

# A NÁL LI SE.

ISSN: 1519-0846

[Sobre a revista](#)  
[Apresentação e editorial](#)  
[Última edição](#)  
[Edições anteriores](#)  
[Normas](#)  
[Chamada de trabalhos](#)  
[Contato](#)

Revista de Estudos  
sobre as áreas de  
Ciências Contábeis,  
Ciências Econômicas e  
Administração - Centro  
Universitário Padre  
Anchieta Jundiaí/SP



**UNIANCHIETA**

FICHA TÉCNICA

**Revista Análise**  
**ISSN 1519-0846**  
**v.18, n. 1, jan./jun. 2023**

Editora:  
**UNIANCHIETA**

Prof. Me. João Antonio de Vasconcellos  
**Diretor Acadêmico**

Prof. Ma. Márcia Adriana da Silveira  
**Coordenadora**

Prof. Me. Paulo Daniel Vieira Acácio Silva  
**Coordenador da Revista Análise**

## **Equipe Editorial**

### **Editor/Coordenador**

Prof. Me. Paulo Daniel Vieira Acácio Silva

### **Conselho Editorial Interno**

Me. Alexandre Cacozi

Dr. Cristiano Monteiro Silva

Ma. Helena Torres Meirelles

Ma. Márcia Adriana da Silveira

Me. Paulo Daniel Vieira Acácio Silva

### **Conselho Editorial Externo (Consultores)**

Me. Adauto Roberto Ribeiro (PUC-CAMPINAS)

Dr. Cândido Ferreira da Silva Filho (PUC-CAMPINAS)

Dr. Junior Ruiz Garcia (PUC-CAMPINAS)

Dr. Reinaldo Gomes da Silva (EEP-Piracicaba)

Dr. Cristiano França da Cunha (UNIMEP)

## SUMÁRIO

**Apresentação..... 05**

**Reflexões sobre práticas em metodologias ativas: Olimpíadas..... 06**

*Flaviana de Cassia M. Biffi*

**Processos Logísticos em uma transportadora de cargas localizada no sul de Minas Gerais: Aplicação de testes estatísticos de análise de Variância (ANOVA) Unidirecional e Kruskal-Wallis..... 15**

*João Pedro Sarno Carvalho*

*Luciano Vasconcelos*

*André Rodrigues Monticeli*

*Eduardo Gomes Carvalho*

*Nilton César da Silva Yara*

**A motivação no ambiente de trabalho: Um estudo de uma concessionária de veículos de Imperatriz (MA)..... 30**

*Samara Pereira Almeida*

*Jailza do Nascimento Thomaz Andrade*

*Michele Lins Aracaty e Silva*

**Treinamento e a capacitação profissional nas organizações: A importância do auxílio tecnologia..... 61**

*Lorena Silva Chagas*

*Jailza do Nascimento Thomaz Andrade*

*Michele Lins Aracaty e Silva*

## APRESENTAÇÃO

Este número apresenta-se, com o artigo *Reflexões sobre práticas em metodologias ativas: Olimpíadas* em que analisa de forma sucinta, os resultados obtidos no processo de ensino/aprendizagem de uma turma de Gestão de Recursos Humanos, através da aplicação de metodologias ativas.

Em sequência, o artigo *Processos Logísticos em uma transportadora de cargas localizada no sul de Minas Gerais: Aplicação de testes estatísticos de análise de Variância (ANOVA) Unidirecional e Kruskal-Wallis* objetiva apresentar uma aplicação de análises estatísticas no estudo da performance das entregas de uma transportadora de cargas que possui sede em Varginha no estado de Minas Gerais e filiais localizadas em outras cidades do Brasil.

*A motivação no ambiente de trabalho: Um Estudo em uma concessionária de veículos de Imperatriz - MA* demonstra um fator de grande relevância para incentivar os colaboradores de uma organização, permitindo uma maior sinergia entre as equipes e um melhor desempenho em atividades individuais. Os resultados apontaram que prevaleceram os colaboradores (as) que se sentem reconhecidos (as) pelo trabalho que executa na concessionária de carros; o que gera motivação nos colaboradores, em sua maioria, são os benefícios adicionais ao salário, como vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, auxílio educação.

Por fim, o artigo *Treinamento e a capacitação profissional nas organizações: A importância do auxílio tecnologia* ao utilizar a metodologia de revisão bibliográfica, onde os resultados revelaram que o mundo globalizado e tecnológico exige colaboradores com perfil multidisciplinar, dinâmico, especialista em alguma área, entre outras capacidades, mas também que seja adaptável às novas tecnologias, neste sentido, destaca a importância do auxílio tecnologia.

Boa Leitura!

**Revista Análise**

## REFLEXÕES SOBRE PRÁTICAS EM METODOLOGIAS ATIVAS: OLIMPÍADAS

Flaviana de Cassia M. Biffi<sup>1</sup>

### Resumo

Neste trabalho estão apresentados, de forma sucinta, os resultados obtidos no processo de ensino/aprendizagem de uma turma de Gestão de Recursos Humanos, através da aplicação de metodologias ativas. Mais do que utilizar uma metodologia de ensino, a proposta foi criar um ambiente estimulante e desafiador para os alunos através das Olimpíadas de RH, que consistia em jogos e desafios propostos e para os quais obteve-se um exitoso resultado.

**Palavras Chave:** Metodologia ativa, ensino superior, práticas exitosas.

### Introdução

O presente artigo tem como objetivo refletir sobre os resultados obtidos através da aplicação de práticas de metodologias ativas em sala de aula. O projeto Olimpíadas, teve como proposta desafiar os alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos exercitarem sua análise crítica e reflexiva, além de suas habilidades de relacionamento humano, na construção do conhecimento necessário para sua área de atuação.

É fato que os métodos tradicionais e passivos de ensino já não atendem as necessidades dos alunos e futuros profissionais exigidos por um mercado de trabalho competitivo e conectado. Sendo assim, cada vez mais se faz necessário utilizar práticas de ensino que favoreçam o processo de construção do conhecimento, processo este possibilitado pelos jogos e desafios das Olimpíadas de RH, que proporcionou um maior envolvimento e participação do aluno, conforme apresentado nos capítulos a seguir.

### Considerações Iniciais

Vivemos, atualmente, sob as influências de um mundo amplamente globalizado em uma era de constantes mudanças sociais, tecnológicas, políticas e econômicas na qual a

---

<sup>1</sup> Professora Mestra do curso de Tecnologia em Recursos Humanos - Centro Universitário Padre Anchieta (Unianchieta) e-mail: [flaviana.biffi@anchieta.br](mailto:flaviana.biffi@anchieta.br)

ampliação e a adequação dos conhecimentos, habilidades e competências, individuais e grupais, são fundamentais para atender as demandas provenientes destes contextos.

Os avanços e constantes mudanças pelos quais passam o indivíduo e a sociedade requerem destes a capacidade para aprender e construir novos conceitos e, acima de tudo, colocá-los em prática.

É no Ensino Superior que se assume, cada vez mais, a importante tarefa de desenvolver as pessoas preparando-as para uma carreira, ou seja, para uma ampla experiência de vida. Lecionar no Ensino Superior não é uma tarefa fácil. Constantemente nos deparamos com questionamentos como: qual a melhor maneira de “ensinar” e/ou “aprender”? Que recursos utilizar ao trabalhar com jovens e adultos? Afinal de contas, quem deve ser o responsável por esse processo? Qual a melhor forma de fazê-lo acontecer? São muitas dúvidas para as quais nem sempre encontramos uma única e definitiva resposta.

Segundo a Declaração Mundial Sobre a Educação Superior do Século XXI: Visão e Ação, da UNESCO (Paris, outubro de 1998),

"As instituições de educação superior devem formar os estudantes para que se convertam em cidadãos bem informados e profundamente motivados, providos de um sentido crítico e capazes de analisar os problemas da sociedade (...)"

No momento histórico-cultural em que vivemos enfatiza-se a necessidades de se promover mudanças dentro da grande maioria dos contextos de inserção da atividade humana na tentativa de adaptá-la às necessidades de uma nova sociedade. Segundo nos apresenta Carvalho (2007), a educação, mais do que qualquer outro aspecto da organização da nossa sociedade, está sendo cobrada e colocada como uma das principais fontes de resolução para os problemas atuais e futuros da humanidade.

Porém, para atender a essas expectativas, é necessário olhar para a educação de uma maneira diferente, possibilitando ao aluno, principalmente no Ensino Superior, o aprender a aprender, dispondo-o de ferramentas que permitam uma aprendizagem colaborativa, interdisciplinar, contextualizada e contínua ao longo de sua vida.

Segundo Carvalho (2007), na universidade os alunos precisam aprender a problematizar conceitos, criar hipóteses, trabalhar colaborativamente e organizar as próprias ideias, tarefas que podem ser estimuladas, facilitadas ou não pelas práticas e recursos pedagógicos utilizados pelos professores na constante tarefa de construir o conhecimento próprio e dos seus alunos.

Para Bordenave (1995), os métodos utilizados pelos professores podem ensinar os alunos a serem “(...) *livres ou submissos, seguros ou inseguros, disciplinados ou desorganizados*” (p. 68), o que faz de uma “simples prática” utilizada pelo professor, algo fundamentalmente importante para a constituição dos alunos e futuros profissionais criativos, críticos e atuantes, supostamente “desejados” pelo mundo globalizado em que vivemos.

A metodologia utilizada pelo educador, além de possibilitar a aprendizagem ativa, a construção e a apropriação dos conteúdos e do conhecimento, contribui da mesma forma para a constituição do aluno/indivíduo/profissional na atualidade, podendo influenciar o seu posicionamento (crítico, construtivo ou passivo) perante o mundo e a sociedade que o cerca.

Atualmente vem ganhando destaque no contexto da educação as chamadas metodologias ativas de aprendizagem, que conforme aponta Zaluski (2018) são metodologias que se baseiam em atividades instrucionais capazes de engajar os estudantes, tornando-os protagonistas no processo de construção do próprio conhecimento, já que são metodologias que privilegiam o desenvolvimento de habilidades, deixando para trás as práticas passivas de educação, com pouca interação entre os alunos, e as substituindo por formas ativas de aprendizado e que estimulam a autonomia e a independência dos estudantes.

Segundo o site [totvs.com](http://totvs.com), as principais vantagens destas metodologias são:

- Maior envolvimento e engajamento: a participação do corpo discente é um dos maiores fatores que contribuem para a retenção de alunos, que se sentem valorizados e podem trabalhar diferentes áreas do conhecimento;
- Autonomia: é importante tratar os alunos como protagonistas do aprendizado individual e coletivo e autonomia é uma das habilidades mais valorizadas em diversos setores da sociedade;
- Inovação e vantagem competitiva: instituições de ensino que aplicam as metodologias ativas contam com um diferencial no mercado



em relação aos seus concorrentes.  
(<https://www.totvs.com/blog/instituicao-de-ensino/metodologias-ativas-de-aprendizagem/>)

As metodologias ativas possibilitam associar ao processo de construção do conhecimento diversos instrumentos tecnológicos, atendendo as demandas de uma geração conectada de nativos digitais para os quais, cada vez mais, o método de ensino tradicional já não atende com suas propostas passivas de transmissão de conhecimento.

Em um mundo em constante mudança temos que nos adaptar, o tempo todo, às novas e rápidas demandas provindas de um contexto digital e interativo. Assim como todas as áreas, a educação também necessita se moldar para atender um novo perfil de estudante que é um agente ativo no processo de aprendizagem.

Segundo o blog Saraiva Educação:

(...)o processo de ensino-aprendizagem passa a ser compartilhado. Isso significa que o professor deixa de ser o detentor do conhecimento e a sala de aula se torna um espaço de trocas. A partir das diferentes realidades e pontos de vistas, constrói-se uma educação mais plural e mais próxima do dia a dia dos alunos, que os prepara para os problemas do mundo real. (<https://blog.saraivaeducacao.com.br/metodologias-ativas-no-ensino-superior/>)

Ao proporcionar novos desafios aos alunos estimulamos o seu pensar crítico e criativo, fundamental para a formação do profissional esperado por uma nova sociedade em construção e foi pensando neste contexto que o Projeto Olimpíadas foi idealizado.

## **Contextualização**

O Projeto Olimpíadas foi inicialmente idealizado pelo professor Alexandre Cacozzi, docente do curso de Ciências Contábeis, que, ao perceber a necessidade de

engajar seus alunos de forma mais reflexiva e atuante em suas aulas de cálculos, resolveu criar uma competição entre grupos, para os quais eram propostos desafios em que seus integrantes, líderes e representantes eram estimulados a se organizarem e proporem soluções inovadoras às questões apresentadas pelo docente em sala de aula, que, como mediador, os auxiliava na construção das respostas aos desafios.

Devido a participação e alto rendimento dos alunos diante desta proposta do professor Cacozi, o Projeto Olimpíadas foi apresentado ao Núcleo Docente Estruturante dos Cursos da Área de Negócios e implantado por outros docentes em seus respectivos cursos/turmas.

Com duração de um semestre letivo e com o intuito de desenvolver e preparar o aluno para os desafios de sua carreira, o Projeto Olimpíadas teve o propósito de revisar e aprofundar os conteúdos já abordados ao longo do curso de forma a realizar uma espécie de intensivo para a correção dos GAP's identificados ao longo de sua formação, além de estimular e preparar o aluno para os constantes desafios da área e da profissão, como os concursos e exames de suficiência, dentre outros, oferecendo ao aluno os conteúdos atualizados e os tópicos e assuntos necessários para complementar e atualizar sua formação.

Através do Projeto Olimpíadas buscou-se, segundo as Diretrizes Curriculares Nacionais, capacitar os alunos a elaborarem planos de ação para assuntos pertinentes a área de Gestão, estimulando a visão gerencial e a multidisciplinariedade e transversalidade entre os conteúdos abordados/estudados ao longo do curso nas diversas disciplinas, com ênfase no:

- raciocínio estratégico e capacidade de tomar decisões à base de dados e opiniões de especialistas das áreas envolvidas;
- estímulo à busca de soluções novas e eficientes para o gerenciamento da empresa, buscando a sua excelência competitiva para seu crescimento e perpetuação;
- desenvolvimento da cidadania e da responsabilidade social no desenvolvimento de ações voltadas a sociedade e a comunidade local.

## **Desenvolvimento**

O projeto foi realizado durante o segundo semestre letivo de 2022. Os “jogos” aconteceram semanalmente, conjuntamente com a disciplina de Tópicos Especiais, conforme autorizado, previsto e registrado através das imagens enviadas semanalmente à coordenação de curso como material comprobatório.

Para dar início aos trabalhos os alunos procederam a formação dos grupos e criação das consultorias de trabalho que competiriam entre si durante os jogos, além de realizarem a escolha dos líderes de grupo.

Tivemos ao longo das aulas o objetivo de trabalhar através das Olimpíadas, de forma alinhada e integrada, os conteúdos propostos ao longo do curso, a fim de desenvolver entre os alunos o comprometimento, o espírito de equipe, a liderança e a expertise necessárias para as situações propostas nos desafios e que se assemelham as vivenciadas na realidade cotidiana do profissional.

Para a condução dos jogos os alunos foram divididos em grupos, sendo que cada um deles possuía um líder fixo e um representante rotativo, ou seja, que se alterava durante a execução das atividades avaliativas realizadas pelo grupo. O papel do líder era ser o responsável em ajudar a sua equipe no aprendizado, ser uma espécie de monitor para os alunos do seu grupo. Já o representante é o aluno responsável por auxiliar o líder no desafio da semana, orientando e auxiliando na condução das atividades.

As atividades iniciavam no pré-aula com a leitura de textos complementares indicados pelos docentes. Durante os encontros foram realizadas discussões e revisões feitas pelo próprio professor, quando de sua expertise, ou de um professor convidado para a condução do conteúdo previamente definido. Vários professores estiveram envolvidos, direta ou indiretamente, neste projeto e o aluno teve a oportunidade de rever o assunto já estudado com um professor especialista da área.

A cada aula uma temática foi abordada. O professor fazia uma breve introdução do tema e, em seguida, era proposto para os alunos a resolução de um desafio. Os desafios eram apresentados como estudos de caso, realizações e reflexões sobre técnicas de dinâmicas de grupo aplicadas, problematizações, exercícios práticos ou até mesmo de resoluções de questões do ENADE e/ou de concursos da área, chamados nos jogos de

“simuladinho” e que eram corrigidos e discutidos com os grupos de alunos pelo professor.

A cada atividade os grupos acumulavam pontos, o que proporcionava uma competição saudável em sala de aula, motivando-os e envolvendo-os a cada rodada.

### **Aprendizado com o projeto**

Para os alunos o projeto foi um grande desafio, pois foram estimulados a superar seus limites pessoais, suas dificuldades de comunicação, liderança e trabalho em equipe. De uma forma interativa os alunos discutiram, refletiram, agiram e debateram sobre temáticas da área, sobre realidades vivenciadas na atualidade e, junto com o professor, construíram e se apropriaram de conhecimentos significativos para a sua atuação profissional.

Ao formar os grupos, identificar e escolher sua liderança e trabalhar em conjunto de forma produtiva e coesa, os alunos foram incentivados a exercitar e desenvolver competências impares no seu processo de aprendizado. Ao liderar sua equipe, debater, mediar conflitos internos, motivar e dar *feedback* aos componentes do grupo, os alunos puderam sentir na prática as demandas do trabalho de um gestor. Um aspecto interessante deste processo foi a atuação do professor como um *Staff*, aconselhando as lideranças sobre as possibilidades de ação e deixando a escolha e decisão da estratégia a ser tomada a cargo de cada líder de grupo.

Durante as rodadas em que técnicas de dinâmica de grupo e estudos de caso foram aplicados, os alunos puderam vivenciar (ver, julgar e agir) diante dos acontecimentos simulados, trocando experiências com seu grupo, tendo conhecimento sobre as distintas realidades no cenário empresarial e assim, como na prática, tendo que tomar decisões sobre os fatos ocorridos. Neste contexto os alunos eram motivados a também refletir sobre as consequências de suas escolhas.

