



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO- UNIVS  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DAIANE SOARES ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE  
PESSOAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.**

ICÓ-CE  
2021

DAIANE SOARES ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE  
PESSOAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para a obtenção de título de Bacharelado em Administração, sob orientação do professor Especialista Marcos Antônio Ferreira Alves.

DAIANE SOARES ANDRADE

**A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE  
PESSOAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.**

Artigo apresentado à disciplina de TCC II do curso de bacharelado em Administração do Centro Universitário Vale do Salgado-UniVS como requisito para obtenção do título de bacharelado em Administração, sob a orientação do professor Esp. Marcos Antonio Ferreira Alves

Aprovada em: 22/06/2021

**BANCA EXAMINADORA:**

MARCOS ANTÔNIO FERREIRA ALVES

Prof. Esp. Marcos Antônio Ferreira Alves  
Orientador

MARCOS JONATY RODRIGUES BELO

Prof. Esp. Marcos Jonaty Rodrigues Belo  
Examinador 1

EMMANUEL TEIXEIRA PINHEIRO

Prof. Me. Emmanuel Teixeira Pinheiro  
Examinador 2

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades. Agradeço ao meu Orientador Marcos Antônio Ferreira Alves por todo suporte e ajuda durante todo trabalho. Agradeço aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio e a todos os meus professores e amigos que fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado. Agradeço ao Centro Universitário Vale Do Salgado – UniVS por sua contribuição na construção da minha carreira profissional.

Consagre ao Senhor tudo o que você faz, e os seus planos serão bem-sucedidos.  
Provérbios 16:3

# A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Daiane Soares Andrade<sup>1</sup>  
Marcos Antônio Ferreira Alves<sup>2</sup>

## RESUMO

A presente pesquisa tem como tema a importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações, desde então, a pesquisa buscou mostrar como é importante o treinamento e desenvolvimento para as organizações. Para isso, a pesquisa teve como objetivo geral investigar o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações, tendo como objetivos específicos, investigar como o treinamento influencia no desenvolvimento profissional, estudar os tipos de treinamentos existentes para o desenvolvimento pessoal; como o treinamento e desenvolvimento podem se tornar um diferencial competitivo. Diante disso, percebe-se que o treinamento e desenvolvimento é uma ferramenta muito utilizada dentro das organizações com o objetivo de desenvolver habilidades e competências para que os profissionais possam contribuir no aumento da produtividade e gerar melhores resultados para as organizações. Na metodologia, foi investigado artigos que falavam sobre o treinamento e desenvolvimento de pessoas, buscando descrever a importância do treinamento e desenvolvimento para as organizações. Conclui-se que o treinamento e desenvolvimento de pessoas é de suma importância para o crescimento de um profissional dentro de uma organização. Para isso, esta pesquisa teve seu objetivo atendido, pois foi possível entender como o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas promove benefícios tanto para o pessoal como para as empresas.

**Palavras-chave:** Treinamento. Desenvolvimento de Pessoas. Organizações.

## ABSTRACT

The present study has as its theme the importance of people training and development within companies. Thus the research has sought to show how these components are essential for increasing an organization. This work had the main objective to investigate the process of people training and development in a company. Its specific objective focused on researching the influence of people and development for training a competitive differential evil in a company. It is possible to claim that training of people is a very useful instrument within organizations, which have as main to develop skills and abilities of the laborers and to increase the progress or to improve the results for companies. This paper has a methodology to analyze scientific article that demonstrates how people training and development improved the results of companies. Therefore, it is important to point out that people and development consists of increasing for organizations then, it is possible to notice how people of training and development process can improve benefits for both people and company.

**Key-words:** training. people. development. companies.

## 1 INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Graduando em Administração. Centro Universitário Vale do Salgado- UniVS. dayannyandrade691@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista em Docência do Ensino Superior e Planejamento e Orçamento das Finanças Públicas. Email. marcosantonioferreiraalves@gmail.com

Atualmente, o treinamento e desenvolvimento vem sendo utilizado pelas organizações visando aprimorar e elevar o nível de qualidade e produtividade nas organizações. Desde então, o treinamento e desenvolvimento do funcionário parecem estar longe do ideal, principalmente quando as organizações passam por algumas dificuldades financeiras.

