



A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

GARCIA, Alan¹ ; MONTEIRO, Simone²

Resumo

Este estudo apresenta a importância do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores dentro das micro e pequenas empresas, aprimorando o desenvolvimento profissional e a qualificação, que visa expandir e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira na empresa ou para que se torne mais eficiente e produtivo no seu cargo. Nesse sentido, o objetivo desse artigo é demonstrar a importância do treinamento e desenvolvimento (T&D) nas micro e pequenas empresas, bem como essas ações podem tornar o negócio mais atrativo e competitivo de um modo geral. Justifica-se a pesquisa haja vista as empresas ainda não utilizarem o T&D como prática estratégica do negócio, em função do desconhecimento dos seus resultados e por ainda verem essas ações como custo e não como investimento. A metodologia utilizada no estudo foi a bibliográfica, consultados livros e artigos científicos na área de gestão de pessoas, e um estudo de caso realizado em uma empresa de produtos de construção no município de Laje do Muriaé, por meio da aplicação de um questionário direcionado ao gestor a fim de saber como a empresa vem lidando com a capacitação de seus colaboradores. Nesse contexto, conclui-se que, a implementação de um programa de treinamento e desenvolvimento de pessoas favorece a gestão e a torna mais competitiva no mercado, o capital humano é fundamental para o progresso do negócio.

¹ Discente em Administração; Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna-RJ, alangarciadepaula8@gmail.com

² Docente Mestre em Sistema de Gestão pela UFF; Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna-RJ, simonemonteiro.a@gmail.com



Palavras-chave: capacitação de colaboradores. micro e pequenas empresas. treinamento e desenvolvimento.

Abstract

The study presents the importance of training and development of employees within micro and small companies, improving professional development and qualification, which aims to expand and improve man for his professional growth in a particular career in the company or for him to become more efficient and productive in your role. In this sense, the objective of this article is to demonstrate the importance of training and development (T&D) in micro and small companies, as well as these actions can make the company more competitive, through the training of its employees. This study is justified by the fact that these companies, for the most part, do not use T&D as a practice, due to the lack of knowledge of their results and also because they see these actions as cost and not as investment. The methodology used was the bibliographic research available in books and scientific articles in the area of people management, and a case study carried out in a construction products company in the municipality of Laje do Muriaé, through the application of a questionnaire directed to the manager. in order to find out how the company has been dealing with the training of its employees. In this context, it is concluded.

Keywords: training of employees. micro and small companies. training and development.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento nas relações humanas trouxe avanços e transformações que romperam profundamente com o passado, entre elas, sobretudo instalando uma nova conjectura econômica e social. A partir disso, o mercado e os negócios também foram ampliados, se tornando mais diversificado, inovador e competitivo. A visão sobre o que é empreender mudou, no mundo em constantes transformações, mais do que nunca, o sucesso ou o fracasso de uma empresa pode estar diretamente ligado à capacidade de superar desafios e atender as satisfações de seus clientes.

Se antes, as organizações pautavam-se exclusivamente no lucro, com o passar dos anos, o capital humano passou a ser reconhecido como um elemento de vital importância nos negócios. Na era das informações e dos avanços tecnológicos, ter uma mão de obra especializada e capaz de atender o mercado não é apenas uma qualidade, mas um meio de sobrevivência. Por isso, o treinamento e o desenvolvimento dos colaboradores devem ser vistos como uma implantação constante nas organizações, pois otimizam o trabalho, atendem as necessidades da empresa, identifica o potencial dos colaboradores, neutraliza erros, cria um ambiente mais participativo, integrado e de bons resultados.

Nessa sequência, além de trazer novos comportamentos ao ramo dos negócios, o cenário econômico também trouxe agentes que fazem parte da economia brasileira, são as Micro e Pequenas Empresas - MPE, reconhecidas como sociedades empresárias tipificadas pelas suas receitas brutas, possuem uma presença de 98% do total das empresas formais no Brasil e são absolutamente relevantes para a criação de novos empregos, que podem chegar a 67% da força de trabalho formal no país (FGV, 2006).

