

**ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS
CONTÁBEIS E TURISMO**

CAPACITAÇÃO DE PESSOAS: UM NOVO CONTEXTO EMPRESARIAL

DOI: <http://dx.doi.org/10.31072/rcf.v9i1.515>

CAPACITY OF PEOPLE: A NEW BUSINESS CONTEXT

Solange Canevesse Mantovani¹; Daniel Mantovani²; Paulo Fernando Soares³; Renan Araújo Azevedo⁴; Driano Rezende⁵.

RESUMO: Com o grande crescimento econômico brasileiro, veio o aperfeiçoamento, qual inclui funcionários devidamente envolvidos com seus conhecimentos, incorporados ao longo de estudos e experiências profissionais. Nesse sentido, as empresas tornaram-se criteriosas em buscar profissionais habilitados com cursos externos, após a sua graduação, deixando de lado o quesito aperfeiçoamento interno, ou seja, na qual a empresa busca habilitar o seu funcionário para que o mesmo possa gerenciar o seu setor de trabalho. Diante do contexto argumentado, o presente estudo aborda a discussão sobre o perfil dos colaboradores empresariais buscando medir a satisfação no quesito treinamento aplicado para motivação pessoal, a fim de obter melhorias no local de trabalho. O questionário proposto apresentou resultados oportunos que permitiam a realização de discussões oportunas na capacitação de pessoas. Assim, com a aplicação do questionário semiestruturado aplicado aos colaboradores do setor de compras, funcionários da instituição de ensino, observou-se que em média 74% dos entrevistados, estão motivados na empresa, especialmente pela integração entre as equipes, reconhecimento pessoal/profissional por parte da empresa e seus gestores. Outro fator observado provém da relação na busca por melhoria contínua voltada na qualificação profissional, incentivo financeiro e planos de carreira que atendam a qualificação já obtida por seus colaboradores.

Palavras-chave: Capacitação. Empresas. Cursos de extensão.

ABSTRACT: *With the great Brazilian economic growth came with it improvement, one in which includes employees are properly involved with their knowledge embedded throughout their studies and professional experiences. Thus, companies have become insightful in order to seek skilled professionals with external courses stemmed after his graduation, leaving*

¹ Especialista em Gestão de Pessoas, Centro Universitário de Maringá, Unicesumar. E-mail: solangekane@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1587-2499>;

² Coordenador do curso de Pós-Graduação em Engenharia Urbana, Universidade Estadual de Maringá. E-mail: daniel26mantovani@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8310-9655>;

³ Pós-doutorando, Pós-Graduação em Engenharia Urbana, Universidade Estadual de Maringá. E-mail: pfsoares@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4260-434X>;

⁴ Acadêmico de Engenharia de Segurança do Trabalho - Universidade Estadual de Maringá. E-mail: renanaraujo.azevedo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5267-7617>;

⁵ Professor Doutor e Coordenador do curso de Graduação em Gestão Ambiental, Faculdade de Educação e Meio Ambiente –FAEMA. E-mail: drirezend@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2534-4294>.

aside the Question internal improvement, ie, one in which the company seeks to enable its staff so that it can manage your job sector. This study addresses the discussion on the profile of enterprise employees seeking to measure their satisfaction in the category training. The proposed questionnaire was efficient with satisfactory results for the realization of some valuable discussions in training people. About 74% of reported, were motivated in the company especially the integration between teams and personal and professional recognitions by the company and its managers working in administration. Another observation is the relationship in the search for continuous improvement focused on professional development, financial incentives and career plans that meet the prerequisites for the qualification obtained by its employees.

Keywords: *Training. Company. Investments.*

INTRODUÇÃO

O crescimento econômico brasileiro resultou no aumento do aperfeiçoamento profissional, o qual diz respeito aos funcionários devidamente comprometidos com seus conhecimentos incorporados ao longo de seus estudos e experiência profissionais. Assim, as empresas tornaram-se criteriosas no sentido de buscar profissionais habilitados com cursos extensão, após a graduação, deixando de lado o quesito aperfeiçoamento interno, ou seja, na qual a empresa busca habilitar o seu funcionário para gerenciar o seu setor de trabalho mediante ao estímulo e parcerias com empresas para aplicação de curso *in loco*.⁽¹⁾

