



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

Giovana Bertozzi

Ingrid Moreira Stenico

Karla Geovanna Gomes Santa Rosa

Samyra Maniero da Rocha

**DESAFIOS DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NA
JORNADA LABORAL DOS APRENDIZES**

Piracicaba

2022

Giovana Bertozzi
Ingrid Moreira Stenico
Karla Geovanna Gomes Santa Rosa
Samyra Maniero da Rocha

**DESAFIOS DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NA
JORNADA LABORAL DOS APRENDIZES**

Trabalho de Conclusão de Curso da Etec
Deputado Ary de Camargo Pedroso, pelo
Profa. Gerson S. Machado apresentado
como requisito parcial para obtenção do
título de Técnico em Recursos Humanos.

Piracicaba

2022

“As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.”

IDALBERTO CHIAVENATO

RESUMO

O trabalho descrito nessas páginas tem por objetivo de explicar, demonstrar e trazer diversos fatores sobre o conceito de Treinamento e Desenvolvimento organizacional nas empresas com foco no jovem aprendiz, descrevendo os métodos necessários para que a organização alcance eficácia no processo, desde seu princípio que é levantamento das necessidades da empresa até chegar no momento de avaliar de tudo que foi aplicado antes, durante e após treinamento, demonstrando o procedimento de maneira teórica, além de trazer todos os motivos dos quais ele deve ser implementado nas empresas com o intuito de evitar gastos e tempo desnecessários, diminuir turnover e também melhorar toda a organização. Durante toda a leitura e através do sumário é possível identificar os temas retratados no trabalho como as etapas do T&D onde são descritas as 4 etapas do treinamento sendo elas: Levantamento de necessidades de treinamento (LNT); Programação; Execução e por fim, a Avaliação. O método qual foi utilizado para a escrita do trabalho foi a de pesquisas bibliográficas, além da pesquisa feita com base em grupo de Aprendizes da escola ETEC Deputado Ary de Camargo Pedroso onde foram aplicadas a fim de embasar a pesquisa quantitativa durante todo o trabalho. Juntamente com todas as pesquisas, foi colocado em demonstração também, tudo aquilo que ajuda o treinamento a se tornar eficaz, contando com a tecnologia, especialistas nas áreas que irão ser treinadas.

Palavras-Chave: Treinamento. Necessidades. Desenvolvimento. Etapas.

Jovem Aprendiz.

ABSTRACT

The work described in these pages aims to explain, demonstrate and bring several factors about the concept of Training and Organizational Development in companies with a focus on young learners, describing the methods necessary for the organization to reach effectiveness in the process, from its beginning, which is survey of the company's needs until it comes time to evaluate everything that was applied before, during and after training, demonstrating the procedure in a theoretical way, in addition to bringing all the reasons why it should be implemented in companies in order to avoid expenses and unnecessary time, decrease turnover and also improve the entire organization. Throughout the reading and through the summary it is possible to identify the themes portrayed in the work as the stages of T&D where the 4 stages of training are described, namely: Survey of training needs (LNT); Schedule; Execution and finally, the Evaluation. The method which was used for the writing of the work was that of bibliographical research, in addition to the research based on a group of Apprentices from the ETEC school Deputed Ary de Camargo Pedroso where they were applied in order to base the quantitative research throughout the work. Along with all the research, everything that helps training to become effective was also put into demonstration, relying on technology, specialists in the areas that will be trained.

Keywords: Training. Needs. Development. Phases. Young apprentice.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1. Justificativa	7
1.2 Objetivo	8
2. DESENVOLVIMENTO.....	9
2.1. As etapas do T&D	9
2.1.1 Levantamento de necessidade de treinamento (LNT).....	10
2.1.2 Programação.....	10
2.1.3 Execução	11
2.1.4 Avaliação	12
2.1.5 Ciclo e tabela para aperfeiçoamento das etapas:	14
2.2 O Programa	15
2.2.1 O projeto de aprendizes	15
2.3 A pesquisa	16
3 CONCLUSÃO	18
4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20
5 APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA.....	21
6 ANEXO	24

1 INTRODUÇÃO

A aplicação de treinamentos nas empresas é, cada vez mais, um requisito indispensável para aqueles que buscam competir em uma economia globalizada.

Para a aplicação de modelo de treinamento eficiente são necessárias algumas observações, para antes, durante e para finalização. Podemos citar como exemplo alguns tópicos importantes, como: Conhecer as necessidades da empresa; definir os objetivos dos treinamentos; ter um orçamento bem definido; conhecer bem a cultura organizacional; avaliar os resultados.

Para Boog (1999), a aprendizagem passou a ser fundamental para a sobrevivência das organizações, já que ela aumenta o conhecimento das pessoas, desenvolve habilidades, melhora o desempenho, possibilita assumir novas responsabilidades e proporciona satisfação pessoal.

Ao utilizar-se de tecnologias mais avançadas e uma série de ferramentas, não temos a garantia de efetividade pois são as competências e as habilidades dos seus empregados que efetivamente criam um amplo diferencial competitivo para o negócio e fazem com que ele evolua. Por isso há uma grande necessidade de realizar diferentes tipos de treinamentos para os colaboradores.

