



## **DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO DO COLABORADOR NO AMBIENTE CORPORATIVO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO ALIMENTÍCIO DE FERNANDÓPOLIS (SP)**

**Employee development and education in the corporate environment: A case study in a food company in Fernandópolis (SP)**

**Beatriz Vieira Garcia<sup>1</sup>, Natiely Caroline Jardim<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Estudante, Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF), [beatrizgarciaesign2002@gmail.com](mailto:beatrizgarciaesign2002@gmail.com)

<sup>2</sup>Estudante, Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF), [natyjardim33@gmail.com](mailto:natyjardim33@gmail.com)

### **INTRODUÇÃO**

No contexto corporativo atual, o desenvolvimento e a educação do colaborador emergem como fatores críticos para a competitividade organizacional, especialmente em setores dinâmicos como o alimentício. A gestão de pessoas e a administração de pessoal, embora frequentemente utilizadas de maneira intercambiável, representam abordagens distintas que afetam diretamente o desempenho e o crescimento das empresas. Enquanto a administração de pessoal foca em aspectos operacionais e burocráticos, a gestão de pessoas adota uma visão estratégica que visa alinhar as competências e motivações dos colaboradores aos objetivos organizacionais. Conforme argumenta Silva (2020), um diferencial competitivo é a gestão estratégica de pessoas, que ajuda a alinhar os objetivos organizacionais com as competências dos funcionários, criando um local de trabalho mais coeso e produtivo.

Este artigo explora essa dualidade, utilizando um estudo de caso em uma empresa do setor alimentício de Fernandópolis, São Paulo, para analisar como essas práticas impactam o ambiente de trabalho e a eficácia organizacional. A empresa em questão enfrenta desafios significativos relacionados à comunicação interna, coesão entre os colaboradores e respeito à hierarquia, fatores que comprometem sua produtividade e a harmonia no ambiente de trabalho. Este estudo tem como objetivo analisar detalhadamente a relação entre gestão de pessoas e administração de pessoal, buscando identificar e compreender como essas práticas influenciam o ambiente de trabalho, focando especialmente na comunicação interna, na coesão entre os colaboradores e no respeito à hierarquia. Além disso, o estudo visa fornecer recomendações práticas para a melhoria contínua do ambiente organizacional, utilizando o *Balanced Scorecard (BSC)* como uma ferramenta estratégica para alinhar as ações dos colaboradores às metas corporativas.

### **MATERIAL E MÉTODOS**

Para o desenvolvimento deste trabalho foram utilizados métodos qualitativos, quantitativos, realizado uma revisão bibliográfica e um estudo de caso, o qual foi escolhido por permitir uma análise aprofundada e contextualizada dos processos de comunicação, coesão e respeito à hierarquia dentro da empresa de ramo alimentício. Santos e Oliveira (2020) afirmam que o estudo de caso é um método eficaz para investigar fenômenos complexos em situações específicas, proporcionando uma compreensão aprofundada das dinâmicas internas de uma empresa.



Os principais métodos de coleta de dados foram uma entrevista semiestruturada e questionários. A primeira etapa consistiu em uma entrevista com a gestora da empresa, realizada de forma online usando a ferramenta *Google Meet*. O objetivo da entrevista visa identificar os principais problemas referente a comunicação enfrentados pela organização e sugerir maneiras de melhorar o ambiente de trabalho e a eficiência da empresa. Como a entrevista foi conduzida de forma semiestruturada, foi possível discutir temas específicos como comunicação, coesão e hierarquia. Pereira (2021) afirma que entrevistas semiestruturadas são essenciais para a coleta de dados detalhados, especialmente quando se busca entender a perspectiva dos gestores sobre os problemas que afetam a organização.

Questionários também foram utilizados com o objetivo de coletar dados quantitativos sobre as percepções dos funcionários em relação à comunicação, coesão e respeito à hierarquia no local de trabalho. Os questionários compostos por 5 perguntas foram elaborados e distribuídos via *Google Forms*, uma ferramenta que facilitou a coleta de dados de forma acessível para todos os colaboradores.