A falta de estruturas voltadas aos Recursos Humanos (RH) nas empresas brasileiras é muito grande. No entanto, a busca por melhorias a fim de minimizar a desmotivação de colaboradores e a alta evasão nas empresas é um grande dilema

a ser enfrentado. No Brasil, poucas décadas foram criados setores de RH, os quais encontram-se em empresas de médio e grande porte, empresas de pequeno porte são raras as exceções. Muitos dos problemas são voltados a rotatividade que provém da falta de recursos que as empresas oferecem, especialmente em linhas de produção, fazendo de seus colaboradores “verdadeiras máquinas automatizadas”.^(2,3)

O crescimento e desenvolvimento de pessoas nas áreas empresariais provem de interesses supridos por treinamentos na área de Tecnologia e Desenvolvimento (T&D). Esses treinamentos objetivam ofertar às organizações estímulos de tomadas de decisões, referentes aos desafios em atender dificuldades na administração de pessoas e suas características.⁽⁴⁾

Novas concepções das organizações, a partir da globalização, fizeram com que mudanças ocorressem.

Esse novo perfil motivador, enquadra pela evolução da educação e enfoque contínuo da competitividade nas empresas, gerando verdadeiros transtornos para os colaboradores e empresários que buscam pessoas cada vez mais atuantes e conhecedoras no perfil de liderança. ⁽⁵⁾ Nesse âmbito, as empresas buscam pessoas com capacidade de se envolver em inúmeras tarefas a serem executadas no dia-a-dia, mas muitos desses talentos contidos nos colaboradores são deixados de lado pelas empresas, as quais deveriam estimular e desenvolver o potencial de seus funcionários. ⁽⁶⁾

Ribeiro⁽²⁾ relata que muitas empresas não focam o RH como uma área de posição estratégica, muitas vezes é visto somente como um simples departamento de pessoas essencialmente burocrático atrelado a treinamentos de colaboradores. Para Rocha⁽⁷⁾ treinar é ir além da aprendizagem, é levar o colaborador da empresa a adquirir conceitos e direcionamentos dos representantes legais, das empresas, a ministrarem conteúdos específicos de cada setor, com enfoque no desenvolvimento organizacional e motivacional. Já para Magalhães e Borges-Andrade⁽⁸⁾ o treinamento agrega em melhorias contínuas contribuindo especialmente no aumento da autoestima e no fator

motivacional. Chiavenato⁽⁹⁾ complementa que a motivação, autoestima e confiança dos colaboradores nas organizações, onde realizam tarefas diversificadas, eleva a competitividade empresarial, as quais representam.

Os principais marcos da humanidade foram obtidos pela busca do conhecimento. Conforme enfatizado por Wayne⁽¹⁰⁾, no mundo são gastos bilhões de dólares para a melhoria contínua de colaboradores ativos pelas instituições, com objetivo em agregar conhecimentos específicos e tecnológicos, de modo a ofertar-lhes informações atualizadas e progressão profissional.

Essa qualificação eleva custos nas empresas que, em muitos casos, apresentam receios em dar oportunidades a seus colaboradores, pois temem perdê-los para os concorrentes diretos. Investir em colaboradores é um excelente caminho para desenvolver o progresso administrativo e empreendedor dentro da organização, empresas que investem na formação de colaboradores melhoram na produtividade e acima de tudo obtém lucros diferenciados. ⁽¹¹⁾

A passagem da crise iniciada no final de 2008 na União Europeia resultou em crescimento mundial de 38% na rotatividade de colaboradores, nas empresas privadas. No Brasil, a crise foi

observada no início de 2014 que segundo Melo⁽¹³⁾ a rotatividade foi de aproximadamente 82% dos colaboradores no meio empresarial. Entrevistas realizadas para conhecer o motivo desse aumento, apontaram baixas remunerações juntamente com a falta de reconhecimento dos empreendedores (33%), desmotivação (30%), preocupação com o futuro da empresa (29%) e por último a falta de um departamento de recursos humanos (RH) voltado a autoestima e motivação dos colaboradores (8%).⁽¹²⁾

Outro resultado obtido pela pesquisa são as perdas de colaboradores com alta capacidade profissional, os colaboradores “conhecidos” como “talentosos”. A rotatividade desses profissionais, em diferentes países, oscila em média 56%, já no Brasil a média é de 59% em todos os setores da economia brasileira. Essas perdas elevam os custos empresariais no sentido de oferecer capacitação profissional, especialmente pelo longo período de treinamento.⁽¹²⁾

