

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL ETEC CIDADE TIRADENTES
Técnico em Administração

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PARA RETENÇÃO DE TALENTOS NA ORGANIZAÇÃO

Cauã Gabriel Pucci Ribeiro¹

Cristina Pereira Santos Moura²

Jamile Fernandes da Silva³

João Victor Sousa de Moura⁴

Kamila Zezuiner de Oliveira⁵

Kelren Oliveira da Silva⁶

RESUMO

O trabalho analisa a importância dos programas de treinamento e desenvolvimento na retenção de talentos nas organizações. Destaca que essas práticas visam aprimorar as habilidades e competências dos funcionários, o que não só aumenta a eficácia no trabalho, mas também prepara os colaboradores para futuras responsabilidades. A retenção de talentos é crucial para evitar custos elevados com recrutamento, perda de conhecimento e impacto negativo na moral da equipe. Programas de treinamento eficazes e contínuos são uma estratégia fundamental para manter funcionários valiosos, pois demonstram que a empresa investe no desenvolvimento deles, aumentando seu engajamento e lealdade. O objetivo é explorar como esses programas impactam a satisfação e a cultura organizacional, ajudando a reduzir a rotatividade.

Palavras-chaves: Treinamento e Desenvolvimento. Retenção de Talentos. Gestão de Pessoas.

Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com
Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com
Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com
João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com
Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com
Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com
Maria Eugênia Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – mariacat2088@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, entendendo a importância do conhecimento para alcance dos objetivos da empresa, reforça-se a necessidade de valorização e desenvolvimento das habilidades e competências das pessoas, com isso surge a área de Recursos Humanos (RH), também conhecido atualmente como Gestão de Pessoas.

A Gestão de Pessoas divide-se em diferentes campos, mas todas elas interligadas entre si, com o principal objetivo de manter o desempenho e a satisfação dos funcionários, transformando os talentos individuais em um desempenho coletivo.

Treinamento e Desenvolvimento são práticas organizacionais destinadas a melhorar as habilidades, conhecimentos e competências dos funcionários, visando aumentar a eficácia no desempenho de suas funções e prepará-los para futuras responsabilidades.

A retenção de talentos envolve manter funcionários valiosos na organização, reduzindo a rotatividade e garantindo que o investimento feito no desenvolvimento de seus profissionais traga retornos a longo prazo. A retenção de talento é crucial, porque a perda de funcionários talentosos pode resultar em custos elevados de recrutamento, perda de conhecimento institucional e impacto negativo na moral da equipe.

O treinamento eficaz e contínuo é uma das estratégias mais eficazes para reter talentos. Quando os colaboradores percebem que a empresa investe em seu desenvolvimento, eles tendem a se sentir mais valorizados e engajados. Isso não só melhora o desempenho, mas também fortalece a lealdade à empresa.

O objetivo deste trabalho é analisar e demonstrar a importância dos programas de treinamento e desenvolvimento como ferramentas estratégicas para a retenção de talentos em organizações. Pretende-se explorar como esses programas impactam a satisfação, o engajamento e a lealdade dos funcionários, contribuindo para a redução da rotatividade e para o fortalecimento da cultura organizacional.

De forma a compreender a relevância do tema, é necessário examinar a problemática: De que forma o processo de Treinamento e Desenvolvimento contribui para retenção de talentos na organização?

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

Diante da problemática exposta, o objetivo geral deste trabalho é: mostrar o papel do Treinamento e Desenvolvimento na retenção de talentos dentro das organizações e os objetivos específicos são:

1. Identificar os principais motivos de rotatividade de talentos nas organizações;
2. Avaliar como a oferta de oportunidades de capacitação impacta o comprometimento e a motivação dos colaboradores.;
3. Reconhecer como a retenção de talentos impulsiona a produtividade e a inovação ao manter talentos engajados e motivados.

A Justificativa para esse estudo é destacar a relevância do Treinamento e Desenvolvimento.

O Treinamento e Desenvolvimento permitem aos colaboradores se desenvolverem profissionalmente e se prepararem para futuramente ocuparem outros cargos na organização, assim contribuindo com a empresa. Como afirma Deming (1986) o objetivo do treinamento é melhorar o desempenho da organização ao melhorar o desempenho de seu pessoal.

A retenção de talentos é um processo benéfico tanto para o funcionário, pois mantém o colaborador motivado e engajado, proporcionando autoconhecimento; quanto para a organização, que mantém uma reputação positiva no mercado de trabalho, tornando-se um empregador atrativo para talentos em potencial. Com isso, nosso trabalho visa fornecer uma análise abrangente e aprofundada do papel do Treinamento e Desenvolvimento na retenção de talentos, contribuindo academicamente para o entendimento teórico e prático desse processo vital para o sucesso organizacional.

Baseada nesta temática as hipóteses são:

- I. O Treinamento e Desenvolvimento contínuo mantém o colaborador atualizado com as mudanças do mercado;
- II. O Treinamento e Desenvolvimento ajudam no aprimoramento de habilidades dos funcionários;
- III. O Treinamento e Desenvolvimento incentiva a criação de plano de carreira, promovendo o crescimento na organização.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

2. Retenção de Talentos: O Papel do Treinamento e Desenvolvimento na Gestão de Pessoas

Neste referencial teórico, exploraremos conceitos e teorias fundamentais relacionados à retenção de talentos, com foco especial no papel do treinamento e desenvolvimento. A discussão será organizada em quatro seções principais que correspondem aos tópicos identificados: (1) Motivações e causas de rotatividade, (2) Conceito e responsabilidade da Gestão de Pessoas, (3) Papel do treinamento e desenvolvimento, e (4) Aplicação prática.

