

**ETEC "Prof.<sup>a</sup> ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"  
Técnico em Recursos Humanos**

**Daiane Pereira de Farias  
Hashilley Glauberta Lima de Sousa  
Juliana Gambarini da Silva  
Maria de Lourdes Monsalve Theodoro**

**PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO  
PROFISSIONAL A DISTÂNCIA**

**Araraquara**

**2021**

**Daiane Pereira de Farias**  
**Hashilley Glauberta Lima de Sousa**  
**Juliana Gambarini da Silva**  
**Maria de Lourdes Monsalve Theodoro**

**PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**  
**PROFISSIONAL A DISTÂNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara**  
**2021**

**Daiane Pereira de Farias**  
**Hashilley Glauberta Lima de Sousa**  
**Juliana Gambarini da Silva**  
**Maria de Lourdes Monsalve Theodoro**

**PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**  
**PROFISSIONAL A DISTÂNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em 22 de novembro de 2021.

Banca Examinadora:

---

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

---

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

---

Prof. Avaliador: Cesar Guilherme Roseguini

## **AGRADECIMENTO**

Agradecemos primeiro a Deus por ter nós mantido no caminho certo durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Agradecemos à nossa família pelo apoio e por estar sempre ao nosso lado em todos os momentos.

Deixamos um agradecimento especial à Professora e orientadora Gabriela Messias da Silva pelo incentivo, paciência e dedicação do seu tempo ao nosso projeto.

Também queremos agradecer à Etec Prof<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz, professores e colegas do nosso curso pela elevada qualidade do ensino oferecido, juntos conseguimos avançar e ultrapassar todos os obstáculos.

## RESUMO

O principal objetivo do estudo é apresentar a importância e o conhecimento sobre a aplicação do treinamento e desenvolvimento à distância nas empresas. Por esta questão que o artigo tem como principal objetivo geral verificar a importância da implantação do treinamento e desenvolvimento dentro das organizações, tendo como objetivos específicos: Tipos de treinamentos; Ensino a distância e seu conceito histórico; Aplicação do treinamento suas vantagens e desvantagens; Surgimento do treinamento à distância no Brasil. Foi criado também um questionário e com ele a elaboração de um gráfico para as cinco perguntas do questionário, a partir disso tivemos informações obtidas sobre o que as pessoas acham sobre esse tipo de treinamento. Entendemos que através dessa pesquisa o processo de treinamento e desenvolvimento é de total importância para as organizações terem colaboradores capacitados, isso ajuda no crescimento profissional de um indivíduo dentro da empresa, e auxilia para a realização de suas atividades.

**Palavra-chave:** Treinamento. Desenvolvimento. À distância

## **ABSTRACT**

The main objective of the study is to present the importance and knowledge about the application of distance training and development in companies. For this issue, the article has as its main general objective to verify the importance of implementing training and development within organizations, having as specific objectives: Types of training; Distance learning and its historical concept; Application of training its advantages and disadvantages; Emergence of distance training in Brazil. A questionnaire was also created and with it the elaboration of a graph for the five questions in the questionnaire, from that we got information about what people think about this type of training. We understand that, through this research, the training and development process is of total importance for organizations to have trained employees, this helps in the professional growth of an individual within the company, and helps to carry out their activities.

**Keyword:** Training. Development. At a distancia

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>10</b>
1.1 A diferença entre treinamento e desenvolvimento.....	10
1.2 Tipos de treinamentos .....	10
1.2.1 Treinamento de interação .....	11
1.2.2 Treinamento comportamental .....	11
1.2.3 Treinamento motivacional .....	11
1.2.4 Treinamento corporativo.....	12
1.2.5 Treinamento técnico .....	13
<b>2 PROCESSO .....</b>	<b>15</b>
2.1 Diagnostico .....	15
2.2 Planejamento .....	15
2.3 Execução .....	16
2.4 Avaliação .....	16
<b>3 ENSINO À DISTÂNCIA E SEU CONCEITO HISTÓRICO .....</b>	<b>17</b>
3.1 Treinamento à distância .....	18
<b>4 APLICAÇÃO DO TREINAMENTO À DISTÂNCIA, VANTAGENS E DESVANTAGENS.....</b>	<b>19</b>
<b>5 COMO SURTIU O ENSINO À DISTÂNCIA NO BRASIL .....</b>	<b>21</b>
<b>6 GRÁFICOS.....</b>	<b>22</b>
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>27</b>
<b>8 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>29</b>
<b>Anexo A – Declaração de Autenticidade .....</b>	<b>31</b>

## INTRODUÇÃO

Nos dias atuais o treinamento e desenvolvimento a distância vem se tornando uma prática cada vez mais comum devido à facilidade de sua aplicação. Chiavenato (2002) define o treinamento como sendo o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, relata que o ensino a distância (EAD) está crescendo a ritmo acelerado esse fato deve-se ao uso das novas tecnologias, como a Internet, por exemplo, que possibilitou novas perspectivas na educação.

Realizar o treinamento e desenvolvimento da equipe permite que a organização tenha aumento de produtividade e motivação, além de obter por parte dos funcionários soluções e inovações referentes aos problemas do dia a dia. Hoje em dia muitas das empresas utilizam-se da modalidade à distância (EAD) em seus processos, quanto mais empresas aderirem ao uso das tecnologias para treinar seus colaboradores, mais pessoas poderão ser incluídas e maiores os resultados alcançados.