Segundo Chiavenato (2000, p. 295),

O treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de um cargo. O treinamento pode desenvolver uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento. Isto significa mudar aquilo que os empregados conhecem como eles trabalham suas atitudes frente ao seu trabalho ou suas interações com os colegas ou supervisor.

1.1. Justificativa

Segundo Chiavenato (2009) treinamento é um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por isso, para que o treinamento possa levar ao desenvolvimento organizacional, é necessário que o

planejamento deste seja bem elaborado garantindo o alcance dos objetivos a que se destina, de forma eficaz. É importante que este processo esteja voltado para a eficiência das pessoas no desempenho de suas atribuições.

Em publicação do SENAI de, 30/09/2019. Fonte Agência Brasil, o Brasil precisará qualificar 10,5 milhões de trabalhadores industriais até 2023 para suprir a demanda de profissões ligadas à tecnologia. A conclusão consta do Mapa do Trabalho Industrial 2019–2023, lançado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) para orientar a oferta de cursos da instituição nos próximos anos, o que, corrobora a expectativa deste projeto, em trazer evidências desta necessidade.

Mais dados abstraídos demonstram que é urgente este processo, visto que, nem sempre o trabalhador que possui ensino superior deve ser considerado qualificado, mas, outros processos podem ser utilizados, e este é o foco, o objetivo específico deste projeto.

1.2 Objetivo

Busca-se como principal objetivo identificar a grande necessidade da implantação do treinamento nas empresas. Independente se são empresas de pequeno, médio ou grande porte.

Segundo Almeida (2007) as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam. Ultimamente visualiza-se no treinamento e no desenvolvimento uma maneira eficaz para ampliação de competências que aumentam a produtividade e a criatividade, como também, à competitividade no atual mercado.

No desenvolvimento desse projeto, será explorado uma pesquisa realizada com os aprendizes que atuam pela ETEC Ary de Camargo Pedroso, com o objetivo de mostrar que desde cedo, é imprescindível que o funcionário, nesse caso, o que ainda está aprendendo o que é trabalhar no mercado de trabalho, seja capacitado e receba um treinamento eficaz para colocar em prática em seu

dia a dia e exerça o seu trabalho com excelência, demonstrando sua jovem força de vontade.

2. DESENVOLVIMENTO

Treinamento é um processo de captação cultural de curto prazo, no qual o objetivo é repassar ou recuperar Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) relacionados diretamente à execução de tarefas ou ao seu aperfeiçoamento no trabalho.

Chiavenato (2010) destaca ainda que há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Embora seus métodos similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar as habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza os cargos a serem ocupados futuramente na empresa e as novas habilidades e competências que serão requeridas.

2.1. As etapas do T&D

As quatro etapas do treinamento envolvem o diagnóstico de carências, a decisão quanto à solução estratégica, a implementação da ação e a avaliação e o controle dos resultados das ações de treinamento. Significa atingir o nível de desempenho desejado pela organização por meio do desenvolvimento contínuo das pessoas que trabalham nela.

Em tempos de mudança e inovação, nessa nova “Era da Informação” as organizações precisam ser acrescidas de novas habilidades e competências para garantir a sobrevivência e a competitividade para garantir seu futuro.

2.1.1 Levantamento de necessidade de treinamento (LNT)

Levantamento de Necessidades de Treinamento abrange a pesquisa e a respectiva análise do que precisa ser melhorado dentro da organização. Tais necessidades podem ser passadas, presentes ou futuras. Esse conjunto de necessidades provoca uma influência indesejada e pode começar já no recrutamento e seleção dos colaboradores, uma vez que sempre haverá diferenças de perfil dos recém-admitidos, que levam a organização a implementar ações de treinamento para que essas diferenças possam ser ajustadas.

Este raciocínio não leva em considerações outras variáveis, como à vontade de realização do trabalhador ou o desejo interior do trabalhador. Em contraponto, sua análise começa do pressuposto de um colaborador não eficiente o suficiente pela falta de alguns conhecimentos ou habilidades.

O L.N.T. é um processo contínuo, pois tanto a empresa quanto os colaboradores estão em constante mudança. Por isso, o levantamento das necessidades deve estar constantemente ativo para conseguir fazer um diagnóstico preciso e em tempo hábil.

A metodologia leva em consideração, geralmente, três fatores: estrutura geral, tarefa e indivíduo, já os métodos necessários para a realização do L.N.T. são diversos, alguns deles são: Aplicação de questionários, entrevistas com os colaboradores e supervisores, aplicação de testes ou exames, observação no local onde o trabalho é realizado, folha de avaliação de desempenho.

2.1.2 Programação

É a segunda etapa do processo. Refere-se a elaboração/planejamento do projeto de treinamento para captar as principais necessidades. Deve ter sempre um objetivo específico; feito o levantamento das necessidades entre as competências analisadas e quais são mais necessárias, para que dessa

maneira, eles consigam elaborar um treinamento que atenda a todas as exigências da empresa.

Para programar um treinamento é necessário definir alguns pontos importantes para atingir os propósitos: Quem deve ser treinado; como treinar; em que treinar; por quem; onde treinar; quando treinar; para que treinar.