De acordo com Carvalho (2024) para o site da BBC News, uma pesquisa foi elaborada para entender o porquê cada vez mais brasileiros estão pedindo demissão. O índice em abril do ano de 2023 foi o mais alto registrado em 20 anos na história do país, seguindo em alta no ano de 2024.

A chamada “Demissão Silenciosa”, apontada por Santini (2024) em sua matéria para o site “Exame”, apresentou um aumento principalmente após o período de pandemia de 2020 e mostra motivos habituais como salário e flexibilidade, mas também traz ênfase para valorização do trabalho e plano de carreira, evidenciando um desligue emocional da empresa que já não é novidade no mundo corporativo.

De acordo com essa matéria, a empresa “*Gallup*” estuda este comportamento há muito tempo, e em seu último relatório denominado “Estado do Ambiente de Trabalho Global de 2024”, mostrou o impacto negativo mundial. No Brasil, a pesquisa mostrou que 31% das pessoas estão realmente felizes e motivadas naquilo que fazem. Elas se importam com o trabalho, fazem suas tarefas com cuidado e qualidade, e se sentem satisfeitas e realizadas; 10% deles estão realmente desmotivados e desinteressados, o que significa que não se importam com o trabalho e nem fazem um esforço, enquanto 59% das pessoas estão apenas “passando pelo movimento”, ou seja, fazem o mínimo que precisam para não serem demitidas, mas sem se empenhar ou se interessar de verdade. Isso mostra que a maioria dos colaboradores não está engajada e só faz o básico.

A situação em que apenas uma parte dos trabalhadores está engajada e motivada revela um desafio significativo para as empresas: a gestão de pessoas.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

Diante desses resultados é crucial que as empresas implementem estratégias de gestão que promovam a motivação e o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Investir na motivação e no bem-estar da equipe pode transformar esse cenário, criando um ambiente onde todos se sintam valorizados e prontos para contribuir de forma mais ativa. Portanto, vamos explorar como uma boa gestão de pessoas pode fazer a diferença nesse contexto.

A Gestão de Pessoas é um processo que administra as relações dentro da organização com os colaboradores, que não são mais considerados meros recursos empresariais, e sim parceiros que trabalham juntos para um funcionamento produtivo na empresa. Ela utiliza processos como: recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, motivação e treinamento e desenvolvimento.

A Gestão de Pessoas se aplica por meio de diversas ações que visam o engajamento e o desenvolvimento dos funcionários. Isso inclui a realização de encontros periódicos e campanhas, como treinamentos e eventos sazonais.

Além disso, a Gestão de Pessoas desempenha um papel crucial nas contratações, pois é responsável por definir as funções dos colaboradores, transmitir os valores da empresa, políticas de remuneração atrativas, e organizar o processo de seleção. Também é fundamental na retenção de talentos, pois busca estimular e desenvolver o potencial dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho positivo e motivador.

3. Treinamento e Desenvolvimento

De acordo com Gil (2010), as mudanças ocorridas nos sistemas de Treinamento e Desenvolvimento revelam a crescente relevância das pessoas como o principal ativo estratégico das organizações. Nesse contexto, o capital humano assume uma posição central como o maior diferencial competitivo, já que, para se manterem sustentáveis e inovadoras, as empresas precisam contar com profissionais qualificados e capazes de se adaptar rapidamente às exigências do mercado. O simples treinamento técnico já não é suficiente. O mercado atual demanda colaboradores que sejam ágeis, competentes e dispostos a assumir riscos, além de possuírem um perfil empreendedor e inovador.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

Esses profissionais, além de executar tarefas operacionais, devem ser capazes de liderar projetos, tomar decisões estratégicas e agregar valor às operações da empresa. As organizações que almejam se destacar na concorrência e acompanhar a evolução tecnológica precisam investir em pessoas que estejam preparadas para desenvolver soluções criativas e produzir bens e serviços de alta qualidade. Em outras palavras, o papel do capital humano vai muito além da execução mecânica de funções: ele é essencial para a criação de vantagem competitiva sustentável. Portanto, mais do que pessoas treinadas, as empresas necessitam de talentos que alinhem suas habilidades às estratégias organizacionais, contribuindo tanto para o crescimento quanto para a inovação contínua da empresa.

De acordo com a Revista Exame (2024), Treinamento e Desenvolvimento são duas áreas essenciais no contexto empresarial, focadas no aprimoramento das habilidades e competências dos colaboradores para melhorar o desempenho individual e coletivo, bem como impulsionar o crescimento da organização como um todo.

Treinamento é o processo de aprendizagem de habilidades específicas e transmissão de conhecimentos, proporcionando experiências práticas para os colaboradores. Cursos, Seminários, Workshops e simulações de treinamento podem ser algumas das atividades envolvidas nesse processo. O principal objetivo do Treinamento é capacitar os colaboradores a aprimorarem suas habilidades técnicas e comportamentais para que eles possam desempenhar suas funções de uma maneira mais eficaz.

Por outro lado, o Desenvolvimento foca no crescimento constante e a ampliação das habilidades dos funcionários para que no futuro eles possam enfrentar novos desafios e assumir maiores responsabilidades. Ele envolve atividades que promovem a evolução profissional e pessoal, como programas de mentoria e projetos de desenvolvimento de liderança.