O principal impacto que as empresas sentem ao aderir à esta modalidade é o investimento financeiro, parte dos gastos é reduzida, justamente por não ter a necessidade de ter sala alugada, material impresso, palestrantes, além dos benefícios como otimização de tempo, flexibilidade no aprendizado autonomia dos colaboradores, padronização dos treinamentos, acompanhamento da performance da equipe, descentralização do conhecimento. O EAD (Ensino a Distância) possibilita a quebra das barreiras geográficas, atingindo colaboradores que trabalham em organizações que operam com uma matriz e suas filiais.

Esse trabalho irá tratar e desenvolvimento a distância, seus principais conceitos e indicações sobre as etapas do processo.

O objetivo principal desse trabalho é estudar os processos de treinamento e desenvolvimento profissional abordados no ensino a distância.

- Reunir informações a respeito do tema;
- Identificar os benefícios e malefícios dessa categoria de ensino;



- Promover técnicas eficazes do ensino a distância.

O propósito dessa pesquisa descritiva é trazer o conjunto de possibilidades e procedimentos empregados para chegar ao senso geral do uso e não uso do treinamentos e desenvolvimento profissional realizados por meio do ensino a distância, quais seus benefícios e malefícios, assim como a formulação e produção de coleta de dados sobre o universo do ambiente corporativo em que elas venham a ser validadas ou não, e quais são suas demais contradições, sendo mostradas através de características gerais buscadas através de referências tradicionais, pesquisas online, e opiniões daqueles que já passaram por algum tipo de treinamento correspondente ao tema.

Dito isso será abordado ainda os principais meios para o processo de treinamento e desenvolvimento profissional a distância, fornecendo as técnicas profissionais viáveis, o para melhor esclarecimento do tema, funcionamento de treinamentos não presenciais, sua relevância no cenário pandêmico, necessidade de atualização e qualificação de colaboradores, diferenciais de custos no treinamento a distância e afins, assim como os objetivos sobre a importância da educação dos colaboradores no meio corporativo via online, buscando um melhor desempenho e qualidade daqueles que vierem a receber esse ensino.

## **1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Treinamento e desenvolvimento é um conjunto de ações para desenvolver resultados para empresas, agregando o desempenho total e os aprendizados de cada colaborador e das empresas, se cada empresa se desempenhar melhor, ela se torna mais competitiva e eficaz e assim terá mais colaboradores qualificados.

Para uma empresa ser extremamente profissional e qualificada, precisa ao certo ter um ambiente dinâmico, com cursos, palestras, treinos e dentre outras coisas e é por isso que existe o treinamento e desenvolvimento.

### **1.1 A diferença entre treinamento e desenvolvimento**

O treinamento e desenvolvimento preza sempre em aprimorar os conhecimentos dos colaboradores, podem se dizer que os dois são parecidos, mas há uma grande diferença.

O treinamento por exemplo, a forma de se alto declarar é de curto prazo, querendo sempre qualificar e treinar o colaborador e com isso tendo resultados imediatos.

E o desenvolvimento, é mais amplo e de longo prazo, o objetivo é que o colaborador cresce no ambiente de trabalho e se torne mais eficaz tanto para ele quanto para a empresa com um olhar no futuro.

### **1.2 Tipos de treinamentos**

Existem diferentes tipos de treinamentos de colaboradores, com diversas opções as empresas podem-se adaptar as melhores estratégias de acordo com os seus objetivos. A seguir iremos apresentar os tipos de treinamentos organizacionais mais utilizados pelas empresas.

### **1.2.1 Treinamento de interação**

Conforme os regulamentos de cada empresa o treinamento de integração é de suma importância, pois é com ele que cada colaborador irá se alto aperfeiçoar no cargo atual que será comandado por ele.

Com isso a importância do treinamento é orientar e capacitar o funcionário com as devidas tarefas que será passada, é obrigatório que esse treinamento seja passado a cada colaborador que se integre a empresa, cumprindo toda ordem e medida de segurança. A maioria das empresas devem adotar esse treinamento para a segurança de todos.

### **1.2.2 Treinamento comportamental**

A base do sucesso de cada empresa é sempre manter o ambiente de trabalho da melhor forma possível, e o treinamento comportamental sem dúvidas é a melhor forma para isso, a capacitação de orientar e ensinar o colaborador a saber se colocar em cada situação destinada a ele no dia- a dia de um expediente.

O treinamento comportamental é necessário, para que as orientações de comportamentos sejam passadas a cada um, e assim a empresa e os seus colaboradores se comuniquem melhor e mantenha o ambiente de trabalho sempre harmônico e satisfatório para todos.

### **1.2.3 Treinamento motivacional**

Sem motivação ninguém vai a lugar nenhum, então por isso motivar é fundamental para que o sucesso venha. Treinar e motivar é benéfico, grandes resultados começam aparecer, como por exemplo a área de produção de uma empresa, se o colaborador receber os equipamentos adequados e saber que batendo

a meta de produção, ele será beneficiado com uma bonificação, isso já será importante para que a produtividade aumente. A dinâmica precisa sempre estar em qualquer área e lugar de cada profissão, para manter os colaboradores mais engajados e motivados.

#### **1.2.4 Treinamento corporativo**

Quando se fala de treinamento é sempre bom lembrar que este se trata da busca desenvolver seus colaboradores por meio pessoal e profissional. O desenvolvimento humano implica em diversas ações necessárias para o próprio crescimento do negócio. Logo, o treinamento corporativo está diretamente relacionado com o sucesso do negócio, já que possibilita que a empresa tenha capital humano preparado e apto a desenvolver diferenciais competitivos.

