



**NAYANE RAMOS LOURENÇO MACHADO**

**Treinamento e Desenvolvimento à distância**

Belo Horizonte

2021

**NAYANE RAMOS LOURENÇO MACHADO**

**Treinamento e Desenvolvimento à distância**

Projeto de Pesquisa apresentado ao  
Prof.º Carlos Henrique Passos Mairink  
Como requisito parcial para aprovação  
Na Disciplina Metodologia de pesquisa.

---

Carlos Henrique Passos Mairink  
Orientador

Belo Horizonte, 26 de Maio de 2021

## SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO .....	5
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO Á DISTÂNCIA.....	6
METODOLOGIA.....	8
CICLO DE VIDA.....	9
GERENCIAMENTO DO PROJETO .....	10
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	12
REFERÊNCIAS.....	13

## **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo mostrar a importância de manter motivados e treinados os funcionários de qualquer seguimento do mercado de trabalho. Com vivências incertas que estamos passando, por exemplo, o vírus do covid-19, mostrar para os funcionários que eles importam e seus trabalhos edificam o empreendimento é extremamente importante para evolução do mercado de trabalho e também para a vida pessoal de cada colaborador, pois funcionários motivados e com visões para alcançar metas e conseguir promoção também será de grande valia para as empresas, ou seja, funcionário motivado, será um funcionário que vestira a camisa da empresa.

## INTRODUÇÃO

Vários autores afirmam que falar de treinamento é falar sobre o processo de preparação. Desenvolver as habilidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos funcionários. Segundo Chiavenato, o capital humano é o maior patrimônio de uma organização. Portanto, o treinamento pode variar do funcionário mais simples ao funcionário principal são, portanto, uma questão crucial para a empresa.

Abaixo alguns conceitos de treinamento:

Chiavenato (2009, p. 389), treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. Ferreira (1979, p.219), treinamento dentro de uma empresa poderá objetivar tanto a preparação do elemento humano para o desenvolvimento de atividades que virá a executar, como desenvolvimento de suas potencialidades para o melhor desempenho das que já executa. Toledo (1986, p.88), treinamento na Empresa é ação de formação e capacitação de mão-de-obra, desenvolvida pela própria empresa, com vistas a suprir suas necessidades.

Neste projeto serão levantadas as seguintes questões;

Motivos pelos quais se deve adquirir um programa de treinamento e desenvolvimento a distância, o que os profissionais precisam ter de habilidade para executar corretamente esses treinamentos, como será aplicado o treinamento.

## TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO A DISTÂNCIA

Com o crescimento do mundo virtual, inúmeras empresas já vinham se organizando para criar espaços virtuais dentro da empresa, sendo elas o home Office, reuniões a distancia, com tudo, veio a pandemia devido ao vírus COVID 19 e acelerou esse processo. Inúmeras empresas começaram a colocar seus funcionários para trabalhar dentro de casa. Mas para que a empresa fique tranquila quanto à produtividade e também preocupada com o desenvolver do seu colaborador, apresento um projeto de treinamento e desenvolvimento a distância, com foco na interação e desenvolvimento seja ele com a produtividade, pessoal e ou profissional de cada funcionário. Com tudo, ao exercer este treinamento a empresa e os funcionários terão realizações atingidas, como motivação para manter o trabalho em dia mesmo a distância, produtividade sempre acima da média, empresa mostrando que tem a confiança em deixar o seu colaborador trabalhar em casa, o funcionário irá se sentir valorizado e sentir que o seu trabalho é importante.

O processo de treinamento geralmente é iniciado após a definição dos objetivos de educação profissional, sendo composto, por quatro etapas: levantamento das necessidades de treinamento, planejamento e programação, execução dos programas e avaliação, além do feedback, importante em todas as etapas do processo de treinamento (Marras, 2000; Isto faz com que se evite o risco desta incorrer em custos desnecessários e, em cursos que não trazem proveito, nem para a organização nem para o empregado, já que ela irá nortear todo o processo de treinamento. Na etapa de planejamento e programação do treinamento, objetiva-se verificar quais mudanças organizacionais são almejadas e qual o nível de desempenho deve-se alcançar por meio do treinamento. Nessa etapa deve-se definir métodos e mídias instrucionais, descrever e sequenciar o conteúdo, buscar exemplos, exercícios e atividades, para que, de posse dessas informações, se possa criar o material instrucional. Além disso, a organização deve certificar-se de que todos os materiais se complementam, estão escritos de forma clara e combinam em um treinamento unificado e direcionado para os objetivos de aprendizagem determinados, sob pena de que, se isso não for levado em consideração, o treinamento pode ser um

fracasso, a organização somente incorrer em custos, além da frustração dos treinados quanto ao treinamento. Na etapa de execução dos programas de treinamento o professor/instrutor assume um papel de extrema importância, ele é o diferencial e o elemento crucial para o sucesso ou fracasso na medida em que ele é responsável por criar um ambiente propício ao aprendizado durante as sessões do treinamento. O profissional responsável pela aplicação deste treinamento, deverá ter algumas competências e habilidades para se tornar um treinamento de fácil entendimento e harmonioso, dentre elas;

- ✓ Deverá ter a capacidade de inovação;
- ✓ Entender que a sociedade está em constante mudança, principalmente tecnológica;
- ✓ Saber que o trabalho em equipe também poderá ser exercido virtualmente, dito isso, trabalhar para conseguir a união da equipe e bons resultados com estes funcionários, mantendo-os motivados mesmo que estejam trabalhando a distancia.