A qualificação dos brasileiros ainda não é um motivo de orgulho para a nação, especialmente por tratar-se de um país de terceiro mundo com inúmeros problemas sociais, políticos e econômicos ao longo de toda a sua extensão territorial. Segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) 43%

da população brasileira com idade entre 25 a 64 não possui ensino médio completo, conseqüentemente, tal perfil, traz ao país inúmeros problemas relacionados à produção intelectual e avanços tecnológicos. Em relação ao quesito ensino superior, é observado que a população brasileira encontra-se apenas com 12% de formados no ensino superior, na comparação com outros países da OCDE esse quesito é de 32%.⁽¹³⁾

Desse modo, a tendência dos brasileiros, perante baixos salários e altas taxas de impostos, é de não investirem na carreira profissional. Altas taxas de impostos (as mais caras do mundo) pagas por empresários brasileiros resulta na falta de investimentos na área de treinamento dos funcionários na área de T&D.⁽¹⁴⁾

Diante do contexto argumentado, o presente estudo aborda a discussão sobre o perfil dos colaboradores empresariais a fim de medir a satisfação no quesito treinamento e motivação pessoal, buscando obter melhorias nas dependências do local de trabalho.

Já ações dos objetivos específicos ajudaram buscar os motivos relacionados à falta de benefícios que as empresas deixam de aplicar aos seus colaboradores, demonstrar para as empresas a importância do aperfeiçoamento profissional de seus colaboradores,

fornecer dados aos colaboradores sobre a importância da motivação contínua no trabalho e apresentar propostas idealizadoras aos empresários de modo a combater a evasão por parte de seus colaboradores.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

2.1 Caracterização da área de estudo

A referida empresa voltada para a educação do ensino superior começou sua trajetória acadêmica no início da década de 90, com dois cursos na cidade de Maringá estado do Paraná. A partir da inauguração ocorreu um crescimento exponencial, atualmente a presente instituição conta com mais de 46 cursos de graduação, entre Pós-Graduações Lato Sensu (Especialização) e Stricto Sensu (Mestrado) com aproximadamente 2000 colaboradores. Conseqüentemente, mais de 16 mil alunos de diversas cidades e estados do país estão matriculados.

Com o grande movimento de estudantes e dependências físicas, os colaboradores atuam em diversos setores ou departamentos voltados em manter a integridade da estrutura física, bem como atuar no crescimento científico em novas linhas de pesquisas, ampliação.

2.2 Levantamento de dados

Segundo Marconi e Lakatos⁽¹⁵⁾, o uso de ferramentas de apoio durante o levantamento de dados, como

questionários, auxiliam nos resultados das pesquisas, bem como na obtenção de respostas concretas. Para Chizzotti⁽¹⁶⁾, pesquisas são classificadas pelo tipo de dados coletados, entre eles qualitativos e quantitativos. Os qualitativos são aquelas que não ocorrem à quantificação por números, enquanto a quantitativa envolve números e explorações dos dados obtidos.

Por outro lado Vergara⁽¹⁷⁾ relata que o pesquisador deve definir o tipo de pesquisa em relação ao formato da investigação como os descritivos, explicativos, metodológicos, pesquisa de campo entre outros. Com base nessas informações, na presente pesquisa aplicou-se questionário em uma instituição de ensino superior privada, composta por setores que compõem as mais diversas áreas administrativas da empresa, localizada na cidade de Maringá região Noroeste do estado do Paraná.

O visa abordar questionário respostas pertinentes ao perfil dos colaboradores relacionando a satisfação no quesito treinamentos aplicados, motivação pessoal e melhorias nas dependências de trabalho. A abordagem nas pesquisas de campo deve ser sucedida com a apresentação do tema pelo pesquisador e direcionamento dos resultados após a coleta de dados.

Neste sentido, a coleta de campo direcionada aos questionários foi repassada para os colaboradores dos setores avaliados, mediante a leitura para orientações básicas, na forma de preenchimento e obtenção de respostas claras. O questionário confeccionado consiste em um total de seis (seis) questões, todas voltadas a área de gestão de pessoas.