Esse tipo de treinamento pode ser feito de várias formas, como por exemplo através da educação via aulas teóricas ou práticas, voltadas para o trabalho ao qual a pessoa exerça. Com o objetivo de desenvolver melhorias para aquela função a partir do desenvolvimento pessoal do colaborador ou de um jeito técnico aquela função. Sendo feito com ou sem o envolvimento de especialistas da área, esse montante de aulas pode ser criado para um grupo e ou setor, ou para um colaborador específico, a fim de transmitir o conteúdo didático. Podendo serem feitos externamente, com palestrantes e afins, ou internamente pelos próprios membros em reuniões presenciais.

Dessa forma uma empresa que não investe em treinamento corporativo não alcança a competitividade que precisa para se manter no mercado, não tem o engajamento pleno de seus colaboradores e sofrerá, mais cedo ou mais tarde, com problemas como o "turnover", ou seja, a rotatividade de funcionários dentro da empresa, por exemplo.

Dito isso, segue um dos métodos de implantação de uma estrutura de treinamento corporativo. Primeiramente e preciso de um; Planejamento, que deve considerar quais são as estratégias da empresa, o orçamento a ser atribuído, o perfil comportamental dos colaboradores, quais os objetivos gerais e específicos a que se

pretende atingir, assim como quais são as necessidades da empresa, propósito de negócios, análise de falhas, problemas a serem avaliados etc. Definição de metas bem específicas, realistas e mensuráveis ao que se quer alcançar para o negócio. E por fim a Abordagem prática do treinamento considerando o estilo da empresa, e a metodologia adequada ao momento e a rotina do colaborador.

É possível perceber que o treinamento corporativo é essencial para o desenvolvimento dos colaboradores e, conseqüentemente, para a melhora dos resultados da empresa. Pois profissionais mais capacitados têm melhor performance no meio corporativo.

### **1.2.5 Treinamento técnico**

O treinamento técnico é uma estratégia de educação corporativa voltada a capacitar os colaboradores por meios técnicos. Ela compreende aspectos mais práticos do dia a dia do funcionário. Esse tipo de treinamento é focado em desenvolver as competências técnicas dos colaboradores, para que atividades específicas sejam executadas com mais qualidade e eficiência. Como por exemplo: aprender a manusear um novo sistema operacional ou uma nova máquina.

Este, pode também chamado de treinamento de hard skills, é um tipo de treinamento que foca no desenvolvimento de funcionários em determinadas habilidades e competências, fazendo com que os colaboradores passem a adquirir as habilidades necessárias para uma determinada função. Ou seja, são conhecimentos específicos que facilitam a vida do profissional na hora de executar uma atividade. Esse tipo de treinamento traz algumas outras vantagens, como por exemplo a redução de custos de produtividade efetivo, já que as ações de seus colaboradores se tornaram mais assertivas, além da diminuição de rotatividades e o aumento de perspectiva e vínculo com a empresa o que pode gerar mais confiança e credibilidade a planos de carreira.

E por fim a vantagem competitiva, já que os colaboradores estarão mais capacitados com a competência técnica adquirida, o que é essencial entre os demais concorrentes. Já no caso de colaboradores que já são competentes tecnicamente,

esses podem passar por treinamentos de reciclagem para adquirir novas habilidades e se manterem atualizados com as tecnologias e os processos mais recentes.

## **2 PROCESSO**

Para a empresa melhorar as competências profissionais é necessário seguir etapas fundamentais que são: diagnóstico; planejamento; execução e avaliação, esses processos devem ser planejados considerando a realidade da empresa e suas necessidades. Todas as etapas do treinamento é desenvolvimento devem criar um elo para suprir as necessidades da empresa.

### **2.1 Diagnostico**

Primeiramente precisasse fazer uma pesquisa organizacional para analisar as necessidades da empresa, o perfil dos colaboradores e detectar as falhas presentes no processo atual. Depois de ter sido observado e analisado, fica mais fácil traçar estratégias e planos para melhorar o conhecimento e desempenho dos colaboradores e empresa, o treinamento precisa estar alinhado aos objetivos e metas. É muito importante realizar esse processo dentro da empresa e reforçar a cultura organizacional, assim fica mais fácil identificar os gaps e direcionar os colaboradores. Por meio dessa estratégia eles vão poder conhecer de fato os pontos que precisam melhorar e entenderão de que forma suas habilidades serão otimizadas. Logo, como consequência eles não apresentarão resistência para adquirir novos conhecimentos, como isso eles vão se mostrar mais produtivos.

### **2.2 Planejamento**

Com o diagnóstico em mãos será necessário entender qual será a estratégia traçada de modo presencial ou online, também será preciso avaliar qual o orçamento disponível para escolher as melhores ferramentas para tornar o processo mais atrativo.

É importante também saber quais são os colaboradores e setores que precisam de treinamento e desenvolvimento, quais são suas referências, necessidades e realidades e quais técnicas seriam mais efetivas.

Todos esses pontos são importantes para tornar o treinamento e desenvolvimento mais aprimorados alcançando os objetivos propostos.

### **2.3 Execução**

Essa etapa é fundamental para o processo, pois quando todos os planos são colocados em prática, nesse caso o colaborador deverá participar das atividades para que adquira o conhecimento e habilidade traçadas desde a primeira etapa do projeto. Nessa etapa, deve ser realizadas alguns objetivos, como responsabilidades, apresentação de quem irá executar, divulgação do programa para os colaboradores e avaliação de aprendizagem. É importante acompanhar cada capacitação, analisar cada equipe para ver quem abraçou melhor as ideias.

### **2.4 Avaliação**

Para garantir que os treinamentos estão trazendo os resultados desejados é importante avaliar o que foi realizado, a qualidade do programa e o impacto gerado nos colaboradores. É possível realizar testes com conhecimentos técnicos, procurar feedback dos colaboradores e verificar o ganho de produtividade em determinadas atividades. Essa avaliação é necessária porque possibilita a otimização do processo de treinamento e desenvolvimento.



