

ÉDER GONÇALVES SILVA

**DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE POR MEIO DE TREINAMENTO:
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM UMA EMPRESA NO RAMO DE
OFICINA DE MOTOS NA CIDADE DE PORTO VELHO**

**Porto Velho
2024**

ÉDER GONÇALVES SILVA

**DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE POR MEIO DE TREINAMENTO:
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM UMA EMPRESA NO RAMO DE
OFICINA DE MOTOS NA CIDADE DE PORTO VELHO**

Artigo apresentado como requisito final para aprovação no Curso Superior Tecnológico em Gestão Comercial, na modalidade a distância, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

Orientadora: Prof^a. Ma. Leidiane da Silva Ferreira.

Porto Velho
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Gonçalves, Éder Silva.

Desenvolvimento da equipe por meio de treinamento: proposta de intervenção em uma empresa no ramo de oficina de motos na cidade de Porto Velho / Éder Gonçalves Silva, Porto Velho-RO, 2024.
15 f.

Orientador(a): Profª. Ma. Leidiane da Silva Ferreira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2024.

1. Treinamento. 2. Equipe. 3. Produção. 4. Oficina. 5. Motos. I. da Silva Ferreira, Leidiane (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955 (Campus Porto Velho Zona Norte)

DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE POR MEIO DE TREINAMENTO: PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM UMA EMPRESA NO RAMO DE OFICINA DE MOTOS NA CIDADE DE PORTO VELHO

Éder Gonçalves Silva¹
Leidiane da Silva Ferreira²

Resumo

Este artigo traz os resultados da pesquisa bibliográfica, e qualitativa, que compreende o desenvolvimento da equipe por meio de treinamento, trazendo uma proposta de intervenção em uma empresa na cidade de Porto Velho. Os dados foram coletados por meio de: pesquisa bibliográfica, incluindo 03 (três) artigos públicos no google acadêmico, dentre eles os seguintes autores Leitão (2015); Delatorre (2017); Souza (2014). Neste texto, especificamente, foi trabalhado no ramo de oficina de motos para analisar o desenvolvimento da equipe por meio de treinamento. Com a pesquisa pode-se constatar a relevância sobre o tema, porém, dificuldades para se obter dados sobre o ramo estudado. E uma das conclusões a que se chegou foi que a falta de investimentos em treinamento em equipe de uma empresa, pode ser prejudicial, levando a trabalhos desmotivados, desatualizados e com menor produção. E desenvolver os colaboradores impacta diretamente na eficiência da mesma, pois o treinamento proporciona desenvolvimento profissional, equipes treinadas mais motivadas e produtivas nas suas atividades.

Palavras-chave: Treinamento. Equipe. Produção. Oficina. Motos.

1 INTRODUÇÃO

O estudo trata a respeito do tema “Desenvolvimento da equipe por meio de treinamento: Proposta de Intervenção.” No cenário de extrema competitividade da organização, pode-se observar que algumas empresas não possuem tempo, recursos e vontade para treinar e qualificar os colaboradores pertencentes aos seus processos.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pvhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

Com isso, o mercado torna-se massivo e repetitivo, sem possibilidade de um ambiente melhor na organização.

Partindo desse pressuposto, este artigo é resultado de uma pesquisa bibliográfica com o mapeamento de **03 (três) artigos públicos** no google acadêmico e ainda a pesquisa qualitativa para uma breve explicação para o tema abordado, com o objetivo de estudo analisar o processo de treinamento de uma empresa, para que ao fim do mesmo seja possível entender a importância e necessidade de treinar os colaboradores. Quanto aos objetivos específicos, tem-se em analisar a importância do treinamento para as equipes; e avaliar o nível de satisfação e participação dos colaboradores em relação ao programa de formação concluído.

A pesquisa tem caráter bibliográfico, envolvendo pesquisas que discutem sobre desenvolvimento da equipe por meio de treinamento, no ramo de oficina de motos em uma empresa na cidade de Porto Velho-RO.