O número de pessoas avaliadas não ultrapassou 50 colaboradores de 8 (oito) departamentos (representando a administrativa). A escolha do presente estudo se deve ao grande potencial empregador da referida instituição, que hoje conta com mais de 2000

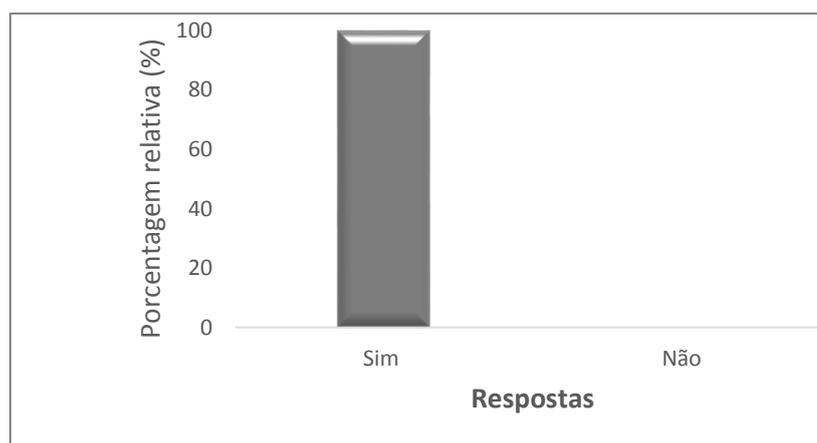
colaboradores e projetos voltados para a qualificação profissional.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram organizados em representações gráficas e seguem organizados conforme cada questão abordada no questionário (100% dos entrevistados). A primeira questão abordou o ambiente de trabalho (luminosidade, equipamentos, internet etc.), sendo: “Com relação ao ambiente de trabalho o funcionário consegue gerar conhecimento a partir das atividades rotineiras realizadas na instituição”?

A **Figura 1** apresenta os resultados da **Questão 1**:

Figura 1 - Resultados obtidos na questão 1, relacionada ao ambiente de trabalho compatível ao processo.



Fonte: Pesquisa do autor, 2015.

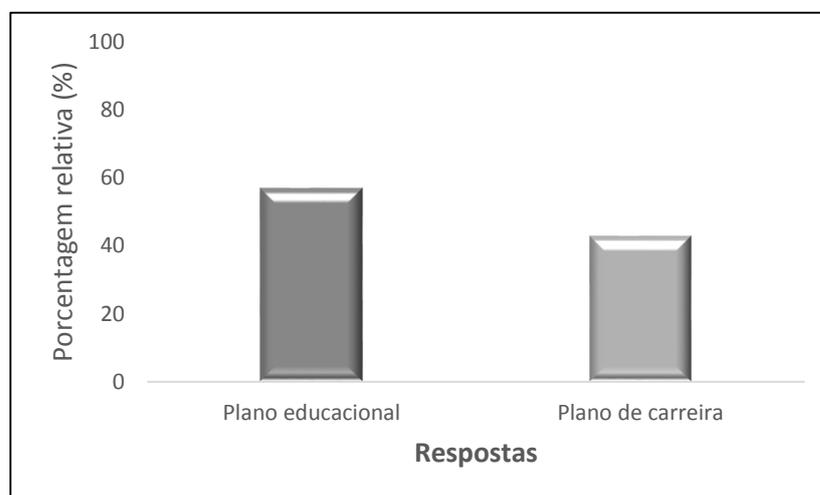
Conforme **Figura 1**, todos os colaboradores relataram gerar conhecimentos a partir de suas atividades rotineiras. Esse fato é explicado por

Pouget⁽¹⁸⁾ que menciona sobre o “despertar” e interesse em buscar atualização do conhecimento, de modo a não perder espaço na competitividade com

a nova fase da “geração Y”, ou seja, se o colaborador da empresa não tiver interesse pelo seu desempenho, “terá a possibilidade de ser desligado da empresa”, especialmente pela competição externa que busca a qualificação e uma oportunidade nesse meio.

Na **Figura 2** são apresentados os valores relacionados aos benefícios

Figura 2 - Benefícios propostos pela instituição de ensino superior aos seus colaboradores.



Fonte: Pesquisa do autor, 2015.

Conforme **Figura 2**, a maior parte dos entrevistados aprova o plano educacional, com 57% dos entrevistados. O objetivo desse plano é que o colaborador receba vantagens e descontos para realizar graduação ou Pós-Graduação de nível *Stricto sensu*, em diferentes áreas de atuação. No entanto, o outro perfil abordado está relacionado com a carreira dentro da instituição, onde 43% dos entrevistados relatam que gostariam de receber como benefício um plano de

propostos pela instituição de ensino superior aos seus colaboradores. **Questão 2:** “Com relação aos benefícios propostos pela empresa, aponte qual deles (Plano educacional ou Plano de carreira) está mais relacionado a Gestão de Pessoas e motivação na sua opinião”.

carreira interno, de modo a promover seu crescimento profissional.