### 3 ENSINO À DISTÂNCIA E SEU CONCEITO HISTÓRICO

Os primeiros indícios de utilização da Educação a Distância remontam ao século XVIII, quando um curso por correspondência de taquigrafia (uma técnica para escrever à mão de forma rápida usando códigos e abreviações) oferecido pelo professor Calábria Phillips de a instituição em Boston nos Estados Unidos no ano de 1729 foi se expandindo logo depois de um anúncio no jornal local, o curso foi oferecido para alunos em todo o país, com matérias enviados semanalmente pelo correio, este é o primeiro registro de um curso a distância. Mais em 1833 na Suécia, a universidade da cidade de Lund oferecia um curso de composição por correspondência, já em 1840 na Inglaterra, começava um curso também de taquigrafia de passagens bíblicas, em que o professor Isaac Pitman incentivava os alunos a escreverem postais com textos abreviados. No século XIX, o ensino a distância começou a ser utilizado em vários outros países como solução para que pessoas que viviam distantes de instituições de ensino pudessem aprender, tais como França, antiga União Soviética, Japão, Austrália, Noruega, África do Sul, Argentina, Espanha entre outros.

Como o ensino à distância tem evoluído:

- Até os anos 1910: cursos por correspondência baseados em materiais impressos.
- A partir da década de 1910: uso de slides e audiovisuais como materiais adicionais.
- Décadas de 1910 até 1940: neste período, que compreendeu as duas grandes guerras mundiais, o rádio foi utilizado para transmitir conteúdo.
- Década de 1950: com a invenção da TV, começaram também as primeiras experiências de telecursos.
- Década de 1970: as tecnologias deste período são as TVs via satélite e a cabo, que também foram usadas para transmissão de conteúdo.
- Década de 1990: início dos cursos por computador (via CD-ROM) e depois pela internet.

### **3.1 Treinamento à distância**

Com a chegada da pandemia do covid-19, onde no Brasil teve início no começo de 2020, diversas empresas tiveram que se aprimorar e optar pelo modo remoto e com isso o treinamento a distância cresceu em um nível muito alto.

O treinamento é uma forma estratégica de desenvolver os profissionais à distância, se beneficiando dos diversos avanços da tecnologia para serem mais acessíveis e dinâmicos nas plataformas digitais. São várias modalidades de treinamento, podendo agregar na sua organização para torná-la mais eficaz. Em destaque é o e-learning, ele usa ambientes “online” para ter mais acessibilidade nos computadores e o mobile learning, pode ter seu conteúdo acessado em celulares e “tablets”. O aperfeiçoamento dos colaboradores na era digital é importante, eles começam a pensar em futuro promissor, renovando seus conhecimentos com novas competências e habilidades, podendo se aprimorar em novas técnicas de aprendizado relacionadas às suas funções no trabalho. O deslocamento, materiais impressos, espaços físicos, já não será tão importante, pois, todo processo será digital, tornando tudo mais fácil. Com isso, as organizações precisam se aprimorar, e começar a desenvolver esses métodos novos, para ter sucesso e torne o ambiente de trabalho mais flexível e didático para os colaboradores se autodesenvolver.

## **4 APLICAÇÃO DO TREINAMENTO À DISTÂNCIA, VANTAGENS E DESVANTAGENS**

A aplicação do treinamento, visa desenvolver recursos, para que todos os colaboradores tenham um desempenho de excelência e qualidade. Ao começar a colocar em prática esse processo, a empresa e todas as outras organizações de desenvolvimento, procura escolher o público que irá prestar esse processo.

Com isso, as plataformas digitais é o grande diferencial, para que tudo isso ocorra as empresas precisam disponibilizar 'internet' de qualidade e equipamentos, ter áudios, vídeos, imagens, explicativos, para não torna o ambiente cansativo. Produzir conteúdo é essencial, pois o processo de treinamento fica mais harmonioso e dinâmico.

As organizações, precisa diferenciar o processo, cada espaço e função será determinado a um colaborador diferente e com isso o treinamento e desenvolvimento também se torna diferente, como, por exemplo, de um gerente e um auxiliar de produção. O conteúdo e a distribuição de atividades nas plataformas digitais, tem que atingir os colaboradores que querem receber determinadas informações. Após ter feito todas essas etapas as empresas devem verificar se houve ou não resultados, e avaliar a empresa e os colaboradores, para que chega a uma conclusão, se foi algo positivo ou negativo.

- As vantagens de fazer um treinamento a distância é a redução de custos, pois a empresa não precisa disponibilize um espaço físico e mesmo que seja virtual, os gastos são bem menores. É vantajoso para quem também irá fazer esse processo, a pessoa não precisa se deslocar e ter gastos, como combustível, passagem de ônibus, materiais impressos e dentre outros.

A flexibilidade é uma grande vantagem, cada colaborador poderá realizar determinada atividade em um momento favorável tanto para ele, quanto para empresa. O treinamento a distância, está se destacando e as empresas com o decorrer do tempo, estão adotando esse novo método.

- E as desvantagens, é manter o colaborador concentrado, a maioria não tem paciência de ficar sentado na frente do computador e a questão do ambiente físico é muito essencial em determinadas empresas, para elas poderem realizar atividades dinâmicas.

Portanto, as empresas precisam adotar, tudo aquilo que será vantajoso para todos, e lembrando que a tecnologia avança a cada momento, e com isso a inovação e os conhecimentos precisam ser aplicados nas organizações.