Já na fase em que, durante os jogos, questões objetivas eram apresentadas como propostas de reflexão, os alunos eram instigados a debater com os colegas as possíveis alternativas, justificar o motivo das escolhas e das “não” escolhas. No momento das

correções e *feedbacks*, mais do que identificar os acertos, tínhamos como proposta investigar os motivos dos erros e refletir sobre eles.

De uma forma geral obtivemos uma participação exemplar, os alunos se mantiveram motivados, comprometidos e envolvidos nos jogos durante todo o período dos desafios, fato este que pode ser constatado pela redução do número de ausência nas aulas em que os desafios foram propostos e pelo significativo aumento no engajamento e interação dos alunos, de forma individual e coletiva.

### **Considerações finais**

Com a aplicação de metodologias ativas durante os desafios e jogos das Olimpíadas de RH, pudemos incentivar os estudantes do ensino superior a aprenderem de forma autônoma e participativa. Através dos debates de estudos de caso, das vivências proporcionadas pelas dinâmicas de grupo e pelos desafios propostos os alunos por meio de situações reais e contextualizados às necessidades de sua profissão, puderam “ir além”, ou seja, refletir, questionar, atuar e intervir de forma ativa na construção do seu conhecimento.

Ao propor, durante as aulas, que os alunos atuassem como protagonistas nas pesquisas, articulações grupais, tomada de decisão, liderança e debates em sala de aula tendo o professor como um agente coadjuvante mediador, o processo de ensino aprendido foi potencializado, principalmente quando levamos em consideração as características práticas e de aplicação específica dos conteúdos abordados na formação profissional dos alunos do ensino superior.

Por fim, acredito que o projeto Olimpíadas de RH, seja um exemplo de uma prática exitosa para o curso de Gestão de Recursos Humanos e, assim como toda prática exitosa, deva ser repetida, avaliada e ajustada para que continue apresentando os resultados esperados para o curso e para o aluno e futuro profissional, crítico e reflexivo, esperado e demandado pela sociedade em que vivemos.

## Referências

BORDENAVE, J. D. & PEREIRA, A. M.( ORG) Estratégias de ensino aprendizagem. Petrópolis, R. J. Vozes,1997.

CARVALHO. Márcia. B. *A estruturação e preparação de aulas: seqüências didáticas, seleção de procedimentos para construção de conhecimento*. Material do curso de pós-graduação de formação de professores do ensino superior. Universidade Paulista, 2007.

SARAIVA EDUCAÇÃO. Guia completo para a aplicação de metodologias ativas no ensino superior. Publicado em: 24/12/2022, disponível em: <https://blog.saraivaeducacao.com.br/metodologias-ativas-no-ensino-superior/> Data de acesso: 12/12/2023.

TOTVS, Equipe. Metodologias ativas de aprendizagem: o que são e 13 tipos. Publicado em 16/05/22, disponível em: <https://www.totvs.com/blog/instituicao-de-ensino/metodologias-ativas-de-aprendizagem/>

Data de acesso 02/02/23.

UNESCO. Declaracion mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Vision y Acción. Paris, 9/10/98.

ZALUSKI, F. OLIVEIRA, T. Metodologias ativas: uma reflexão teórica sobre o processo de ensino e aprendizagem. Congresso Internacional de Educação e Tecnologias, 2018. Disponível em [https://cietenped.ufscar.br > article > download file:///C:/Users/usuario/Downloads/556-14-3432-1-10-20180516.pdf](https://cietenped.ufscar.br/article/download/file:///C:/Users/usuario/Downloads/556-14-3432-1-10-20180516.pdf), data de acesso, 02/02/23.

# PROCESSOS LOGÍSTICOS EM UMA TRANSPORTADORA DE CARGAS LOCALIZADA NO SUL DE MINAS GERAIS: APLICAÇÃO DE TESTES ESTATÍSTICOS DE ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) UNIDIRECIONAL E KRUSKAL-WALLIS

João Pedro Sarno Carvalho<sup>2</sup>

Luciano Vasconcelos<sup>3</sup>

André Rodrigues Monticeli<sup>4</sup>

Eduardo Gomes Carvalho<sup>5</sup>

Nilton César da Silva<sup>6</sup>

## RESUMO

Com a ampliação da concorrência entre as empresas, faz-se necessária a utilização de ferramentas que contribuam para aumento da eficiência e da eficácia dos processos gerenciais. Dentro da logística esse cenário se mantém. Neste escopo, este artigo objetiva apresentar uma aplicação de análises estatísticas no estudo da performance das entregas de uma transportadora de cargas que possui sede em Varginha no estado de Minas Gerais e filiais localizadas em outras cidades do Brasil. Para galgar o objetivo proposto este estudo serviu-se de metodologia quantitativa com emprego de Análise da Variância (ANOVA) e de teste Kruskal-Wallis. Após os processos de sistematização e leitura de dados, as evidências permitiram analisar o impacto do tipo da mercadoria na performance de entrega. Conclui-se que através dos testes estatísticos realizados pela ANOVA e Kruskal-Wallis que é possível obter benefícios na melhoria de desempenho de cada filial da transportadora uma vez que se pode mensurar e analisar os indicadores de cada uma e aplicar as devidas correções e ajustes de forma objetiva.

**Palavras-chave:** Logística, Tecnologia, Estatística, Análise de Variância.

---

<sup>2</sup> Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), mestrando em Administração (UNIFEI), E-mail: jpsarno@gmail.com

<sup>3</sup> CEFET-MG campus Varginha, especialista em Ciência dos Dados (CEFET-MG) e-mail: luciano@salexpress.com.br

<sup>4</sup> CEFET-MG campus Varginha, doutor em Engenharia de Produção (UNIFEI), e-mail: andremoniceli@cefetmg.br

<sup>5</sup> CEFET-MG campus Varginha, doutor em Administração (UFLA), e-mail: eduardogomes@cefetmg.br

<sup>6</sup> CEFET-MG campus Varginha, doutor em Física e Química dos Materiais (UFSJ), e-mail: nsilva@cefetmg.br

## Introdução

O atual panorama da logística no Brasil torna-se um desafio para as empresas uma vez que existem dificuldades e barreiras a serem transpostas nos gargalos rodoviários, ferroviários e aeroviários; na falta de mão-de-obra qualificada; no alto custo de operação e em demais dificuldades encontradas que surgem como obstáculos para o desenvolvimento dos negócios no Brasil (CORREIA et al., 2020; CAMPOS et al., 2015).

Embora existam entraves postos pela falta de estrutura da logística brasileira, a movimentação de cargas cresceu no último biênio (entre 2020-2021). No primeiro quadrimestre de 2021 foram registrados R\$ 2,9 trilhões em movimentação de cargas no País, sendo que no mesmo período do ano passado foram contabilizados R\$2,1 trilhões, um aumento de 38,63%, segundo o relatório “Índice da Movimentação de Cargas do Brasil” desenvolvido pela AT&M, empresa de averbação eletrônica para seguros de transporte de cargas. A base de dados do relatório é formada por mais de 25 mil empresas, entre transportadoras, operadores logísticos e embarcadores (AT&M).

O cenário apresentado contribui para justificar a elaboração deste estudo uma vez que analisar a performance de entregas de uma transportadora de cargas através da análise de variância (ANOVA) unidirecional mostra-se necessário. Na empresa estudada são transportados diferentes tipos de mercadorias, fato que torna o universo de análise diverso para se obter uma resposta para a seguinte questão problematizadora: como o tipo de mercadoria (seguimento) afeta a performance de entrega da transportadora?

Tomando como base o cenário citado, surgiu o interesse em analisar a performance de entregas de uma transportadora de cargas através da análise de variância (ANOVA) unidirecional. São transportados diferentes tipos de mercadorias, fato que torna o universo de análise interessante para se obter uma resposta para seguinte questão: *como é afetada a performance de entrega da transportadora a partir da mercadoria a ser transportada?*

Nesse sentido, é de se ressaltar que o uso de softwares estatísticos na análise de grande quantidade de dados tem se tornado mais comum em trabalhos acadêmicos. Existem ferramentas pagas, licença comercial, como IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS), Minitab, SAS, Stata, podem oferecer, em um mesmo



procedimento estatístico, uma gama de opções a serem escolhidas pelo pesquisador a fim de incrementar o teste (Cordeiro, Emanuel & Melo, Marcio & Fernandes, Sheyla, 2018). Hoje existem opções de licenciamento livre como as linguagens R e Python, ambas muito utilizadas no meio acadêmico para análises estatísticas.

Sendo assim, na busca por alcançar a resposta da pergunta aqui proposta, estruturou-se este artigo para além da introdução com o referencial teórico que serve de alicerce para a discussão do artigo; seguido da metodologia de pesquisa que apresenta os métodos e técnicas aqui utilizados para o desenvolvimento do estudo; há a apresentação e discussão dos resultados e, por fim, apresenta-se as considerações finais.

### **Referencial teórico**

Para galgar o objetivo proposto estruturou-se este referencial teórico com contribuições acerca da Análise de Variância (ANOVA) e do teste Kruskal-Wallis contemplando todos os tópicos teóricos que servem de alicerce para a discussão aqui realizada.

### **Análise de Variância (ANOVA)**

Segundo Montgomery (1991) a Análise de Variância (ANOVA - *Analysis of Variance*) é uma ferramenta para comparação de vários grupos ou estratos de interesse. Por esse motivo ela foi escolhida para se analisar o universo dos dados que impactam no desempenho do transporte de cargas, nesse estudo em questão os tipos de carga.

A ANOVA permite investigar a existência de diferenças significativas entre os grupos estudados. O teste permite aferir a verificação da existência de diferenças entre as médias de três ou mais grupos ou condições. Assim, a ANOVA de uma via analisa a variância entre os grupos comparados, bem como a variância dentro de cada grupo (WITZ, 1990).

Para se fazer o estudo é necessário verificar se as médias da população são iguais ou se, pelo menos uma, é diferente. Verifica-se como se comporta a variação entre as médias das várias populações e a variação dentro dessas populações.

$$H_0 : \text{as médias são iguais } (\mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_n)$$

$$H_1 : \text{uma das médias pelo menos é diferente}$$

A aplicação do teste ANOVA com base no F de Fisher é feita através da seguinte fórmula:  $F = \frac{s_b^2}{s_w^2}$ , onde  $s_b^2$  é a variação entre as populações e  $s_w^2$  é a variação dentro das populações. A obtenção da variância das médias amostrais de  $s_b^2$  é obtida através da fórmula:

$$s_b^2 = \frac{\sum n_i (\bar{x}_i - \bar{x})^2}{k - 1}$$

Onde k representa o número das populações a serem comparadas e k - 1 o valor do grau de liberdade da amostra.  $\bar{x}_i$  é a média da amostra i e  $\bar{x}$  é a média da amostra global.

A variância dentro da população é calculada pela fórmula:

$$s_w^2 = \frac{\sum (n_i - 1) s_i^2}{\sum (n_i - 1)}$$

Onde  $s_i^2$  representa a estimativa da variância da amostra i (BUSSAB; MORETTIN, 2017; MAROCO, 2007).

Para a aplicação da ANOVA alguns pressupostos precisam ser observados como a normalidade e a homoscedasticidade da amostra. Caso isso não seja atendido, pode-se usar uma transformação adequada nos dados.

A ANOVA unidirecional é um teste estatístico aplicado em situações nas quais a pesquisa apresenta uma variável independente e demais variáveis dependentes (SCHEFFE, 1953). Este teste nos fornece o valor F, que irá determinar a existência ou não de diferença entre os grupos analisados. Um valor mais alto de F indicará um valor de p mais significativo para a ANOVA. Porém, o valor F identifica apenas a existência ou não de diferenças nos grupos analisados, mas seu valor ou resultado não aponta em quais grupos as médias se diferenciam (WISE, 1990). Na próxima subseção apresenta-se as teorias que discutem o teste de Kruskal-Wallis, também realizado para a estruturação deste estudo.

## **Teste Kruskal-Wallis**

O teste de Kruskal-Wallis é também chamado de Análise de Variância por Postos e é um teste análogo ao teste ANOVA uma vez que não são exigidas suposições de normalidade da variável e homogeneidade de variâncias entre os tratamentos (Bianconi et al., 2008). O teste de Kruskal-Wallis também não impõe nenhuma restrição às comparações de resultados com outros testes, como o ANOVA (CABRAL JÚNIOR; LUCENA, 2020).

Este teste tem sua utilização difundida entre comparações envolvendo mais do que dois tratamentos de dados sem a utilização do controle local (PONTES, 2000). De modo geral, sabe-se que o teste de Kruskal-Wallis é um teste que não impõe dificuldades na sua realização e que pode ser aplicado em casos de análise de variância (BIANCONI et al., 2008).

A próxima seção traz a metodologia de pesquisa empregada para a elaboração deste trabalho com descrição das técnicas de coleta, sistematização e análise de dados utilizados.

## **Metodologia de pesquisa**

A metodologia estruturada para a elaboração deste artigo foi dividida em dois momentos distintos. Na primeira metade foi realizada uma pesquisa documental nas bases de dados do Google Acadêmico com objetivo de encontrar estudos que versassem sobre o tema no intervalo entre os anos de 2010 e 2021. Para essa busca os descritores utilizados foram: anova, anova unidirecional, anova unidirecional logística. Foram encontrados diferentes artigos científicos que perpassam por outras ciências como psicologia, metalurgia, medicina e computação, entre outros. Na realização desta pesquisa uma lacuna foi encontrada: a falta de trabalhos científicos que serviram-se da ANOVA para se analisar o desempenho de entregas de cargas de acordo com os tipos de mercadorias transportadas.

Já a segunda metade da metodologia de pesquisa ocorreu na coleta de dados realizada na transportadora ABC, sediada no município de Varginha, sul de Minas Gerais. Os dados foram coletados a partir de visitas à sede da transportadora e cedidos pela direção da empresa mediante assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em que o gestor se comprometeu a participar da pesquisa e fornecer os dados

para a realização do estudo. Também por preocupações éticas, nomeou-se a empresa como transportadora ABC. Os dados coletados trouxeram para o estudo os tipos de mercadoria transportados que foram classificados por segmento e um identificador de 1 a 18.

Nesta pesquisa, utilizou-se o Programa SPSS 22.00, que está em métodos de pesquisa quantitativa nos quais foi realizada a Anova e teste de Kruskal-Wallis. A próxima seção apresenta os resultados encontrados seguidos de discussões.

### ***Resultados e discussões***

Os cálculos foram feitos usando a ferramenta da IBM, o SPSS. Os resultados encontrados mostram que alguns tipos de mercadoria distribuídas pela transportadora ABC se destacam entre o volume de entregas realizadas. A categorização foi feita de acordo com a tabela 1 apresentada a seguir.

**Tabela 1 – Categorização das mercadorias**

<b>Segmento</b>	<b>Identificador</b>
Vestuário	1
Eletrônicos	2
Equipamentos de proteção	3
Gráfica	4
Informática	5
Papelaria e escritório	6
Autopeças	7
Cosméticos	8
Distribuidora de medicamentos	9
Distribuidora de insumos veterinários	10
Diversos	11
E-Commerce	12

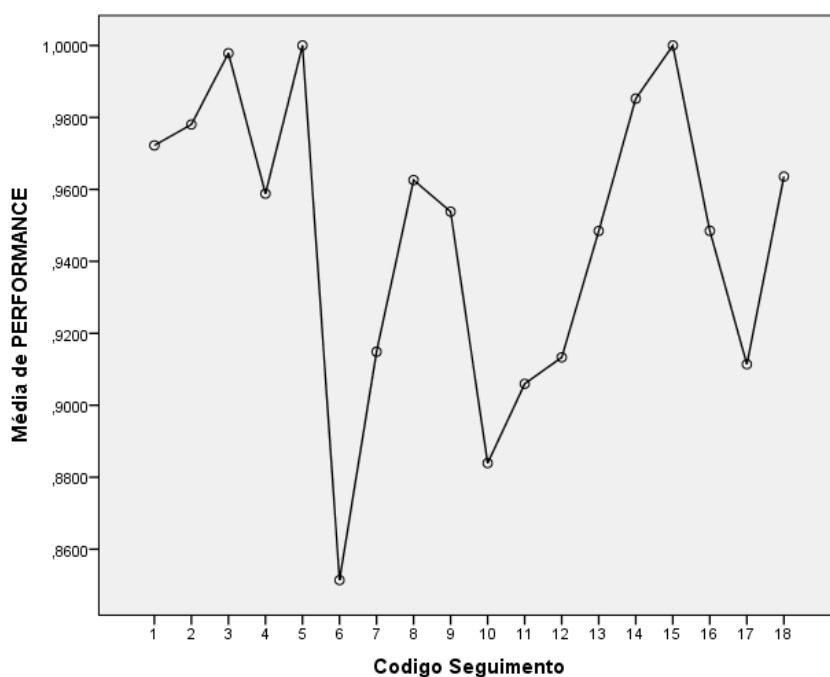
Hospitalar	13
Laboratório de medicamentos	14
Lubrificantes	15
Operador logístico	16
Suplementos	17
Transportador	18

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Pode-se observar pela figura 1, a seguir, que os melhores desempenhos da transportadora ABC encontram-se nos segmentos de equipamentos de proteção, informática e lubrificantes. São respectivamente os identificadores, 3, 5 e 15. Como o item 5 (informática) teve apenas uma entrega, o mesmo pode ser considerado irrelevante na análise final, e por isso, não será contabilizado nesta análise.

Já os piores desempenhos são os de papelaria e escritório, distribuidora de insumos veterinários e suplementos. São os itens 6, 10 e 17. O valor considerado ótimo para a transportadora ABC é de pelo menos 98% na performance.

**Figura 1 – Gráfico performance x desempenho**



Fonte: resultado da análise Anova SPSS (2022).

Verificando os valores na figura 2, a tabela descritiva da Anova, nota-se que as médias para os indicadores de melhor performance está muito próxima de 1. O item 14 também pode ser destacado como tendo uma ótima performance de entrega.