Segundo Silva⁽¹⁹⁾, antigamente os benefícios empresariais, somente eram fornecidos a colaboradores que desenvolviam funções trabalhistas rudes e adversas, atualmente, mudanças foram realizadas para melhoria de vida, especialmente, do colaborador principal envolvido nas funções trabalhistas. No entanto, as empresas necessitam de qualificação profissional para atender suas

necessidades, assim surgem os benefícios empresariais, como: plano de saúde, cursos de extensão, graduação, treinamento *in loco* vislumbrando a uma melhor qualificação dos colaboradores bem como, a busca de talentosos para atuarem em seus departamentos.

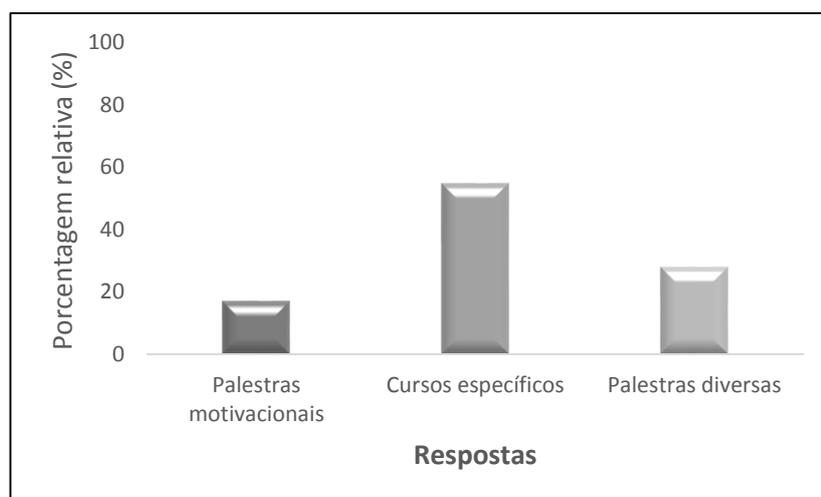
Já para Chiavenato⁽²⁰⁾, os benefícios que as empresas repassam aos seus colaboradores provém de uma remuneração indireta, para facilitar o relacionamento interpessoal entre empresa versus colaborador. Poucando

assim, investimentos em outros setores por parte dos colaboradores e manutenção da renda salarial.

A terceira questão abrange a busca de melhoria contínua relacionada ao treinamento dos colaboradores na instituição de ensino, sendo: “A empresa apresenta um perfil inovador ou seja, busca a melhoria contínua de seus colaboradores com incentivo focado no treinamento externo, quais?”

Os resultados da **Questão 3** seguem ilustrados na **Figura 3**.

Figura 3- Busca de melhoria contínua relacionada ao treinamento dos colaboradores na instituição de ensino.



Fonte: Pesquisa do autor, 2015.

Conforme **Figura 3**, 100% dos colaboradores responderam sim, em que 17% participaram de palestras motivacionais fornecida pela empresa, 55% na participação em cursos direcionados no formato *in loco*, ou seja, cursos específicos na área de atuação e,

28% participaram de palestras destinadas a diversas finalidades.

Para Lacombe⁽²¹⁾ o treinamento de colaboradores pelas empresas visa o desenvolvimento pessoal e prático, voltados em atividades diárias. No entanto, empresas que não realizam qualquer

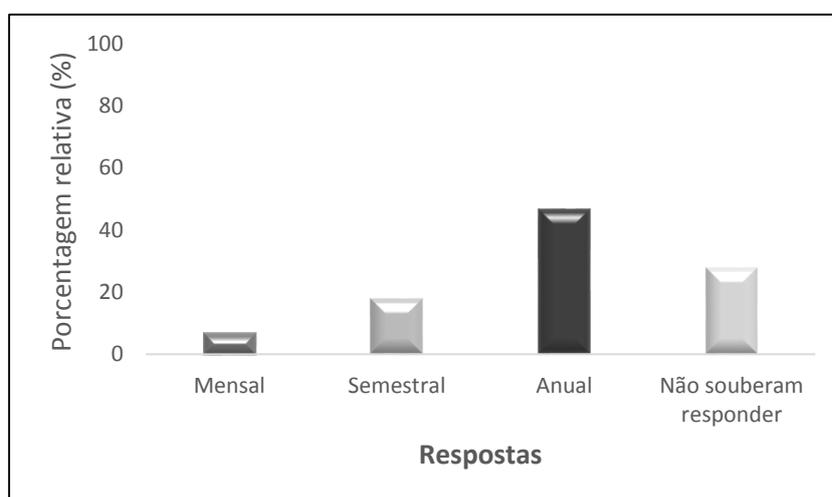
treinamento enfrentarão dificuldades, especialmente no quesito rotatividade e falta de competitividade entre seus concorrentes diretos.