## **5 COMO SURTIU O ENSINO À DISTÂNCIA NO BRASIL**

No Brasil o ensino a distância teve seu primeiro registro de atividade no ano de 1904, começando a oferecer um curso voltado para datilógrafos por meio de correspondências, feita pelo Jornal do Brasil. A prática logo se tornou comum entre outros jornais do século XX, e grande parte da população se inscrevia nos cursos a fim de se especializar em profissões ligadas à indústria.

Com a evolução econômica e tecnológica, e com a industrialização no ano de 1920, algumas emissoras de rádio brasileiras tiveram um grande papel no ensino a distância, mas ele veio com força em 1937 com a criação do Serviço de Radiodifusão Educativa, já em 1941 foi criado o Instituto Universal Brasileiro com foco na formação técnica.

Alguns anos depois, na década de 1960 a 1970, o governo criou o Código Brasileiro de Telecomunicações, obrigando emissoras privadas de televisão com programações voltadas para fins educativos, como foi o caso da TV Cultura e da TV Escola.

Em 1977, foi criada a Fundação Roberto Marinho, que em 1981 colocou no ar o Telecurso 1º e 2º graus. Em 1995, o nome passou a ser Telecurso 2000, o programa foi um importante precursor da modalidade à distância, oferecendo cursos para adultos que não tiveram a oportunidade de estudar e que, ao mesmo tempo, buscavam uma inclusão no mercado de trabalho.

Das cartas (que originaram o EAD), evoluímos para o ensino com aulas transmitidas via rádio. Dali, partimos para os telecursos (pela TV) até chegarmos aos conteúdos que podiam ser adquiridos em CD-ROMs (para o computador).

O ensino a distância evoluiu consideravelmente com o passar dos anos, com o objetivo de disseminar conhecimento para o maior número de pessoas.

## 6 GRÁFICOS

A seguir será apresentado gráficos, referente ao questionário feito na plataforma Forms, onde o assunto é treinamento e desenvolvimento profissional à distância.

A elaboração foi feita pelas alunas de Recursos Humanos, Daiane Pereira, Hashilley Glauberta, Juliana Gambarini e Maria de Lourdes.

O questionário, teve um total de 24 respostas.

**87,5% mulheres (21 mulheres responderam)**

**12,5 homens (3 homens responderam)**

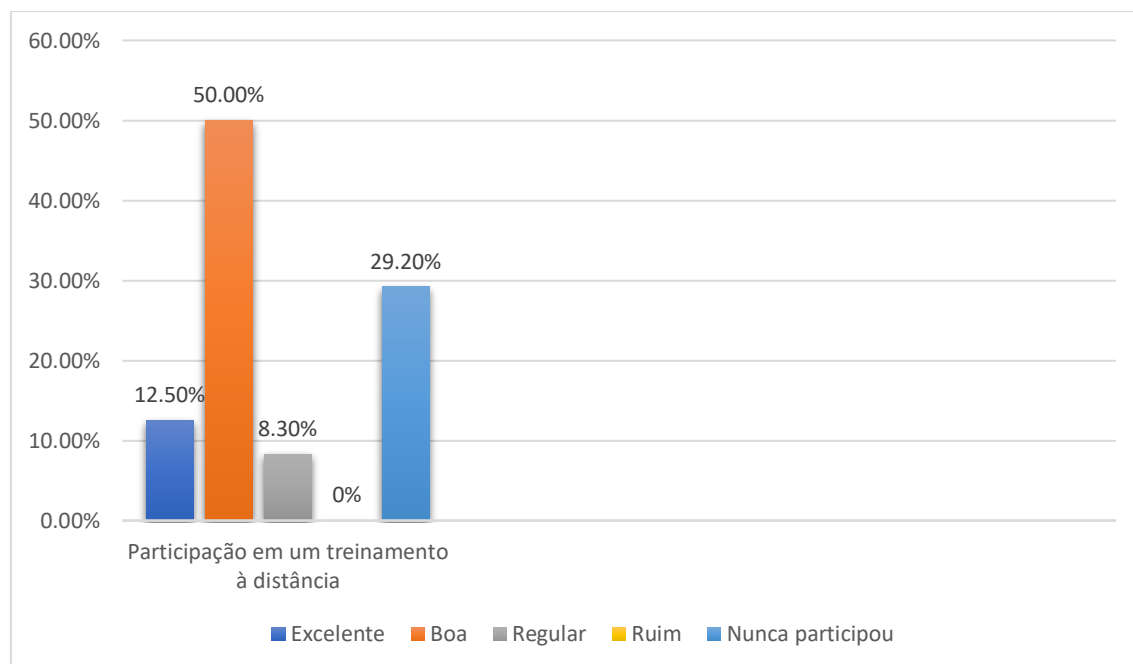
**50% têm a faixa etária entre 18 e 25 anos**

