TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES: VISÕES, INTERESSES E INCENTIVOS PARA FUNCIONÁRIOS. [1]

Marcia Soares Kirchhof

Resumo: O objetivo deste artigo é demonstrar as diferentes visões de funcionários e gestores acerca de capacitações e treinamentos corporativos, com ênfase nas dificuldades enfrentadas pelos colaboradores e nas iniciativas que os gestores podem adotar para incentivar o acesso à qualificação. Esta pesquisa de cunho qualitativo utilizou-se da revisão narrativa, mediante busca nas bases acadêmicas: Google Acadêmico e RIUNI[2], com os descritores: "Recursos Humanos", "Treinamento e capacitação de pessoas", bem como pesquisas por meio de questionários dirigidos a empresários e funcionários. Como conclusão, verifica-se que 1) programas de acesso à capacitação e 2) reconhecimento da qualificação por meio de benefícios tanto salariais quanto funcionais são formas de incentivo que os gestores podem aplicar para aumentar o interesse dos colaboradores à qualificação. Foram reconhecidas como vantagens empresariais do incentivo à capacitação: a redução de custos, a elevação da produção e a melhoria nos processos.

Palavras-chave: Recursos humanos. Treinamento de funcionários. Incentivos para qualificação profissional. Gestão de pessoas.

1 INTRODUÇÃO

"As organizações precisam dispor de pessoas competentes e motivadas. As empresas não podem escolher se treinam ou não seus empregados, porque as pessoas são admitidas com qualificações genéricas" (LACOMBE, 2015, p.379). No Brasil, percebe-se a cultura imediatista, em que o trabalhador busca uma formação rápida para rapidamente ingressar no mercado de trabalho. Por outro lado, as próprias empresas oferecem treinamentos específicos e, até mesmo, incentivos para capacitações, com o intuito de aperfeiçoar seu quadro de profissionais, obter melhora nos processos e mais qualidade no produto e/ou serviço oferecido, além de diminuição de custos.

Há diversos fatores envolvidos nesse ciclo de melhoria contínua impulsionado pela capacitação. Diante disto, busca-se, na problemática deste artigo, identificar a visão do

---

[1] Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Pós-Graduação.

[2] Repositório Institucional da UNISUL.

trabalhador quanto ao seu interesse e principais dificuldades em buscar qualificação profissional e, o outro lado, quais as percepções dos gestores sobre as vantagens da capacitação para a empresa.

A estrutura deste artigo apresenta os conceitos gerais de treinamento e capacitações e suas diferenças. Na sequência, abordam-se visões em diferentes ângulos no que tange sobre os interesses, dificuldades enfrentadas e vantagens dos funcionários na busca por mais capacitações e na participação em treinamentos corporativos. São apresentados dados coletados através de consultas realizadas por meio de questionários aplicados aos gestores e funcionários.

Por fim, busca-se avançar na discussão sobre a importância da qualificação contínua ao colaborador e as vantagens proporcionadas pela empresa que o incentiva. "A responsabilidade pelo desenvolvimento de cada pessoa é dela própria. [...] As empresas devem agir como facilitadoras e apoiadoras do desenvolvimento de cada um, bem como tomar a iniciativa em casos que sejam do seu interesse." (LACOMBE, 2015, p 393). Afinal, há contínua busca da atividade empresarial pela excelência na prestação de serviço, aprimoramento da qualidade dos produtos, crescimento econômico e oportunidade de desenvolvimento aos colaboradores.

2 TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES NO MEIO CORPORATIVO

Sabe-se que o treinamento consiste em potencializar um conhecimento que já existe, aperfeiçoando habilidades e comportamentos para a vida profissional. "O treinamento significa aumentar a capacidade cognitiva (aprendizado) das pessoas para produzir, aperfeiçoando a sua forma de entendimento e participando mais do ambiente no qual interagem" (FIDELIS, 2014, p.84). Assim, as empresas devem oferecer aos seus colaboradores treinamentos adequados para que os mesmos possam se desenvolver.

