

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ESTUDO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES DA
EMPRESA LF PLÁSTICOS LTDA**

Aluna Sandra de Jesus da Cruz
Orientadora: Profa. Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid

Aparecida de Goiânia, 2016

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ESTUDO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES DA
EMPRESA LF PLÁSTICOS LTDA**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Profa. Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid.

Aparecida de Goiânia, 2016

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Sandra de Jesus da Cruz

**ESTUDO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES DA
EMPRESA LF PLÁSTICOS LTDA**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Profa. Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid.

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

Orientadora: Profa. Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid.

Examinador: Prof.º. Me. Pedro Ramos Lima.

Aparecida de Goiânia, 2016

RESUMO

O presente artigo tem a finalidade de agregar valores aos processos internos da empresa LF Plásticos, ao apresentar a real necessidade de treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro da organização, com o intuito de propor métodos compatíveis com a situação. Buscar a melhoria e eficiência dos colaboradores para executar suas tarefas. A estratégia é orientar todos os envolvidos no processo, a importância de ser um profissional capacitado para atender as expectativas da empresa e conseqüentemente a satisfação dos clientes. Com tudo a empresa precisa de pessoas dispostas para colocar em prática as estratégias traçadas para obter resultados gradativos, uma vez que além de contribuir gerando lucros para a organização, faz com que ela se torne um diferencial no mercado competitivo.

Palavras-chave: Treinamento. Melhoria. Diferencial.

ABSTRACT

The purpose of this article is to add value to the internal processes of the company LF Plastics, presenting the real need for training and development of people within the organization, with the aim of proposing methods compatible with the situation. Thus seeking improvement and efficiency of employees to perform their tasks. The strategy is to guide all those involved in the process, the importance of being a professional able to meet the expectations of the company and consequently customer satisfaction. All in all, the company needs people willing to put into practice the strategies designed to achieve gradual results, since in addition to contributing to generate profits for the organization, it makes it a differential in the competitive market.

Key words: Training. Improvement. Differential.

INTRODUÇÃO

Ao analisar o cenário atual, observa-se que o crescimento e o destaque das empresas mostram-se gradualmente complexos, devido à falta de mão-de-obra qualificada no mercado de trabalho para adequar-se à nova roupagem das organizações. Então para atingir um patamar de eficiência, as organizações necessitam que seus colaboradores estejam capacitados para desempenhar as funções que lhe são atribuídas para assim, poder desenvolver com qualidade o que a empresa tem a oferecer.

Dessa forma, os colaboradores num âmbito geral desde o setor de operação até a diretoria precisam estar preparados para atingir os objetivos da empresa. Sendo assim, a deficiência que muitas organizações enfrentam é a falta de treinamento e desenvolvimento de funcionários, deixando-os despreparados para desempenhar suas atividades. A qualificação é indispensável para a realização do profissional e da empresa, por esse motivo a implementação de um processo de treinamento e desenvolvimento, possibilita a melhoria do desempenho individual e consequentemente a melhoria organizacional (LACOMBE, 2011).

Os objetivos que serviram de base para realização desse artigo foram os seguintes: Identificar necessidades de treinamentos e desenvolvimento; diagnosticar a deficiência dos colaboradores em executar as tarefas, para assim sugerir uma proposta de melhoria para empresa em estudo, a fim de definir os métodos de treinamentos compatíveis com a realidade e as necessidades da organização. Sugere-se a implantação de sub processo de RH (Treinamento e Desenvolvimento de pessoas) com o fim de aprimorar o conhecimento e qualificação dos mesmos ao visar melhores resultados no processo produtivo, qualidade de vida e satisfação dos clientes.

Desse modo, é destacada na literatura sobre esse assunto, a razão para realização deste artigo é focar na importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro da organização, uma vez que, de um modo geral todas as empresas precisam estar com um quadro de profissionais altamente qualificados para execução das tarefas, produzindo com maior eficiência e melhor qualidade (CHIAVENATO, 2010).

Para Marconi & Lakatos (2011, p.272): “A escolha do método remete para uma posição teórica (positivista, estruturalista, dialética, fenomenológica etc.) que deve ser explicada evidenciando a forma de abordagem. A teoria é constituída para explicar ou compreender um fenômeno, um processo ou um conjunto deles”.

A metodologia aplicada para realização do levantamento das possíveis necessidades da empresa LF Plásticos, foi à utilização do método qualitativo. Quanto ao procedimento de técnicas foram através de observação participante no ato da execução das tarefas e a coleta de dados obtido na própria empresa, com a aplicação de questionários com 6 perguntas fechadas e uma pergunta aberta, para o universo de 30 colaboradores. Com base nesses questionários, foi realizada uma entrevista com 5 participantes para melhor entender o ponto de vista de cada um, em relação as dificuldades encontradas na realização das tarefas. Desta forma, foi possível obter informações gradativas para a definição do método específico com a finalidade de atender a situação da organização.