O acesso a este treinamento se dará por uma plataforma virtual com a melhor tecnologia possível, que será disponibilizada para todos os participantes envolvidos. Será feito um breve cadastro e na sequência vai ser gerado um login e senha para cada usuário. Nos dias dos treinamentos os participantes receberam uma notificação por e-mail e mensagem via whatsapp lembrando do nosso encontro. A interação será feita por vídeo e quem não tiver a vontade de aparecer, poderá apenas participar por áudio. A avaliação dos resultados do treinamento é a última etapa do processo de treinamento. Assim sendo, pode-se definir avaliação como “qualquer tentativa no sentido de obter informações sobre os efeitos de um programa de treinamento e para determinar o valor do treinamento à luz dessas informações” (Hamblin citado por Gil, 1994)

## **METODOLOGIA**

Segundo Baptista (1977, p. 17), “metodologia é a operacionalização, sistematização e racionalização do método por processos e técnicas de que se vale o agente para realizar uma intervenção na realidade. O método é uma visão abstrata do agir, a metodologia é uma visão correta da operacionalização”.

A metodologia segundo Skinner (2001. p. 335), é “avaliar, analisar e estudar os vários métodos disponíveis, identificando, explicando e justificando as limitações ou não, principalmente em nível das implicações e possíveis resultados de suas utilizações”.

A metodologia que foi escolhida para ser utilizada neste trabalho foi a explicativa, pois buscou mostrar o porque é importante a interação por meio de práticas no desenvolver do treinamento e desenvolvimento à distância, sendo feitas pesquisas em web sites, o trabalho também poderá ser classificada como descritiva, pois foram descritas quais as habilidades devem ser desenvolvidas pelo orientador, profissional ou tutor, bem como as competências necessárias para o bom desenvolvimento das partes envolvidas na plataforma digital.

## CICLO DE VIDA

Segundo o guia de Projetos PMBOK (2004, pg. 19), temos que:

“Muitas organizações identificam um conjunto específico de ciclos de vida para serem usados em todos os seus projetos (...). O ciclo de vida do projeto define as fases que conectam o início de um projeto ao seu final”.

Neste projeto será aplicado o seguinte ciclo de vida;

- 1º Será solicitado o serviço de treinamento e desenvolvimento à distância;
- 2º Será feito uma coleta de dados para saber informações sobre quais setores, quantos funcionários vão participar, qual objetivo a empresa que contratou o serviço deseja alcançar.
- 3º Depois de todas as informações coletadas, será criado um plano exclusivo, a empresa será comunicada do plano e ela poderá decidir se é viável ou não para seus funcionários.
- 4º Com o plano aprovado, será criado logins e senhas para cada funcionário acessar a plataforma digital, juntamente com um manual de fácil entendimento.
- 5º Com data e horário marcado, é enviado um comunicado para cada participante os convidando para o acesso.
- 6º Começará a início do treinamento;
- 7º A cada encontro virtual, será feito um feedback individualmente.
- 8º Depois de ser alcançado o objetivo inicial da empresa, será feito uma reunião para o encerramento do serviço.

## GERENCIAMENTO DO PROJETO

O projeto será gerenciado da forma mais clara e objetiva possível, terá início com o uma reunião com a empresa contratante, onde será feito o conhecimento das áreas a serem desenvolvido, assim como a meta da empresa com este treinamento, valor do projeto conforme o perfil da empresa. Será onde a contratante irá entender e esclarecer dúvidas sobre o serviço a ser prestado.

Na sequência, caso a empresa queira o serviço, será feito uma análise detalhada de cada setor, quantas pessoas irão entrar em desenvolvimento, todas as informações pertinentes serão coletadas por nossa equipe, será feito um contrato para formalizar a prestação de serviço, conforme abaixo;

### CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

#### DAS PARTES

Soluções em Recursos Humanos LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 03.083.231/0001-00, com sede em Ribeirão das Neves, doravante denominada CONTRATADA e neste ato representada na forma de seus atos constitutivos, por seu representante legal Nayane Ramos Lourenço Machado, portador do Documento de Identidade RG nº. 15934258, inscrito no CPF sob o nº. 11506488644, residente e domiciliado em Ribeirão das Neves/MG, e;

\_\_\_\_\_, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº \_\_\_\_\_, com sede em \_\_\_\_\_, doravante denominado CONTRATANTE e neste ato representada na forma de seus atos constitutivos, por seu representante legal \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, portador do Documento de Identidade RG nº. \_\_\_\_\_, inscrito no CPF sob o nº. \_\_\_\_\_, residente e domiciliado em \_\_\_\_\_.