> "A principal razão pela qual as empresas treinam é proporcionar ao empregado novas habilitações ou melhorar as que ele já possui. Ele deve, portanto, produzir mais e melhor para a empresa, proporcionando um retorno ao investimento que a empresa fez em treinamento." (LACOMBE, 2015, p.263).

Chiavenato (2015, p.310) elucida um pouco da histórica do treinamento corporativo:

> "No passado, alguns especialistas em RH consideravam o treinamento como um meio para adequar a pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir do simples preenchimento de cargos".

Este conceito advém de um momento no mercado que as formações eram mais

específicas, ou seja, a formação do trabalhador era de forma única direcionada para aquela vaga de trabalho. Desta forma, se sua qualificação era para "soldador", por exemplo, sua formação técnica não trazia noções de outras funções e sim apenas o que importava ao desenvolvimento desta função. De certo modo, os funcionários eram "especialistas" naquele trabalho, mas imperito nos demais disponíveis na empresa, assim poderiam ser candidatos apenas a sua capacitação. Isso facilitava sua seleção, mas não havia flexibilidade em rodízio de funções e nem mesmo a existência de um funcionário expert[3].

> "Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio". (CHIAVENATO, 2015, p.310).

Atualmente, treinamento faz referência a algo mais abrangente que uma simples lotação de função, a visão das empresas mudou para dois principais eixos: 1) primariamente na melhoria da produção e aprimoramento de habilidade e atualização ao empregado, com propósito de aumentar a lucratividade, economizar nos processos e destacar em qualidade dos produtos e serviços da empresa; 2) secundariamente, a partir de um planejamento, oportuniza-se o desenvolvimento de futuras lideranças para progressão de cargos, ou seja, se analisa desempenhos individuais, ensina métodos e procedimentos e avaliam-se características do funcionário, para que a empresa o prepare para futuramente acender na carreira interna, sendo uma maneira eficaz de agregar valor à pessoa, a organização e consequentemente aos clientes.

Enriquecendo este entendimento, Lacombe, mostra que:

> "Preferimos definir treinamento como qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer sua função ou atividade, para aumentar a sua capacidade para exercer melhor essas funções ou atividades, ou para prepará-la para exercer de forma eficiente novas funções ou atividades". (LACOMBE, 2011, p.380).

De modo diferente, porém advindo da mesma síntese de melhoramento funcional, agregando conhecimento profissional ao empregado, temos a capacitação como uma cultura escolar formativa, cujo funcionário, através de seu interesse, decide a que eixo de trabalho deseja encaixar-se, embora nossas formações estejam cada vez mais abrangentes (pluridisciplinar), ainda se respeita os ramos temáticos do estudo.

Capacitação profissional é a preparação de um indivíduo através de uma formação, habilitar-se para exercer funções específicas absorvidas pelo mercado de trabalho, sendo direcionada a formação mais profissional, não sendo tão abrangente quanto o conceito geral

[3] **Expert**: Perito ou especialista; pessoa cujo conhecimento excessivo a faz entender ou dominar certa área, assunto, ofício, atividade etc. (https://www.dicio.com.br/expert/)

de Educação; que segundo Paulo Freire, ”Educação é o processo constante de criação do conhecimento e de busca da transformação-reinvenção da realidade pela ação-reflexão humana.” (FREIRE, 2000, p. 40).

No supracitado, observa-se a abrangência na sua totalidade complexa do conhecimento humano e estrutura personifica, mas vem ao encontro em critério de igualdade de sentido da palavra “Formar”, tornar-se apto, capaz de determinada tarefa ou atividade. Neste sentido, pode-se trazer formação e capacitação como sinônimos de um objetivo profissional, conquistado por um indivíduo e selecionado por empresas que tenham interesse e previsão em seus quadros organizacionais. Mas, neste artigo, usa-se uma sobreposição de conceito de Capacitar, pois é a busca por mais capacitação de alguém que já é apto a alguma função, o qual se analisa o interesse e ou a comodidade na falta de interesse a sair do mesmo, trivial, comum, que se encontra e tornar-se mais atrativo a empresa e ao mercado de trabalho. Além, de ser uma parte do programa de desenvolvimento que toda a empresa sustenta, ou seja, na seleção natural do mais qualificado a ocupar uma acessão funcional e salarial, mudando de operário até chegar à gestão empresarial como grande topo da carreira.

