

**A RELEVÂNCIA DO TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO EM ÂMBITO OFFSHORE:
QUESTÕES RELACIONADAS A HOTELARIA**
**THE IMPORTANCE OF TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT IN THE OFFSHORE SECTOR:
ISSUES RELATED TO HOSPITALITY**

ISSN: 2595-8704 DOI: 10.29327/2323543.29.1-4

Cristiano de Assis Silva ¹

RESUMO

INTRODUÇÃO: O treinamento e desenvolvimento são fatores importantes para alcançar bons resultados na hotelaria. Os funcionários precisam receber treinamento adequado para melhorar a qualidade do serviço e alcançar a satisfação dos clientes e/ou tripulação a bordo de plataformas ao meio offshore. **PROBLEMA:** De forma podemos melhorar a performance de trabalho de profissionais que atuam no ramo de hotelaria em embarcações offshore? **OBJETIVO:** Destacar a relevância da formação, capacitação e treinamento de equipe de hotelaria no ramo offshore. **METODOLOGIA:** Trata-se de pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem básica e enfoque descritivo tecendo relato de caso e experiência de profissional Nutricionista em Unidade Offshore. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** A educação continuada permite atualização constante sobre normas de segurança, qualidade e saúde ocupacional, atendendo às exigências das empresas e legislações vigentes do setor offshore.

PALAVRA-CHAVE: Treinamento; capacitação; Saúde; Hotelaria.

ABSTRACT

INTRODUCTION: Training and development are key factors in achieving success in the hospitality industry. Employees need to receive adequate training to improve service quality and ensure the satisfaction of customers and/or crew members aboard offshore platforms. **PROBLEM:** How can we improve the work performance of professionals working in the hospitality industry on offshore vessels? **OBJECTIVE:** To highlight the importance of education, skills development, and training for hospitality staff in the offshore sector. **METHODOLOGY:** This is a qualitative study with a basic approach and descriptive focus, weaving together case reports and the experience of a professional nutritionist at an offshore facility. **FINAL CONSIDERATIONS:** Continuing education allows for constant updates on safety, quality, and occupational health standards, meeting the requirements of companies and current legislation in the offshore sector.

KEYWORDS: Training; Professional Development; Health; Hospitality.

¹ Pós Doutor em Ciências da Educação. Doutor em Ciências da Saúde Coletiva. Mestre em Ciências da Educação pela ACU – Absolute Christian University. Especialista em Saúde Coletiva pela FMS. Bacharel em Nutrição - FSV. Licenciatura em Ciências Biológicas - IFES. **E-MAIL:** cristiano.wc32@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/7723981451094769. **ORCID:** orcid.org/0000-0001-9143-4848

INTRODUÇÃO

O treinamento e desenvolvimento são fatores importantes para alcançar bons resultados na hotelaria. Os funcionários precisam receber treinamento adequado para melhorar a qualidade do serviço e alcançar a satisfação dos clientes e/ou tripulação a bordo de plataformas ao meio offshore.

Entende o processo de treinamento e desenvolvimento como fator dominante na formação dos funcionários, tecendo a relevância de ser realizado o treinamento e desenvolvimento nas empresas hoteleiras, descreve as práticas de treinamento e desenvolvimento adotadas pelos hotéis e verifica como é realizado o processo de treinamento e desenvolvimento relacionando a outros processos de gestão de pessoas e analisa os benefícios e desafios do treinamento e desenvolvimento na indústria hoteleira.

A qualificação e preparação dos colaboradores são fatores importantes para alcançar um bom desempenho em projetos hoteleiros. Os funcionários precisam receber treinamento adequado para melhorar a qualidade do serviço e alcançar a satisfação dos hóspedes. Este estudo entende o processo de treinamento e desenvolvimento como fator dominante na formação dos funcionários, investiga como é realizado o treinamento e desenvolvimento nas empresas hoteleiras, descreve as práticas de treinamento e desenvolvimento adotadas pelos hotéis e verifica como é realizado o processo de treinamento e desenvolvimento. Treinamento e desenvolvimento relacionam-se a outros processos de gestão de pessoas e analisa os benefícios e desafios do treinamento e desenvolvimento na indústria hoteleira.

Como técnica moderna de gestão, a indústria hoteleira vem passando por diversas mudanças culturais, modificando procedimentos, sistemas, controles e introduzindo agilidade e flexibilidade organizacional, exigidas pelos atuais padrões de competitividade. Dessa forma, cada vez mais

organizações buscam o aprimoramento pessoal, profissional e institucional por meio de meios, ferramentas e tecnologias para alcançar melhor posicionamento e melhor desempenho.

PROBLEMA

De forma podemos melhorar a performance de trabalho de profissionais que atuam no ramo de hotelaria em embarcações offshore?

OBJETIVO

Destacar a relevância da formação, capacitação e treinamento de equipe de hotelaria no ramo offshore.

METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem básica e enfoque descritivo tecendo relato de caso e experiência de profissional Nutricionista em Unidade Offshore. O pesquisado possui graduação em nutrição com experiência de 21 anos em área de unidade de alimentação, com especializações na área, clínica, saúde coletiva, sendo este do sexo masculino, com 45 anos de idade, atuante de várias áreas de nutrição inclusive na área offshore como nutricionista / comissário.

REFERENCIAL TEÓRICO

O ativo mais importante de uma organização é seu capital humano. Com o devido investimento, a organização pode aumentar seu desempenho continuamente, o que resultará em vantagem competitiva sustentada. Investir no desenvolvimento profissional é uma maneira de melhorar o desempenho dos colaboradores (Cromwell e Kolb, 2004). Sendo assim, torna-se necessária a busca de melhorias em todos os quesitos, não apenas nas instalações e equipamentos,

mas também no efetivo treinamento e desenvolvimento dos profissionais que atuam nos setores ligados ao turismo e à hospitalidade.

Construindo uma análise sobre a melhoria de processos, qualidade de produtos, serviços e eficiência de entrega, é possível perceber que todas estão vinculadas ao capital humano. Starec (2012) corrobora esta informação quando afirma que é cada vez maior a importância do “capital humano”, uma vez que somente pessoas são capazes de gerar, interpretar e processar novos conhecimentos, bem como transformar ou adaptar padrões de comportamento.

Construindo uma análise sobre a melhoria de processos, qualidade de produtos, serviços e eficiência de entrega, é possível perceber que todas estão vinculadas ao capital humano. Starec (2012) corrobora esta informação quando afirma que é cada vez maior a importância do “capital humano”, uma vez que somente pessoas são capazes de gerar, interpretar e processar novos conhecimentos, bem como transformar ou adaptar padrões de comportamento. Bueno (2018) entende que o capital intelectual é o recurso mais importante dentro de uma organização, e enfatiza ainda que investir nos recursos humanos através de treinamento e desenvolvimento, possibilita as instituições uma vantagem competitiva em um mercado cada vez mais mutante e exigente. As práticas de gestão de pessoas são o principal meio pelo qual as empresas podem influenciar e moldar as habilidades e comportamentos dos indivíduos para realizar seu trabalho e, assim, alcançar objetivos organizacionais. Com base em Tanke (2013), entende-se pelas principais práticas de recursos humanos a serem desenvolvidas nas organizações.

O treinamento dos colaboradores visa aumentar a proficiência e a capacidade desses para concluir uma tarefa específica. Tendo em vista que os colaboradores são percebidos como importantes recursos das organizações, as empresas investem em seus programas de treinamento para ampliar a

experiência e o potencial de seu corpo colaborativo (Jimenez e Valle, 2012). Relata Maheshwari e Vohra 2015, no entanto, concluíram que o treinamento capacita os colaboradores com a habilidade que aprimora a compreensão dos processos organizacionais e eleva ainda mais o comprometimento organizacional. Várias pesquisas descreveram uma relação significativa entre treinamento e comprometimento organizacional (Bisharat, Alrowwad, Tarhini e Mukattash, 2017; Obeidat, Masa'deh e Abdallah, 2014; Pasaoglu, 2015).

Marras, 2007, aborda em seu conceito de treinamento o fator tempo, mas leva em consideração também o objetivo que se quer atingir com esta ferramenta, quando diz que o treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, cuja finalidade é repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente ao desempenho de tarefas ou à sua melhoria no trabalho. Pio, 2006, também leva em consideração o objetivo a ser alcançado quando conceitua o desenvolvimento como:

Um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamentos e atitudes bem como a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e consequentemente gerando um bom clima organizacional.

Esteban-Lioret, Aragón-Sánchez e Carrasco-Hernández, 2014 e Fu, Yang e Chu 2014, chamam a atenção com relação a importância da qualificação na hotelaria, pois segundo os autores o treinamento e desenvolvimento assumem papéis preponderantes no ciclo de vida, na produtividade e competitividade das empresas hoteleiras pelo fato de proverem um melhor desenvolvimento do capital humano, oportunizando-lhe acesso a conhecimentos, técnicas,

procedimentos, métodos, habilidades capazes de gerar vantagens competitivas ao meio de hospedagem, bem como elevar seus resultados operacionais, administrativos e financeiros.

RELATO D EEXPERIÊNCIA

Diante de profissional atuante a mais de um ano na rede de hotelaria offshore, destaco a importância da capacitação e treinamento de equipe a bordo de uma unidade offshore, para melhoria das tratativas operacionais, segurança do cliente, segurança de toda tripulação a bordo e segurança do profissional da hotelaria, em evidencia destaco questões de higiene e manipulação dos alimentos, tecendo a segurança e qualidade dos alimentos.

O treinamento da equipe de hotelaria offshore é fundamental para garantir segurança, qualidade dos serviços, bem-estar dos trabalhadores e eficiência operacional nas plataformas e unidades marítimas. O ambiente offshore apresenta características específicas, como isolamento, espaço reduzido, longos períodos embarcados e riscos ocupacionais elevados, riscos de contaminação, exigindo profissionais capacitados para atuar de forma segura e organizada.