Portanto, a participação de todos os membros, desde sócios individuais até supervisores e demais gestores, é essencial nesta jornada. Ao criar uma cultura colaborativa e colaborativa, os colaboradores são reconhecidos e incentivados a contribuir com ideias e soluções. Outro desenvolvimento é trabalhar em conjunto para criar um local de trabalho único que não só beneficie os colaboradores, mas também contribua para o sucesso de toda a empresa.

Outra coisa que aconteceu é que as empresas que investem na capacitação de seus colaboradores estão sempre buscando melhorar o processo. Porque é feito um investimento, os colaboradores saberão e ficarão mais motivados porque a empresa se preocupa com eles. E desta forma, empregador e empregado podem atingir um objetivo comum.

Aprender sobre o desenvolvimento da equipe por meio de treinamento é muito importante para melhorar as habilidades dos funcionários e a eficácia organizacional. Investir na capacitação das equipes motiva a todos, aumentando a produtividade e acompanhando as mudanças competitivas. Por meio da educação, a pesquisa enriquece o conhecimento entre teoria e prática.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pvzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

O autor está muito interessado neste tema porque melhorar as competências dos trabalhadores através da formação é necessário e atraente para o seu conhecimento, incluindo o fato de ter concluído um curso técnico em gestão comercial. Portanto, pode-se contribuir com a vida em um ambiente de trabalho produtivo e dinâmico.

Do ponto de vista social, a pesquisa pode ajudar a melhorar a qualidade dos ambientes de gestão na cidade de Porto Velho. Ajudar as pessoas a tornarem-se mais empregáveis e a difundir boas práticas na comunidade empresarial local.

As organizações podem promover um ambiente de trabalho e de aprendizagem mais positivo, motivador e produtivo. Desta forma, as equipes podem adaptar-se às necessidades e mudanças, identificar áreas a desenvolver e trabalhar em conjunto para implementar soluções eficazes. Um ambiente de trabalho positivo e saudável é essencial para melhorar a produtividade, o bem-estar dos funcionários e o sucesso organizacional.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Treinamentos e Práticas

Chiavenato (2022) em seu livro afirma que no decorrer da vida humana, as interações que o indivíduo tem com o meio desempenha um papel fundamental em sua história. Tais interações envolvem tanto a absorção de influências quanto impacta as relações estabelecidas como consequência dessa convivência.

A rapidez com que o mercado de trabalho muda faz com que as organizações precisem dar respostas ágeis aos clientes, isso implica na necessidade de desenvolver os trabalhadores. Esse desenvolvimento não apenas impulsiona mas também promove um ambiente mais produtivo (CARMO; ABBAD, 2021).

O treinamento é um método organizado de ensino (Chiavenato, 2022), segundo o autor, o treinamento inclui ensinar as pessoas informações relevantes para o trabalho para ajudá-las a se adaptar no ambiente de trabalho e desenvolver habilidades para bons resultados.

No cenário de mudanças rápidas, o treinamento assume um papel essencial ao

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

capacitar as equipes para lidar com tarefas complexas (CARMO; ABBAD, 2021).

O colaborador é importante para a organização, principalmente como vantagem competitiva. A empresa que opta por investir na preparação de seus funcionários aumenta a qualidade do ambiente, dos produtos e também dos serviços prestados (PESANHA *et al.*, 2019). Em diversas ocasiões, funcionários se deparam com incertezas ao desempenhar tarefas, resultante à ausência de conhecimento apropriado. Manhães (2016) afirma ainda que a inadequação de um programa de treinamento impacta diretamente na eficácia da organização.

Segundo eles, o treinamento e a estratégia são importantes para os resultados, o treinamento da equipe leva a melhores resultados e maior satisfação do cliente. O estudo da formação nas organizações é necessário para o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e para o desenvolvimento da empresa. Além disso, o estudo do programa pode identificar melhores estratégias para o desenvolvimento de talentos.