A aplicação do Treinamento e Desenvolvimento (T&D) na empresa deve ser considerada como um processo contínuo e bem estruturado. O primeiro passo para sua implementação é identificar as necessidades da organização. Isso inclui realizar uma análise detalhada para entender onde os colaboradores precisam aprimorar suas

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

habilidades e conhecimentos, seja nas áreas técnicas, comportamentais ou de liderança. Após esta análise, o plano de formação deve ser elaborado de forma clara, com objetivos bem definidos, para garantir que todos os envolvidos compreendem e saibam o impacto positivo que terá neles e na empresa.

Conforme descrito por Dias (2024), o processo de Treinamento e Desenvolvimento é essencial para o crescimento da organização, ajudando a alinhar as competências dos colaboradores aos objetivos da empresa, de forma estratégica. Uma vez identificadas as áreas de melhoria, o próximo passo na implementação do T&D é desenvolver um plano de formação específico para os colaboradores. Este plano deve ser elaborado com foco na melhoria das competências identificadas, garantindo que os colaboradores estejam preparados para enfrentar os desafios da sua função. O objetivo não é apenas atender às necessidades imediatas, mas também incentivar o desenvolvimento contínuo e de longo prazo, garantindo o desenvolvimento profissional dos colaboradores e o alinhamento aos objetivos da organização.

A implementação eficaz do T&D também envolve o uso de métodos de avaliação contínua, como o mapeamento de competências, para acompanhar o progresso dos funcionários ao longo do processo. Esta avaliação permite que a empresa ajuste o programa conforme necessário, garantindo que as lacunas de competências sejam preenchidas e que os funcionários progridam conforme planejado. Além disso, ferramentas de gestão estratégica, como o *Balanced Scorecard*, podem ser aplicadas para garantir que a formação esteja sempre alinhada com os objetivos globais do negócio.

Por fim, a implementação do Treinamento e Desenvolvimento se completa com o acompanhamento dos resultados alcançados. As avaliações de desempenho são essenciais para medir o impacto do treinamento e verificar se os colaboradores estão aplicando no dia a dia o que aprenderam. Isto garante que o processo T&D proporcione melhorias reais e sustentáveis, tanto para os colaboradores como para o negócio como um todo, impulsionando assim o sucesso organizacional.

4. Metodologia e discussão dos resultados

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

Segundo Marconi e Lakatos (2007), a metodologia nasce da concepção sobre o que pode ser realizado e, a partir da tomada de decisão, fundamenta-se naquilo que se afigura como lógico, racional, eficiente e eficaz. A metodologia é um conjunto de técnicas para orientação e estrutura do estudo visando resultados confiáveis.

O estudo é baseado em pesquisa exploratória com o objetivo de buscar informações que estão faltando em uma pesquisa, por meio de levantamentos bibliográficos e visitas a websites para ter uma primeira aproximação com nosso tema. A pesquisa descritiva foi utilizada para complementar a exploratória, ao reunir informações detalhadas sobre o tema a ser abordado, permitindo um maior aprofundamento e compreensão, por meio de uma análise do objetivo do estudo, descrevendo suas funções e características, tendo como principais bases livros e websites. Além disso, foi utilizado o método bibliográfico para aprofundar os assuntos da pesquisa através dos livros de Idalberto Chiavenato, visando uma maior compreensão dos temas abordados no estudo. Sendo assim, a pesquisa de campo foi utilizada por meio de questionários no Google Forms para construir uma base sólida de dados para a coleta de informações no ambiente onde ocorre o tema da pesquisa.

Conforme cita Duarte (2002) uma pesquisa de campo é uma busca feita por um pesquisador, cujo olhar dirige-se para locais já conhecidos por muitos, mas, sempre, com uma maneira diferente de olhar e de pensar determinada realidade a partir da experiência e da apropriação do conhecimento, que são muito pessoais.

A pesquisa tem como finalidade identificar a perspectiva sobre o Treinamento e Desenvolvimento e o impacto desse processo na vida delas, com funcionários de diversas áreas profissionais, e vai atender ao objetivo geral da pesquisa que visa mostrar o papel da área no processo de retenção de talentos.

Inicialmente as questões da pesquisa visaram identificar e filtrar as pessoas que já tiveram/tem vida profissional e passaram pela experiência de Treinamento e Desenvolvimento. Após a realização desses filtros, pudemos iniciar a pesquisa e obter informações relevantes ao estudo.