Como se vê, as MPE são relevantes e geram profundos impactos na economia, necessitam também de profissionais qualificados e treinado para o desempenho de suas atividades, segundo o Sebrae (2017), uma a cada quatro empresas fecham antes de completar dois anos, e o motivo se dá pela falta de treinamento e qualificação adequada, tanto ao gestor, quanto aos colaboradores, é sobre esse contexto em que o presente estudo estará pautado, com a finalidade de analisar e compreender a importância do treinamento e o desenvolvimento nas MPEs.

Para tanto, o método utilizado no estudo será baseado nos preceitos do estudo exploratório por meio de uma revisão bibliográfica, consultando a doutrina

especializada envolvimento do assunto, seguidamente de um estudo de caso, com a aplicação de um questionário a uma empresa de pequeno porte no Município de Laje do Muriaé, no ramo da construção civil, com o intuito de compreender como o processo de treinamento dos colaboradores vem ocorrendo, os resultados serão inseridos em tabelas e analisados com base na doutrina. Para uma melhor organização e compreensão, o tema foi definido em seções, além da síntese introdutória, a primeira seção busca analisar a importância da aplicabilidade do treinamento nas organizações, na seção seguinte, considerações sobre o processo de treinamento, adiante, o treinamento e desenvolvimento aplicados a micro e pequenas empresas, posteriormente, a análise e discussão sobre os resultados colhidos no estudo de caso, e ao final, as considerações finais e as referências utilizadas no estudo.

2 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

2.1 Considerações sobre o treinamento nas organizações: origens e conceitos

A queda do Muro de Berlim, em 1989, posteriormente o colapso da União Soviética, em 1991, o Socialismo foi então vencido pelo Capitalismo, e partir daí, imperou no mundo inteiro as ideias desta nova organização social e a prevalência de uma nova cultura, a do lucro e da propriedade. O surgimento da Globalização e o desenvolvimento da tecnologia foram essenciais para o encurtamento das fronteiras geográficas, a ampliação do mercado e novas modalidades de competitividade (COMPARATO, 2011).

Todos esse desenvolvimento histórico criou uma nova mentalidade no mundo dos negócios, diferente de antes, as organizações passaram a notar que para o alcance dos seus objetivos, a permanência e o destaque no mercado cada vez mais competitivo, não basta apenas entender sobre gestão financeira e burocracias, é preciso também gerir pessoas e reconhece-las no âmbito da organização, surge a partir dessa ideia a necessidade de se dar importância ao capital humano como processo fundamental para o sucesso do empreendimento.

Visto isso, os gestores têm notado que um bom crescimento no mercado está intimamente ligado a um sucesso organizacional interno, a organização deve alinhar os

setores e ter um direcionamento bem definido entre os seus colaboradores. Para tanto, é necessário um engajamento de todos nesse processo, e isso se dá quando são conhecedores das metas e objetivos da empresa (CHIAVENATO, 2009).

Assim, para a consolidação de todos estes elementos é imprescindível a participação de gestores e setores de desenvolvimento de pessoal, no qual serão responsáveis por direcionar a equipe em prol dos objetivos da empresa. O bom gestor deve antes de tudo ser um grande comunicador, transmitir claramente as propostas da empresa, fazendo com que sua equipe aja ativamente durante todo o processo atrás de resultados satisfatórios para todos que trabalham na organização (CHIAVENATO, 2004).

Considerando que o capital humano é a grande chave para o sucesso do empreendimento, surge a necessidade de manter colaboradores treinados e qualificados, tendo em vista que o complexo mercado também tornou a qualidade dos serviços mais avançada, exigindo cada vez mais das organizações e de seus envolvidos.

A evolução tecnológica, a qualidade exigida pelo cliente e o aumento da concorrência são algumas das variáveis que pressionam as empresas a reavaliarem seus processos envolvendo a manufatura em busca de produtividade, competitividade e lucratividade (GULBERT, 2008, p. 3).