**Figura 2 – Tabela descritiva dos dados**

**Descritivas**

PERFORMANCE

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
1	108	.972222	.0759160	.0073050	.957741	.986704	.5000	1.0000
2	500	.978044	.0009839	.0000440	.977958	.978130	.9780	1.0000
3	465	.997849	.0231119	.0010718	.995743	.999956	.7500	1.0000
4	75	.958816	.0084633	.0009773	.956869	.960763	.9571	1.0000
5	1	1.000000	.	.	.	.	1.0000	1.0000
6	75	.851400	0E-7	0E-7	.851400	.851400	.8514	.8514
7	31408	.914867	.0939870	.0005303	.913827	.915906	.0000	1.0000
8	1662	.962588	.0281829	.0006913	.961232	.963944	.6667	1.0000
9	7077	.953808	.0271803	.0003231	.953174	.954441	.7544	1.0000
10	10871	.883924	.1258114	.0012067	.881559	.886290	.0000	1.0000
11	2709	.905957	.1488728	.0028603	.900349	.911566	.0000	1.0000
12	7184	.913323	.0476392	.0005621	.912221	.914425	.8813	1.0000
13	4311	.948464	.0335029	.0005103	.947463	.949464	.0000	1.0000
14	1949	.985232	.0066996	.0001518	.984934	.985529	.9787	.9921
15	46	1.000000	0E-7	0E-7	1.000000	1.000000	1.0000	1.0000
16	4782	.948467	.0159483	.0002306	.948015	.948919	.9315	1.0000
17	136	.911400	0E-7	0E-7	.911400	.911400	.9114	.9114
18	3322	.963574	.0349637	.0006066	.962385	.964764	.8217	.9782
Total	76681	.923555	.0882314	.0003186	.922930	.924179	.0000	1.0000

Fonte: resultado da análise Anova SPSS (2022).

Analisando as informações da figura 3, a seguir, verifica-se a coluna Sig (p-value) mostra um valor muito próximo de 1%. Isso confirma que existe um grupo com média diferente dos demais.

**Figura 3 – Tabela Anova**

**ANOVA**

PERFORMANCE

	Soma dos Quadrad os	gl	Quadrad o Médio	F	Sig.
Entre Grupos	53.507	17	3.147	444.025	.000
Nos grupos	543.429	76663	.007		
Total	596.936	76680			

Fonte: resultado da análise Anova SPSS (2022).

Quando uma anova indica que existem um ou mais grupos desviantes, existem testes complementares, ditos testes de comparação múltipla, ou testes post-hoc, que tentam identificar quais são esses grupos. Um teste que pode ser usado é o teste de Kruskal-Wallis.

De acordo com Black (2004), o teste de Kruskal-Wallis desenvolvido em 1952 por William H. Kruskal e Wilson A. Wallis, assim como o “*The one-way analysis of variance*” (ANOVA), é utilizado para determinar se 3 ou mais grupos independentes são de populações diferentes ou não. Ele também afirma que considerando o “*one-way ANOVA*” é baseado em premissas de populações normalmente distribuídas, grupos independentes e pelo menos um intervalo com um nível de dados de igual variância. O teste de Kruskal-Wallis é baseado em que “N” grupos são independentes e que os dados são selecionados randomicamente.

O teste de Kruskal-Wallis é um teste não-paramétrico, isto é, as suas hipóteses  $H_0$  e  $H_1$  não se referem a parâmetros da distribuição das variáveis estatísticas, como a média  $\mu$ , mas sim a características gerais das dessas distribuições:

*$H_0$ : os grupos tem a mesma distribuição*

*$H_1$ : há pelo menos um grupo com distribuição diferente*

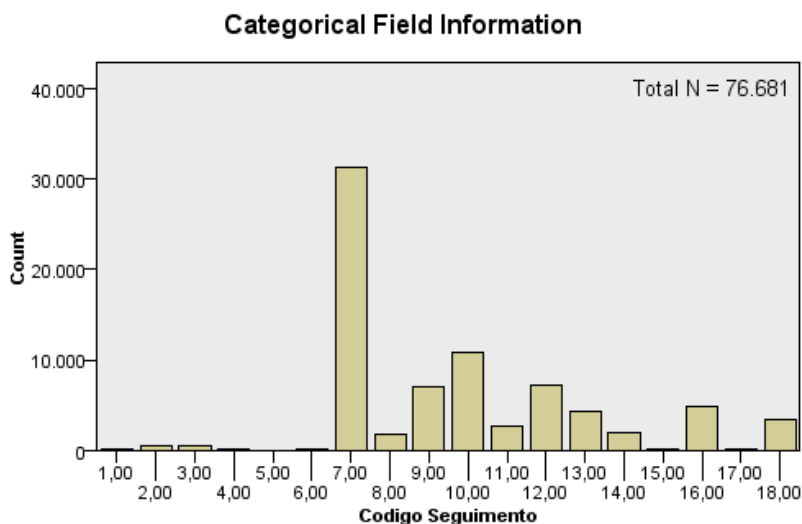
Na figura 4, a seguir, os resultados do teste são dados o valor da estatística do teste T, os graus de liberdade associados e o p-value. Como o p-value é igual a 0 deve-se rejeitar a hipótese nula para qualquer nível de significância. Também confirma que existem diferenças significativas para a variável performance e os tipos de mercadoria.

**Figura 4 – Resultado do teste Kruskal-Wallis**

<b>Total N</b>	76.681
<b>Test Statistic</b>	16.283,191
<b>Degrees of Freedom</b>	17
<b>Asymptotic Sig. (2-sided test)</b>	,000

Fonte: resultado do teste Kruskal-Wallis SPSS (2022).

Pela análise realizada é possível verificar os grupos muito diferentes dos demais e analisar os reais motivos que afetaram os desempenhos nas entregas para os tipos de mercadoria. Na figura 5, a seguir, observa-se a distribuição das categorias após execução do teste de Kruskal-Wallis.

**Figura 5 – Distribuição das categorias**

Fonte: resultado do teste Kruskal-Wallis SPSS (2022).

Sendo assim, após as análises ANOVA e Kruskal-Wallis realizadas na transportadora ABC concluímos que a performance da entrega depende do tipo de mercadoria e que alguns tipos que se destacaram nesse estudo chamaram a atenção da gerência da transportadora por serem considerados itens de difícil transporte. A próxima e última seção traz as considerações finais do trabalho.



## **Considerações finais**

Com o estudo foi possível confirmar que os tipos de mercadoria impactam na performance da entrega, ficou evidente que alguns tipos não atingiram o valor de 98% na média, valor esse considerado ideal pela gerência da transportadora ABC. O estudo é válido para que os responsáveis verifiquem os trabalhos realizados nos melhores desempenhos e repliquem o processo considerado ótimo para os outros tipos de mercadoria com performance mais baixa.

A ferramenta estatística apresenta opções de caminhos que necessitam de uma atenção especial do pesquisador no momento de seu uso. Assim, é fundamental que o pesquisador conheça a matemática e os conceitos por trás da estatística que está utilizando, caso contrário o pesquisador pode se tornar apenas um observador de resultados dos softwares.

Este estudo apresentou limitações, tais como quais outros indicadores afetam a performance de entrega? Distância percorrida pelo transporte? Tamanho das cargas? Prazo das entregas? Existem mais detalhes e serem analisados para complementar a análise da performance de entregas da transportadora ABC.

Como sugestões de trabalhos futuros, deixa-se a ideia de complementar o estudo com mais informações desses indicadores da análise de performance e o quanto eles impactam no resultado.

Ressalta-se que esta temática não se esgota aqui uma vez que há uma quantidade pequena de trabalhos que aplicam as análises de variância aplicadas a decisões vinculadas ao desempenho de entregas de transportadoras. Portanto, sugerem-se que novos estudos sejam realizados com aplicação de outros testes estatísticos e em outras transportadoras com o objetivo de ampliar o leque pesquisado.

## Referências

- AT&M. **Movimentação de cargas registra alta de 38,63% no primeiro quadrimestre de 2021**. Disponível em [www: <https://blog.atmtec.com.br/2021/06/25/movimentacao-de-cargas-registra-alta-de-3863-no-primeiro-quadrimestre-de-2021/>](http://www.blog.atmtec.com.br/2021/06/25/movimentacao-de-cargas-registra-alta-de-3863-no-primeiro-quadrimestre-de-2021/). Acesso em: 25 jan. 2022.
- BIBIANCONI, A. et al. **Transformação de dados e implicações da utilização do teste de Kruskal-Wallis em pesquisas agroecológicas. Pesticidas: r. ecotoxicol. e meio ambiente**, Curitiba, v. 18, p. 27-34, jan./dez., 2008.
- BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. **Estatística básica**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2017
- BLACK, Ken. **Business Statistics Contemporary Decision Making**. Wiley, 2004.
- CABRAL JÚNIOR, J. B.; LUCENA, R. L. **Análises das precipitações pelos testes não paramétricos de Mann-Kendall e Kruskal-Wallis. Mercator (Fortaleza) [online]**. 2020, v. 19 [Acessado 8 Fevereiro 2022], e19001. Disponível em: <<https://doi.org/10.4215/rm2020.e19001>>. Epub 09 Mar 2020. ISSN 1984-2201. <https://doi.org/10.4215/rm2020.e19001>.
- CAMPOS, A.; SOUZA, R.; PORTUAL JR, P.; OLIVEIRA, G.; SOUZA, G.. **Desafios logísticos para o escoamento da produção de café no sul de Minas Gerais**. In: 12th Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - SEGeT. p. 12. Associação Educacional Dom Bosco, 2015.
- Cordeiro, Emanuel & Melo, Marcio & Fernandes, Sheyla. (2018). Um Estudo sobre a Utilização da ANOVA de uma Via na Produção Científica na Área de Psicologia. **Revista Meta: Avaliação**. 10. 139. 10.22347/2175-2753v10i28.1455.
- DA CRUZ, P. F. et al. **Economic and Environmental Performance in Coffee Supply Chains: A Brazilian Case Study**. In: LALIC, B., MAJSTOROVIC, V.; MARJANOVIC, U.; VON CIEMINSKI, G.; ROMERO, D. (org.) *Advances in Production Management Systems. Towards Smart and Digital Manufacturing*. APMS 2020. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol 592. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-57997-5\\_73](https://doi.org/10.1007/978-3-030-57997-5_73), 2020.
- MAROCO, J. **Análise estatística com utilização do SPSS**. 3. ed. São Paulo: Sílabo, 2007.
- MONTGOMERY, D.e. **Design and Analysis of Experiments**. New York: John Wiley and Sons, 1991.
- PONTES, Antonio Carlos Fonseca. **Obtenção dos níveis de significância para testes de Kruskal-Wallis, Friedman e comparações múltiplas não-paramétricas**. Dissertação (Mestrado) - Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Piracicaba, 2000, 140p.
- SCHEFFE, H. **A method for judging all contrasts in the analysis of variance**. *Biometrika*, [S.l.], v. 40, n. 1-2, p. 87-110, 1953.
- SOUSA, NUNO (2017) - **Planeamento experimental usando ANOVA de 1 e 2 fatores com R: uma breve abordagem prática**. Disponível em [www: <URL: https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/6389/1/R\\_textAnova12\\_v5\\_ReposAb.pdf >](http://www.repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/6389/1/R_textAnova12_v5_ReposAb.pdf). Acesso em: 25 jan. 2022.

WITZ, K. Applied statistics for behavioral sciences. **Journal of Educational Statistics**, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 84-87, 1990.

## A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA CONCESSIONÁRIA DE VEÍCULOS DE IMPERATRIZ- MA

Samara Pereira Almeida<sup>7</sup>

Jailza do Nascimento Tomaz Andrade<sup>8</sup>

Michele Lins Aracaty e Silva<sup>9</sup>

**Resumo:** A motivação no ambiente de trabalho mostra-se um fator de grande relevância para incentivar os colaboradores de uma organização, permitindo uma maior sinergia entre as equipes e um melhor desempenho em atividades individuais. O objetivo do trabalho foi identificar o nível de motivação dos colaboradores de uma concessionária de veículos de Imperatriz- MA. A metodologia foi de caráter descritivo, quantitativo. Os resultados apontaram que prevaleceram os colaboradores (as) que se sentem reconhecidos (as) pelo trabalho que executa na concessionária de carros; o que gera motivação nos colaboradores, em sua maioria, são os benefícios adicionais ao salário, como vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, auxílio educação. Já sobre os feitos da motivação e a sua influência na busca por melhores resultados, ficou em evidência os que refletem no aumento da produtividade e logo, na lucratividade da empresa. Foi identificado um bom nível de satisfação entre os colaboradores da concessionária de veículos de Imperatriz- MA, pois a maioria se sente satisfeita com as atividades que executam na empresa. Conclui que a motivação influencia significativamente na produtividade dos colaboradores e no crescimento e lucratividade da organização.

**Palavras-chave:** Pesquisa de Clima; Motivação; Desempenho.

### Introdução

Com as mudanças e transformações que vem passando as organizações nos últimos anos, com as novas tecnologias e produtos, o aumento da competitividade no mercado e a complexidade nas relações políticas, tecnológicas e dos valores pessoais, nota-se que uma empresa necessita criar condições de crescimento e de se manter no mercado a partir de vantagens que a mesma possa desenvolver, visto que, o acesso à

---

<sup>7</sup> Bacharela em Administração de Empresas (Unisulma).

<sup>8</sup> Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU). Administradora. Docente do Curso de Administração (UNISULMA).

<sup>9</sup> Doutora em Desenvolvimento Regional, Economia e Meio Ambiente (UNISC). Mestre em Desenvolvimento Regional (UFAM). Economista. Docente do Departamento de Economia e Análise da FES/ UFAM.

informação está generalizado. Para Oliveira (2015) tais vantagens envolvem, especialmente, o melhor aproveitamento dos seus recursos humanos, exigindo da área de Recursos Humanos uma redefinição da sua missão e do repensar de todos os sistemas da área, sendo necessário o incentivo para o treinamento levando ao crescimento pessoal e, motivando a centralização de esforços no cliente interno.

As organizações vêm se tornando menos individualistas e centralizadas e mais conscientes do papel do colaborador e da sua relevância na aquisição de bons resultados para a empresa; com isso a motivação dos colaboradores se faz necessária, sendo fator importante para que a empresa consiga seus objetivos. O papel da motivação vem aumentando a cada dia devido a produtividade, visto que o colaborador que se sente motivado alcança melhores resultados para as organizações, fato que atualmente é ansiado mais fortemente, em função do mundo dos negócios estar mais competitivo a cada ano (LEITE *et al.*, 2016).

Percebe-se que a motivação no ambiente de trabalho vem sendo melhor trabalhada para a satisfação dos colaboradores, pois entende-se que ela é a chave para o sucesso no ambiente profissional, a nível individual e também para a organização. Isso ocorre porque a motivação está relacionada à satisfação e à produtividade de forma direta, o que afeta o negócio de forma holística (GONDIM; SILVA, 2014). A formulação da pergunta no presente trabalho passa pela constante necessidade das organizações gerarem competitividade, assegurar boa visibilidade e bons resultados, em que pese estar relacionada intimamente à gestão motivacional de pessoas, que culmina na seguinte problemática: Qual o nível de motivação de colaboradores de uma concessionária de carros de Imperatriz-MA?

Justifica-se o estudo em virtude que é importante levar o conhecimento acerca da importância da motivação no ambiente de trabalho às organizações, bem como identificar os níveis de motivação dos colaboradores, para que as organizações possam trabalhar essa questão de desempenho de seus colaboradores para alcançar maior produtividade e satisfação. Frente a importância que a organização e seus líderes, de qualquer nível hierárquico e organização, de perceber que a motivação é necessária para os colaboradores, e para isso diversos recursos podem ser usados de forma natural e satisfatória, o trabalho apresenta como objetivo geral identificar o nível de motivação dos colaboradores de uma concessionária de veículos de Imperatriz-MA. Por objetivos específicos têm-se: detectar se os colaboradores (as) sentem-se reconhecidos (as) pelo trabalho que executa na empresa; identificar o que gera a motivação dos colaboradores;

apontar quais os efeitos da motivação e qual são sua influência na busca por melhores resultados dentro das organizações. Com a tabulação dos dados, foi possível concluir que a motivação influencia de forma significativa na produtividade dos funcionários e para o crescimento e lucratividades da organização.

## **Motivação nas Organizações**

### **Motivação**

A motivação é um assunto usado em sentidos diferentes e seu conceito é de difícil definição (FERREIRA, 2010). Para Chiavenato (2009) a motivação é o que leva os indivíduos a realizarem uma ação, se moverem no sentido de fazer algo. É necessária atenção, visto que nem tudo que motiva uma pessoa pode motivar outra, uma vez que, por natureza, não são sujeitos iguais. A palavra motivação vem do latim *motivos* e significa aquilo que leva a uma determinada ação. Motivação refere-se a força que estimula as pessoas a agir, trata-se de um pensamento que se transforma em atitude (GONDIM; SILVA, 2014).

A motivação não pode ser diretamente observada e envolve a explicação e o entendimento de condutas diferentes das pessoas, esse fenômeno é considerado um tema de relativa complexidade (GONDIM; SILVA, 2014). Alguns autores concordam que o conceito de motivação abrange processos relacionados à ativação, intensidade, direção e persistência no comportamento (ROCHA, 2009).

Ponderando que a motivação possui diversas vertentes, Chiavenato (2008) frisa que a compreensão de motivação é tudo aquilo que pode impulsionar um indivíduo a adotar um comportamento específico, e que a motivação percorre determinadas metas com as quais existe um gasto de energia, podendo funcionar em forma de desejos e de receios. Um dos estudos mais conhecidos referentes à motivação é a Teoria das necessidades de Abraham Maslow, conhecida como Hierarquia de Maslow ou Pirâmide de Maslow. Para tal autor existem cinco tipos de fatores motivacionais em cada ser humano (Figura 1 - Hierarquia das necessidades segundo Maslow). Essa teoria vislumbra que a motivação está ligada à satisfação dessas necessidades, sendo elas:

Necessidades Fisiológicas: fome, sede, sono, abrigo, entre outras necessidades corporais; Necessidades de Segurança: moradia, estabilidade, segurança e proteção contra os danos físicos e emocionais; Necessidades Sociais: afeição, aceitação, amizade, relacionamento, pertencimento a um grupo; Necessidades de

Estima: respeito próprio, autonomia, status, reconhecimento, autoestima (fatores internos e externos), valorização, auto motivação, reputação, entre outros; Auto realização: conquistas, crescimento, auto desenvolvimento, autoconhecimento, busca de ser uma pessoa melhor (LEITE *et al.*, 2016, p. 5).