Gráfico 1

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

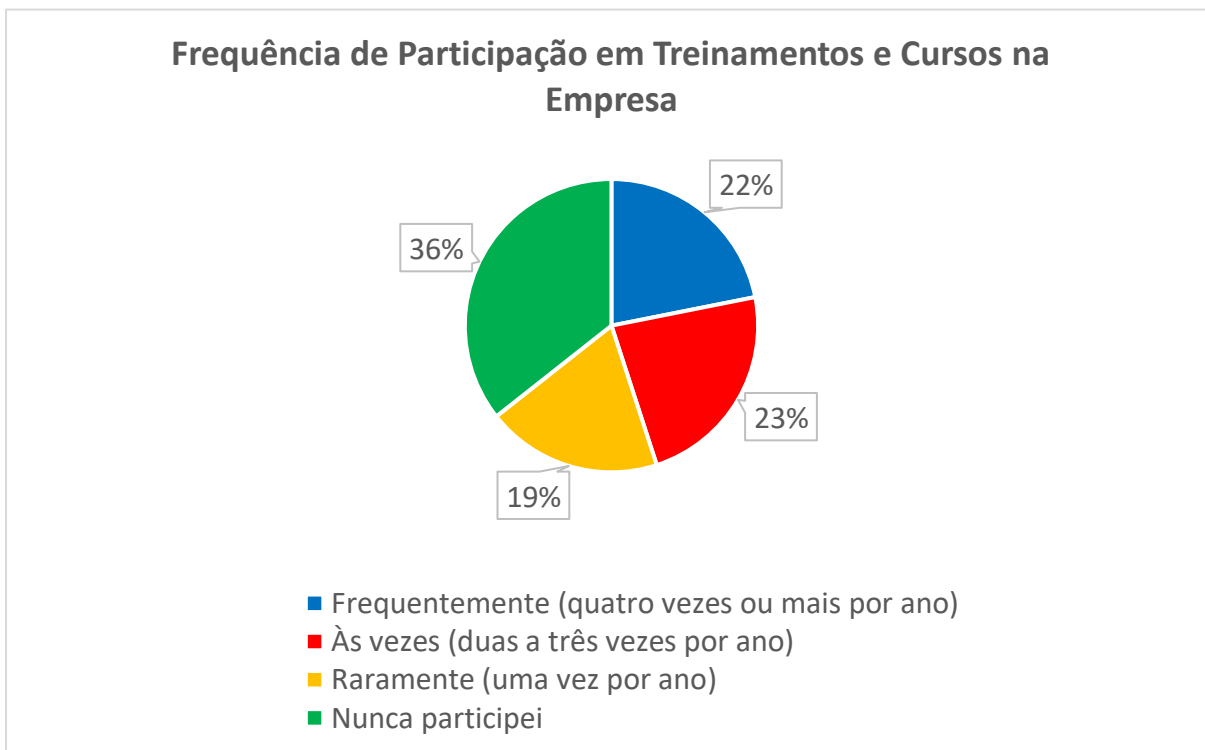
²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Inicialmente os resultados mostram que, enquanto a experiência com capacitações com uma porcentagem ocorre frequentemente ou às vezes, uma parcela significativa dos participantes indicou participação rara ou que nunca sequer teve uma experiência de capacitação.

Enquanto uma parte das pessoas se beneficia de forma consistente das iniciativas de treinamento, uma quantidade significativa permanece à margem, sem participar de atividades que poderiam enriquecer suas competências e prepará-los melhor para as demandas do mercado. Isso pode impactar não apenas o desenvolvimento individual, mas também o desempenho das próprias empresas.

Os dados sugerem não só uma necessidade de mais treinamentos, mas também a diversificação dos tipos de treinamentos oferecidos para atender à diferentes necessidades e interesses dos colaboradores e incentivo de participação a essas práticas, criando um ambiente que motive e engaje, seja por meio de benefícios diretos, reconhecimento ou clareza sobre a importância do aprendizado.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

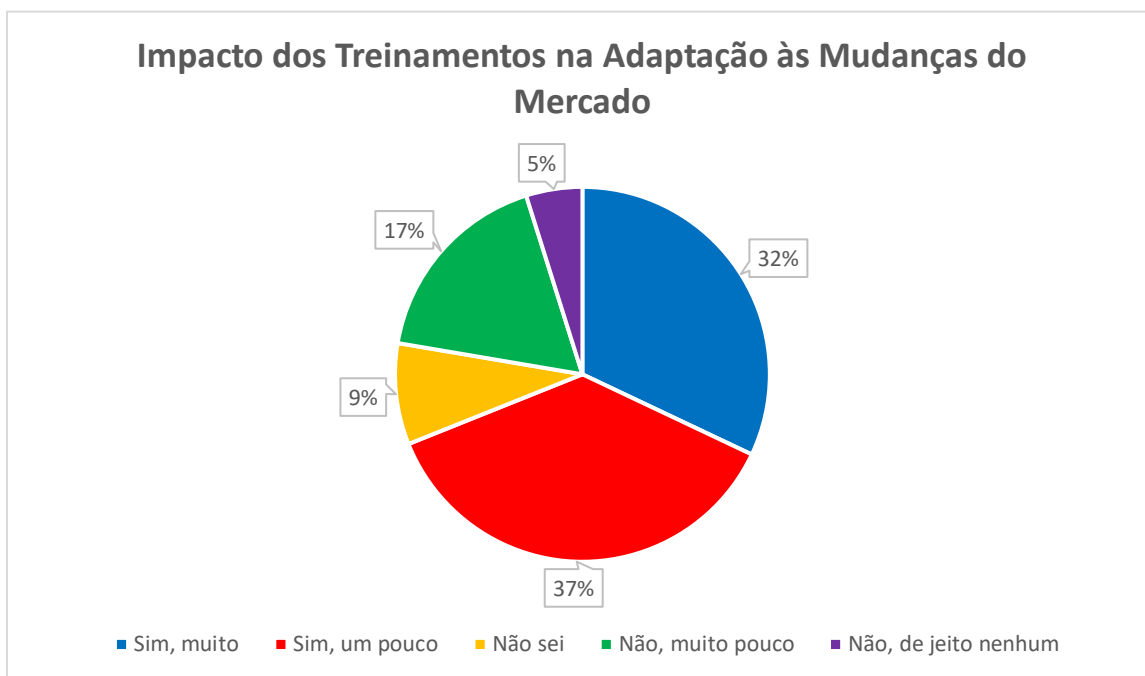
⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

É importante que as organizações avaliem o impacto dos treinamentos no desempenho profissional de seus funcionários nos resultados organizacionais, para ajustar e otimizar as estratégias de capacitação.

Gráfico 2



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Acima podemos ver uma diferença significativa nas porcentagens, indicando que, enquanto a maioria dos participantes acreditam que o treinamento e desenvolvimento são fundamentais para enfrentar as mudanças do mercado, uma pequena parcela ou não soube responder ou acredita que impacta muito pouco ou discorda totalmente.