Para fazer uma grande diferença, é importante colocar as pessoas no centro das atenções. As empresas, independente da área de negócio, devem direcionar seus investimentos para a expertise de especialistas, pois os resultados serão um estímulo para serem rentáveis (MANHÃES, 2016).

Quando há investimento em educação, há mudanças nas experiências das pessoas. Esse processo muda gradativamente a perspectiva do colaborador sobre o trabalho e suas relações no dia a dia (CARDOSO; MEDEIROS, 2018).

Segundo Neto e Silva (2023), o treinamento consiste em um divisor de águas onde determina o quão competente sua equipe é para realizar uma atividade específica. Educar as pessoas não se trata apenas de ensinar tarefas, mas principalmente de desbloquear competências até então ocultas.

À medida que as empresas se tornam mais globais, os avanços tecnológicos têm uma forte influência nas mudanças e melhorias na qualidade de produção que as organizações observam. Esta é uma diferença importante porque é a vantagem competitiva mais importante para organizações profissionais que implementam e integram inovação (RIBEIRO *et al.*, 2022).

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

Organizar a formação significa cumprir os seguintes pressupostos: “quem deve ser formado; quem está a formar; o que treinar; onde treinar; como treinar; quando treinar; quando treinar; porquê treinar” (TEÓFILO et al., 2013).

A organização também deve ser capacitada, pois uma organização humana traz confiabilidade aos colaboradores, enquanto o treinamento é um fator importante no desenvolvimento das empresas, pois preenche lacunas na comunicação e leva todos ao mesmo objetivo (Leite; Lott, 2013).

Desse ponto de vista, a educação para Silva (2021) é um processo que envolve o desenvolvimento e a promoção do conhecimento e tem potencial para ser eficaz e eficiente. Além do comportamento das pessoas no desempenho do seu trabalho, elas sabem desenvolver e promover atividades que atendam às necessidades da organização e as ajudem a realizar as tarefas necessárias para alcançar o sucesso individual e coletivo. O resultado é um investimento no desenvolvimento profissional dos colaboradores, o que não só melhora as suas competências, mas também contribui para a criação de um melhor ambiente de trabalho.

A importância do aprendizado contínuo por meio de treinamentos, workshops ou programas de treinamento é uma estratégia para identificar as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores e promover um ambiente propício ao crescimento profissional.

2.2 Características de Treinamentos

Segundo Araújo (2021), atualmente utiliza-se diversas técnicas para transmitir informações importantes e essencialmente necessárias e para desenvolver as competências exigidas nos programas de formação.

Existem diversas técnicas que são utilizadas de acordo com cada situação e as necessidades da organização. Porque cada público-alvo tem características próprias na hora de absorver a informação transmitida. Os métodos mais comuns são estudos de caso, dramatizações, painéis, palestras, conferências e outros.

Segundo Braga e Silva (2016), abaixo estão alguns tipos de treinamentos amplamente utilizados nas organizações:

¹Email: eder.mte88@gmail.com. Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

- Treinamento de indução ou integração: processo com objetivos específicos que envolve novos candidatos para melhor compreender e integrar-se na empresa, onde se encontram as políticas, procedimentos e regras da empresa naquele momento.
- Treinamento comportamental ou treinamento de soft skills: avalia o comportamento e as atitudes dos funcionários, o trabalho em equipe, a criatividade e o desempenho em diversas situações.
- Treinamento ou maturidade de habilidades técnicas: Quanto mais habilidades técnicas, mais conhecimento em formação acadêmica e suas qualificações para desempenhar um trabalho específico serão avaliados.

Segundo Oliveira; Souza e Carvalho (2013) também realizam treinamentos motivacionais que visam melhorar o desempenho e a satisfação dos funcionários, o que trará resultados satisfatórios ao funcionário da organização.