A equipe de hotelaria offshore é responsável por atividades essenciais, como alimentação, limpeza, lavanderia, organização dos alojamentos, chamado de camarotes e atendimento aos colaboradores embarcados. Dessa forma, o treinamento adequado contribui para a manutenção da saúde, conforto e qualidade de vida dos trabalhadores, fatores que influenciam diretamente na produtividade e no desempenho das operações a bordo.

As capacitações auxiliam na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, orientando os profissionais sobre biossegurança, higiene alimentar, prevenção de contaminações, uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), combate a incêndios e procedimentos de emergência. Em

ambientes offshore, qualquer falha operacional pode trazer grandes impactos à segurança coletiva.

Outro ponto importante é o desenvolvimento de habilidades comportamentais, como trabalho em equipe, comunicação, disciplina e controle emocional, essenciais para convivência em ambientes confinados e sob pressão. O treinamento também fortalece a padronização dos serviços, melhora o atendimento aos embarcados e aumenta a confiança dos profissionais na execução de suas atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação continuada permite atualização constante sobre normas de segurança, qualidade e saúde ocupacional, atendendo às exigências das empresas e legislações vigentes do setor offshore. Nesse contexto, o treinamento torna-se uma ferramenta estratégica para reduzir riscos, promover segurança e garantir excelência nos serviços de hotelaria marítima. Portanto, investir na capacitação da equipe de hotelaria offshore significa promover um ambiente mais seguro, organizado, saudável e eficiente, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as operações da indústria offshore. O treinamento e a capacitação na hotelaria em âmbito offshore são fundamentais para garantir qualidade dos serviços, segurança operacional, saúde ocupacional e bem-estar dos trabalhadores embarcados. Em plataformas de petróleo, navios e unidades marítimas, os profissionais de hotelaria desempenham funções essenciais relacionadas à alimentação, higienização, lavanderia, organização dos alojamentos e atendimento às necessidades da tripulação. A capacitação adequada desses profissionais contribui diretamente para a eficiência das operações offshore, uma vez que trabalhadores bem treinados executam suas atividades com maior segurança, produtividade e responsabilidade. Além disso, o ambiente offshore apresenta características específicas, como isolamento, longos períodos embarcados, convivência coletiva e

riscos ocupacionais, exigindo preparo técnico e emocional da equipe.

REFERÊNCIAS

- BISHARAT, H., OBEIDAT, B. Y., ALROWWAD, A., TARHINI, A., & MUKATTASH, I. **The effect of human resource management practices on organizational commitment in chain pharmacies in Jordan.** International Journal of Business and Management, 2017.
- BUENO, C. **Treinamento e desenvolvimento profissional através de uma universidade corporativa como diferencial competitivo: um estudo de caso na empresa Hotelaria Club Med.** Riuni Unisul. 2018. Acesso em 15/04/2026. https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/5738/%5B5072349633%5DAD6_vers%C3%A3o_%20final_publica%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- CROMWELL, S. E. & KOLB, J. A. **An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the work place.** Human Resource Development Quarterly, 2004. doi:10.1002/hrdq.1115.
- ESTEBAN-LLORET, N. N.; ARAGÓN-SÁNCHEZ, A., & CARRASCO-HERNÁNDEZ, A. **Institutional and competitive drivers on managers' training and organizational outcomes.** Business Research Quarterly, 2014.
- FU, H.; YANG, H. & CHU, K. **Correlations among Satisfaction with Educational Training, Job Performance, Job Characteristics, and Person-Job Fit.** Anthropologist, 2014.
- JIMENEZ, D. J., & VALLE, R. S. **Studying the effect of HRM practices on the knowledge management process.** Personnel Review, 2012. doi:10.1108/00483481311285219.
- MAHESHWARI, S., & VOHRA, V. **Implementing New Age Performance Management System in IT MNC: Leveraging Communication and Training.** South Asian Journal of Business and Management Cases, 2015. <https://doi.org/10.1177/2277977916665983>.
- MARRAS, JP. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.** 12ª edição. São Paulo, editora Futura, 2007.
- OBEIDAT, B. Y., MASA'DEH, R., & ABDALLAH, A. B. **The relationship among human resource management practices, organizational commitment and knowledge management processes: A structural equation modeling approach.** International Journal of Business and Management, 2014.
- PASAOGLU, D. **Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry.** Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015.
- Pio, C. **Treinamento e Desenvolvimento de pessoas: dois lados da mesma moeda.** 2006. Acesso em 15/05/2026. https://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=aop0076.
- STAREC, C. **Educação Corporativa em Xequê: Até que ponto treinamento é bom negócio para as organizações?** Rio de Janeiro: SENAC, Rio de Janeiro, 2012.
- TANKE, MARY L. **Administração de Recursos Humanos em Hospitalidade.** Tradução de Roberto Galman. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2013.