Segundo Portes (2017), a prática do treinamento visa valorizar os recursos humanos e levar o colaborador a oferecer desenvolvimento e inovação para a empresa, e afirma que o treinamento auxilia os funcionários a empregarem suas principais habilidades e capacidades para terem o melhor desempenho. O autor cita também, que o treinamento é a experiência desenvolvida que leva o colaborador a ser bem-sucedido e competitivo no mercado de trabalho.

Diante disso, as organizações que implantam programas de treinamento e desenvolvendo, foi visto que as evidências, apresentam uma falta de sistematização. Após a realização dos treinamentos e desenvolvimento com os funcionários da organização, exibiu-se evidências que mostraram uma oportunidade que apontou melhorias no que foram sugeridas ou atividades para ser instalado dentro da organização, assim maximizando bons resultados.

Conforme Chiavenato (2016), trata-se de um procedimento educacional de curto prazo, que atua de forma sistemática e preparada. Contudo, para que o treinamento leve ao alcance do desenvolvimento organizacional, é preciso que o seu planejamento seja bem formado, assegurando a obtenção dos objetivos a que se propõe, de maneira eficiente.

Desse modo, o treinamento pode aprimorar os conhecimentos dos colaboradores e assim proporcionar à empresa maneiras de enfrentar os desafios do mercado atual e ainda se manter competitiva.

Um dos grandes problemas que as organizações passam é pensar que o treinamento é uma maneira inútil de obter resultados ou querer grandes resultados em curto prazo e quando estão passando por algumas dificuldades acham que um pequeno treinamento vai resolver tudo. Hoje, mais do que nunca, as organizações estão acreditando no potencial dos seus colaboradores, pois são as pessoas que fazem a diferença para o negócio. Para isso, muitas organizações passaram a investir pesadamente no desenvolvimento dos seus profissionais e constantemente viabilizam recursos para que eles possam se manter capacitados. Mas qual é, afinal, a saída para as empresas que ainda não despertaram para a importância do treinamento.

Esse estudo teve como objetivo investigar o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações. Além disso, teve como objetivos específicos, investigar como o treinamento influencia no desenvolvimento profissional; estudar os tipos de treinamentos existentes para o desenvolvimento pessoal; como o

treinamento e desenvolvimento podem se tornar um diferencial competitivo.

É importante ressaltar que este estudo justifica a relevância sobre a importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações. Acredita-se que o presente trabalho pode contribuir para investigar como é o processo de desenvolvimento de pessoas nas organizações de pessoas nas organizações.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O TREINAMENTO COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

O treinamento e desenvolvimento de pessoas é hoje um dos fatores primordiais para o sucesso de uma organização. Alguns treinamentos também ajudam na orientação de investimentos e gastos necessários para que a empresa mantenha o crescimento mesmo em tempos difíceis e em momentos nos quais ainda não possui clientes suficientes para se manter com lucro, por exemplo: Saber se relacionar em equipe é uma habilidade que deve ser estimulada para os colaboradores realizarem um bom trabalho, construindo ainda o clima organizacional, gerando a fidelização de clientes e estabelecendo ótimas parcerias.

Para Moraes (2011), o treinamento tem por objetivo a preparação dos colaboradores para a execução imediata das atividades laborais; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; mudança nas atitudes das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhe a motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de supervisão, gestão, saúde e segurança do trabalho.

Segundo (WANZELER 2018) O treinamento prepara as pessoas para a execução imediata da tarefa organizacional solicitada, contribuindo para o desenvolvimento pessoal, não apenas para o cargo ocupado, mas também em outras tarefas que o indivíduo possa vir a exercer. Assim gerando pessoas comprometidas, capacitadas, focadas em resultados, resistentes a pressão e com habilidades de relacionamento, sendo o alicerce e a engrenagem que agregam à organização uma vantagem competitiva

### **2.2 ALGUNS TIPOS DE TREINAMENTOS MAIS UTILIZADOS NAS ORGANIZAÇÕES**

Para que um treinamento possa atender ao objetivo de forma adequada e eficaz é necessário enfatizar o conteúdo e os objetivos. O conteúdo do treinamento deve envolver

transmissão de informações, desenvolvimento de aptidões, desenvolvimento ou modificação de comportamentos e atitudes, desenvolvimento de conceitos. O objetivo é a finalidade do treinamento precisam estar claros de maneira a permitir a obtenção dos resultados pré-estabelecidos Chiavenato (2009).