A pirâmide de Maslow pode ser dividida em duas partes, as necessidades primárias e as secundárias. Para as necessidades primárias têm-se as necessidades fisiológicas e as de segurança. Entre as necessidades secundárias estão às sociais, de estima e de autorrealização. A diferença entre os níveis se fundamenta no argumento de que as necessidades de nível inferior (as necessidades primárias) possuem um ciclo mais rápido, são obrigações mais corpóreas e de sobrevivência, por conseguinte satisfeitas externamente. Enquanto as necessidades de nível superior (as necessidades secundárias) são mais complexas, e encontram-se ligadas aos aspectos internos de cada indivíduo (LEITE *et al.*, 2016).

Maslow descreve que a cada necessidade satisfeita, a pessoa extingue a motivação, daí a necessidade de saber o nível da hierarquia em que o indivíduo se encontra, visto que a satisfação deve ter foco nesse nível ou no superior, conforme demonstra a Figura 1.

Figura 1 – Hierarquia das necessidades segundo Maslow



Fonte: ANDREASI, 2011.

Para Chiavenato (2008) mesmo genérica a teoria de Maslow representa importante modelo de atuação acerca do comportamento dos indivíduos. Podendo descrever que sua teoria considera o ser humano na sua totalidade. As necessidades

humanas são dispostas em uma pirâmide de importância do comportamento humano.

### **Motivação no ambiente de trabalho**

As organizações procuram ao máximo satisfazer e motivar os seus colaboradores, tendo como base que o colaborador motivado traz melhores resultados à empresa. O papel da motivação cada vez mais se torna importante devido a produtividade, posto que os colaboradores que se sentem motivados para realizar suas tarefas geram melhores resultados para a organização, fato que atualmente é almejado com frequência maior, uma vez que o mundo dos negócios é mais competitivo a cada ano (LEITE *et al.*, 2016).

Para Rocha (2009) a motivação no ambiente organizacional guarda uma estreita relação histórica com as melhorias do mundo do trabalho e com a consideração do fator humano nas organizações. Gondim e Silva (2014) citam que a motivação é um fator relevante dentro das organizações ao possibilitar um ambiente propício para o desenvolvimento das atividades, uma melhora no clima organizacional e no rendimento operacional. As pessoas são o bem mais precioso das organizações, eles são os capitais de conhecimento considerados ativos intangíveis e fatores chaves da diferenciação e do desenvolvimento das organizações.

Para que uma pessoa realize certa ação, ela necessita de fatores que a motive. Esses podem ser de dois modelos: os intrínsecos e os extrínsecos. Os fatores intrínsecos (internos) são os que vêm de dentro do próprio indivíduo (exemplo, a realização de um sonho). Nessa situação, a pessoa realiza as atividades intermediárias necessárias para realizá-lo. Os fatores extrínsecos (externos) vêm do ambiente externo do indivíduo (exemplo, o recebimento de prêmios quando se cumpre metas) (CAZELATO; BRITO, 2017). Analisando o contexto da motivação intrínseca e extrínseca, Rocha (2009) afirma que nem sempre a tentativa de motivação por meio de recompensas é suficiente, uma saída talvez seja tornar o trabalho mais interessante para o colaborador, no campo intrínseco de autodeterminação e competência.

A motivação extrínseca está fundamentada em fatores externos a pessoa: qualquer recompensa monetária, promoção. O colaborador faz a atividade para ser recompensado, reconhecido ou para não sofrer uma punição. A punição ou o reforço que seria uma recompensa é justamente a motivação que faz mobilizar a pessoa. Já a motivação intrínseca funda-se em necessidades e fatores internos do indivíduo, está



diretamente relacionado com a sua forma de ser, seus gostos e seus interesses. Neste tipo de motivação, não existe necessidade de ter recompensas, pois a atividade em si própria representa um interesse para a pessoa, algo que ela gosta ou está relacionado com a forma dela ser (CAZELATO; BRITO, 2017).

No ambiente de trabalho, a orientação do empenho do colaborador é definida pela motivação (FERREIRA, 2010). Assim, ter colaboradores motivados pode ser garantia de melhor desempenho dos mesmos nas suas respectivas funções e de maior produtividade (GONDIM; SILVA; 2014). Portanto, motivação no trabalho é assunto importante para as organizações, pois colaboradores motivados podem influenciar no sucesso das organizações (FERREIRA, 2010).

A motivação no ambiente de trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfações pessoais, a concretizarem os objetivos da organização. A motivação é algo mutável, que varia no tempo e no espaço, conforme com a situação e com o colaborador. Posto, isso, o que é bom hoje, amanhã poderá ter um efeito oposto, dependendo da personalidade da pessoa e da situação (GONDIM; SILVA; 2014). A motivação origina o fazer, tornando-se o elemento principal para os resultados de diversas propostas de vida, e em especial, a obtenção da qualidade nos programas de excelência que diversas organizações aspiram introduzir, e ainda mais difícil, obter a sua manutenção (CAZELATO; BRITO, 2017).

A chave da questão motivacional encontra-se no planejamento de medidas que possam ir ao encontro das necessidades das pessoas que trabalham, ou em nível de pretensões psicológicas, ou de ordem física ou material, caminhando ambos, colaboradores e organizações, na busca pela consecução das finalidades de produtividade, bem-estar e conforto (ROCHA, 2009). Em seu planejamento estratégico, a organização precisa considerar a motivação dos colaboradores, observando as ações e reações de seu corpo de trabalho. Há que se considerar que cada pessoa se motiva por diferentes situações e, ao perceber como isso acontece, a organização retém o capital intelectual de seus funcionários, os desenvolvem e consegue retorno positivo sobre o trabalho de cada um deles, conseqüentemente ampliando sua lucratividade (CAZELATO; BRITO, 2017). Isto posto, já justificaria o investimento no aumento da satisfação dos colaboradores.

## **Metodologia**

### **Tipo de Pesquisa**

Trata-se de um estudo descritivo, quantitativo com delineamento transversal. Gil (2010) descreve que o estudo descritivo tem o objetivo de proporcionar mais familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito, com descrição de características de determinada população ou de fenômeno. Os estudos quantitativos possuem características de interrogação direta dos indivíduos, que se deseja conhecer o comportamento acerca do problema estudado e obter as conclusões. A pesquisa transversal pode ser de incidência e prevalência, é um estudo epidemiológico no qual fator e efeito são observados num mesmo momento.

### **Local do estudo**

A pesquisa foi aplicada aos colaboradores de uma concessionária de veículos da cidade de Imperatriz-MA. A amostra foi composta de 31 indivíduos, de ambos os sexos.

### **Critério de inclusão e exclusão**

Os critérios de inclusão foram: pessoas maiores de 18 anos de idade e colaboradores da empresa com vínculo empregatício. Critérios de exclusão: menores de 18 anos de idade e aqueles que não se dispuseram a participar da pesquisa, uma vez que não era obrigatória.

### **Coleta de dados**

Foi utilizado um formulário, confeccionado no Google *Forms*, criando uma planilha no Google Drive (APÊNDICE A), com questões objetivas acerca de dados sobre a motivação no ambiente de trabalho. A aplicação do formulário foi feita em março de 2021.

### **Análise e Tratamento dos dados**

Os resultados foram convertidos em gráficos. Foi feita análise simples, observando as características e incidências, e os resultados discutidos e destacados os

pontos relevantes para identificar aquilo que converge ou diverge das afirmações de alguns autores aqui citados.

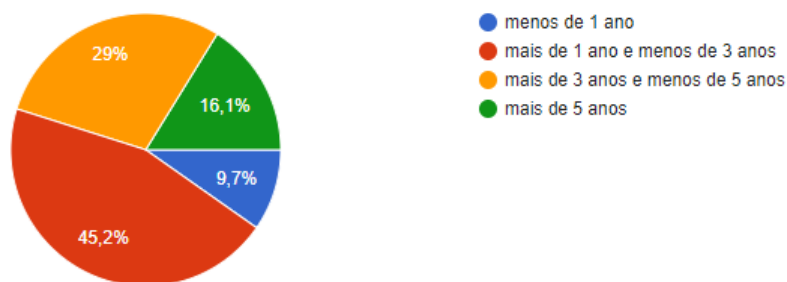
### **Crítérios éticos**

A pesquisa não envolveu riscos de natureza física, psíquica, moral, intelectual, social ou cultural, em face da estratégia adotada e foi respeitado o que preconiza a resolução 466/12 que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Ressalta-se que, considerando as exigências da resolução referida resolução foi garantida todos os direitos, respeitando todos os princípios e normas de pesquisa com seres humanos. Preservaram-se a privacidade e individualidade dos participantes do estudo, por meio da adesão espontânea, aceitando os termos da pesquisa, explicitada no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, anexa ao formulário aplicado (APÊNDICE A) disponibilizado ao entrevistado no início do questionário.

### **Resultados e Discussão**

31 colaboradores participaram da pesquisa, entre eles prevaleceu o sexo feminino, com 58,1%. Embora a presença feminina neste público pesquisado seja maior, porém nota-se um razoável equilíbrio entre os sexos. Resultado diferente de Lima *et al* (2016) que, em sua pesquisa em concessionárias de veículos, tinham um público respondente masculino, em sua maioria.

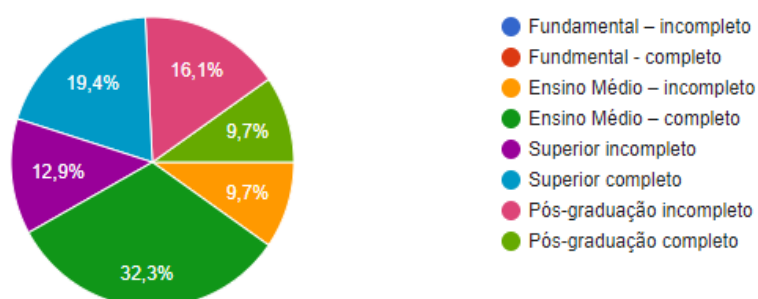
Sobre o tempo de serviço na concessionária pesquisada, houve variações nas respostas, porém obteve prevalência para os colaboradores que afirmaram estar na empresa há mais de 1 ano e menos de 3 anos (45,2%), os dados constam no Gráfico 1, fato que evidencia que não há um índice expressivo de rotatividade de colaboradores, visto que a minoria tem menos de um ano de trabalho.

**Gráfico 1:** Tempo de serviço na empresa

**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Para Lima *et al* (2016), a rotatividade na concessionária não é expressiva, e o tempo de empresa da maioria dos colaboradores ultrapassa alguns anos. Destaca-se que esse dado não foi usado como base de análise da motivação dos colaboradores, o intuito foi somente verificar quem são as pessoas que trabalham na concessionária objeto deste estudo.

No que se refere ao grau de instrução dos colaboradores da concessionária, verifica-se maior representatividade do ensino médio completo (32,3%) conforme o Gráfico 2. Observa-se a necessidade de investimento na formação dos colaboradores, já que 9,7% dos colaboradores possuem apenas o ensino médio incompleto.

**Gráfico 2:** Escolaridade

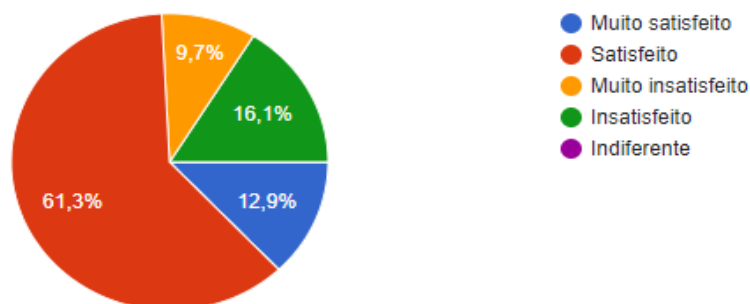
**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Esse resultado está alinhado a alguns estudos, que demonstram que o maior

público ainda se concentra em colaboradores com o ensino médio completo (BISCHOFF, 2017; GROSS, 2017; MELO, 2016).

Apurando os dados sobre a satisfação com as atividades realizadas na empresa, observou-se que a maioria (74,2%) absoluta demonstra estar satisfeita ou muito satisfeita com o trabalho que desenvolve. Um grupo que pode ser trabalhado é o pessoal que está muito insatisfeito e insatisfeito, pois representam 25,8% da população pesquisada, podendo futuramente aumentar ainda mais, se não trabalhado este aspecto. Não houve indiferentes para esta pergunta. Portanto, eles são os que mais devem ser trabalhados nesse momento, para aumentar o nível de satisfação entre os funcionários, conforme resultados do Gráfico 3. O colaborador motivado revela prazer na realização das atividades que executa Maximiano (2009).

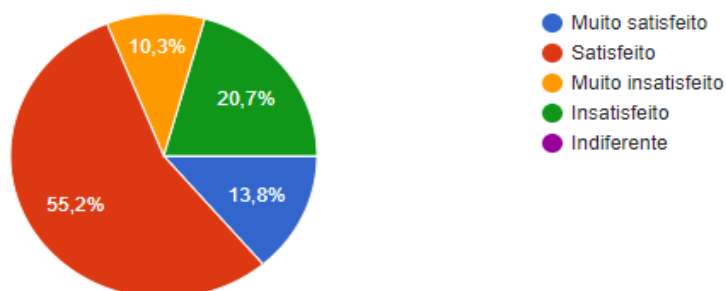
**Gráfico 3:** Satisfação com as atividades realizada na empresa



**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Perguntados sobre a satisfação com o salário atual, sobressaiu os que afirmaram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos, totalizando 69%, conforme Gráfico 4. Não houve indiferentes nesta pergunta.

**Gráfico 4:** Satisfação com o salário atual



**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

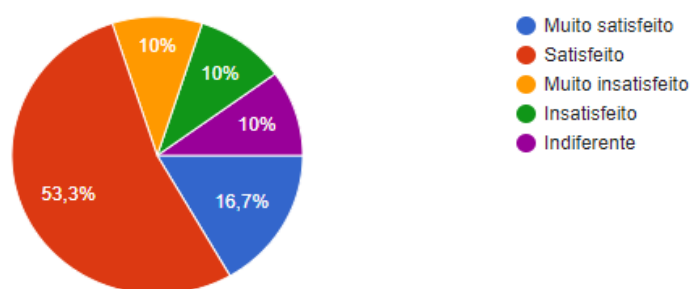
Tais resultados são semelhantes aos de Leite *et al* (2016), onde a maioria dos colaboradores estavam satisfeitos com o salário atual. Antunes, Stefano e Berlato (2013, pág. 2), destacam que a motivação:

Impulsiona o homem a agir de determinada forma, por isso torna-se interessante que ela esteja presente no ambiente de trabalho para que juntos, em harmonia, em equipe possam alcançar metas e cumprir os objetivos traçados (ANTUNES, STEFANO E BERLATO, 2013, p. 2).

Muitas vezes tal motivação vem do indivíduo, porém, ela pode ser estimulada pela organização. Todavia é relevante destacar que embora o resultado tenha sido positivo no geral, cabe frisar que ficou demonstrado de forma mais sutil índices de desmotivação em relação ao salário recebido, e conforme Cazellato e Brito (2017) estas manifestações de insatisfação por parte dos colaboradores em trabalhar na organização e quando associado à incompatibilidade do salário para a atividade exercida, pode gerar desmotivação.

Quando perguntado se o colaborador (a) da concessionária sente-se reconhecido (a) pelo trabalho que executa, prevaleceram os que afirmaram estarem satisfeitos ou muito satisfeitos, chegando ao índice 63,3%, conforme Gráfico 5.

**Gráfico 5:** Reconhecimento pelo trabalho que executa



**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Para que os colaboradores se sintam satisfeitos, comprometidos, motivados e parte da empresa, é necessário que seja reconhecido, que seja valorizado a cada sucesso que obtém, que recebam feedback pelos méritos e conquistas, levando o colaborador a trabalhar com mais satisfação e mais zelo em suas funções (GROSS, 2017). A organização que reconhece e valoriza os colaboradores, terão profissionais mais engajados com suas atividades.

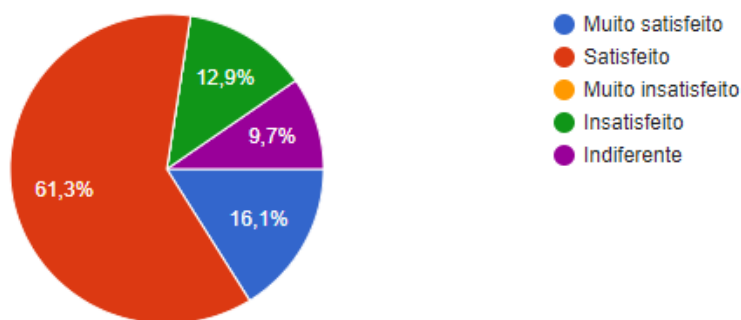
Reconhecer um colaborador é mais que dar gratificações, bônus e um bom salário no final do mês. Mas sim, quando o mesmo é reconhecido pelo seu desempenho eficaz no seu trabalho, participações de projetos, decisões nos processos da empresa e sugestões de melhoria. É importante o líder fazer elogios, agradecimentos, oferecer certificados de mérito e confraternizar com as equipes em cada sucesso obtido, o reconhecimento pelas conquistas de cada colaborador traz um excelente resultado no crescimento da organização. As confraternizações com as equipes também são importantes para estimular o relacionamento dos funcionários, já que eles passam grande tempo juntos (SOUZA, 2016, p. 8)

Nota-se que um colaborador satisfeito com sua profissão e sendo reconhecido por suas atividades torna-se mais comprometido e engajado com as atividades no ambiente de trabalho. Entretanto, não se pode esquecer que 30% responderam estar muito insatisfeitos ou indiferentes quanto ao reconhecimento do trabalho feito, sendo este número considerável para influenciar na motivação dos colaboradores. Soares (2015) aponta que profissionais desvalorizados, sem reconhecimento tendem a reduzir a sua produtividade, o que prejudica e o bom andamento da organização.

