

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**Etec PADRE CARLOS LEÔNcio DA SILVA**  
**Técnico em Administração**

**Adriano La Spina Dourado**  
**Ana Luíza Souza Leite**  
**Beatriz Bispo Oliveira**  
**Laura Maria Ferreira dos Santos**

**A importância do treinamento como motivação para os funcionários  
de uma organização empresarial**

**Lorena**  
**2017**

**Adriano La Spina Dourado**

**Ana Luíza Souza Leite**

**Beatriz Bispo Oliveira**

**Laura Maria Ferreira dos Santos**

**A importância do treinamento como motivação para os  
funcionários de uma organização empresarial**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Padre Carlos Leôncio da Silva, orientado pelo Prof. Me. Deyse Sene de Melo Souza, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

**Lorena**

**2017**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos nossa professora e mestre Deyse Sene que nos ajudou no projeto e conclusão desse trabalho, passando todo seu conhecimento em prol do nosso aprendizado, agradecemos também aos professores Elton Orris, Rodrigo Paulino, Ruama Ferraz, Maurilio Pereira e Osiel Mota por nós auxiliarem ao decorrer do trabalho, e todos os outros demais professores que passaram por nós e que de alguma forma teve participação em todo nosso aprendizado e nos passou algo de bom nos dando força de chegar até aqui.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.

- Albert Einstein-

## RESUMO

Este trabalho teve como finalidade esclarecer como a falta de motivação de um funcionário causa defasagem na produção de uma organização. Tivemos como objetivo mostrar a importância do treinamento como uma forma de motivação para os colaboradores de uma empresa, com intuito de destacar a importância da mesma, em um ambiente organizacional e seus aspectos principais; onde as organizações que focarem em treinamento e métodos motivacionais obterão maiores resultados em relação ao comprometimento e produtividade. Dessa forma, o próprio indivíduo sentirá necessidades dentro de si, obtendo um sentimento de satisfação e o desejo de retribuir a organização. Com isso, o processo de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores influenciam a organização por completa, pois a mesma se desenvolverá juntamente fortalecendo e acompanhando seu mercado de trabalho. Neste trabalho também foi abordado os tipos de treinamentos utilizados dentro de uma empresa.

**Palavras chaves:** Motivação. Treinamento. Produção. Desenvolvimento. Necessidades. Colaboradores. Empresa.

## **ABSTRACT**

The goal of this essay is to clarify how the lack of motivation of an employee can cause a lag in the production of any organization. Our objective was to show the value of training as a way of motivation for contributors in a company, while aiming to represent its importance on an organized environment and its main aspects; where companies that focus on training and motivation methods will obtain better results in relation to its employees commitment and productivity. This way, the individual will have goals he wants to achieve, acquiring a feeling of satisfaction and fulfillment, while also developing a will to retribute to the organization. So, the process of training and development of the contributors influence the organization as a whole, because they will develop together, strengthening the workplace. Another subject that was approached is the types of training that could be used inside a company.

**Keywords:** Motivation. Training. Production. Development. Goals. Contributors. Company.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Ciclo Motivacional .....	11
Figura 2 - Ciclo de equilíbrio.....	11
Figura 3 - Pirâmide de Maslow .....	15
Figura 4 - A satisfação e a não satisfação (frustração) das necessidades humanas básicas .....	19
Figura 5 - Comparação dos modelos de motivação de Maslow e Herzberg .....	21

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Você acha que motivação é importante.....	29
Gráfico 2 - Você acha que o treinamento é uma forma de motivação.....	29
Gráfico 3 - Qual o grau de importância que consiste um treinamento dentro de uma empresa para você.....	30
Gráfico 4 - Você acha que um funcionário motivado produz mais .....	30
Gráfico 5- Você acha que um funcionário desmotivado pode influenciar o rendimento de outro .....	31

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 MOTIVAÇÃO</b> .....	<b>11</b>
2.1. Ciclo motivacional .....	11
2.2. Motivação no contexto organizacional .....	13
<b>3 TEORIAS MOTIVACIONAIS</b> .....	<b>15</b>
3.1 Teoria De Maslow .....	16
3.2 Teoria de Herzberg .....	18
3.3 . A teoria X e Y de MCGregor.....	22
<b>4 TREINAMENTO</b> .....	<b>26</b>
4.1 Tipos de treinamento .....	28
4.1.1 Comunicação .....	28
4.1.2 Liderança.....	29
4.1.3 Habilidades .....	29
4.1.4 Motivação .....	30
4.2 Vantagens de treinamento para motivação no trabalho .....	31
<b>5 PESQUISA DE CAMPO</b> .....	<b>32</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>39</b>
<b>APÊNDICE 1 - Questionário elaborado para pesquisa de campo</b> .....	<b>41</b>
<b>APÊNDICE 2 – Slides utilizados para apresentar minicurso</b> .....	<b>42</b>
<b>APÊNDICE 4 – Fotos da aplicação do minicurso</b> .....	<b>47</b>
<b>APÊNDICE 3 – Questionário elaborado para feedback da pesquisa de campo</b> . .....	<b>49</b>

# 1 INTRODUÇÃO

As organizações no mundo contemporâneo têm como problema a falta de motivação e defasagem em produção, acredita-se que isso seja fruto da falta de motivação, que pode ser vista de várias maneiras tal como o treinamento.

Desse modo a questão que este trabalho busca responder é a seguinte: Como a falta de motivação pode influenciar a produção de um funcionário?

Diante desses fatos a justificativa é mostrar que o rendimento de uma empresa depende de investimentos nos métodos de motivação de seus funcionários.

Utilizamos a pesquisa de campo para provar a grande importância que consiste o treinamento, que a produção de fato é afetada por falta de motivação, funcionários motivados produzem mais e que de fato o treinamento é uma forma de motivação para o funcionário.

Tendo como objetivo mostrar a importância do treinamento como motivação para os funcionários de uma empresa e o que realmente isso influencia na produção, com intuito de destacar a importância da motivação no ambiente organizacional e seus aspectos principais, deixando as empresas cientes de que a motivação é de grande importância para seus funcionários.

Realizado um estudo de caso com dois dos funcionários da escola Etec Padre Carlos Leôncio, onde foi aplicado um minicurso que é uma forma de treinamento para motivar esses profissionais, o que tornou possível comprovar os nossos argumentos utilizados no trabalho.

Tivemos como base a utilização de referências bibliográficas, artigos e pesquisas de campos para desenvolver o projeto.

## 2 MOTIVAÇÃO

A Palavra motivação vem dos termos “Móbil” + “ções” que significa respectivamente mover e ação. Segundo o Dicionário Aurélio (2006, p.566):

Motivação – Ato ou efeito de motivar, exposição de motivos ou causas, conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um indivíduo (móbil+ções). Motivar – Dar motivo a, causar, despertar o interesse por (aula, conferencia, atividade, etc.), ou de (alguém), incitar, mover, estimular, Motivo – causa, razão, fim, intuito.

De acordo com Maximiano (2000), a palavra motivação indica um processo no qual leva a um conjunto de razões ou motivos que explicam ou provoca certos comportamentos humano. No entanto a motivação pode ser definida como a razão de levar a pessoa a ter determinados comportamentos.

Dessa forma a motivação pode surgir como uma força que leva a pessoa agir de certas maneiras, o que pode se levar em conta quando se determina um objetivo.

A motivação pode ser um estímulo para um determinado comportamento, é um desejo que impulsiona a pessoa a tomar certa direção, que pode ocorrer por esta incitação que pode ser uma consequência biológica ou social.

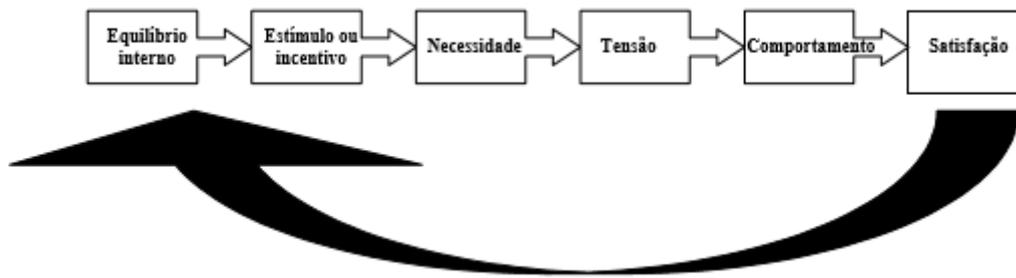
Montana (1999) diz que motivação é o “processo de estimular um individuo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada”.

### 2.1. Ciclo motivacional

O organismo humano permanece em estado de equilíbrio, até que um estímulo o desequilibra e cria uma necessidade, com isso o organismo humano fica em estado de tensão. Essa tensão faz com que tenha um comportamento ou ação capaz de atingir a satisfação.

Depois de satisfeita a necessidade o organismo retoma o seu equilíbrio novamente, até que tenha outro estímulo.