Para Marras⁽²²⁾ o treinamento empresarial, propícia aos empregadores a implantação de uma cultura de curto prazo, passando aos colaboradores conhecimento, habilidades, atitudes que

servirão como base para sua atuação profissional elevando a capacitação.

A **Questão 4** abordou os períodos que a instituição aplica cursos de capacitação, sendo: “Relacione os períodos nos quais os colaboradores são levados a realização de cursos voltados a qualificação profissional”. Os resultados são ilustrados na **Figura 4**.

Figura 4 - Períodos que a instituição aplica cursos de capacitação.



Fonte: Pesquisa do autor, 2015.

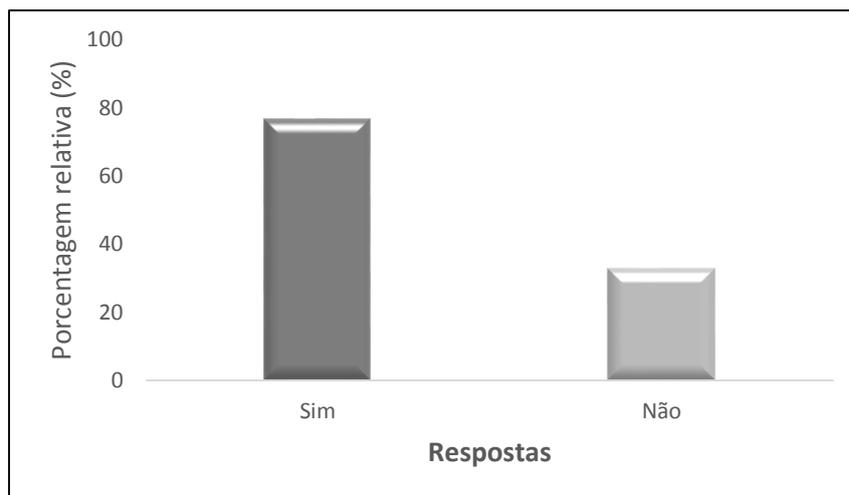
De acordo com os resultados (**Figura 4**) a maior frequência de cursos ocorre anualmente com 47%, 28% dos entrevistados não souberam responder, 18% para semestral, e apenas 7% para mensal. Possivelmente esses resultados são reflexo da atual economia brasileira, estagnada, desse modo existem diferentes motivos para evitar despesas e as empresas buscam cortar custos relacionados a aquisição de novos

equipamentos, empregar profissionais com maior qualificação e reduzir o treinamento de seus colaboradores. Segundo Castilho⁽²³⁾ é de extrema importância buscar o melhoramento contínuo em treinamentos, mesmo por meios/tecnologias mais econômicas, de modo a preparar o colaborador para o bom atendimento a sociedade e encabeçamento grupal com a organização a qual participam.

Na **Figura 5** seguem ilustrados os resultados da **Questão 5**, relacionada com os custos realizados para melhoria da qualificação profissional e o conhecimento adquirido. A questão abordada foi “Após

os cursos realizados para sua qualificação profissional, você percebeu que seu conhecimento melhorou? você conseguiu aplicar na empresa onde trabalha?”.

Figura 5 - Após os cursos realizados para sua qualificação profissional, você percebeu que seu conhecimento melhorou, e você conseguiu aplicar na empresa onde você trabalha?



Fonte: Pesquisa do autor, 2015.

Conforme **Figura 5**, a maior porcentagem (77%) dos entrevistados relatam ter adquirido conhecimentos e posto o mesmo em prática durante suas rotinas de trabalho. E para 33% dos entrevistados os treinamentos não foram eficazes para melhoria do conhecimento. Nesse sentido, com a inclusão de cursos de extensão *in loco* bem como, realização de cursos específicos na atuação profissional, observa-se o desinteresse de alguns colaboradores o qual é um fator que realça a perda do conhecimento, especialmente pela falta de interesse no crescimento e serviço desempenhado.