A partir dessa análise, podemos destacar os benefícios do Treinamento e Desenvolvimento para os funcionários, pois a maioria evidencia sua importância como ferramenta estratégica. Porém, considerando que boa parte dos participantes não percebem a influência dos treinamentos, é essencial que as empresas ofereçam esse recurso de maneira mais clara, comunicando melhor como os programas de treinamento estão ligados ao crescimento individual e aos planos de carreira de cada colaborador.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

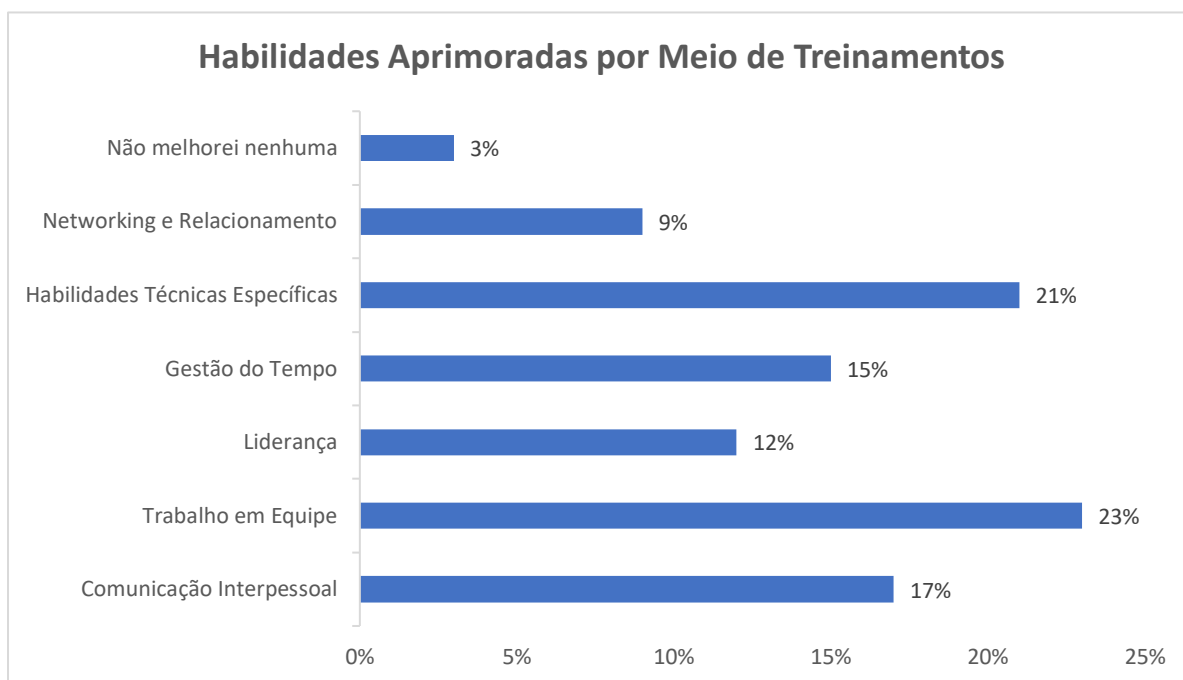
⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

Em um cenário de mudanças de mercado constantes, profissionais capacitados tendem a trazer inovação e maior capacidade de adaptação, se tornando crucial para a sobrevivência e sucesso da empresa.

Gráfico 3



Fonte: Do próprio autor, 2024.

A partir da análise do gráfico, podemos observar que as habilidades mais desenvolvidas foram o trabalho em equipe, habilidades técnicas específicas, a comunicação interpessoal e a gestão do tempo, enquanto aquelas com menor destaque foram as de networking e relacionamento e liderança. Além disso, uma parcela dos participantes relatou não ter aprimorado nenhuma habilidade.

Esses dados sugerem que as empresas estão investindo nas melhorias de habilidades interpessoais e trabalho em equipe evidenciando uma preocupação relacionada a competências comportamentais, essenciais para o sucesso profissional. No entanto, a empresa ainda pode melhorar o aprimoramento de certas competências e investigar os motivos pelos quais alguns colaboradores não apresentaram progresso após o treinamento, através de avaliações constantes dos programas para identificar o que está funcionando e o que precisa ser ajustado e coleta de feedback dos

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

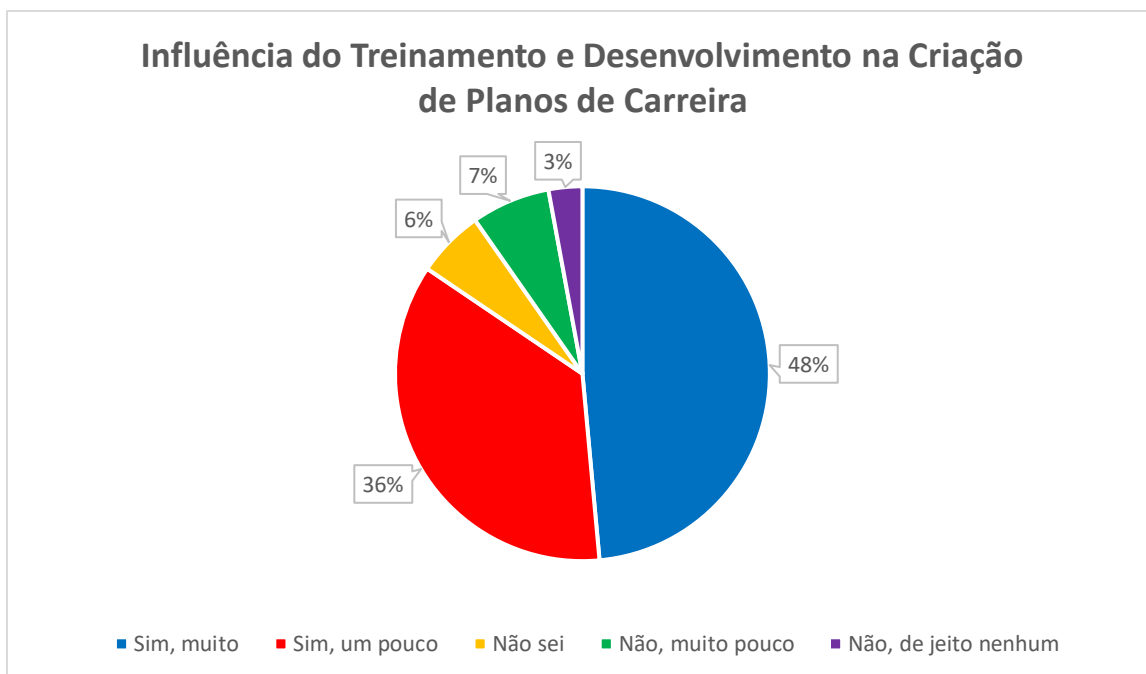
⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