Figura 1- Ciclo Motivacional

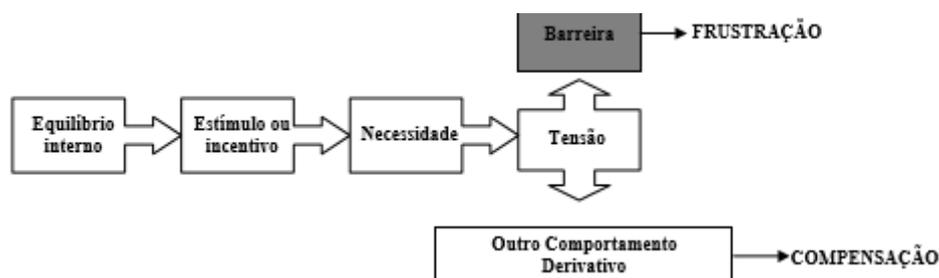


Fonte: Chiavenato (2000 p. 46).

Pode-se definir também como ciclo motivacional aquele que se inicia com o aparecimento de uma necessidade (força dinâmica e resistente que dá origem a um comportamento), que rompe o estado de equilíbrio do organismo, gerando uma tensão, uma insatisfação ou um desconforto. A partir deste estado, o indivíduo realiza uma ação que busca a descarga da tensão; caso esta ação tenha eficácia, o mesmo atinge a satisfação da necessidade, fazendo com que o organismo volte ao estado de equilíbrio (CHIAVENATO, 1989 p.48).

Quando o organismo humano não consegue atingir a satisfação, não retorna ao equilíbrio, podendo levar a um comportamento agressivo e com isso vem a compensação, para que volte a seu equilíbrio natural.

Figura 2 - Ciclo de equilíbrio



Fonte: Chiavenato (2000 p. 47).

Quanto maior a satisfação, maior a moral, causando então: euforia, atitudes positivas, satisfação, otimismo, cooperação, coesão, colaboração, aceitação dos objetivos, boa vontade, identificação.

Quando a necessidade do indivíduo não é satisfeita, podendo ser frustrada ou compensada, isto é transferido para outra situação ou para outro objeto. No caso da frustração, a tensão provocada depara-se com uma barreira para sua liberação, procurando assim um meio indireto de saída através de vias psicológicas (agressividade, tensão emocional, apatia, descontentamento, entre outras) ou por vias fisiológicas (tensão nervosa, dor de estômago, insônia, entre outras). Por outro lado, pode haver compensação. Isto acontece quando a satisfação gerada por outra razão diminui a intensidade da necessidade que não pode ser satisfeita (CHIAVENATO, 1989 p.48).

Dessa forma quando não há satisfação (frustração) a moral será menor, causando então: má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não colaboração, atitudes negativas, insatisfação, oposição, negação, rejeição dos objetivos, dispersão, agressão.

## **2.2. Motivação no contexto organizacional**

Profissionais comprometidos e motivados são constantemente procurados pelas organizações, tendo em vista que o profissional que recebe treinamento motivacional ou se automotiva, tende a ser mais produtivo e mais envolvido em atingir as metas estabelecidas pela empresa. No entanto a motivação organizacional está relacionada ao ambiente e às condições de trabalho proporcionadas pela organização, ou seja, o que a empresa faz para manter seus colaboradores motivados.

A organização que atua com esse foco e promove métodos para motivar os funcionários, irá certamente aumentar seus benefícios em relação ao comprometimento e produtividade, além de influenciar positivamente no clima organizacional da empresa.

O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração irrestrita etc., todavia, quando a baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou imposição de barreiras a satisfação, das necessidades, o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc. (CHIAVENATO, 2005 p. 269).

É preciso ressaltar que a desmotivação por parte dos colaboradores, pode resultar em baixo rendimento em suas tarefas e descontentamento com o trabalho.

O profissional que não se sente satisfeito no trabalho, pode gerar conflitos com outros colegas e até mesmo desmotivar aqueles que estão trabalhando ao seu redor. Sendo assim é de grande importância que a organização se dedique em fazer com que seus funcionários estejam constantemente motivados.

### 3 TEORIAS MOTIVACIONAIS

O fator motivacional é um dos principais meios de um colaborador se sentir bem (realizado), e produzindo bem, dentro da empresa em que trabalha, e para que isso fosse comprovado, foram desenvolvidas diversas teorias, por vários pesquisadores e especialistas no assunto.

As teorias motivacionais são hipóteses levantadas para estudar os tipos de fatores que atuam sobre o ser humano, para verificar o tipo de interferência que é causada em seu comportamento; dentre os pesquisadores e especialistas no assunto estão em estaque Abraham Harold Maslow, Frederick Irving Herzberg e Douglas MCGregor. Todas as teorias propostas por eles tem a finalidade de esclarecer as necessidades humanas dentro de uma organização, obtendo pra si um sentimento de satisfação.

A motivação humana, campo no qual a teoria administrativa recebeu volumosa contribuição. Os autores behavioristas verificam que o administrador precisa conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento humano e utilizar a motivação humana como poderoso meio para melhorar a qualidade de vida dentro das organizações. (CHIAVENATO, 2011 p.307)

As teorias motivacionais desenvolvidas, tem como finalidade esclarecer os fatores que agem sobre as pessoas em seu ambiente de trabalho; destas teorias existem três que são correspondentes a natureza do ser humano, que são elas: Realização pessoal, reconhecimento social, e o ganho material.

A motivação para o trabalho depende do significado que cada qual atribui a ele. Partindo sempre das expectativas individuais, acredita-se que a ligação do trabalhador coma empresa possa representar um elo natural. "Assim sendo, já não faz mais sentido negar que em condições favoráveis, cada um possa exercer com naturalidade seu poder criativo, atendendo seu próprio referencial de auto identidade e autoestima". WEITEN, W. (2002, p. 284), *apud* CECÍLIA WHITAKER BERGAMINI (2008, p.11).

Com isso é possível obter um colaborador, mais eficiente dentro de uma organização empresarial. Segundo DuBrin, A.J (2003) citado por Cecília Whitaker Bergamini (2008) As pessoas estão dispostas a se esforçar no sentido de

alcançarem uma determinada meta, porque isso satisfaz uma de suas importantes necessidades.

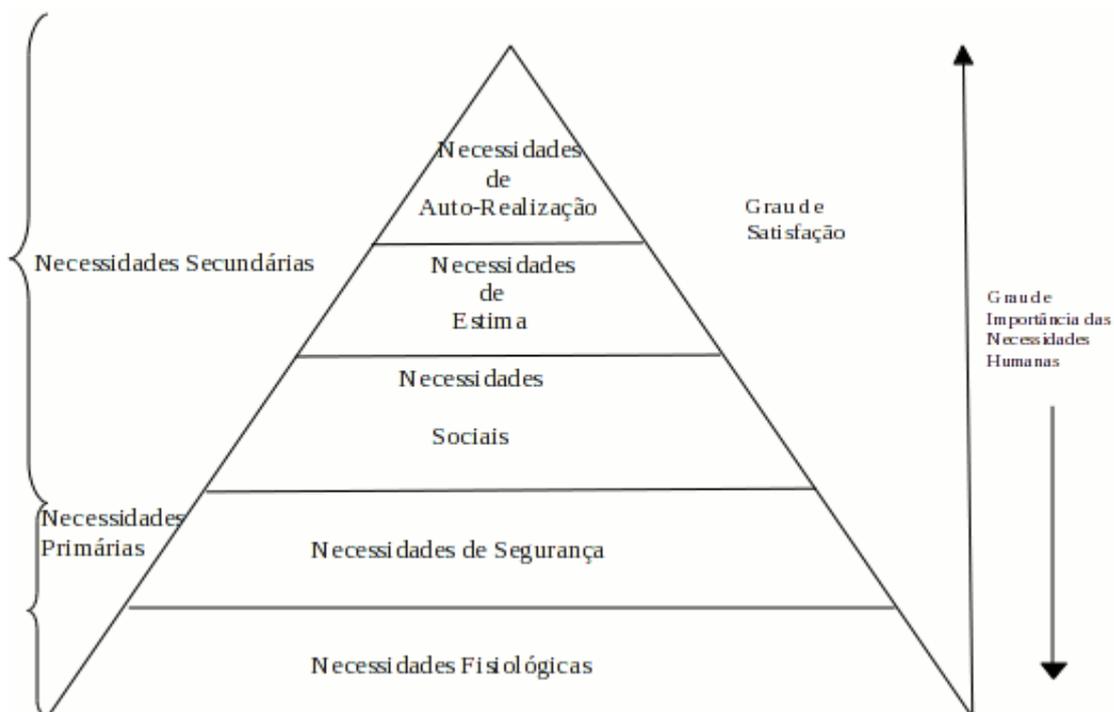
### 3.1 Teoria De Maslow

Segundo Chiavenato (2000), Maslow apresentou uma teoria da qual o ser humano apresenta diversas necessidades para se satisfazer, para explicar estas necessidades, Maslow organizou em forma de pirâmide, dividindo-a em uma escala de cinco níveis. Desses cinco níveis ele a dividiu em duas escalas, que são as necessidades primárias e as necessidades secundárias.