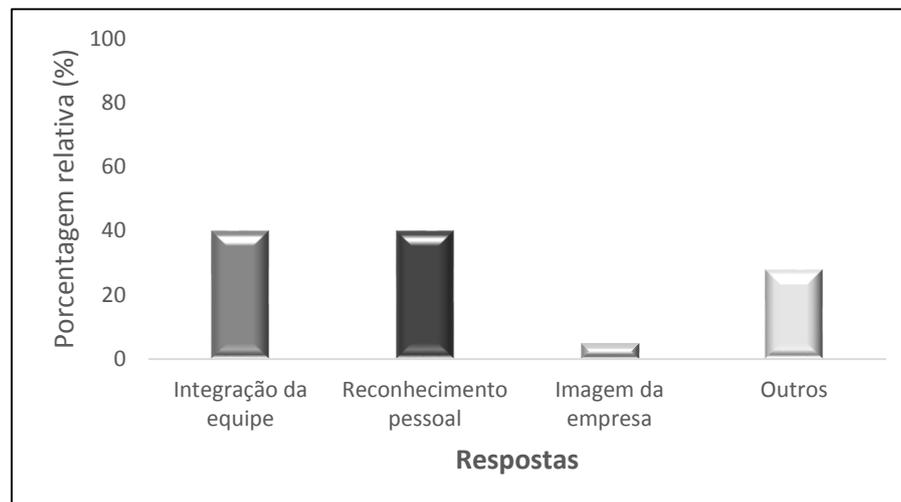
Para Vasconcellos⁽²⁴⁾ o incentivo fornecido pelas empresas como treinamento objetiva a educação e ensinamento na mudança de comportamentos, por parte dos colaboradores, e obter habilidades vinculadas as rotinas de trabalho. No entanto, isso não ocorre de forma contínua, conforme pesquisa aplicada observa-se que 33% não conseguem ou apresentam algumas dificuldades na capacitação e aprendizado.

Por último, na **Figura 6** é ilustrado os resultados obtidos com a **Questão 6**, que avaliou o perfil motivacional no trabalho

em que os colaboradores estão envolvidos, sendo questionado: “Qual a

origem da sua motivação pessoal no trabalho?”

Figura 6 - Perfil motivacional no trabalho em que os colaboradores estão envolvidos.



Fonte: Pesquisa do autor, 2015.

Na **Figura 6** observa-se que 40% dos colaboradores são motivados pela integração de equipe, seguido pelo reconhecimento pessoal com outros 40% e finalizando com apenas 3% provindos da imagem da empresa. Demais entrevistados não souberam responder tal pergunta.

Para Lam⁽²⁵⁾ um dos principais meios motivacionais nas empresas provém da prática a qual as pessoas se conheçam e se relacionam, mesmo estando no local de trabalho esse processo reflete em boas condições de trabalho entre ambos, elevando a autoestima e confiança. Outro fator mencionado é quando o gestor passa a investir seu tempo em permanecer mais próximo da equipe de trabalho, isso faz

com que o espírito de líder do gestor passe aos seus subordinados.

Atualmente as pesquisas relacionadas com a avaliação e satisfação dos colaboradores são crescentes no meio profissional^(25,26,27). Essas ferramentas de apoio são importantes durante o levantamento de dados, auxiliando nos resultados e na obtenção de respostas concretas da atual satisfação dos colaboradores em relação ao empregador.

4 CONCLUSÕES

Os questionários aplicados aos colaboradores da instituição do ensino superior reforçam resultados positivos em relação a empresa e seus colaboradores, especialmente por haver concordância

entre os atributos citados ao longo da pesquisa aos seus entrevistados.

Entre os fatores de maior relevância e citação, observam-se os quesitos conhecimento gerado ao longo do tempo de serviço, bem como a motivação no ambiente com grande evidência na integração entre as equipes e reconhecimentos pessoais por parte da empresa e de seus gestores geralmente atuam na administração.

Assim, conclui-se que o incentivo aplicado pela empresa como plano de carreira e parceria educacional são fatores que prolongam o interesse dos colaboradores entre todos os setores administrativos pesquisados, especialmente pelo conhecimento adquirido ao longo dos cursos de extensão aplicado bem como o *in loco*. Já a

realização de cursos diversos provém da melhoria contínua voltada no interesse da instituição e funcionários onde a grande maioria, com cerca de 67%, destacaram aproveitar o conhecimento adquirido em palestras, cursos intensivos e extensivos.

