



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS OEIRAS CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JOÃO PEDRO ALVES OLIVEIRA

**UM ESTUDO ACERCA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM ALIMENTOS E
BEBIDAS EM OEIRAS-PI**

**OEIRAS-PI
2025**

JOÃO PEDRO ALVES OLIVEIRA

**UM ESTUDO ACERCA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM ALIMENTOS E
BEBIDAS EM OEIRAS-PI**

Trabalho de conclusão de curso (monografia)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras.

Orientador: Prof. Me. Édipo Vinícius Costa Pinto

**OEIRAS-PI
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Oliveira, João Pedro Alves

48e Um estudo acerca da formação profissional em alimentos e bebidas em Oeiras-PI / João Pedro Alves Oliveira. - 2025.

60 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras, 2025.

Orientador : Prof Me. Édipo Vinícius Costa Pinto.

1. Capacitação profissional. 2. Desempenho organizacional. 3. Treinamento e desenvolvimento. I. Título.

CDD-658

Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079

JOÃO PEDRO ALVES OLIVEIRA

UM ESTUDO ACERCA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM ALIMENTOS E
BEBIDAS EM OEIRAS-PI

Trabalho de conclusão de curso (monografia)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. (Orientador) Me. Édipo Vinícius Costa Pinto
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Ma. Liliane Moreira Barroso
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Esp. Ana Isabel da Silva Biló
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me permitir chegar até aqui com saúde e coragem. Aos meus avós, Luiza Alves e José Maria de Santana, pelo incentivo e exemplo. À minha mãe Carmelita, à minha madrinha Carmosina, às minhas tias Maria Alves e Valdelice, à minha namorada Maria Eduarda e minha cunhada, Rita. Agradeço também aos meus professores e orientadores que se mantiveram presentes ao longo dessa jornada, e aos meus amigos e familiares que me apoiaram.

RESUMO

A capacitação profissional no setor de alimentos e bebidas desempenha um papel crucial na inclusão e exclusão social, oferecendo oportunidades de crescimento no mercado de trabalho, melhoria da qualidade dos serviços e fortalecimento da economia local. Por outro lado, a falta de qualificação pode representar uma barreira para a ascensão profissional e para a competitividade das empresas. O presente estudo teve como objetivo identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa e exploratória. A metodologia envolveu revisão da literatura e a aplicação de um questionário estruturado em uma amostra de trabalhadores e gestores atuantes no setor. A análise dos dados foi realizada por meio da organização e interpretação dos resultados à luz da literatura. Os achados revelaram que a capacitação pode ser tanto um fator de inclusão, ao promover desenvolvimento de competências e valorização profissional, quanto de exclusão, quando inexistente ou limitada, dificultando a permanência e ascensão no mercado. Além disso, a pesquisa indicou o interesse dos participantes por programas de formação continuada e a percepção de que a oferta de capacitações locais pode ser suficiente para o aprimoramento das habilidades necessárias, sem a obrigatoriedade de buscar cursos em outros centros. A implantação de projetos educacionais voltados para a realidade regional foi considerada viável, refletindo a demanda e o interesse dos trabalhadores. Esses resultados evidenciam a importância de iniciativas que ampliem o acesso à capacitação e incentivem a participação ativa das empresas e instituições de ensino, a fim de reduzir barreiras e possibilitar maiores oportunidades de inclusão social e profissional.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Desempenho organizacional. Treinamento e desenvolvimento.

ABSTRACT

Professional training in the food and beverage sector plays a crucial role in social inclusion and exclusion, providing opportunities for career growth, improving service quality, and strengthening the local economy. On the other hand, the lack or limitation of training can create barriers to professional advancement and reduce companies' competitiveness. This study aimed to identify the training practices adopted by companies in the sector in Oeiras-PI and analyze their relationship with organizational performance. The research employed a quantitative and exploratory approach, combining literature review and a structured questionnaire applied to workers and managers. Data analysis showed that training acts as an inclusion factor by developing skills and valuing professionals, but can lead to exclusion when absent. Participants demonstrated interest in continuing education programs and perceived that local training opportunities could meet professional development needs without requiring courses in other centers. The results highlight the importance of initiatives that expand access to training and encourage the participation of companies and educational institutions, fostering greater social and professional inclusion.

Keywords: Professional training; Organizational performance; Training and development.

LISTA DE SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas e Técnicas

ABTD - Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento

IFPI - Instituto Federal do Piauí

ME - Microempresa

MEI - Microempreendedor Individual

PI - Piauí

T&D - Treinamento e Desenvolvimento

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Fases do treinamento nas organizações.....	19
QUADRO 2 - Segmento das empresas por ramo de atuação.....	25
QUADRO 3 - Dados da SEBRAE.....	26
QUADRO 4 - Nível de confiança da pesquisa.....	26

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Participantes da pesquisa.....	30
GRÁFICO 2 - Cargo da empresa.....	31
GRÁFICO 3 - Tempo de funcionamento da empresa.....	32
GRÁFICO 4 - Números de funcionários da empresa.....	33
GRÁFICO 5 - Segmento de atuação da empresa.....	34
GRÁFICO 6 - A empresa realizou ações de capacitação nos últimos 12 meses?....	35
GRÁFICO 7 - A empresa realiza treinamento regularmente para seus colaboradores?.....	36
GRÁFICO 8 - Os treinamentos oferecidos estão alinhados às funções desempenhadas?.....	37
GRÁFICO 9 - As capacitações priorizam temas técnicos voltados ao setor de alimentos e bebidas?.....	38
GRÁFICO 10 - Há investimentos em cursos externos para o desenvolvimento profissional dos funcionários?.....	39
GRÁFICO 11 - Existe um plano estruturado de capacitação anual?.....	40
GRÁFICO 12 - A qualificação dos funcionários tem contribuído para o aumento da produtividade?.....	42
GRÁFICO 13 - A empresa percebe melhora na qualidade dos produtos após as capacitações?.....	43
GRÁFICO 14 - As ações de capacitação impactam posteriormente o desempenho financeiro?.....	44
GRÁFICO 15 - Após os treinamentos, há redução de erros operacionais.....	45
GRÁFICO 16 - A capacitação influencia diretamente nos resultados organizacionais alcançados?.....	46
GRÁFICO 17 - O custo dos programas de capacitação é um obstáculo para a empresa?.....	47
GRÁFICO 18 - Os colaboradores demonstram resistência em participar das capacitações?.....	48
GRÁFICO 19 - A empresa tem dificuldade em liderar funcionários durante o expediente para treinamentos?.....	49
GRÁFICO 20 - Falta tempo para planejar e executar programas de capacitação?...50	
GRÁFICO 21 - Há carência de instrutores qualificados na região para ministrar os treinamentos?.....	51

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Objetivos.....	13
1.1.1 Objetivo Geral.....	13
1.1.2 Objetivos Específicos.....	13
1.2 Justificativa.....	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 Capacitação e desenvolvimento de pessoas.....	15
2.2 Conceitos sobre gestão por competências, alinhamento estratégico entre capacitação e metas organizacionais.....	18
2.3 As dificuldades enfrentadas pelas empresas, como restrições de tempo, orçamento limitado e resistência à mudança.....	21
2.3.1 O setor de alimentos e bebidas: perspectivas e desafios na cidade de Oeiras - PI.....	23
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	27
3.2 Procedimentos de coleta de dados.....	28
3.3 Procedimentos de análise de dados.....	29
4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS.....	29
4.1 Bloco 1 Perfil da Empresa.....	30
4.2 Bloco 2 Práticas de capacitação utilizadas.....	36
4.3 Bloco 3 Relação entre capacitação e desempenho organizacional.....	42
4.4 Bloco 4 Desafios na implementação de capacitações: percepções gerais.....	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
6 REFERÊNCIAS.....	54
ANEXO I QUESTIONÁRIO.....	57

1 INTRODUÇÃO

O treinamento corporativo desempenha um papel fundamental na motivação e satisfação dos colaboradores, além de auxiliar na produtividade e na eficiência das organizações. Investir no desenvolvimento profissional permite que os funcionários aprimorem suas competências e contribuam de maneira mais efetiva para o crescimento da empresa (Silva e Meneses, 2012). Dessa forma, programas de capacitação bem estruturados não apenas elevam o desempenho individual, mas também fortalecem a cultura organizacional, promovem maior engajamento e reduzem a rotatividade de pessoal, beneficiando o desempenho das organizações.

De acordo com ABTD (2024), 70% dos treinamentos corporativos são considerados ineficientes, pois não há alinhamento com as necessidades das equipes e da ausência de avaliações. Tal realidade é validada por Abbad e Sallorenzo (2021), visto que a maioria das organizações são omissas no diagnóstico prévio de necessidades. Conforme Zerbini e Abbad (2016) destacam que sem avaliação de impacto, a transferência de aprendizagem para a prática se torna limitada

Diante desse contexto, para que os treinamentos transcendam a ineficiência apontada pela ABTD (2024), é fundamental adotar práticas inovadoras. Conforme aponta Zerbini e Abbad (2018), demonstram que metodologias adaptativas aumentam em 40% a retenção do conhecimento, enquanto Sallorenzo e Abbad (2021) evidenciam que *microlearning*¹ eleva a aplicação prática em 50%. Complementarmente, Alves e Carvalho (2020) destacam que a gamificação impulsiona o engajamento, e Dutra e Hipólito (2021) comprovam que IA pode personalizar percursos de aprendizagem com 55% mais eficácia.

Segundo Chiavenato (2014), a capacitação profissional é vista como um ponto fundamental para o desenvolvimento dos colaboradores, particularmente no setor de alimentos e bebidas, a fim de garantir a qualidade dos produtos e serviços prestados. Dessa forma, investir na formação contínua permite aprimorar habilidades técnicas e comportamentais, aumentar a produtividade das equipes e fortalecer a competitividade da organização no mercado.

Segundo Marques (2015), dentro dessa etapa de capacitação e treinamento, é fundamental que as empresas invistam no desenvolvimento de colaboradores, para

¹ *Microlearning* é uma estratégia de aprendizagem que se caracteriza pela divisão do conteúdo em pequenas unidades, com o uso de ferramentas que facilitam a assimilação e a aplicação prática do conhecimento em contextos profissionais específicos.

que desenvolvam competências, habilidades, para que assim o colaborador compartilhe seus conhecimentos adquiridos na prática dentro da empresa. Diante disso, os colaboradores não apenas aprimoram seu desempenho individual, mas também compartilham os conhecimentos adquiridos com a equipe, contribuindo para o crescimento coletivo e o fortalecimento da organização.

Nesse sentido, o estudo serve de orientação para gestores e colaboradores que buscam aprimorar seus processos internos por meio da valorização dos colaboradores. Milkovich e Boudreau (2000), ressaltam que o investimento contínuo em treinamento proporciona retornos para as organizações, aumentando o desempenho, capacidade de inovação e o comprometimento das equipes. Assim, esta análise torna-se fundamental para melhorias no ambiente de trabalho, além de auxiliar a organização nas estratégias de competitividade.

Nesse contexto, investir na capacitação de pessoas emerge como uma estratégia fundamental para assegurar não apenas a sobrevivência, mas também o crescimento econômico dessas organizações. Segundo Gil (2010), colaboradores bem treinados se sentem mais preparados para desempenhar suas funções, adquirindo novos conhecimentos.

De acordo com Lazear (1998) destaca a importância do treinamento dentro da empresa (*on-the-job training*). O treinamento dentro da empresa e no local de trabalho é benéfico para os empregados na medida em que qualificam seus funcionários com conhecimentos específicos ao ofício designado. Essa ideia mostra o destaque de treinamentos específicos voltados para a melhoria de habilidades de trabalhadores dentro das empresas.

Para Nascimento Carvalho (1997) os objetivos do treinamento e desenvolvimento de pessoal estão diretamente ligados e refletem as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais do mercado onde a empresa atua. Isso exige a implementação de planos de formação profissional que sejam flexíveis, dinâmicos e constantemente atualizados, garantindo que os colaboradores adquiram competências relevantes, aumentem sua produtividade e contribuam para o crescimento e a adaptação contínua da organização frente aos desafios do ambiente de negócios.

Lacombe (2005), destaca que o treinamento é uma das ferramentas mais eficazes para preparar pessoas para enfrentar mudanças e assumir novas responsabilidades, além disso. Além disso, contribui para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, aumenta a motivação e o engajamento dos

colaboradores e fortalece a capacidade da organização de se adaptar rapidamente às demandas do mercado.

O presente estudo busca responder o seguinte questionamento: Quais práticas de capacitação são adotadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e como elas impactam o desempenho organizacional?

A referida pesquisa está organizada em seis seções principais. Inicia-se com a apresentação do objetivo geral, que busca identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional. Em seguida, são apresentados os objetivos específicos, que buscam identificar as práticas de capacitação nesse setor, além de compreender como a qualificação profissional impacta na produtividade e analisar os principais desafios enfrentados pelas empresas.

Na sequência, expõe-se a justificativa, destacando a relevância do tema para o desenvolvimento organizacional, bem como suas contribuições teóricas. O referencial teórico fundamenta a pesquisa com os principais conceitos acerca de capacitação e treinamentos. A seção de metodologia detalha os procedimentos adotados na realização do estudo e principais conceitos no desenvolvimento organizacional e sua relação com as empresas. Por fim, são discutidos os resultados obtidos, relacionando-os aos conceitos de desenvolvimento organizacional e à realidade das empresas analisadas, com foco na adaptação de práticas que promovam maior agilidade e eficácia.

1.1 Objetivos

A seguir apresentam-se os objetivos norteadores desta pesquisa, o geral e os específicos, respectivamente:

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as principais práticas de capacitação adotadas pelas empresas do setor de Alimentos e Bebidas da cidade de Oeiras - PI.

- Compreender como a qualificação profissional influencia a produtividade das empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI.
- Analisar os principais desafios enfrentados pelas empresas na implementação de programas de capacitação no setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI.

1.2 Justificativa

O treinamento e o desenvolvimento são estratégias fundamentais para o crescimento das organizações, pois proporcionam inovação e melhoria contínua, frente às mudanças no ambiente competitivo Chiavenato (2004). A capacitação profissional representa um ponto fundamental para o contexto organizacional contemporâneo, pois contribui diretamente para melhoria da produtividade, da satisfação dos clientes e do desenvolvimento sustentável das empresas. No cenário de Oeiras -PI, onde se concentram diversas empresas do ramo de alimentos e bebidas, observa-se uma carência de práticas sistemáticas de qualificação profissional, o que pode comprometer a competitividade e a qualidade dos serviços prestados. Diante disso, torna-se importante identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional.

Do ponto de vista social, a qualificação profissional se alinha ao desenvolvimento humano e à inclusão produtiva. De acordo com Araújo (2005) , ao investir em formação profissional, as organizações assumem papel ativo na parte de justiça social e na valorização do trabalhador. Mendonça (2016) ressalta que ambientes organizacionais que promovem o aprendizado contínuo criam vínculos mais fortes com seus colaboradores, reduzindo a rotatividade e aumentando o comprometimento, assim, a qualificação profissional contribui não apenas para o fortalecimento da empresa, mas também para o desenvolvimento econômico e social na cidade de Oeiras – PI.

O capital humano tem sido um conceito essencial nas organizações, compreendendo o conjunto de competências que os colaboradores desenvolvem como estratégia organizacional. Fleury e Fleury (2001) destacam essa importância, enquanto Dutra (2012) reforça que o capital humano deve ser gerenciado como um ativo estratégico, pois seu aproveitamento e desenvolvimento estão diretamente relacionados à capacidade de inovação e competitividade da organização. Outro ponto, Chiavenato (2014) ressalta que o capital humano é formado por um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que os colaboradores vivenciaram, a fim de contribuir para o desempenho organizacional.