“As necessidades humanas estão dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência”. (CHIAVENATO, 2000 p.393).

Na hierarquia criada por Maslow ele apresenta a seguinte pirâmide:

Figura 3: Pirâmide de Maslow



Fonte: CHIAVENATO (2011)

“Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto-realização)” (CHIAVENATO,2000 p.393).

As necessidades da pirâmide estão apresentadas da seguinte maneira:

1.Necessidades Fisiológicas: É a base da pirâmide onde se constitui o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, mas de grande importância. Neste nível estão as necessidades de alimentação, de sono e repouso, de abrigo, e desejo sexual.

“As necessidades fisiológicas estão relacionadas com o desejo do indivíduo e com a preservação da espécie. São necessidades instintivas e que já nascem com o indivíduo.” (CHIAVENATO, 2000, p.394)

2.Necessidades de segurança: Constituem o segundo nível das necessidades humanas. São as necessidades de segurança ou de estabilidade, a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga ao perigo.

Quando o indivíduo é dominado por necessidades de segurança, o seu organismo no todo age como um mecanismo de procura de segurança e as necessidades de segurança funcionam como elementos organizadores quase exclusivos do comportamento. As necessidades de segurança têm grande importância no comportamento humano, uma vez que todo empregado está sempre em relação de dependência com a empresa, na qual ações administrativas arbitrárias ou decisões incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança no empregado quanto a sua permanência no emprego. (CHIAVENATO, 2000 p.394)

3. Necessidades sociais: Surgem no comportamento, quando as necessidades mais baixas encontram-se relativamente satisfeitas. Dentre as necessidades sociais estão as necessidades de socialização, de participação, de aceitação por parte dos companheiros e da sociedade, de amizades, de afeto e amor.

Quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, o indivíduo torna-se resistente, antagônico e hostil com relação as pessoas que o cercam. Em nossa sociedade, a frustração das necessidades de amor e de afeição conduz à falta de adaptação social e a solidão. (CHIAVENATO, 2000 p.394)

4.Necessidades de estima: São as necessidades que se relaciona com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia.

“Envolvem a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de *status*, prestígio e consideração” (CHIAVENATO, 2000 p.394).

5.Necessidades de auto realização: São as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. Estão relacionadas com a realização do próprio potencial e do autodesenvolvimento contínuo.

“Essa tendência se expressa através do impulso de a pessoa tem para tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser” (CHIAVENATO, 2000 p.395).

Como diz Chiavenato (2000), as necessidades humanas assumem formas e expressões que variam conforme o indivíduo. Sua intensidade ou manifestação também são variadas, obedecendo as diferenças individuais entre as pessoas.

### **3.2 Teoria de Herzberg**

De acordo com Chiavenato (2011), Frederick Herzberg formulou a teoria dos dois fatores para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho. Os fatores são: higiênicos (extrínsecos) e motivacionais (intrínsecos). O fator higiênico relaciona tudo que o ambiente de trabalho proporciona ao seu colaborador como por exemplo um ambiente limpo, organizado, e agradável, já o fator motivacional aborda o desejo pessoal do colaborador que envolve, sentimento, auto realização, e satisfação pessoal.

Os termos “Fatores intrínsecos” ou “Fatores motivacionais”, envolvem aspectos de motivação que as pessoas desenvolvem dentro de si; esses fatores abordam o crescimento pessoal, profissional, auto realização e a satisfação do funcionário, onde apenas ele tem o controle de seu engajamento para a realização e desempenho de suas tarefas. Os cargos e funções exercidos pelos funcionários são de grande importância para o seu desenvolvimento; o reconhecimento do indivíduo, bom ambiente e boas condições de trabalho causam reflexo, trazendo excelentes resultados para uma organização empresarial.

“Quando os fatores motivacionais são ótimos, eles provocam a satisfação nas pessoas. Porém quando são precários, eles evitam a satisfação”. (CHIAVENATO,2000 p.398)

O funcionário bem reconhecido não se sente inseguro, aceita a responsabilidade que lhe é proposta e sua capacidade para produzir se torna maior. Para a motivação contínua do trabalho é necessário haver um enriquecimento de cargo, transformando tarefas simples em tarefas mais complexas; em que o funcionário mesmo diante de condições desafiadoras, e ao mesmo tempo tenha satisfação profissional em exercê-las com competência e dedicação.

“A satisfação no cargo depende dos fatores motivacionais ou satisfaciêntes: o conteúdo ou atividades desafiantes e estimulantes do cargo desempenhado pela pessoa”. (CHIAVENATO,2000 p.399).

Os “Fatores extrínsecos” ou “Fatores higiênicos”, são os fatores responsáveis em evitar a insatisfação dos funcionários no ambiente de trabalho, entretanto, não são capazes de trazer a satisfação por completa.

Figura 4 – A satisfação e a não satisfação (frustração) das necessidades humanas básicas.



Fonte: Chiavenato (2000, p.397)

Os fatores higiênicos relacionam-se as condições físicas do ambiente de trabalho, como: o salário, os benefícios sociais, o tipo de chefia ou supervisão que as pessoas recebem de seus superiores, o clima de relações entre as pessoas e as pessoas que nela trabalham, os regulamentos internos, as políticas e diretrizes da empresa, etc.

“São fatores de contexto e se situam no ambiente externo que circunda o indivíduo” (CHIAVENATO, 2000 p. 397).

Os funcionários só se desempenhavam mais se houvesse essa “compra” da satisfação. Poderia até evitar a desmotivação por certo tempo, mas isso só anteciparia mais a não satisfação deles.

Tradicionalmente apenas os fatores higiênicos eram utilizados na motivação dos empregados: o trabalho era considerado uma atividade desagradável e, para fazer com que as pessoas trabalhassem mais, tornava-se necessário o apelo para prêmios e incentivos salariais, supervisão, políticas empresariais abertas e estimuladoras, isto é, incentivos situados externamente ao indivíduo em troca do seu trabalho (CHIAVENATO, 2000 p.397).

As pesquisas de Herzberg revelaram que quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados e se elevam a satisfação não conseguem sustentá-la por muito tempo. Quando os fatores higiênicos são precários, eles provocam a insatisfação dos empregados. (CHIAVENATO, 2000 p.397).

Portanto, os fatores extrínsecos diminuem a insatisfação, mas não motiva por completo. Não quer dizer que não haverá motivação, porque, por exemplo, o salário não deixa de ser uma forma de reconhecimento. Mas por haver essa “compra” da satisfação, as empresas acabam não conseguindo manter essa forma para sempre. Fazendo com que esse fator seja um pré-requisito para a motivação real.

Para continuar com a motivação diária no trabalho, Herzberg propõe o “enriquecimento de tarefas” ou “enriquecimento de cargo”, que estabelecia a substituição de tarefas simples e elementares cargos por tarefas mais complexas, para analisar o comportamento de cada empregado diante delas; proporcionando desafios no ambiente de trabalho, que levem a satisfação profissional.

“O enriquecimento de tarefas depende do desenvolvimento de cada indivíduo e deve adequar-se às suas características individuais de mudança”. (CHIAVENATO, 2011 p. 313)

Essa fase é dividida em duas partes, a vertical que aprimorava as tarefas básicas pelas complexas, e a horizontal que se adicionava tarefas distintas, mas com o mesmo grau de dificuldade. Assim, fornecendo o crescimento individual e a responsabilidade de cada trabalhador.

