

# UTILIDADE E IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO EM TODAS AS EMPRESAS, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

CASTRO, Joyce Guimarães <sup>1\*</sup>

BATISTA, Ester Carolina <sup>2\*</sup>

## RESUMO

O estudo sobre gestão de pessoas dentro das empresas é de grande importância na atualidade, tal conhecimento e o mesmo aplicado faz com que os colaboradores sintam se valorizados e conseqüentemente os impulsionam a trabalhar em prol da empresa. Dentro deste estudo existem várias vertentes que precisam ser trabalhadas, como o treinamento das pessoas. Este trabalho apresenta como objetivo ressaltar a importância do treinamento em gestão de pessoas, sua origem e aplicabilidade e quais os resultados esta ferramenta pode gerar. Este é um estudo realizado com base nos conhecimentos adquiridos nas disciplinas apresentadas ao longo da graduação do curso de Administração e também por meio de pesquisas em sites e livros relacionados ao tema. Como resultado da pesquisa e do conhecimento obtido foi possível comprovar que o treinamento é válido em qualquer empresa ou organização e seus resultados são positivos para ambas as partes, empresa e colaboradores. Conclui-se então que dentre as ferramentas utilizadas em gestão de pessoas, o treinamento é extremamente eficiente e eficaz e ao investir em pessoas, que são as principais responsáveis pela produção e execução de tarefas nas empresas, esta ferramenta gera desenvolvimento dentro da empresa com a apresentação de novas habilidades e o crescimento das competências já existentes.

**Palavras-chave:** Treinamento; pessoas; ferramenta; estudo.

---

<sup>1\*</sup> Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, ester.batista@sou.unifeob.edu.br; <sup>2\*</sup> Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, joyce.nunes@sou.unifeob.edu.br; <sup>3\*\*</sup> Professor orientador: Dirceu Fernandes Batista, UNIFEOB, Dirceu.batista@unifeob.edu.br

## 1. INTRODUÇÃO

Neste artigo será abordado o conceito, importância e tipos de treinamento em gestão de pessoas e a aplicabilidade desta ferramenta no desenvolvimento organizacional.

O ser humano está em constante evolução e já passou por várias eras desde a busca por alimento até a revolução industrial, o homem busca formas de se aprimorar e se desenvolver mediante às diversas situações.

Nos dias atuais o mundo vive a era da informação e com ela a sociedade se modificou e descobriu meios de se desenvolver e aprender, tal era parte do princípio do ser humano adquirir o conhecimento e transformá-lo em ideias inovadoras, insumos, produtos, entre outras criações que o homem é capaz de desenvolver por meio da informação, para Castells (2000, p. 35):

Cada modo de desenvolvimento tem, também, um princípio de desempenho estruturalmente determinado que serve de base para a organização dos processos tecnológicos: o industrialismo é voltado para o crescimento da economia, isto é, para a maximização da produção; o informacionalismo visa ao desenvolvimento tecnológico, ou seja, à acumulação de conhecimento e maiores níveis de complexidade do processamento da informação. Embora graus mais altos de conhecimentos geralmente possam resultar em melhores níveis de produção por unidade de insumo, é a busca por conhecimentos e informação que caracteriza a função da produção tecnológica no informacionalismo.

Com tantas informações à disposição as empresas precisam de ferramentas para administrar e transmitir essas informações a seus gestores e colaboradores de maneira eficiente e eficaz. Além disso, é preciso que haja equipes preparadas para as mais diversas situações visto que o mercado é competitivo e o futuro muitas vezes incerto.

Para que as equipes estejam preparadas para desempenharem seus papéis de forma assertiva as mesmas precisam que seus membros tenham capacidade para desenvolverem um trabalho acima do esperado e com a habilidade de criar ideias e solucionar problemas e isso é desenvolvido por meio de treinamentos.

Segundo CHIAVENATO (2002) o treinamento é um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada.

O objetivo geral deste artigo é:

Demonstrar a importância dos treinamentos em gestão de pessoas dentro das empresas, organizações e instituições.