Através do diagnóstico levantado, foi apresentado junto aos gestores da organização as informações coletadas, onde expôs as dificuldades enfrentadas pelos colaboradores nas suas execuções de tarefas, para assim facilitar a tomada de decisão quanto aos métodos adequados para resolução das deficiências detectadas.

O resultado do planejamento deve ser acompanhado, mas de uma forma que não perca o foco. Os padrões de treinamento devem ser revisados constantemente para uma reciclagem continua e eficiente.

GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas (GP) tem a responsabilidade de auxiliar os chefes, gestores e gerentes administrativos a desempenhar algumas funções dentro da organização tais como: planejar, organizar, dirigir e controlar, pois o administrador sozinho não consegue desempenhar essas tarefas e precisa se apoiar à GP, assim como o trabalho em equipe é essencial para atingir o sucesso esperado e planejado pela empresa (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Chiavenato (2010) São seis os processos de Gestão de pessoas os quais serão descritos a seguir:

- Processo de agregar pessoas: Conhecido como o processo de inclusão de mais pessoas na organização, o qual envolve recrutar e selecionar para fazer parte do quadro da empresa.

- Processo de aplicar pessoas: São procedimentos pelos quais as pessoas vão realizar tarefas dentro da organização, exemplo: Como serão orientados a realizar determinada função, envolve desenhos, análise e descrição de cargos;

- Processos de recompensar pessoas: Trata-se de um processo de incentivo para as pessoas desenvolver suas necessidades individuais, as quais recebem variados tipos de gratificações;

- Processo de desenvolver pessoas: É o processo que vai investir na capacitação do profissional, dentro da organização, o qual envolve vários aspectos como: Treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e de competências entre outras;

-Processo de manter pessoas: São os processos pelos quais, a empresa busca condições para manter um ambiente agradável que traz satisfação, higiene e qualidade de vida ao colaborador para realizar suas funções.

- Processo de monitorar pessoas: É o processo de acompanhamento e meios de controle das atividades realizadas pelos colaboradores, que visa acompanhar o desempenho.

Segundo Chiavenato (2010, p.367) quando se fala em treinamento ele pontua da seguinte forma “Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio”.

Por esse motivo as empresas buscam treinar seus colaboradores, pois melhora o desempenho visando novas habilidades, aprimora o conhecimento que os mesmos já possuem, facilita a execução das tarefas, produz mais e com melhor qualidade traz retorno do que foi investido para a organização (LACOMBE, 2011).

As empresas precisam definir o método adequado para atender suas necessidades, dessa forma pode destacar que:

Quando uma empresa se prepara para a melhoria através da qualidade total, ela precisa definir seu programa de treinamento e desenvolvimento (T&D) de maneira que sejam planejados, coordenados, implementados, avaliados e melhorados em um processo contínuo. Novos tipos de treinamentos são necessários para apoiar esse processo e implementar abordagens bem-sucedidas de melhoria através de todas as pessoas dentro da organização (CHIAVENATO, 2010, P. 428).

DEFINIÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A definição de treinamento e desenvolvimento de pessoas está voltada para a forma de reciclar conhecimentos, ou seja, melhorar a capacidade individual e coletiva dos envolvidos em uma organização. São de responsabilidade do pessoal de recursos humanos, os quais precisam avaliar e buscar melhoria para a eficácia de seus colaboradores (NOE, 2015).

Segundo Chiavenato (2014, p. 359) entende-se que o treinamento e desenvolvimento de pessoas significam:

T&D lidam com a mudança nas pessoas, isto é, com a aprendizagem no nível individual. Doravante o assunto passará para os instrumentos de mudança organizacional no nível de toda organização. O desenvolvimento organizacional (DO) é uma abordagem de mudança na qual os próprios colaboradores formulam a mudança necessária e a implementam com a assistência de um consultor interno ou externo.

Na visão de Marras (2011) destaca-se dois tipos de treinamentos: Treinamento interno e Treinamento externo.

O Treinamento interno: são aplicados nas dependências da empresa e são divididos em dois períodos: o primeiro é o treinamento introdutório conhecido também como indução, onde são passadas as primeiras informações para o empregado, a partir do momento que ele entra na empresa, ou seja, a integração com colaborador para ele se preparar melhor para a sua adequação no ambiente de trabalho. E o segundo período é o treinamento no trabalho, que se refere ao acompanhamento do colaborador na empresa ao longo da sua permanência, reciclando o seu conhecimento para serem aplicadas técnicas específicas no decorrer do tempo (MARRAS, 2011).