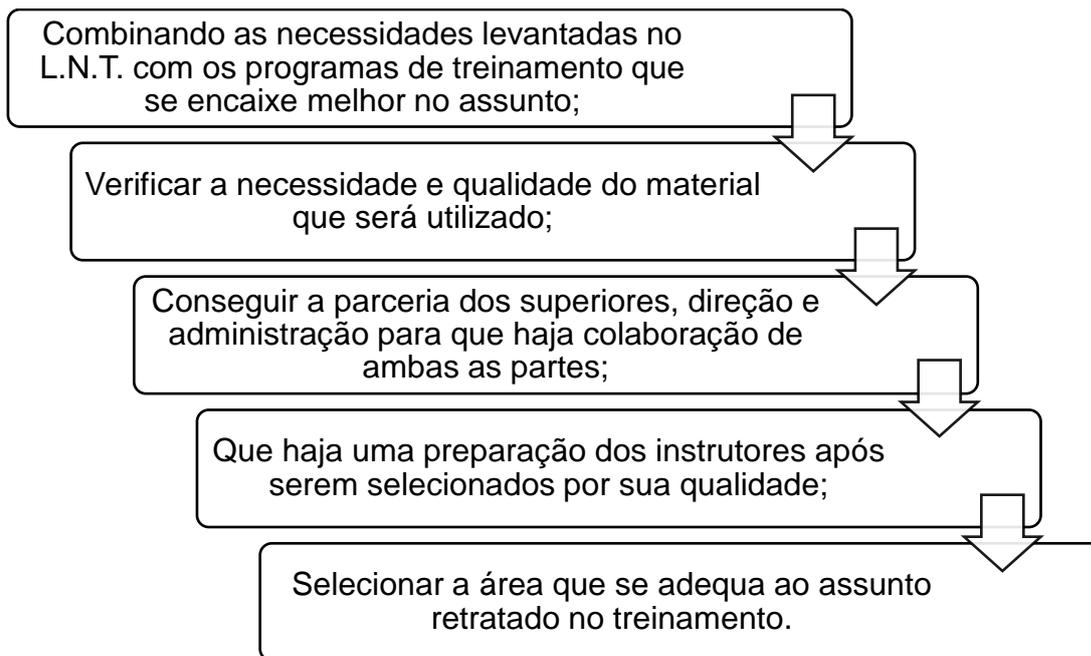
Para evitar desperdícios e garantir o retorno desejado do investimento, a programação é imprescindível na elaboração do treinamento.

2.1.3 Execução

Execução do treinamento é o terceiro passo do processo de desenvolvimento de treinamento, sendo chamado também de aplicação. Para que a etapa possa ser concluída existem inúmeras maneiras de serem colocados em prática, usando as três formas de aprendizagem são elas: Visual onde se faz o uso de vídeos ou imagens, auditiva explorando a fala ou a leitura e audição, cinestesia utilizando métodos práticas que envolvam os aprendizes, podendo ser utilizada uma ou todas juntas, ou em parceria.

O treinamento é composto por duas partes: Aprendizes e Instrutores. Os aprendizes são pessoas vindas de qualquer nível hierárquico que precisam e buscam melhorar seu conhecimento em algum assunto, ou, adquirir tal conhecimento. Já os instrutores são pessoas vindas de qualquer nível hierárquico que sejam experientes ou especializadas em um assunto específico, que estejam dispostas a transmitir seus conhecimentos para terceiros. Tais instrutores podem ser de dentro ou contratos de fora.

Fatores para a execução do treinamento:



Fonte: Diagrama adaptado pela equipe

2.1.4 Avaliação

Essa é a etapa final do processo de treinamento, tem como principais aspectos determinar até que ponto o treinamento produziu as modificações desejadas no comportamento dos empregados e verificar se os resultados do treinamento apresentam relação com a consecução das metas das empresas.

É necessário determinar se as técnicas de treinamento empregadas são as mais efetivas que outras que poderiam ser consideradas.

Avaliação no nível da organização deve ser utilizada para aumentar a eficácia organizacional e proporcionar resultados, como aumento da capacidade organizacional; melhoria da imagem da empresa; melhoria do clima organizacional; melhor relacionamento entre empresa e funcionário; facilidade nas mudanças e na inovação; aumento da eficiência; etc.

Avaliação no nível dos recursos humanos deve proporcionar resultados como: redução da rotatividade de pessoal; redução do absenteísmo; aumento

da eficiência individual dos empregados; aumento das habilidades; elevação do conhecimento; mudanças de atividades e de comportamentos; etc.

Avaliação no nível das tarefas e operações proporciona resultados como: aumento da produtividade; melhoria da qualidade dos produtos e serviços; redução no fluxo da produção; redução no tempo de treinamento; redução do índice de acidentes; redução do índice de manutenção de máquinas e equipamentos; etc.