Nesse sentido é observado que o plano de gestão utilizado pela empresa pesquisada foi mediar a satisfação no quesito treinamento aplicado para motivação pessoal e satisfação pela empregabilidade de seus colaboradores. No entanto, observa-se a necessidade da busca pela melhoria contínua voltada na qualificação profissional, incentivo financeiro e planos de carreira a fim de atender a qualificação já obtida por seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

1. Aquino BD, Vieira JMN, Fagundes RNE. Treinamento e desenvolvimento: como ferramenta de incentivo a motivação do desempenho dos colaboradores de uma organização. [Monografia] Pindamonhangaba (SP): Faculdade de Administração/FUNVIC; 2017.
2. Ribeiro LA. Gestão de Pessoas. Ed. Saraiva; 2006.
3. Fox, M. Vaidyanathan, G. Impacts of healthcare big data: a framework with legal and ethical insights. Issues in Information Systems, 2016; 17(3).
4. Araújo LCG, Garcia AA. Gestão de Pessoas, Edição compacta. Editora Atlas S.A, São Paulo; 2010.
5. Chiavenato I. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas; 2003.
6. Ulrich, D. Os campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores Resultados. 6. ed. Futura, São Paulo; 1998.
7. Rocha AF. Evolução do trabalho e da tecnologia e seus impactos sobre a educação e a qualificação do trabalhador: uma abordagem teórica; 1999.
8. Magalhães ML, Borges.Andrade JE. Auto e hetero.avaliação no diagnóstico de

necessidades de treinamento. Revista estudos de psicologia, v. 6, n. 1, 2001.

9. Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos; 1999.

10. Wayne C. Investimento em pessoas: como medir o desempenho financeiro das iniciativas em recursos humanos. Ed. Bookman, Porto Alegre; 2010.

11. Matta V. Investimentos na qualificação dos colaboradores ajudam a reter talentos [citado em 10 de Julho de 2013]. Disponível em: <http://www.sbcoaching.com.br/blog/motivacao/investimentos.na.qualificacao.dos.colaboradores.ajudam.a.reter.talentos/>.

12. Melo L. No Brasil, rotatividade de pessoal cresceu 82%. [citado em 25 de Junho de 2014]. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/no.brasil.turnover.cresce.o.dobro.da.media.mundial>.

13. OCDE. Organization for economic cooperation and development. Education at a Glance 2013: OECD indicators. Paris: OECD; 2013.

14. Tavares E. 10 países com maiores impostos e menor retorno para a população. [citado em 26 de Janeiro de 2012]. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/economia/noticias/10.paises.com.maiores.impostos.e.menor.retorno.para.a.populacao>.

15. Marconi MA, Lakatos EM. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas; 2007.

16. Chizzotti A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. 3. ed. São Paulo: Cortez; 1998.

17. Vergara SC. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 5. ed. São Paulo: Atlas; 2004.

18. Pouget P. Intégrer et Manager la Génération Y. Paris: Editions, Vuibert, 2010.

19. Silva GJR. Benefícios sociais como estratégia organizacional. [citado em 26 de abril de 2017]. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/beneficios.sociais.como.estrategia.organizacional/112484/>.

20. Chiavenato I. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio. 2 ed. São Paulo: Saraiva; 2007.

21. Lacombe FJM. Recursos Humano princípios e Tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva; 2011.

22. Marras JP. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 4 ed. São Paulo: Futura, 2001.

23. Castilho V. Educação continuada em enfermagem: a pesquisa como possibilidade de desenvolvimento de pessoal. O Mundo da Saúde, v.24, 5, p. 357.360, 2000.

24. Vasconcellos JEA. Importância da área de treinamento dentro das empresas. [citado em 2 de setembro de 2015]. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos.rh/a.importancia.da.rea.de.treinamento.dentro.das.empresas/>.

25. Lam C. 6 maneiras baratas de motivar a equipe de sua empresa. [citado em 19 de julho de 2013]. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/noticias/6.maneiras.baratas.de.motivar.a.equipe.da.sua.empresa>.

26. Monteiro JR, Santos JWXM. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os funcionários e estagiários do setor administrativo da FADBA. Revista Formadores 2017; 10 (1): 22.

27. Diehl E. Influência da cultura organizacional no comportamento dos

colaboradores da Metalúrgica MOR: um estudo de caso. [monografia]. Santa Cruz do Sul (SC): Faculdade de Administração /UNISC; 2017.

28. Dória AS. Sano, Lima HJP, Silva AFSBS. Inovação no setor público: uma instituição pública de ensino sob a ótica dos servidores e colaboradores. Revista do Serviço Público 2017; 68.2.

Como citar (Vancouver)

Mantovani SC, Mantovani D, Soares PF, Azevedo RA, Rezende D. Capacitação de pessoas: um novo contexto empresarial. Rev Cient Fac Educ e Meio Ambiente [Internet]. 2018;9(1):221-234. DOI: <http://dx.doi.org/10.31072/rcf.v9i1.515>