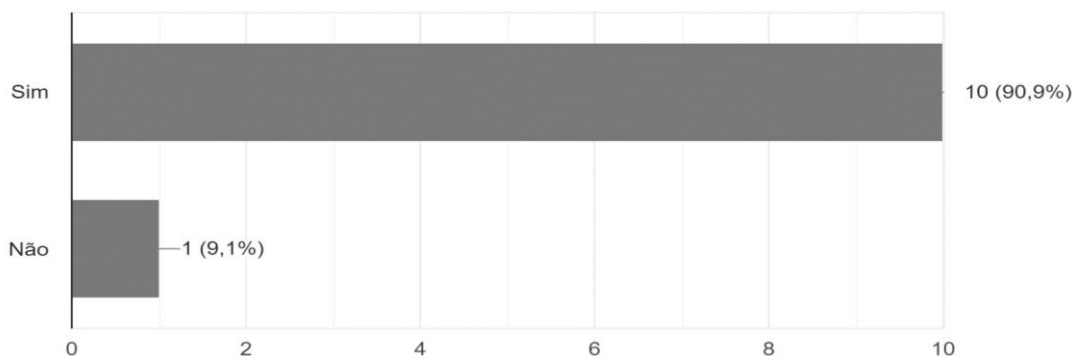
Antes da aplicação dos questionários e da entrevista na amostra principal, foram realizados testes-pilotos com 5 pessoas. Diante dos testes, que também foram realizados via *Google Forms*, houve a necessidade de alterar o formato das perguntas, para que as respostas ficassem de forma objetiva. Os testes pilotos são uma etapa fundamental na fase de pré-coleta de dados, permitindo a avaliação e o ajuste dos instrumentos de pesquisa. Segundo Martins e Theóphilo (2020), essa fase é crucial para identificar problemas potenciais e ajustar os instrumentos de coleta de dados, garantindo que o questionário ou a entrevista sejam claros e eficazes antes da aplicação final.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os questionários foram aplicados a 11 colaboradores da empresa do ramo alimentício de Fernandópolis - SP, no período de 10 a 15 de junho de 2024. O objetivo principal é analisar como a cultura organizacional e a comunicação interna estão sendo percebidas pelos colaboradores, além de identificar áreas que podem ser aprimoradas.

Conforme o gráfico 1, é apresentado se os colaboradores mantêm um nível adequado de profissionalismo no ambiente de trabalho:

Gráfico 1 Autopercepção do Profissionalismo no Ambiente de Trabalho.



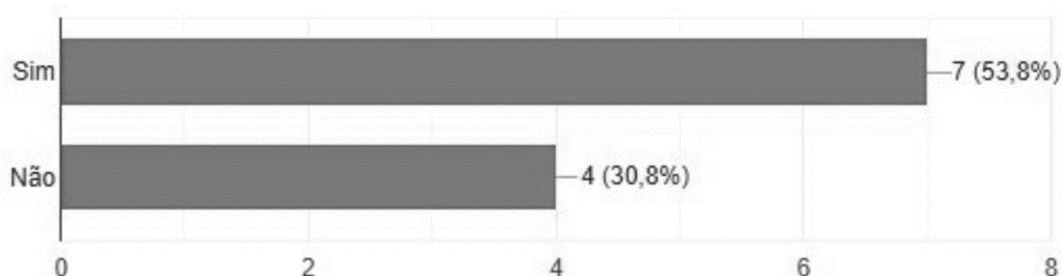
Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o Gráfico 1, 90,9% dos funcionários acredita que mantém um nível profissional adequado, isso indica um ambiente de trabalho onde eles se sentem comprometidos e responsáveis por suas ações. Por outro lado, 9,1%, obteve uma percepção negativa, pode ser necessário reforçar o treinamento e as diretrizes de comportamento profissional.



Conforme o gráfico 2, é apresentado se os colaboradores sentem o alinhamento da liderança da empresa com os valores culturais promovidos:

Gráfico 2 Alinhamento da Liderança com os Valores Culturais.