Podemos citar alguns critérios de eficácia:

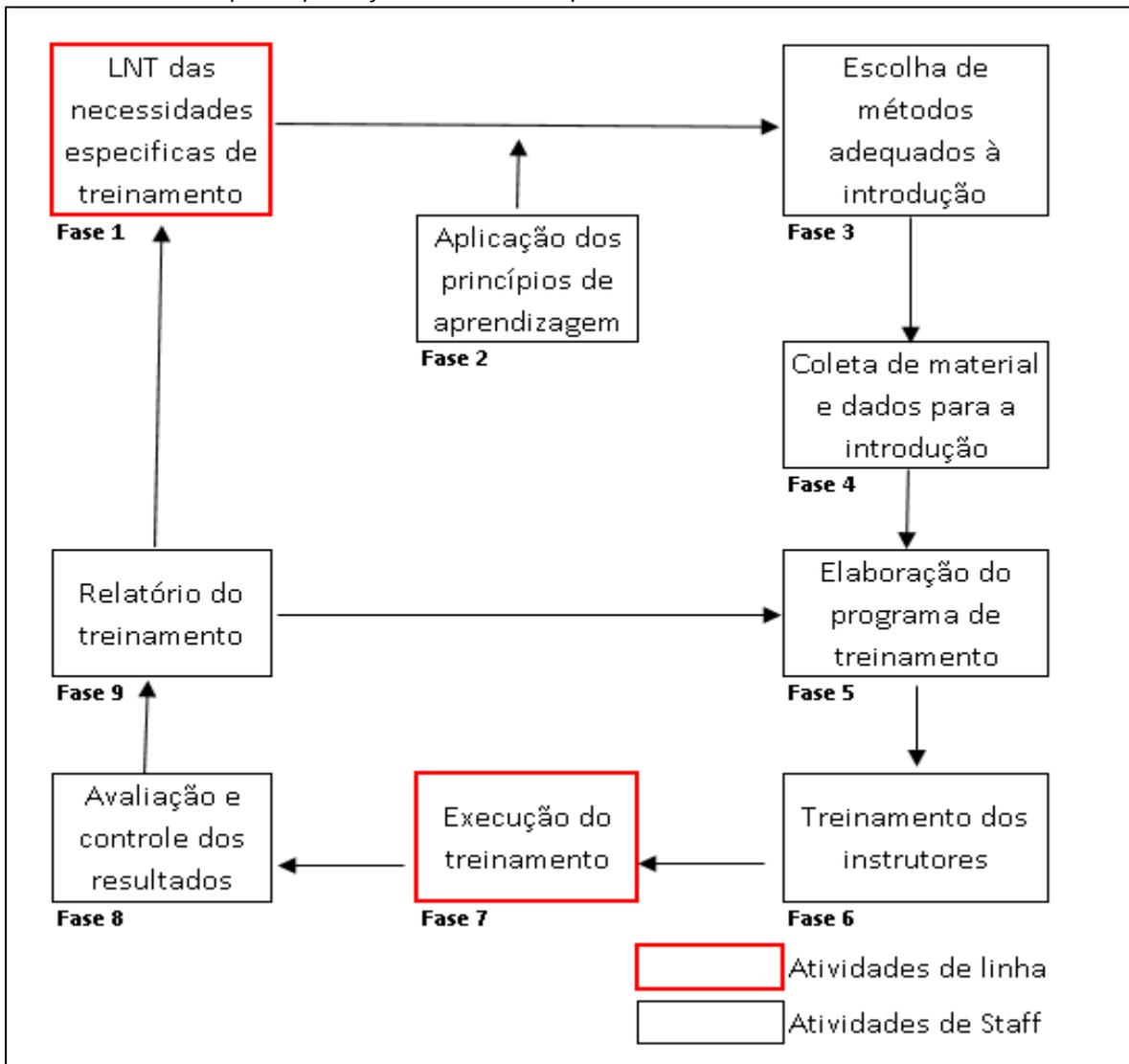
Relevância: o treinamento deve desenvolver seus esforços em direção aos tópicos e alvos mais importantes

Transferibilidade: refere-se ao grau em que as habilidades e os comportamentos adquiridos em situação de aprendizagem pode ser aplicado a situação de trabalho.

Alinhamento sistêmico: refere-se ao grau em que os comportamentos aprendidos e aplicados em alguma área da organização podem ser também aplicados em outras áreas do sistema.

Esses três critérios tornam-se significativos quando considerados em conjunto as mudanças no ambiente organizacional e nas demandas sobre a organização.

2.1.5 Ciclo e tabela para aperfeiçoamento das etapas:



Ciclo de Treinamento.
 Fonte: PROCTOR, J.; THORNTON, W. Training: handbook for line managers. Nova York:

Necessidades a satisfazer	Desenho do treinamento	Execução do treinamento	Avaliação do treinamento
Diagnóstico da situação	Decisão quanto a estratégia	Implementação ou ação	Avaliação e controle
Objetivos da organização	Programa do treinamento	Condução e aplicação do programa de treinamento por meio de:	Monitoração de Processo

Competências necessárias	Quem treinar	Gerente de linha	Avaliação e medição de resultados
Problemas de produção	Como treinar	Assessoria de RH	Comparação da situação atual com a situação anterior
Problemas de pessoal	Em que treinar	Por ambos	Análise do custo/benefício
Resultados da avaliação de desempenho	Quando treinar	Por terceiros	

PHILLIPS, J. J. HRD trends worldwide: shared solutions to compete in a global economy. Houston: Gulf, 1999

2.2 O Programa

2.2.1 O projeto de aprendizes

O Programa Aprendiz Paulista é voltado para jovens de 14 a 24 anos, para pessoas com deficiência sem limite de idade e quem estiver regularmente matriculado e com frequência efetiva em cursos técnicos oferecidos por unidades de ensino do Centro Paula Souza, tendo que ser, em todos os casos, residentes do Estado de São Paulo.