**25% entre 25 e 40 anos**

**20,8% acima de 40 anos**

**4,2% menor de 18 anos**

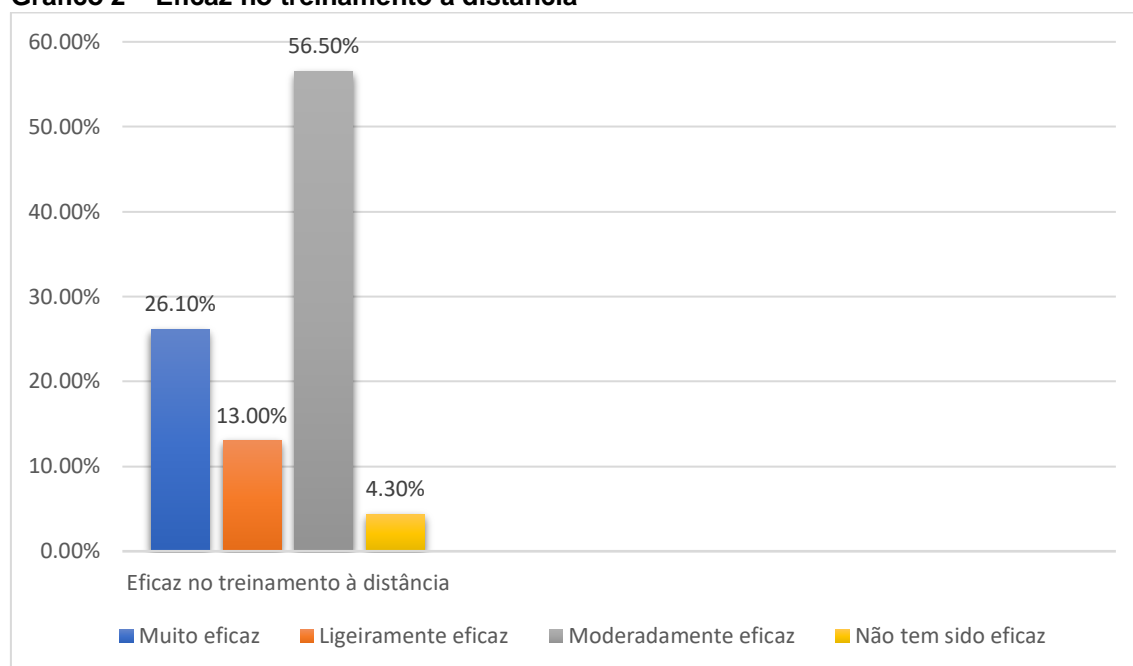
**Gráfico 1 – Participação e treinamento à distância**



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara 2021.

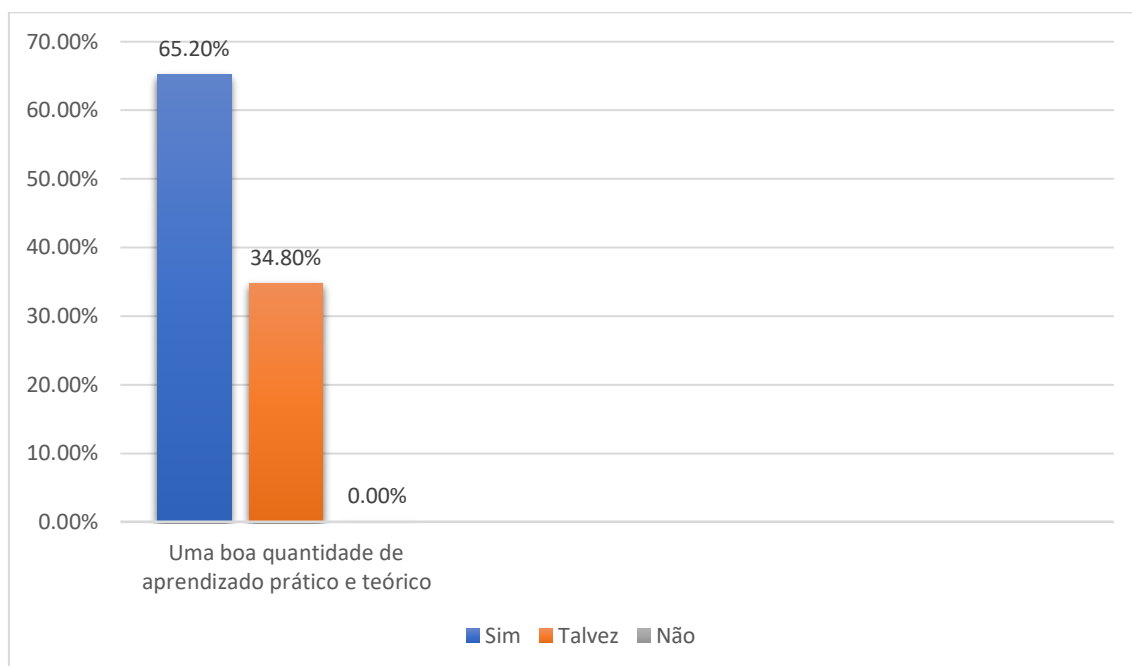
De acordo com a gráfico 1, 50% já participaram de um treinamento à distância e acharam a experiência boa, 29,20 nunca praticou, 15,50% já participaram e acharam a experiência excelente, 8,3% acharam a experiência regular.

**Gráfico 2 – Eficaz no treinamento à distância**



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara 2021.