O treinamento interno (No local de trabalho) pode ser visto de diversas formas uma vez que ele pode acontecer de acordo a capacidade e experiência dos aprendizes. O treinamento ocorre no momento em que estão trabalhando o que gera

menos custos para empresa, pois os instrutores são gerentes e não há necessidade de buscar lá fora (NOE, 2015). O autor enfatiza que:

O treinamento no local de trabalho é um método atraente, porque em comparação com outros métodos, ele demanda pouco investimento de tempo ou dinheiro. Os gerentes ou pares com conhecimento especializado no trabalho são usados como instrutores, e isso pode ser tentador para deixá-los conduzir o treinamento e acharem melhor. No entanto, há várias desvantagens desta abordagem desestruturada. É possível que os gerentes e pares não usem o mesmo processo para realização de uma tarefa e que acabem transmitindo (além das habilidades úteis) hábitos ruins aos aprendizes (NOE, 2015, p. 279).

O Treinamento externo: são os treinamentos que ocorrem fora do recinto da organização, como consultorias especializadas, cursos e palestras de empresas terceirizadas que trabalham com temas específicos. O qual é dividido em dois grupos: O treinamento *in company*, que são treinamentos voltados para a ministração, especialmente para funcionários de uma mesma empresa. E o segundo conhecido como treinamento aberto que é a participação de um grupo em um treinamento o qual envolve colaboradores de várias empresas e não apenas de uma única organização (MARRAS, 2011).

Ambos os treinamentos podem ser adotados pelas empresas. Como relatado a seguir: “ Tanto no treinamento formal interno como no externo podem ser usados jogos de empresa, que simulam a realidade, em que grupos de treinando devem competir com outros grupos em situações próximas das que ocorrem na vida real, mediante regras previamente estabelecidas” (LACOMBE, 2011, P.38).

A organização na qual o estudo foi realizado se refere a um ambiente em que é realizado todo o processo de técnicas, prática e execuções das tarefas dentro da organização, como por exemplo, é no setor de produção que dar o início a fabricação das embalagens como: sacolas, bobinas picotadas e fundas estrela, entre outras. Com tudo é a preparação e o desenvolvimento do produto até o seu acabamento final.

ANÁLISE E RESULTADOS

Foi diagnosticado na empresa estudada que é possível se tornar um diferencial em vantagem competitiva no cenário atual, para que isso ocorra deve ser investido em treinamentos e desenvolvimento. É importante ressaltar, que a

implantação de T&D dentro de uma organização visa à melhoria do desempenho na execução das tarefas individuais e posteriormente a melhoria do desempenho organizacional. Dessa forma “a qualificação é a palavra-chave, e gera uma busca natural por parte das organizações pelos programas de T & D por uma razão simples e objetiva: Os resultados de qualquer ordem decorrem do desempenho de todos ” (ARAUJO 2006, p. 99).

Durante todo o período de estudo, foi de livre acesso a participação de perto no processo das tarefas desenvolvidas na empresa LF Plásticos, avaliando a rotina e a maneira como são desempenhadas as funções atribuídas a cada colaborador. Tendo em vista que o horário de funcionamento da empresa é de 24 horas os quais são divididos em três turnos, foi possível acompanhar o período das 8:00 às 18:00, podendo associar um pouco da jornada de trabalho de dois turnos. Com isso foi possível identificar algumas falhas como: não seguir corretamente o procedimento de teste de qualidade causando prejuízos para empresa, pequenos acidentes de trabalho pela falta de atenção e até mesmo a necessidade de um treinamento adequado.

Ao notar que para se destacar no mercado e ser um diferencial competitivo é preciso ter profissionais capacitados, foi sugerido um plano de ação adequado, o qual contribuirá para satisfazer as necessidades da empresa no momento, leva-se em consideração que esse plano de ação visa trazer benefícios para organização, e oferecer à empresa oportunidade de melhoria nas deficiências encontradas. Em meio a outras ferramentas para resolução de problemas, nesse artigo será apresentado apenas o método 5W2H, uma ferramenta bastante simples de ser aplicada e de fácil interpretação.