Na dimensão prática, o presente estudo pode auxiliar a identificar de que forma as práticas de capacitação profissional implementadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI influenciam no desempenho organizacional, visto que a qualificação contínua dos colaboradores pode ser um fator estratégico para a competitividade e sustentabilidade empresarial. As práticas sistemáticas de treinamento contribuem para o desenvolvimento técnico, para o fortalecimento do engajamento e para a retenção de talentos, tendo impactos positivos nos indicadores financeiros e operacionais das empresas (Noe, 2015). A capacitação, quando planejada de forma sistematizada, é capaz de integrar as competências individuais às metas da organização, auxiliando ganhos em produtividade, qualidade e inovação (Chiavenato, 2009). Posto isso, é fundamental identificar os formatos adotados, os resultados alcançados e os desafios enfrentados na implementação dessas ações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Apresentam-se os tópicos abordados para a construção e embasamento teórico desta pesquisa como foi abordado a capacitação de pessoas, e como se manifestou em diferentes contextos, no que tange aos desafios enfrentados na qualificação profissional e às novas oportunidades criadas para as empresas de alimentos e bebidas da cidade de Oeiras-PI.

2.1 Capacitação e desenvolvimento de pessoas

A capacitação profissional é um processo contínuo de aprendizagem, cujo objetivo é preparar os colaboradores para o melhor desempenho em suas funções. De acordo com Chiavenato (2014), é fundamental compreender que a capacitação não se limita a treinamentos pontuais, mas configura-se como um processo contínuo de aprendizagem. Ao preparar os colaboradores para desempenharem suas funções de maneira mais eficiente e alinhada aos objetivos da organização, é possível, de fato, promover o desenvolvimento de habilidades que impactam diretamente no desempenho organizacional.

Marras (2017) complementa que capacitar pessoas não se resume apenas ao treinamento para execução de tarefas, mas envolve o desenvolvimento de competências essenciais que promovem tanto o desempenho individual quanto a evolução da organização como um todo. O autor enfatiza que a capacitação deve ser entendida

como um processo contínuo de aprendizagem, no qual os colaboradores são estimulados a adquirir conhecimentos, habilidades e atitudes que contribuam para a inovação, adaptação às mudanças e alcance dos objetivos estratégicos da empresa. Assim, investir na formação profissional não apenas melhora a eficiência operacional, mas fortalece a cultura organizacional, favorecendo a competitividade e sustentabilidade a longo prazo.

Dutra (2017) ressalta que a capacitação funciona como uma ferramenta estratégica para alinhar o desenvolvimento dos colaboradores às necessidades e objetivos da organização, promovendo o crescimento sustentável das empresas. Segundo o autor, ao investir em programas de formação, as organizações não apenas aprimoram as competências técnicas e comportamentais de sua equipe, mas também fortalecem a capacidade de adaptação frente às mudanças do mercado. Dessa forma, a capacitação passa a ser um elemento central para melhorar a produtividade, estimular a inovação e consolidar uma cultura de aprendizado contínuo, beneficiando tanto os indivíduos quanto a empresa como um todo.

. Barreto (1995) define a qualificação profissional como o processo de preparo do trabalhador para o desempenho adequado de suas funções, de maneira a atender tanto às demandas da organização quanto às exigências do mercado. Dessa perspectiva, a qualificação torna-se um elemento essencial para o desenvolvimento de competências que promovam eficiência, produtividade e competitividade organizacional.

Chiavenato (2014) enfatiza que a qualificação profissional constitui um fator estratégico para o aumento da produtividade e da competitividade organizacional. Ao desenvolver competências específicas, os colaboradores tornam-se mais capacitados para atender às demandas do mercado e se adaptar às constantes mudanças do ambiente empresarial, fortalecendo, assim, a capacidade de resposta e a sustentabilidade da organização.

Nadler e Nadler (1990) destacam que a eficácia do treinamento organizacional depende de uma análise criteriosa das necessidades da instituição, de modo a garantir que os programas desenvolvidos resultem em benefícios concretos e mensuráveis para a organização. Nesse sentido, a capacitação profissional torna-se uma ferramenta estratégica, pois permite alinhar o desenvolvimento dos colaboradores aos objetivos organizacionais, contribuindo diretamente para o aumento do desempenho e da competitividade da empresa.

De acordo com Lazear e Gibbs (1998), a qualificação dos colaboradores é essencial para garantir a estabilidade e eficiência das empresas. Os autores destacam

que, ao investir na formação dos funcionários, as organizações conseguem reduzir custos relacionados à rotatividade, demissões e novas contratações, além de aumentar a produtividade e o engajamento da equipe. A qualificação, portanto, não se limita ao desenvolvimento individual, mas atua como um fator estratégico capaz de consolidar a competitividade e a sustentabilidade organizacional a longo prazo.

De acordo com Salas (2012), afirma que a eficácia do treinamento depende da combinação adequada entre a metodologia utilizada e o contexto organizacional, sendo que métodos como o presencial, ou online e o híbrido, apresentam vantagens distintas que podem ser exploradas para maximizar a aprendizagem. Assim, o planejamento cuidadoso do treinamento, considerando tanto o conteúdo quanto a forma de aplicação, é essencial para garantir que os investimentos em capacitação promovam o desenvolvimento efetivo das competências e contribuam para o desempenho organizacional.

Moura e Lima (2021) destacam a modalidade híbrida, que combina o melhor dos ambientes presencial e digital, promovendo maior engajamento e adaptabilidade. Essa abordagem permite que os colaboradores aprendam de forma mais flexível, conciliando diferentes ritmos e estilos de aprendizagem, ao mesmo tempo em que atende às necessidades estratégicas da organização. Dessa forma, o treinamento híbrido potencializa a aquisição de competências, aumenta a motivação da equipe e contribui para a melhoria do desempenho organizacional.

Segundo Dewey (1938), o aprendizado é mais eficaz quando ocorre por meio da experiência prática, além disso o *Learning by doing*, é considerado uma abordagem eficaz para consolidar o conhecimento por meio da experiência direta. Dessa forma, a aprendizagem prática não apenas consolida o conhecimento, mas também desenvolve habilidades críticas, solução de problemas e autonomia, contribuindo diretamente para o desempenho profissional e o crescimento organizacional.

O treinamento é uma das responsabilidades mais importantes da gestão de pessoas. Como destacam Milkovich e Boudreau (2000), uma estratégia eficaz bem planejada de forma contínua garante que o investimento feito pela empresa traga bons resultados no crescimento dos profissionais. Além disso, Chiavenato (2014), reforça que o treinamento é fundamental para o desenvolvimento das competências dos colaboradores e para o alcance dos objetivos organizacionais.

Para Barreto (1995) Educação profissional busca adequar o homem ao trabalho em determinada empresa, preparando-o adequadamente para o exercício de um cargo, sendo aplicado em todos os níveis da empresa. Essa preparação é aplicada em todos

os níveis da organização, desde funções operacionais até cargos de liderança, garantindo que os colaboradores desenvolvam as competências necessárias para desempenhar suas atividades com eficiência. Assim, a educação profissional contribui não apenas para o crescimento individual, mas também para a melhoria do desempenho organizacional e a consolidação da competitividade da empresa.

Milkovich e Boudreau (2000) destacam que um planejamento eficiente e uma avaliação contínua dos treinamentos são fundamentais para garantir que os investimentos na capacitação dos colaboradores sejam bem aproveitados. Com isso elas se tornam mais inovadoras e mais competitivas no mercado. Dessa forma, o acompanhamento sistemático dos programas de treinamento não apenas maximiza os resultados individuais, mas também fortalece o desempenho organizacional e a capacidade de adaptação frente às mudanças do ambiente de negócios.

De acordo com Chiavenato (1999) o treinamento desempenha um papel fundamental ao capacitar os colaboradores, permitindo que executem suas tarefas com maior eficácia, superando os desafios com mais facilidade e rapidez, contribuindo de forma mais eficiente para o desempenho organizacional. Ao desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, o treinamento contribui diretamente para o desempenho organizacional, fortalecendo a produtividade, a qualidade dos processos e a capacidade da empresa de atingir seus objetivos estratégicos.

Robbins (2002) ressalta que o aperfeiçoamento das habilidades dos profissionais aumenta sua eficiência individual e contribui diretamente para a melhoria do desempenho organizacional como um todo. Investir no desenvolvimento das competências da equipe promove maior produtividade, qualidade nos processos e capacidade de adaptação às mudanças do mercado, tornando a organização mais competitiva e sustentável a longo prazo.

2.2 Conceitos sobre gestão por competências, alinhamento estratégico entre capacitação e metas organizacionais.

De acordo com Chiavenato (2014), o alinhamento de programas de capacitação é fundamental para garantir que os investimentos em treinamento contribuam efetivamente para o alcance dos resultados desejados. Ainda sobre Chiavenato (2010), defende que deve-se preparar as pessoas tanto para desempenhar suas tarefas atuais quanto para o seu crescimento contínuo dentro da empresa. Dessa forma, o

investimento no treinamento contribui para o desenvolvimento da carreira do profissional.

Segundo Abbad e Borges-Andrade (2019), os investimentos bem direcionados em Treinamento e Desenvolvimento (T&D) apresentam forte correlação com ganhos em produtividade e inovação organizacional. Os autores destacam que as organizações que adotam metodologias personalizadas de capacitação e implementam avaliações de impacto conseguem alinhar melhor os resultados dos treinamentos às suas estratégias, potencializando o desenvolvimento de competências e a melhoria do desempenho coletivo.

Segundo Marras (2017), quando a capacitação está alinhada com as estratégias da organização, cria-se um ciclo virtuoso de desenvolvimento, onde as competências individuais são potencializadas em favor dos objetivos corporativos. Esse alinhamento garante que os treinamentos não apenas aprimorem habilidades específicas, mas também fortaleçam a capacidade da empresa de inovar, melhorar a produtividade e atingir suas metas estratégicas de forma sustentável.

Segundo Chiavenato (2010), quando uma empresa contrata novos colaboradores, é fundamental ter essa visão ampla do treinamento, garantindo que as expectativas estejam alinhadas e que os resultados sejam positivos para ambos os lados. Dessa forma, os programas de capacitação contribuem para a integração eficiente dos funcionários, promovem o desenvolvimento de competências essenciais e asseguram resultados positivos tanto para os indivíduos quanto para a organização, fortalecendo a produtividade e a competitividade da empresa.

Esse processo acontece em um ciclo contínuo composto por quatro etapas, de acordo com Chiavenato (2010), incluem:

Quadro 1 - Fases do treinamento nas organizações

Identificação das necessidades	Consiste em analisar e identificar as lacunas de conhecimento e habilidades existentes. Baseia-se em desafios atuais, falhas anteriores ou exigências futuras.
--------------------------------	--

Planejamento do treinamento	Com base nas necessidades mapeadas, estrutura-se um programa com objetivos claros, conteúdos relevantes, metodologias adequadas e um cronograma definido.
Execução e implementação	Etapa prática onde o treinamento é aplicado. Pode envolver palestras, monitorias, oficinas e treinamentos práticos, conforme a realidade da empresa.
Avaliação dos resultados	Avalia-se o impacto do treinamento e observa a melhoria do desempenho, a aplicação prática do conhecimento adquirido e o alcance dos objetivos propostos.

Fonte: Autor Chiavenato (2010)

Conforme ressaltado no Quadro 1, as etapas apresentadas podem trazer inúmeros benefícios para a organização. Chiavenato (2014), afirma que a gestão estratégica, integrada nas ações de recrutamento de pessoas, nas práticas de capacitação e retenção de talentos. Marras (2017), reforça que as práticas de gestão de pessoas devem estar diretamente vinculadas à estratégia da organização, garantindo a preparação dos funcionários, e que estejam bem preparados para atender as demandas do ambiente competitivo.

No setor de alimentos e bebidas, a capacitação profissional assume papel estratégico para garantir a qualidade dos produtos e serviços oferecidos. Segundo Chiavenato (2014), preparar os colaboradores de forma contínua permite que as equipes executem suas tarefas com maior eficiência, reduzindo erros operacionais e promovendo a satisfação dos clientes. Além disso, a formação adequada fortalece a padronização dos processos e contribui para a segurança alimentar, assegurando que a empresa atenda às exigências regulatórias e mantenha sua reputação no mercado.

Complementando essa visão, Silva e Meneses (2012) destacam que o investimento em treinamentos específicos para o setor de alimentos e bebidas não apenas eleva o desempenho técnico dos profissionais, mas também motiva os

colaboradores e estimula a inovação no preparo e na apresentação dos produtos. Dessa forma, os programas de capacitação tornam-se instrumentos essenciais para o desenvolvimento das competências individuais e coletivas, fortalecendo a competitividade e a sustentabilidade das organizações nesse segmento.

Conforme, Nadler e Nadler (1990) enfatizam que o treinamento eficaz no setor de alimentos e bebidas deve partir de uma análise precisa das necessidades organizacionais, considerando as especificidades de produção, higiene e atendimento ao cliente. Quando os programas de capacitação são planejados e aplicados de forma estratégica, é possível aprimorar tanto as habilidades técnicas quanto as comportamentais dos colaboradores, garantindo maior produtividade, segurança nos processos e melhoria contínua da qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

2.3 As dificuldades enfrentadas pelas empresas, como restrições de tempo, orçamento limitado e resistência à mudança

De acordo com Gil (2019), o investimento em capacitação profissional é frequentemente interpretado pelas organizações como um custo e não como um investimento estratégico. Essa percepção compromete as decisões corporativas, limitando o potencial de desenvolvimento das competências necessárias para o crescimento sustentável e competitivo das empresas. Nesse sentido, compreender a capacitação como parte integrante da estratégia organizacional é fundamental para assegurar melhores resultados de desempenho e inovação.

Segundo Chiavenato (2020), as organizações frequentemente enfrentam limitações orçamentárias e de tempo, fatores que impactam diretamente a implementação eficaz de programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Essas restrições dificultam tanto o planejamento quanto a execução de ações de capacitação contínua, o que pode comprometer a formação adequada dos colaboradores e, conseqüentemente, os resultados organizacionais. Nesse cenário, torna-se indispensável que as empresas busquem estratégias para otimizar recursos e alinhar o T&D às suas prioridades estratégicas.

Segundo Doyle (2016), as organizações existem para alcançar resultados coletivos que dificilmente seriam atingidos de forma individual. Nessa perspectiva, as empresas se configuram como sistemas sociais que dependem da cooperação, da coordenação e do desenvolvimento contínuo de competências para alcançar seus objetivos estratégicos. Assim, o investimento em práticas de capacitação e gestão de

peças torna-se essencial, pois permite potencializar a contribuição dos indivíduos em prol de metas comuns e do desempenho organizacional.

De acordo com Kotter (2012), ressalta que um dos maiores obstáculos às transformações nas empresas é a resistência humana à mudança, que surge por medo do desconhecido, e da perda. O autor enfatiza que compreender essas barreiras é essencial para que gestores possam adotar estratégias eficazes de comunicação e engajamento, minimizando os impactos negativos e aumentando as chances de sucesso das mudanças organizacionais.

Araújo (2005), um ponto fundamental, visto que uma determinada organização pode complementar, dentro de seus limites organizacionais, funções de órgãos externos, assim algumas assumem mais de uma função, ocasionando dificuldades de integrar suas funções nas organizações. Esse acúmulo de funções pode dificultar a integração e a coordenação das atividades internas, exigindo maior planejamento e organização para que os objetivos institucionais sejam alcançados de forma eficiente.

Nesse mesmo sentido, Nadler e Nadler (1990) já destacavam que o treinamento eficaz deve partir de uma análise precisa das necessidades organizacionais, visando resultados tangíveis. Esse processo permite que os colaboradores desenvolvam competências alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa, aumentando a produtividade, melhorando o desempenho das equipes e fortalecendo a capacidade da organização de se adaptar a mudanças e desafios do ambiente de trabalho.

Conforme Zerbini e Abbad (2016), a ausência de uma avaliação de impacto nos processos de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) compromete significativamente a transferência da aprendizagem para a prática. Os autores ressaltam que, sem esse acompanhamento, torna-se difícil verificar se os conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos pelos colaboradores são de fato aplicados em seu contexto de trabalho. Dessa forma, a avaliação se configura como etapa fundamental para garantir que os investimentos em capacitação resultem em mudanças efetivas no desempenho individual e organizacional.