Ter colaboradores qualificados otimizam o trabalho, melhora a produtividade e o nível da organização, por isso, criar um programa constante de treinamento e desenvolvendo voltado aos colaboradores pode ser considerada uma maneira eficaz de se ter bons resultados, de curto a longo prazo em diversos aspectos no empreendimento; “o treinamento vem sendo utilizado pelas organizações como uma estratégia visando aprimorar e elevar o nível de qualidade e produtividade nas organizações (GUELBERT *et al.*, 2008, p. 1).

Nessa sequência, o treinamento pode ser entendido segundo Chiavenato (2004, p. 402) como um “processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos”. Esculápio (2003), por sua vez, define o treinamento como um processo educacional sistemático e organizado, em que as pessoas adquirem conhecimentos e habilidades e são capazes de mudar suas atitudes.

Como se percebe, um adequado programa de treinamento voltado aos colaboradores gera produtividade e qualidade nas relações de trabalho, criando boas colocações no mercado e satisfações no âmbito organizacional interno, já que os

colaboradores além de serem conhecedores dos objetivos e metas da organização, são capazes de resolver problemas mais crônicos e complexos e conseguem promover um ambiente de trabalho mais saudável para todos (LACOMBE, 2005).

2.2 O processo de treinamento

Inicialmente, Chiavenato (2010) entende que o processo de treinamento dentro da organização é composto por uma estrutura quadripartite, sendo: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação. Para o citado autor, o diagnóstico consiste no levantamento das necessidades e treinamento que o empreendimento exhibe; o desenho trata-se do planejamento das ações de treinamento, devendo possuir objetivos específicos; quanto a implementação, trata-se da execução e administração do programa de desenvolvimento a ser desenvolvido e por último, a avaliação, que nada mais é do que a verificação dos resultados resultantes com o treinamento aplicado.

Em relação a sua duração, explica Chiavenato (2010) que deve ser um procedimento contínuo, constante e ininterrupta, conquanto os colaboradores apresentem resultados acima do esperado, o processo de qualificação deve estar sempre presente, assim, é possível manter pessoas sempre atualizadas e incentivadas a exercerem suas funções.

Para Leite e Lott (2018), há maneiras de se verificar a habilidade e competência dos colaboradores dentro da organização e assim, aplicar o melhor método de treinamento, umas das maneiras citadas é verificar a o processo produtivo desses colaboradores na organização, a segunda, relacionada a retroação direta do que se acredita ser importante, e o terceiro, diz respeito a visão organizacional do empreendedor. Chiavenato complementa esse contexto da seguinte maneira:

Análise organizacional, que permite verificar os aspectos da missão, da visão e dos objetivos estratégicos do treinamento; Análise dos recursos humanos, determina quais os comportamentos, atitudes, conhecimentos e competências necessários; Análise da estrutura de cargos, determina quais são as habilidades, destrezas e competências que as pessoas deverão desenvolver e Análise do treinamento, utiliza critérios para avaliação da eficiência e eficácia. (CHIAVENATO, 2010, p. 374).

Compartilhando novamente dos ensinamentos de Chiavenato (2010), o autor menciona a importância de se programar esses treinamentos dentro da organização, isto

é, a necessidade de se planejar o momento certo para sua ocorrência, para que treinar, quando treinar, onde treinar, por quem, em que treinar, como e quem deve ser treinado; todos esses fatores devem estar ligados as estratégias e aos recursos disponíveis da organização, identificados e muito bem definidos.

Segundo Barbosa (2004) a metodologia desses procedimentos envolve três categorias, podendo ser aplicado no próprio local de trabalho do colaborador, por meio de um treinamento conceitual e informativo e o treinamento por meio de jogos e simulações, nada impede que sejam aplicados mais de uma categoria por treinamento, desde que sejam coerentes e direcionados ao que se pretende.

Treinamento no próprio trabalho, tem como objetivo demonstrar e transferir conhecimentos e habilidades no contexto do trabalho; Treinamento conceitual baseia-se na identificação, estruturação e transmissão de conhecimentos e Treinamento por meio de jogos e simulações, consiste em um importante recurso a serviço da aprendizagem. (GONÇALVES, 2004, p. 163).