MÉTODO 5W2H

O Método 5W2H foi escolhido para traçar o plano de ação na empresa LF Plásticos. Esse método é eficaz, pois se trata de uma ferramenta na qual pode se chamar de mapeamento, o qual fraciona detalhadamente o que cada indivíduo vai realizar, sem contar que é composto de algumas perguntas que precisam ser respondidas. Considera-se um ótimo planejamento que faz as seguintes perguntas:

O que será feito? Onde? Para que fazer? Quando fazer? Quem irá fazer? Como será realizado e quanto irá custar para empresa?

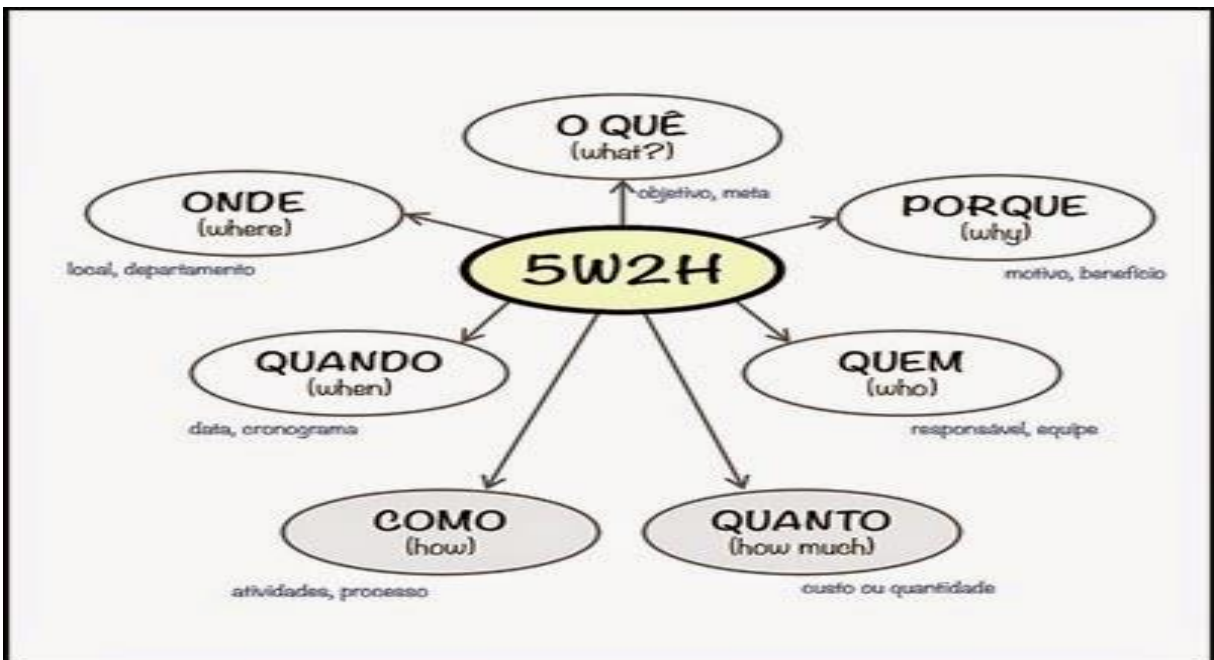
Figura 1- método 5w2h



Fonte: Portal do Administrador (Online).

O Método 5W2H, possui siglas em inglês, conforme a seguir:

Figura 2- método 5W2H



Fonte: Portal do Administrador (Online).

O método escolhido para a sugestão de implantação na empresa LF Plásticos é de fundamental importância, pois se trata de uma ferramenta simples e fácil de ser aplicada, pois é um instrumento muito eficaz para esclarecer eventuais dúvidas

tornando mais prática a forma de execução por parte de todos envolvidos no processo.

O plano de ação foi sugerido à empresa com o objetivo de solucionar os problemas existentes na organização, os quais foram diagnosticados na tabulação dos gráficos a seguir:

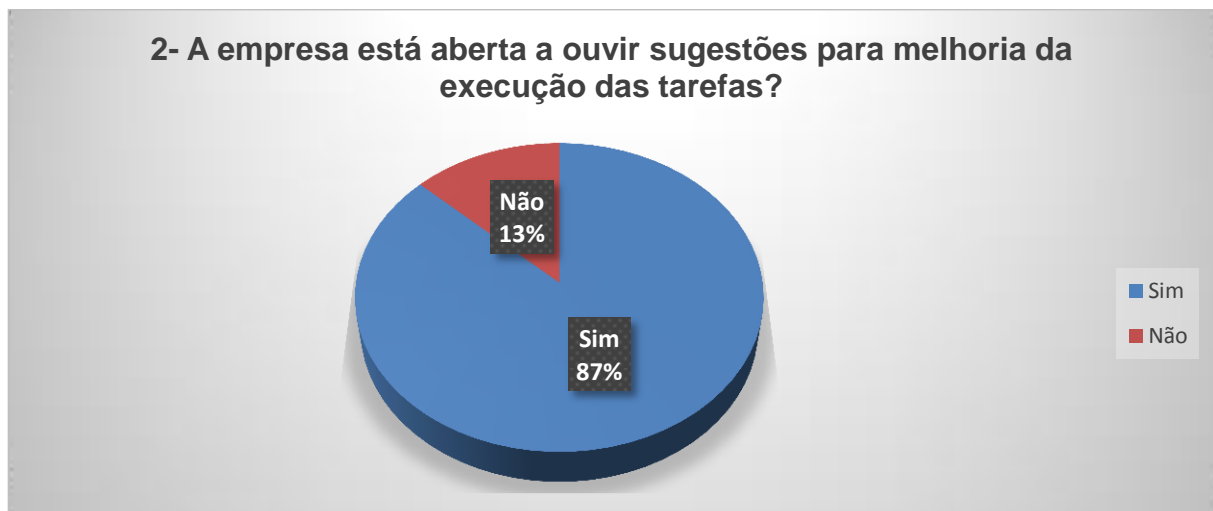
Gráfico1- Quantidade de Treinamento.



Fonte: elaborado pela aluna.

Pode-se observar no gráfico acima a insatisfação dos colaboradores com relação aos treinamentos oferecidos pela empresa, pois 17% dos entrevistados responderam satisfatória, e 16% opinaram não satisfeitos, segundo 67% dos entrevistados é pouco satisfatório a quantidade de treinamentos aplicados a eles em prol do crescimento profissional.

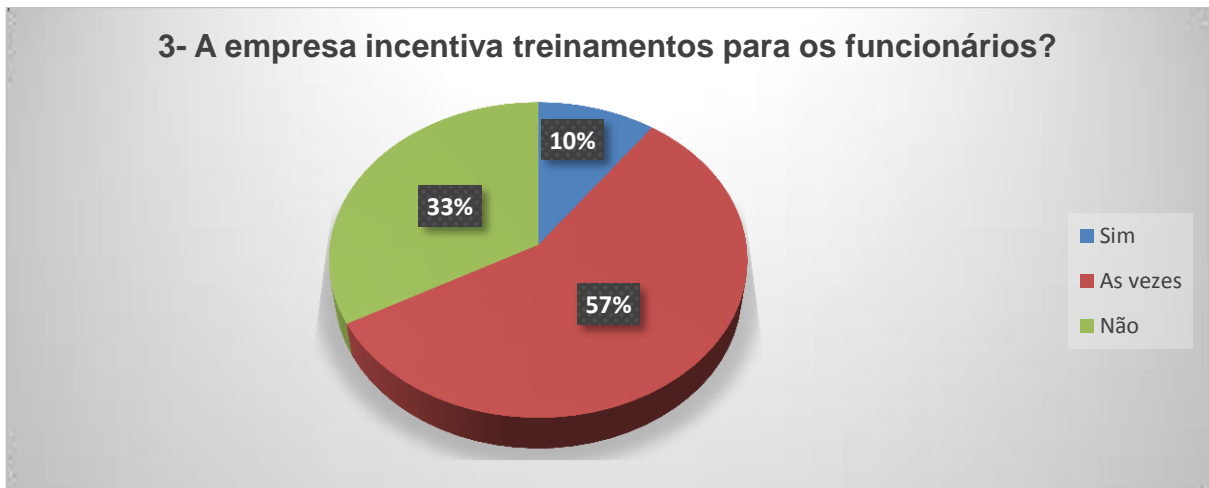
Gráfico 2- Sugestão de melhoria.



Fonte: elaborado pela aluna.

Analisa-se no Gráfico 2 que os colaboradores não estão satisfeitos com a qualidade dos treinamentos oferecidos, pois a resposta da maioria dos entrevistados foi que empresa está aberta a ouvir opiniões dos mesmos, as quais podem facilitar o processo de execução, pois 87% dos entrevistados responderam sim à questão, quanto apenas 13% opinaram pelo não.