Decidem as partes, na melhor forma de direito, celebrar o presente CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, que reger-se-á mediante as cláusulas e condições adiante estipuladas.

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

1.1 O presente contrato tem por objeto a prestação de serviços profissionais especializados em Recursos Humanos, com ênfase em desenvolvimento e treinamento a distância por parte da CONTRATADA de acordo com os termos e condições detalhados neste contrato.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

2.1 A CONTRATANTE deverá fornecer à CONTRATADA todas as informações necessárias à realização do serviço, devendo especificar os detalhes necessários à perfeita consecução do mesmo.

2.2 A CONTRATANTE é obrigada ainda a disponibilizar: Qualquer documento que se fizer necessários para avaliar o funcionário.

2.3 A CONTRATANTE deverá efetuar o pagamento 50% antes da realização do serviço e o restante quando for finalizado o treinamento.

#### CLÁUSULA TERCEIRA - OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

3.1 A CONTRATADA deverá prestar os serviços solicitados pela CONTRATANTE conforme descritivo, especificações e prazos esclarecido entre as partes.

3.2 A CONTRATADA se obriga a manter absoluto sigilo sobre as operações, dados, estratégias, materiais, informações e documentos da CONTRATANTE, mesmo após a conclusão dos serviços ou do término da relação contratual.



3.3 Os contratos, informações, dados, materiais e documentos inerentes à CONTRATANTE ou a seus clientes deverão ser utilizados, pela CONTRATADA, por seus funcionários ou contratados, estritamente para cumprimento dos serviços solicitados pela CONTRATANTE, sendo VEDADO a comercialização ou utilização para outros fins.

3.4 Será de responsabilidade da CONTRATADA todo o ônus trabalhista ou tributário referente aos funcionários utilizados para a prestação do serviço objeto deste instrumento, ficando a CONTRATANTE isenta de qualquer obrigação em relação a elas.

3.5 A CONTRATADA deverá fornecer os respectivos documentos fiscais, referente ao(s) pagamento(s) do presente instrumento.

#### CLÁUSULA QUARTA - DOS SERVIÇOS

4.1 A CONTRATADA atuará nos serviços contratados de acordo com as especificações acordadas entre as partes, que passa ser parte integrante do presente contrato.

4.2 Os serviços terão início em \_\_\_\_\_ dias corridos da assinatura do presente contrato.

Por estarem assim justos e de acordo, firmam o presente instrumento, em duas vias de igual teor.

Ribeirão das Neves, 24 de Maio de 2021.

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do contratante

\_\_\_\_\_  
Soluções de Recursos Humanos LTDA

O acesso a este treinamento se dará por uma plataforma virtual com a melhor tecnologia possível, que será disponibilizada para todos os participantes envolvidos. Será feito um breve cadastro e na sequência vai ser gerado um login e senha para cada usuário. Nos dias dos treinamentos os participantes receberão uma notificação por e-mail e mensagem via whatsapp lembrando do nosso encontro. A interação será feita por vídeo e quem não tiver a vontade de aparecer, poderá apenas participar por áudio.

O encerramento se dará em forma de feedback para a empresa por uma reunião presencial, apresentando toda a evolução dos funcionários.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o sucesso de um projeto de treinamento à distância, ter uma equipe disposta a aceitar mudanças e conseguir enxergar que o desenvolver de cada um é muito importante é de grande valia, o que agrega valor e produz um compromisso compartilhado com o sucesso organizacional na empresa. O treinamento pode ser uma ferramenta eficaz e eficiente e ajudará a melhorar a qualidade do serviço de forma a atender às expectativas internas e externas da organização. Porém, somente com um planejamento cuidadoso, eles podem trazer benefícios para a empresa e para os colaboradores. As empresas precisam avaliar o andamento do treinamento, pois empresas que não avaliam os resultados do treinamento perdem dinheiro ao investir em cursos aprimorados. Então, o treinamento não se encerra quando a nossa empresa dá o feedback, o treinamento deverá ser colocado em prática por todos que se fizeram presentes nos treinamentos, fazendo com que seja gratificante e edifique seus trabalhos dia a dia.

## REFERÊNCIAS

**CHIAVENATO**, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

**DIAS**, Ricardo Lourenço. A importância do Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas na Estruturação do RH. Disponível em: < <http://www.webartigos.com/artigos>> Acesso em: 17 set. 2013.

### **Sites;**

<https://www.teses.usp.br/>

<https://projetoacademico.com.br/>

<https://www.twygoead.com/site/blog/treinamento-ead-empresa/>