Os interessados em participar devem realizar uma ficha de inscrição disponível no site www.empregasaopaulo.sp.gov.br. A seleção é feita priorizando os de menor idade e aqueles que possuem menor renda familiar per capita.

O aprendiz contratado através do programa deve cumprir uma jornada de 40 horas semanais, 8 horas por dia, sendo metade na empresa e a outra metade na ETEC, de segunda a sexta-feira. Em casos de férias ou recesso escolar, o aprendiz, deve cumprir a carga horária diária total de 8 horas na empresa. O horário de trabalho do aprendiz deve ser definido considerando-se o artigo 412 da CLT, que determina que a cada período de trabalho efetivo, haverá um intervalo para repouso não inferior a 11 horas.

O aprendiz com idade inferior a 18 anos, não pode realizar sua jornada em horário noturno, sendo entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano e para o trabalho rural, entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973). Para os casos superiores a 18 anos não há impedimento legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

Todos os jovens participantes inseridos no programa terão direito a 13º salário, férias, FGTS e demais benefícios concedidos aos outros empregados. Em relação ao salário, fica assegurado que o mesmo receba o salário-mínimo-hora, ressalvando que além das horas realizadas na empresa, deve ser computada as horas realizadas no curso. Ainda, segundo o art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº. 5.598/05, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderão garantir ao aprendiz, salário maior que o mínimo.

O contrato é por tempo determinado, tendo o prazo máximo de 02 anos e deve coincidir com a data de término do curso. Além do término do prazo do acordo, também pode ser reincluído quando o participante atinge os 24 anos, exceto nos casos de aprendizes com deficiência. Pode ser feito antecipadamente, quando ocorrer os seguintes casos: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; a pedido do aprendiz.

Por fim, esse programa tem como objetivo a qualificação profissional e a incorporação no mercado de trabalho. Trata-se de uma forma que concilia a capacidade e o desenvolvimento dos jovens para o amplo mercado de trabalho e uma mão-de-obra qualificada para a empresa.

2.3 A pesquisa

Quando tratamos do assunto jovem aprendiz, logo sabemos que uma boa gestão é fundamental tanto para o jovem, que se desenvolve profissionalmente, quanto para a empresa, que extrai o melhor de seu funcionário.

Com o desenvolvimento, capacitação e treinamentos dos jovens, cria-se a possibilidade de diversificar a empresa, trazendo melhorias, como inovação, tecnologia, competitividade e maiores diversidades para que dessa maneira, a empresa possa sempre se enquadrar com a atualidade.

A pesquisa tem como intuito apresentar o treinamento como fonte de uma produtividade eficiente, apontar como tal ato interfere positivamente na jornada do jovem trabalhador trazendo mais confiança e precisão na sua atuação, e enfatizar o treinamento como um investimento e não como um gasto.

Ao executar a pesquisa com os aprendizes da ETEC Ary de Camargo Pedroso, conclui-se que a questão de treinamento é essencial para todos, principalmente para aqueles que estão começando sua carreira.

Foi elaborada algumas questões para aplicação da pesquisa que busca extrair as mais diversas questões e conclusões de como está a capacitação desses jovens na empresa em que foram contratados. Busca-se a partir disso, realizar uma pesquisa que demonstre, com as respostas, o que a empresa precisa se aprimorar, aperfeiçoar e/ou investir com esses jovens.

Destacando as questões número 1 e 2 que se encontra no apêndice, podemos ressaltar que 100% dos aprendizes participantes da pesquisa consideram que treinamento é importante, mas, infelizmente, 61% alegam não ter conhecimento suficiente para exercer suas funções na empresa em que atuam.

Consequentemente se torna um problema para ambos os lados, tanto para o aprendiz que não conseguirá exercer suas tarefas devido à falta de conhecimento por não ter tido experiências anteriores e/ou treinamentos necessários ou não eficazes para a execução. E para a empresa, que terá um funcionário que não poderá ser aproveitado, com isso, gerando custos maiores se realizasse mais treinamentos aos seus colaboradores.

Para ajudar todos os jovens funcionários, o programa busca juntamente ao curso, capacita-los cada vez mais para o mercado de trabalho. De acordo com as respostas obtidas através da questão número 8 (apêndice), grande parte dos aprendizes declararam que raramente encontram oportunidades em que eles possam pôr em prática tudo aquilo que lhe foi passado durante o ensino

técnico, por outro lado alguns concordaram que ainda sim existem oportunidades e momentos onde possam colocar tal conhecimento em prática, já considerando a questão de outro ângulo, temos também os aprendizes que acabam por não ter a mesma chance por conta dos setores e funções nas quais os aprendizes acabam sendo direcionados, fazendo com que a teoria e prática do curso seja usada de forma reduzida ou até mesmo não seja usada.