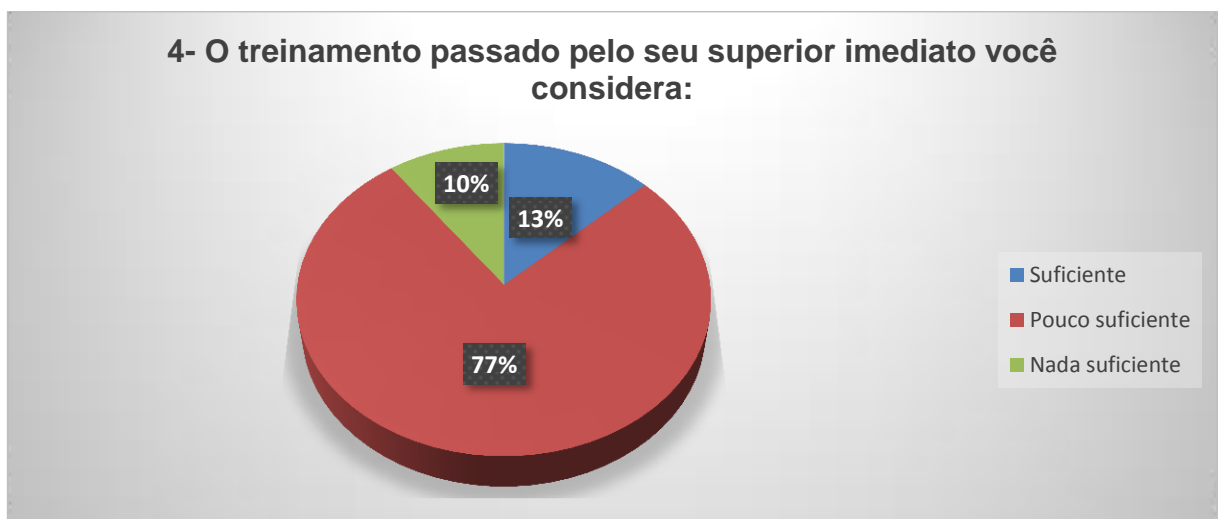
Gráfico 3- Incentivo de treinamentos por parte da empresa.



Fonte: elaborado pela aluna.

Fica claro através desse gráfico que a empresa nem sempre incentiva seus colaboradores a buscar novos conhecimentos, uma vez que 57% dos colaboradores entrevistados responderam que as vezes a empresa incentiva, 10% disseram que sim e 33% opinaram que não, a empresa não busca incentivar a importância do treinamento para execução das tarefas.

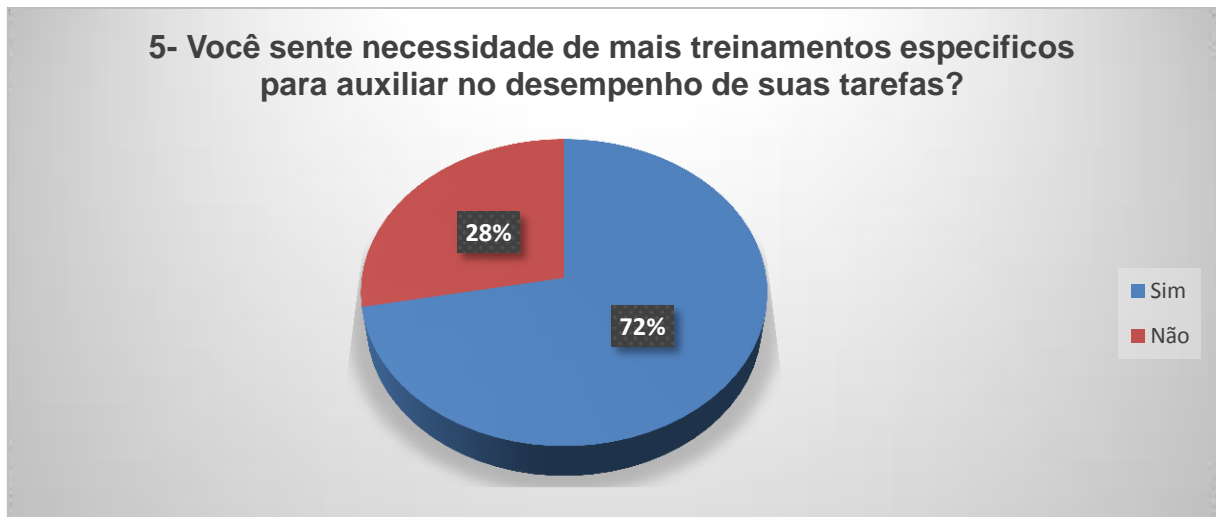
Gráfico 4- Treinamento aplicado pelo superior imediato.



Fonte: elaborado pela aluna.

Através Gráfico 4 é possível notar que a maior parte dos entrevistados não estão satisfeitos com o treinamento por parte do superior imediato, pois 77% acham pouco suficiente, enquanto apenas 13% optaram por suficiente e 10% responderam nada suficiente, afirmando que isso pesa na excelência da execução dos processos.

