar com que a empresa evolua cada vez mais.

Os treinamentos são passados de forma adequada aos funcionários de acordo com a necessidade e também com as normas da empresa. Após os treinamentos a empresa faz uma avaliação para ver se foi assimilado tudo de forma correta para posteriormente desenvolver as habilidades e competências necessárias, pois o desempenho de cada funcionário reflete no desempenho da empresa em geral.

Por fim concluímos que o treinamento é fundamental para o desenvolvimento dos colaboradores e por isso não podemos negar que mais do que máquinas e processos, uma empresa é constituída por pessoas e sem as quais não seria possível realizar processos ou produzir bens ou serviços, então um treinamento e uma avaliação de qualidade é fundamental para os crescimentos de ambos (colaborador e empresa geral).

## REFERÊNCIAS

6 técnicas de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Hotmart/blog. Disponível em: <https://blog.hotmart.com/pt-br/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>. Acesso em: 16/11/2021

As Avaliações de Desempenho (Escala Gráfica). GP concursos, 2012. Disponível em <http://gpparaconcursos.blogspot.com/2012/12/as-avaliacoes-de-desempenho-e-scala.html> Acesso em: 16/11/2021

Métodos de avaliação do desempenho. Passei direto. Disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/20935458/metodos-de-avaliacao-do-desempenho> Acesso em: 16/11/2021

Avaliação de Desempenho. Disponível em: <https://docplayer.com.br/12565229-Do-cargo-ocupado-contribuindo-assim-para-o-alcance-das-metas-e-objetivos-estabelecidos-portanto-a-avaliacao-de-desempenho-deve-ser-encarada-como-um.html> Acesso em: 16/11/2021