Após ser questionada a respeito da questão, a atual coordenadora do Programa Aprendiz Paulista ela relata alguns motivos do por que isso ocorre, sendo: por alguns alunos ainda estarem frequentando o 1º módulo, com disciplinas mais teóricas; estarem alocados em setores diversos do curso que estão matriculados; e por fim, devido as empresas não se atentarem ao ensino-aprendizagem vinculado a prática profissional, não ficando sujeitas ao objetivo educacional do contrato de aprendizagem.

Durante o questionamento aos participantes foi citada a pergunta de número 9 sobre erros cometidos durante sua jornada de trabalho, onde foi apontado pelos aprendizes, como o treinamento ajudou com que eles evitassem erros facilitando o entendimento de algumas de suas responsabilidades, demonstrando que o assunto retratado foi eficaz para que ocorresse essa redução de falhas. Como consequência, eles também concordaram na questão seguinte que se de alguma maneira houvessem mais treinamentos em sua empresa, a taxa de erros diminuiria cada vez mais, demonstrando assim uma necessidade de treinamento para diferentes conhecimentos e áreas para eles.

3 CONCLUSÃO

Com base nas pesquisas e dados obtidos concluímos que o processo de T&D - Treinamento e Desenvolvimento é de suma importância para o desenvolvimento do funcionário no ambiente empresarial.

Traz como benefícios a diminuição do absenteísmo, desperdício excessivo, erros, queixas etc. Enfatizando que tal ato não deixa de ser um bom investimento quando bem executado, respeitando suas etapas e a necessidade dos colaboradores.

Portanto, essa pesquisa visa ajudar as organizações de pequeno e grande porte entender que o Treinamento e Desenvolvimento (T&D) de seus funcionários é um investimento, já que se retém o talento do colaborador que já está alocado na organização, o fazendo desenvolver suas habilidades de forma eficiente e benéfica. Com base nas pesquisas e dados obtidos pode se ver como o T&D é considerado importante na jornada do jovem trabalhador o deixando mais confiante em suas atividades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento (ABTD). 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª edição – Barueri – SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CONTE, Nathasha. Os objetivos do treinamento e desenvolvimento. Conte RH e Sindilojas SP 2021. Disponível em: ><https://sindilojas-sp.org.br/os-objetivos-do-treinamento-e-desenvolvimento/> < Acesso em: 09 de junho de 2022.

FERNANDES, Kátia Regina. 5 em 5: descubra os 5 objetivos do treinamento e desenvolvimento em 5 minutos. TWYGO, 2022. Disponível em: ><https://www.twygoead.com/site/blog/objetivos-do-treinamento-e-desenvolvimento/> < Acesso em: 09 de junho de 2022.

LEO, Ricardo. A Importância Do Treinamento E Capacitação De Pessoas: Um Estudo De Caso Na Lavanderia Industrial - RH Portal, 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importncia-do-treinamento-e-capacitao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-na-lavanderia-industrial/> Acesso em: 09 de junho de 2022.

MÁXIMO, Welton. Brasil precisa capacitar 10,5 milhões de trabalhadores até 2023 – Agência Brasil, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-09/brasil-precisa-capacitar-105-mi-de-trabalhadores-industriais-ate-2023> / Acessado em: 09 de maio de 2022.

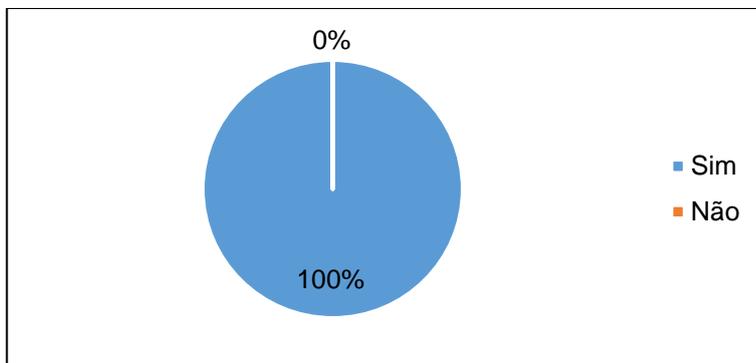
PAP | O Programa. UFIEC (Unidade de Formação Inicial e Educação Continuada. Disponível em <https://www.ufiec.cps.sp.gov.br/aprendiz-paulista/pap-o-programa/>. Acesso em: 25 de outubro de 2022.

PONTES, Elivelton. Vantagens do treinamento e desenvolvimento nas empresas. EADBOX,2017- Disponível em: ><https://eadbox.com/treinamento-e-desenvolvimento-nas-empresas/> < Acesso em: 09 de junho de 2022.