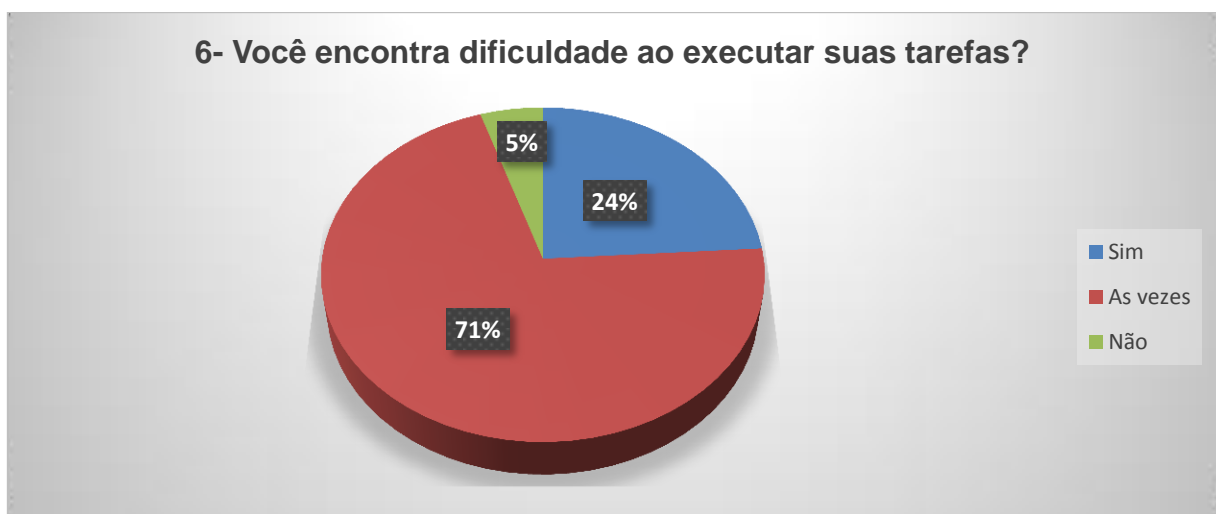
Gráfico 5- Necessidade de treinamentos específicos.



Fonte: elaborado pela aluna.

Pode se notar no Gráfico 5 que a necessidade de treinamento na empresa LF Plásticos é a maior preocupação dos entrevistados, pois 72% responderam que há sim a necessidade de treinamentos específicos para auxiliarem na execução das tarefas, quanto apenas 28%, não ver necessidade treinamentos pois acham que é só questão de tempo para aperfeiçoar na função.

Gráfico 6- Dificuldade ao executar tarefas.



Fonte: elaborado pela aluna.

Observa-se o gráfico acima nota que pouquíssimos colaboradores não sofrem dificuldades em desempenhar suas tarefas, pois apenas 5%, responderam não, sendo que estes têm bastante tempo de empresa e já não é problema para eles. Quanto 24% responderam sim, pois para eles o passo a passo para execução das tarefas deixa a desejar o que surge bastantes dúvidas, principalmente para os recém-contratados, que não tem tanta habilidade e conhecimento das maquinas e processos.

✓ Na pergunta aberta foi questionado aos colaboradores:

07. Em sua opinião o que deve ser feito para melhorar ainda mais os processos de execução dentro da empresa LF Plásticos?

R: A grande maioria dos entrevistados respondeu que deve ser melhorada, a questão do treinamento e o acompanhamento deve ser mais detalhado nos procedimentos por parte dos seus superiores imediatos.

Quadro 2- Plano de ação para melhorar a qualidade total dos serviços

O que fazer?

Fazer treinamento com superiores, através de cursos online e presenciais na área de liderança, ressaltando o trabalho em equipe.

Onde fazer?

Nas dependências da empresa LF Plásticos, em uma sala reservada para reuniões e treinamentos.

Porque fazer?

Para melhorar a qualidade em geral dos serviços.

Quando fazer

Dias 06 e 07 de janeiro de 2017.

Quem irá fazer?

SESI SENAI

Como será feito?

Através de cursos online e cursos presenciais com palestras ministradas por profissionais do SESEI SENAI, cada curso será acompanhado por um palestrante com experiência na área, para esclarecer eventuais dúvidas dos participantes.

Quanto irá custar?

A empresa terá um custo de 150,00 por cursos, totalizando 300,00.

Fonte: elaborado pela aluna.

O plano de ação acima sugerido tem a finalidade de proporcionar à organização melhores conhecimentos e informações necessárias para se tornar um diferencial competitivo, com profissionais capacitados. E acima de tudo com baixo custo de investimento.