Segundo Pereira et al (2013), desenvolve e possibilita que as equipes alcancem bons resultados e trabalhem pelos mesmos objetivos.

Todo o grupo está envolvido nos treinamentos da empresa, o que desperta interesse em maior eficiência e desempenho. Aumenta a competência, inicia novas estratégias e aumenta a boa comunicação e introduz inovações para o pessoal da empresa.

2.3 A Relevância para treinamento de Organizações

Medir as necessidades de formação é um processo contínuo que deve estar presente nas organizações. A determinação das necessidades de formação, para além das necessidades do projeto atual, é da responsabilidade conjunta do departamento de formação e desenvolvimento e de outras partes da empresa (ALVES et al, 2013).

Na verdade, o T&D é simplesmente uma ferramenta de integração e é catalisado pelas necessidades daquelas organizações que estão diretamente relacionadas com cada área de trabalho da organização e é principalmente também da responsabilidade dos supervisores imediatos (ANTUNES NETO, 2016).

A formação é de extrema importância nas organizações e deve ser contínua para melhorar os colaboradores, para os qualificar para o desempenho das suas tarefas, pois tem estado em constante mudança e precisa de qualificar e melhorar

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pvhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

competências, atitudes e questões culturais para adaptar à diversidade das organizações, ambiente de trabalho e social (LEITE; LOTT, 2013). Para Teófilo et al (2013), a formação oferece diversas vantagens quando devidamente implementada na empresa.

Permitem pesquisar e analisar as necessidades de formação de toda a empresa, relacionadas com todos os níveis da estrutura da empresa. Definem prioridades de formação, tendo em conta os objetivos do domínio da organização. Caracteriza os diversos formatos e modelos de exercícios apresentados, considerando oportunidades, benefícios, custos e muito mais. Desenvolvimento de aulas de formação profissional de curto, médio e longo prazo, integrando-as aos objetivos da empresa. O treinamento deve ser bem planejado e desenhado para bons resultados.

Quando uma organização implementa tem grandes vantagens, onde estão mapeadas as necessidades de treinamento, por que é feito, qual o público-alvo atingido, qual o objetivo geral do treinamento, onde devem ser feitas melhorias e planejamento e implementação com sucesso para obter bons resultados.

3. METODOLOGIA

O estudo foi direcionado num primeiro momento por revisão da literatura existente, dos seguintes autores Leitão (2015); Delatorre (2017); Souza (2014). Em seguida prosseguindo com uma análise qualitativa envolvendo o ramo da oficina de motos de uma empresa do município de Porto Velho, incluindo analisar o processo de treinamento de uma empresa, para que ao fim do mesmo seja possível entender a importância e necessidade de treinar os colaboradores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao fazer a busca de artigos no google acadêmico, aplicando o filtro de trabalhos em português, nos últimos 10 anos (2014-2024), encontrou-se apenas trabalhos de conclusão de curso, que atendiam ao objetivo dessa pesquisa. Para análise foram selecionados três trabalhos para discussão. Descritos no quadro abaixo.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pvhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

Quadro 1 – Estudos selecionados para análise do processo de treinamento

Trabalhos	Ano	Autor(es)	Processo de Treinamento
Oficina de desenvolvimento de equipes	2015	Leitão, Jacqueline Silveira de Sá	O objetivo geral deste workshop é analisar os aspectos de melhoria no grupo de trabalho para que os participantes possam formular um plano de desenvolvimento do grupo focado no alcance dos objetivos definidos pela organização com base num espírito de confiança e respeito mútuo
Estudo de viabilidade para abertura de uma oficina de motocicletas na cidade de Florianópolis.	2017	DELATORRE, Eduardo Francisco.	O artigo conclui com os aspectos relevantes do estudo, apresentando os principais detalhes do trabalho e uma breve conclusão sobre a viabilidade financeira do negócio, e fornece recursos bibliográficos e apêndices que incluem ótimo artigo sobre o desenvolvimento deste trabalho.
Gestão de Processos com foco em fluxograma [manuscrito]: estudo de caso de uma oficina mecânica.	2014	Souza, Ariana Marta de.	Depois da implantação do novo processo a empresa apresentou melhoria na rapidez do atendimento ao cliente, na comunicação entre os funcionários e qualidade nas informações colhidas.