Para Marras (2011) a etapa de elaboração do treinamento consiste em analisar e coordenar as ações consideradas prioritárias e necessárias para serem implementadas em módulos de aprendizagem, conforme previamente planejados servindo de ligação a um contínuo desenvolvimento e transformando atitudes em ações.

No processo de treinamento, primeiramente o empregador deve informar aos seus colaboradores sobre os riscos profissionais que possam originar-se no ambiente de trabalho como é o caso de algumas empresas, para isso é usado o treinamento em segurança do trabalho. Pois os profissionais acabam se tornando capacitados para exercer habilidades de diferentes áreas em diversas ocasiões. Entretanto, existem 4 tipos de treinamento e desenvolvimento de pessoas mais adequados para as empresas: treinamento comportamental, treinamento à distância, treinamento online e o treinamento corporativo.

Atualmente, as empresas têm investido muito em treinamento comportamental, desde então, esse treinamento tem uma preparação e capacitação dos colaboradores. Eles têm como foco resultados imediatos e pontuais, normalmente oferecem conhecimentos ao colaborador que necessita para exercer suas funções.

Segundo Pereira (2012), os treinamentos comportamentais ao serem conduzidos por pessoas competentes produzem impactos profundos no comportamento e na produtividade das pessoas dentro das organizações.

Entretanto, o treinamento a distância nas empresas vem fazendo sucesso por suas inúmeras facilidades e benefícios. O principal impacto que as empresas sentem ao aderir a esta modalidade é o investimento financeiro. Com o ensino a distância, parte dos gastos é reduzida, justamente por não ter a necessidade de ter uma sala alugada, material impresso, salário de professores e palestrantes. Além disso, em empresas multinacionais, por exemplo, todos os colaboradores podem ter o mesmo tipo de treinamento, mesmo estando em locais diferentes. Isso sem precisar sair de sua cidade ou país.

Segundo Chiavenato (2000, p. 163), “o ensino a distância está conquistando espaço no ambiente corporativo. Para o autor, isto está ocorrendo por duas razões: o uso da Internet e Intranets, e a evolução tecnológica dos sistemas de videoconferência.”

O treinamento online pode ser feito através de plataformas de aprendizado e pode ser acessado a qualquer hora pelos colaboradores ou ao vivo, em horários estabelecidos, através

de aulas online com professores e instrutores. Esse tipo de ensino pode ser feito pela própria empresa ou contratado de parceiros através de cada demanda e necessidade. Para tanto, é preciso que o treinamento online seja ainda mais realidade das empresas, principalmente nesse momento em que grande parte dos funcionários estão atuando remotamente e ganham mais liberdade para planejar suas tarefas e aprendizados individualmente.

Chiavenato (2000, p. 164) afirmam que o ensino on-line, está caminhando a passos rápidos, sem giz, quadro-negro, professores em tempo integral e horários rígidos. Dias e Leite (2010) expõem o quanto é necessário que os professores e os responsáveis pelo desenvolvimento do treinamento em EAD estejam capacitados para repassar as informações e os treinamentos, pois sem um bom planejamento pode acarretar em problemas no desempenho do colaborador. Segundo Dias e Leite (2010, p. 118) “precisamos fazê-lo com competência e responsabilidade, e como esta modalidade ainda se encontra em processo de construção pedagógica, precisamos capacitar profissionais que a planejem”.

O treinamento corporativo hoje é como se fosse um guarda-chuva que abrange os demais tipos de treinamento. Ou seja, a organização investe em treinamento corporativo quando identifica as necessidades dos colaboradores e investe no tipo certo de treinamento, seja ele comportamental, técnico, motivacional, etc. O objetivo é desenvolver habilidades específicas do colaborador para melhorar o desempenho de toda a organização.

### 2.3 O TREINAMENTO COMO UM DIFERENCIAL COMPETITIVO

O treinamento e desenvolvimento têm sido muito importante para as pessoas, sendo uma ferramenta que garante a competitividade no mercado atual. com isso, ajuda a capacitar e a reter os profissionais de acordo com as tendências atuais, ao mesmo tempo em que alinham as atividades desempenhadas por eles aos objetivos da organização. Como resultado, há melhorias significativas na qualidade do trabalho, sendo assim, treinar é aprimorar o conhecimento para melhorar o desempenho do funcionário em curto prazo, de forma a aumentar a produtividade.