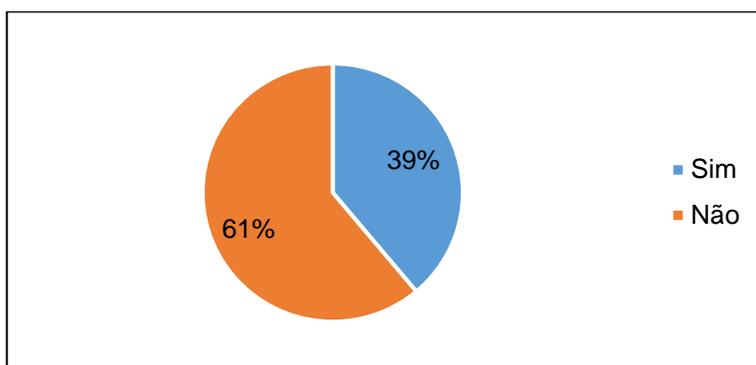
Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho. Aprendiz Paulista > Perguntas mais Frequentes. Disponível em <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/IMO/common/aprendiz/faq.jsp> . Acesso em 09 de novembro de 2022.

5. APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA

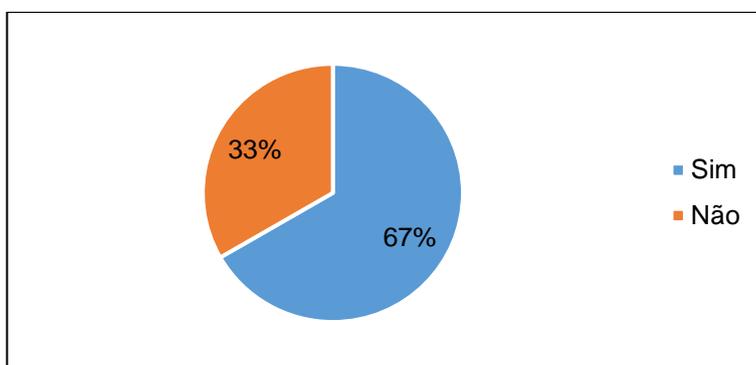
Questão 1 – Você considera a aplicação de treinamento importante?



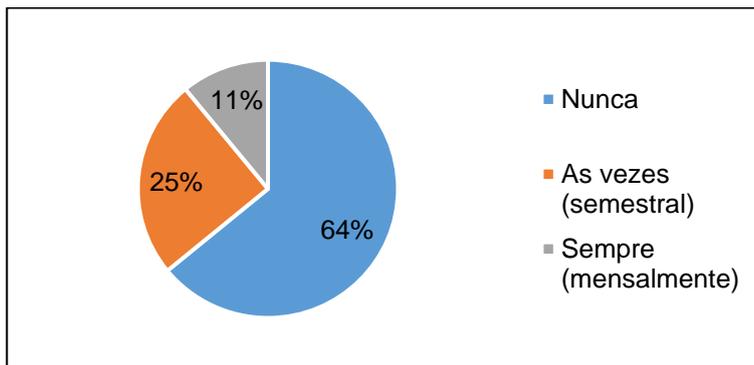
Questão 2 – Você considera suficiente o conhecimento que tem sobre suas funções?



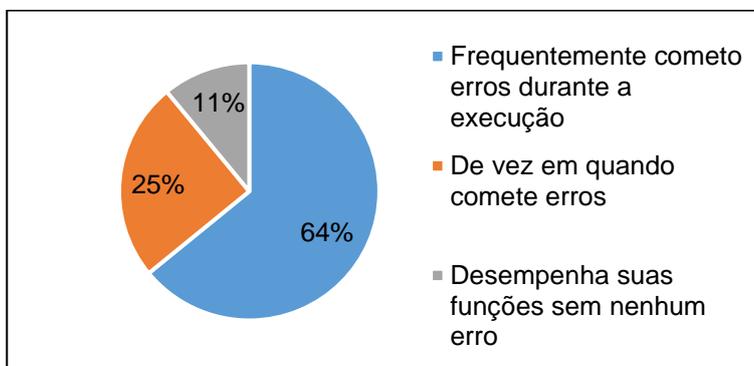
Questão 3 – A empresa em que você trabalha forneceu treinamento necessário para a utilização dos recursos e equipamentos que você utiliza?



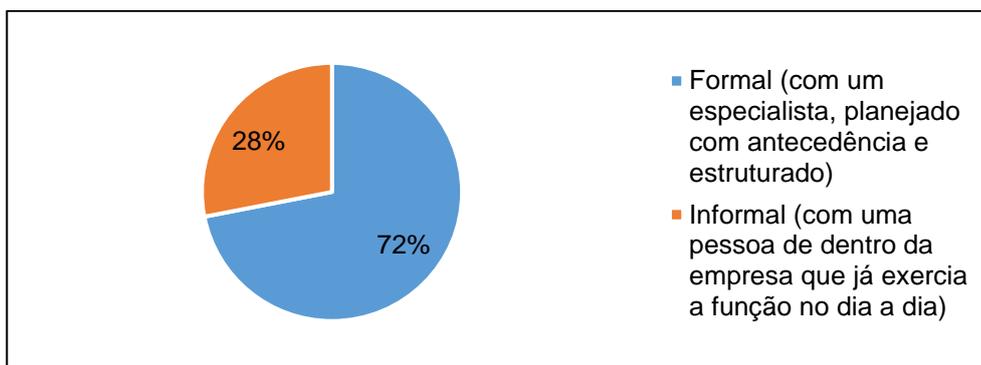
Questão 4 – Com qual frequência sua empresa realiza treinamento?