Fonte: (SILVA,2024).

Primeiramente, observa-se que todos os trabalhos são sobre processo de treinamento em negócios em diferentes regiões do país, como Minas Gerais, Brasília e Florianópolis, isto é, região Sudeste e Sul. Com base nos achados, os autores trazem o conceito do que se trata um processo de treinamento.

Para Leitão (2015), A satisfação da equipe é importante para o seu trabalho, portanto, mantê-las felizes é um desafio para quem lidera organizações no ambiente atual. Por possuírem personalidades e visões de mundo diferentes, existem muitos conflitos dentro dos grupos. Estes devem considerar oportunidades de aprendizagem e focar nos líderes de equipe para manter um ambiente de trabalho positivo.

O trabalho em grupo é um desafio, segundo McGregor (1980) e Litao (2015), porque a maioria das pessoas tem pouca experiência com grupos de trabalho eficazes e tem baixas expectativas para este tipo de trabalho. As pessoas tendem a esquecer o quão importante é fazer uma equipe funcionar bem. As pessoas

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

têm muito medo do conflito e do ódio, por isso, quando os membros da equipe agem de forma irracional ignoram divergências e conflitos, fica difícil para a equipe trabalhar. As pessoas acreditam erroneamente que a eficácia da equipe depende do líder, o que contradiz a afirmação de que “o indicador mais importante do desempenho eficaz da equipe é o comportamento inteligente e sensível dos seus membros”. Gestão a partir da teoria, que, por estas razões e talvez outras, o trabalho em equipe é um desafio a ser superado.

Para Delatorre (2017), a pesquisa sugere que os funcionários podem ser treinados em atendimento ao cliente, além de passarem pelo processo seletivo e focarem no atendimento ao cliente, as empresas podem criar um sistema pós-venda, avaliando a experiência que os clientes recebem, por exemplo, na empresa.

É claro que a empresa oficina de engenharia pode ser considerada sensível e responsável pelos resultados alcançados pela equipe, seu trabalho deve ser avaliado e aprimorado e implementado de forma adequada para tornar os integrantes da empresa melhores.

Além disso, os trabalhadores da oficina devem compreender que o desenvolvimento da equipe é um processo contínuo e contínuo, pelo que a discussão deve ser uma parte constante do trabalho em equipe. Este é o início do processo de repensar o trabalho do grupo, que deve ser feito em contexto de trabalho.

Souza (2014) considera que a conscientização tem sido uma forma de os colaboradores compreenderem melhor as atividades que realizam, terem consciência de seus deveres e obrigações, além de trabalharem de forma ética, garantindo o respeito aos valores da empresa. O treinamento é a forma de ensinar os colaboradores a trabalhar, é uma forma de cultura organizacional que mostra como fazer as coisas e como se comportar no ambiente de trabalho.

Além disso, podemos discutir o acolhimento, o treinamento e o controle que têm sido essenciais em uma empresa para registrar o desempenho da equipe através de formulários, identificando e ordenando em sequência, para consolidar todas as informações necessárias para o desempenho bem feito a equipe formação.

Diante das informações apresentadas, se vê uma grande oportunidade para o desenvolvimento de equipe por meio de treinamento, acreditando uma grande

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

melhoria numa empresa de Porto Velho, até porque, a maior dificuldade que pode ser encontrada foi encontrar bibliografias sobre o tema, envolvendo oficina de motos, desenvolvimento do texto e mostrar uma intervenção que é possível realizar mudanças numa empresa a fim de alcançar resultados positivos, através do entendimento do processo que pode ser utilizado na empresa, a fim de agregar valores interno e externo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se alcançar e manter um ambiente ideal requer prática constante, a aplicação de muitas técnicas eficazes e o desenvolvimento de melhorias incrementais. Neste contexto, foi explorado as estratégias e práticas que as organizações devem adotar para promover um local de trabalho mais agradável e positivo. A ênfase está numa abordagem de melhoria incremental, uma vez que as organizações podem promover mudanças positivas ao longo do tempo com base no feedback contínuo e na aprendizagem coletiva.