Os Objetivos Específicos são:

- a) Aprimorar os conhecimentos adquiridos na disciplina de gestão de pessoas, destacando o treinamento.
- b) Descrever a origem do treinamento.
- c) Apontar a importância e benefícios do treinamento
- d) Descrever os tipos de treinamento.

## **2. UTILIDADE E IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO EM TODAS AS EMPRESAS, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES.**

### **2.1. Definição de treinamento**

O treinamento nada mais é do que uma das ferramentas fundamentais para o desenvolvimento e crescimento saudável de qualquer empresa, instituição ou organização, por ser um processo que além de estimular a aprendizagem do colaborador o ajuda a evoluir não somente como profissional, mas também no lado pessoal, pois o mesmo não deve ter somente como foco ensinar os colaboradores a fazer uma determinada tarefa, o mesmo deve possuir um foco maior, estimulando todos os funcionários a trabalharem com eficiência, segurança, instruindo-os a aumentar a produtividade, a economia, a qualidade (não somente dos produtos, mas também dos serviços prestados e do atendimento ao cliente), o treinamento também deve ter como objetivo a melhoria do convívio de todas as pessoas dentro do seu local de trabalho,

ensinando-os a se respeitarem, a aprender a ouvir críticas e elogios, conseguindo assim otimizar o relacionamento interpessoal e a integração organizacional.

Sem desconsiderar os argumentos anteriores o principal objetivo deste processo educacional visando o crescimento da empresa é a questão de trabalhar com eficiência sem deixar de lado a qualidade. Este item visa ensinar o profissional a como chegar ao objetivo de um modo mais rápido, simples e com economia, tanto de tempo como de material. Mesmo que isso exija uma mudança de como o processo é feito, pelo fato de que o aprimoramento deve ser contínuo, pois não é que uma técnica funciona que ela é a única ou a melhor, a ciência e a tecnologia se expandem em uma velocidade estupenda nos mostrando que há diversas formas de se executar um processo.

A definição de treinamento segundo alguns ícones.

O treinamento pode ser visto como um instrumento administrativo de vital importância para o aumento da produtividade do trabalho, e também como um fator de auto satisfação do treinando, constituindo-se um agente motivador comprovado. Abrange uma somatória de atividades que vão desde a aquisição de habilidade matriz até o desenvolvimento de um conhecimento técnico complexo, incluindo também a assimilação de novas atitudes, bem como modificações de comportamentos em função de problemas sociais amplos. (BORGES-ANDRADE, 2001).

Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente a execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho. (MARRAS, 2009, p. 145).

Consideram que o treinamento deve ser um processo contínuo, que prepare o indivíduo em sua totalidade, uma vez que as mudanças sociais são constantes e o homem é o agente responsável pela implementação destas mudanças na sociedade. (DAVIS E NEWSTROM, 1992).

## **2.2. Origem do treinamento**

Indo mais além o treinamento é essencial em nossas vidas desde os primórdios da civilização, quando nós tomamos ciência que devíamos treinar nossas habilidades como forma de mantermos nossa sobrevivência. Hoje em dia esta necessidade ainda existe, só que de uma maneira diferente. “Desenvolva as pessoas e elas desenvolverão a organização” (CHIAVENATO, 2009).

O processo de desenvolvimento das habilidades passou por múltiplas transformações até se tornar no que utilizamos hoje, porém o mesmo vem constantemente se aprimorando. No caso das empresas, instituições e organizações começou a se notar uma necessidade de possuir mão de obra mais bem preparada por volta do início do século XX, devido a exigência de que se aumentasse a eficiência, para assim poderem obter resultados mais satisfatórios, foi quando o processo de treinamento começou a ser introduzido em diversas organizações, desde então o mesmo vem sofrendo mutações na medida em que descobrimos novas técnicas e novas tecnologias, “[...] o treinamento passou por cinco fases que nas quais se referem à estratégia existente e o futuro do treinamento.” (PONTUAL, 1994, p. 22), a mesma descreve cinco diferentes fases.