Portanto, pode-se dizer que qualificação profissional reúne atributos da capacitação juntamente com do treinamento, onde primeiramente o indivíduo se torna apto, recebendo conhecimento onde lhe dará a formação básica a ser capaz de realizar determinado serviço, seguido do treinamento ao ser admitido e continuamente na atualização da sua vida profissional, devendo desenvolver habilidades, absorvendo as evoluções metodológicas e técnicas atuais, para alcançar a excelência na realização de sua função profissional.

2.1 A capacitação e sua importância no âmbito empresarial

As empresas buscam por pessoas qualificadas, que tenham iniciativas e que sejam pró-ativas. Ao ser admitido há a necessidade do funcionário passar por um processo de treinamento interno ao qual ele receberá todas as informações das normas, regras, diretrizes e princípios da organização, alinhado com a missão, visão e valores da empresa.

> “O treinamento não pode ser visto pela empresa como uma série de cursos e eventos. A expectativa da empresa é que o treinamento possa, identificado com seus objetivos, contribuir para melhor capacitação dos empregados, visando a um aumento da moral, da eficiência, da eficácia, de produtividade e melhoria do ambiente de trabalho e da própria empresa.” (FRANÇA 2011, p. 88).

Os processos de treinamento que a empresa oferece e incentiva seus funcionários a participarem, tem motivos relevantes que resultam para um futuro promissor e duradouro a empresa. Tais como:

- **Elevação da produtividade:** Todo e qualquer funcionário treinado e capacitado é capaz de produzir mais e melhor, pois terão menos chences de errar diminuindo assim o retrabalho. Esses profisionais treinados com os métodos bem definidos tornará o precosso da empresa mais ágil trazendo resultados positivos para a organização.
- **Redução de custos:** À medida que a elevação de produtividade está alinhada, a redução de custos começa a aparecer, pois os profissionais treinados utilizarão melhor os recursos, otimizarão as verbas disponibilizadas evitando gastos desnecessários com decorrentes de falhas.
- **Redução da Rotatividade:** A importância da empresa investir em Treinamentos e Capacitações está voltada a algumas questões e principalmente a este ponto, Rotatividade. Os funcionários se sentem valorizados e confiantes, satisfeitos e motivados fazendo com que não se sintam atraídos por outras organizações, assim, conseguem bons retornos pessoais atingindo melhores resultados.
- **Atualização:** Com os avanços e as mudanças acontecendo mais rapidamente nos dias de hoje, é muito importante à empresa manter seus funcionários atualizados. Existem formas de se atualizar e uma delas são cursos rápidos oferecidos por empresas de Treinamentos e Formação, a fim de que se torne mais prático para a empresa quanto para o funcionário. A respeito da atualização, cita-se o setor de Recursos Humanos que nos últimos meses passou por mudanças, que se a empresa não mantiver esse setor atualizado, não receberão de forma íntegra as informações aos quais lhes são prestadas.

Dentre os motivos pelos quais foi apresentado, existem ainda outros fatores de risco, como a perda de funcionários com amplo conhecimento e consequentemente a falta de bons candidatos para substituir os que saíram; excesso de gastos com o pedido de demissão pelos funcionários bem como, com a seleção e contratação de novos, entre outros.

A empresa precisa estar ciente que, os treinamentos e as capacitações que oferece aos seus funcionários, são um investimento e não uma despesa, pois traz vantagens e bons benefícios, gerando mais eficácia na economia, além de aumentar o grau de comprometimento e união dos funcionários melhorando o desenvolvimento e o ambiente de trabalho em equipe.