A falta de investimentos em treinamentos nas equipes da empresa é prejudicial de diversas formas. Isso pode levar a trabalhos desmotivados, desatualizados e com menor produção. Assim, a falta de preparo pode afetar negativamente a qualidade dos produtos e serviços ofertados.

Defendendo a ideia de Souza (2014), desenvolver os colaboradores de uma empresa para um treinamento eficaz, impacta diretamente na eficiência da mesma. O treinamento proporciona desenvolvimento profissional, equipes treinadas tendem a ser mais motivadas e produtivas em suas atividades.

A pesquisa sobre o tema beneficia os colaboradores, a empresa e clientes. Colaboradores bem preparados com conhecimentos em dia proporcionam um atendimento mais completo aos clientes e um até mesmo um bom funcionamento da empresa.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pvhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. N.; SILVA, T. B.; TAVARES, M.; EDUARDO, C.; SOTO, C. E. F. **A utilização do planejamento estratégico como ferramenta de gestão na pequena empresa.** Revista das Micro e Pequenas Empresas, São Paulo, Vol. 7, Ed. 2, 2013.
- ANTUNES, M. T. P.; NETO, O. R. DE M.; VIEIRA, A. M. **Pesquisa Intervencionista e Mestrados Profissionais: perspectivas de sua prática nos cursos da área de gestão.** Indagatio Didactica, v. 8, n. 3, 2016.
- ARAÚJO, K. C. **Gestão de pessoas: treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína -TO.TCC (Graduação) - Curso de Logística, Universidade Federal do Tocantins, Araguaína, 2021.**
- BARROSO, André. **Instrumentos de pesquisa científica qualitativa: vantagens, limitações, fidedignidade e confiabilidade.** Revista EFDEP, 2012. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd172/instrumentos-de->. Acesso em: 12 de out. 2023
- BASSI, E.; VALENTE, C. M. de O.; AMARAL, C. S. T.; CAMPANINI, L. **Fatores de sustentação dos resultados do kaizen na produtividade: estudo de caso múltiplo.** Revista Produção Online, v. 20, n. 1, 2020.
- BRAGA, P.; SILVA, T. **Estudo de treinamento e desenvolvimento de pessoas voltado para estratégias na organização.** Revista Científica e-Locução, v. 1, n. 10, 2016.
- CARDOSO, Cíntia; MEDEIROS, Francisco. **A importância da qualidade com ênfase no treinamento.** Fundação Universitária Vida Cristã. Pindamonhagaba, São Paulo, 2018.
- CARMO, Eliane; ABBAD, Gardênia. **Treinamento de equipes: uma revisão sistemática da literatura.** Repositório Institucional da Fio Cruz. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/54110>. Acesso em: 7 set. 2023
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.** Revista Atlas, 9 ed. Barueri, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br>. Acesso em: 12 out. 2023. Disponível em: <http://186.216.106.147:8080/jspui/handle/123456789/456>. Acesso em: 18 out. 2023
- DELATORRE, Eduardo Francisco. **Estudo de viabilidade para abertura de uma oficina de motocicletas na cidade de Florianópolis.** Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017.
- GODOY, R. F. **Operacionalização da metodologia Kaizen a fim de otimizar o desempenho organizacional: um enfoque na gestão de processos em uma indústria eletrônica.** Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), v. 14, n. 2, 2023.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

IMAÑA-ENCIMAS, J. SANTANA, O. N. **O trabalho científico na metodologia científica**. 1 ed. Brasília. Universidade de Brasília, 2019.