Kotter (2012) aponta que as transformações organizacionais são frequentemente barradas pela resistência humana, motivada pelo medo do desconhecido e pela insegurança diante de novas exigências. Robbins (2014) corrobora esse ponto ao afirmar que "a mudança organizacional costuma ser recebida com desconfiança pelos membros da organização, especialmente quando não há uma comunicação clara sobre seus propósitos e benefícios". Já Marras (2021) enfatiza que, além da resistência, a

escassez de tempo disponível para treinamentos é uma barreira recorrente no cotidiano corporativo.

Mendonça (2016) reforça essa ideia ao destacar que o sucesso de uma equipe também depende da capacidade de relacionamento entre seus membros. Quando esses aspectos são bem desenvolvidos, a equipe tende a apresentar maior produtividade, melhor resolução de problemas e um ambiente de trabalho mais harmonioso, favorecendo o alcance dos objetivos organizacionais. Ele aponta que um bom ambiente organizacional não só melhora a produtividade, mas também contribui para a fidelização de clientes e a criação de parcerias estratégicas.

Chiavenato (2014), afirma que o desempenho de uma equipe não depende apenas das competências técnicas de seus integrantes, mas também da capacidade de comunicação, cooperação e relacionamento interpessoal. Por isso, desenvolver essas habilidades sociais é importante para melhorar a produtividade, fortalecer o trabalho em grupo e ajudar a alcançar os objetivos da empresa de maneira mais eficiente.

2.3.1 O setor de alimentos e bebidas: perspectivas e desafios na cidade de Oeiras - PI

O setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI, formado principalmente por pequenos negócios familiares e empreendimentos locais, enfrenta desafios importantes quando o assunto é capacitação profissional. Para Gil (2019), muitas empresas ainda enxergam o desenvolvimento de pessoas como um gasto e não como um investimento. Isso também acontece em Oeiras, já que muitos empreendedores se preocupam mais com os custos imediatos do negócio e acabam deixando de lado treinamentos que poderiam trazer bons resultados no futuro.

A resistência à mudança também aparece como um obstáculo. Kotter (2012) lembra que o medo do novo e a falta de informação clara sobre os benefícios da capacitação geram insegurança entre os trabalhadores. Na realidade de Oeiras, isso pode ser percebido quando os donos de restaurantes e lanchonetes hesitam em adotar práticas novas, como o uso de sistemas digitais de gestão ou mudanças no atendimento ao cliente, por receio de não se adaptarem bem.

Outro problema comum é a falta de tempo para investir em qualificação. Para Marras (2021), a correria do dia a dia e a sobrecarga de funções fazem com que os pequenos empreendedores deixem de lado treinamentos mais longos. Isso é muito

visível em Oeiras, onde muitos donos de negócios acumulam várias tarefas e acabam não conseguindo parar para se dedicar a cursos presenciais ou programas de capacitação que exigem mais tempo.

Mesmo com essas dificuldades, o setor de alimentos e bebidas tem grande peso na economia de Oeiras. Santos (2021) destaca que existe uma forte ligação entre os empreendimentos locais e a tradição cultural da cidade, marcada por comidas típicas que atraem moradores e turistas em épocas festivas. Esse vínculo cultural é um diferencial, mas também exige que os empreendedores saibam lidar com um público cada vez mais variado e exigente.

Apesar do potencial, a falta de políticas públicas de apoio ainda limita o crescimento do setor. Para Silva e Costa (2020), a ausência de incentivos voltados para a capacitação e para a gestão dos negócios dificulta o fortalecimento das empresas. Em Oeiras, essa situação se repete, já que muitas iniciativas de capacitação surgem de forma isolada, geralmente por instituições privadas, e não de programas contínuos de apoio governamental.

Outro ponto importante é a sazonalidade. Oliveira (2018) explica que, em datas como a Semana Santa e o Festejo de Nossa Senhora da Vitória, o movimento nos bares e restaurantes cresce bastante, mas depois cai em outros períodos do ano. Isso também acontece em Oeiras, onde os empreendedores precisam encontrar soluções criativas, como delivery e divulgação digital, para manter o faturamento estável mesmo fora da alta temporada.

Diante desse cenário, fica claro que a valorização das tradições locais precisa andar junto com a modernização dos negócios. Chiavenato (2020) defende que a capacitação deve ser vista como investimento estratégico, capaz de trazer resultados reais para as empresas e para a economia como um todo. Para Oeiras, isso significa que os empreendedores têm a chance de transformar a qualificação em um diferencial competitivo, garantindo crescimento e contribuindo para o desenvolvimento da cidade.

Portanto, conforme defendem diferentes autores, o fortalecimento do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI depende da valorização das tradições locais aliada à modernização dos empreendimentos, o que inclui a adoção de políticas de capacitação profissional e incentivo à inovação, possibilitando a geração de empregos e o desenvolvimento sustentável da economia regional.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta uma metodologia para alcançar os objetivos deste estudo. Segundo Gil (2014), para que algo seja considerado conhecimento científico, é necessário descobrir as etapas e técnicas que possibilitam sua validação, ou seja, determinar o método empregado para obter conhecimento.

A população em foco, colaboradores das empresas do ramo de alimentos e bebidas de Oeiras Piauí, incluindo micro, pequenas e médias empresas. A amostra será do tipo não probabilística, incluindo 6 empresas desse setor.

A pesquisa foi desenvolvida por meio da plataforma *Google Forms*, permanecendo disponível para os respondentes de 10 de julho de 2025 até o dia 17 de julho de 2025. Foram obtidas 36 respostas, provenientes do setor de alimentos e bebidas da cidade de Oeiras-PI. Conforme o Quadro 2, as empresas participantes estão distribuídas em categorias distintas. Observa-se uma predominância de respostas no setor de Restaurantes e Lanchonetes, mostrando sua maior representatividade dentro da amostra analisada.

Quadro 2- Segmento das empresas por ramo de atuação

Segmento	Porcentagem	Respostas
Restaurante ou Lanchonete	58,3%	21
Padaria ou confeitaria	5,6%	2
Pizzaria	16,7%	6
Churrascaria	8,3%	3
Açaiteria	2,8%	1
Conveniência	8,3%	3
Total: 6 empresas	100%	36

Fonte: Elaboração própria (2025)

A pesquisa foi realizada com uma amostra de 36 respostas, de um total de 66 colaboradores atuantes nas empresas de alimentos e bebidas de Oeiras-PI, conforme os dados do SEBRAE (2022). Em seguida, observa-se o Quadro 3:

Quadro 3- Dados das empresas SEBRAE (2022)

Categorias de Empresas	Empresas Participantes	Fonte
Empresas MEI	109	Dados fornecidos pelo SEBRAE (2022)
Empresas ME	49	
Total MEI+ME	158	
Total de funcionários	66	

Fonte: SEBRAE (2022)

Com base nesse número de respondentes estima-se que o nível de confiança da pesquisa é de 85% com uma margem de erro de 5%. É importante destacar que a estimativa do nível de confiança e da margem de erro de uma amostra depende de cálculos estatísticos específicos, os quais geralmente são realizados por meio de *softwares* especializados ou plataformas online de cálculo amostral. No caso deste estudo, foi considerada uma amostra de 36 respostas entre 5 a 10 empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI. Dessa forma, em parâmetros padrão de amostragem, embora a amostra seja relativamente pequena, ela se mostra satisfatória para os objetivos propostos na pesquisa, sobretudo por se tratar de uma investigação descritiva, com foco em compreender tendências e percepções. Além disso, o estudo está alinhado com dados do SEBRAE (2022), que indicam um número reduzido de empresas ativas no setor, o que reforça a adequação da amostragem empregada, conforme observa-se o Quadro 4:

Quadro 4 - Nível de confiança da pesquisa

Amostra de colaboradores	36	Total de respostas dos funcionários.
Proporção esperada	0,5	Usa quando não se conhece a variabilidade real.

Margem de erro	5%	Valor padrão de amostra.
Nível de confiança estimado	Aproximadamente 85%	Com 36 respostas de 66 funcionários.

Fonte: Elaboração própria (2025)

3.1 Caracterização da Pesquisa

Quanto à natureza da pesquisa, é considerada quantitativa tipo de pesquisa que busca quantificar variáveis e aplicar técnicas estatísticas para identificar padrões e relações. Gil (2014), afirma que a pesquisa quantitativa se caracteriza pelo uso de instrumentos estatísticos e pela busca de dados mensuráveis, com o objetivo de identificar e caracterizar as práticas de capacitação desse setor, de forma objetiva e padronizada.

Essa abordagem utiliza instrumentos como questionários com perguntas fechadas, além disso a abordagem quantitativa se apoia em amostras representativas, o que possibilita uma melhor confiabilidade e melhor precisão de conclusão dos resultados. Segundo Lakatos e Marconi (2017), explicam que a abordagem quantitativa utiliza instrumentos padronizados, como questionários fechados, e se baseia em amostras representativas, o que assegura maior confiabilidade nos resultados da pesquisa.

Quanto à tipologia dessa pesquisa, conta com um estudo exploratório, pois busca identificar de maneira inicial as práticas de capacitação profissional adotadas pelas empresas. De acordo com Gil (2014), a pesquisa exploratória tem como finalidade proporcionar maior conhecimento sobre determinado problema, levantar hipóteses e oferecer uma visão mais ampla do fenômeno, sem necessariamente aprofundar-se em explicações detalhadas.

3.2 Procedimentos de coleta de dados

A pesquisa utilizou a coleta de dados, realizada através de um levantamento do tipo *survey*, utilizando questionário estruturado aplicados a uma amostra de empresas do setor de alimentos e bebidas na cidade de Oeiras – PI. De acordo com Gil (2014), o levantamento é uma técnica que busca obter informações diretamente de pessoas ou fenômenos, com o intuito de descrever características de uma população ou evento específico.

Para mensurar as variáveis da pesquisa, foi utilizada a *Escala de Likert* de cinco pontos. Segundo Mattar (2005), a Escala de *Likert* é um instrumento que permite quantificar a opinião dos respondentes por meio de categorias que expressam diferentes graus de concordância ou discordância com uma afirmação, amplamente aplicada em estudos quantitativos por permitir avaliar a intensidade ou frequência com que determinadas ações ocorrem. No contexto deste estudo, a escala foi empregada para identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional. As respostas foram estruturadas da seguinte forma: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo parcialmente, (3) Nem concordo nem discordo, (4) Concordo parcialmente, e (5) Concordo totalmente.

O questionário foi elaborado no *Google Forms* e compartilhado um *link* através do *Whatsapp*, o qual os participantes responderam de forma espontânea, de acordo com sua disponibilidade e preferência, visando alcançar gestores e colaboradores das empresas de alimentos e bebidas de Oeiras- PI.

A aplicação da pesquisa foi realizada por meio de abordagem presencial nos estabelecimentos pertencentes ao setor de alimentos e bebidas de Oeiras-PI. Em seguida, os colaboradores foram convidados a participar do estudo, aqueles que aceitaram receberam o *link* do questionário. O tempo médio de resposta foi de aproximadamente 8 minutos para responder ao questionário, por meio do link enviado compartilhado pelo aplicativo *Whatsapp*. Os participantes responderam de forma individual, e os que não estavam disponíveis no momento da visita, o link foi compartilhado para participação posteriormente.

Os participantes da pesquisa concordaram com o termo de consentimento apresentado junto com o questionário. Tal documento esclareceu que a participação era voluntária e que eles poderiam desistir ou interromper o preenchimento a qualquer momento. Além disso, o termo garantiu que todas as informações fornecidas seriam anônimas e utilizadas para fins de pesquisa.

O questionário foi composto por perguntas fechadas conforme o Anexo (I), organizadas em escalas do tipo *Likert*, com o objetivo de captar informações acerca das práticas de capacitação adotadas, os desafios enfrentados na sua implementação e a percepção quanto à influência da qualificação profissional em relação ao desempenho organizacional.

3.3 Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados coletados nesta pesquisa foi realizada por meio da estatística descritiva, tendo como objetivo organizar, resumir e apresentar as principais características das informações obtidas de forma clara e informativa. De acordo com Lakatos e Marconi (2017), tal abordagem é fundamental para identificar padrões e tendências centrais nos dados, favorecendo uma interpretação mais precisa dos fenômenos observados. Para Gil (2014), a estatística descritiva se concentra na apresentação objetiva dos dados, sem a pretensão de realizar inferências ou generalizações a partir da amostra analisada.

Nesse contexto, os dados estão organizados em tabelas e quadros, facilitando a visualização e comparação dos resultados. Para complementar a análise, foi realizada a apresentação gráfica dos dados, utilizando-se gráficos de barras, com o intuito de ilustrar visualmente as informações e reforçar as tendências observadas. Por fim, os resultados foram descritos de forma objetiva e sistemática, respeitando os limites da amostra e evitando extrapolações indevidas para outras populações.

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Nessa sessão inicia a análise e resultados dos dados, o presente estudo tem como objetivo apresentar e descrever os resultados obtidos por meio do questionário aplicado às empresas do setor de alimentos e bebidas no município de Oeiras-PI. A partir dos dados coletados, buscou-se compreender o perfil das organizações participantes, bem como suas práticas relacionadas à capacitação profissional, permitindo uma reflexão crítica acerca da importância do desenvolvimento dos colaboradores para o desempenho organizacional. A descrição está estruturada em blocos temáticos, para compreensão dos diferentes aspectos investigados, iniciando pelo perfil das empresas que compõem a amostra desta pesquisa.

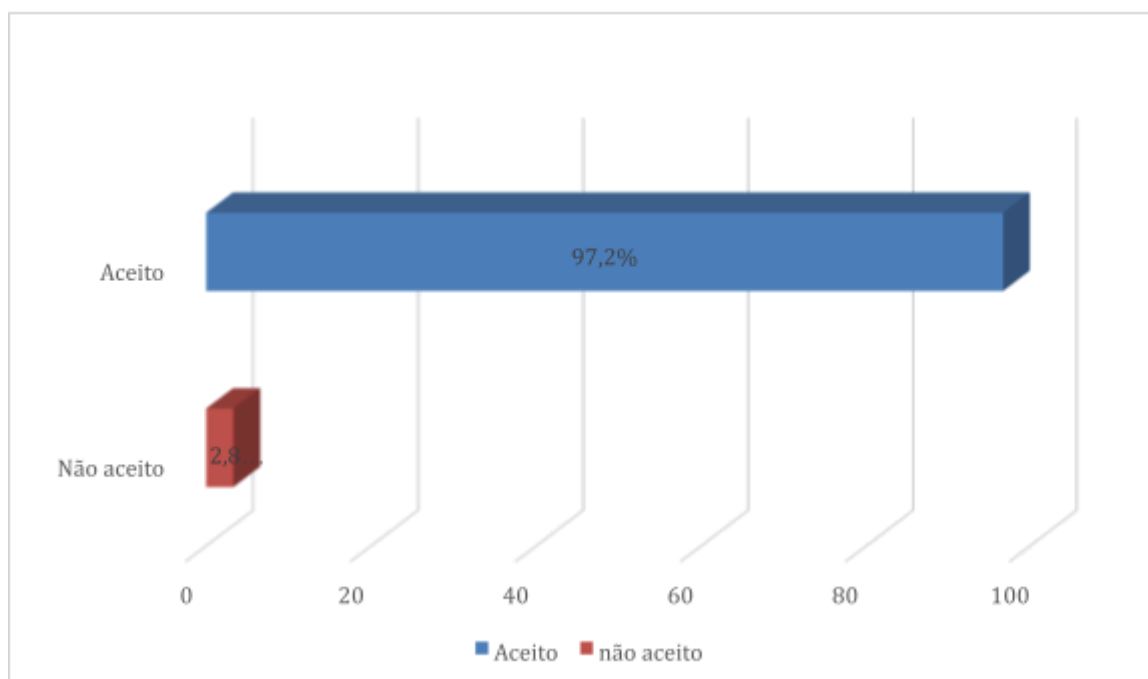
Em seguida, são apresentados os dados referentes às práticas de capacitação adotadas, incluindo a frequência, os tipos de treinamento realizados e o público-alvo dentro das organizações. O terceiro bloco focaliza a percepção dos gestores e colaboradores sobre a efetividade dessas ações de capacitação, bem como os impactos observados no desempenho organizacional.