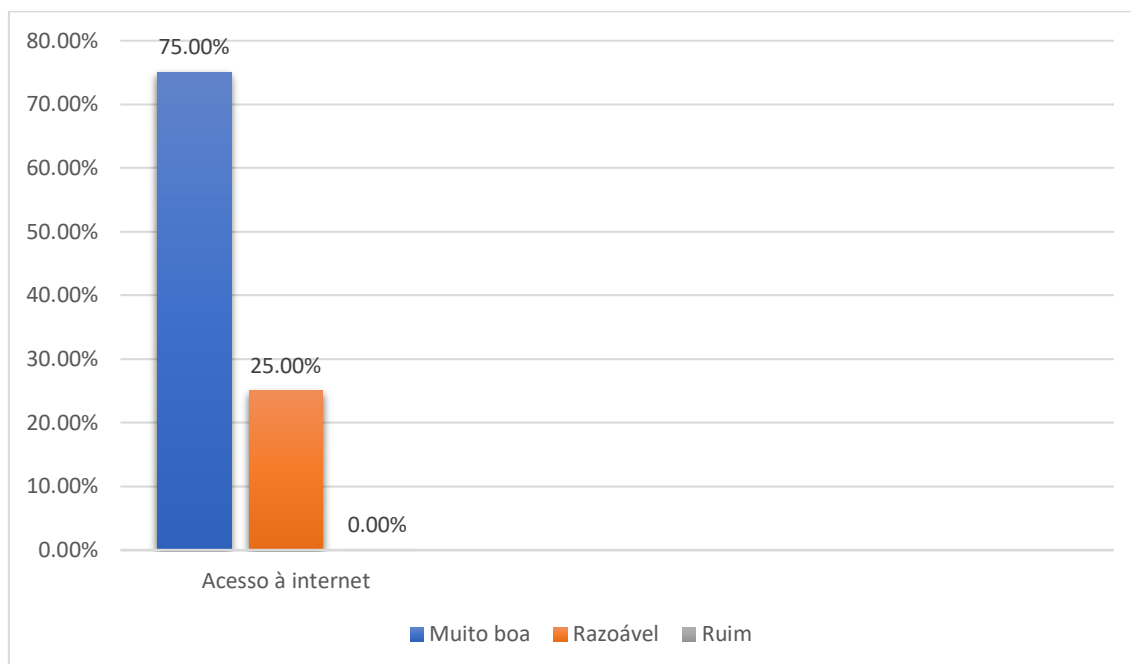
De acordo com o gráfico 2 a eficaz no treinamento à distância teve um nível de 56,50 % modernamente eficaz, 13% ligeiramente, 26,10 % muito eficaz e 4,30 % não eficaz.

**Gráfico 3 - Uma boa quantidade de aprendizado prático e teórico**

**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara 2021.

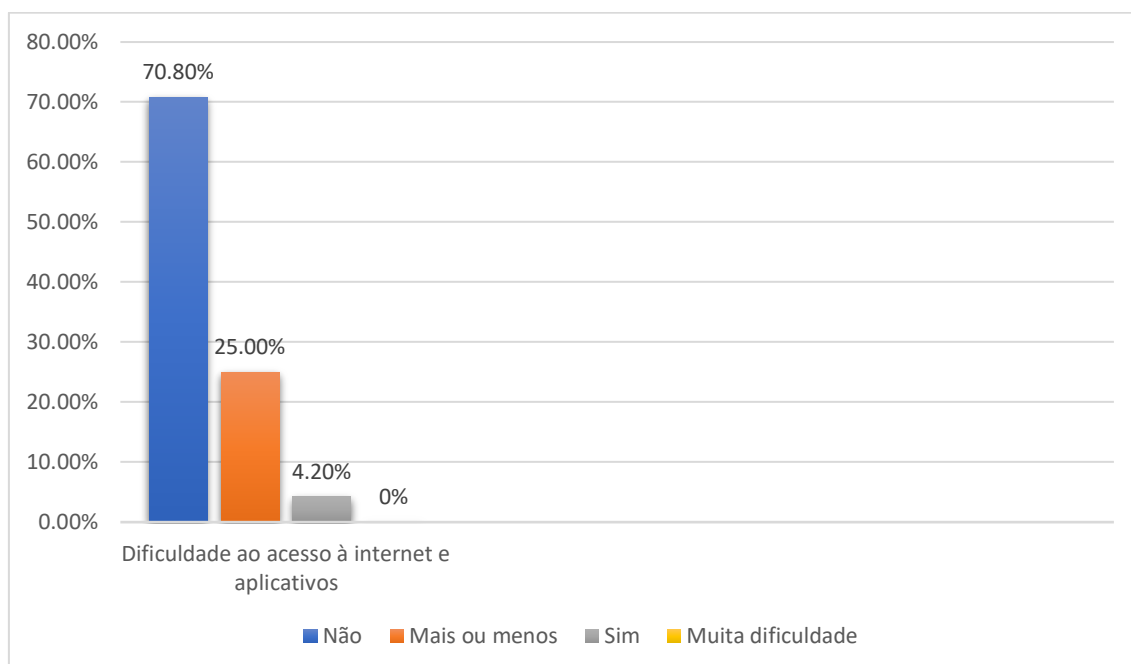
De acordo com o gráfico 3, a boa quantidade de aprendizado prático e teórico houve uma porcentagem de 65,20 % positiva, 34,80% de dúvidas e 0,00% negativa.



**Gráfico 4 – Acesso à internet**

**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara 2021.

De acordo com o gráfico 4, 75% dos participantes tem uma boa qualidade de acesso à internet, 25% razoável e 0,00% ruim.

**Gráfico 5 - Dificuldade ao acesso à internet e aplicativos**

**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara 2021.

De acordo com o gráfico 5, 70,80% não tem dificuldade em acessar os aplicativos, 25% têm mais ou menos, já os 4,20% têm dificuldade e 0,00% têm muita dificuldade.

## 7 CONCLUSÃO

Treinamento e desenvolvimento a distância, basicamente é o aperfeiçoamento das competências que os colaboradores já possuem ou precisam aprender, através de práticas pedagógicas mediadas por tecnologias da informação. Em outras palavras, é ajudar os colaboradores a desempenharem melhor a sua função ou papel dentro da empresa sem a necessidade de contato presencial. Fazendo isso por meio do auxílio de palestras e cursos via online, por exemplo.