2.2 Importância da qualificação no mercado de trabalho

O termo Qualificação vem de um conjunto de capacitação profissional e treinamento continuado, pois se trata da busca por uma atualização dos conhecimentos específicos

adquiridos apresentados de forma mais abrangente como cursos de media e longa duração, dependendo das necessidades de aprendizagem. Ao aprimorar suas habilidades o funcionário estará apostando em seu crescimento pessoal e assim, pronto para enfrentar o mercado de trabalho com mais oportunidades. Conforme Marras "O treinamento produz um estado de mudança no conjunto de Conhecimentos, Habilidades ou Atitudes (CHA) de cada trabalhador, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um. " (MARRAS, 2016, p.133). Dessa forma, pode-se dizer que o trabalhador passa por uma mudança completa, de maneira técnica, científica e de habilidade, além de um aprimoramento na formação de atitudes e conduta.

A busca por ensinos técnicos, tecnólogos e cursos de atualização, tem se tornado cada vez mais frequente uma vez que apresentam uma formação mais rápida, em relação a cursos superiores, e mais específicos a determinado trabalho, para que, possam se lançar mais cedo ao mercado de trabalho. Contudo, unindo-se com o treinamento interno aumenta os conhecimentos, as habilidades e as atitudes do funcionário, podendo ele, ter mais autonomia e encarar cargos mais elevados na empresa, "O trabalhador deve ver o treinamento também como um instrumento que o alavanque na pirâmide social, permitindo-lhe atingir melhorias reais no seu nível de vida" (MARRAS, 2016, p. 141).

A formação do profissional não chega ao fim, constantes atualizações e adaptações dentro da empresa são necessárias para a saúde desta, mas também a manutenção da permanência do funcionário, sendo fator determinante para o futuro dos trabalhadores que almejam por uma colocação ou que buscam manter-se no mercado de trabalho. "Os gestores necessitam de colaboradores hábeis e comprometidos com o negócio, produzindo com a qualidade necessária para atender às demandas dos clientes" (FIDELIS, 2014, p. 84). Manter-se atualizado vai além de ter experiência, as empresas selecionam funcionários que desejam adquirir e renovar constantemente seus conhecimentos, resultando num ambiente de trabalho qualificado, sadio e ventilado de ideias pronto para enfrentar desafios, colaboradores motivados em prol do desenvolvimento e crescimento do negócio e principalmente na apresentação qualificada do produto ou serviço ao cliente final, conquistando o reconhecimento e a fidelidade do mercado.

3 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualiquantitativa e descritiva, realizada com funcionários e Gestores/Diretores de empresas localizadas no Distrito Industrial de Santa Maria–RS, região

central do Rio Grande do Sul. Nesse distritio estão alocadas 35 empresas de diferentes ramos, metalurgia, alimentícia, construção civil, tecnologia, serviços, entre outros. Há também um Parque Tecnológico, entidade sem fins lucrativos que abriga pequenas empresas em desenvolvimento, com a intenção principal de transformar ideias em negócios. No total, o distrito industrial gera cerca de 2.760 postos de trabalho (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA, 2020).

Para a coleta de dados utilizou-se dois questionários elaborados pela pesquisadora, no Google Forms, com questões abertas e fechadas: um para os funcionários e outro para os gestores. Foram coletados dados dos colaboradores sobre: "sexo"; "idade"; "tempo empregado na mesma empresa"; "ao ser admitido, realizou algum tipo de treinamento e ou adaptação"; "com que frequência ocorre capacitações/treinamentos na empresa"; "o que o motivaria a frequentar cursos/formação" e "quais são os motivos que dificultam a sua busca por mais Formação Profissional". E, a questão descritiva e justificativa: "na sua opinião, o aprimoramento estudantil pode diminuir a possibilidade de demissão" e questões com opção de resposta sim/não com justificativa: "ao ser admitido realizou algum tipo de treinamento e/ou adaptação".

Para os gestores coletou-se: "quantos funcionários a empresa possui"; "com que frequencia a empresa desenvolve treinamento/capacitações"; "qual a procura quanto o interesse dos funcionários em busca de mais capacitação"; "aos funcionários que buscam mais aprimoramento profissional, a Empresa possui algum incentivo"; "aos Funcionários que adquirem uma nova capacitação, recebem alguma bonificação"; "qual o valor a empresa destina anualmente para Capacitações e Treinamentos". Questão descritiva, como: "na sua percepção, qual é o impacto da atualização dos colaboradores mediante treinamentos e capacitações, para redução da rotatividade dentro da empresa"; e questões com opção de resposta sim/não com justificativa: "a Empresa participa de algum Projeto ou Programa de qualificação?" Nos dois questionários foi disponibilizado um espaço para fazer algum comentário/argumento acerca do "Tema" proposto.