Quadro 3- Plano de ação para melhoria o processo de execução das tarefas

O que fazer?

Os líderes de cada seção, deverão elaborar um procedimento manual passo a passo, de como deve ser realizada as tarefas e o manuseio das ferramentas, deixando claro os riscos que os colaboradores podem correr se caso não seguir corretamente as instruções.

Onde fazer?

Nas dependências da empresa LF Plásticos, no setor operacional.

Porque fazer?

Para melhorar o procedimento de execução, evitando acidentes de trabalho, e eventuais falhas encontradas no processo produtivo.

Quando fazer?

Na última semana de janeiro de 2017.

Quem irá fazer?

Os líderes de cada seção

Como será feito?

Será elaborado de acordo a forma correta de desempenhar cada função atribuída, e em seguida por em pratica a aplicação.

Quanto irá custar?

A empresa não terá custo algum, pois será de responsabilidade de cada superior imediato.

Fonte: elaborado pela aluna.

É importante ressaltar que as empresas vivem em constantes mudanças ao tratar de novas tecnologias, o que é de fundamental importância o acompanhamento do plano de ação, para não perder o foco e manter a qualidade total dos serviços.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo apresentou um estudo de caso, focando no treinamento e desenvolvimento de pessoas, na empresa LF Plásticos. Mediante as análises concluídas observou-se que surge a necessidade de aplicar o processo de treinamento, tendo em vista a qualificação para execução das tarefas, quanto a melhoria da produtividade e o crescimento profissional do colaborador, visto que, quanto melhor o treinamento, melhor será a capacitação do colaborador.

Portanto, o treinamento quanto progressão do conhecimento é de fundamental importância para o desenvolvimento da organização e também de seus funcionários, visto que todos precisam estar preparados para seguirem corretamente as etapas do processo para que possam obter resultados favoráveis. Por se tratar de uma empresa de grande porte, esperava-se que a identificação de uma proposta de melhoria fosse mais criteriosa, porém foram levantadas questões bem simples de serem solucionadas, como a qualificação e informações de conhecimento adequado para a melhoria da qualidade no desempenho da execução das tarefas.

Um plano de ação foi apresentado junto aos gestores da empresa LF Plásticos, o qual foi bem aceito, ao entender que a empresa se encontra com essa deficiência e precisa ser solucionado. No entanto, o plano ainda não foi colocado em prática.

Por meio desse estudo notou-se que a qualificação é indispensável e por se tratar de questões básicas para serem solucionadas, acredita-se que a LF Plásticos alcançará os objetivos, para ser um diferencial com profissionais capacitados e manter o foco no modelo da competência para poder permanecer na vantagem competitiva. De forma que a empresa caminhe em função de um processo contínuo e estável, lembrando que ficará a critério da empresa se vai aderir ou não o plano de ação proposto, pois o mesmo para ser implementado exige que todos os membros estejam unidos, para que seja realizado da melhor forma possível visando resultados gradativos e surpreendentes para a organização.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis Cesar G. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LF PLÁSTICOS JBM EMBALAGENS. Disponível em:< <http://jbm.ind.br>> Acesso em 20 de abr. 2016.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NOE, Raymond A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática**. 6 ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.

PORTAL ADMINISTRAÇÃO. **Ferramenta 5w2h**. Disponível:< <http://www.portal-administracao.com/2014/12/5w2h-o-que-e-e-como-utilizar.html>> Acesso em: 15 de nov. 2016.

APÊNDICE

Formulário de pesquisa

Sexo: () Feminino () Masculino

1. Como você classifica a quantidade de treinamentos recebidos da empresa LF Plásticos?

() Muito Satisfatória () Satisfatória () Pouco Satisfatório () Nada Satisfatória

2. A empresa está aberta a ouvir sugestões para melhoria da execução das tarefas?

() Sim () Não

3. A empresa incentiva treinamentos para os funcionários?

() Sim () Às Vezes () Não

4. O treinamento passado pelo seu superior imediato você considera:

() Suficiente () Pouco suficiente () Nada Suficiente

5. Você sente necessidade de mais treinamento específico para auxiliar no desempenho das suas tarefas?

() Sim () Não

6. Você encontra dificuldade ao executar as suas tarefas?

() Sim () Às vezes () Não

7. Em sua opinião o que deve ser feito para melhorar ainda mais os processos de execução dentro da empresa LF Plásticos?

ANEXO (S)

Figura 03- Faixada da empresa



Fonte: LF Plásticos (2016).

Figura 04- Produtos comercializados



Fonte: LF Plásticos (2016).

Figura 05- Produtos comercializados (Bobina)



Fonte: LF Plásticos (2016).