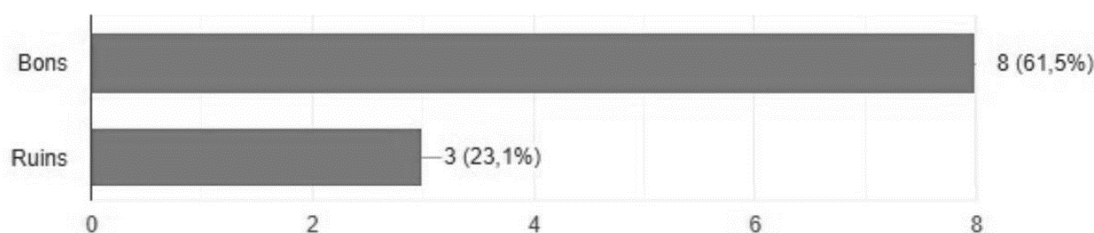


Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o Gráfico 2, 45,5% dos resultados indicam o fortalecimento da cultura organizacional pelos líderes ao aderirem aos valores da empresa. Já 36,4% apontam uma discrepância entre as declarações da liderança e a realidade, afetando a confiança e a moral da equipe.

Conforme o gráfico 3, são avaliados os programas de treinamento oferecidos pela empresa em relação às suas necessidades de desenvolvimento profissional:

Gráfico 3 Avaliação dos Programas de Treinamento e Desenvolvimento.

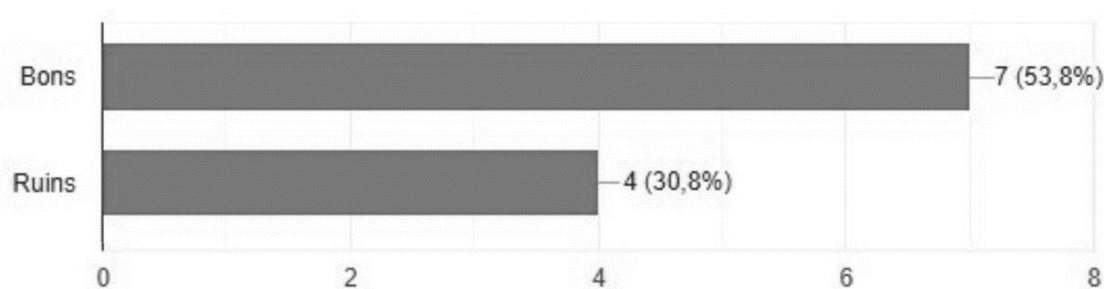


Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o Gráfico 3, 54,5% dos funcionários avaliam positivamente os programas de treinamento, indicando que a empresa atende às necessidades de desenvolvimento profissional. Já 27,3% apontam a inadequação dos programas atuais, sinalizando a necessidade de criação de novos programas de treinamento.

Como mostrado no gráfico 4, é avaliado a clareza e a transparência da comunicação interna da empresa em relação aos objetivos e valores organizacionais:

Gráfico 4 Clareza e Transparência da Comunicação Interna.



Fonte: Elaborado pelos autores.



De acordo com o Gráfico 4, 45,5% mostram a clareza e eficácia da comunicação interna, ajudando os funcionários a entender e alinhar-se aos objetivos e princípios da empresa. Já 36,4% apontam falhas na comunicação das informações, podendo causar confusão ou desengajamento.

Quando questionados se a cultura organizacional da empresa se reflete nas práticas de comunicação diária, 36,4% dos colaboradores acreditam na resposta afirmativa, significando uma forte conexão entre os princípios da empresa e as atividades diárias. Por outro lado, 54,5% indicam uma discrepância entre as afirmações da empresa sobre o que é importante e a realidade observada.

Se tratando de oportunidades de melhoria na comunicação interna, 63,6% consideram que poderia ser aprimorado a comunicação interna para melhor refletir e fortalecer a cultura organizacional, garantindo que todos estejam de acordo com os objetivos e princípios da empresa. Porém, 18,2% não consideram essas oportunidades de melhoria.

## DISCUSSÃO

Os dados revelam um alto nível de comprometimento e responsabilidade entre os colaboradores, refletido em uma percepção geral positiva sobre o profissionalismo no ambiente de trabalho. Isso está de acordo com a literatura, que enfatiza a importância de uma cultura organizacional forte para a construção de uma equipe coesa e engajada (Rodrigues & Daltio, 2021). Contudo, a existência de uma minoria de funcionários relatando dificuldades em manter esse profissionalismo sugere a necessidade de reforçar treinamentos e diretrizes para promover comportamentos mais consistentes.