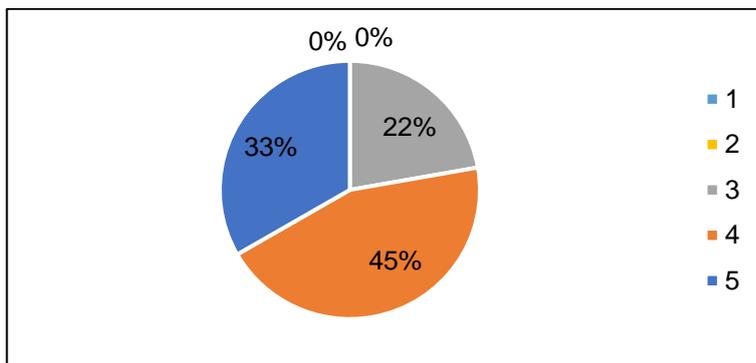
Questão 5 – Em relação ao desenvolvimento do seu trabalho você:



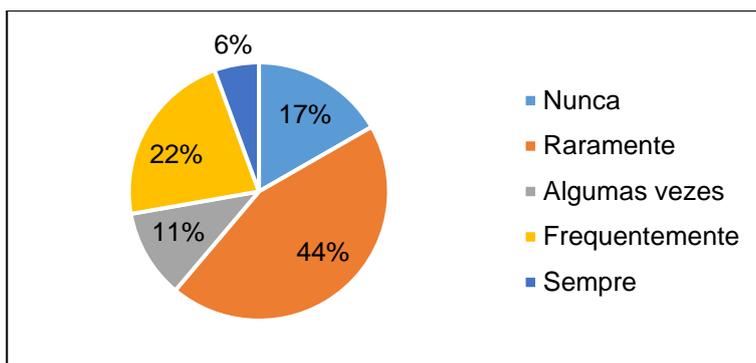
Questão 6 – Ao ingressar na empresa, como foram ensinadas suas funções?



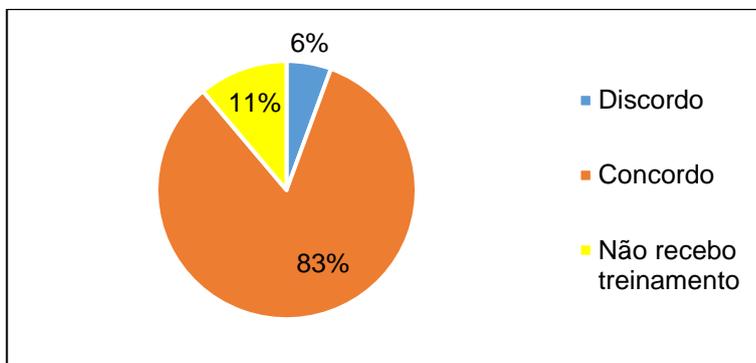
Questão 7 – De 1 a 5, sendo 1 baixo e 5 alto, qual seu nível de atenção quando esta em um treinamento?



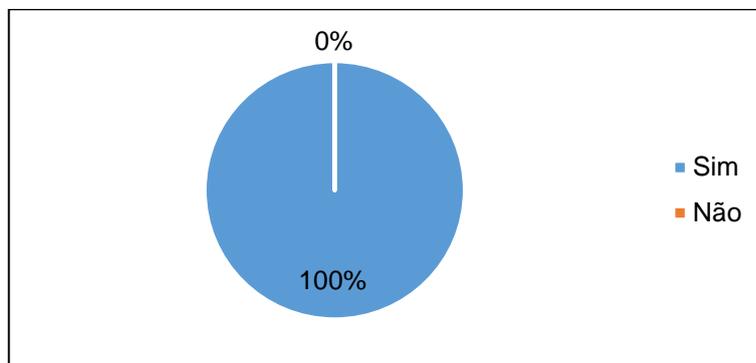
Questão 8 – Tenho tido oportunidade de usar no meu trabalho as habilidades relacionadas ao curso vinculadas ao cargo que exerço?



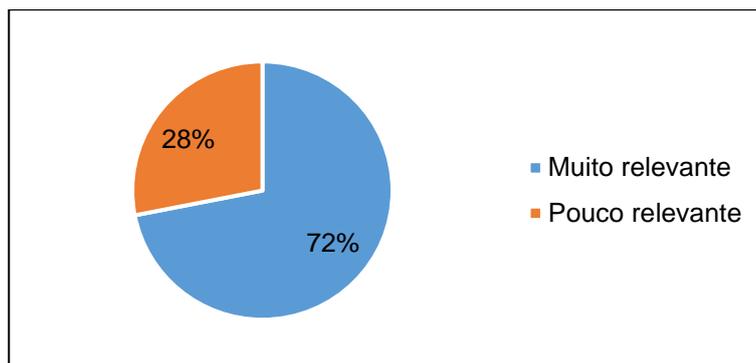
Questão 9 – As habilidade que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros em meu trabalho?



Questão 10 – Você acredita que se a sua empresa aplicasse mais treinamentos, você cometeria menos erros?



Questão 11 – Até que ponto a capacitação oferecida a você como aprendiz foi relevante para a sua formação?



6. ANEXO:

Termo de Consentimento: Entregue em separado.