Um dos maiores desafios enfrentados pelas empresas é o nível de participação nos treinamentos presenciais. Nem sempre, é possível alcançar a maioria dos colaboradores, principalmente aqueles cuja agenda é comprometida. Por isso, em termos de alcance, a oferta de cursos na metodologia de ensino a distância acaba sendo a melhor opção. Considerando que um treinamento EAD não pode surgir a partir do nada, então após identificado uma demanda, é preciso que se escolha o melhor formato, de acordo com o conhecimento do público-alvo, para que assim seja feita a produção do conteúdo a ser distribuído para o treinamento. Após ser passado essas informações deve-se, ser mensurado os resultados obtidos, para maior aproveitamento do resultado do treinamento passado.

Sem treinamento, os funcionários serão incapazes de estarem de fato realmente preparados. Considerar essa realidade e compreender a necessidade de seguir essas tendências representa a chance de conquistas futuras ao se beneficiar das soluções remotas.

Além disso, hoje em dia é possível contratar coaches que residem em qualquer cidade do mundo e utilizar os recursos de lives ou gravar vídeos para deixar disponíveis para os seus funcionários. Portanto, a possibilidade de assistir os cursos em qualquer hora e lugar é um dos benefícios mais relevantes dessa estratégia.

Por fim concluímos que, para o treinamento a distância surtir efeito, seus colaboradores precisam reconhecer as transformações que ele proporciona. Tanto no crescimento pessoal como no profissional, os impactos devem ser positivos e promover o engajamento necessário à adesão máxima. Portanto, na atualidade em pleno um ano de COVID-19, já foi possível perceber que as empresas que acreditaram no poder do treinamento digital encontraram soluções promissoras e englobaram

aquelas que tomaram decisões contrárias. Além disso, um dos maiores aprendizados da pandemia é que a gestão não consegue enfrentar a crise sozinha. Nesse contexto, treinar os colaboradores por meios remotos é essencial.

## 8 REFERÊNCIAS

A história da educação à distância no Brasil, 2020. Disponível em: < <https://ensino.digital/blog/a-historia-da-educacao-a-distancia-no-brasil> . Acesso em: 21 ago. 2021.

A justificativa de TCC, 2021. Disponível em : < <https://www.viacarreira.com> . Acesso em : 8 maio. 2021

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos** . 7º . ed. São Paulo : Atlas, 2002.

COMO surgiu o EAD, 2016. Disponível em : < <https://www.ead.com.br/como-surgiu-ensino-a-distancia> .Acesso em: 21 ago. 2021.

COUTINHO, Kelly. **Metodologia de pesquisa TCC**: saiba como definir. 2019. Disponível em : < <https://www.tuacarreira.com> . Acesso em: 1 jun. 2021.

EAD no Brasil, 2019. Disponível em: < <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/17/educacao-a-distancia-no-mundo-e-no-brasil> . Acesso em: 21 ago. 2021.

GODOY, F. **Retrieved from EAD Plataforma – Blog**, 2021. Disponível em: < <https://blog.eadplataforma.com/ead-para-empresas/o-que-e-diagnostico-necessidades-treinamento> . Acesso em : 20 ago. 2021.

HISTÓRIA do ensino a distância no mundo, 2007. Disponível em: < <https://www.vestibular.brasilecola.uol.com.br> . Acesso em: 25 set. 2021.

MORETTI, Isabella. **Como elaborar objetivos de pesquisa**. 2021. Disponível em : < <https://www.viacarreira.com> . Acesso em : 1 jul. 2021.

O QUE é treinamento de Integração? Ele é obrigatório? , 2017. Disponível em:< <http://administradores.com.br/artigos/o-que-e-o-treinamento-de-integracao-ele-e-obrigatorio> . Acesso em: 23 ago. 2021.

O QUE é um treinamento motivacional e como ele pode ajudar sua empresa, 2016. Disponível em : < <http://blog.hondana.com.br/o-que-e-um-treinamento-motivacional-e-como-ele-pode-ajudar-na-sua-empresa> . Acesso em: 23 ago. 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22º. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SILVA, A., & Perini, M. **Retrieved from Blog do RH**. 2021. Disponível em: < <https://www.metadados.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento> .Acesso em: 20 ago. 2021.

TREINAMENTO à distância: vantagens e desvantagens, 2017. Disponível em: < <https://blog.hondana.com.br/treinamento-a-distancia-vantagens-e-desvantagens/#:~:text=As%20desvantagens%20dos%20treinamentos%20a%20dist>

[%C3%A2ncia%20est%C3%A3o%20mais,treinamento%20presencial%20e%20se%20poss%C3%ADvel%20em%20locais%20amplos](#) . Acesso em: 24 ago. 2021.

TREINAMENTO comportamental: o que é, como funciona e por que fazer, 2021. Disponível em :< <https://aspectum.com.br/blog/treinamento-comportamentalr> . Acesso em: 23 ago. 2021.

TREINAMENTO de pessoas a distância: entenda como a estratégia prevalecerá após pandemia, 2020. Disponível em:< <http://uoledtech.com.br/blog/treinamento-de-pessoas-a-distancia-entenda-como-a-estrategia-prevalecera-apos-pandemia> .Acesso em: 24 ago. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4° ed: São Paulo: Atlas, 2003.

## Anexo A – Declaração de Autenticidade



### DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Treinamento e Desenvolvimento Profissional a Distância”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 22 de novembro de 2022.

Nome	RG	Assinatura
Daiane Pereira de Farias	48.190.742-5	<i>Daiane P. de Farias</i>
Hashilley Glauberta Lima de Sousa	55.850.814-5	<i>Hashilley Glauberta Lima de Sousa</i>
Juliana Gambarini da Silva	49.855.157-X	<i>Juliana Gambarini</i>
Maria de Lourdes Monsalve Theodoro	45.873.518-8	<i>Maria de Lourdes</i>