

O trabalho proposto pretende analisar uma prática da gestão de pessoas, o treinamento, analisando sua eficiência, aplicabilidade e desenvolvimento, com foco na aprendizagem do funcionário. Baseando-se na literatura proposta por diversos autores, foi analisada a forma como uma empresa do ramo de transportes de carga realiza seus treinamentos setoriais. Analisou-se como os treinamentos são aplicados pelo setor de desenvolvimento de treinamentos da empresa, foram tecidas considerações sobre até que ponto esse treinamento gera conhecimento para o funcionário e por conseqüência, melhoria na produtividade e rendimento do trabalho. Também se questionou por quanto tempo esse aprendizado permanece ativo na memória do funcionário, antes de começar a sofrer os desgastes naturais do esquecimento. Através de uma análise qualitativa do modelo de treinamento utilizado pela empresa, verificou-se que, mesmo diante do fato do treinamento ser planejado adequadamente e bem focado, ele é merecedor de algumas considerações. Diariamente, o funcionário é alvo de um bombardeio de informações provenientes das mais diferentes e variadas fontes de notícias, que podem funcionar como “concorrentes” do conteúdo aprendido no treinamento. Concluiu-se, então, pela necessidade de intervalos menores entre os treinamentos, para garantir a permanência ativa do conhecimento. Também sugere-se mudanças para tornar a aprendizagem mais fácil de ser adquirida e preservada. Modelos mais atrativos de treinamento, que libertem o funcionário do padrão formal de aprendizado que o treinamento impõe, fornecendo-lhe um método mais atraente para lidar com uma questão inerente do trabalho, da qual ele não pode se esquivar, ou seja, ser treinado. Tais considerações foram devolvidas para a empresa participante, no intuito de proporcionar a melhoria dos métodos de treinamento já desenvolvidos no momento.