Adiante, a análise contempla as principais dificuldades e barreiras enfrentadas pelas empresas na implementação dos programas de treinamento, tais como limitações orçamentárias, restrições de tempo e resistência à mudança. Por fim, são discutidas as sugestões dos participantes para a melhoria dos processos de capacitação e o alinhamento destes com os objetivos estratégicos das organizações, reforçando a importância do desenvolvimento contínuo para a sustentabilidade do setor em Oeiras-PI.

4.1 Bloco 1 Perfil da Empresa

No gráfico 1, são apresentados os dados referentes à aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), pelos participantes da pesquisa. Dos respondentes, 97,2% aceitaram participar voluntariamente da pesquisa, enquanto apenas 2,8% não aceitaram. Esse resultado evidencia um alto índice de aceitação da pesquisa, o que reforça a confiabilidade dos dados coletados.

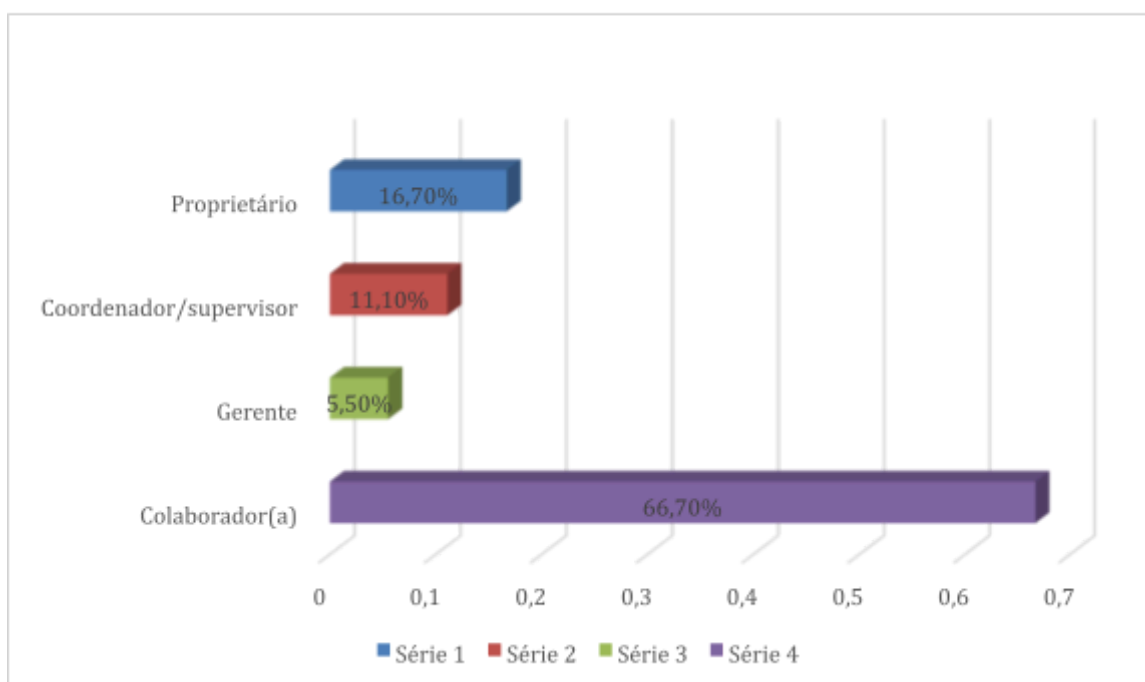
Gráfico 1- Aceito participar da pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2025)

No Gráfico 2, observa-se que apresenta a distribuição dos participantes segundo o cargo que ocupam na empresa. De acordo com os dados obtidos, a maioria dos respondentes 66,7% são colaboradores, ou seja, funcionários que atuam diretamente nas atividades operacionais. As evidências mostram que a pesquisa teve maior alcance entre aqueles que vivenciam na prática o ambiente de trabalho, sendo importante compreender os impactos da capacitação. Além disso, 16,7% são proprietários e 5,5% são gerentes dos estabelecimentos, o que demonstra o interesse da gestão em contribuir com a pesquisa, totalizando 6 proprietários e 2 gerentes, o restante dos 11,1% ficam com supervisores, somando-se 4 no total.

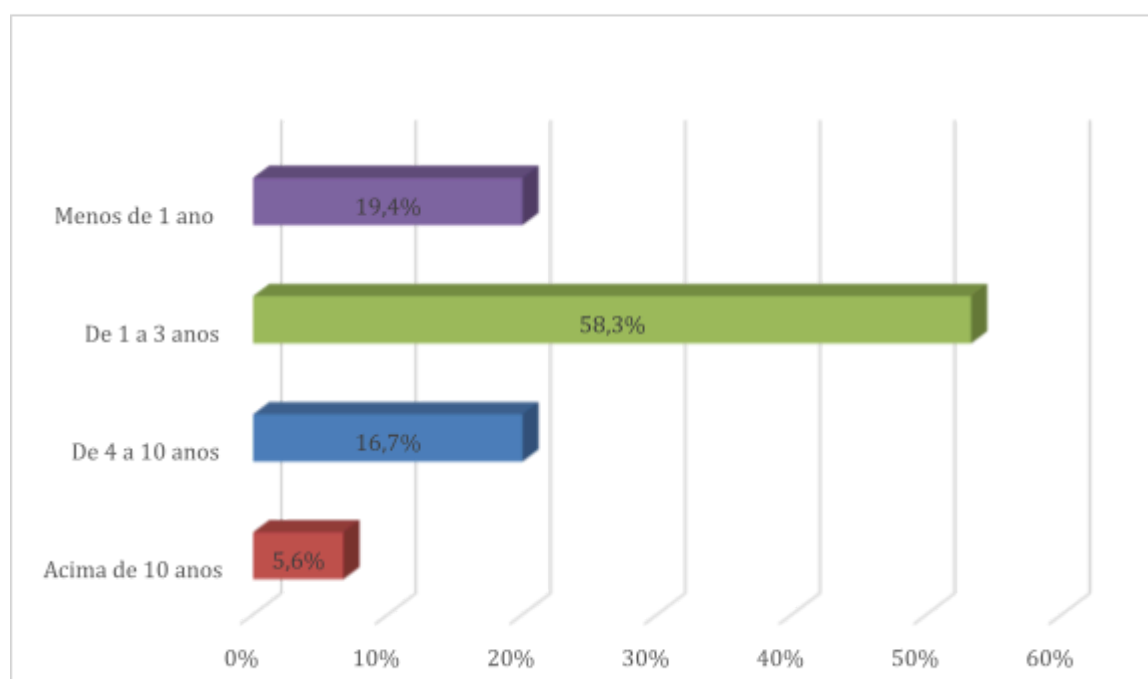
Gráfico 2 - Cargo da Empresa



Fonte: Elaboração própria (2025)

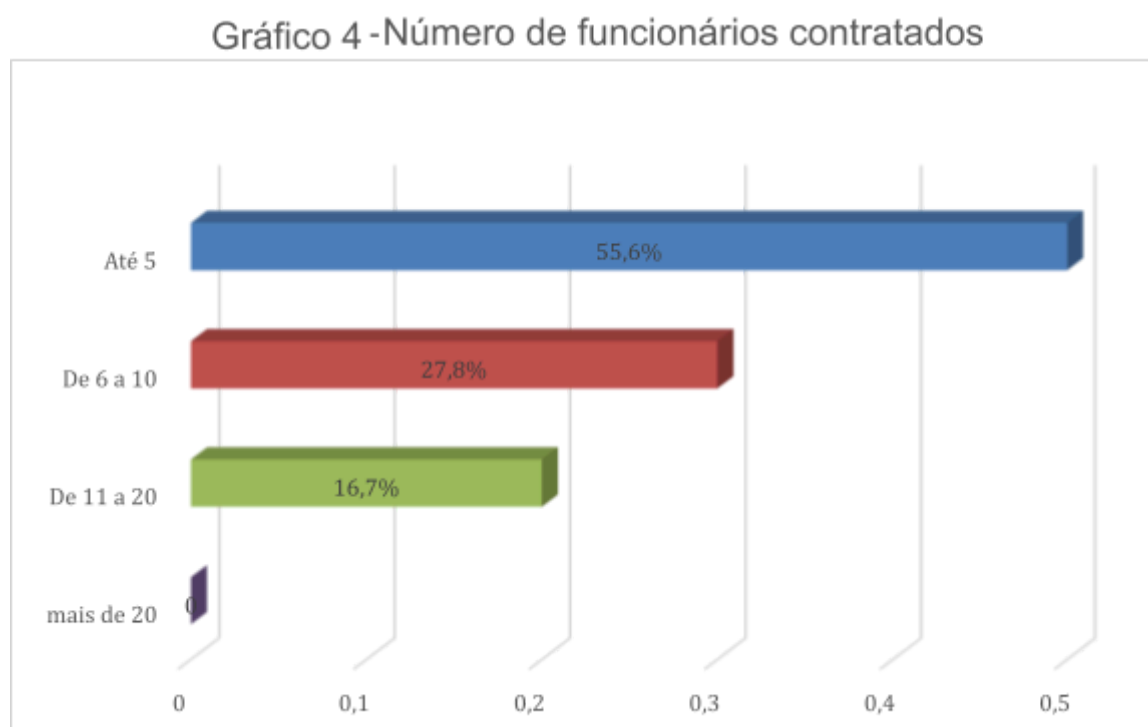
No gráfico 3, observa-se que em relação ao tempo de funcionamento da empresa, os dados revelam que a maioria das empresas participantes da pesquisa possui entre 1 a 3 anos de atividade, representando 58,3% do total. Em seguida, 19,4% das empresas estão em funcionamento há menos de 1 ano, o que indica um número significativo de negócios ainda em fase inicial. Empresas com tempo de funcionamento entre 4 a 10 anos correspondem a 16,7%, enquanto aquelas com mais de 10 anos representam 5,6% da amostra.

Gráfico 3 - Tempo de funcionamento da empresa



Fonte: Elaboração própria (2025)

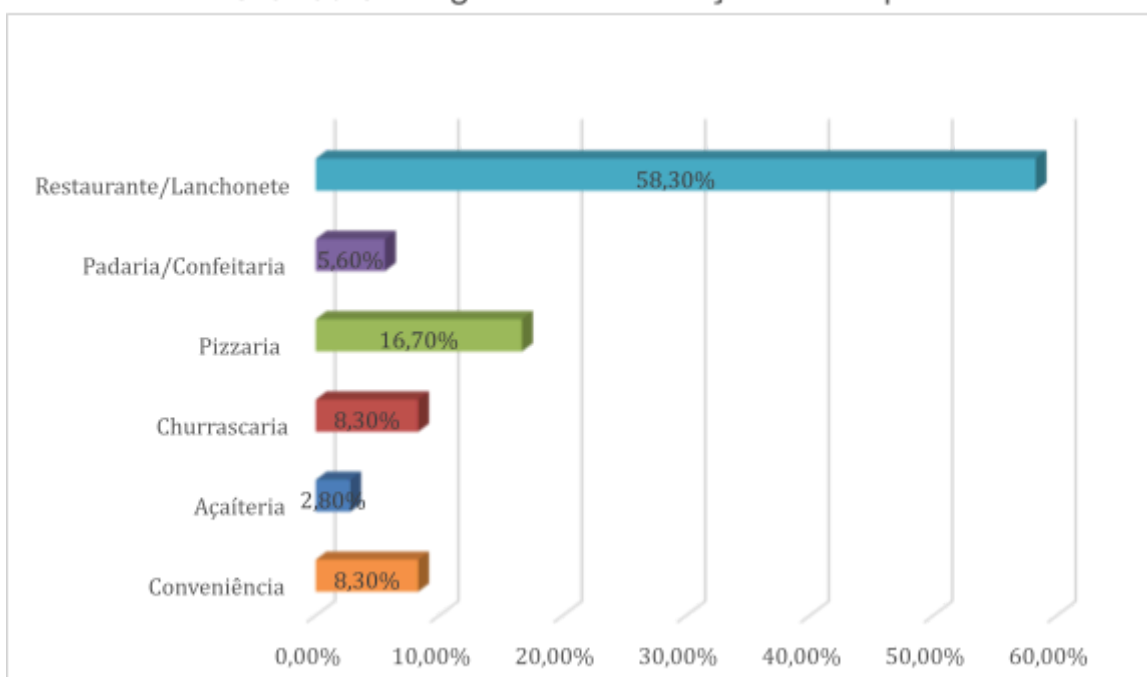
Quanto ao número de funcionários, no gráfico 4, observa-se que os dados abaixo, apontam que 55,6% das empresas têm até 5 colaboradores, 27,8% possuem de 6 a 10 funcionários e 16,7 % contam com 11 a 20 funcionários. Nenhuma das empresas declarou ter mais de 20 empregados, o que reforça o perfil de micro e pequenas empresas dentro do setor de alimentos e bebidas de Oeiras-PI



Fonte: Elaboração própria (2025)

Observa-se que no Gráfico 5 a maior parte das empresas participantes da pesquisa pertence ao segmento de restaurantes e lanchonetes, representando 58,3% do total. Os demais setores apresentam um percentual menor sendo padarias e confeitarias com 5,6%, pizzarias com 16,7%, churrascarias com 8,3%, açaiterias com 2,8% e estabelecimentos de conveniência com 8,3%. Desta forma, a distribuição aponta uma predominância do setor de restaurantes e lanchonetes na amostra analisada, e que pode refletir a configuração comercial predominante no setor de alimentos e bebidas da cidade de Oeiras-PI, além de orientar a análise dos dados que emergem como foco nesse segmento majoritário.

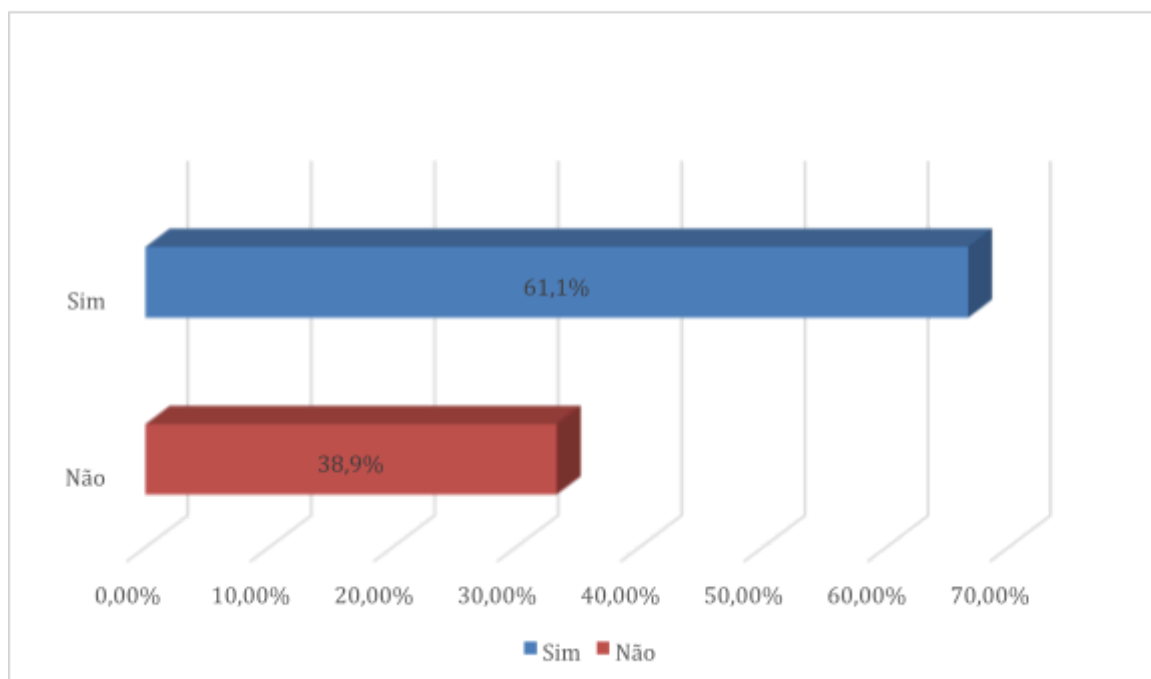
Gráfico 5 - Segmento de atuação da empresa



Fonte: Elaboração Própria (2025)

No gráfico 6, observa-se que apenas 61,1% das empresas realizaram ações de capacitação nos últimos 12 meses, enquanto 38,9% não promoveram nenhuma atividade nesse sentido. Marras (2017) enfatiza que a capacitação não se restringe a ensinar tarefas específicas, mas também visa desenvolver competências essenciais para o crescimento profissional e o sucesso organizacional. Dessa forma, a ausência de programas de treinamento pode resultar em lacunas de habilidades e dificultar o alcance dos objetivos estratégicos das empresas estudadas. Isso aponta para um cenário de baixa frequência de treinamentos, evidenciando uma possível falta de prioridade dada ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores e revelando fragilidades na gestão estratégica desse setor.