“Enriquecimento de cargos adiciona ou desloca para cima ou para os lados, envolvendo atribuições mais elevadas ou laterais complementares”. (CHIAVENATO, 2011 p. 313)

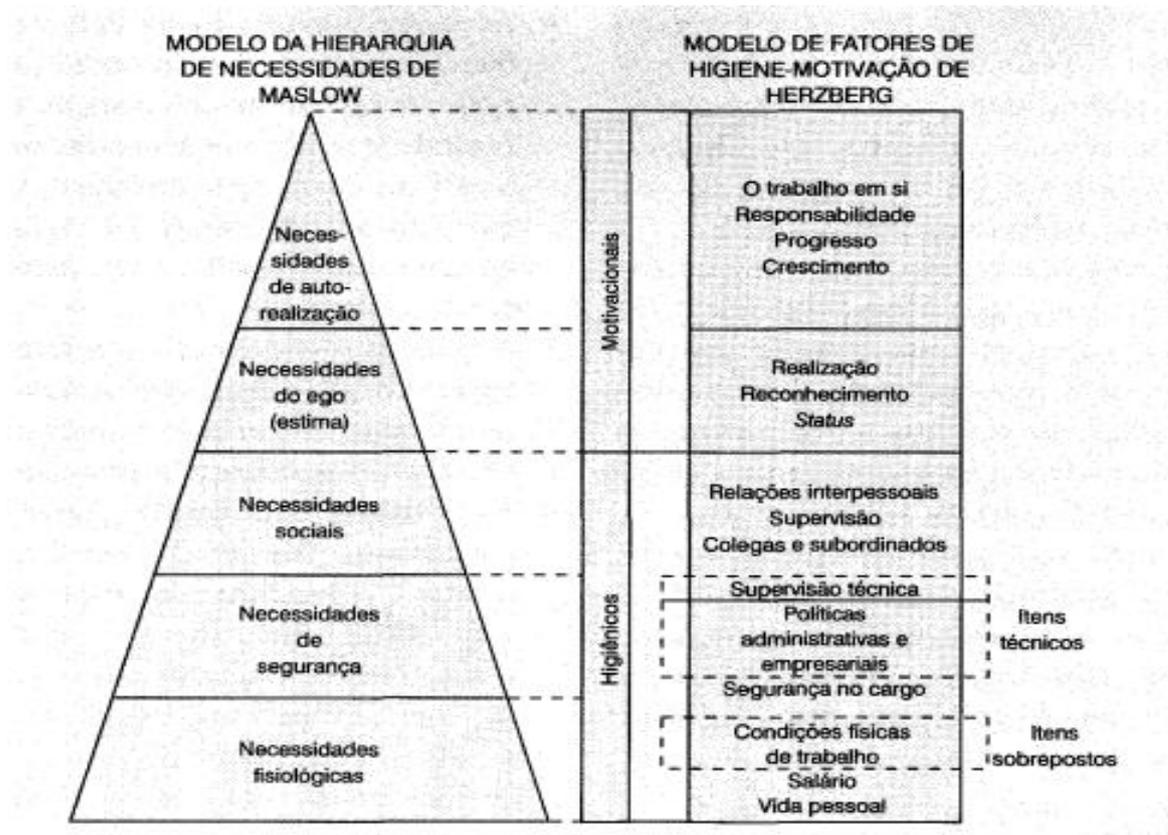
O funcionário tem oportunidades internas. A empresa favorece para ele o crescimento dentro da organização e ele se sente motivado. É a política de cargos e salários, quanto mais possibilidades a empresa der para pessoa crescer, vai depender dela; porque o crescimento e motivação será interno.

“O enriquecimento de tarefas provoca efeitos desejáveis, como aumento da motivação, aumento da produtividade, redução do absenteísmo (faltas e atrasos ao serviço) e redução da rotatividade do pessoal (demissões de empregados)”. (CHIAVENATO, 2011 p.313)

Entretanto, se a empresa não souber elaborar corretamente essa teoria, e agregar cada vez mais o enriquecimento de tarefas sem valorizar o empenho do empregado, ele acaba se sentindo explorado, potenciando sua ansiedade diante de novas tarefas que não foram bem-sucedidas de no início. Acarretando a conflitos nas expectativas pessoais por não conduzirem o enriquecimento de tarefas com o enriquecimento de remuneração trabalharem em harmonia; e o que era para tornar-se desejável, acaba tornando indesejável.

Os fatores higiênicos de Herzberg relacionam-se com as necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, incluindo algumas necessidades sociais), enquanto os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidades de estima e auto-realização. (CHIAVENATO, 2011 p. 313)

Figura 4: Comparação dos modelos de motivação de Maslow e Herzberg



Fonte: Chiavenato (2011, p. 314)

Embora Maslow tenha voltado seus estudos a satisfação das necessidades das pessoas em diversos campos de sua vida e Herzberg ao comportamento e a motivação dentro das empresas; suas teorias se relacionam em alguns aspectos.

### 3.3 . A teoria X e Y de MCGregor

McGregor associa dois padrões divergentes que dirigem as relações entre as empresas e seus empregados. Em uma das teorias o trabalhador é relaxado, preguiçoso e não gosta de trabalhar. Já na outra, o trabalhador gosta das responsabilidades e busca-as dentro da empresa.

Teoria X

“ Se não controla diretamente, a equipe não produz” (GIL,2009 p.207);

“A maioria dos empregados não tem ambição e precisa de um empurrão”. (GIL,2009 p.207).

Os trabalhadores tendem a ter antipatia aos seus deveres e obrigações às tarefas no trabalho, uma perda da capacidade produtiva. Só cumprirão seus serviços diante de ordens superiores que acarretam em punições, elogios, dinheiro, tudo para buscar extrair alguma dedicação do empregado

De acordo com Chiavenato (2011, p.314), os principais aspectos dessa teoria são:

- As pessoas são indolentes e preguiçosas por natureza: elas evitam o trabalho ou trabalham o mínimo possível, em troca de recompensas salariais ou materiais.
- Falta-lhes ambição: não gostam de assumir responsabilidades e preferem ser dirigidas e sentir-se seguras nessa dependência. O homem é basicamente egocêntrico e seus objetivos pessoais opõem-se, em geral, aos objetivos da organização.
- A sua própria natureza leva-as a resistir às mudanças, pois procuram sua segurança e pretendem não assumir riscos que as ponham em perigo.
- A sua dependência torna-as incapazes de autocontrole e autodisciplina: elas precisam ser dirigidas e controladas pela administração.

Quando a administração é voltada à teoria X, ela busca total organização para manter a responsabilidade aos processos da empresa, gerando ações que modifiquem seu comportamento e acompanhem os esforços das pessoas.

Desse modo, encaminham suas atividades em função dos objetivos e necessidades da empresa, tendo o dever também de recompensar e punir seus trabalhadores de acordo com suas atuações dentro da organização.

Chiavenato (2011) aponta que a teoria X agrega três específicos procedimentos da administração:

A Administração Científica de Taylor, que o homem era feito para produzir e só alcançava essa produção aprendendo através da cópia; aprendeu dessa forma ensina da mesma, ela sendo errada ou não.

A Teoria Clássica de Fayol, que as pessoas eram designadas as suas funções de acordo como elas são, e que não adiantava planejar sem reunir seus objetivos

E a Burocracia de Weber, que estabelecia três aspectos:

A liderança para influenciar as pessoas por vontade própria a trabalharem para alcançar seus objetivos. Ao poder que se um colaborador tivesse o cargo

superior a outro, obrigava-o a realizar tarefas mesmo que ele não quisesse. E a autoridade que era levar as pessoas a fazerem por livre vontade o que um colaborador pretendia por conta da influência pessoal.

Sendo assim, a teoria X obrigava as pessoas a fazerem o que a empresa exigia o que fosse feito, mesmo se suas opiniões e objetivos pessoais fossem ao contrário do que a organização pretendia.

### **Teoria Y**

“Qualquer pessoa pode ser criativa, desde que devidamente estimulada” (GIL,2009 p.207);

“Seus empregados são capazes de se autocontrolarem” (GIL,2009 p.207).

Já nessa teoria, os trabalhadores realmente se empenham no trabalho, porque gostam do que designam. São totalmente eficientes, proativos, responsáveis e arranjam sempre uma maneira para lidar com diversas intervenções na tomada de decisões. Desde que a empresa fornece a eles deveres que possam permitir seu crescimento.

De acordo com Chiavenato (2011), os principais aspectos dessa teoria são:

- As pessoas não têm desprazer inerente em trabalhar. Dependendo de certas condições, o trabalho pode ser uma fonte de satisfação e compensa (quando é voluntariamente desempenhado) ou uma fonte de punição (quando é evitado sempre que possível). A aplicação do esforço físico ou mental em um trabalho é tão natural quanto jogar ou descansar.
- As pessoas não são, por sua natureza intrínseca, passivas ou resistentes às necessidades da empresa: elas podem torna-se assim, como resultado de sua experiência negativa em outras empresas.
- As pessoas têm motivação, potencial de desenvolvimento, padrões de comportamento adequados e capacidade para assumir responsabilidades. O funcionário deve exercitar auto direção e autocontrole a serviço dos objetivos que lhe são confiados pela empresa. O controle externo e a ameaça de punição não são os únicos meios de obter a dedicação e esforço de alcançar os objetivos empresariais.
- O homem médio aprende sob certas condições a aceitar, mas também a procurar responsabilidade. A fuga à responsabilidade, a falta de ambição e a

preocupação exagerada com a segurança pessoal são consequências da experiência insatisfatória de cada pessoa, e não uma característica humana inerente a todas as pessoas. Tal comportamento não é causa: é efeito de experiência negativa em alguma empresa.

- A capacidade de alto grau de imaginação e de criatividade na solução de problemas empresariais é amplamente – e não escassamente – distribuída entre as pessoas. Na vida moderna, as potencialidades intelectuais das pessoas são apenas parcialmente utilizadas.