LEÃO, L. M. **Metodologia do Estudo e Pesquisa**: facilitando a vidados estudantes, professores e pesquisadores. Petrópolis: Vozes, 2016.

LEITE, P. A. R.; LOTT, T. C. C. **Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais**.Semana Acadêmica Revista Científica ISSN 2236-6717, Viçosa. 2013.

MANHÃES, Ana. **Treinamento interno de equipe visando o aumento da lucratividade da empresa**. Revista Valore: vol. 1, num. 1. Volta Redonda, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/23>. Acesso em: 29 set. 2023

MAZUCATO, T. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. 1. ed. Pénapolis; FUNEPE, 2018.

NETO, M. P. N., SILVA, L. C. G. S. **A importância da aplicação do treinamento e desenvolvimento para a organização**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí. 2023.

OLIVEIRA, M. M.; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas**. Caderno de Graduação -Ciências Humanas e Sociais -UNIT -SERGIPE, v. 1, n. 2, 2013.

PEREIRA, J. R.; CANÇADO, A. C.; RODRIGUES, F. O.; SILVA, E. E. **Cultura organizacional e cultura brasileira: Compreendendo as fragilidades do cooperativismo brasileiro**. NAU Social, v. 4, n. 6, 2013.

PESANHA, Larissa; LINHARES, Natália; MONTEIRO, Simone; FRANÇA, Ingrid; PUSSIARELI, Danielle. **A importância do treinamento e desenvolvimento nas empresas**. Revista interdisciplinar do pensamento científico. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://reinpec.cc/index.php/reinpec/article/view/372>. Acesso em: 12 de set. 2023

PRAÇA, F. S. G. **Metodologia da pesquisa científica**: organização estrutural e os desafios para redigir o trabalho de conclusão. Diálogos Acadêmicos. Luziânia, v 08, nº 1, 2015.

RIBEIRO, F. T.; MOREIRA, S.; BASTOS, R. G.; SILVA, J. L. G.; PEREIRA, C. O.; SOUZA, C. M. **A importância da gestão de pessoas para o sucesso organizacional**. Revista Ibero Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, 2022.

SILVA, J. G. **A relevância da qualificação para a produtividade na organização**. TCC (Graduação) -Curso de Logística, Universidade Federal do Tocantins, Araguaína, 2021.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

SILVA, J. P. **Estudo dos fatores que impactam na implementação e manutenção da metodologia kaizen em empresas.** TCC (Graduação) Curso de Engenharia de Produção, departamento de Engenharia de Produção, Centro de Tecnologia e Geociências, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023.

SOUZA, Ariana Marta de. **Gestão de Processos com foco em fluxograma [manuscrito]:** estudo de caso de uma oficina mecânica. / Ariana Marta de Souza. - 2014.

SUTARI, O. **Process improvement using lean principles on the manufacturing of wind turbine component: a case study.** Materials Today Proceedings, 2(4), 3429-3437, 2015.

TAYAKSI, C., SAGNAK, M., KAZANCOGLU, Y. **A New Holistic Conceptual Framework for Leanness Assessment.** International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences, 5(4), 567-590, 2020.

TEOFILO, A. T.; TEOFILO, S. T.; COUTINHO, R. E. T.; BARBOSA, M. V. **Treinamento como ferramenta estratégica para o desenvolvimento corporativo.** Simpósio de excelência em gestão e tecnologia –SEGET, 2013.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de Pesquisa.** 2 ed. Florianópolis: UFSC, 2013.

¹Email: eder.mte88@gmail.com . Discente: Curso Superior em Gestão Comercial. Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.

² Email: orientacaotcc16.pyhzonanorte@ifro.edu.br. Professora Orientadora Edital nº 25/2023/PVZN - CGAB/IFRO - Instituto Federal de Rondônia, Porto Velho – RO.