Gráfico 6 - A empresa realizou ações de capacitação nos últimos 12 meses?



Fonte: Elaboração Própria (2025)

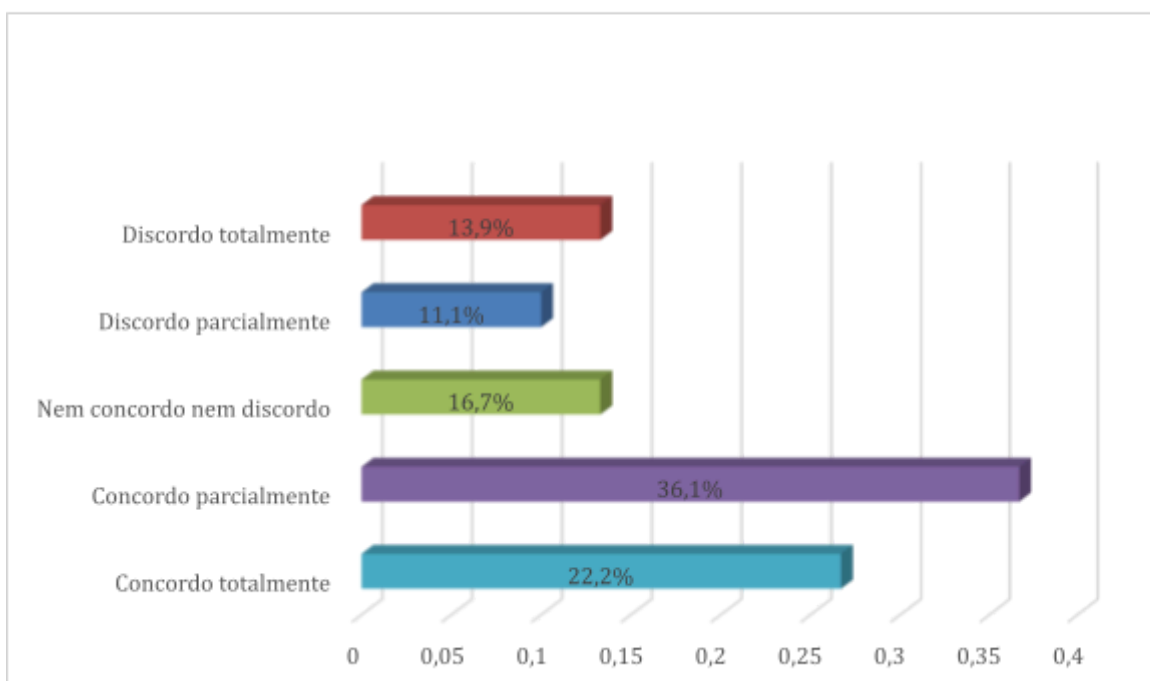
4.2 Bloco 2 Práticas de capacitação utilizadas

Nesta seção, apresenta-se o objetivo da pesquisa, o qual foi identificar as principais práticas de capacitação adotadas pelas empresas atuantes no setor de Alimentos e Bebidas na cidade de Oeiras - PI. Posto isso, busca-se identificar quais métodos, estratégias e instrumentos que são utilizados para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, considerando a realidade organizacional local e as

demandas específicas do segmento. Assim, permite-se avaliar o nível de investimento em capacitação, o alinhamento das ações formativas com as funções desempenhadas, bem como os impactos dessas práticas na eficiência operacional e no desempenho das empresas participantes, conforme os gráficos apresentados.

No gráfico 7, destaca-se que 58,3% dos entrevistados afirmam que a empresa realiza treinamentos de forma regular. Por outro lado, um número expressivo de respondentes 16,7% declarou-se neutro, e 25% manifestaram um grau de discordância. De acordo com Chiavenato (2014), a capacitação contínua é fundamental para que os colaboradores desempenhem suas funções de maneira eficiente e estejam preparados para enfrentar desafios organizacionais. A irregularidade ou a falta de clareza na execução desses treinamentos pode comprometer a eficiência operacional e o desenvolvimento de competências essenciais dentro da empresa.

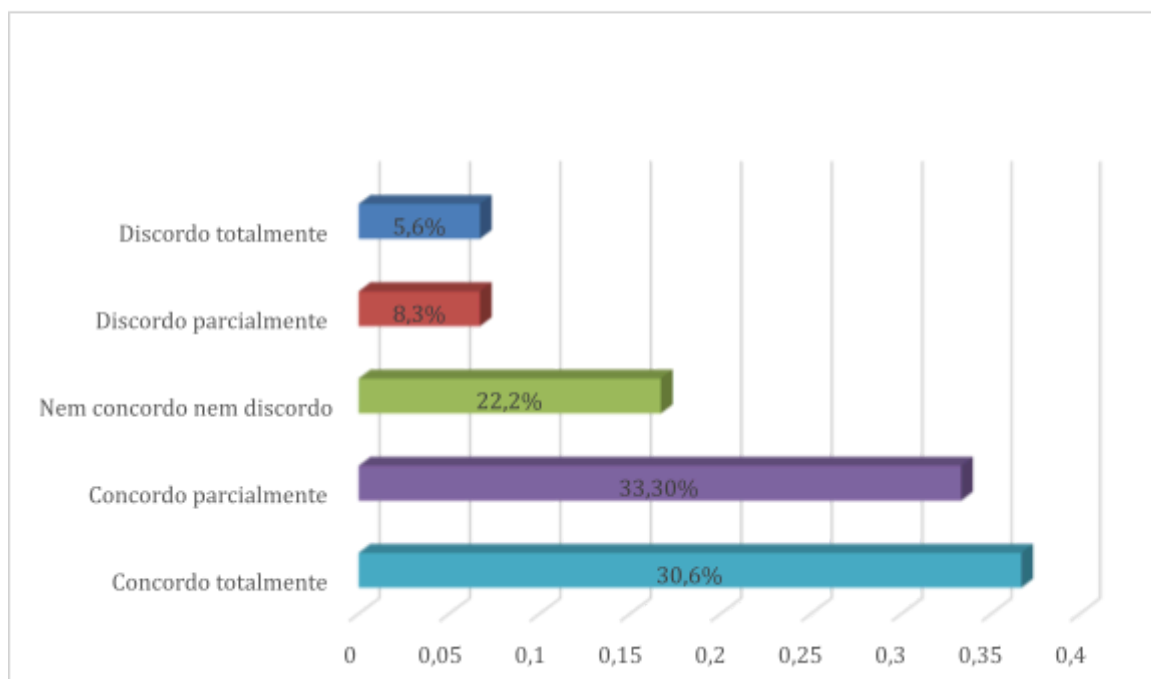
Gráfico 7 - A empresa realiza treinamento regularmente para seus colaboradores.



Fonte: Elaboração própria (2025)

No gráfico 8, observa-se que após avaliar a afirmativa “Os treinamentos oferecidos estão alinhados com as funções desempenhadas”, o percentual de concordância é bastante significativo, apenas 13,9% demonstram não concordar, e 22,2% se mantêm neutros, uma pequena parcela. Segundo Chiavenato (2010), a capacitação deve ser planejada de forma estratégica, alinhando os conteúdos e metodologias às atividades específicas de cada cargo, garantindo que o colaborador desenvolva as competências necessárias para desempenhar suas funções com eficiência. Esse resultado mostra que grande parte das empresas oferecem treinamentos, há um esforço para que eles sejam coerentes com as demandas e práticas de cada função, o que é positivo para o desempenho organizacional das empresas de Oeiras-PI

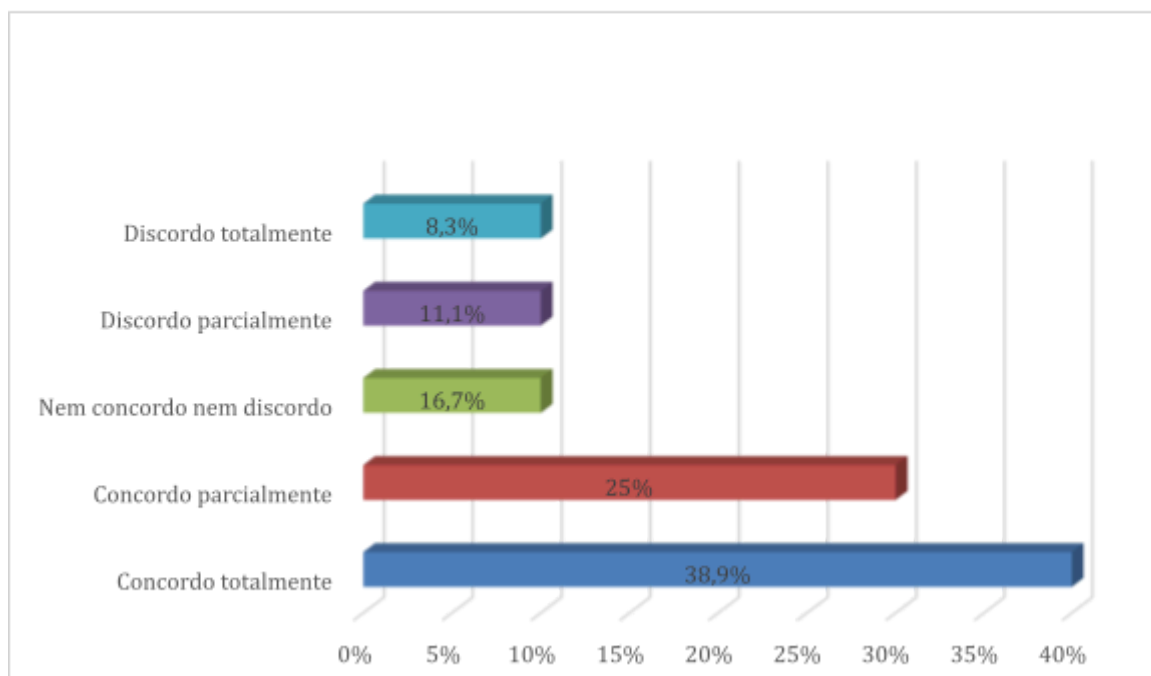
Gráfico 8 - Os treinamentos oferecidos estão alinhados com as funções desempenhadas.



Fonte: Elaboração própria (2025)

No Gráfico 9, observa-se que a maior parte dos respondentes concorda que as capacitações priorizam temas técnicos voltados ao setor de alimentos e bebidas, com 63,9% concordância. Por outro lado, 16,7% mantiveram-se neutros, enquanto 19,4% discordaram da afirmativa. Segundo Gil (2014) o planejamento de treinamentos deve considerar as necessidades específicas da organização e de seus colaboradores, garantindo que os conteúdos sejam aplicáveis e relevantes para o desempenho das funções. Esses resultados indicam que, embora haja uma ênfase na abordagem técnica dos treinamentos, ainda há espaço para ampliar a especialização dos temas, visando atender melhor às necessidades do setor de alimentos e bebidas.

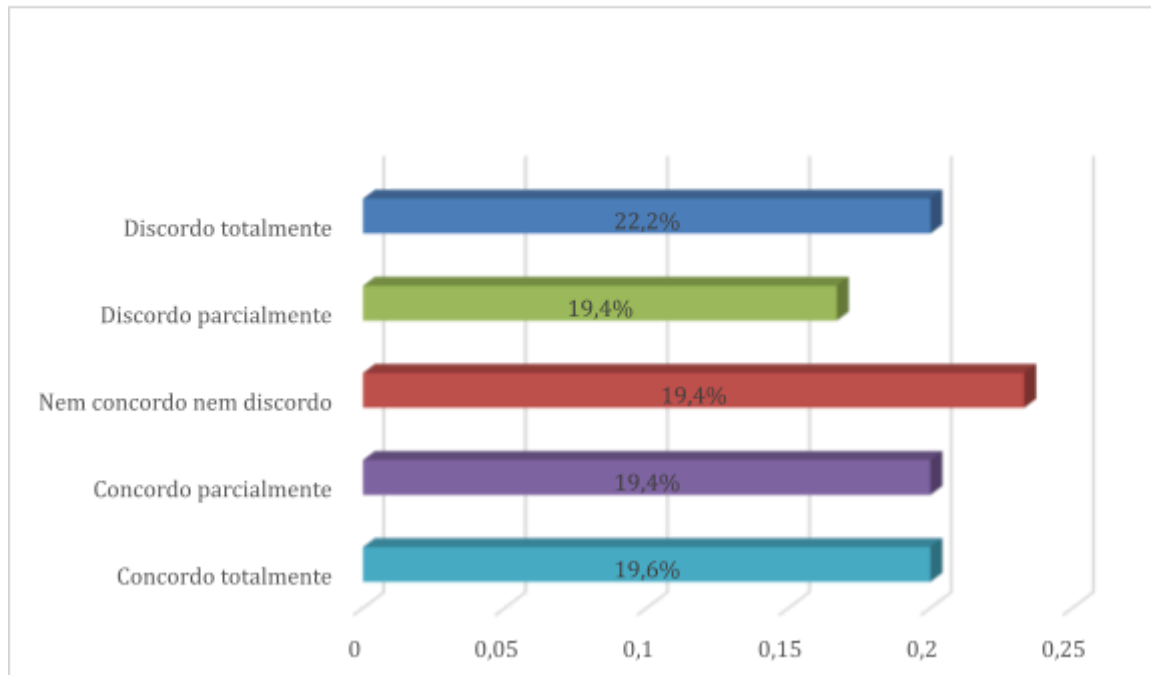
Gráfico 9 - As capacitações priorizam temas técnicos voltados ao setor de alimentos e bebidas.



Fonte: Elaboração própria (2025)

Observa-se no gráfico 10, à existência de investimentos em cursos externos para o desenvolvimento profissional dos funcionários, os resultados estão distribuídos quase igualmente 38,8% concordam com a afirmativa. No entanto, 22,2% se mantêm neutros, e 41,6% discordância. Segundo Noe (2017) cursos externos e treinamentos fora da empresa representam oportunidades importantes para o desenvolvimento de competências avançadas, que muitas vezes não podem ser adquiridas apenas por meio de treinamentos internos. Isso revela que a maioria das empresas não se preocupam com os investimentos externos para seus colaboradores, enquanto menos de 50% dessas empresas adotam de alguma forma essas práticas como estratégia de desenvolvimento organizacional.

Gráfico 10 - Há investimento em cursos externos para desenvolvimento profissional dos funcionários.