participantes para entender os pontos fortes e fracos dos treinamentos e fazer as melhorias necessárias.

A preocupação com os programas de treinamento assegura a alta qualidade e os mantém alinhados às reais necessidades dos colaboradores, a fim de garantir resultados mais consistentes e eficazes.

Gráfico 4



Fonte: Do próprio autor, 2024.

O gráfico evidencia que a maioria dos respondentes reconhece o treinamento e desenvolvimento como elementos fundamentais para a criação de um plano de carreira, embora um pequeno grupo esteja indeciso ou não perceba esse impacto. Uma parcela ainda menor afirmou não se sentir incentivada por essas iniciativas.

Essa análise reforça a importância do treinamento como uma ferramenta estratégica para o crescimento profissional, destacando seu papel no planejamento de carreira dos funcionários. No entanto, a existência de respostas menos positivas indica que há espaço para aprimorar o engajamento e a percepção de alguns colaboradores.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

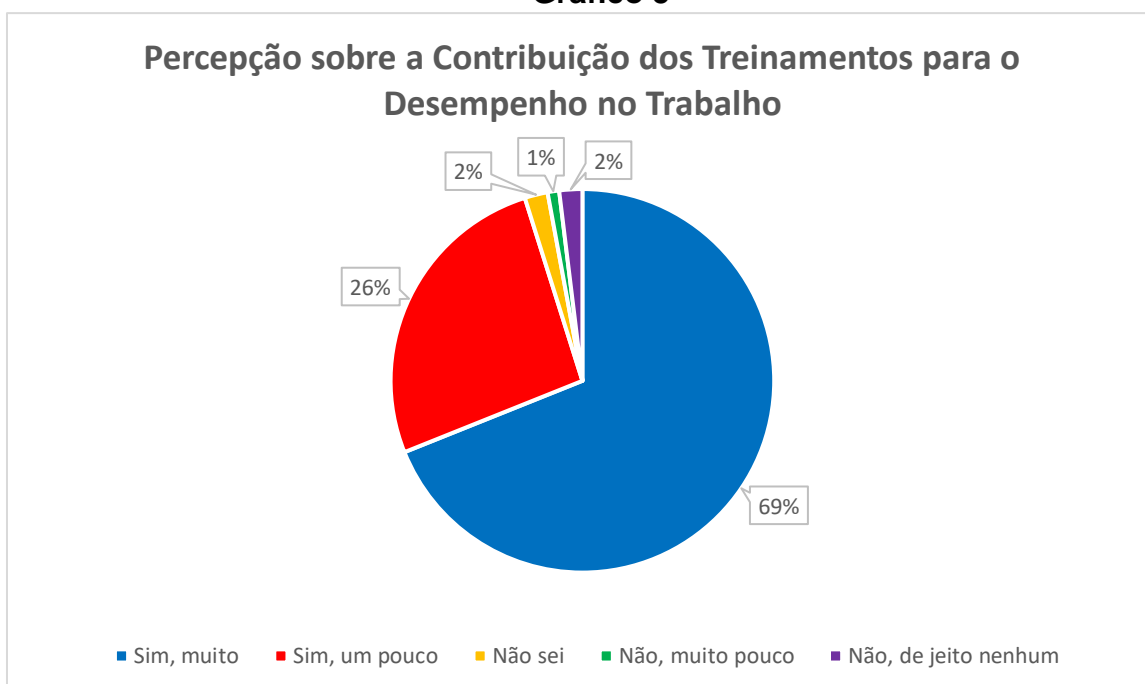
⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

Sendo o plano de carreira uma ferramenta que oferece direcionamento e clareza sobre a evolução profissional de cada indivíduo, é essencial que antes da aplicação de um programa de capacitação, que as empresas considerem aspectos como: qualidade e relevância dos conteúdos oferecidos, clareza dos objetivos do programa de treinamento e aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no trabalho. Além disso, é importante complementar a iniciativa de capacitação a outras ações, como feedback estruturado, mentoria e oportunidades de promoção dentro da empresa, para oferecer um suporte mais completo no desenvolvimento do plano de carreira.

Gráfico 5



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Nesse ponto da pesquisa, os resultados mostram que a maioria acredita que os treinamentos tem um impacto muito positivo no desempenho no trabalho. Uma parte moderada acredita ter uma influência um pouco positiva, ou seja, reconhecem algum benefício, mas talvez esperassem resultados mais significativos ou conteúdos mais ajustados às suas necessidades. Por fim, uma pequena parcela não tem certeza ou acredita que não impactam tanto o desempenho no trabalho. Esse grupo pode

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

incluir pessoas que participaram de treinamentos menos relevantes ou que não perceberam resultados práticos no dia a dia.