O trabalhador normalmente não faz aquilo que não acredita. Por isso exige cada vez mais benefícios para compensar o incômodo de desempenhar uma função desagradável.

E quando a administração envolve a teoria Y, desenvolve um processo de criação de oportunidades, faz com que o empregado seja capaz de querer enfrentar todos os quebra cabeças que encontrar pelo caminho, estar aberto a diversas sugestões, incentivando o crescimento individual.

## 4 TREINAMENTO

A origem da palavra “treinar” remonta ao latim “trahere”, que significa “trazer ou levar a fazer algo.

Refere-se ao conjunto de experiências de aprendizagem centradas na posição atual da organização. Trata-se, portanto, de um processo educacional de curto-prazo e que envolve todas as ações que visam deliberadamente ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupam na empresa. (Gil, 2009 p. 112)

Cada dia a competitividade entre as organizações aumenta, fazendo com que as empresas capacitem intensamente seus empregados tornando-os mais eficazes; gerando uma melhoria de cargos por meio do desenvolvimento de habilidades. Portanto, desenvolver os colaboradores, a organização por completa se desenvolverá; assim fortalecendo e acompanhando seu mercado de trabalho.

Tanto é que, com frequência cada vez maior, as empresas vêm desenvolvendo programas de formação, treinamento e desenvolvimento de pessoas, a ponto de muitas empresas decidirem-se pela instalação não apenas de centros de treinamento e desenvolvimento, mas até mesmo de centros educacionais e universidades corporativas. (GIL, 2009 p. 119)

O propósito do treinamento era que os funcionários alcançassem o maior nível de produtividade, porém eram vistos como máquinas, escravos do dinheiro; já que se baseava na Teoria de Taylor. Entretanto, com a chegada da Escola de Relações Humanas, os programas de treinamento permitiram atingir suas metas visando o relacionamento interpessoal e sua integração a organização; não somente qualifica-los na execução de tarefas.

Desse modo, as empresas adquiriram programas destinados ao desenvolvimento de liderança, fazendo com que a habilidade de cada indivíduo seja influenciada para trabalharem satisfeitas, planejando cumprir objetivos como um bem-estar.

Em vista disso, a empresas que mantinham em falta o treinamento, acarretava à certos prejuízos. Como por exemplo:

- Tornar os colaboradores insatisfeitos por terem maiores dificuldades em entender e exercer seu trabalho, cargo e como atingir suas metas; podendo afetar o restante da equipe;
- Uma rotatividade da equipe, fazendo a organização investir em substitutos por conta do desligamento de alguns funcionários; gerando despesas e tempo para fornecer recrutamento, seleção e integração. Isso acontece em geral por frustração com alguma política da empresa, falta de motivação e falta de interpretação do crescimento profissional;
- Baixar a produtividade pelos funcionários não estarem preparados para realizar suas funções, acarretando diversos erros e levando um tempo maior para aprender a executar suas tarefas.

De acordo com Chiavenato (1999) “O treinamento é importante porque possibilita aos colaboradores terem a capacidade de desenvolver suas tarefas com eficácia, reduzindo obstáculo, solucionando problemas com mais rapidez, beneficiando assim a organização como um todo”. O funcionário que teve um treinamento estará capaz a exercer com mais qualidade as atividades diárias, já que possui um conhecimento mais aprofundado sobre sua área de atuação gerando ganhos para todos.

O treinamento ao ser aplicado, segundo Chiavenato (2009), pode conter quatro tipos de mudanças de comportamento, sendo elas:

- Transmissão de informações: conceito onde, os treinandos aumentam seus conhecimentos, em relação a regras e regulamento da empresa, como também produtos, serviços e seus clientes;
- Desenvolvimento de habilidade: melhoras as habilidades na execução das tarefas, manejo de equipamentos, máquinas e ferramentas, conhecendo melhorar sua rotina de trabalho, atual ou ocupações futuras;
- Desenvolvimento de atitudes: transformar atitudes negativas em atitudes favoráveis para um bom relacionamento entre as pessoas, aumento da motivação entre outras;

- Desenvolvimento de conceitos: amplia as ideias e conceitos das pessoas, ensinando-as a pensar longe e amplo.

## 4.1 Tipos de treinamento

“O treinamento é necessário em todas as fases da vida funcional, pois permite que o empregado esteja constantemente se ajustando as novas situações, uma vez que se imagina a empresa em permanente progresso” (BOITEUX; DUQUE e MACEDO, 1982 p. 44)

Logo, um funcionário bem treinado dará mais importância ao seu trabalho. Desempenhará uma maior qualidade, habilidade e eficiência ao treinamento; assim aumenta não só a produtividade da empresa, como a satisfação que ele ganhará no final. Com isso, poderá ocorrer também a diminuição dos acidentes de trabalho, rotatividade da equipe e poupar mais tempo na realização de tarefas; oferecendo privilégios à ambos.

### 4.1.1 Comunicação

Uma comunicação eficiente no ambiente organizacional transforma e muda a atitude das pessoas, por isso ela não deve somente mudar suas ideias; mas sim estimar as atitudes. Portanto, ela deve ser transmitida da melhor maneira possível, para que não exista uma má interpretação, que poderá afetar negativamente todo o ambiente.

Desse modo, os colaboradores devem se sentir à vontade em comunicar-se com os demais membros da equipe, independente do cargo. Por essa razão, um bom treinamento manterá uma harmônica relação interpessoal e um aperfeiçoamento na realização de tarefas.

A comunicação eficaz é importante para os administradores por ser um processo através do qual são realizadas as funções de planejamento, organização, liderança e controle. Ela é essencial para coordenar as várias atividades, processos e recursos, visando cumprir os propósitos da organização. (PINTO, 2007, p.20).

Diante disso, o treinamento da comunicação potencializa processos, alta taxa de produtividade, motiva/integra a equipe, assim, promovendo a qualidade de vida dos colaboradores. Com isso, tanto o gestor quanto seus colaboradores, saberão comunicar-se da maneira mais clara possível na hora de estabelecer suas opiniões; principalmente em reuniões e apresentações.

### **4.1.2 Liderança**

O líder é responsável em manter todo equilíbrio da empresa, desde o treinamento e desenvolvimento de pessoas até o comprometimento e satisfação de cada colaborador. Por isso, seu dom de persuadir as pessoas para seguirem suas realizações, faz com que cada colaborador siga com entusiasmo; conquistando altos resultados, produtividade e vantagens competitivas para a organização.

Desse modo, os líderes criam um forte impacto no clima organizacional e em seguida, na maneira que seus colaboradores se comportam. Então, manter um treinamento para liderança, ensina as atitudes e comportamentos adequados para conduzir os valores que a empresa quer adquirir.

A responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder. E isso significa mais do que apenas ajudá-las a adquirir habilidades profissionais. Os melhores líderes ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação à vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais. Os líderes potencializam os liderados. E isso é muito importante, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização. (MAXWELL, 2008, p.96).

Portanto, desenvolver capacidade de gerir, administrar e conduzir a organização, é uma excelente forma de aprimorar a empresa como um todo.

### **4.1.3 Habilidades**

Desenvolver habilidades requer tempo e paciência, pois o gestor deve observar cada indivíduo e no talento que cada um pode oferecer tanto à empresa

quanto ao seu crescimento profissional; elevando o nível de produtividade e efetuação de tarefas.

Nesse ponto, é de extrema importância um acompanhamento com cautela e cada resultado obtido dos colaboradores. Isso porque existem diversos talentos escondidos nas empresas, prontos para oferecer conhecimento e experiências aos demais; espalhando uma completa motivação. Entretanto, sendo reconhecidos, porque isso instiga o crescimento deles; tornando-os proativos e com vontade de enfrentar desafios.

“Treinamento é um processo educacional nas organizações a fim de aperfeiçoar profissionalmente as habilidades dos seus colaboradores, e assim torná-los mais produtivos, criativos e inovadores, esse é um conceito moderno de treinamento” (CHIAVENATO, 1999 p. 294)

Por isso, um líder que não reconhece seus talentos e não estabelece um treinamento de habilidades, terá equipes menos competentes do que esperava.

#### **4.1.4 Motivação**

A motivação é a base da organização. Ela é a razão que leva o indivíduo a realizar determinada ação, estimulando a alcançar suas metas de uma maneira satisfatória.

Colaboradores motivados trabalham com mais ambição, confiança, satisfação e são mais propensos a efetuar tarefas com animação e enfrentar os problemas nos diversos campos de sua vida. Porém, seus líderes precisam acompanhá-los e incentivá-los na realização de tarefas, obtenção de benefícios, prover um ambiente tranquilo para o desenvolvimento de cada um, estimular a criatividade; transformando a cultura organizacional focada em resultados.