O treinamento agrega valor à empresa e ao funcionário, e é eficaz não só na vida profissional como na vida pessoal. O desenvolvimento organizacional é uma forma de operacionalizar seu processo produtivo, caracterizando sua empresa de forma clara e objetiva. Entretanto, o mercado atual vive em constantes mudanças, e está cada vez mais competitivo. Torna-se necessário que as organizações estimulem o conhecimento em seus profissionais para um melhor aproveitamento de suas capacidades, visando melhores resultados em seu

desempenho no cargo e relacionamento com os colegas.

Pimenta (2006) relata que o desenvolvimento dos treinamentos de pessoas é muito importante para que a empresa se mantenha competitiva, e acrescenta, ainda, que a competitividade já é um bom motivo para que os empregadores invistam em treinamento de pessoal, sendo esse investimento determinante na qualidade dos produtos e serviços oferecidos por uma empresa. Para ( Wanzeler 2018) O processo de desenvolver pessoas, não se trata apenas de treiná-las, mas sim acompanhar seu desenvolvimento, de como algo que foi oferecido como treinamento, foi aperfeiçoado e continuamente apreendido e colocado em prática dentro de uma organização.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa buscou descrever a importância do treinamento e desenvolvimento dentro das organizações. Segundo Gil (2006), a pesquisa bibliográfica é feita com base em material já elaborado principalmente livros e artigos científicos. Para a realização do presente trabalho, é de caráter exploratório, e a qualitativa.

A presente pesquisa teve como local na plataforma Scielo e Google Acadêmico, onde foram escolhidos arquivos para a formação da pesquisa. Foram utilizados artigos do ano de 2006 até 2018. O sujeito da pesquisa serão os autores dos artigos relacionados ao tema da pesquisa.

Para a pesquisa foram estabelecidos critérios de exclusão e critérios de inclusão, nos critérios de exclusão foram os artigos que não abordassem a importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações. Nos critérios de inclusão, os artigos escolhidos foram os que abordaram o tema da pesquisa.

Após a organização dos artigos utilizados, o estudo procedeu com as análises e discussões dos resultados, buscando discutir as ideias apresentadas nesta pesquisa, atendendo o objetivo específico que pretendeu identificar durante a pesquisa. Para tanto, a pesquisa conseguiu obter os resultados que estão apresentados no quadro 1.

### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Quadro 1: Artigos analisados nesta pesquisa

<b>Identificação do artigo</b>	<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Conceitos-Chave</b>	<b>Ano</b>	<b>Plataforma</b>
--------------------------------	----------------	---------------	------------------------	------------	-------------------

A1	Idalberto Chiavenato	Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização	Desenvolvimento, organização, treinamento, processo educacional.	2016	Revista de gestão e Tecnologia.
A2	Antonio Carlos Gil	Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Estratégicos.	Treinamento, desenvolvimento, organização, competência, motivação.	2017	Repositório da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
A3	Jean Pierre Marras	Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.	Treinamentos, Desenvolvimento, conhecimento e desempenho.	2011	Repositório da Universidade Federal do Rio Grande do Sul Instituto de Psicologia Porto Alegre / Março de 2017
A4	Márcia Vilma Gonçalves de Moraes	Treinamento e desenvolvimento: educação corporativa: para as áreas de saúde, segurança do trabalho e recursos humanos.	Treinamento, Benefícios, Organização, Competências, Capital, Intelectual e habilidades.	2011	Repositório da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande Sul-UNIJUÍ.
A5	Jose Luiz Portes	O treinamento de pessoal nas organizações.	Treinamento, Desenvolvimento, Capacitação, Desempenho.	2017	Repositório da Faculdade São Judas Tadeu Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.
A6	Iara Pereira	A influência dos treinamentos comportamentais corporativos na vida pessoal: a percepção do funcionário operacional	organização, treinamento comportamental corporativo, desenvolvimento, conhecimento e consciência.	2012	Revista Cairu, Sociedade, Educação Gestão e Sustentabilidade.
A7	M.A. Pimenta	Gestão de pessoas em turismo: sustentabilidade, qualidade e comunicação.	Treinamento, Capacitação, Recursos Humanos.	2006	Repositório da Universidade Potiguar Pró-Reitoria Acadêmica Programa de Pós-Graduação em Administração

					Mestrado Profissional em Administração.
A8	Marconi e Lakatos	Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicação de trabalhos científicos.	Métodos qualitativos, abordagem qualitativa.	2006	Repositório da Universidade Federal de Juiz de Fora, Curso de Graduação em Engenharia de Produção.
A9	Rafaela Wanzeler	Gestão de Pessoas: Visão Estratégica Sobre Treinamento e Desenvolvimento no Contexto das Organizações no Século XXI.	Gestão de Pessoas; Estratégia; treinamento e Desenvolvimento; Organização.	2018	Revista de Administração e Negócios da Amazônia.