A coleta de dados ocorreu no mês de fevereiro de 2020. Para aplicação da pesquisa foi contatado o presidente do sindicato das indústrias local e o mesmo a repassou aos gestores/diretores. Estes encaminharam a pesquisa aos seus colaboradores.

Os dados foram analisados por meio do programa Google Forms, o qual apresenta os resultados em frequencias absolutas (número) e relativas (percentual).

Foram respeitadas as questões éticas de modo que o participante precisava declarar estar ciente da finalidade acadêmica desta consulta, autorizando o uso dos dados respondidos exclusivamente para fins científicos, em caráter voluntário e não remunerado preservando o

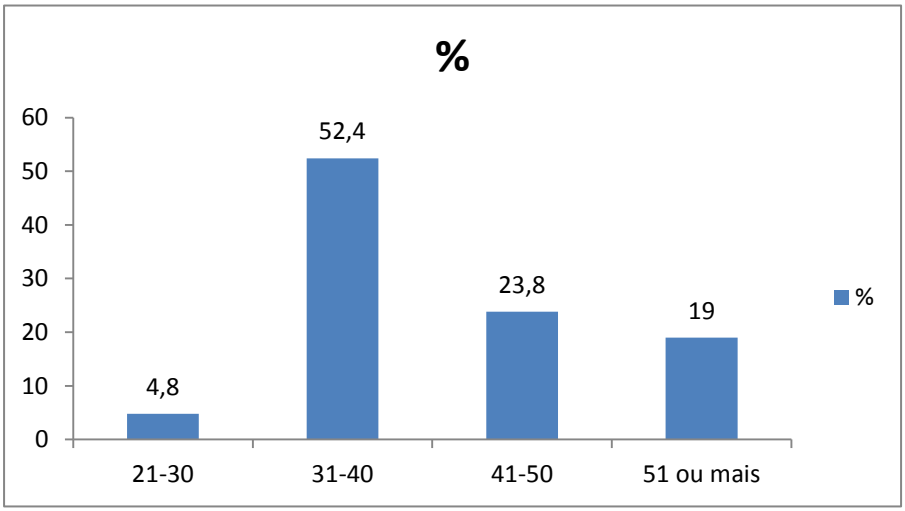
anonimato dos participantes.

3.1 Resultados

A pesquisa foi encaminhada para 30 empresários/gestores, dos quais participaram deste estudo 60% (n=18) e para 350 funcionários, dos quais 22% (n=77) participaram do estudo.

Quanto ao perfil dos funcionários participantes, identificou-se 52,4% (n=40) de homens e 47,6% (n=37) de mulheres, o que remete a um equilíblio entre os sexos. Quanto à idade, estes foram distribiudos em faixas etárias conforme apresentado na figura 1 a seguir:

Figura 1 – Distribuição dos funcionários quanto à faixa etária, Rio Grande do Sul, Brasil- 2020 (n=77).



Fonte: Dados da pesquisa (2020), organizada pela autora.

O que denota que há pessoas mais experientes empregadas do que jovens iniciantes. Reforça este argumento a indicação que 71,4% estão acima de 5 anos na mesma empresa, este indice vem ao encontro da questão: “Ao ser admitido, realizou algum tipo de treinamento ou adaptação?”, pois 83% deram resposta positiva, tendo ocorrido de diversas formas como estes exemplos descritas pelos respondentes: “- A empresa possui um processo de acolhimento/ integração e treinamento com conhecimentos básicos quando o colaborador inicia na empresa”, “- A empresa realiza apresentação do plano de trabalho, conhecer os espaços de atuação” Levando ao entendimento que o treinamento inicial é extremamente importante para que o funcionário receba todas as informações de funcionamento da empresa, bem como, de sua função e possibilidades a ser desenvolvida esperada pela empresa, diminuindo frustrações tando do funcionário quanto da empresa que o empregou, deixando claro seu pape como “engrenagem” no processo, melhorando a qualidade e prevenindo precoces demissões.