"Motivação é ter um motivo para fazer determinada tarefa, agir com algum propósito ou razão. Ser feliz ou estar feliz no período de execução da tarefa, auxiliado por fatores externos, mas principalmente pelos internos. O sentir-se bem num ambiente holístico, ambientar pessoas e manter-se em paz e harmonia, com a soma dos diversos papéis que encaramos neste teatro da vida chamado "sociedade", resulta em uma parcialidade única e que requer cuidados e atenção." (KLAVA, 2010).

Portanto, um treinamento de motivação estabelece a importância de uma equipe motivada e realizada com si próprio; sendo eles extrínsecos ou intrínsecos.

#### **4.2 Vantagens de treinamento para motivação no trabalho**

Nos dias atuais as organizações buscam funcionários comprometidos e com bom rendimento em suas funções. Sendo assim, as empresas precisam investir em treinamentos de motivação no trabalho, tendo em vista que colaboradores motivados geram mais produtividade, ou seja, mais lucratividade para a organização.

O treinamento é uma ferramenta para capacitar e aprimorar a atuação dos colaboradores nos processos da empresa, para que o mesmo possa desenvolver suas habilidades e alcançar as metas estabelecidas para a sua função.

“Treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos.” (CHIAVENATO, 2009, p.389.).

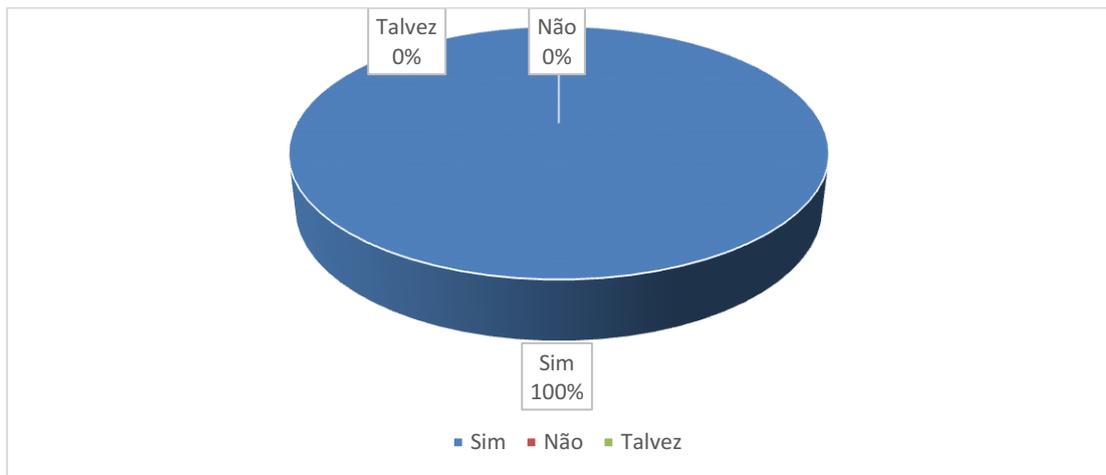
A satisfação no trabalho é um fator crítico dentro do tema comportamento organizacional. Necessita, portanto, ser compreendido, acompanhado e trabalhado de modo a evitar os problemas potenciais da insatisfação que podem vir a prejudicar a vida das organizações. (DAVIS e NEWSTROM, 1992 p. 125).

A ideia de capacitar os funcionários é fazer com que os mesmos sejam eficientes em suas atividades, e mais do que isso, é fazer com que se sintam importantes dentro da organização. Portanto o colaborador que recebe treinamento tem sua autoestima elevada, aumentando seu nível de satisfação no trabalho, e também a possibilidade de melhoria no seu desempenho.

## 5 PESQUISA DE CAMPO

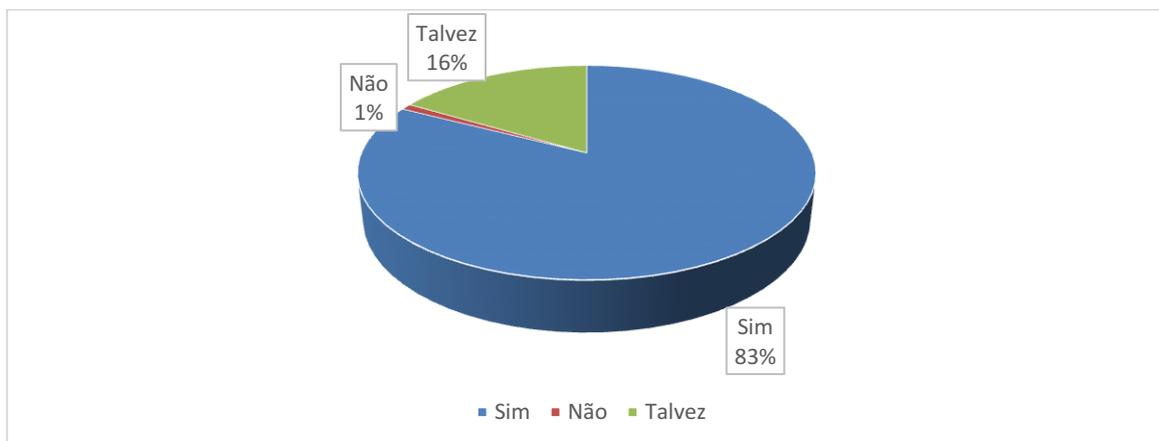
Formulamos cinco questões de acordo com o tema do nosso trabalho e aplicamos em cinco salas na Etec Padre Carlos Leônico. Obtivemos as seguintes respostas:

1- Você acha que motivação é importante?



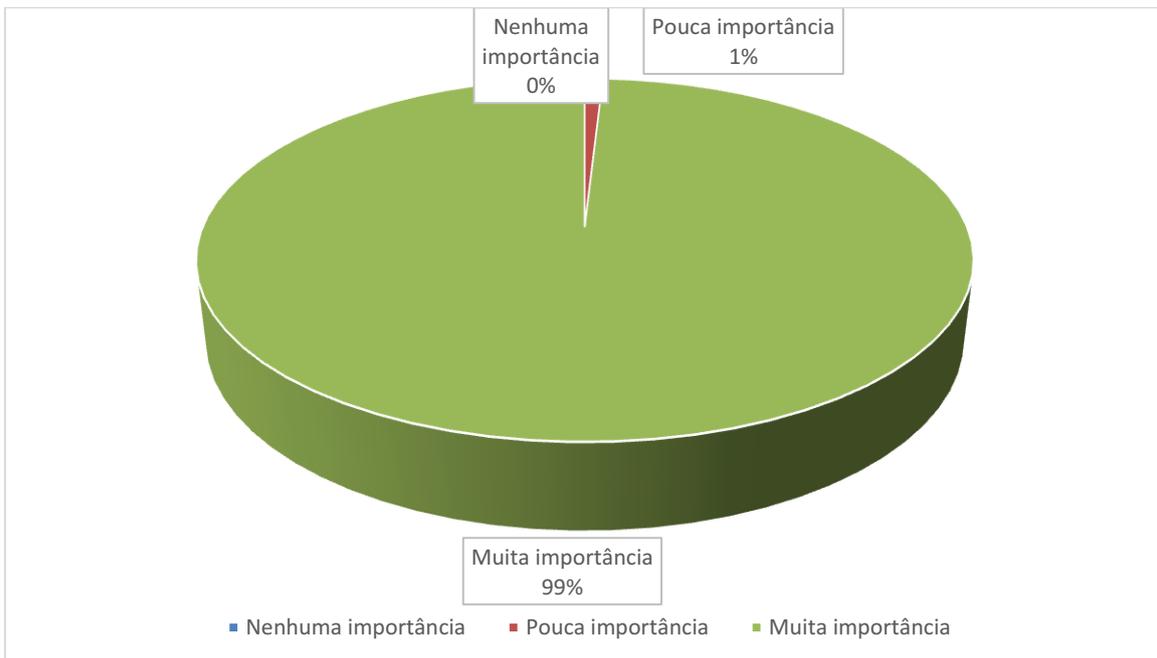
No gráfico acima percebemos que em relação as pessoas que responderam essas questões para todas a motivação é de grande importância.

2- Você acha que o treinamento é uma forma de motivação?