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Atualmente, o treinamento é muito utilizado pelas pessoas, desde então, desenvolve pessoas e traz benefícios como pensar e compreender, o qual proporciona conhecimentos e orientação para uma tomada de decisão tanto para profissional quanto pessoal. Deste modo, o treinamento e desenvolvimento de pessoas capacita os colaboradores por meio de um programa de treinamento e desenvolvimento de pessoas, buscando um autodesenvolvimento dos colaboradores para um bom resultado.

Para Daniele (2014) o treinamento é de muita utilidade tanto para a empresa como para o próprio funcionário. Para a empresa, além de otimizar os investimentos, permite a formação de uma equipe mais coesa, que desenvolva seu trabalho de acordo com as orientações recebidas pela administração que a prática tenha demonstrado ser eficiente. Para os funcionários, o treinamento é importante fator motivacional, pois, recebendo orientação adequada, conseguem melhores resultados tanto no desempenho do trabalho, quanto no nível de rendimento.

Para Gil (2017), o processo de treinamento influencia na concepção do vínculo dos empregados com a organização, segundo as decorrências do sentimento de competência pessoal, que os colaboradores exibem ao exercer uma tarefa solicitada. Nos artigos 1 e 2 observa-se que o treinamento e desenvolvimento é muito importante para as pessoas, pois trata-se de um procedimento no qual muitas organizações utilizam para desenvolver pessoas.

Nos artigos 3 e 4, fala que o treinamento é um processo de assimilação, pois objetiva repassar para as pessoas conhecimento, habilidades ou atitudes que se relacionam diretamente com as tarefas dentro das organizações. De acordo com Madruga (2018), o Treinamento é um instrumento de capacitação de curto prazo, já que tem a finalidade de preparar os funcionários para exercer suas atividades com excelência.

O desenvolvimento pessoal está ligado nas formas em que o profissional tem para desenvolver as pessoas. Pois trata-se de executar tarefas que estão ligadas ao entendimento de pessoas. Para tanto, é necessário que o desenvolvimento de pessoas esteja mais focado no crescimento pessoal e na educação do que no treinamento. Sendo assim, o desenvolvimento de pessoas procura atividades relacionadas ao trabalho.

Hoje mais do nunca as organizações estão exigindo novas habilidades, conhecimentos e competências de todas as pessoas. Para isso, muitas organizações passaram a investir pesadamente no desenvolvimento dos seus profissionais e constantemente viabilizam recursos para que eles possam manter-se capacitados, pois se não houver um bom desenvolvimento de pessoas muitas organizações não obtêm os resultados esperados. Daniele (2014) diz que investir no desenvolvimento de pessoas significa investir na qualidade de serviços que determinada empresa oferece, porém, esse investimento deve privilegiar todas as pessoas que participam da organização, pois os resultados decorrem das atividades do coletivo.

Nos artigos A2,A3,A4 e A6, fala que o desenvolvimento pessoal consiste na movimentação de pessoas dentro das organizações, pois com isso, todas as pessoas podem e devem se desenvolver, mas para isso, existe uma forma de como se desenvolver como por exemplo: a rotação de cargos que representa uma excelente forma para as pessoas em várias organizações no esforço de expandir suas habilidades, conhecimento e capacidade.

Observa-se que o treinamento e desenvolvimento de pessoas é importante para as organizações, pois é uma tarefa conjunta que se realiza dentro das organizações, pois determina o crescimento profissional de cada colaborador e consecutivamente aumentará a produtividade com qualidade e melhores desempenhos. Para Nunes et al. (2018), o treinamento e o desenvolvimento, aliados a função de selecionar os melhores profissionais para a organização, constituem a área de recursos humanos que deve treinar os funcionários para o cumprimento de suas atividades e, ainda, desenvolver 4 de 12 programas que buscam a evolução dos colaboradores, para uma função cada vez melhor no futuro.