Quando questionados sobre a percepção que tinham acerca da importancia do treinamento e mais capacitações, tanto os funcionários, quanto os gestores responderam positivamente referenciando a importância de ocorrerem, como exempla esta resposta escrita por um participante: "- É fundamental para manter todos os colaboradores atualizados com as novas tecnologias, e manter todos motivados e alinhados com as perspectivas da empresa", mas, no item a seguir, 63,6% dos gestores assinalaram que a empresa tem que provocar seus funcionários a buscar novas qualificações, 18,2% que esporadicamente há procura e apenas 9,1% indicaram haver uma procura por parte dos funcionários.

Tabela 1 – Distribuição dos respondentes quanto ao interesse. Rio Grande do Sul, Brasil- 2020 (n=18).

Questão	**N**	**%**
Há uma procura por parte dos funcionários	2	9,1
Esporadicamente há procura	3	18,2
A Empresa precisa provocar o funcionário na busca por novas qualificações	11	63,6
A empresa não oferece qualificação	2	9,1
Total	**18**	**100**

Fonte: Dados da pesquisa (2020), organizada pela autora.

Aos colaboradores que procuram por incentivos para adiquirirem novas capacitações, 54,4% das empresas flexibilizam horários para que possam ter acesso, apenas 18,2% adotam o sistema de bolsa estudantil e 27,3% das empresas não possuem, no momento, algum programa ou incentivo de acesso a mais capacitação aos seus empregados.

Abaixo, na Tabela 2, está apresentado quanto à bonificação oferecida pelas empresas aos funcionários que se qualificam.

Tabela 2 – Tipo de bonificação oferecida pelas empresas aos funcionários que se qualificam. Rio Grande do Sul, Brasil- 2020 (n=18).

Questão	**N**	**%**
Progressão na carreira	2	9,1
Aumento salarial	2	9,1
Nova lotação de acordo com a qualificação desenvolvida	6	36,4
Não possui no momento	8	45,4
Total	**18**	**100**

Fonte: Dados da pesquisa (2020), organizada pela autora.

Junto a isso, os funcionários responderam sobre o que mais motivam suas

participações em treinamento/capacitações, sendo a “melhoria na qualidade do trabalho”, com 61,9% a mais indicada, seguida da resposta, “evolução na carreira”, com 28,6% e com 9,5% são motivados por “aprimoramento pessoal”, o que leva a observar que os funcionários que procuram seus gestores participam das qualificações e fazem uso de incentivos oferecidos pelas empresas. Visam crescer internamente, almejando desenvolver uma carreira de sucesso, mesmo os números nos mostrando que há ainda pouca busca por parte dos colaboradores. Este argumento é reforçado através de uma observação escrita no questionário por um Gestor: “- A rotatividade na empresa está mais voltada à falta de objetividade do funcionário em sua carreira. São imediatistas porque treinamento não significa experiência e habilidades e sim competências adquirida”.

A seguir, foram questionados quais seriam as principais dificuldades enfrentadas pelos funcionários, que os impedem a buscar mais formação, sendo as respostas apresentadas na Tabela 3, a seguir.

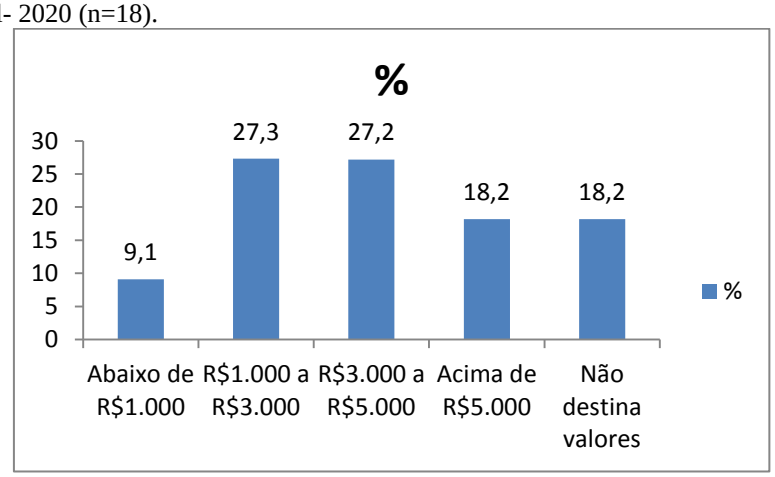
Tabela 3 – Motivos que dificultam a busca por mais formação, relatodo pelos funcionários participantes do estudo. Rio Grande do Sul, Brasil- 2020 (n=77).