No Gráfico 6 estão os resultados sobre o fato da empresa oferecer oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional dos seus colaboradores, observa-se que a maioria dos participantes da pesquisa estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as oportunidades recebidas, chegando ao percentual de 77,4%.

Isso demonstra que a empresa oportuniza crescimento interno frente suas equipes de trabalho. Resultados semelhantes foram encontrados por Soares (2015) que detectou em seu trabalho que a empresa oferece perspectivas de desenvolvimento e crescimento, o que demonstra aos colaboradores que eles são importantes para o sucesso da organização.

**Gráfico 6:** Oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional oferecido



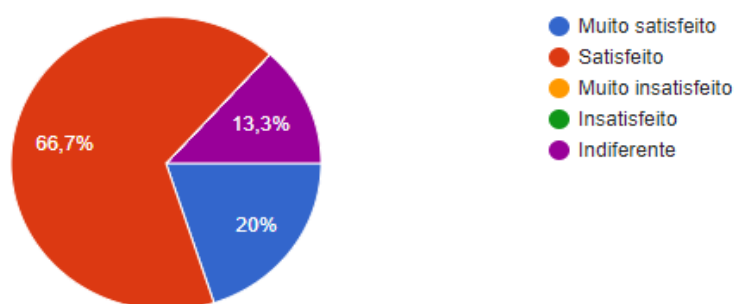
pela empresa

**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Daft e Avritcher (2010) esclarecem que quando a organização provê oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, os colaboradores atendem as suas necessidades de auto-realização, e empresa e colaboradores ganham.

Perguntados sobre relacionamento com a equipe de trabalho, a maioria absoluta afirmou que está satisfeita ou muito satisfeita, alcançando o percentual de 86,7%, e o restante está indiferente, Gráfico 7. Este resultado corrobora as pesquisas de Leite *et al.*, (2016), onde a maioria dos colaboradores se sentem satisfeito com as pessoas que tem convívio da empresa.

**Gráfico 7:** Relacionamento com sua equipe de trabalho

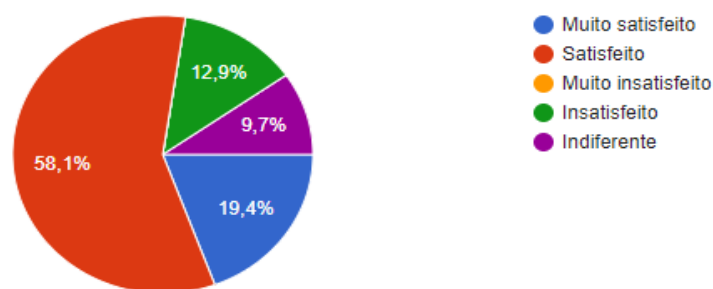


**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

O grupo necessidades de relacionamento na Pirâmide de Maslow abrange o desejo que as pessoas têm de ter relações interpessoais, são as necessidades de sociabilidade e satisfação com os outros. Cazelato e Brito (2017) discorrem que o reconhecimento profissional é de maneira especial um fator motivacional no ambiente de trabalho, ainda mais quando baseadas no reconhecimento de suas competências.

No que se refere ao relacionamento do colaborador com o chefe imediato, os dados amostram que 77,5% dos mesmos estão satisfeitos ou muito satisfeitos, conforme gráfico 8.

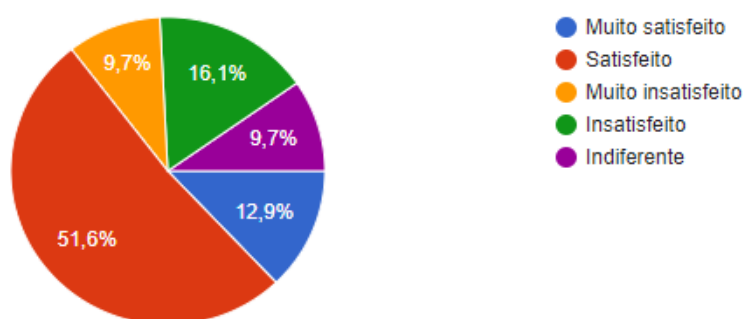


**Gráfico 8:** Relacionamento com o chefe imediato

**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Faller (2009) elenca que é admissível entender que a motivação é influenciada não apenas pela remuneração, pelos benefícios oferecidos, pelo valor pago pela atividade realizada, ou pelas condições de trabalho oferecidas aos colaboradores, mas também pelas relações interpessoais com os colegas e o chefe.

Na sequência, os entrevistados foram perguntados sobre se os colaboradores sentem que conseguem utilizar suas habilidades e competências para realizar as atividades do seu dia a dia e os resultados demonstraram que 51,6% sentem-se satisfeitos, 16,1% estão insatisfeitos, 12,9% afirmam estarem muito satisfeito, 9,7% estão muito insatisfeitos ou indiferentes, conforme o Gráfico 9.

**Gráfico 9:** Uso das habilidades e competências do colaborador para realizar as atividades do seu dia a dia

**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

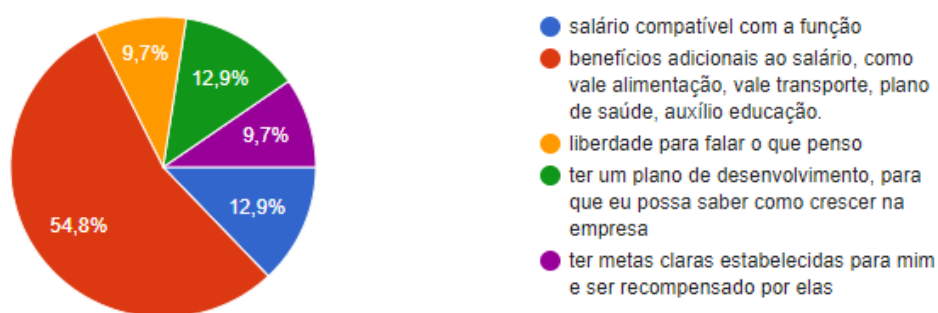
Os resultados evidenciam que os colaboradores conseguem utilizar suas habilidades e competências para realizar as atividades do seu dia a dia, fato que pode colaborar para que se sintam mais motivados. Volpe e Lorusso (2009) apontam que o

colaborador que exerce suas habilidades e conhecimentos desenvolve a partir destas, comportamentos e atitudes positivas em relação ao ambiente de trabalho.

Observando o Gráfico 10 acerca da opinião dos colaboradores sobre o que gera motivação no ambiente de trabalho, prevaleceram os que afirmam serem os benefícios adicionais o fator que gera maior motivação (58,4%), como vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, auxílio educação, que consideram fatores motivacionais no ambiente de trabalho, que se configuram por motivação organizacional, sendo que o vale transporte consta no rol de obrigatoriedade da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Pois estes benefícios agrega valor na renda familiar. Resultados parecidos foram os de Gross (2017) e Gomes (2018), onde identificaram como fator motivacional entre os colaboradores os benefícios de plano de saúde, vale alimentação, educação e vale transporte. No trabalho de Volpe e Lorussi (2009) foi evidenciado que um plano de saúde seria benefícios ofertados pela empresa que poderiam motivá-los.

Soares (2015) elenca que por este motivo as empresas procuram criar um ambiente agradável e oferecem alguns benefícios financeiros e sociais, e assim investem na motivação e no comprometimento dos seus colaboradores, por meio de conceitos de qualidade de vida no trabalho.

**Gráfico 10:** O que gera motivação no ambiente de trabalho



**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora (2021)

Para Marras e Marras Neto (2012), um programa de benefícios é interessante para os colaboradores, por lhe assegurar as mínimas condições de bem-estar, e para as empresas, estas ficam mais competitivas no mercado.

Quanto ao questionamento sobre quais são os efeitos da motivação e como ela

influencia na busca por melhores resultados dentro das organizações, os dados do Gráfico 11, revelam que prevaleceu os que afirmaram que os efeitos refletem no aumento da produtividade e conseqüentemente, na lucratividade da empresa (48,4%).

**Gráfico 11:** Efeitos da motivação e como ela influencia na busca por melhores resultados dentro das organizações.



**Fonte:** Pesquisa elaborada pela autora, 2021.

Desse modo a relação motivação e maior produtividade nas organizações são de imensa importância para o crescimento de ambas as partes, dos colaboradores e das organizações. Segundo o autor Barros (2015), ter funcionários motivados é certeza de melhor desempenho dos mesmos em suas atividades da empresa e de maior produtividade, ocasionando a organização a ter lucratividade maior. E como é perceptível conforme os resultados nos quesitos analisados prevaleceram satisfação dos colaboradores nas atividades que realizam na empresa e na organização que trabalham.

### Conclusão e Considerações

Ficou evidenciado que a maioria os colaboradores (as) sentem-se reconhecidos (as) pelo trabalho que executa na concessionária de veículos em estudo. O reconhecimento é relevante para manter e destacar a dedicação e o esforço do colaborador para a organização. Isso estimula a autoconfiança dos profissionais e eleva a autoestima e colabora para construir uma visão de futuro promissor dentro da organização.

O reconhecimento profissional é de modo notável um fator motivacional no ambiente de trabalho. É necessário frisar que o reconhecimento profissional é somente

um dos recursos que colabora a manter os colaboradores motivados e resulta em maior retenção.

Foi identificado que o que gera motivação nos colaboradores, em sua maioria, são os benefícios adicionais ao salário, como vale alimentação, plano de saúde, vale transporte, auxílio educação, que se configuram por motivação organizacional, sendo que o vale transporte consta no rol de obrigatoriedade da CLT (Consolidação da Leis do Trabalho). Esses resultados mostram que a política de benefícios é um fator importante utilizada pelas organizações para manter os seus colaboradores e elevar a motivação dos mesmos.

Sobre os efeitos da motivação e a sua influência na busca por melhores resultados, foi prevalente os que refletem no aumento da produtividade e conseqüentemente, na lucratividade da empresa.

Foi possível identificar que o nível de motivação dos colaboradores da concessionária de veículos de Imperatriz- MA, é satisfatória visto que em todos os questionamentos referente a satisfação ou falta dela, revelam que os colaboradores estão satisfeitos.

Colaboradores satisfeitos com o trabalho executado na empresa e que se sentem reconhecidos por aquilo que desenvolvem sentem-se parceiros da empresa, e fazem além de suas obrigações e se preocupam com o bom funcionamento da organização.

Frente a isto, as organizações cada vez mais desenvolvem meios que possam assegurar o condicionamento da produtividade dos colaboradores, e a motivação pode ser verificada como um dos principais subsídios.

Conclui-se que é de grande importância que as empresas adotem a prática de investir no capital humano, para as vivências profissionais e pessoais, trabalhando nas questões que são importantes para os colaboradores, como a valorização das equipes, autonomia dos planos de cargos e salários, prêmios e bonificações entre outros, de maneira que, ao sentir suas necessidades atendidas, eles sintam o reconhecimento e a devolutiva seja um trabalho mais alegre, correto e comprometido, fato que, indiscutivelmente, acaba por refletirem-se positivamente nos resultados financeiros e operacionais da organização.

## Referências

ANDREASI, D. **Consumismo x Pirâmide de Maslow**: uma outra visão da teoria. 2011. Disponível em: <<https://jovemadministrador.com.br/consumismo-x-piramide-de-maslow-uma-outra-visao-da-teoria/>>. Acesso em: 25 fev. 2021.

ANTUNES, EV; STEFANO, SR BERLATO, H. **A motivação para o trabalho e sua importância estratégica**: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de auto peças e serviços. 2013. Disponível em? <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR181.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**, 2015. Tese 180f. (Doutorado). Universidade Federal de Goiás. Região Catalão. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/4558/5/Disserta%20a7%20a3o%20-%20Fernanda%20Costa%20Barros%20-%202015.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BISCHOFF, R. **A motivação pelo trabalho**: um estudo de caso em uma indústria de alimentos de Guaraciaba – SC. 2017, 135f. Monografia (Graduação). Universidade Federal da Fronteira Sul. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/1074/1/BISCHOFF.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2021.

CAZELATO, E; BRITO, L. **Motivação no ambiente de trabalho a importância da motivação profissional na busca de metas e resultados organizacionais**. 2017. Disponível em: <[https://trabalhosacademicos.iescamp.com.br/wp-content/uploads/2018/10/2017-8ADM-TCC-E03-Cazelato\\_final.pdf](https://trabalhosacademicos.iescamp.com.br/wp-content/uploads/2018/10/2017-8ADM-TCC-E03-Cazelato_final.pdf)>. Acesso em: 25 mar. 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**: como reter talentos nas organizações. 6. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

DAFT, RL.; AVRITCHER, H. O. **Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2010

FALLER, BC. **Motivação no Serviço Público**: um estudo de caso da Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de Santa Cruz do Sul. 2009. 106 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul- Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, 2009. Disponível em: < <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/3930> >. Acesso em: 29 mar. 2021.

FERREIRA, AJCA. **Motivação dos trabalhadores na sociedade do conhecimento**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) – Faculdade de Economia e Gestão da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2010.

GIL, A. L. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, T. **Plano de benefícios como fator motivacional**: estudo em empresa familiar do setor metalúrgico. Organizações em contexto, São Bernardo do Campo, ISSNe 1982-8756 • Vol. 14, n. 28, jul.-dez. 2018

GONDIM, SMG; SILVA, N. **Motivação no trabalho**. Em ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2014. pp. 173- 202.

GROSS, MF. **O nível de motivação dos colaboradores de uma empresa do vale do Taquari**. 2017, 90f. Monografia (Graduação) Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES. Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1985/1/2017Marlonfeligross.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2021.

LEITE, CE, *et al.* **A motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na feira dos importados**. INOVARSE, XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão e III INOVARSE, - Responsabilidade Social e Pública. 29 e 30 de setembro de 2016. Disponível em: < [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_176.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_176.pdf) >. Acesso em: 27 mar. 2021.

LIMA, TCP, *et al.* **Pesquisa de clima: estudo de caso de uma concessionária de automóveis**. INOVARSE, XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão e III

INOVARSE, - Responsabilidade Social e Pública. 29 e 30 de setembro de 2016. Disponível em: < [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_044.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_044.pdf)>. Acesso em: 27 mar. 2021.

MARRAS, JP; MARRAS NETO, P. **Renumeração estratégica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. (Gestao RH).

MAXIMIANO, ACA. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, JRFO. **Fatores de motivação e satisfação dos colaboradores da padaria artes pães**. 2016, 69f. **Monografia** (Graduação). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: < [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_176.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_176.pdf) [http://monografias.ufrn.br:8080/jspui/bitstream/123456789/4107/1/JarinaRFOM\\_Monografia.pdf](http://monografias.ufrn.br:8080/jspui/bitstream/123456789/4107/1/JarinaRFOM_Monografia.pdf)>. Acesso em: 27 mar. 2021.

OLIVEIRA, JCP, Análise dos níveis de motivação de funcionários no trabalho: estudo de caso em uma empresa do ramo siderúrgico, **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, v. 6, 2015.

ROCHA, CCM. **A motivação de adolescentes do ensino fundamental para a prática da Educação Física escolar**. 2009, 65f. Tese de Mestrado. Faculdade de Motricidade Humana. Universidade Técnica de Lisboa.

SOARES, AAS. **Motivação e satisfação dos colaboradores estudo do caso**: Sociedade Aboverdeana de tabacos, SA. 2015, 120f. Dissertação (Mestrado). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Escola de Ciências Económicas e das Organizações. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/84897574.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SOUZA, HPT. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**: área temática: valores Humanos na Gestão. In: XII Congresso nacional de excelência em gestão, 2016, Niteroi. ISSN. Niteroi: (LATE C/U F), 2016. v. 1, p. 1 - 14.

VOLPE, RA.; LORUSSO, CB. **A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho.** 2018. Disponível em: < <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0136.pdf> >. Acesso em: 29 mar. 2021

## **APÊNDICE A – FORMULÁRIO E TERMO DE CONSENTIMENTO**

Link: [https://docs.google.com/forms/d/1lRaAbwX7u1rZluAG6wPBnRHPD1VqqWa64UsM6talGA/viewform?edit\\_requested=true#responses](https://docs.google.com/forms/d/1lRaAbwX7u1rZluAG6wPBnRHPD1VqqWa64UsM6talGA/viewform?edit_requested=true#responses)

Olá, me chamo SAMARA PEREIRA ALMEIDA, sou acadêmica do 8º Período do curso de Administração do INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO MARANHÃO. Estou realizando uma pesquisa que tem como tema “A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo em uma concessionária de veículos de Imperatriz- MA”, tendo como orientadora a Prof. Mestre Jailza do Nascimento Tomaz Andrade. Onde o objetivo é identificar o nível de motivação dos colaboradores de uma concessionária de veículos de Imperatriz- MA. Desde já peço a sua colaboração. Todas as informações contidas nesse estudo serão publicadas com finalidades científica respeitando o anonimato do participante, caso concorde e aceite participar da pesquisa, você estará automaticamente aceitando o termo de consentimento livre e esclarecido. Você pode contribuir respondendo o questionário disponível no link a seguir:

**TERMO DE CONSENTIMENTO. VOCÊ ACEITA PARTICIPAR DESTA PESQUISA?**

(  ) Sim

(  ) Não

**IDENTIFICAÇÃO**

Gênero:

(  ) Masculino

(  ) Feminino

(  ) Prefiro não dizer



Tempo de empresa:

- menos de 1 ano
- mais de 1 ano e menos de 3 anos
- mais de 3 anos e menos de 5 anos
- mais de 5 anos

Escolaridade:

- Fundamental – incompleto
- Fundamental - completo
- Ensino Médio – incompleto
- Ensino Médio – completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Pós-graduação incompleto
- Pós-graduação completo

Marque a opção que considerar compatível com a sua vivência e percepção sobre as variáveis de acordo com a escala abaixo:

1. Está satisfeito com as atividades que realiza na empresa?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente

2. Você está satisfeito (a) com seu salário atual?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito
- Insatisfeito

( ) Indiferente

3. Você se sente reconhecido(a) pelo trabalho que executa?

( ) Muito satisfeito

( ) Satisfeito

( ) Muito insatisfeito

( ) Insatisfeito

( ) Indiferente

4. A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

( ) Muito satisfeito

( ) Satisfeito

( ) Muito insatisfeito

( ) Insatisfeito

( ) Indiferente

5. Como é o seu relacionamento com sua equipe de trabalho?

Muito satisfeito

( ) Satisfeito

( ) Muito insatisfeito

( ) Insatisfeito

( ) Indiferente

6. Como é o relacionamento entre você e seu chefe imediato?

( ) Muito satisfeito

( ) Satisfeito

( ) Muito insatisfeito

( ) Insatisfeito

( ) Indiferente

7. Você sente que consegue utilizar suas habilidades e competências para realizar as atividades do seu dia-a-dia?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente

8. Na sua opinião o que gera motivação em você no ambiente de trabalho? Marque apenas uma opção:

- salário compatível com a função
- benefícios adicionais ao salário, como vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, auxílio educação.
- liberdade para falar o que penso
- ter um plano de desenvolvimento, para que eu possa saber como crescer na empresa
- ter metas claras estabelecidas para mim e ser recompensado por elas

9. Para você quais são os efeitos da motivação e como ela influencia na busca por melhores resultados dentro das organizações.