A primeira fase, **Subdesenvolvimento**; “completa utilização da mão de obra, início da capacitação da mão de obra de acordo com a demanda, a procura da mão de obra profissional.” (PONTUAL, 1994, p. 22);

A segunda fase, **em desenvolvimento**; “padronização de mão de obra e trabalho, estudo de tempos e movimentos, padronização do trabalho e avaliação de desempenho, o fortalecimento do treinamento em relação à mão de obra, instrução de treinamento, formação profissional e fortalecimento da base institucional.” (PONTUAL, 1994, p. 22);

A terceira fase, **após o início da industrialização avançada**; “responsabilidade social interna, planejamento de negócio através da mão de obra, avaliação da mão de obra e ênfase na eficiência e mobilidade interna.” (PONTUAL, 1994, p. 22);

A quarta fase **Industrialização avançada**; “formular planos de negócios há longo prazo para atendimento social, planejamento e desenvolvimento de RH, desenvolvimento da potencialidade da mão de obra para a futura força de trabalho, educação por meio das ciências do comportamento para fortalecer o desenvolvimento gerencial, benefícios diretos e promoção do bem estar.” (PONTUAL, 1994, p. 22);

A quinta fase **Pós-Industrialização**; “aceleração da inovação gerencial, promoção do desenvolvimento organizacional e patrocínio de seminários de desenvolvimento gerencial.” (PONTUAL, 1994, p. 22).

Todas essas fases foram essenciais para que se houvesse a expansão da indústria sempre visando produzir mais, reduzindo os custos e os desperdícios, tendo profissionais mais

preparados e produzindo produtos de qualidade. Porém essas fases somente servem como uma base para se analisar o perfil das empresas que adotaram esta metodologia, porém algumas organizações adotaram estes métodos apenas parcialmente e algumas outras nem mesmo adotaram.

### **2.3. Quais são suas principais importâncias e objetivos**

A capacitação de todos dentro da empresa deve ser vista como não como um objetivo, ou uma obrigação, mas sim como algo vital, pois mais vale um indivíduo capacitado do que quatro sem treinamento algum, isto é válido para todos os cargos, desde a presidência, administração, gerência até os profissionais de limpeza.

[...] o treinamento é uma instituição fundamental na gestão empresarial. Esse papel generalizadamente reconhecido deve-se à correlação entre competência e otimização de resultados, já observada nos primórdios do sistema de fábrica. (BOOG, 1994, p. 17)

O treinamento empresarial deve visar vários itens para que o mesmo tenha sucesso, como o desenvolvimento social, cultural e profissional de cada indivíduo. O desenvolvimento destas áreas é fundamental para o crescimento de cada funcionário, por exemplo com o engrandecimento do mesmo na área profissional seu serviço poderá ser desenvolvido com uma eficácia mais notória, em contrapartida com a ampliação dos conhecimentos culturais o indivíduo poderá aprender com os erros do passado, sabendo quais caminhos já foram trilhados e em quais se obtiveram êxitos e quais se obtiveram fracassos.

Quando visamos o desenvolvimento pessoal e social de cada colaborador reflete positivamente no desempenho do mesmo, demonstrando sua importância não somente como profissional mais também com o seu bem estar como pessoa. "nenhuma organização consegue manter um bom nível de produtividade sem uma equipe de profissionais bem preparados" (TACHIZAWA, 2001, p. 219).

## 2.4. Benefícios do treinamento empresarial

São vários os efeitos positivos do treinamento empresarial, um deles seria a motivação da equipe, pois os colaboradores notam que a empresa está preocupada com o desenvolvimento pessoal de cada um, além de aumentar a produtividade juntamente com a qualidade, pois os funcionários “sabem o que estão ou o que irão fazer” por terem aprendidos técnicas inovadoras e eficazes para realizarem um determinado serviço, sem esquecer de mencionar que atualmente as indústrias e empresas estão visando a segurança do indivíduo e do coletivo em primeiro lugar e nessas áreas também deve haver um treinamento intensivo.