Em relação as técnicas, podem ser aplicadas diversos tipos, a depender do contexto e da finalidade, tais como treinamento no próprio local de trabalho, a fim de demonstrar e transferir conhecimento e habilidade sobre determinada tarefa. Outro tipo bastante conhecido é por meio de leituras, quando um instrutor apresenta determinada para os colaboradores, estes passam a ser ouvintes, utilização de *Workshops*, treinamento de classe, *computer based training*, baseada na utilização de tecnologia da informação, como CDs e DVDs e *E-learning*, “que refere-se ao uso de tecnologias da internet para entregar uma ampla variedade de soluções que aumentam o desempenho e o conhecimento” (CHIAVENATO, 2010, p. 380).

2.3 Treinamento e desenvolvimento aplicados a micro e pequenas empresas e suas vantagens competitivas

As Microempresas, entendidas como a sociedade empresária que possui receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 360.000,00 e as empresas de pequeno porte, com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 4.800,00, são organizações consideradas cada vez mais importante na economia brasileira, tendo em vista os seus papeis na geração de emprego e na economia nacional como um todo. Tendo em vista toda a sua relevância na participação econômica do país, o próprio

governo, em sua função de regulador do mercado, promove a esses empresários incentivos em suas atividades, entre eles, simplificação e desburocratização, facilidades para acesso ao mercado, facilidades para a obtenção de crédito e à justiça e estímulo à inovação e à exportação (COSTA; MACARI, 2016).

Como se percebe, as MPE são sociedades empresárias em ritmo de expansão, e para que continuem participante do mercado e favorecendo a economia, possuem incentivos do governo para que continuem favorecendo e alterando o cenário econômico e social do país, nos mais diversificados ramos da atividade mercantil.

Ademais, outro ponto de destaque e objeto desse estudo, é o que diz respeito ao treinamento e desenvolvimento de pessoas na organização, diferente das visões arcaicas, sabe-se hoje que o componente humano nas organizações são os seus elementos mais importantes, são os colaboradores que refletirão diretamente no sucesso ou no fracasso da empresa.

Mais do que estarem motivados, os colaboradores precisam estar cientes de suas funções e das metas que a empresa busca atingir no mercado, este, por sua vez, cada vez mais competitivo e desafiador. Para manter colaboradores aptos a cumprir com as demandas internas e externas, uma área de suma importância deve estar sempre presente, a de gestão de pessoas, pois é através dela que uma organização consegue recrutar, selecionar, integrar, desenvolver pessoas e cuidar do plano de carreira proposto para cada cargo. O colaborador dentro da instituição percorre um plano de carreira, e nesta, há treinamentos e desenvolvimentos para que possa especializar em determinada atividade, gerando ganhos expressivos para os dois lados (DUTRA, 2009).

Com base nisso, nota-se que uma das funções da organização é a obtenção de sua evolução interna; preparar o colaborador para as inovações tecnológicas e as mudanças aceleradas do mercado fazem parte dessa evolução, e o treinamento serve justamente para isso, aperfeiçoar a pessoa para que possa exercer com maior satisfação determinada atividade, sua produtividade, ascensão na organização e crescimento pessoal e profissional. Neste contexto, treinar e desenvolver colaboradores é peça chave para a melhora dos produtos e das prestações de serviços, gerando valores e sem dúvidas, maior satisfação dos clientes e demais stakeholders.

Assim sendo, o treinamento, segundo Chiavenato (2004), tem três objetivos norteadores, sendo, preparar pessoas para execução de tarefas, oferecer oportunidade de crescimento pessoal e profissional e a mudança de atitude das pessoas, de modo que o clima organização seja o mais positivo possível para todos; A experiência mostra que o

retorno sobre o investimento em treinamento é alto, mas se dá no longo prazo e não é fácil calculá-lo. Além disso, cada empresa usa um método diferente para calcular os custos, que são aparte mais fácil de medir”. (LACOMBE, 2005, p. 321).