Para tanto, o treinamento e desenvolvimento passou a ser considerado pelas empresas, uma importante ferramenta estratégica, que diante dos avanços tecnológicos e inovação de processos, faz-se necessário para que as empresas não se tornem obsoletas, e por

consequência, insuficientes para a alta demanda do mercado (FILATRO e CAVALCANTI, 2018). Já Lima e Silva (2015) definem o desenvolvimento de pessoas como uma fila de crescimento com múltiplas fases, assim, sempre que um sujeito completa uma fase, ele está apto para iniciar um novo desafio para o seu desenvolvimento pessoal.

De tal modo, percebe-se que investir no desenvolvimento de pessoas e colaboradores, nas organizações, significa investir na qualidade dos processos, e por conseguinte, atender melhor os clientes e expandir as vendas. Pois, após o foco em gerar novos conhecimentos com a aplicação de treinamentos, acredita-se que o funcionário exibirá um desenvolvimento superior ao que demonstrava nas suas funções, de forma que suas competências são maximizadas, melhorando o trabalho coletivo e individual, contribuindo para o crescimento constante da organização. Portanto, o desenvolvimento é notado depois do treinamento, visto que é no desenvolvimento que se avalia o crescimento do colaborador na empresa. Esta ferramenta visa o desenvolvimento pessoal das pessoas, ou seja, é uma ferramenta educacional. Por conta disso, o treinamento e desenvolvimento se alinham na busca pela capacitação dos indivíduos em uma empresa.

Nos artigos A6 E A8, fala que o treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações está sendo bastante utilizado de forma bem competitiva, pois contribui na construção de uma organização. Para tanto, percebe-se que após o investimento do treinamento e desenvolvimento de pessoas os colaboradores geram crescimento e desenvolvimento das organizações proporcionando em se a competitividade nas organizações.

## **5 CONCLUSÕES**

Com base no estudo, a pesquisa teve como objetivo geral investigar o processo de Treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações, desde então, foi possível perceber que o treinamento e desenvolvimento de pessoa é de suma importância para as organizações, pois foi possível expor alguns tipos de treinamentos existentes e suas funções, com o objetivo de mostrar a necessidade do treinamento e desenvolvimento de pessoas para as organizações e as pessoas.

Para tanto, o primeiro objetivo específico desta pesquisa foi investigar como o treinamento influencia no desenvolvimento profissional das pessoas, tornando-se essencial para atender as necessidades das organizações. O segundo objetivo específico buscou estudar os tipos de Treinamento existente para que as organizações possam alinhar as políticas de desenvolvimento de pessoas, com a realidade organizacional. O terceiro objetivo específico

conclui que o treinamento e desenvolvimento traz vantagem competitiva para as organizações. Desta forma, o treinamento e desenvolvimento deve ser realizado como uma política de investimento nas práticas da Gestão de Pessoas. Portanto, este trabalho teve seu objetivo alcançado, pois foi possível perceber que o treinamento e desenvolvimento de pessoas é uma ação que promove benefícios tanto para o pessoal como para as empresas.

## REFERÊNCIAS

BERVIAN, P. A. CERVO, A. L.; SILVA, R. Metodologia Científica. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

\_\_\_\_\_. Metodologia científica. São Paulo: Prentice Hall, 2002. Disponível em: [https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/414224/mod\\_folder/content/0/Metodologia%20Cient%20-%20CERVO%20CA.%20L.%20BERVIAN%20P.%20A.%20SILVA%20CR..pdf?forcedownload=1](https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/414224/mod_folder/content/0/Metodologia%20Cient%20-%20CERVO%20CA.%20L.%20BERVIAN%20P.%20A.%20SILVA%20CR..pdf?forcedownload=1). Acesso em: 12 set. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria da Administração. 4. ed. , São Paulo: Makron Books, 1993. 653p.

CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar RH de um centro de despesas em um centro de lucro. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000. 194 p.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997. 643 p.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em: [https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Priscila\\_Vieira\\_Andrade.pdf](https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Priscila_Vieira_Andrade.pdf). Acesso em: 17 ago. 2020.