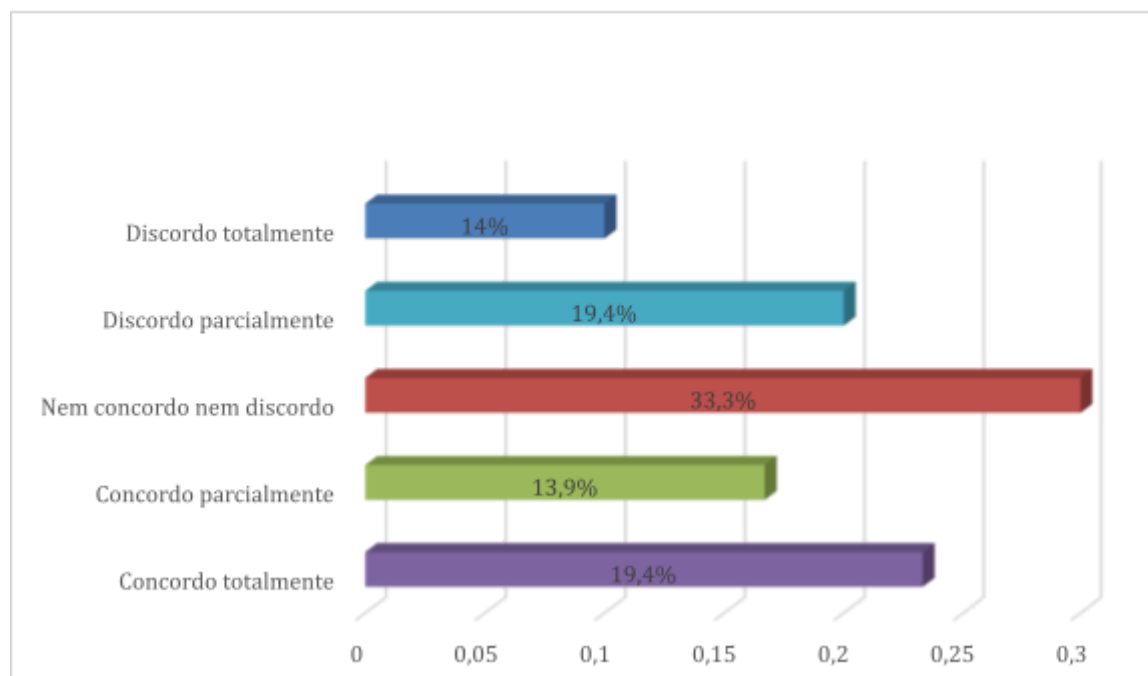


Fonte: Elaboração Própria (2025)

Conforme o gráfico 11 abaixo, observa-se que há uma carência de planejamento formal acerca da qualificação contínua dos colaboradores. Dos

respondentes apenas 33,3% concordaram. Contudo, na afirmativa” Existe um plano estruturado de capacitação anual”, sendo que 14% discordam totalmente e 19,4% parcialmente, 33,3% mantêm-se neutros. Salas (2015) destaca que a ausência de um plano anual de capacitação dificulta a gestão do aprendizado, prejudicando o acompanhamento do progresso dos funcionários e o alcance dos objetivos organizacionais. Esses resultados indicam uma preocupação crescente com a capacitação profissional nas empresas analisadas, pois a maioria não sabe ou não quer revelar se existe plano para preencher essas lacunas que ainda não foram adotadas por algumas dessas organizações.

Gráfico 11 - Existe um plano estruturado de capacitação anual.



Fonte: Elaboração Própria (2025)

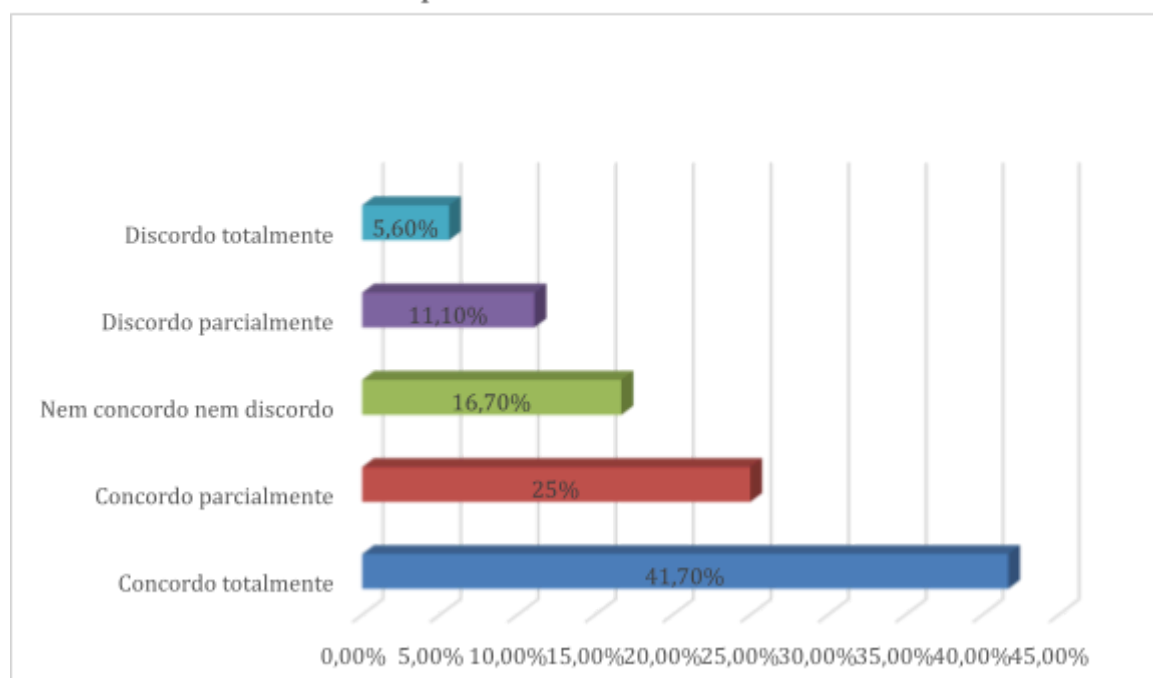
A pesquisa revelou que a capacitação profissional é fundamental para o desenvolvimento das competências dos colaboradores e para o aumento da produtividade nas empresas de alimentos e bebidas em Oeiras-PI, confirmando a visão de Chiavenato (2014) e Barreto (1995) sobre sua importância estratégica. Contudo, a liberação de funcionários para treinamentos ainda representa um desafio, alinhado às observações de Dutra (2017) sobre a necessidade de alinhamento entre capacitação e demandas organizacionais. A adoção de modalidades híbridas, conforme Moura e Lima (2021), surge como solução para melhorar o engajamento e a flexibilidade no aprendizado, reforçando a eficácia do *“learning by doing”* de Dewey (1938). Assim, destaca-se que o planejamento e a avaliação contínua dos treinamentos, recomendados por Milkovich e Boudreau (2000), são essenciais para que os investimentos em capacitação se traduzam em melhorias concretas no desempenho organizacional.

4.3 Bloco 3 Relação entre capacitação e desempenho organizacional

Este bloco tem como objetivo apresentar a percepção dos respondentes sobre a influência da capacitação profissional no desempenho organizacional das empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI. A análise busca compreender como as ações de treinamento impactam aspectos como a qualidade dos produtos e serviços, a eficiência operacional, a minimização de falhas e o desempenho financeiro das organizações, evidenciando a importância da capacitação para a melhoria contínua e sustentabilidade empresarial.

No gráfico 12, observa-se que a maioria dos respondentes apresentou uma relação positiva com a afirmativa avaliada, 66,7% concordam, um total de 16,7% declarou-se neutro e 16,7% discordam parcialmente. Salas (2015) destacam que a percepção positiva em relação aos treinamentos é um indicativo de que os programas estão alinhados às necessidades dos colaboradores e aos objetivos da empresa, promovendo benefícios tanto para os indivíduos quanto para a organização. Esses dados revelam uma tendência favorável à temática abordada, embora ainda exista uma parcela considerável de opiniões divergentes ou indiferentes, o que pode indicar diferentes níveis de engajamento ou experiências entre os colaboradores.

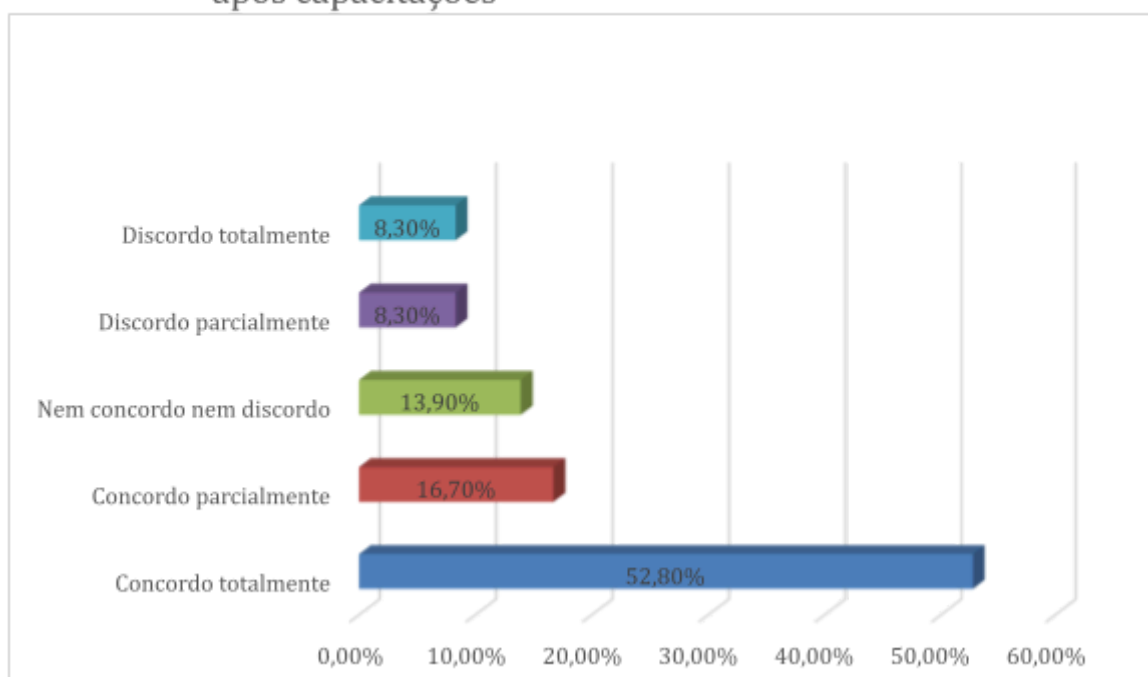
Gráfico 12 - A qualificação dos funcionários tem contribuído para o aumento da produtividade.



Fonte: Elaboração própria (2025)

No gráfico 13, observa-se no gráfico abaixo, 69,5% de concordância e apenas 16,6% discordam da afirmativa, questão buscou avaliar a percepção dos respondentes quanto à influência das capacitações na qualidade dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas. Mendonça (2016) destaca que treinamentos bem direcionados contribuem para o desenvolvimento de habilidades práticas e estratégicas, permitindo que os colaboradores apliquem novos conhecimentos de forma eficiente. Com essa afirmação, indica uma tendência bastante positiva na melhora dos produtos após as técnicas de capacitação, significa que os colaboradores reconhecem o impacto da capacitação, quanto aos efeitos práticos no desenvolvimento.

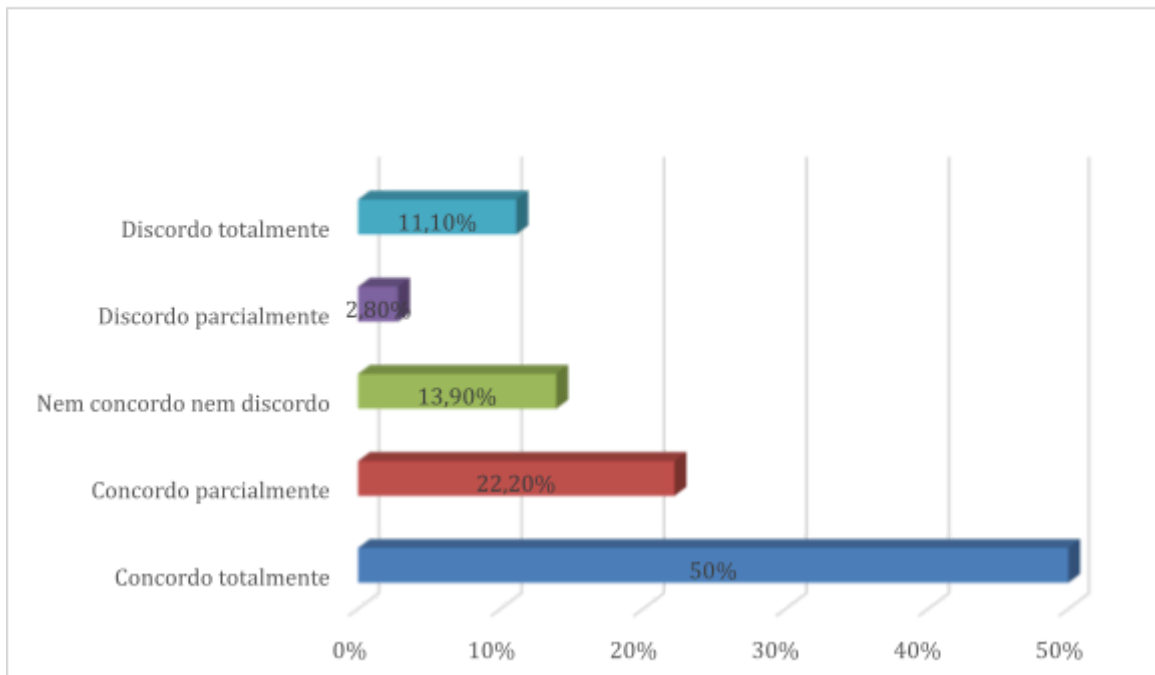
Gráfico 13 - A empresa percebe melhora na qualidade dos produtos após capacitações



Fonte: Elaboração própria (2025)

Conforme o gráfico 14 a seguir, observa-se que a maioria dos participantes concordam com essa afirmação, 72,2%, um total de 26 respostas. Já na posição de neutralidade, 13,9%, enquanto uma minoria demonstrou discordância, 13,9%. Marras (2017) destaca que a percepção positiva dos funcionários em relação aos treinamentos reflete o alinhamento entre as ações de capacitação e as necessidades reais das funções, contribuindo para o engajamento, a eficiência e o crescimento profissional. Esses dados indicam uma percepção positiva quanto a contribuição da capacitação profissional para o desempenho das empresas analisadas.

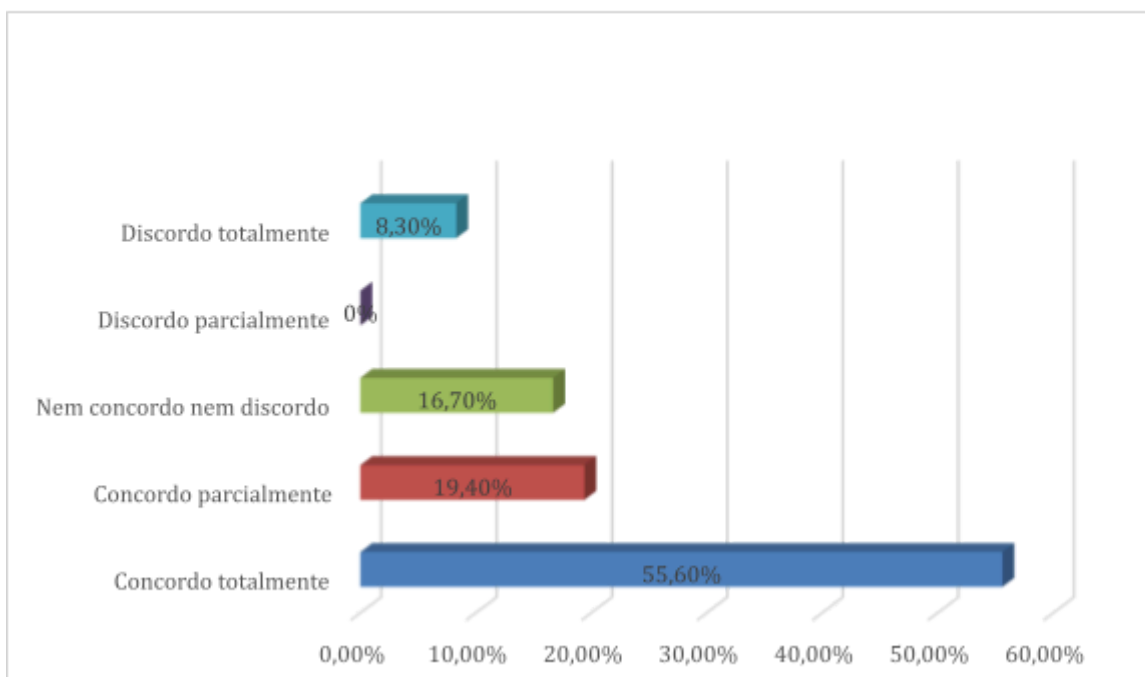
Gráfico 14 _ As ações de capacitação impactam positivamente o desempenho financeiro.