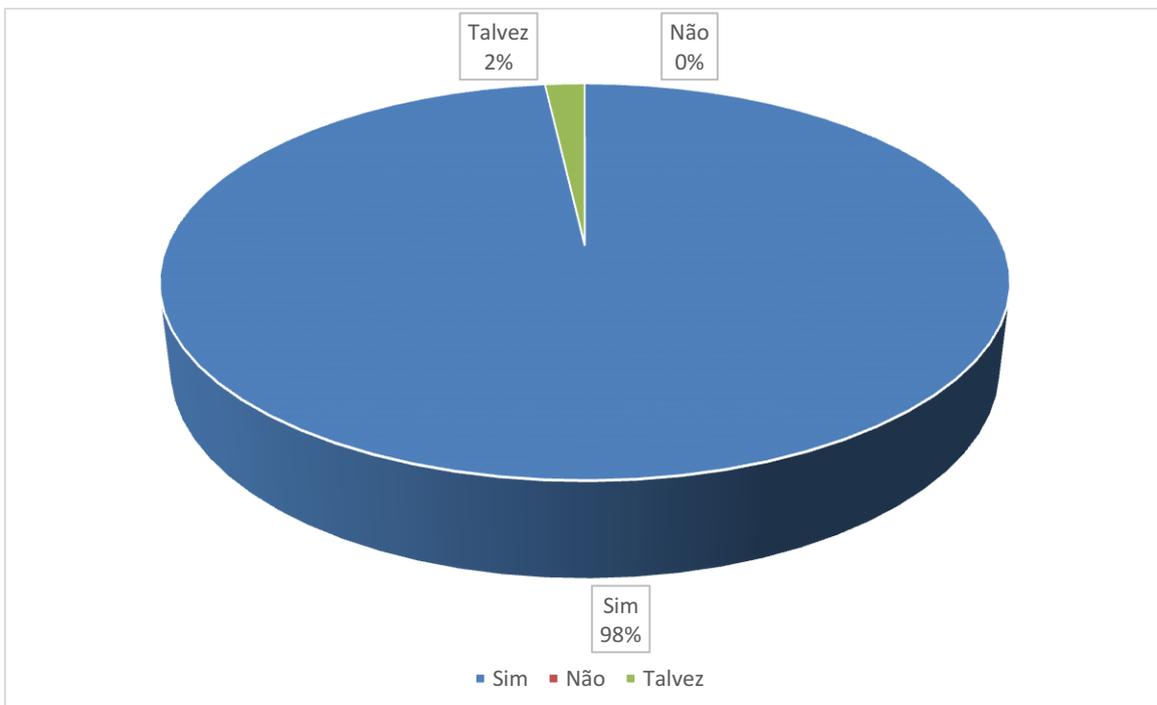
No gráfico acima podemos perceber que a maioria das pessoas que responderam essas questões percebem que o treinamento é uma forma de motivação.

3- Qual o grau de importância que consiste um treinamento dentro de uma empresa para você?



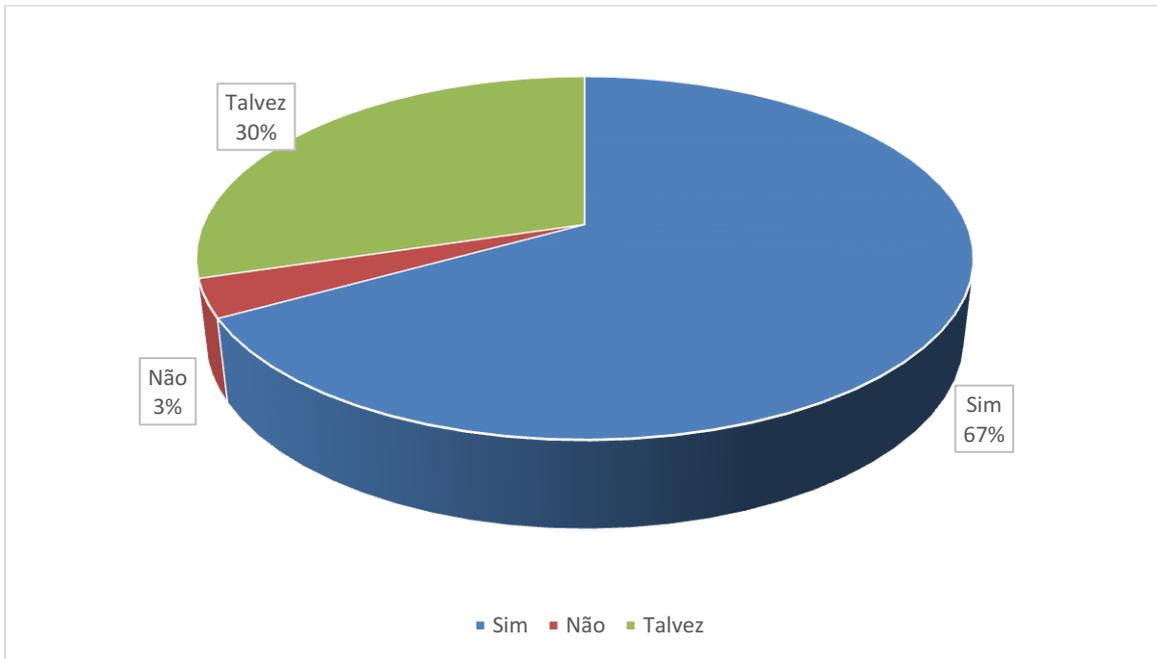
Para a maioria das pessoas nas quais responderam as questões elaboradas o treinamento dentro de uma empresa é de muita importância para seus funcionários

4- Você acha que um funcionário motivado produz mais?



Para 98% das pessoas que responderam esse questionário um funcionário motivado é um funcionário que produz mais.

5- Você acha que um funcionário desmotivado pode influenciar o rendimento de outro?



A partir desse gráfico acima podemos notar que 67% das pessoas acha que um funcionário desmotivado pode influenciar no rendimento de outro.

## 5.1 Minicurso

Encontrada uma defasagem em relacionamento interpessoal e falta de motivação no crescimento pessoal e profissional, teve-se a ideia de um mini curso com abordagem em suprir essa necessidade no qual seu objetivo é mostrar a grande importância que consiste o relacionamento interpessoal, e deixar claro que o crescimento pessoal e profissional é necessário e possível.

O minicurso foi aplicado no dia 29 de setembro de 2017, na biblioteca da escola Etec Padre Carlos Leônico da Silva, com dois dos funcionários na área de segurança, utilizada a ferramenta de apresentação de Power Point com a orientação do Professor Rodrigo Paulino.

## Desenvolvimento de pessoas

Relacionamento interpessoal

Sete dicas de relacionamento no trabalho:

- Empatia – A empatia é algo que deve ser implementado em todas as relações. Colocar-se no lugar do outro é essencial para que possamos tratar nossos companheiros de profissão da melhor forma possível. Considerar a opinião e sentimento dos outros é importante para avaliarmos o impacto que causamos em quem está ao nosso redor.
- Rapport – Eu sempre falo sobre *rapport* nos textos porque é a melhor forma de conquistar a confiança de alguém. *Rapport* é espelhar o comportamento de quem estamos conversando para que se identifique conosco e tenha confiança. Isso não significa que você precise mudar, mas que deve se adaptar a quem está conversando.
- Diferenças – Todos nós somos diferentes. Você é diferente da sua família e amigos, por que seria igual aos colegas de trabalho? Um bom trabalho de relacionamento interpessoal consiste em entender que as diferenças são importantes para construir um ambiente mais inteligente e representativo de opiniões. Isso é bom para seu crescimento pessoal, profissional e para o crescimento da empresa.
- Autoconhecimento – Como você deseja ter um bom relacionamento interpessoal se não se conhece bem? É preciso entender os seus traços de comportamento, como você lida com as diferenças, o impacto que causa na vida dos outros e o que lhe incomoda. Esse conhecimento ajuda a aprimorar suas conexões e traçar estratégias para melhorar sua comunicação.
- Abordagem – Uma boa abordagem é ponto crucial em qualquer conversa. Todo mundo gosta de ser bem tratado. Eu, por exemplo, não gosto de falar “bom dia”, “boa tarde” etc. Acho uma frase um pouco solta. Porém, isso não significa que vou abordar as pessoas negativamente. Pelo contrário, quero construir um bom relacionamento interpessoal com todos. Então, busco outras abordagens que sejam ainda mais cordiais e isso traz um impacto positivo às pessoas.
- Fale sobre si – Em um bom relacionamento interpessoal, você precisa saber como falar de si mesmo. Impor sua opinião na marra, por exemplo, não é bom para construir boas conexões.
- Ouça o outro – Comunicação é uma via de mão dupla. Portanto, você deve estar preparado para ouvir opiniões contrárias e visões de mundo diferentes. Então, tente ouvir o que os outros tem a te dizer. Esse é um exercício difícil, mas que pode te trazer muitos resultados.

## Crescimento pessoal e profissional

O crescimento pessoal e profissional é, sem dúvida, um desejo de todas as pessoas. Independentemente do âmbito, a trajetória até a prosperidade pode ser tortuosa e cheia de desvios — o que pode dificultar que alcancemos nossos objetivos, especialmente se algumas questões estratégicas do percurso não forem atendidas.