DIAS, Rosilâna Aparecida; LEITE, Lígia Silva. Educação a distância: da legislação ao pedagógico. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2010. [https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020\\_171005\\_5f9c71b509cae.pdf](https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_171005_5f9c71b509cae.pdf). Acesso em: 02 out. 2020.

FILATRO, A. CAVALCANTI C. C. Metodologias Inovativas na educação presencial, a distância e corporativa. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. [https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020\\_171005\\_5f9c71b509cae.pdf](https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_171005_5f9c71b509cae.pdf). Acesso em: 07 abr. 2021.

Gil, A. C. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Estratégicos, 2ª Ed.<sup>a</sup>, Atlas, São Paulo. 2017.

Gil, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010. [https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020\\_171005\\_5f9c71b509cae.pdf](https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_171005_5f9c71b509cae.pdf).

Acesso em: 10 set. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em: [https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy\\_of\\_historia-i/historia-ii/china-e-india](https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india). Acesso em: 10 set. 2020.

LIMA, J. de O.; SILVA, A. B. da. Determinantes do desenvolvimento de competências coletivas na gestão de pessoas. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 16, n. 5, p. 41- 67, out. 2015. [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000500041 & script=sci\\_abstract & tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000500041 & script=sci_abstract & tlng=pt). Acesso em: 10 mar. 2021.

MADRUGA, R. Treinamento e Desenvolvimento com Foco em Educação Corporativa. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. [https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020\\_171005\\_5f9c71b509cae.pdf](https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_171005_5f9c71b509cae.pdf). Acesso em: 21 mar. 2021.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011. <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-treinamento-e-capacitao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-na-lavanderia-industrial/>. Acesso em: 25 set. 2020.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves de. Treinamento e desenvolvimento: educação corporativa: para as áreas de saúde, segurança do trabalho e recursos humanos. São Paulo, 2011. [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 em: 23 set. 2020.

NUNES, E; OLIVEIRA, N. C. B; DETOMI, B; VILAS BOAS, A. A; MARTINS, M. S. A. Práticas de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas em Prestadoras de Serviços e Comércio. Rev. FSA, Teresina, v.15, n.3, art. 12, p. 234-252, mai./jun. 2018. [https://www.researchgate.net/publication/324873272\\_Praticas\\_de\\_Treinamento\\_e\\_Developimento\\_de\\_Pessoas\\_em\\_Prestadoras\\_de\\_Servicos\\_e\\_Comercio](https://www.researchgate.net/publication/324873272_Praticas_de_Treinamento_e_Developimento_de_Pessoas_em_Prestadoras_de_Servicos_e_Comercio). Acesso em: 02 abr. 2021.

PEREIRA, Iara. Treinamentos Comportamentais. Disponível em: <http://sapatetreinamentos.com.br/reinamentos-comportamentais.html>. Acesso em: 05 mar. 2021.

PIMENTA, M. A. Gestão de pessoas em turismo: sustentabilidade, qualidade e comunicação. São Paulo: Átomo & Alínea, 2006. <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-treinamento-e-capacitao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-na-lavanderia-industrial/>. Acesso em: 28 de mar. 2021.

PORTES, Jose Luiz. O treinamento de pessoal nas organizações. 2017. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/o-treinamento-de-pessoal-nas-organizações/106426/>. Acesso em: 14 abr. 2021.

SOUZA, Daniele Gonçalves. Metodologia de mapeamento para Gestão de Processos. Porto Alegre, 2014. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/139426/000989851.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.

WANZELER, Rafaela. Gestão de pessoas: visão estratégica sobre treinamento e desenvolvimento no contexto das organizações do século XXI. 2018. [https://www.researchgate.net/publication/327978688\\_GESTAO\\_DE\\_PESSOAS\\_VISAO\\_ES\\_TRATEGICA\\_SOBRE\\_TREINAMENTO\\_E\\_DESENVOLVIMENTO\\_NO\\_CONTEXTO\\_D\\_AS\\_ORGANIZACOES\\_DO\\_SECULO\\_XXI](https://www.researchgate.net/publication/327978688_GESTAO_DE_PESSOAS_VISAO_ES_TRATEGICA_SOBRE_TREINAMENTO_E_DESENVOLVIMENTO_NO_CONTEXTO_D_AS_ORGANIZACOES_DO_SECULO_XXI). Acesso em: 13 abr. 2021.