Um outro benefício é de que este processo gera um fortalecimento no mercado em geral, pois seus produtos ganham espaço e fidelização por parte dos clientes, por serem produtos satisfatório e de ótima qualidade.

Outro ponto bem interessante do treinamento é a questão dos funcionários interagirem fora da sua rotina de trabalho, podendo assim se descontraírem, gerando e/ou aumentando os laços entre si, principalmente em palestras que visam esta relação interpessoal, fazendo o trabalho de todos fluírem de forma harmônica, mudando assim o clima do ambiente de trabalho, tornando-o agradável e motivador.

Um dos principais atributos e que mais incentivam as empresas a manter estes programas de capacitação dos funcionários é justamente o aumento da produção, diminuindo os custos e o desperdício, otimizando assim a maioria dos resultados da empresa. Se tratando de desperdício nem sempre é intencional, às vezes por inexperiência ou por uma técnica ineficaz este coeficiente se torna alto, ou até mesmo se o funcionário tem ciência do desperdício e mesmo assim o faz, o treinamento tem uma ferramenta em que faz que o trabalhador tenha ciência que o desperdício não é prejudicial não somente para a empresa como também para ele mesmo, conscientizando-o a ter práticas mais econômicas.

Considerando todos os argumentos anteriores o quadro de funcionários começa a possuir maior estabilidade e uma menor rotatividade, pelo fato dos colaboradores serem felizes e satisfeitos com os empregos que possuem, mantendo assim o entrosamento de todos juntamente com o respeito e fidelidade dos mesmos com o seu ambiente de trabalho.

Portanto planeje os próximos passos da empresa sempre tendo em mente a capacitação profissional de todos, principalmente a capacitação dos proprietários. O treinamento deve ser o

principal foco, para assim conseguir obter crescimento empresarial e lucro. Seja um excelente empreendedor.

## **2.5. Tipos de treinamento empresarial e como funcionam**

De acordo com Gil (1994), o treinamento quando identificada sua necessidade funciona da seguinte maneira:

Primeiramente identificar a forma de como será abordado o treinamento, o instrutor que o fará, recursos disponíveis e necessários, analisar os prós e contras que esse treinamento pode trazer para a organização.

A realização do treinamento e a didática apresentada no treinamento, para haver entendimento do assunto.

Feedback dos treinados ocorre através de formulários de avaliação do treinamento, estes podem ser quantitativo ou qualitativo, e em outros casos são aplicados testes que demonstrem o aprendizado obtido.

Esta é uma das formas de como começar a introduzir o treinamento empresarial, tendo assim a oportunidade de ambas as partes começarem a interagir da forma correta, podendo assim se comunicarem para transmitirem e terem ciência do que é necessário ser feito para se iniciar uma mudança, a primeiro momento já poderá ser definindo também a metodologia que deverá ser aplicada, pré-estabelecendo os objetivos a serem alcançados.

Em seguida é necessário o diagnóstico dos colaboradores que realmente querem e possuem potencial para evoluírem, extraíndo assim o máximo de informações possíveis de cada indivíduo e do grupo em geral.

Após ter concluído as etapas citadas anteriormente e a empresa em questão definir o objetivo que quer atingir com o treinamento, o processo de capacitação poderá ser iniciado, sempre visando suprir a carência de conhecimento dos funcionários tanto individual quanto coletivo.

Porém este processo não deve para por aí, o treinamento deve ser contínuo sempre buscando identificar novos problemas e desafios. Podendo sempre resolver os problemas antes mesmo que se agravam.

Para cada setor da empresa há um tipo de capacitação diferenciado. Para a parte administrativa, gerência e líderes o melhor foco seria na comunicação, supervisão, colaborando para melhoria na relação entre líder e funcionários, outro ponto a se focar para os mesmos seria em evoluir as técnicas administrativas para melhor evolução da empresa.