- **Se conheça melhor:** Esse é um aspecto primordial. A partir do autoconhecimento, é possível identificar as preferências pessoais para diferentes esferas da vida, como trabalho, carreira, entretenimento, esportes e vida social. Quanto mais cedo estabelecidas estas preferências, mais investimentos e atenção receberão.
- **Planeje o caminho:** Empreenda um plano para cada atividade considerada essencial. Você quer se tornar um grande empresário do ramo alimentício, quer evoluir e, quem sabe, até se tornar um campeão de tênis? Então, o que fará para isso acontecer? É preciso traçar um plano factível, considerando o tempo e o empenho necessário para concluir cada etapa até alcançar do objetivo.
- **Mantenha o foco:** Uma vez determinado o lugar que deseja estar e o plano para chegar lá, se torna essencial focar na realização das atividades planejadas. Diante de qualquer fortuito, muitas pessoas desistem de seus objetivos e nem sequer tentam dar a volta por cima. Estar focado nos objetivos implica em ser resiliente, conseguir reagir às adversidades e seguir com o planejado.
- **Tenha iniciativa:** Para alcançar as sonhadas conquistas, é necessário empreender esforços, tempo e dedicação. Não espere alguém lhe entregar tudo de “mão beijada” e corra atrás dos feitos necessários para alcançar aquilo que é importante para você. Afinal, se você não o fizer, quem fará?
- **Invista na sua formação:** Atualizar-se sempre é muito importante para manter o cérebro em constante evolução e para não ser um profissional defasado em um mercado competitivo. Estude sempre e adquira conhecimento, aprimorando constantemente sua capacidade comunicativa, de raciocínio e de memória.

- Vá viajar: Sair do ambiente com o qual está habituado e viver novas experiências vai lhe proporcionar uma nova percepção dos mais variados temas, e isso o ajudará a ter uma visão mais ampla e uma percepção mais afiada. Desligar-se por um momento é importante para recarregar as energias e seguir na labuta, além de ser uma ótima oportunidade para refletir sobre a atual situação, ponderar sobre o que está sendo empreendido, o que pode ter escapado no momento do planejamento e possíveis correções para essas questões.

Ao final da apresentação teve-se o Feedback dos dois, que agradeceu pela importância que foi dada a eles e sobre o conteúdo aplicado, onde puderam perceber a importância que tem a motivação no local de trabalho, e o quanto isso pode influenciar no seu modo de agir, se comportar e encarar os fatos.

Alguns dias depois foi elaborada uma pesquisa sobre o que acharam do treinamento, no qual perguntava como se sentiram após o treinamento, se eles se sentiram motivado após o minicurso, e também realizada as seguintes perguntas: Qual o grau de importância que consiste um treinamento e se para eles o treinamento é uma forma de treinamento.

Teve-se então como resposta que a partir desse treinamento eles se sentiram motivados, e que pensaram em mudar em alguns aspectos, sair do comodismo, que foi transmitido para eles uma força, que devem ter mais persistência, garra e força de vontade. Que com esse treinamento foram motivados e de fato foi mostrada a importância que eles têm na sociedade. Para eles o treinamento tem muita importância, e que sim ele é uma forma de motivação, pois melhora o ambiente organizacional, tornando o mais produtivo, fazendo então com que os funcionários melhorem a cada dia mais e a empresa também.

A partir das duas pesquisas de campo pode-se observar que as pessoas que passam por treinamento certamente ficam motivado e seu rendimento dentro da empresa é consequência da sua motivação ou desmotivação.

## CONCLUSÃO

Com este trabalho foi possível observar que a partir das teorias propostas por Maslow, McGregor e Herzberg as necessidades que o ser humano possui dentro de si e que elas de fato precisam ser supridas, e como a falta de treinamento e a falta da motivação, influenciam no processo de produção, dentro de uma organização. Existem várias formas de treinamento, para diferentes aspectos, mas nosso foco foi a motivação que o treinamento visa para cada funcionário. A partir da pesquisa de campo realizada, as hipóteses citadas no trabalho foram confirmadas, com isso conseguimos alcançar o objetivo que era mostrar a importância do treinamento como motivação para os funcionários e que de fato isso influencia na produtividade da empresa, com intuito de destacar a importância da motivação no ambiente organizacional e seus aspectos principais, deixando as empresas cientes de que a motivação é de grande importância para seus funcionários. Dessa forma é possível ver que o problema de pesquisa que foi “Como a falta da motivação pode influenciar a produção de um funcionário” de fato acontece na realidade. Concluímos que um ser humano motivado e capacitado se torna mais útil a uma empresa. Por esse motivo foi relacionado o treinamento como forma de motivação para os colaboradores, pois em um processo de treinamento o indivíduo (funcionário), percebe o quanto ele é importante e o quanto é capacitado para a empresa, e por esse motivo sente mais gosto em realizar suas tarefas e realiza elas porque gosta e quer não porque é obrigado a fazer.

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MONTANA, P. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital das organizações**. 9 ed. Revista e Atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho – Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- MAXWELL, J.C. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.
- PINTO, Nelma Alves Marques. **Comunicação**. Rio de Janeiro, A vez do mestre – Análise comportamental, módulo VIII, 2007.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 1 Ed. -9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como incrementar talentos na empresa**. 7ª Edição. São Paulo: Manole, 2009.
- BOITEUX, Colbert Demaria, DUQUE, Francisco Gonçalves, MACEDO, Leonidas Lima de. **Administração de Empresas: administração de pessoal**. RJ: Ed. Interciência, 1982.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 11ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

KLAVA, Verônica. **Motivação empresarial - o desafio do século XXI**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/motivacao-empresarial-o-desafio-do-seculo-xxi/48844/><Acesso em: 27/SET/10>.

**APÊNDICE 1 - Questionário elaborado para pesquisa de campo.**

1- Você acha que motivação é importante?

Sim  Não  Talvez

2- Você acha que o treinamento é uma forma de motivação?

Sim  Não  Talvez

4- Qual o grau de importância que consiste um treinamento dentro de uma empresa para você?

Nenhuma importância

Pouca importância

Muita importância

5- Você acha que um funcionário motivado produz mais?

Sim  Não  Talvez

6- Você acha que um funcionário desmotivado pode influenciar o rendimento de outro?

Sim  Não  Talvez

**APÊNDICE 2 – Slides utilizados para apresentar minicurso.**

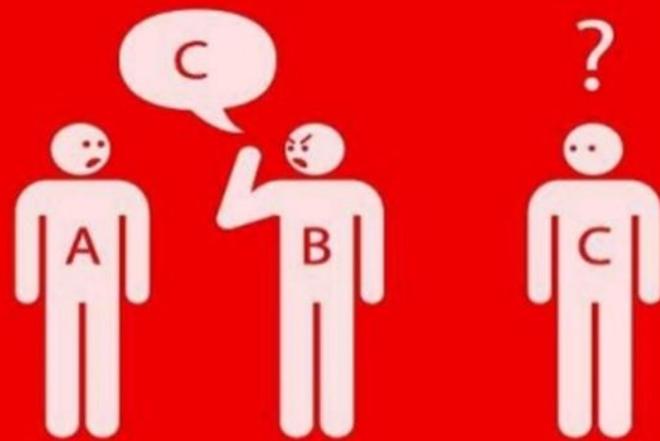
**MINI-CURSO: DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Profº Rodrigo Paulino

- *Adriano Dourado;*
- *Ana Lufza Leite;*
- *Beatriz Oliveira;*
- *Laura Maria.*

**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**

- ❖ Empatia;
- ❖ Rapport;
- ❖ Diferenças;
- ❖ Autoconhecimento;
- ❖ Abordagem;
- ❖ Fale sobre si;
- ❖ Ouça o outro.



SE TEM PROBLEMAS COM  
ALGUÉM. NÃO FALE DELE,  
FALE COM ELE.

NÃO SE  
PRE **OCUPE** COM  
PROBLEMAS  
**OCUPE** -SE  
EM RESOLVÊ-LOS

## CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

- ❖ Se conheça melhor;
- ❖ Planeje o caminho;
- ❖ Mantenha o foco;
- ❖ Tenha iniciativa;
- ❖ Invista na sua formação;
- ❖ Vá viajar.



**"NÃO NASCI PARA  
COMPETIR  
COM OS OUTROS.  
NASCI PARA  
SUPERAR  
A MIM MESMO."**

DIMENSOES

*Não espere o incentivo de outros*



*o primeiro a acreditar no  
FRASESCURTAS.COM.BR  
seu sonho tem que ser você*

## MOTIVAÇÃO



Por que as pessoas  
se comportam de  
certos modos?





FAÇA CADA GOTA  
DE SUOR DERRAMADA  
VALER A PENA.

BOA NOITE! AGRADECEMOS A  
ATENÇÃO!

“Dar o melhor de si é mais  
importante que ser o melhor”.

**APÊNDICE 4 – Fotos da aplicação do minicurso.**





**APÊNDICE 3 – Questionário elaborado para feedback da pesquisa de campo.**

1- Como você se sentiu após esse treinamento (MiniCurso)?

---

---

---

---

---

2- Você se sentiu motivado após esse treinamento?

---

---

---

---

---

3- Pra você qual o grau de importância que consiste um treinamento?

( ) Nenhuma importância ( ) Pouca importância ( ) Muita importância

4- Pra você o treinamento é uma forma de motivação?

---

---

---

---

---