- funcionários que ficam mais tempo na empresa, sem pedir demissão e, com isso, diminui os custos da empresa
- ambiente mais leve entre funcionários e entre liderança x liderados
- melhora as relações de confiança entre todos
- aumenta a produtividade e, conseqüentemente, a lucratividade da empresa
- diminui o estresse provocado pelo trabalho entre as pessoas

## TREINAMENTO E A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES: A IMPORTÂNCIA DO AUXÍLIO DA TECNOLOGIA

Lorena Silva Chagas<sup>10</sup>

Jailza do Nascimento Thomaz Andrade<sup>11</sup>

Michele Lins Aracaty e Silva<sup>12</sup>

**Resumo:** Para garantir a vantagem competitiva, diversas organizações estimulam o desenvolvimento profissional de seus colaboradores para que se adequem vislumbrando um novo perfil do mercado. O objetivo deste trabalho foi descrever a importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações. Utilizou-se a metodologia de revisão bibliográfica, onde os resultados revelaram que o mundo globalizado e tecnológico exige colaboradores com perfil multidisciplinar, dinâmico, especialista em alguma área, entre outras capacidades, mas também que seja adaptável às novas tecnologias. A Educação Corporativa contribui para o correto uso do conhecimento e qualificação dos colaboradores nas organizações, propiciando um diferencial competitivo, com colaboradores mais qualificados para a inovação de processos e produtos. A importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações, dá-se em decorrência do mundo globalizado e tecnológico da atualidade, onde o treinamento e capacitação com o uso das novas tecnologias traz benefícios para a organização e seus colaboradores, otimizando o tempo das atividades com inovação, aumento da produtividade e promoção da competitividade da empresa.

**Palavras-Chave:** Treinamento. Desenvolvimento. Tecnologia.

### Introdução

O conhecimento possui grande valor de mercado, sendo conhecido como principal ativo intangível das organizações. Para garantir a vantagem competitiva, muitas organizações estimulam o desenvolvimento profissional de seus colaboradores para que se estejam preparados para um novo perfil do mercado (MOSCARDINI; KLEIN, 2016).

Neste cenário a educação corporativa se apresenta como essencial, se apresentando como uma prática coordenada de gestão de pessoas e gestão de conhecimento, sendo orientada por estratégia de longo prazo de uma organização. Esta

---

<sup>10</sup> Bacharela em Administração de Empresas (Unisulma).

<sup>11</sup> Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU). Administradora. Docente do Curso de Administração (UNISULMA).

<sup>12</sup> Doutora em Desenvolvimento Regional, Economia e Meio Ambiente (UNISC). Mestre em Desenvolvimento Regional (UFAM). Economista. Docente do Departamento de Economia e Análise da FES/ UFAM.

educação corporativa no mundo globalizado que existe exige a presença de tecnologias (QUEDES; LIMA, 2015).

O mundo está em mudanças constantes, a informação está ao alcance de todos em somente um clique. As tecnologias estão se atualizando de forma contínua, e quem não consegue acompanhá-la se torna desatualizado e obsoleto. Da mesma forma é no ambiente corporativo, pois a atualização é significado de manter-se competitivo no mercado. Assim a Educação Corporativa colabora para a capacitação profissional e oferece ferramentas para que os colaboradores possam estarem alinhado às estratégias e exigências do negócio (FRANCELLINO *et al.*, 2016).

A compreensão da importância do auxílio da tecnologia para a sobrevivência das empresas é essencial, pois essa compreensão mostra que a transformação digital muda os hábitos e a forma de consumo da população e, logo, os modelos de negócio, que exigem uma reinvenção profissional na carreira das pessoas. Para isso características empreendedoras se mostram imperativas (RONSONI, GUARESCHI, 2018).

Nesse cenário, capacitar os colaboradores é fundamental para a construção de diferenciais competitivos que se refletem nos negócios. Segundo Chiavenato (2009), o desenvolvimento e o treinamento já cumpriram a sua missão. Diversas são as tendências e inovações tecnológicas, todavia, é necessária análise diagnóstica profunda acerca de qual estágio a empresa e os seus colaboradores se encontram, visto que, para que se obtenha resultados eficazes e assertivos, as organizações necessitam ter a capacidade de “enxergar o futuro”, e de avaliar as necessidades e os recursos para implementar e desenvolver novos sistemas de desenvolvimento de talentos a cada projeto e ao que se quer atingir.

No entanto, ainda surgem algumas indagações, entre elas qual a importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações frente ao mercado globalizado?

Assim a pesquisa justifica-se em virtude que nesse ambiente globalizado, a busca de melhor desempenho e eficiência é prioridade. A capacitação e treinamento usando a tecnologia deve ser uma prática constante para as organizações que querem se adaptar ao novo mundo globalizado, marcado por avanços tecnológicos.

Desse modo frente a este paradigma, o objetivo geral desta pesquisa foi descrever a importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações frente ao mercado globalizado; e por objetivos específicos identificar o novo perfil exigido pelo mercado de trabalho, considerando as novas tecnologias que as organizações utilizam e analisar a importância da educação corporativa nas empresas.

Para a realização da presente pesquisa foi buscado na literatura assuntos sobre o tema abordado, para isso foi realizada uma revisão bibliográfica em livros e artigos publicados.

Os resultados mostram que o treinamento sempre será fator diferencial para a competitividade das organizações, mas que é necessário que as empresas e os colaboradores adaptem-se aos novos modelos que surgem com o uso da tecnologia, que

está em constante evolução, exigindo das empresas um novo olhar para as novas possibilidades de treinamento e desenvolvimento.

### **Educação Corporativa, Treinamento e Capacitação**

A educação corporativa é uma prática centrada na gestão de pessoas, pensando em longo prazo, deixando de ser apenas um treinamento da mão-de-obra, passando a valorizar as competências de cada funcionário, dentro do contexto da organização.

Quando a empresa percebe isso, sua competitividade tende a melhorar, pois alinha-se o treinamento aos objetivos da organização. Junte-se a isso o uso das tecnologias e da internet e a empresa adquire um papel de destaque no processo educacional de seus funcionários, ganhando novo sentido do processo de aprendizagem dentro das organizações.

### **Educação corporativa e seus benefícios**

As mudanças no mundo empresarial são cada vez mais céleres. A aprendizagem, no assunto organizacional, modifica-se e surge a Educação Corporativa (EC), que é um conjunto de táticas educacionais sucessivas que buscam ao desenvolvimento de aptidões para o negócio (FRANCELINO *et al.*, 2016).

A educação corporativa exerce diversos e importantes papéis estratégicos. Lourenzo (2015) apresenta que a educação corporativa é um instrumento importante de comunicação interna e para a dispersão de valores corporativos. Os profissionais corretos com os valores e a visão das organizações, além de apresentarem uma entrega efetiva, são eficazes para a perpetuação deles e que, os profissionais não corretos com visão e custos da empresa podem desarticular equipes. A educação trabalha como um dos meios de promoção profissional.

De acordo com Moscardini e Klein (2016, p. 86) acerca da educação corporativa entende-se que “o tradicional Treinamento e Desenvolvimento (T&D) necessita migrar para uma visão de EC que, de forma sucinta, pode ser definida como um conjunto de práticas educacionais que a organização promove”. Dessa maneira, observando os alvos futuros e com a meta a serem alcançadas, sendo a EC propulsora do conhecimento e de possibilidades de crescimento organizacional, pois ter colaboradores em constantes treinamentos os torna mais motivados.

Chiavenato (2014, p. 312) descreve que “o treinamento é desenhado para construir talentos com conhecimentos e habilidades necessárias aos seus cargos atuais ou construir competências individuais”. Desse modo o treinamento é um esforço contínuo com o objetivo de melhorar as atividades realizadas, e logo, o desempenho organizacional.

Com as melhorias tecnológicas acerca da globalização, o mercado de trabalho está cada vez mais rápido, e isso ocasiona expressivas modificações para o mundo

corporativo, suscitando uma constante adequação das organizações, combinando à um novo modelo de habilitação contínua de cooperadores (QUEDES; LIMA, 2015).

Uma empresa deve se destacar e sustentar uma adequada posição de vantagem, ou seja, ansiar e procurar a vantagem competitiva sustentável, e as práticas inovadoras e diferenciadas precisam ser inseridas no ambiente organizacional (FRANCELINO *et al.*, 2016). Neste cenário um programa de educação corporativa provoca resultados positivos em diversos segmentos, o que ocasiona maior aquisição das organizações na qualificação de seus cooperadores (QUEDES; LIMA, 2015).

A função dos gestores na educação corporativa é indispensável, pois será o gestor que, vendo a si próprio como um principiante, terá influência nos outros colaboradores para desenvolverem habilidades e competências novas, benéficas aos objetivos da organização (PEREIRA; ARAGÃO, GOMES, 2015). Ao envolverem-se no procedimento de educação corporativa, diferentes gestores colaboram para a utilização e proveito dos conhecimentos organizacionais apropriados (SILVA *et al.*, 2016).

Sobre as vantagens e os benefícios da educação corporativa, Francelino *et al.* (2016) mencionam a vantagem perante a concorrência procurado por diretores e gestores que seguem a Educação Corporativa, pois a mesma admite que os conhecimentos individuais de uma organização possam ser divididos, se tornando instrumento para obter benefício.

Frente a necessidade de se instaurar a EC nas organizações, o Quadro 1 apresenta tal relevância da educação corporativa nas empresas.

**Quadro 1:** Importância da Educação Corporativa nas empresas

<b>Autor /ano</b>	<b>Importância da Educação Corporativa</b>
Francelino <i>et al.</i> , 2015	Traz diferencial competitivo às empresas, sendo alicerçado a uma estrutura que possa proporcionar sua continuidade, buscando aliar a aprendizagem ao seu escopo. É uma importante ferramenta. Desenvolve habilidades e atitudes
Freire <i>et al.</i> , 2016	Contribui para o desenvolvimento dos colaboradores; vantagens competitivas com inovação em processos e produtos, potencializa os esforços organizacionais e individuais e melhora a competitividade no mercado.
Silva <i>et al.</i> , 2016	Educação Corporativa contribui para o adequado uso do conhecimento e qualificação dos trabalhadores nas organizações.
Aires; Freire; Sousa, 2017	Desenvolve habilidades, competências e atitudes dos colaboradores da empresa; estimula a cultura de aprendizado contínuo; promove a inovação em produtos e processos; (bens e serviços), oferece vantagens competitivas; colaboradores mais qualificados contribuindo sistematicamente e continuamente para a inovação de processos e produtos, em prol da competitividade das empresas.
Borges Júnior e Graton 2017	Torna as organizações diferenciadas no aspecto econômico e social, aumenta as habilidades e competências dos colaboradores, aumentando a competitividade da empresa no mercado.

**Fonte:** Elaborado pela autora da pesquisa, 2021.

A EC tem se adentrado nas organizações e diversas estratégias têm sido usadas para o desenvolvimento de indivíduos. Existe ainda um crescimento no uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) como apoio à EC. As práticas ligadas a utilização de TIC podem ser representadas por diversas modalidades estratégicas, educacionais e formas de organização para aprendizagem, ensino e interação, as quais podem colaborar com a aprendizagem em empresas multisite (MOSCARDINI; KLEIN, 2016).

Para garantir a vantagem competitiva, diversas empresas têm incitado o desenvolvimento profissional de seus empregados para que se adaptem ao novo perfil do negócio. Em seguida apresenta-se o Quadro 2 que demonstra o novo perfil solicitado pelo mercado de trabalho:

**Quadro 2:** Novo perfil exigido pelo mercado de trabalho, considerando as novas tecnologias

<b>Autor /ano</b>	<b>Novo perfil</b>
Collabo, 2016	Perfil exigido pelo mercado: Colaboradores mais ágeis, dinâmicos, boa qualificação, especialista em alguma área e com perfil multidisciplinar.
Erol <i>et al.</i> 2016	Perfil: agir de forma autônoma e reflexiva; capacidade de aprender, competências sociais; capacidade de comunicar; cooperação; capacidade de estabelecer conexões sociais com outras pessoas e grupos e domínio.
Itego, 2018	Perfil: Aberto a mudança; ter flexibilidade e ser adaptável às novas tecnologias; aprendizado/educação contínuos.
Mosquera 2018	Perfil: trabalhar com robôs colaborativos; boa comunicar; senso crítico para decisões importantes e cruzamento de dados; conhecimento de línguas estrangeiras, adaptação constante às novas tecnologias e aprendizagem.
Budin e Lopes 2019	Perfil multidisciplinar, com habilidades comportamentais e técnicas.

**Fonte:** Elaborado pela autora da pesquisa, 2021.

Assim, não é difícil perceber que o novo colaborador precisa ter aptidões que trabalhem igualmente com a evolução das tecnologias, para apresentar um trabalho que esteja alinhado aos novos modelos de produção.

Acerca do contexto apresenta Quedes e Lima (2015, p. 6) “a educação corporativa é utilizada principalmente pela necessidade de sustentar uma vantagem competitiva, voltada para o aprendizado permanente e o desempenho excepcional”. Apresenta-se assim um meio de estimular oportunidades novas, adentrar em novos mercados, designar ligações com todo seu público.

## **Treinamento e capacitação**



Quando se fala em treinamento é importante destacar que trata-se de um processo para obter alguma habilidade. Nas organizações, existe a expectativa de que as pessoas tenham as competências imprescindíveis para realizar as atribuições de maneira eficaz e em virtude de uma circunstância corporativa dinâmica e exigente. Nota-se que:

Cada vez mais as empresas buscam atitudes que possam ser tomadas a fim de instaurar e manter a constante capacitação das pessoas que realizam suas demandas, objetivando torná-las eficazes, eficientes e efetivas nas funções que desenvolvem, gerando assim, produtividade positiva. Quando essa capacitação é aplicada sob tempo definido, por consequência, a empresa terá retorno positivo, posto que aplicando o treinamento e desenvolvimento de novas práticas desejadas pela organização, faz-se com que a equipe se sinta integrada e interessada a participar de forma voluntária das propostas da organização (MARCHI; SOUZA; CARVALHO, 2014, p. 30).

Sabe-se a sua aplicabilidade e abordagem leva o capital humano a ter satisfação com a sua qualidade de vida no trabalho e a empresa. As organizações necessitam de profissionais polivalentes e qualificados diante das mudanças constantes, visto que o mercado está em um compasso cada vez mais competitivo e dinâmico. Desse modo, investir em Desenvolvimento e Treinamento, atualmente, é sinônimo de inteligência por parte da empresa e precisa ser aplicado para designar um diferencial concorrente, produzindo consequências positivas, aprimorando processos, consecutivamente com a finalidade de adicionar valor e provocar sucesso da organização (BUENO, 2018).

O treinamento é um procedimento que oferece transformações no indivíduo, aperfeiçoando a criatividade, espírito de equipe e relacionamentos. É imprescindível a capacitação do profissional, pois ela apresenta os valores, avalia as particularidades de cada colaborador e provoca assim o melhor aproveitamento para a empresa (PEREIRA; ARAGÃO, GOMES, 2015).

Entretanto, nem todos os treinamentos são deliberativos da organização. Alguns são obrigatórios, por lei. De acordo com a Portaria 915/2019 a organização deve providenciar o treinamento obrigatório em relação à saúde e segurança de seus colaboradores, conforme abaixo:

1.6.1.2 A capacitação deve incluir: a) treinamento inicial; b) treinamento periódico; e c) treinamento eventual.

1.6.9 Os treinamentos podem ser ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica. (PORTARIA 915/2019)

Atualmente, o Brasil conta com 36 normas regulamentadoras (NRs) em Saúde e Segurança do Trabalho, dessas 14 ordenam treinamentos (QUEDES; LIMA, 2015). Portanto, para se exercer alguma atividade abrangida por uma dessas NR's, antes o funcionário deverá, obrigatoriamente, ser treinado e retreinado periodicamente, como por exemplo, trabalho em altura, trabalho confinado, operação de máquinas e equipamentos, etc. Onde não for possível o uso da tecnologia, o treinamento deverá ser presencial,

devido à prática em alguns equipamentos, nem sempre disponível para treinamento, como guindastes, empilhadeira, etc. (VO, HANNIF, 2012).

Referente às variáveis do ambiente corporativo, o suporte à transferência ou suporte à aplicação do treinamento, analisa “o apoio recebido pelo egresso do treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais” (ABBAD, *et al.*, 2012, p. 244).

