

**FACULDADES SÃO JOSÉ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

LAÍS REBECA FERREIRA BOGEA  
THAINÁ MENDONÇA DE QUEIROZ

**TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO EM EMPRESAS DE  
TERCERIZAÇÕES DE SERVIÇOS.**

Rio de Janeiro  
2017

LAÍS REBECA FERREIRA BOGEA  
THAINÁ MENDONÇA DE QUEIROZ

**TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO EM EMPRESAS DE  
TERCERIZAÇÕES DE SERVIÇOS.**

Projeto de pesquisa apresentado para a  
Disciplina de TCC I, sob a orientação do  
prof.<sup>a</sup> Fernanda Barreto.

Rio de Janeiro

2017

## SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1 OBJETIVO GERAL .....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
3. JUSTIFICATIVA E/OU RELEVÂNCIA.....	6
4. HIPÓTESE E/OU SUPOSIÇÃO.....	6
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	7
6. METODOLOGIA .....	9
7. CRONOGRAMA .....	10
8. REFERÊNCIAS .....	11

## **1. INTRODUÇÃO**

O tema que será abordado é um tipo de tema de grande importância para as empresas da atualidade. Treinamento e desenvolvimento nas empresas de terceirização de serviços no qual necessitam de colaboradores no perfil exigido a cada demanda de serviços. Com profissionais adequados e qualificados ao padrão de cada organização.

Entretanto diversos autores afirmam que falar de treinamento é falar do processo preparatório para desenvolver habilidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos nos colaboradores de uma organização.

Segundo Chiavenato, o capital humano é o maior patrimônio das organizações, com isso, o treinamento pode ser direcionado desde o mais simples funcionário, até o seu principal executivo, assim sendo uma questão vital para a empresa.

Ao longo do nosso trabalho iremos nortear as pesquisas sobre treinamento e desenvolvimento em empresas de terceirizações de serviços.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 - OBJETIVO GERAL**

Destacar a importância do treinamento e desenvolvimento pessoal e organizacional. Elevar o crescimento empresarial e está sempre procurando melhorias contínuas dentro das organizações.

### **2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Expor na teoria a importância de um treinamento pessoal.
- Apontar as falhas nos treinamentos e desenvolvimento pessoal nas empresas terceirizadas.
- Mostrar que com um incentivo motivacional, onde o objetivo do treino é adquirir mais eficiência e ser mais eficaz, ocorre a capacitação profissional.
- Apresentar conhecimentos e informações específicas dentro do campo de trabalho para melhoria contínuas das organizações e um melhor desenvolvimento profissional.

### **3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA**

O tema se torna relevante devido as organizações procurarem atualmente a mão de obra especializada, com intenção de diminuir o retrabalho e a perda de clientela ocasionando pela falta de treinamento dos colaboradores contratados.

### **4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO**

Tendo a pesquisa analisado toda influência do treinamento e desenvolvimento dentro das empresas prestadoras de serviços e observando que a utilização deste método adotado traz, a hipótese levantada por esta pesquisa é que: A utilização do treinamento e desenvolvimento gera uma melhorar a produtividade no desempenho das tarefas, além disso é um processo que visa o aperfeiçoamento e a preparação para execução de tarefas designadas a cada colaborador.

## **5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A seguir veremos a definição de treinamento e desenvolvimento para diversos autores.

### **Segundo Chiavenato (2003)**

A administração de Recursos Humanos, como sendo o planejamento, a organização, o desenvolvimento, a coordenação e o controle de técnicas capazes de viabilizar a eficiência no desempenho de pessoal e também a possibilidade dos colaboradores de alcançarem seus objetivos. Ela tem como objetivos principais: criar, manter e desenvolver o capital humano da organização com habilidade para realizar as metas proposta pela empresa e em contra partida, através dos recursos disponíveis, criar, manter e desenvolver condições de aplicação e desenvolvimento alcançando eficácia e eficiência.

### **De acordo com MARRA ( 202, P:145)**

"Treinamento é um processo de assimilação em curto prazo que, objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho."

### **Conforme Chiavenato (2003, p. 200):**

Recursos humanos é uma área interdisciplinar que tem a capacidade de envolver inúmeros conceitos oriundos de várias áreas, por tratar diretamente com o ser humano, ou seja, indivíduos com personalidade diferentes, o que requer de qualquer especialista na área de recursos humanos uma experiência e um bom volume de conhecimento em diferentes áreas.

### **Em conformidade com Fleury ( 1995, P:19)**

"Aprendizagem é um processo de mudança resultado de práticas ou experiências anterior que pode vir ou não se modificar em uma mudança perceptível de comportamento".

**Chiavenato ( 1999, P:295)** diz que,

" O treinamento é orientado para o presente [...] e o desenvolvimento de pessoas para cargos a serem ocupados futuramente [...]"

**Silva (2002, p. 224) por sua vez afirma que:**

O principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz. Neste pensamento é que o papel do gerente de recursos humanos é fundamental, pois é o órgão que tem as características para efetuar esta motivação juntos aos colaboradores.

O setor de Recursos Humanos em algumas empresas, ainda assume funções burocráticas e operacionais deslocando-se da função principal que é de desenvolver e reter talentos.

Muitas vezes, o setor é apenas avisado da chegada de novos funcionários, ficando limitada às questões legais da contratação e a maioria dos empregados vê a área de RH como porta para entrada e saída da empresa, ou, ainda, recorre ao setor para discutir apenas questões trabalhistas.

**Para Ribeiro (2006, p.62),**

“ Em geral, as empresas ainda não encaram a esfera dos Recursos Humanos como uma área-chave. Em muitas organizações, ela é vista como “Departamento de Pessoal”, essencialmente burocrática e distante dos objetivos da organização.”

## **6. METODOLOGIA**

O estudo consiste em um trabalho descritivo. As fontes utilizadas foram livros de bibliotecas, revistas, jornais, modelos de artigos de pesquisas pegos em endereços eletrônicos .

## 7. CRONOGRAMA

<b>Atividades</b>	<b>Mês</b>	<b>Mês</b>	<b>Mês</b>	<b>Mês</b>
TCC 2- Início do TCC 2.	02/2017			

## 8. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos : O capital das organizações**. 9 ed. Revista e Atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**: 1.Treinamento e desenvolvimento de pessoal. 2. Desenvolvimento Organizacional. 3. Auditoria de Recursos Humanos. 4. Banco de Dados e Sistemas de Informações. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 8ª Reimpressão.

DIAS, Ricardo Lourenço. **A importância do Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas na Estruturação do RH**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos>> Acesso em: 17 set. 2013.