Com a maioria percebendo os treinamentos de forma positiva, fica claro que as empresas estão investindo em programas que realmente trazem resultados e são valorizados pelos colaboradores. Embora os resultados sejam bons, a existência de um pequeno grupo que não percebe benefícios dos treinamentos sugere que alguns programas podem precisar de melhorias. É importante alinhar os conteúdos às necessidades específicas de diferentes equipes e funções

Os treinamentos tem um papel importante para melhorar o desempenho no trabalho. Eles ajudam o funcionário a se sentir seguro e com isso mais capacitado para exercer a sua função.

A partir das análises dos gráficos e dos dados apresentados, é possível identificar várias áreas que podem ser aprimoradas nas estratégias de treinamento e desenvolvimento dentro da empresa. A primeira sugestão é diversificar e personalizar os treinamentos oferecidos. A empresa deve proporcionar uma gama mais ampla de cursos, abordando não apenas habilidades técnicas, mas também competências comportamentais e estratégicas, como liderança, networking e desenvolvimento de soft skills. Isso atenderia melhor às diversas necessidades dos colaboradores e estimularia uma maior participação daqueles que ainda não percebem benefícios claros nos programas de capacitação.

Além disso, a comunicação sobre a importância e os benefícios dos treinamentos precisa ser mais eficaz. É essencial que a empresa mostre claramente aos colaboradores como os treinamentos estão conectados ao desenvolvimento de suas carreiras e à adaptação às mudanças do mercado. Essa comunicação pode ser feita de maneira mais explícita por meio de workshops, reuniões e e-mails, demonstrando como os treinamentos podem impactar diretamente no desempenho e no crescimento profissional. Esse processo de comunicação pode também aumentar o engajamento e motivação para a participação nas iniciativas de capacitação.

Outro ponto fundamental é o monitoramento e a avaliação contínuos dos programas de treinamento. A empresa deve estabelecer um sistema de feedback regular dos participantes, para identificar o que está funcionando e o que pode ser

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

ajustado. Isso inclui a realização de avaliações pós-treinamento para garantir que os conhecimentos adquiridos sejam efetivamente aplicados no dia a dia dos colaboradores. Essa prática permitirá que os treinamentos sejam constantemente aprimorados, tornando-os mais alinhados com as necessidades dos colaboradores e as metas organizacionais.

A criação de planos de carreira mais estruturados também precisa ser considerada dentro dos programas de capacitação. A empresa pode integrar os treinamentos ao desenvolvimento dos planos de carreira dos colaboradores, oferecendo uma visão clara de como os treinamentos podem impulsionar sua ascensão dentro da organização. Isso pode ser feito por meio de feedback constante, oportunidades de mentoria e, principalmente, oferecendo oportunidades reais de promoção. Ao demonstrar que os treinamentos são fundamentais para o crescimento dentro da empresa, os colaboradores se sentirão mais motivados a investir no seu desenvolvimento.

Além disso, é importante que os programas de treinamento sejam personalizados para as diferentes funções dentro da empresa. Isso pode ser feito ajustando os conteúdos dos treinamentos conforme as necessidades específicas de cada departamento ou cargo, garantindo que os colaboradores possam aplicar diretamente o que aprenderam em suas atividades diárias. Esse alinhamento entre o conteúdo do treinamento e as responsabilidades dos funcionários pode resultar em um impacto mais significativo no desempenho de cada um.

Por fim, a empresa deve criar uma cultura de reconhecimento e valorização das pessoas que se engajam nos treinamentos. A implementação de um sistema de recompensas, como certificações, premiações ou reconhecimento público, pode incentivar mais colaboradores a participar ativamente das iniciativas de capacitação. Ao reforçar o valor do aprendizado contínuo e premiar aqueles que se destacam, a empresa pode criar um ambiente mais motivador e dinâmico.

Essas propostas têm como objetivo transformar os programas de treinamento em uma ferramenta estratégica para o sucesso organizacional, proporcionando a todos os colaboradores a oportunidade de aprimorar suas competências, se adaptar às mudanças do mercado e avançar em suas carreiras. Ao melhorar a diversidade

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

dos treinamentos, a comunicação, o monitoramento contínuo e o alinhamento com os planos de carreira, a empresa poderá garantir que seus colaboradores estejam bem preparados para enfrentar os desafios do futuro, além de contribuir para o crescimento sustentável da organização.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos que o treinamento e desenvolvimento são essenciais para a retenção de talentos e o crescimento dos colaboradores dentro das organizações, pois a valorização do funcionário não só melhora o desempenho individual, como também constrói um ambiente de trabalho mais motivador e colaborativo.

Contudo, o investimento em recursos humanos ainda é escasso, e muitos profissionais atravessam o mercado de trabalho sem contato com esses programas, o que representa um risco em um mercado competitivo e focado na inovação. Programas de Treinamento e Desenvolvimento, especialmente voltados para habilidades técnicas e comportamentais, quando aliados à confiança da empresa em aplicar na prática o que é ensinado, tornam-se fundamentais para motivar os colaboradores a desempenharem melhor, a se desenvolverem profissionalmente e progredirem na organização, promovendo também a criação de planos de carreira mais alinhados com as mudanças do mercado.