Referente ao impacto do treinamento no trabalho pode-se falar que ele é necessário para a existência e competitividade das organizações, pois não basta existir aquisição ordenada de conhecimentos, é necessário que esses sejam capazes de provocar uma transformação no desempenho dos indivíduos e nos resultados das organizações. Essa transformação no comportamento individual ou na maneira de exercer as atividades de trabalho é um elemento eficaz nos eventos de T&D (VO, HANNIF, 2012).

Existem diversos tipos de treinamento usados pelas empresas, de acordo com Santos (2011), o treinamento pode acontecer nas seguintes modalidades: treinamento à distância; treinamento presencial; rodízio; visita técnica; estágio; palestras; encontros de disseminação de treinamento; assinatura de jornais e revistas, workshop; congresso/conferência e seminário. Todos esses modelos podem ser usados para efetuar o treinamento dos colaboradores, variando conforme a oportunidade e a necessidade. De acordo com Chiavenato (2014) quanto ao local do treinamento, pode ser aplicado como rodízio de cargos, onde as pessoas passam por diversos cargos com o alvo de melhor entenderem toda a organização, também conhecido como *job rotation*.

O treinamento equipara oportunidades educacionais a todas os indivíduos, não implicando o ambiente onde permaneçam e o tempo disponível para isto. O treinamento é um processo de extrema relevância para desenvolver aptidões e aumentar a força no trabalho (DE MARIA, *et al.*, 2009).

### **Tecnologias como forma de treinamento e capacitação**

Com a crescente concorrência no mercado, que conta a cada dia com mais empreendimentos do mesmo setor, inovações, tecnologias avançadas, a cobrança de clientes e pessoas interessadas, foi-se entendendo que as formas de treinar as pessoas também precisavam evoluir. Nesse novo momento, tornou-se cada dia mais crescente a necessidade de qualificar e treinar as equipes para atender a este novo público, uma vez que as relações interpessoais de recursos humanos foram sendo definida (MOURÃO; ABBAD; ZERBINI, 2014).

Treinamentos corporativos efetivados por meio de tecnologias têm sido cada vez mais pontuados. De acordo com a evolução das tecnologias, o homem tende a seguir o avanço tecnológico e se aperfeiçoar no uso de alguma máquina que ele use em seu cotidiano, com a qual trabalha. As empresas têm em sua composição de bens, o capital intelectual de seus colaboradores que é um bem intangível, de grande importância. A intenção é que as tecnologias ajudem cada vez mais o ser humano, que usará suas

habilidades cada vez mais dependentes do mundo tecnológico e, para tanto, deve estar preparado e porque não, também ser treinado por meio dela (SANTOS, 2020).

A educação a distância, apesar de praticada há muito tempo, ganhou novos contornos com o incremento tecnológico das redes de comunicação e dos computadores, especialmente a Internet. As novas maneiras de treinamento e habilitação de colaboradores designadas de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTICs), podem ser acentuadas como processos eletrônicos e ferramentas para recuperar, acessar, guardar, manipular, organizar, produzir, apresentar e compartilhar informações e utilizam programas informáticos, equipamentos e de telecomunicações (MOURÃO; ABBAD; ZERBINI, 2014). Contudo, independentemente da modalidade selecionada para o acontecimento de treinamento, desenvolvimento e educação, é necessário analisar que tais atuações estão inseridas no sistema de treinamento (SANTOS, 2020).

Quando se começa o processo de implantação de um instrumento tecnológico, inclusive quanto à realização de treinamentos, é imprescindível atentar-se a determinados fatores, os quais Chiavenato (2010) ressalta serem eficazes para dar início ao uso da ferramenta, que são: estar alinhado ao planejamento estratégico da empresa; oferecer relatórios diversos como base nas decisões de gestores; criar objetivos e programas de ação para gestão de pessoas; possibilitar registros e controles de pessoal para efeito operacional; possibilitar treinamentos, etc.

A implantação de tecnologia da informação acarretou transformações expressivas para as organizações no Brasil e no mundo, como novas ferramentas de apoio à gestão, novas gerações de colaboradores e novos meios de desempenhar atividades, que incitam o RH a avaliar e a desenvolver novas táticas e idealizações, na procura de um método que possa fazer com que a organização alcance o sucesso por meio da capacitação do seu contingente, com menores custos e maior satisfação (DE MARIA, 2009). Deste modo, algumas empresas, com um planejamento estratégico adequado, desenvolvem por exemplo a intranet e lá colocam treinamentos básicos, que o funcionário possa realizar em qualquer lugar, como: ambientação, políticas, procedimentos, instruções de trabalho e outros variados temas, que surgem em decorrência da necessidade de cada um (SIRQUEIRA, 2016).

Não há como falar em treinamento na atualidade, pensando em uma sala cheia, com custos elevados e muita perda de tempo. Hoje, as pessoas utilizam a tecnologia como aliada do processo, com a intenção de adaptação ao mundo atual e à redução de custos, sem abrir mão da qualidade inerente ao processo (MOURÃO; ABBAD; ZERBINI, 2014).

Acerca do alcance da TI nas organizações, Chiavenato (2010) afirma que, entre outros processos, “a tecnologia de treinamento refere-se aos recursos didáticos, pedagógicos e instrucionais no treinamento. A tecnologia da informação está influenciando os métodos de treinamento e reduzindo custos operacionais”. Afirma ainda que novas técnicas de treinamentos estão suprimindo as tradicionais, as mais usadas são: o uso de teleconferências, recursos audiovisuais, comunicações eletrônicas interativas, treinamentos à distância ou virtual (*e-learning*) e correio eletrônico (e-mail).

O *e-learning*, é um instrumento educacional que aparece como o melhor meio de viabilizar a educação a distância. Determina-se *e-learning* como a prática à distância via

*Internet*, que associa recursos de Tecnologias de Informação e Comunicação a sua estrutura. Uma de suas características é o poder de proporcionar e dinamizar interação aos relacionados no sistema, por conta da capacidade de usar recursos audiovisuais em tempo síncrono. Os ambientes de informação e plataformas computacionais são qualificados como modernos e difundidos, abertos, grandes e heterogêneos. Essas qualidades se aplicam absolutamente ao ambiente de instrução fundamentada na *web* usado pelo programa, por fornecer novos padrões educacionais, tolerar teorias e dar a possibilidade de auxiliar tanto alunos quanto docentes no serviço de aprendizado amparado pelas TICs (DE MARIA, 2009).

Importante pontuar que vantagens e desvantagens acontecem em todo e qualquer processo, e o Quadro 3 apresenta essas questões quanto ao uso das tecnologias no processo de treinamento.

**Quadro 3:** O uso de tecnologia e as vantagens e desvantagens do treinamento não presencial

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Inovação, Agilidade, efetividade; Automatização das atividades do treinamento;	Impessoalidade
Redução de custos; economia de valores gastos com transporte até a instituição.	Falta de conhecimento para o manuseio da tecnologia (redes sociais)
Proporciona rápida atualização para os funcionários das organizações	Possível vulnerabilidade dos sistemas de informação
Acesso aos treinamentos/aulas de qualquer lugar, com recursos como: computador, tablete e internet	Ter uma internet rápida (banda larga) para melhor acesso aos conteúdos.
Permite a troca de conhecimentos entre professores, tutores e alunos	Pode dificultar a compreensão nos conteúdos mais práticos

**Fonte:** SOUSA *et al.*, (2017); LORENZ, OLIVEIRA, SILVA (2019); SAVARESE NETO (2020)

Analisando o Quadro 3, pode-se perceber que cabe à empresa analisar se os prós superam os contras e, caso seja positivo, trabalhar para neutralizar as desvantagens, de maneira que isso seja resolvido para utilizar as tecnologias no processo de treinamento dos funcionários, adequando-se a este novo modelo, que pode ser mais abrangente e menos custoso. Em seguida no Quadro 4 apresenta-se a importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações frente ao mercado globalizado:

**Quadro 4:** Importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações frente ao mercado globalizado

<b>Autor /ano</b>	<b>Auxílio da tecnologia para o treinamento e capacitação profissional</b>
-------------------	--

Miranda, Almeida, 2013	As possibilidades para a realização de atividades no trabalho se multiplicam com as opções tecnológicas, com estratégias competitivas, aumenta as possibilidades de interação adaptadas por ela, requer o uso de ferramentas para conquistar o objetivo da organização, de forma a aproveitar as oportunidades, e melhorar a produtividade da organização e melhorar a qualidade de vida e o desempenho dos envolvidos.
Pereira, Aragão e Gomes 2015	O mundo está em constantes mudanças tecnológicas e competitivas, assim o treinamento dos colaboradores frente as novas tecnologias vem se tornando indispensável para o alcance da qualidade total entre colaborador e empresa.
Almeida e Ubal 2017	Importante nas várias modalidades de treinamento para os colaboradores, com benefício estratégico para a organização e seus colaboradores. A tecnologia auxilia que os colaboradores otimize o tempo das atividades, sejam inovadores, aumente a produtividade e promova competitividade da empresa.
Silva, Kolling, Cornelius 2017	A tecnologia auxilia os colaboradores a crescerem com a empresa, se destacando em relação a concorrência, sejam mais criativos, trazendo mais resultados positivos, sendo a chave para que os mesmos por meio da novas tecnologias auxiliem no aumento de venda e qualidade de bens e serviços, gerando lucro.
Bueno 2018	As novas tecnologias fazem que os colaboradores que são treinados com apoio delas, tornam-se mais produtivos, inovadores, criativos e inovadores, ajudando a organização a se tornar cada vez mais competitiva. Investir nos colaboradores por meio da tecnologia é essencial hoje em dia.

**Fonte:** Elaborado pela autora da pesquisa, 2021.

O quadro acima aponta que as organizações precisam de colaboradores polivalentes, mais produtivos e inovadores, que estejam sempre em constante busca pelo saber, ressaltando também a necessidade de língua estrangeira e conhecimentos em tecnologias. Para Bueno (2018) as empresas necessitam de colaboradores polivalentes e qualificados diante de constantes mudanças, já que o mercado está em ritmo acelerado, dinâmico e competitivo, e ter profissionais treinados para saberem usarem as tecnologias, as torna mais competitivas, pois torna os colaboradores mais inovadores, criativos e produtivos.

## Metodologia

Tendo em vista seus objetivos, esta pesquisa é descritiva, bibliográfica e qualitativa. No que se refere à pesquisa descritiva, têm-se: a pesquisa descritiva não propõe soluções, apenas descreve os fenômenos tal como são vistos pelo pesquisador, o que não significa que não serão interpretados, mas apenas que a contribuição que se almeja dar é no sentido de prover uma análise de seu objeto (GIL, 2010). É ainda uma pesquisa bibliográfica, pois foi desenvolvida com base em material já publicado, como discorrem os autores Mezzaroba e Monteiro (2010 p. 58) “compreende-se por bibliográfica o conjunto dos livros e textos científicos produzidos a certo tema.” Desse modo à pesquisa bibliográfica foi feita a partir de produções já existentes de outros autores, que tratem sobre o tema pesquisado.

Quanto à abordagem a pesquisa se mostra qualitativa. No que refere a esse tipo de pesquisa, descreve que se trata de:

[...] um conteúdo altamente descritivo e pode até lançar mão de dados quantitativos incorporados em suas análises, mas o que vai preponderar sempre é o exame rigoroso da natureza, do alcance e das interpretações possíveis para o fenômeno estudado e (re) interpretado de acordo com as hipóteses estrategicamente estabelecidas pelo pesquisador (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2010, p. 110).

Para isso foi realizada análise em livros, e por meio eletrônico como: revistas e artigos sobre o tema proposto, nos meses de fevereiro a abril de 2021. Os critérios de inclusão foram publicações entre os anos de 2009 a 2020, artigos publicados em revistas de administração e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Os critérios de exclusão foram teses, dissertações, monografias e também outras obras publicadas antes de 2009.

Foram utilizados os seguintes descritores: treinamento e capacitação; tecnologia da informação, treinamento e novas tecnologias, educação corporativa.

### **Discussão**

É necessário aceitar que o mercado mudou e a saída para sobreviver é se tornar mais amplo, globalizado e dinâmico, ao mesmo tempo em que busca valorizar os profissionais que estão sempre em busca de se reinventarem, por meio do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores.

Nota-se que o mercado exige colaboradores ágeis, dinâmicos, multidisciplinar, com competências sociais; capacidade de comunicar; cooperação; estabelecer conexões sociais com outras pessoas e grupos e domínio, ser aberto a mudança, ser adaptável às novas tecnologias; aprendizado/educação contínuos, senso crítico para decisões importantes e cruzamento de dados; conhecimento de línguas estrangeiras (COLLABO, 2016; ITEGO, 2018; MOSQUERA, 2018; BUDIM, LOPES, 2019)

Segundo Monteiro (2017) o profissional que chama a atenção das empresas é o que consegue ser multitarefa frente a mudanças constantes no mercado. O autor afirma que as organizações buscam por profissionais que se diferenciam, como uma formação de qualidade, incluindo uma pós-graduação, participação em programas de atualizações, ser fluente em outros idiomas, ter conhecimento digital, conhecer e saber trabalhar com a tecnologia no dia a dia, ter um perfil empreendedor e ser capaz de adaptações aos vários movimentos e mudanças.

Para Collabo (2016), a revolução tecnológica trouxe muitas mudanças para as empresas, que passaram a exigir um perfil multidisciplinar, com especialista em determinada área e boa qualificação. Conforme Ero *et al.* (2016) a competência maior é de relacionamento, de comunicação, de cooperação.

Itego (2018) relata que o perfil é aberto a mudança, e o profissional do futuro será aquele que ficar hábil às modificações, sendo flexível e com elevado poder de adequação às novas tecnologias estimulada pela indústria 4.0; para isso, novas capacidades são agrupadas a este perfil, procurando o exercício contínuo deste profissional.

Neste contexto, a educação dos profissionais confirmará suas competências e qualificações, e serão o grande diferencial dos conjuntos de dados pessoais, assim como do processo de continuação destas qualificações; tornando-se o alvo mais motivado para o desenvolvimento de sucesso e de carreiras promissoras (BUDIM; LOPES, 2019).

Segundo Mosquera (2018) as profissões que tendem a resistir são as que têm desenvolvimento específico e têm aptidão em ciência de dados e alto grau de abstração numérica, a prestação de serviços, além disso, se destacará como uma nova maneira de trabalho.

Budim e Lopes (2019) descrevem que, entretanto, somente as habilidades técnicas não satisfazem. Serão imprescindíveis habilidades comportamentais, o que privilegia a pessoa nas efetivações das atividades. Ainda conforme Budim e Lopes (2019) essas novas tecnologias não irão impactar apenas o método produtivo. O mercado de trabalho que já está advindo por transformações referente à capacitação dos profissionais, já que o mercado determina um perfil multidisciplinar, com habilidades comportamentais e técnicas que não será desigual com a indústria 4.0.

De acordo com Silva (2019) para associar esta transformação o novo perfil do empregado determinará que as suas capacidades técnicas e humanas, capacidades cognitivas sejam desenvolvidas, exploradas e aperfeiçoadas, para que incida a uma aplicação prática no hábito de trabalho. Acontecerá um aumento da necessidade não somente de tarefas operacionais, mas sobretudo tarefas que estabelecem desenvolturas mentais, como por exemplo aquelas ministradas por tecnologias de realidade aumentada, realidade virtual, interfaces homem-máquina (HMI), inteligência artificial, entre outras.

Sirqueira (2016) destaca que com a melhoria das novas tecnologias foi admissível começar a educação continuada. Acredita Gonçalves (2018) que essas transformações não precisam partir apenas dos profissionais, porém as empresas ainda devem procurar habilitar seus funcionários, quanto a essa hipotética, através de treinamentos, especializações e cursos.

A Educação Continuada não está presente somente nos ambientes escolares, ela está dentro de diversas empresas. Entende-se que o conhecimento se torna indispensável para o alcance de finalidades definidas. Levando em conta a complicação da atual sociedade, os métodos educacionais tornam-se cada ocasião mais difíceis, o que estabelece a necessidade de uma sucessiva aprendizagem, sem um momento pré-determinado (QUEDES; LIMA, 2015).

Francelino *et al.* (2015) observa-se que a EC, quando bem praticada, causa benefícios para seus colaboradores, a organização, e até ainda a comunidade onde se inclui. É importante que o conhecimento obtido por meio de práticas de Educação Corporativa seja dividido, para que o alcance dos benefícios possa ser máximo.

Freire *et al.* (2016) destacam que a gestão do conhecimento tem função singular na atuação organizacional e permite respostas mais céleres e períodos de melhorias contínuas estruturadas que, quando relacionadas à qualificação dos empregados, permitem uma atuação elevado das organizações.

Para Silva *et al.* (2016) a educação corporativa colabora absolutamente para o

sucesso organizacional por abranger as competências dos empregados e que os gestores empresariais precisam associar-se de maneira plena em um projeto de educação corporativa, uma vez que convirão de exemplo aos outros colaboradores. É indispensável que o conhecimento contraído por meio de práticas de educação corporativa seja dividido, para que a obtenção dos benefícios possa ser mais elevada.

De acordo com Aires, Freire e Souza (2017) a educação corporativa tem significado uma prática muito avaliada nos derradeiros anos pelas organizações. A evolução da EC seguiu as revoluções industriais, procurando oferecer respostas ao que o mercado necessitava em cada etapa. O desígnio básico da EC em uma organização é promover a instalação e o desenvolvimento das competências humanas e empresariais consideradas apreciações para a viabilização das táticas de negócios.

Borges Júnior e Graton (2017) a educação corporativa é ao mesmo tempo o que um programa de capacitação de colaboradores em procura de lucro e resultados. O desenvolvimento de suas habilidades e do capital humano é uma maneira de incentivar o desenvolvimento e apresentar que a companhia avalia o crescimento humano e intelectual das pessoas.