Questão	**N**	**%**
Não percebe dificuldade	22	28,6
Horário de trabalho	21	27,8
Compromissos familiares	20	25,8
Questões financeiras	8	10,6
Falta de incentivo pela empresa	6	7,2
Total	**77**	**100**

Fonte: Dados da pesquisa (2020), organizada pela autora.

Nesta amostra, os gestores responderam quanto aos valores que destinam anualmente para treinamentos e capacitações de seus funcionários como mostra o figura 2 a seguir.

Figura 2 – Valor destinado anualmente para Capacitações e Treinamentos. Rio Grande do Sul, Brasil- 2020 (n=18).



Fonte: Dados da pesquisa (2020), organizada pela autora.

Por fim, nesta pesquisa, foi dado espaço para considerações finais sobre o tema proposto, perguntando aos funcionários se o aprimoramento profissional pode diminuir a possibilidade de demissão. Houve diferentes formas de manifestação descrevendo positivamente que agregar conhecimento conta muito para a oportunidade de efetivação, uma vez que facilitam a adaptação às eventuais mudanças da empresa. Entretanto, houve respostas divergentes, como exemplo: “Não necessariamente, às vezes se tem muito estudo e não tem eficiência no operacional”.

Já a proposição de considerações finais aos gestores, trouxe algumas respostas a serem consideradas, como exemplo, acerca do retorno para a empresa: “O retorno é muito significativo com reflexos imediatos na interação dos colaboradores e na produtividade, fomentando o interesse dos demais a buscarem também uma melhor qualificação!”. E, também, a adequação a novas atualizações: “Com a evolução tecnológica que está acontecendo na indústria, julgamos muito importante à reciclagem dos mesmos para adequar às novas formas de fabricação”. Isso sugere que os empresários estão atentos ao mercado e têm a intenção de dar cada vez mais atenção à capacitação em suas empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O bom empregado, visionário, que deseja crescer e desenvolver-se não se contenta com o básico, ele está sempre disposto a buscar novas capacitações para uma melhoria em sua carreira profissional, além de galgar cargos ainda maiores, de maneira a alavancar sua carreira ao ponto que as oportunidades apareçam naturalmente ao invés de ter que lutar por uma, no mercado de trabalho. Não é um caminho de facilidades, nem sempre está aberto, nem sempre há incentivos a quem o busca, ainda mais a pessoas de nível financeiro baixo, mas a vontade sempre superará as dificuldades.

A ordem natural do homem em sociedade, quando se refere em caminho profissional, inicia-se pela sua formação básica, onde através da empatia escolhe seu ramo de trabalho. Os cursos de capacitações mais escolhidos atualmente são os técnicos e tecnólogos, com duração de curto e médio prazo, o que possibilita o trabalhador lançar-se de maneira mais rápida ao mercado de trabalho. Mas, capacitar-se, ou seja, tornar-se apto a determinada tarefa ou atividade, não é o ponto final em sua qualificação profissional, ao ser admitido, o funcionário passa por treinamento, para se adaptar as novas funções e se e atualizar aos processos da empresa, além de elencar futuros potenciais a serem desenvolvidos como lideranças.

Os processos de treinamentos que a empresa deve oferecer e o desenvolvimento de funcionários com flexibilidade de acesso a mais capacitação, tem motivos relevantes nos

resultados obtidos de retorno à empresa, tais como, elevação na produtividade, redução de custos, redução na rotatividade de funcionários e estar atualizada a avanços e tendências do mercado. Desta forma, os gestores devem ter a visão positivista, para que o aprimoramento dos processos e sua afinação em consonância com a habilidade dos funcionários gere mais lucros e não gastos que não trarão retorno real.