A liderança dentro da empresa foi identificada como um ponto de atenção. Embora muitos colaboradores reconheçam que a liderança está alinhada com os valores da empresa, há também percepções de inconsistências entre o discurso e a prática, o que pode impactar negativamente a confiança e a moral da equipe. Esse cenário reflete a importância de uma gestão de pessoas eficaz, onde líderes precisam não apenas comunicar os valores da empresa, mas também exemplificá-los por meio de suas ações diárias, como defendido por Marins e Vieira (2020).

Quanto aos programas de treinamento, apesar de uma avaliação geral positiva, algumas críticas surgiram em relação à adequação desses programas às necessidades específicas dos colaboradores. A revisão bibliográfica sugere a importância de ajustar continuamente os treinamentos para maximizar seu impacto, refletindo as demandas e desafios enfrentados pelos funcionários no dia a dia (Melo & Santos, 2020; Pereira & Souza, 2021).

A comunicação interna foi outro aspecto destacado nas respostas, evidenciando tanto pontos fortes quanto áreas que necessitam de melhorias. A clareza e a eficácia na transmissão de informações são percebidas de maneira variada entre os colaboradores, com alguns apontando falhas que podem gerar desengajamento. Esse resultado reforça a necessidade de alinhar a comunicação com a cultura organizacional, como observado por Chiavenato (2020) e Taffarel (2021), para garantir um ambiente de trabalho mais coeso e produtivo.

Além disso, a percepção de espaço para melhorias na comunicação interna sugere um investimento da empresa em estratégias que reforcem a conexão entre os objetivos organizacionais e as práticas diárias. Em síntese, os resultados indicam que, apesar de uma base sólida em termos de profissionalismo e treinamentos, a empresa enfrenta desafios em áreas cruciais como liderança e comunicação. Abordar essas questões é essencial para melhorar o clima organizacional e aumentar a eficiência e o engajamento dos colaboradores.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados obtidos mostram que a administração de pessoal focada em aspectos burocráticos e operacionais, não é suficiente para promover o crescimento organizacional. Em contraste, a gestão de pessoas, com ênfase no desenvolvimento e engajamento dos colaboradores, é crucial para maximizar o potencial dos funcionários e criar um ambiente de trabalho positivo. A falta de comunicação eficaz e a ausência de coesão entre os colaboradores, foram identificadas como áreas críticas que afetam negativamente a eficiência e a satisfação dos funcionários.

A implementação do *Balanced Scorecard* (BSC), surge como uma ferramenta estratégica essencial para enfrentar esses desafios. O BSC permitirá à empresa alinhar suas atividades com os objetivos estratégicos, por meio de uma abordagem equilibrada que inclui perspectivas financeira, de clientes, de processos internos e de aprendizado e crescimento. Isso proporcionará uma visão integrada do desempenho organizacional e permitirá o monitoramento contínuo, além de melhorias nos processos de comunicação e desenvolvimento de pessoas.

## REFERÊNCIAS

- . CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.
- MARINS, M.; VIEIRA, J. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional**. Curitiba: Editora Ibipex, 2020.
- MARTINS, G.; THEÓPHILO, C. R. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2020.
- MELO, M.; SANTOS, L. **Políticas de Desenvolvimento de Pessoas e Alinhamento Estratégico**. Curitiba: Juruá Editora, 2020.
- PEREIRA, A. S.; SOUZA, E. F. **Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Talentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2021.
- RODRIGUES, C. E.; DALTIO, S. **Gestão de Pessoas: Teoria e Prática**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.
- SANTOS, A. B.; OLIVEIRA, M. R. **Estudo de Caso como Método de Pesquisa em Administração: Fundamentos e Aplicações**. Revista de Administração Contemporânea, 2020.
- SILVA, T. F. **Formação e Desenvolvimento: Competências para o Futuro**. São Paulo: Cengage Learning, 2021.

# 2024



**5<sup>a</sup> JORNADA  
CIENTÍFICA**  
GRUPO EDUCACIONAL FAVENI

GRUPO EDUCACIONAL  
**FAVENI**

SILVA, T. **Retenção de Talentos e Satisfação no Trabalho: Novas Abordagens**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019.

TAFFAREL, M. A. **Cultura Organizacional: Conceitos e Aplicações Práticas**. São Paulo: Cengage Learning, 2021.