Na educação corporativa a função dos gestores é indispensável, pois será este profissional que, vendo a si próprio como um interminável aprendiz, irá influenciar os outros empregados para desenvolverem novas habilidades e competências, muito benéficos aos interesses da entidade. Ao associarem-se inteiramente no procedimento de educação corporativa, diversos gestores estarão colaborando para o apropriado uso e captação dos conhecimentos organizacionais (SILVA *et al.*, 2016).

Dessa forma ao analisar a importância da Educação Corporativa nas empresas, verifica-se que ela proporciona um diferencial competitivo às organizações; desenvolve competências, habilidades e atitudes; contribui para o desenvolvimento dos colaboradores; propicia vantagens competitivas com inovação em processos e produtos, potencializa os esforços organizacionais e individuais; contribui para o uso do conhecimento e qualificação dos trabalhadores nas organizações; estimula a cultura de aprendizado contínuo; promove a inovação em produtos e processos; oferece vantagens competitivas, por terem colaboradores mais qualificados contribuindo para a inovação de processos e produtos, em prol da competitividade das empresas; torna as organizações diferenciadas no aspecto econômico e social (FRANCELINO *et al.*, 2015; FREIRE *et al.*, 2016; SILVA *et al.*, 2016; AIRES, FREIRE E SOUSA, 2017; BORGES JÚNIOR E GRATON, 2017).

O mundo nos últimos anos passou por significativas transformações, em decorrência em especial da globalização, que trouxe vários recursos tecnológicos para o dia a dia das pessoas e organizacional, o que facilita não somente a vida de pessoas, mas também de organizações e demais instituições, que usam os benefícios das tecnologias para atrair clientes e tornarem-se líderes no mercado em que atua, a junção de tecnologia e treinamento dos colaboradores dentro das organizações fomentam as ações voltadas para o êxito das organizações na busca de seus objetivos e metas. Desse modo percebe-se que a tecnologia se tornou uma forte e imprescindível aliada neste processo e que tem grande relevância e influência no alcance de resultados efetivos no contexto empresarial,



aprimorando aumentando a receita de uma organização (SILVA, KOLLING, CORNELIUS, 2017).

Raymundo e Castro (2019) descrevem que a presença de novas tecnologias tem trazido importante, rápidas e contínuas mudanças no ambiente de trabalho. Assim os trabalhadores precisam continuamente se adaptar a essas mudanças em virtude da globalização e dos avanços na tecnologia da informação.

Pereira, Aragão e Gomes (2015) afirmam que a cada dia aparecem novas tecnologias e novos processos e métodos de se fazer as coisas. Desse modo, no mundo competitivo sobreviverão as empresas que se adequem às competências necessárias. Para isso as atividades laborais precisam ser realizadas conforme as novas exigências do mercado, sejam as pessoas ou as organizações, pois as novas tecnologias agilizam e otimizam os processos, aumentando a produtividade das organizações.

Sousa *et al.* (2017) descrevem que o treinamento/capacitação por meio das tecnologias auxilia para que a empresa tenha profissionais mais ágeis, com qualidade nos processos internos, capacidade para rastreamento de processos produtivos e estão mais aptos as atividades, no aumento das vendas, competitividade, facilita o desempenho de todos os colaboradores da empresa, sendo essencial no desenvolvimento estratégico da organização.

Almeida e Ubal (2017) evidenciam que com os avanços tecnológicos no mercado, as empresas necessitam estar atualizadas para ficarem preparadas para a competitividade que existe no mercado, e as várias modalidades de treinamento oferecido pelas novas tecnologias tornam-se benefício estratégico para as organizações e seus colaboradores. O que se pode dizer que com o avanço da tecnologia sobressai a relevância das organizações buscarem novas estratégias para se destacarem no mercado, por meio do uso delas, aperfeiçoando a própria empresa e seus colaboradores por meio de treinamentos, que faz com que os mesmos sejam mais inovadores e otimizem o tempo e colabore com a produtividade da empresa.

Silva, Kolling, Cornelius (2017) descrevem que investir em treinamento e capacitação dos colaboradores é investir no sucesso da organização. Pois é fonte de lucratividade para os negócios. De forma que acrescenta valor aos indivíduos e estimula o crescimento pessoal e da organização, tornando-se uma vantagem competitiva.

Sobre o assunto Aires, Freire e Souza (2017) discorrem que os treinamentos auxiliados pela tecnologia propiciam qualidade de vida e resulta em um ambiente laboral mais agradável, ético, harmonioso e motivado. As melhorias que o treinamento dos colaboradores traz são essenciais para as organizações e as pessoas que as constituem, colaborando com a garantia de produtividade, qualidade e competitividade.

Sousa *et al.* (2017) apontam que as empresas atentas ao futuro, comprometidas com a sua sustentabilidade no mercado, com as tecnologias alinhadas com os processos e com os indivíduos somam forças e oportunidades, pois as organizações são influenciadas pelas tecnologias, mudando a rotina, afetando o planejamento e a tomada de decisões.

Miranda e Almeida (2013) evidenciam que a tecnologia multiplica as

realizações de trabalho no contexto organizacional, melhorando o desempenho e a qualidade de vida dos colaboradores das organizações e conseqüentemente aumenta a produtividade.

As novas tecnologias afetam todas as áreas da indústria. Os setores e profissões devem se adaptar a tais modificações, para se manter no mercado e aumentar a produtividade (GONÇALVES, 2018).

Nesse novo ciclo as pessoas precisam saber utilizar e muito as novas tecnologias, para o manejo dos programas e computadores, o que estabelecem esforços de vários profissionais para a contrair essas competências, surgindo a importância e obrigação da utilização das tecnologias agrupadas aos treinamentos dos colaboradores (ITEGO, 2018).

Neste contexto a importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações frente ao mercado globalizado ocorre em virtude que o mundo está em constantes mudanças tecnológicas e competitivas, e o treinamento e capacitação dos colaboradores com o auxílio das novas tecnologias proporciona o alcance da qualidade total entre colaborador e empresa. A tecnologia traz benefício estratégico para a organização e seus colaboradores, otimizando o tempo das atividades, com inovação e aumento da produtividade e promove competitividade da empresa. A tecnologia auxilia os colaboradores a serem fonte de lucratividade ao permitir que os mesmos colaborem para bons resultados da Organização (PEREIRA, ARAGÃO, GOMES, 2015; ALMEIDA E UBAL, 2017; SILVA, KOLLING E CORNELIUS, 2017; BUENO, 2018; MIRANDA E ALMEIDA, 2013).

De tal modo, as organizações apresentam nas novas tecnologias uma ferramenta importante para que os meios de aprendizagem sejam verdadeiramente alinhados e repensados com o novo perfil estabelecido, é mais que tecnologia, é um exemplo organizacional que precisa valorizar o desenvolvimento dos recursos humanos. Neste contexto em constante evolução é necessário estar em atualização, constante treinamento e prática, o que apresenta ser indispensável estar preparado para gerenciar uso dos processos e máquinas cada vez mais tecnológicos.

## **Conclusão**

A introdução das novas tecnologias contribui para o exercício das atividades dentro das divisões organizacionais e colaboram para o entendimento do que é e como realizar determinadas funções, abre fronteira para novas possibilidades no mundo corporativo.

O mundo globalizado e tecnológico que se tem hoje exige um perfil diferenciado dos colaboradores, assim foi identificado que o novo perfil exigido pelo mercado de trabalho, ao se considerar as novas tecnologias pelas organizações é de um profissional com perfil multidisciplinar; dinâmicos; que seja especialista em alguma área; que trabalhe de forma autônoma e reflexiva; com boa capacidade de comunicação, cooperação; com capacidade de estabelecer conexões sociais com as pessoas. Com domínio das técnicas, com senso crítico para decisões relevantes, ter conhecimento de línguas estrangeiras e ser adaptável às novas tecnologias.

Ao analisar a importância da Educação Corporativa nas empresas, foi possível verificar que a mesma propicia um diferencial competitivo às organizações, ao desenvolver competências, habilidades e atitudes; colabora para o desenvolvimento dos colaboradores; aumenta a competitivas das organizações com inovação em processos e produtos, potencializa os esforços organizacionais e individuais; estimula a cultura de aprendizado contínuo; introduz nas organizações colaboradores mais qualificados contribuindo para a inovação de processos e produtos, em prol da competitividade das empresas; torna as organizações diferenciadas no aspecto econômico e social.

Em face ao exposto, este estudo teve como objetivo descrever a importância do auxílio da tecnologia para o treinamento e a capacitação profissional nas organizações frente ao mercado globalizado, essa importância ocorre em virtude que o mundo está em constante mudança tecnológica, e o treinamento e capacitação com o uso das novas tecnologias traz benefícios para a organização e seus colaboradores, otimiza o tempo das atividades, com inovação, aumento da produtividade e promove competitividade da empresa, auxiliando que os colaboradores sejam fontes de lucratividade ao possibilitar que os mesmos colaborem para bons resultados da organização, gerando maior rentabilidade e competitividade.

Assim aprimorar e aumentar a receita de uma organização por meio do uso das novas tecnologias ao treinar e capacitar os colaboradores contribui para o desenvolvimento profissional e pessoal, além de diminuir custos e aumentar a lucratividade das organizações.

## Referências

AIRES, R. W. A.; MOREIRA, F. K.; FREIRE, P. S. **Indústria 4.0: desafios e tendências para a gestão do conhecimento**. SUCEG - Seminário de Universidade Corporativa e Escolas de Governo, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 224-247, dec. 2017. Disponível em: <<http://anais.suceg.ufsc.br/index.php/suceg/article/view/49>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

ABBAD, G. S., *et al.* **Impacto do treinamento no trabalho: medida em amplitude**. In G. Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação (pp. 145-162). 2012. Porto Alegre: Artmed.

ALMEIDA, I.A.; UBAL, V.O. **Ensino à distância como iniciativa de T&D: Um estudo comparativo da percepção do gestor e dos vendedores das lojas Fronteira Eletro de Santana do Livramento**. 2017. Disponível em: <[http://dspace.unipampa.edu.br:8080/bitstream/riu/2079/1/TCC%20\\_%20Iliane%20pdf.pdf](http://dspace.unipampa.edu.br:8080/bitstream/riu/2079/1/TCC%20_%20Iliane%20pdf.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BORGES JÚNIOR, A.; GRATON, F.B. **Educação corporativa: um diferencial competitivo**. CONIC-SEMESP. 17º Seminário Nacional de Iniciação Científica. Disponível em: <<http://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000023827.pdf>>. Acesso em: 02 abr. /2021.

BUDIN, D.D.; LOPES, A.M.Z. **indústria 4.0 e os desafios para a capacitação profissional**. 2019. X FATECLOG, logística 4.0 & a sociedade do conhecimento FATEC guarulhos – guarulhos/sp - brasil 31 de maio e 01 de junho de 2019. disponível em: <<https://fateclog.com.br/anais/2019/ind%c3%9astria%204.0%20e%20os%20desafios%20para%20a%20capacita%c3%87%c3%83o%20profissional.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BUENO, J.F. **Novas tecnologias, “blockchain” e a função notarial**. 2018. Disponível em: <<https://portaldori.com.br/2018/08/08/artigo-novas-tecnologias-blockchain-e-a-funcao-notarial-por-jose-flavio-bueno-fischer/>>. Acesso em: 01 abr. 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**, 7 ed. Revista atual, Barueri, SP: Manole, 2009.

COLLABO. **A indústria 4.0 e a revolução industrial**. 2016. Disponível em: <<https://alvarovelho.net/attachments/article/114/ebook-a-industria-4.0-e-a-revolucao-digital.pdf>>. Acesso em 22 mar. 2019.

DE MARIA, A. *et al.*, **E-learning como estratégia de treinamento: percepção e avaliação das tecnologias de informação e comunicação**. 2009. Disponível em: , <[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1423\\_SEGET.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1423_SEGET.pdf)>. Acesso em: 27 mar. 2021.

EROL, S., *et al.* **Tangible Industry 4.0: A ScenarioBased Approach to Learning for the Future of Production**. In 6th CLF - 6th CIRP Conference on Learning Factories (Vol. 54, pp. 13–18). Elsevier B.V. 2016.

FRANCELINO, BO, *et al.* **Educação corporativa e seus benefícios às organizações e aos colaboradores: um estudo de caso da Natura**. 2016. Disponível em: , <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/352424.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2021.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONÇALVES, E. **Indústria 4.0: qual é o impacto no mercado de trabalho?** 2018. Disponível em:<<https://avozdaindustria.com.br/ind-stria-40-totvs/ind-stria-40-qual-o-impacto-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

GUEDES, AN; LIMA, LEA. **Educação corporativa como diferencial competitivo na empresa sodexo Porto Alegre**. 2015. Disponível em: <<https://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/rii/2022/1/trabalho%20de%20conclus%3%83o%20de%20curso%20amanda%20n%20guedes.pdf>>. 03 mar. 2021.

ITEGO, JÁ. **Industria 4.0 e a formação do perfil profissional contemporâneo**. Simpósio de Engenharia de Produção Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão 28 a 30 de agosto, Catalão, Goiás, Brasil. Disponível em: <[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/131\\_industria\\_4.0\\_e\\_a\\_forma%3%87%3%83o\\_do\\_perfil\\_profissional\\_contemporaneo.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/131_industria_4.0_e_a_forma%3%87%3%83o_do_perfil_profissional_contemporaneo.pdf)>. acesso em: 30 mar. 2021.

LOURENZO, A. **Tendências e desafios no desenvolvimento de adultos**. In: Casarini, F. G., Baumgartner, M., (orgs.), Educação Corporativa – Da Teoria à Prática, 1 ed, São Paulo, Editora Senac. 2015.

ORENZ, D.R.; OLIVEIRA, J.M.S.; SILVA, J.R.D. instrumentos tecnológicos: vantagens e desvantagens da utilização no processo de recrutamento e seleção de pessoas. 2019. Disponível em: <<http://tconline.fag.edu.br:8080/app/webroot/files/trabalhos/20191021-231403.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

MARCHI, M.O.; SOUSA, T.M. CARVALHO, M.B. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais, Aracaju, v. 1, n.16, p. 29-40 | mar. 2013.

MEZZAROBBA, O.; MONTEIRO, C.S. Manual de metodologia da pesquisa de Direito. 5ª Ed. Curitiba. Ed. Saraiva, 2010.

MIRANDA, A.L.B.B; ALMEIDA, R.P.F. A importância da tecnologia da informação nas micros e pequenas empresas: um estudo em uma pequena empresa do setor automotivo. XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 2013. Disponível em: < [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013\\_TN\\_STO\\_184\\_049\\_22106.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_184_049_22106.pdf)>. Acesso em: 12 abr. 2021.

MONTEIRO, L. **Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar.** 2017. Disponível em: < [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas\\_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml)>. Acesso em: 27 abr. 2021.

MOSQUERA. R. **Como a indústria 4.0 está mudando o mercado de trabalho.** 2018. Disponível em: < <https://portogente.com.br/noticias/opiniaio/103208-como-a-industria-4-0-esta-transformando-o-mercado-de-trabalho>> . Acesso em 01. abr. 2019.

MOURAO, L; ABBAD, G.S.; ZERBINI, T. Avaliação da efetividade e dos preditores de um treinamento a distância em uma instituição bancária de grande porte. **Revista Adm. (São Paulo), São Paulo , v. 49, n. 3, p. 534-548, set. 2014.**

MOSCARDINI, Ticiania Nunes; KLEIN, Amarolinda. Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas Multisite. **Revista adm. contemp., Curitiba , v. 19, n. 1, p. 84-106, fev. 2016.**

PEREIRA, M.J.; ARAGÃO, J.D.; GOMES, R.L. **A importância do treinamento e capacitação de pessoas:** Um estudo de caso da lavanderia industrial. 2015. Disponível em: < <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-treinamento-e-capacitao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-na-lavanderia-industrial/>>. Acesso em: 02 out. 2018.

**PORTARIA Nº 915, de 30 de julho de 2019.** Disponível em: , < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-915-de-30-de-julho-de-2019-207941374>>. Acesso em: 27 mar. 2021

RAYMUNDO, Taiuani Marquine; CASTRO, Carla da Silva Santana. Análise de um programa de treinamento de trabalhadores mais velhos para o uso de tecnologias: dificuldades e satisfação. **Revista Bras. Geriatr. Gerontol, Rio de Janeiro , v. 22, n. 5, e190039, 2019 .**

RONSONI, M; GUARESCHI, J. **Mentoria Organizacional: Manual de Implantação de Programa Interno**. Porto Alegre, Ed. Primavera, 2018.

SANTOS, J.C.G. **O impacto das tecnologias na área de recursos humanos**. 2020. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/9385/1/JENNIFFER.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SANTOS, J.C.S. **Treinamento e Desenvolvimento**. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informese/artigos/treinamentoedesenvolvimento/49031/>>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SAVARESE NETO, E. **E-learning: o que é, como funciona e como usar no corporativo?** 2020. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/e-learning/>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

SILVA, GJ, *et al.* **Educação corporativa: uma reflexão sobre a absorção, criação, disseminação e retenção de conhecimentos nas organizações**. 2016. Disponível em: <<https://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p36.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2021

SILVA, M.C. **O novo perfil de Trabalhadores para a Indústria 4.0: Exigências Cognitivas e Organizacionais**. 2019. Disponível em: <[https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/10171/1/6260\\_13289.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/10171/1/6260_13289.pdf)>. Acesso em: 01 abr. 2021.

SILVA, J.P.; KOLLING, M.S.; CORNELIUS, R.A. **Treinamento e desenvolvimento como vantagem competitiva**. 2017. Disponível em: <[https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle\\_eventos/ce\\_pr oducao/20170913-223817\\_arquivo.pdf](https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_pr oducao/20170913-223817_arquivo.pdf)>. Acesso em 29 mar. 2021.

SIQUEIRA, IA. **Inovação tecnológica na gestão de pessoas de uma instituição financeira cooperativa**. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9444/1/21100433.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SOUSA, D.A.; *et al.* **Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma Universidade privada**. XIV SEGeT, 26 a 27 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425104.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

VO, A.N., HANNIF, Z. N. (2012). The transfer of training and development practices in Japanese subsidiaries in Vietnam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 75-91, 2012