Sustento familiar precário, compromissos com dependentes, cansaço pela dura jornada de serviço, são as difuculdades enfrentadas pelos funcionários. Desta forma observa-se que ainda há uma porcentagem considerável que não busca, de modo concreto, aprimorar-se. Somando a isto, foi coletado, que ainda há empresas que não possuem nenhum tipo de programa de treinamento ou incentivo a quem busca mais capacitação. Observa-se um medo de que o investimento na qualificação de funcionários fará com que ele busque empresas maiores, que lhe proporcionarão mais oportunidades e salários. Diante disto, deve-se observar que o retorno de qualidade dos processos, a redução de custos com retrabalhos e o desenvolvimento de funcionários que elevarão o nível da empresa, são maiores em vantagens do que as possibilidades de perdas, pois pode ocorrer que, os funcionários qualificados em outras empresas também podem ser inseridos em seus quadros operacionais, aumentando a qualificação de todo o ramo profissional, em um ciclo natural de rotatividade.

Com referências as dificuldades encontradas pelos colaboradores, as empresas podem desenvolver um papel importante na busca por soluções, possibilidanto o acesso à capacitação em período alternado a do empregado, ajustando o horário, realocando turnos e funções, entre outros. O pensamento dos gestores tem mudado quando se fala no incentivo ao esforço do empregado ao agregar novos conhecimentos, com programas que auxiliam e possibilitam o acesso a mais capacitações. Sabe-se que grande parte das empresas respondentes ao questionário possui algum programa de incentivo, sendo os mais citados, a flexibilidade dos horários de trabalho e bolsa de estudos a seus funcionários. Como benefícios aos colaboradores interessados, as empresas realizam realocação em funções de acordo com suas novas qualificações, apresentam programas de aumento salarial e progressão na carreira, como artifícios adotados que tem sido bem aceitos pelos funcionários.

Treinamentos de aprimoramento corporativo, na visão dos empregados, soa como algo sem objetivo que não lhes atribuem nenhum benefício, a não ser mudança na função desenvolvida e até mesmo mais carga de trabalho. Porém, o empregado não pode estagnar imaginar que sua formação já está completa, há a necessidade de atualizar-se, buscar oportunidades e conhecimentos. As funções podem não ser permanentes, pois passam por mudanças, haverá novas surgindo e antigas se extinguindo, assim, qual perfil de funcionários

que as empresas procuram? Que qualificações são sempre atrativas e tem mais chances de jamais extinguir? Essas são indagações que ficam para o futuro.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto**. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2015.

DICIONÁRIO ONLINE.< https://www.dicio.com.br>. Acesso em: 15/03/20.

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

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas – estrutura, processos e estratégias empresariais.** 1 ed. – São Paulo: Erica, 2014.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos**, **ferramentas e procedimentos**. 1. ed.- São Paulo: Atlas, 2011.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.
GOOGLE ACADEMICO. <https://scholar.google.com.br/?hl=pt>, acesso em: 24/12/19.

LACOMBE, Francisco José M**. Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEU SUCESSO.COM. **5 motivos pelos quais é importante treinar seus funcionários**

<https://meusucesso.com/artigos/pessoas/5-motivos-pelos-quais-e-importante-treinar-seus-funcionarios-551>. Acesso em: 25/01/2020.

MOLINARI, Leonardo. **Gestão de Projetos: teoria, técnicas e práticas**. São Paulo: Erica, 2010.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA-RS. **Novas empresas apontam para o Distrito Industrial**. <http://www.santamaria.rs.gov.br/noticias/4845-dezesseis-novas-empresas-aportam-no-distrito-industrial-investimentos-somam-r-52-milhoes> acesso em: 28/02/2020.

TRABALHOS ACADÊMICOS NA UNISUL. <http://www.unisul.br/wps/portal/home/biblioteca/servicos/orientacao-trabalhos-academicos>. Acesso em: 24/12/19