Sobre as etapas de treinamento, novamente Chiavenato (2004) identifica os seguintes: diagnóstico (levantamento da necessidade do treinamento para determinada área da organização), desenho (criação de um programa de treinamento com base no diagnóstico apresentado), implementação (a constituição e execução do programa de treinamento) e a avaliação (obtenção dos resultados do programa aplicado. No que se refere aos tipos de treinamento, Chiavenato (2004) menciona que algumas estratégias podem ser aplicadas nesse sentido, como: um treinamento in loco na organização, à distância, por rodízio, aquele em que o colaborador sai de sua função para uma nova e assim, obter uma visão geral do setor, visita técnicas, reuniões informativas, encontros de disseminação, palestras, congressos, assinaturas de jornais e revistas, *workshop* dentre outras estratégias que podem agregar conhecimentos para os liderados.

Nesse hiato, há também o desenvolvimento, que não se restringe ao treinamento, é mais amplo, está diretamente ligado ao autodesenvolvimento, um processo contido em cada pessoa (PACHECO, 2005).

A questão do desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo [...] as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas. (DUTRA, 2009, p. 102).

Outrossim, o desenvolvimento pode ser compreendido como algo que está integrado em estágios, em que o indivíduo conclui um degrau e passa a estar pronto para novos desafios, adquirindo experiência, vivência, percepção e capacidade adquirida no estágio anterior. Segundo Pacheco (2005), medir o grau de desenvolvimento dos colaboradores não é fácil, geralmente está baseado em indicadores ou análises de expectativas, avaliando os resultados e o desempenho a cada etapa. Uma síntese dessa importância está nas lições de Magalhães (2006, p. 16):

Cada indivíduo traz em si a solução do problema, a resposta ao desafio, porém é preciso permitir que esse potencial se manifeste. É papel do T&D gerar as condições necessárias para que essa manifestação seja revelada por meio de um processo de educação que

privilegie a expansão da consciência, a autonomia, a liberdade da expressão e a autoria do mundo em que cada um habita.

Ainda segundo o mesmo autor, o objetivo do desenvolvimento refletirá na qualidade do serviço esperado, mas este investimento deve priorizar pessoas que estão engajadas na organização, já que os resultados são decorrentes das atividades em grupo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Apresentação da pesquisa e da empresa analisada

O estudo de caso aplicado neste estudo busca investigar como uma microempresa no ramo de construção de materiais situada no município de Laje do Muriaé-RJ vem aplicando (ou não) o desenvolvimento e treinamento de pessoas dentro da organização. A empresa não será identificada na pesquisa, como forma de preservar a identidade de seus gestores e colaboradores. Para obtenção das informações, foi utilizado um questionário previamente estruturado, com 14 perguntas, as questões possuem a finalidade de investigar se a empresa aplica o desenvolvimento e treinamento de pessoal, em caso positivo, quais métodos ela utiliza, os desafios e o retorno obtido; ou em caso negativo, as razões da não aplicação e as barreiras que impedem a sua implantação.

3.2 Análise e discussão

O formulário foi aplicado ao gestor da empresa do ramo de material de construção em Laje do Muriaé, que respondeu as 14 perguntas integralmente, os resultados serão esboçados na tabela seguinte e analisado pontualmente logo em seguida.

Tabela 1: Resultados preliminares da pesquisa

DADOS PRELIMINARES DA EMPRESA ANALISADA

1 – Qual o ano de fundação da empresa?	1992
2 – Qual o ramo de atividade da empresa?	Material de Construção
3 – Quantos colaboradores há na organização?	8
4 – Na região que atua, você considera o seu mercado de atividade competitivo?	Sim

Nesta primeira tabela é possível verificar os primeiros dados da empresa, nota-se que é uma organização já estabelecida no mercado, constituída no ano de 1992, tem como principal atividade a comercialização de materiais de construção; possuindo atualmente 8 colaboradores em diversas funções, desde a venda, até a gestão do negócio. Outra informação trazida na pesquisa é de que apesar da empresa estar há muito tempo no mercado, não perdeu de vista que atualmente ele está competitivo. Segundo Ansoff, 1965 (*apud* MARIOTTO, 2000), manter uma estratégia empresarial que objetive uma vantagem competitiva é fundamental para o sucesso do empreendimento, e claro, a sua sobrevivência.