A "demissão silenciosa" é um fenômeno crescente nas empresas, funcionários permanecem empregados mas não engajados, se desligam emocionalmente, perdendo motivação e produtividade. Essa desmotivação ocorre devido à falta de treinamento e reconhecimento. Conseqüentemente, as empresas enfrentam redução da qualidade do trabalho, perda de conhecimento institucional e de talentos. Para combater a "demissão silenciosa", é essencial investir em treinamentos específicos, desenvolver habilidades e oferecer oportunidades de crescimento, isso melhora a satisfação, fidelidade e produtividade dos funcionários.

Os resultados da pesquisa confirmam que os objetivos foram, em grande parte, atingidos. A análise da oferta de capacitação nas organizações mostraram que os programas de treinamento são bem vistos e colaboram para o desenvolvimento de habilidades técnicas e interpessoais essenciais. A importância da retenção de talentos para a produtividade também foi evidenciada, embora exista a necessidade de ampliar as oportunidades para que os colaboradores coloquem em prática o que aprenderam nos treinamentos.

Através da pesquisa, podemos perceber que boa parte dos colaboradores não passam por um processo de treinamento nas empresas onde trabalham, o que pode

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

dificultar no desenvolvimento profissional e no crescimento da empresa como um todo.

Em um mercado competitivo, investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores é fundamental. Treinamentos eficazes desenvolvem habilidades, motivam e retêm talentos. Para isso, é essencial personalizar treinamentos, manter conteúdos atualizados, incluir experiência prática e oferecer feedback regular. Reconhecer e recompensar progresso também é crucial. Investir no desenvolvimento profissional traz benefícios significativos, melhorando performance, aumentando satisfação e motivação, reduzindo rotatividade e custos, e fortalecendo a imagem da empresa. Priorizando treinamentos eficazes, as empresas podem reter talentos valiosos e garantir sucesso a longo prazo.

THE IMPORTANCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT FOR TALENT RETENTION IN THE ORGANIZATION

ABSTRACT

The work analyzes the importance of training and development programs in retaining talent in organizations. It highlights that these practices aim to improve employees' skills and competencies, which not only increases effectiveness at work, but also prepares employees for future responsibilities. Talent retention is crucial to avoid high recruitment costs, loss of knowledge and negative impact on team morale. Effective and ongoing training programs are a fundamental strategy for retaining valuable employees, as they demonstrate that the company invests in their development, increasing their engagement and loyalty. The goal is to explore how these programs impact satisfaction and organizational culture, helping to reduce turnover.

Keywords: Training and Development. Talent Retention. People Management.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, Rone. **Por que cada vez mais brasileiros estão pedindo demissão**, 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c1639g89z4po>. Acesso em 11 set 2024.
- DEMING, W. Edwards. **Out of the Crisis, reissue**. MIT press, 2018.
- DIAS, Mariana. **Treinamento e Desenvolvimento: o que é, como fazer e tipo**, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento>. Acesso em 18 out 24.
- EQUIPE MOBILIZA. **Tipos de treinamento para Recursos Humanos**, 2022. Disponível em: <https://mobiliza.com.br/tipos-de-treinamento-para-recursos-humanos/>. Acesso em 11 jun 2024.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.
- GRUPO SERES. **Retenção de talentos: o que é e qual a importância na empresa?** Disponível em: <https://www.gruposeres.com.br/retencao-de-talentos/#:~:text=A%20reten%C3%A7%C3%A3o%20de%20talentos%20garante,a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20tem%20a%20crescer>. Acesso em 19 jun 2024.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis**. Ed. São Paulo: Atlas, 2007, página 17.
- PEREIRA, Angelica. **A importância do Treinamento e Desenvolvimento de pessoas**, 2015. Disponível em: <http://www.fanap.br/Repositorio/254.pdf>. Acesso em 18 jun 2024.
- PRUDÊNCIO, Aline. **Estímulo ao desenvolvimento dos colaboradores**, 2021. Disponível em: <https://prudconsultoria.com.br/estimulo-ao-desenvolvimento-dos-colaboradores/#:~:text=Empresas%20que%20possuem%20um%20time,o%20lado%20pessoal%20dos%20indiv%C3%ADduos>. Acesso em 11 jun 2024.
- RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**, 2013. Saraiva, página 8-18. Acesso em 09 out 2024.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com

SANTINI, Joaquim. Demissão Silenciosa, 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/demissao-silenciosa-conheca-os-sintomas-e-veja-como-combater-a-falta-de-motivacao-no-trabalho/>. Acesso 11/09/2024 às 13:50.

SOUZA, Evelyn Silva de. **O Treinamento e Desenvolvimento Como Plano de Carreira para Retenção de Talentos**, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-treinamento-e-desenvolvimento-como-plano-de-carreira-para-retencao-de-talentos/>.

Acesso em: 03/10/2024 às 11:12

TUMELERO, Naína. **Metodologia de pesquisa: guia completo de como fazer uma**, 2019. Disponível em: <https://blog.metzger.com/metodologia-de-pesquisa/>. Acesso 22/10/24 as 23:20.

¹Cauã Gabriel Pucci Ribeiro, na Etec Cidade Tiradentes – gabrielcaua006@gmail.com

²Cristina Pereira Santos Moura, na Etec Cidade Tiradentes – mscristina@outlook.com

³Jamile Fernandes da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – jamileandjk@gmail.com

⁴João Victor Sousa de Moura, na Etec Cidades Tiradentes – joao15big@gmail.com

⁵Kamila Zezuiner de Oliveira, na Etec Cidades Tiradentes – kzezuiner@gmail.com

⁶Kelren Oliveira da Silva, na Etec Cidades Tiradentes – kelrenoliveirasilva25@gmail.com