Fonte: Elaboração própria (2025)

Observa-se no gráfico 15, que 75% dos respondentes concordam totalmente com a afirmativa que, após os treinamentos, ocorre redução de erros operacionais. Segundo Chiavenato (2010) treinamentos alinhados às atividades específicas dos colaboradores são fundamentais para aprimorar a execução das tarefas e reduzir retrabalho e erros operacionais, contribuindo diretamente para a eficiência organizacional. Dessa forma, a distribuição ressalta uma percepção predominante de que os treinamentos contribuem efetivamente para a diminuição de erros operacionais, evidenciando a relevância da capacitação profissional nas empresas pesquisadas.

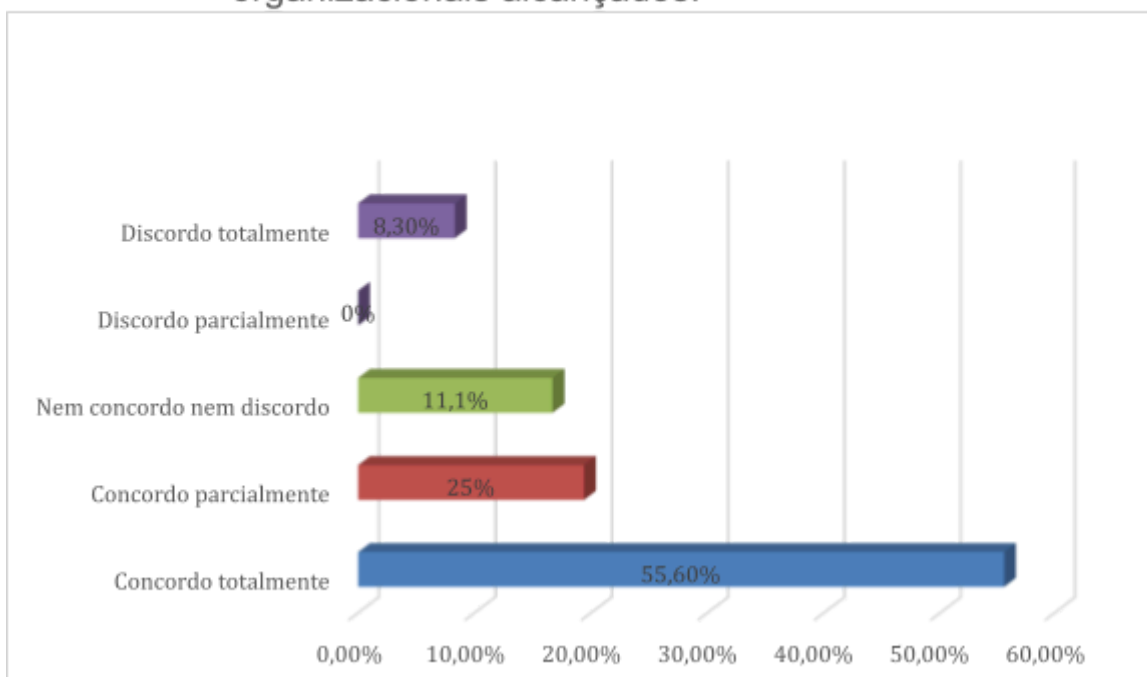
Gráfico 15 - Após os treinamentos, há redução de erros operacionais.



Fonte: Elaboração própria (2025)

Observa-se que no gráfico 16, 80,6% dos respondentes concordam que a capacitação influencia diretamente nos resultados organizacionais. Dutra (2014) o valor agregado de um colaborador está relacionado à sua entrega efetiva e ao nível de complexidade das tarefas desempenhadas. Nesse sentido, os programas de capacitação bem estruturados contribuem para o desenvolvimento das competências dos colaboradores, permitindo que eles realizem entregas de maior valor, reforçando seu papel estratégico no contexto organizacional de Oeiras-PI.

Gráfico 16 - A capacitação influencia diretamente nos resultados organizacionais alcançados.



Fonte: Elaboração própria (2025)

Os resultados, indicam que, embora as empresas de alimentos e bebidas de Oeiras-PI reconheçam a importância da capacitação profissional, ainda enfrentam obstáculos como falta de tempo, orçamento limitado e resistência à mudança. Esses dados estão alinhados com Chiavenato (2014), que defende a capacitação como ferramenta estratégica para o desenvolvimento organizacional, e com Gil (2019), que aponta que muitas empresas ainda veem o treinamento como custo e não como investimento. A resistência humana às mudanças, destacada por Kotter (2012), também foi identificada nas empresas analisadas, dificultando a adoção de novas práticas. Além disso, a ausência de planejamento estruturado vai de encontro à recomendação de Milkovich e Boudreau (2000), que enfatizam a necessidade de estratégias bem definidas para garantir a eficácia dos treinamentos. Assim, os resultados confirmam a literatura ao demonstrar que o alinhamento entre capacitação e objetivos organizacionais é essencial, mas ainda um desafio prático para muitas empresas locais.

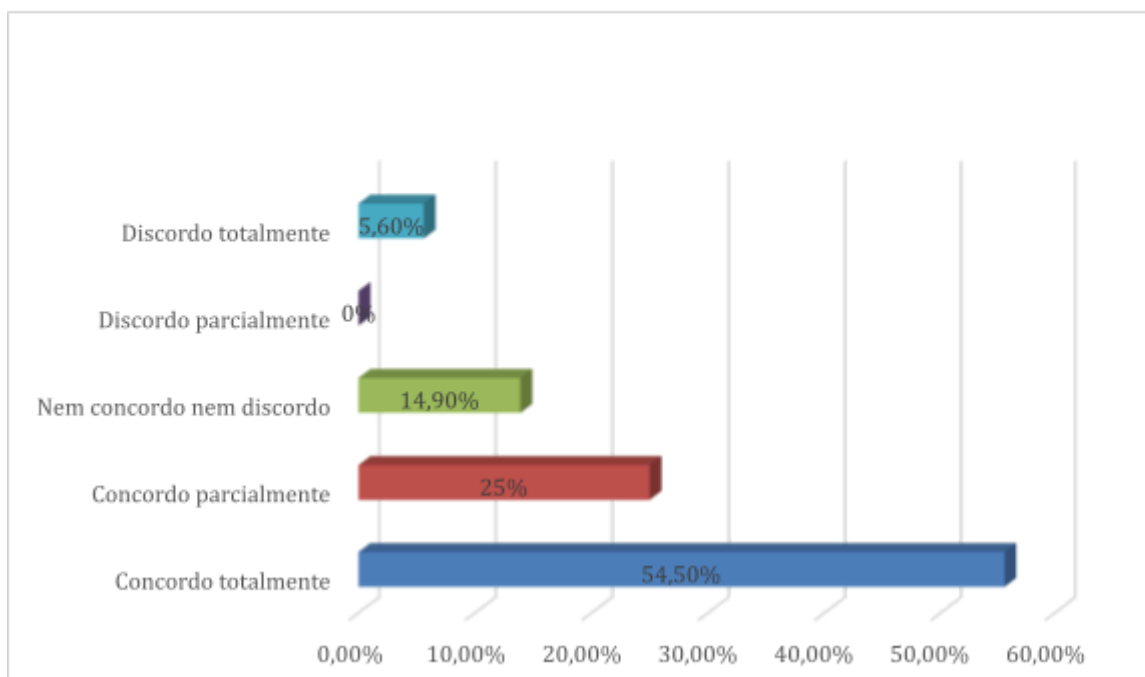
4.4 Bloco 4 Desafios na implementação de capacitações: percepções gerais

Este bloco tem como objetivo apresentar as percepções dos respondentes acerca dos principais desafios enfrentados na implementação de ações de capacitação profissional nas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI. Os dados

analisados buscam compreender como os colaboradores percebem a relação entre capacitação e desempenho organizacional, bem como identificar possíveis barreiras, como a resistência dos funcionários, a falta de incentivo institucional e outros fatores relacionados ao ambiente de trabalho. As informações apresentadas nesse bloco, contribuem para uma análise mais aprofundada das dificuldades práticas enfrentadas pelas organizações no desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, o que impacta diretamente a efetividade das estratégias de qualificação adotadas.

No gráfico 17, observa-se que a maioria dos respondentes, 79,5% concordam que a capacitação influencia diretamente nos resultados organizacionais alcançados, enquanto 13,9% se mantêm neutros. Segundo Dutra (2014) a capacitação contínua permite que os colaboradores desenvolvam competências essenciais. Dessa forma, esses dados evidenciam que a capacitação é percebida como um instrumento crucial para os resultados consistentes e sustentáveis das empresas de alimentos e bebidas de Oeiras-PI.

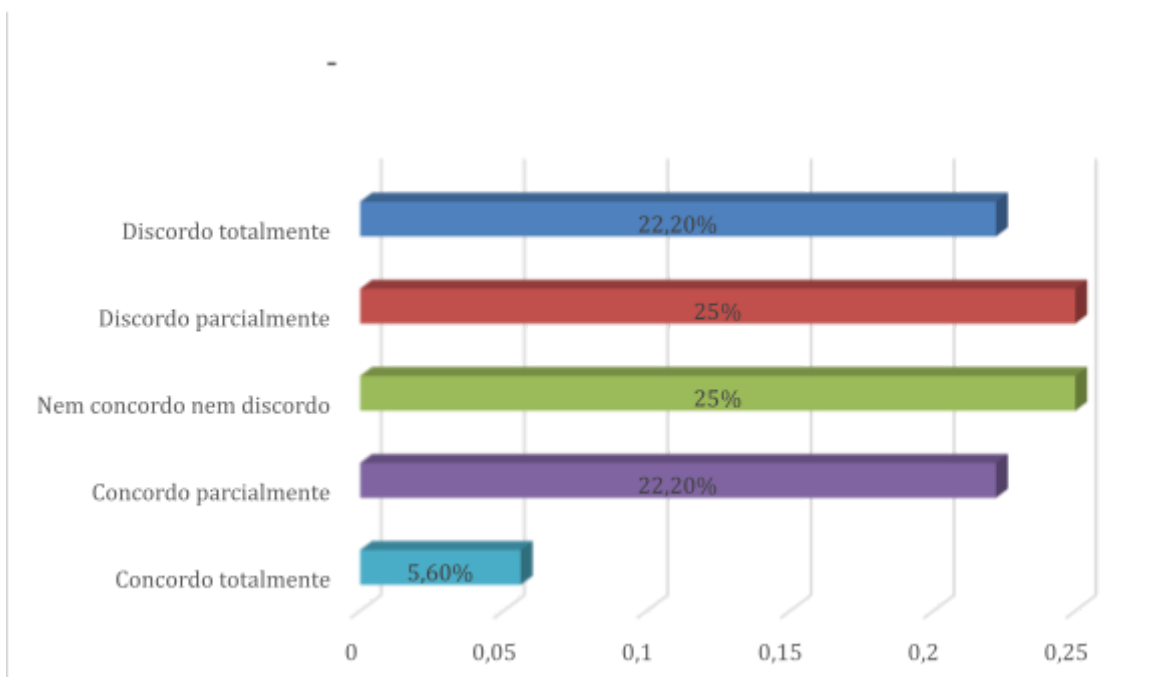
Gráfico 17 - O custo dos programas de capacitação é um obstáculo para a empresa



Fonte: Elaboração própria (2025)

Conforme o gráfico 18, é possível observar de forma clara e compreender a opinião dos respondentes, nota-se que está dividida quanto a resistência dos colaboradores em participar das capacitações, um total de 47,2% de discordância, indicando que a maior parte dos participantes não manifestam resistência em participar de treinamentos. Segundo Kotter (2012) a resistência à mudança é um desafio comum nas organizações, muitas vezes motivada pelo medo do desconhecido ou pela percepção de que as mudanças não trazem benefícios imediatos. Nesse contexto, treinamentos e capacitações podem ser vistos como uma forma de mudança que exige adaptação, gerando resistência em alguns colaboradores.

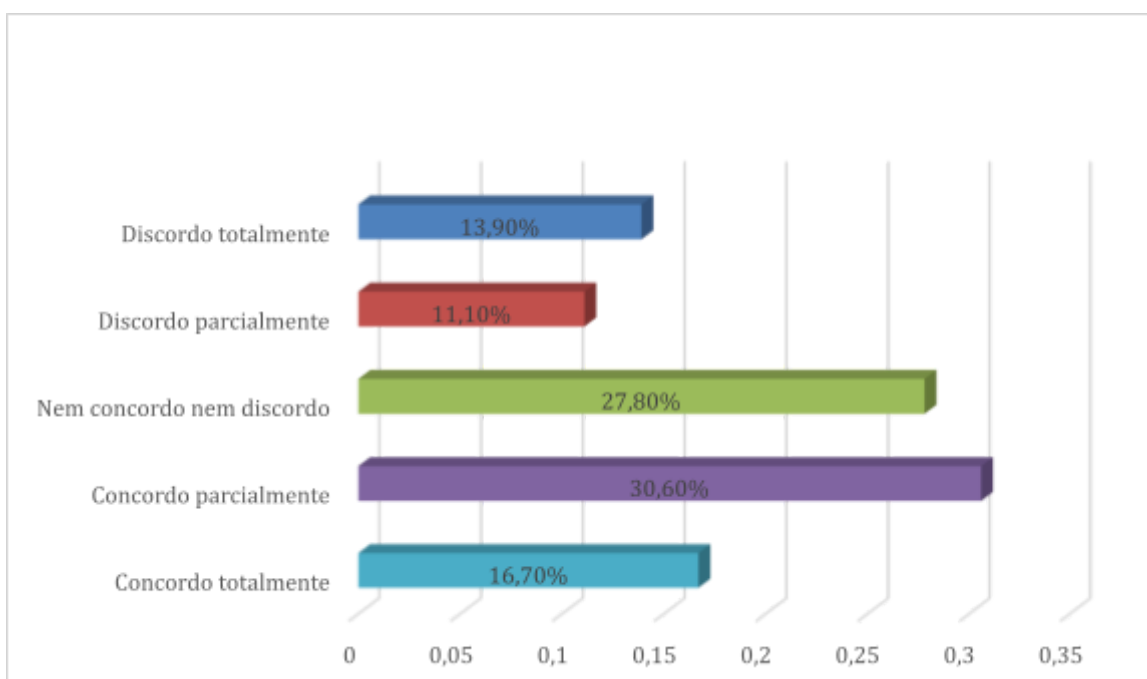
Gráfico 18 - Os colaboradores demonstram resistência em participar das capacitações?



Fonte: Elaboração própria (2025)

No gráfico 19, observa-se que 47,3% dos respondentes concordam com a afirmativa, que as empresas enfrentam dificuldades para liberar funcionários durante o expediente para participar de treinamentos. Por outro lado, 27,8% dos participantes permaneceram neutros e 25% discordaram da afirmativa, o que mostra uma divisão significativa na percepção desse obstáculo. De acordo com Chiavenato (2014) muitas organizações enfrentam restrições de tempo e recursos que impactam diretamente a realização de treinamentos, já que retirar colaboradores de suas funções pode comprometer a rotina operacional. Esses resultados indicam, que embora essa dificuldade exista, ela não é unânime entre todos gestores e colaboradores das empresas participantes.