Para o treinamento focado nos colaboradores são visados a o desenvolvimento das capacitações, competências, eficiência, disciplina, motivação, objetivo, economia dos materiais da empresa e o relacionamento interpessoal.

Já para os novos colaboradores passam pelo processo de adaptação com o os antigos colaboradores, implementando também as técnicas, normativas e conceitos da empresa, fazendo-o se sentir não como o (a) novato (a) ou como mais um (a), mas como uma parte de um todo.

### **3. CONCLUSÃO**

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise e reforçou a importância do treinamento em gestão de pessoas dentro das empresas. A aplicação desta ferramenta possibilita ao colaborador uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional e a empresa se beneficia também pois pode contar com o trabalho de profissionais capacitados e motivados em prol da organização. Além disso, é importante que os administradores tenham esta visão que é essencial o investimento em pessoas e não somente em recursos físicos e financeiros.

Conclui-se então que profissionais treinados tem maior desempenho e geram lucros para empresa, a probabilidade de uma pessoa ou equipe errar ou ocasionar erros no processo produtivo do dia a dia é menor do que aquelas que não recebem nenhum tipo de treinamento. É preciso que os gestores entendam e comecem a identificar, desenvolver e capacitar seus colaboradores dentro da organização tendo em vista que o custo gerado nesta capacitação não se compara com o ganho generalizado e a evolução que o treinamento ocasiona em suas empresas.

#### 4. REFERÊNCIAS

- CAMPOS, Keli Cristina de Lara. BARDUCHI, Ana Lúcia Jancovic. MARQUES, Daniela Gialluca. RAMOS, Kátia Perez. SANTOS, Lígia Angeli Dias dos. BEKER, Tatiana Janine. Avaliação do sistema de treinamento e desenvolvimento em empresas paulistas de médio e grande porte. **SciELO**. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722004000300015/](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722004000300015/) Acesso em: 10 de outubro de 2020.
- CASTELLS, M. O Poder da Identidade. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002.
- COLONISTA PORTAL. Evolução histórica do treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Portal Educação**. Disponível em: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/evolucao-historica-do-treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/44993/> Acesso em: 05 de outubro de 2020.
- CONCEIÇÃO, Thiago. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas Aplicados à Administração. **Administradores.com**, 2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas-aplicados-a-administracao/> Acesso em: 05 de outubro de 2020.
- CR BASSO. Entenda a importância dos treinamentos de pessoas nas organizações. **CR Basso - Educação Corporativa**, 2017. Disponível em: <https://crbasso.com.br/blog/treinamentos-de-pessoasnasorganizacoes/#:~:text=A%20import%C3%A2ncia%20dos%20treinamentos%20de%20pessoas,Os%20treinamentos%20proporcionam&text=Ao%20investir%20no%20principal%20respons%C3%A1vel,crescimento%20das%20compet%C3%A2ncias%20j%C3%A1%20existentes.> Acesso em: 14 de outubro de 2020.
- LEUCOTRON. Por que o treinamento de funcionários de uma empresa é indispensável? **Leucotron Telecom**. Disponível em: <https://blog.leucotron.com.br/por-que-o-treinamento-de-funcionarios-de-uma-empresa-e-indispensavel/> Acesso em: 10 de outubro de 2020.
- O OHUB. Tipos de treinamento empresarial: como implementar na sua empresa. **O oHub**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/6218663.pdf> Acesso em: 01 de outubro de 2020.
- PAULA, Vilson Vieira de. NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. A importância da área de Gestão de Pessoas para o sucesso da organização. Inovarse, 2016. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_047.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf) Acesso em: 05 de outubro de 2020.
- TEÓFILO, Alessandra Teixeira. TEÓFILO, Suzimar Teixeira. COUTINHO, Rhanica Evelise Toledo. BARBOSA, Marcus Vinícius. FERREIRA, Salette Leone. Treinamento como ferramenta estratégica para o desenvolvimento Corporativo. Seget, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/6218663.pdf> / Acesso em: 01 de outubro de 2020.