Tabela 2: Resultados sobre aplicação ou não de programa de treinamento

RESULTADOS SOBRE A APLICAÇÃO DE UM PROGRAMA DE

TREINAMENTO

5 – Existe algum programa de treinamento direcionado aos colaboradores quando ingressam na empresa?	Sim
6 – Qual foi a última vez que a empresa concedeu algum treinamento aos colaboradores?	Há menos de 2 anos
7 – O treinamento aos colaboradores atinge todos os segmentos da empresa (caso oferta)?	Sim
8 – Quais destas técnicas de treinamento a empresa aplica a seus colaboradores (caso oferta)?	<i>Workshop</i>
9 – Você acredita que os colaboradores são qualificados para os cargos que ocupam?	Sim
10 – Os colaboradores conhecem os materiais/ferramentas que utilizam no desempenho das funções?	Sim
11 – Como você avalia os colaboradores no desempenho das funções?	Apresenta resultados satisfatórios, entregando as tarefas dentro do prazo
12 – Você acredita que a qualificação dos colaboradores favorece para uma empresa mais competitiva no mercado?	Sim

Tabela 2: Resultados sobre aplicação ou não de programa de treinamento

(conclusão)

RESULTADOS SOBRE A APLICAÇÃO DE UM PROGRAMA DE TREINAMENTO	
13 – Quais os desafios que você encontra ao inserir um programa de treinamento direcionado aos colaboradores?	Não encontra desafios em inserir programas de treinamento

Fonte: os autores

Nessa segunda tabela a intenção foi compreender se a empresa utiliza alguma estratégia de capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores, com base nas respostas, foi possível entender que a organização aplica métodos em todos os seus segmentos para manter seus colaboradores capacitados e capazes de concluir suas funções com exatidão (questão 7, 5), e que os métodos de capacitação dos colaboradores estão atualizados, sendo o último realizados há menos de 2 anos (questão 6). Quanto a técnica predominante, segundo o gestor é o *Workshop*; segundo Chiavenato (2004), a prática de *Workshops* dentro das organizações é bem-vinda e muito relevante, visto que por meio deste método é capaz de gerar aprendizagem e habilidades específicas dos colaboradores, bem como estimular e desenvolver a equipe de forma rápida, direta e objetiva. De uma maneira geral, pode-se dizer que os workshops são voltados para o crescimento pessoal e individual do indivíduo, tanto em nível de habilidade, atitudes e de conhecimento. Um *workshop* bem implantada melhora o clima organizacional e promove maior engajamento dos colaboradores, o que resultará no aperfeiçoamento dos trabalhos e produtividade.

Ademais, o gestor responde estar satisfeito com os resultados do método, pois acredita que os colaboradores não só são aptos para as funções (questões 9 e 10), como também realizam as atividades de maneira pontual e satisfatória (questão 11). Nas últimas perguntas, foi indagado ao gestor se ele acredita que a qualificação dos colaboradores torna a empresa mais competitiva, a resposta foi que sim (questão 12), o que reforça um dos motivos da empresa estar há tanto tempo no mercado. Na última pergunta, o gestor respondeu que não encontra desafios na implantação de estratégias de desenvolvimento e capacitação de pessoas (questão 13).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática desenvolvida neste estudo é ampla e complexa, sua importância para a prática profissional do administrador fica clara ao visualizarmos o empreendedorismo, a liderança e o procedimento de treinamento e desenvolvimento de pessoas como estratégias que possibilitam a melhoria da qualidade nas organizações.

Diante do exposto, pode-se afirmar que se trata de uma verdadeira revolução que se processa no interior das organizações, e que cada vez mais estão se modernizando, criando e experimentando novos modelos e arranjos de gestão empresarial.

Mandamentos empresariais considerados quase inabaláveis, tais como hierarquia rígida, comando centralizado, distribuição controlada do poder e da autoridade e visão unicamente voltada ao lucro, atualmente, encontram-se fragilizados e incapazes de responder às necessidades da atualidade, em todos os níveis e direções. Na atual conjectura moderna dos grandes mercados, empreender não é mais apenas criar uma empresa, é necessário engajamento, qualificação, boa gestão, boas lideranças e claro, uma aposta no capital humano.

Portanto, cabe ao administrador estar consciente da função de selecionar bem os colaboradores, motivá-los e desenvolvê-los para que a empresa possa atingir de maneira satisfatória os seus objetivos.

Visto isso, este trabalho não teve a finalidade de esgotar o tema, mas sim propor futuras discussões a seu respeito, investigando nos mais diversos contextos de atuação do administrador ações que possam ser implementadas com vistas no desenvolvimento das gestões atuais e contribuindo para a formação acadêmica dos futuros profissionais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações: São Paulo, Atlas: 2004.

COMPARATO, F. K. Capitalismo: civilização e poder. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 25, n. 72, p. 251-276. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10585/12327>. Acesso em: 10 maio. 2020.

COSTA, L. C.; MACARI, E. As micro e pequenas empresas, o Simples Nacional e o problema dos créditos de ICMS. **Rev. Direito GV**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 345-363, maio/ago. 2016.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/ff5Q9k5Fdr6t653KwvfDHcM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 maio. 2020.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.

ESCULÁPIO, R. P. **Core governance competences e LNT: construindo um instrumento teórico metodológico**. 2003. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/5623.pdf>. Acesso em: 24 maio. 2020.

GONÇALVES, D. **Diário de uma crise: lições do caso parmalat**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

GUELBERT, M. *et al.* Treinamento e desenvolvimento: mais do que uma vantagem competitiva para as organizações. *In: Anais [...] XXVIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*. Rio de Janeiro, ENEGEP, 2008.
http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_tn_stp_072_514_12151.pdf. Acesso em: 24 maio. 2020.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEITE, P. A.; LOTT, T. C. Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXIII, n. 000042, nov. 2013. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/treinamento-e-desenvolvimento-organizacional-uma-ferramenta-nas-empresas-atuais>. Acesso em: 04 abr. 2020.

MAGALHÃES, D. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

MARIOTTO, F. L. O conceito de competitividade da empresa: uma análise crítica. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 37-52, jun. 1991. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 out. 2020.

PACHECO, L. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

SEBRAE. **Entenda o motivo do sucesso e do fracasso das empresas**. Estudo de Mercado. 2017. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/bis/entenda-o-motivo-do-sucesso-e-do-fracasso-das-empresas,b1d31ebfe6f5f510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 14 jun. 2020.

SEBRAE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2009**. 3. ed. São Paulo; Brasília: SEBRAE, 2010.

SEBRAE. **Micro e pequenas empresas criam maioria dos empregos**. Rio de Janeiro: Agência Sebrae de Notícias, 2010.

SEBRAE. **Impactos da Lei Geral (LG) nas micro e pequenas empresas no Brasil**. Brasília: SEBRAE, 2008.

EDIÇÃO ESPECIAL

Pandemia

COMO CITAR ESTE ARTIGO

ABNT: GARCIA, A.; MONTEIRO, S. A importância do treinamento e desenvolvimento nas micro e pequenas empresas. **Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico**, Itaperuna, v. 06, n. 3, p. 1-15. 2020. DOI: 10.209512446-6778v6n3a16.

AUTOR CORRESPONDENTE

Nome completo: Alan Garcia
e-mail: alangarciadepaula8@gmail.com
Nome completo: Simone Monteiro
e-mail: simonemonteiro.a@gmail.com

RECEBIDO

20. 07. 2020.

ACEITO

20. 12. 2020.

PUBLICADO

01. 11. 2021.

TIPO DE DOCUMENTO

Artigo Original