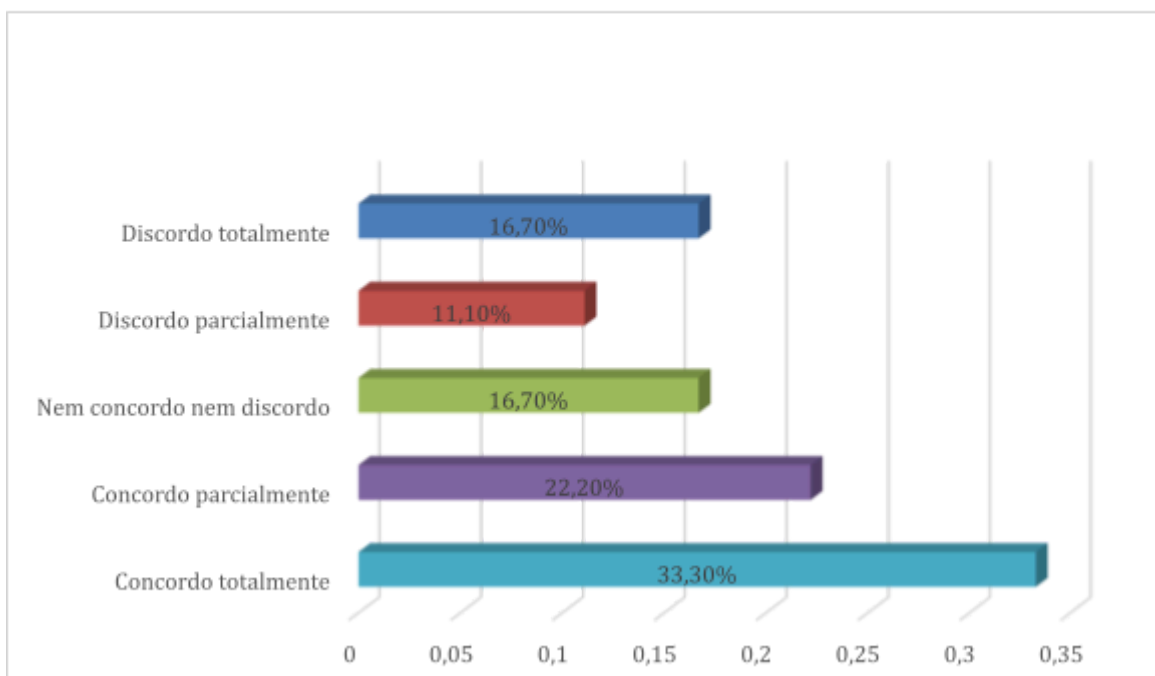
Gráfico 19 - A empresa tem dificuldade em liberar funcionários durante o expediente para treinamentos



Fonte: Elaboração própria (2025)

No gráfico 20, observa-se que 55,5% afirmam concordar com a afirmativa, sobre a falta de tempo é um obstáculo para o planejamento e execução de ações de capacitação. Especificamente 27,8% discordam, seguindo por 16,7% que se mantém neutro. Gil (2019) aponta que, em grande parte das organizações, o investimento em capacitação ainda é tratado como custo, o que, aliado à sobrecarga de tarefas, limita a participação dos funcionários em treinamentos. Esses dados reforçam que, apesar do reconhecimento da importância da capacitação, a gestão do tempo e da carga de trabalho continua sendo um desafio que precisa ser enfrentado para que os treinamentos sejam de fato incorporados à rotina das empresas de Oeiras-PI.

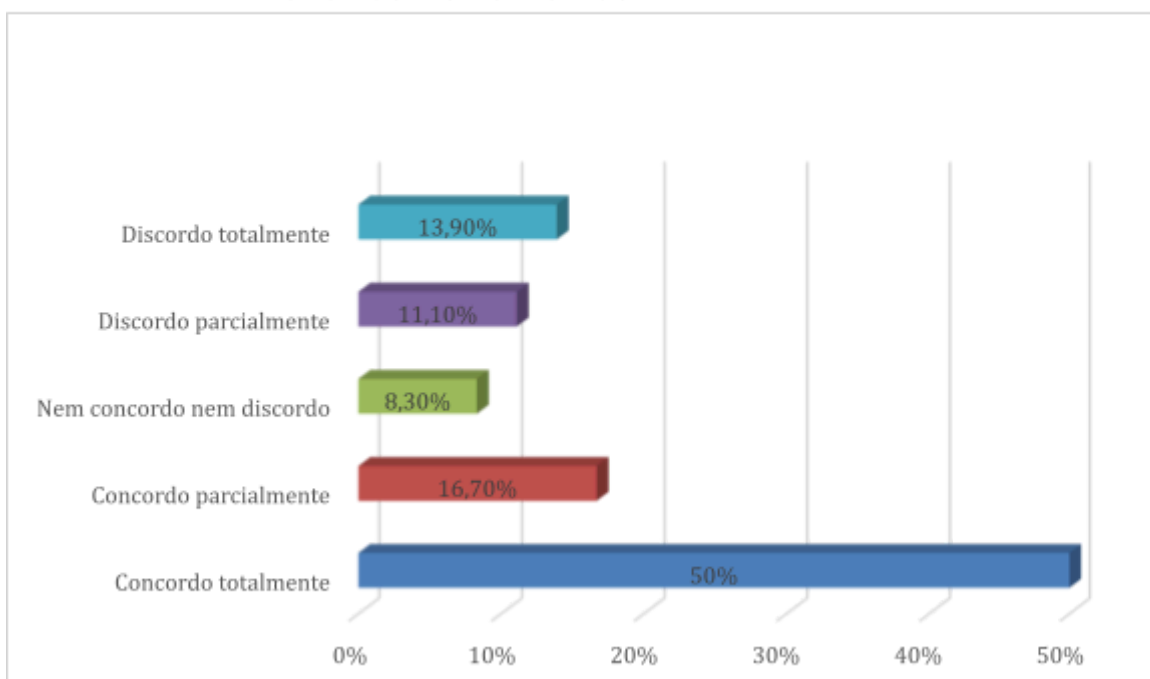
Gráfico 20 - Falta tempo para planejar e executar programas de capacitação



Fonte: Elaboração própria (2025)

Conforme o gráfico 21, observa-se que 66,7% concordam que há carência de instrutores qualificados na região de Oeiras-PI, para ministrar treinamentos, uma porcentagem muito grande que revela o motivo de tais empresas não terem suas capacitações alinhadas por períodos significativos. Chiavenato (2014) afirma que treinamentos conduzidos por profissionais qualificados têm maior potencial de transformar competências individuais em resultados organizacionais. Dessa forma, embora exista a percepção da importância da capacitação, a falta de instrutores qualificados na região limita o desenvolvimento de programas estruturados e compromete a consistência das ações de treinamento nas empresas de Oeiras-PI.

Gráfico 21 - Há carência de instrutores qualificados na região para ministrar os treinamentos



Fonte: Elaboração própria (2025)

Os resultados evidenciam que as restrições de tempo e orçamento são barreiras recorrentes para a realização de capacitações nas empresas, refletindo o que Gil (2019) e Chiavenato (2020) apontam sobre a visão da capacitação como custo e as limitações financeiras e temporais que afetam o planejamento dos treinamentos.

Outro ponto, ressalta-se a resistência dos colaboradores às mudanças, identificada na pesquisa, com o aporte de Kotter (2012) e Robbins (2014), que destacam o medo do desconhecido e a insegurança como principais fatores que dificultam a aceitação de novas práticas.

Por fim, a dificuldade observada na integração dos processos internos devido à sobreposição de funções corrobora o argumento de Araújo (2005) sobre os desafios organizacionais para implementar capacitações eficazes. Esses resultados reforçam a necessidade, apontada por Nadler e Nadler (1990), de uma análise detalhada das necessidades organizacionais e, conforme Mendonça (2016) e Chiavenato (2014), a importância do fortalecimento da comunicação e das relações interpessoais para o sucesso das iniciativas de treinamento e desenvolvimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional. Os resultados demonstraram que, embora exista uma consciência crescente sobre a importância do desenvolvimento dos colaboradores, ainda persistem lacunas significativas quanto à sistematização, frequência e planejamento estratégico das ações formativas.

Percebeu-se que, apesar de a capacitação ser reconhecida como essencial para o crescimento das organizações, fatores como demandas operacionais, ausência de planejamento estruturado e carência de profissionais qualificados dificultam sua efetiva implementação. Essa realidade revela que a capacitação, embora valorizada, ainda não se consolidou como uma prática contínua e estratégica dentro da maioria das empresas locais.

Por outro lado, os dados também evidenciaram avanços importantes, mostrando que muitas organizações já vêm incorporando treinamentos em suas rotinas e reconhecendo os impactos positivos da qualificação sobre a produtividade, a redução de erros, a melhoria no atendimento e o engajamento dos colaboradores. Isso confirma que, quando bem planejadas, as ações de capacitação funcionam como um

investimento estratégico, promovendo tanto o desenvolvimento individual quanto a eficiência organizacional.

A pesquisa ainda ressalta a relevância da qualificação profissional no setor de alimentos e bebidas, marcado por exigências rigorosas de segurança, qualidade no atendimento e inovação nos processos produtivos. Nesse cenário, a capacitação continua surge como um fator decisivo para garantir a competitividade das empresas e o fortalecimento das competências internas.

Com base nos resultados e desafios identificados, recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a análise sobre os impactos da capacitação profissional em diferentes setores, além do segmento de alimentos e bebidas, com diagnósticos prévios das necessidades, definição de objetivos claros, metodologias adequadas e avaliação dos impactos gerados. Tais medidas podem potencializar o desempenho organizacional, aumentar a satisfação dos colaboradores e fortalecer a posição competitiva das empresas no mercado. Destaca-se, como limitação deste estudo o fato de a amostra ter sido composta por apenas 36 participantes, o que, apesar de satisfatório para os fins exploratórios, restringe a generalização dos resultados

Diante do exposto, conclui-se que investir na formação e no desenvolvimento de pessoas é uma estratégia necessária para o fortalecimento organizacional. Recomenda-se que os gestores adotem práticas mais consistentes de capacitação, com diagnóstico prévio das necessidades, definição clara de objetivos, escolha de metodologias adequadas e avaliação dos impactos. Contudo, medidas podem gerar ganhos significativos em desempenho, satisfação dos colaboradores e posicionamento competitivo no mercado.

Por fim, este estudo contribui ao destacar a importância da qualificação profissional como um diferencial estratégico para além das empresas analisadas, mas também para o desenvolvimento econômico e social do município de Oeiras-PI.

6 REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; BORGES-ANDRADE, J. E. Capacitação e desenvolvimento de pessoas: análise de melhores práticas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, n. 2, p. 1-18, 2019. DOI: 10.1590/1982-7849rac2019190002

ABBAD, G.; SALLORENZO, L. H. Capacitação no trabalho: por que os treinamentos falham? **Revista de Gestão USP**, v. 28, n. 2, p. 123-140, 2021. DOI: 10.11606/issn.2178-9010.v28i2p123-140.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. *Treinamento e desenvolvimento pessoal*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2009.

DOYLE, Peter. *Marketing orientado para resultados*. São Paulo: Atlas, 2016.

DUTRA, J. S. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2012.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo competências essenciais na organização. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 3, p. 64-77, 2003. DOI: 10.1590/S0034-75902003000300006.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

KOTTER, J. P. *Liderando mudança*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAZEAR, Edward P. *Personnel Economics for Managers*. New York: Wiley, 1998.

LAZEAR, Edward P.; GIBBS, Michael. *Personnel economics in practice*. New York: Wiley, 1998.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento*. São Paulo: Atlas, 2005.

MENDONÇA, Flávio Dias. *Desenvolvimento humano nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2016.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.

NOE, Raymond A. *Employee training and development*. 6th ed. New York: McGrawHill Education, 2015.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SALAS, E. et al. The science of training and development in organizations: what matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, v. 13, n. 2, p. 74–101, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>.

SALLORENZO, L. H.; ABBAD, G. Microlearning: impactos de pílulas de aprendizagem no desempenho no trabalho. **Revista de Gestão USP**, v. 26, n. 3, p. 265-281, 2021. DOI: 10.11606/issn.2178-9010.v26i3p265-281.

SILVA, Gisela Gomes da; MENESES, Pedro Paulo Murce. Necessidades de treinamento organizacional e motivação para trabalhar. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte, Campinas**, v. 34, n. 1, p. 199-214, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000100002>. Acesso em: 12 de jun. 2025.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. Eficácia de treinamento online: o papel de variáveis individuais e organizacionais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, n. 6, p. 866-889, 2018. DOI: 10.1590/1982-7849rac2018180259.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. Transferência de treinamento: o desafio da aplicação no trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 5, p. 538-553, 2016. DOI: 10.1590/S0034-759020160508.

ANEXO I QUESTIONÁRIO

Prezado(a) Colaborador(a)

Estamos solicitando a sua colaboração para responder ao questionário a seguir. a presente pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de curso (TCC) da disciplina de projeto integrador IX, do curso de bacharelado em Administração, realizado no Instituto Federal do Piauí(IFPI), sob a orientação do professor Me. Édipo Vinícius Costa Pinto e tem como objetivo principal Identificar as práticas de capacitação utilizadas pelas empresas do setor de alimentos e bebidas em Oeiras-PI e sua relação com o desempenho organizacional.

As respostas fornecidas são confidenciais e serão fundamentais para compreender a realidade local sobre as práticas de capacitação, identificar possíveis lacunas e propor sugestões que possam contribuir para o aprimoramento das práticas de capacitação das micro e pequenas empresas de alimentos e bebidas de Oeiras-PI.

Prof. Me Édipo Vinícius Costa Pinto (Professor Orientador - IFPI Campus Oeiras)

João Pedro Alves Oliveira (Aluno Módulo IX Bacharelado em Administração - IFPI Campus Oeiras)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

- Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou penalização, sem necessidade de justificativa. Os riscos envolvidos estão relacionados ao possível desconforto ao responder algumas questões.

- Não há benefícios individuais direto aos participantes, mas suas respostas contribuirão para avaliar a sua percepção sobre o teletrabalho em diversos aspectos.
- Todas as informações fornecidas serão mantidas em sigilo e serão analisadas de forma agregada, garantindo sua privacidade.
- Sua participação é importante e valorizada. Agradecemos antecipadamente sua colaboração.

Sim, aceito participar da pesquisa

Não aceito participar da pesquisa

BLOCO 1 PERFIL DA EMPRESA

1 - Cargo/função na empresa

Proprietário(a) Sócio(a)

Gerente

Colaborador(a) no atendimento de linha de frente

Coordenador/supervisor Outro:

2 - Tempo de funcionamento da empresa:

Menos de 1 ano

De 1 a 3 anos

De 4 a 10 anos

Acima de 10 anos

3 - Número de funcionários (atualmente contratados):

Até 5

De 6 a 10

De 11 a 20

Mais de 20

4 - Segmento de atuação dentro do setor de alimentos e bebidas

Restaurante/Lanchonete

Padaria ou Confeitaria

Pizzaria

Churrascaria

Açaiteria Conveniência

Outro:

5 - A empresa já realizou ações de capacitação nos últimos 12 meses?

Sim

Não

BLOCO 2 PRÁTICAS DE CAPACITAÇÃO UTILIZADAS

6 - A empresa realiza treinamento regularmente para seus colaboradores?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

7 - Os treinamentos oferecidos estão alinhados com as funções desempenhadas?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

8 - As capacitações priorizam temas técnicos voltados ao setor de alimentos e bebidas?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

9 - Há investimento em cursos externos para desenvolvimento profissional dos funcionários? Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

10 - Existe um plano estruturado de capacitação anual?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

BLOCO 3 RELAÇÃO ENTRE CAPACITAÇÃO E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

11 - A qualificação dos funcionários tem contribuído para o aumento da produtividade? Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

12 - A empresa percebe melhora na qualidade dos produtos após as capacitações? Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

13 - As ações de capacitação impactam positivamente o desempenho financeiro?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

14 - Após os treinamentos, há redução de erros operacionais?

Discordo totalmente
Discordo parcialmente
Nem concordo nem discordo
Concordo parcialmente
Concordo totalmente

15 - A capacitação influencia diretamente nos resultados organizacionais alcançados
Discordo totalmente
Discordo parcialmente
Nem concordo nem discordo
Concordo parcialmente
Concordo totalmente

BLOCO 4 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE CAPACITAÇÕES:

PERCEPÇÕES GERAIS

16 - O custo dos programas de capacitação é um obstáculo para a empresa?
Discordo totalmente
Discordo parcialmente
Nem concordo nem discordo
Concordo parcialmente
Concordo totalmente

17 - Os colaboradores demonstram resistência em participar das capacitações?
Discordo totalmente
Discordo parcialmente
Nem concordo nem discordo
Concordo parcialmente
Concordo totalmente

18 - A empresa tem dificuldade em liberar funcionários durante o expediente para treinamentos?
Discordo totalmente
Discordo parcialmente
Nem concordo nem discordo
Concordo parcialmente

Concordo totalmente

19 - Falta tempo para planejar e executar programas de capacitação?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

20 - Há carência de instrutores qualificados na região para ministrar os treinamentos? Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Nem concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente