

Os desafios para viabilizar os treinamentos a distância em empresas privadas

The challenges to enable distance trainings in private companies

Marieli Florentino Lino
<https://orcid.org/0000-0002-4964-3790>

Especialista em Tecnologias para Educação Profissional. Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) – Brasil. marielilino@gmail.com

Nathalie Assunção Minuzi
<https://orcid.org/0000-0001-6465-7587>

Mestra em Educação Profissional e Tecnológica. Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) – Brasil. nathalieminuzi@gmail.com

RESUMO

Os treinamentos a distância estão ganhando espaço nas organizações de trabalho, enriquecendo o capital humano e, conseqüentemente, aumentando o diferencial competitivo. O presente trabalho teve como objetivo geral “analisar a viabilidade de treinamentos a distância em empresas privadas”. O estudo classifica-se como uma pesquisa de levantamento de dados, de nível descritivo e abordagem quantitativa. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário *on-line*. A amostra final compreendeu 30 participantes: gestores de empresas privadas. Por fim, os dados coletados foram analisados quantitativamente. Como resultado, identificou-se que cada empresa possui recursos diversificados para a implementação de treinamentos a distância. Os participantes identificaram, com maior frequência, os fatores favoráveis dessa modalidade de ensino, como horários flexíveis, conveniência de local e baixo custo financeiro. Já os fatores desfavoráveis mais assinalados foram o desinteresse dos funcionários, falta de interação entre aluno e professor, e inabilidade tecnológica. Ademais, verificou-se que 80% das empresas privadas apresentaram algum nível de interesse em adquirir programas de treinamento a distância. Em suma, a viabilização de treinamentos a distância em empresas privadas mostrou-se como um campo em desenvolvimento.

Palavras-chave: Treinamento a distância. Educação a distância. Empresas privadas.

ABSTRACT

Distance trainings have been gaining ground in work organizations, enriching human capital and, consequently, increasing the competitive differential. This present article had as general objective “to analyze the feasibility of distance trainings in private companies”. The study is classified as a survey of data collection, of descriptive level and quantitative approach. The instrument used for data collection was an online questionnaire. The final sample was composed of 30 participants: managers of private companies. Then, the collected data were analyzed quantitatively. As results, it was identified that each company has diversified resources for the implementation of distance trainings. The participants identified, more frequently, the favorable factors of this teaching modality, such as flexible hours, convenience of location and low financial cost. The unfavorable factors most cited were disinterest of the employees, lack of interaction between student and instructor, and technological inability. Furthermore, it was found that 80% of private companies showed some level of interest in acquiring distance trainings programs. In short, the viability of distance trainings in private companies proved to be a field in development.

Keywords: Distance training. Distance education. Private companies.

Recebido em 19/01/2021. Aprovado em 25/02/2021. Avaliado pelo sistema *double blind peer review*. Publicado conforme normas da ABNT.
<https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-13.1505>

1 INTRODUÇÃO

No contexto organizacional, o treinamento de pessoas refere-se a um processo educacional estruturado e aplicado de forma sistemática e no qual as pessoas adquirem conhecimentos, desenvolvem habilidades e atitudes, construindo suas competências individuais (CHIAVENATO, 2016).

O desenvolvimento das competências permite a valorização da produtividade, criatividade e inovação dos indivíduos, a fim de alinhar e atingir os objetivos organizacionais eficientemente. Como consequência, os investimentos nos recursos humanos são poderosos diferenciais competitivos (CHIAVENATO, 2015).

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) impactaram nos métodos tradicionais de treinamento, trazendo novas técnicas e reduzindo os custos operacionais. Dentre elas, está o treinamento a distância, também conhecido como treinamento *on-line*, treinamento virtual ou *e-learning* (CHIAVENATO, 2015).

O treinamento a distância é realizado por meio de um dispositivo eletrônico com acesso à internet. Pode ser síncrono (transmissão ao vivo e interação em tempo real), assíncrono (conteúdos disponibilizados a qualquer tempo) e/ou híbrido (aprendizagem que combina métodos presenciais e *on-line*) (CHIAVENATO, 2016).

O Gestor de Pessoas exerce um papel fundamental na implementação de planos e programas de treinamento empresarial. Os gestores, de organizações públicas ou privadas, atuam como líderes e facilitadores para que os indivíduos se percebam como colaboradores e possam alinhar-se aos objetivos, políticas e missões das organizações (GIL, 2016).

De acordo com o Art. 3º da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, empresas públicas são as entidades com criação autorizada por lei e patrimônio próprio, cujo capital social é integralmente detido pela União, Estados, Distrito Federal ou Municípios. Diferentemente das empresas públicas, as empresas privadas não são propriedades do Estado e possuem proprietários físicos ou jurídicos que detêm os direitos (BRASIL, 2016).

Além disso, as organizações privadas podem ser classificadas de acordo com seu porte, diferenciando-se em: microempresa, empresa de pequeno porte, empresa de médio porte ou empresa de grande porte. Para classificar uma empresa pelo porte são analisados os faturamentos anuais e/ou o número de colaboradores do quadro funcional (LEMOS, 2019).

Organizações públicas e privadas mantêm suas políticas de treinamento de pessoal, diferindo na origem e disponibilidade de recursos humanos, materiais e financeiros. A primeira etapa de um treinamento é o diagnóstico que tem como objetivo levantar as necessidades de treinamento e os recursos disponíveis pela organização e, após isso, planeja-se a estrutura de ensino a ser adotada. Nesse panorama, as organizações estão adotando cada vez mais a educação a distância (GIL, 2016) que trouxe como benefícios a redução de custos nos processos, compartilhamento amplo de informações a qualquer tempo e para pessoas de diversas regiões (CHIAVENATO, 2015).

Ou seja, para que um processo de treinamento seja efetuado adequadamente e traga bons resultados é imprescindível conhecer as necessidades e potencialidades da organização, através da etapa de diagnóstico, e isto também se aplica ao treinamento a distância. Com isso, pretendeu-se através deste estudo, responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual é a viabilidade de treinamentos a distância em empresas privadas?

Diante do exposto, construiu-se como objetivo geral: analisar a viabilidade de treinamentos a distância em empresas privadas. E a partir do objetivo geral construiu-se os objetivos específicos: identificar os recursos disponíveis para a implementação de treinamentos a distância em empresas privadas; identificar os fatores favoráveis e desfavoráveis para a implementação de treinamentos a distância em empresas privadas; e, verificar o interesse dos gestores em implementar treinamentos a distância em empresas privadas.

Com base nesses objetivos, a pesquisa pretende contribuir socialmente disseminando o conhecimento construído aos responsáveis pelas empresas privadas que realizam ou desejam iniciar a implementação de treinamentos a distância. Além disso, especificamente quanto aos profissionais que atuam como treinadores de pessoas, a expectativa é de que tal estudo contribua para o planejamento de planos e programas de treinamentos mais adequados a realidade das empresas privadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A literatura registra ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas desde o início do século XX, por influência do movimento da Administração Científica proposta por Frederick Taylor (1856 - 1915). Naquela época, o foco do treinamento era a aprendizagem de aspectos mecânicos do trabalho. O intuito era atingir a maior produtividade possível, pois acreditava-se que os indivíduos trabalhavam essencialmente em troca de dinheiro (GIL, 2016).

As pessoas – capital humano – são consideradas o principal patrimônio das organizações e responsáveis pela condução dos processos internos e externos. A execução bem-sucedida das tarefas depende, em grande parte, das características e aspectos individuais. Estes, devem ser desenvolvidos por meio de treinamentos para garantir que a organização mantenha seu diferencial competitivo no mundo dos negócios (CHIAVENATO, 2015).

Alguns autores apresentam as expressões treinamento e desenvolvimento como similares. Treinamento é um processo educacional de curto prazo que visa a adaptação do indivíduo para a execução de determinada tarefa, função ou cargo. Já o desenvolvimento é um processo educacional de longo prazo que proporciona conhecimentos e prepara o indivíduo para funções mais complexas. Assim, diferenciam-se basicamente na temporalidade (CHIAVENATO, 2016).

O treinamento de pessoas possui alguns objetivos, dentre eles: a transmissão de informações; o desenvolvimento de habilidades, atitudes e conceitos; e a construção de competências. Além disso, permite enriquecer o capital intelectual das organizações ao despertarem a criatividade e inovação nas pessoas (CHIAVENATO, 2015).

A primeira etapa de um processo de treinamento é o levantamento de necessidades, também conhecido como diagnóstico (GIL, 2016) que deve ser efetuado entre colaboradores e gestores com o intuito de verificar as carências da organização e os recursos disponíveis. As próximas etapas incluem o planejamento (definição dos colaboradores que participarão do treinamento, os métodos que serão utilizados, o cronograma a ser seguido e a escolha dos treinadores) a implementação (execução do treinamento) e a avaliação do treinamento (mensuração dos resultados obtidos) (CHIAVENATO, 2015).

Fernandes (2016), Freire (2018), Pires e Cordeiro (2017), Riccomini *et al.* (2019) e Ribeiro (2017) defendem a importância do levantamento de necessidades de treinamento, adequando a sua estrutura aos recursos disponíveis nas organizações para que o processo apresente resultados satisfatórios. O estudo realizado por Freire (2018) que teve como objetivo avaliar o impacto de um treinamento a distância em uma agência bancária no Distrito Federal, através de um questionário aplicado a 16 funcionários, mostrou que a ausência do levantamento de necessidades foi um dos motivos que levou o treinamento adotado, a ter um aproveitamento negativo, ao não proporcionar grandes mudanças no desempenho dos colaboradores.

Com a conclusão de uma avaliação diagnóstica, a primeira etapa do treinamento, segue-se para a fase de planejamento. No planejamento são definidos as técnicas e os métodos de treinamento mais adequados à realidade da organização, levando em consideração as necessidades, os objetivos e recursos disponíveis (GIL, 2016).

Existem inúmeras estratégias de treinamentos disponíveis, como por exemplo: exposição (transmissão verbal de conhecimentos aos treinandos); discussão em grupo (reflexão acerca dos conhecimentos obtidos outrora); demonstração (instrução das operações necessárias para a execução de determinada tarefa); estudo de caso (apresentação e análise de situações ocorridas em ambientes empresariais); dramatização (simulação de situações reais); jogos (participação em atividades regidas por critérios de perda ou ganho); leituras (transmissão não verbal de conhecimentos aos treinandos); instrução programada (apresentação de informações por etapas); *e-learning* (transmissão de conhecimentos diretamente aos dispositivos tecnológicos dos treinandos) (GIL, 2016).

Algumas dessas estratégias podem ser realizadas com o auxílio de dispositivos eletrônicos. Além disso, novas técnicas de treinamento estão surgindo, acompanhando a expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Dentre elas, destaca-se o treinamento a distância, também denominado treinamento virtual, treinamento *on-line* ou *e-learning* (CHIAVENATO, 2016).

De acordo com o Art. 1º do Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017, a educação a distância (EAD) é:

[...] a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos. [BRASIL, 2017].

As legislações que regulamentam a educação a distância no Brasil estão presentes na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996: estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 1996); no Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017: regulamenta o Art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2017); e na Portaria MEC nº 2.117, de 06 de dezembro de 2019: dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de ensino a distância - EAD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino (BRASIL, 2019).

Estas legislações apresentam as normas quanto à implementação de cursos na modalidade a distância nos diferentes níveis de ensino, inclusive na Educação Profissional e Tecnológica que abrange os seguintes cursos: formação inicial e continuada ou qualificação profissional; educação profissional técnica de nível médio; e educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. O Art. 40 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 preconiza que: "A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho." (BRASIL, 1996).

Libâneo, Oliveira e Toschi (2012) fazem a seguinte classificação quanto às modalidades de educação, ressaltando que todas estão presentes nas vidas dos indivíduos e são importantes para sua formação: educação formal (ocorre predominantemente na educação escolar, e é sistemática, organizada e com objetivos definidos); educação não formal (ocorre fora da escola, possui pouca sistematização e estrutura); e educação informal (ocorre em todos os ambientes de interação social). Estas modalidades de ensino podem se inter-relacionar nos ambientes de trabalho, amparadas por modelos de educação presencial e/ou a distância.

Percebe-se que as legislações vão se modificando para se adequar à realidade da educação brasileira. Conforme as mudanças ocorridas na sociedade ao longo dos anos, surgiu a educação a distância que veio para atender as necessidades decorrentes da expansão da globalização. De um lado está a demanda pela formação continuada dos indivíduos, e do outro, a falta de tempo e recursos para atender essa exigência, com isso a educação a distância vem se tornando uma aliada em potencial ao sistema educacional, e não uma mera substituição da modalidade de ensino presencial (QUARTIERO *et al.*, 2010).

Registros do início da educação a distância no mundo datam de 1728. Já no Brasil iniciou-se em 1891. Durante a história dessa modalidade de ensino utilizaram-se recursos de aprendizagem diversos que foram desde o uso da correspondência, rádio, televisão, até o uso do computador pessoal e posterior inclusão da internet (QUARTIERO *et al.*, 2010).

"Por esta razão, houve as 'gerações' da educação a distância, em que cada uma dessas gerações apresentava as suas particularidades e possibilidades de tecnologias oferecidas em cada momento da história." (EBERT; POSSAMAI; SIMON, 2017, p. 67). O quadro a seguir sintetiza algumas características de cada geração:

Quadro 1 – Gerações da educação a distância

Descrição	1º geração	2º geração	3º geração	4º geração	5º geração
Período	1850-1960	1960-1985	1985-1995	1995-2005	2005-atual
Designação	Ensino por correspondência	Tele ensino	Multimídia	<i>E-learning</i>	<i>M-learning</i>
Suporte tecnológico de distribuição de conteúdos	Impressa	Emissões radiofônicas e televisivas	CDs e DVDs	Internet e Web	Smartphones e Computadores
Frequência e relevância dos momentos comunicacionais	Quase inexistente	Muito reduzida	Muito reduzida	Significativa e relevante	Significativa e relevante

Fonte: Adaptado de Ebert, Possamai e Simon (2017, p. 67).

Embora os autores adotem diferentes definições do que é “educação a distância”, alguns pontos aparecem em comum, como: a separação entre professor e aluno; a utilização de meios de comunicação tecnológicos; a aprendizagem individual; o suporte de uma instituição; e a comunicação bidirecional. Além disso, a aprendizagem é autodirigida: o aluno planeja e organiza os seus estudos, escolhendo os horários e locais mais propícios, ou seja, aprende a aprender. Mas não é apenas o aluno que deve planejar, em nível geral, a instituição que oferta o ensino precisa seguir determinados parâmetros para manter uma qualidade de ensino satisfatória (QUARTIERO *et al.*, 2010).

O ensino a distância também está cada vez mais presente nas organizações de trabalho (CHIAVENATO, 2015; GIL, 2016), apresentando suas peculiaridades que as diferem das demais esferas da vida social, sendo conhecido como treinamento a distância (GIL, 2016).

Os avanços alcançados pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) impactaram nos diversos campos da Gestão de Pessoas. No subsistema de treinamento e desenvolvimento de pessoas, as tecnologias permitem a adoção de treinamentos a distância que podem tornar o processo menos custoso, ser ampliado para mais funcionários e que estejam inclusive em qualquer tempo e lugar, proporcionando mais interatividade (GIL, 2016).

Os treinamentos a distância têm como principal característica a mediação entre aluno e professor por meio de tecnologias ancoradas em dispositivos eletrônicos com acesso à internet. Nessa modalidade, a aprendizagem pode ser síncrona (interação entre aluno e professor em tempo real), assíncrona (os materiais são acessados a qualquer tempo) e/ou ensino híbrido (combina características do ensino presencial e a distância) (CHIAVENATO, 2016).

Dentre as tecnologias adotadas com o auxílio da internet, encontram-se os Ambientes Virtuais de Ensino-Aprendizagem (AVEA): *softwares* que permitem a interação e comunicação entre professores e alunos que estão separados geograficamente, proporcionando a troca de conteúdos digitais (QUARTIERO *et al.*, 2010).

Outros recursos educacionais estão ganhando visibilidade no ensino a distância, como por exemplo: *Design Instrucional*: processo sistemático de instrução que integra a aprendizagem e a teoria do ensino com o objetivo de assegurar a qualidade da ação educativa. Nesse processo, realiza-se a análise das necessidades de aprendizagem, as metas e os materiais disponíveis; *Design Thinking*: processo que identifica as necessidades humanas, projeta soluções inovadoras, implementa e avalia; *Gamification*: utilização de técnicas digitais ou analógicas no ensino-aprendizagem para desenvolver a participação ativa dos alunos; entre outros (MADRUGA, 2017).

Existem muitas técnicas e métodos de ensino a distância que podem ser aplicados nos treinamentos de pessoas, cabe determinar quais são os mais adequados conforme o levantamento de necessidades que diagnostica as necessidades de treinamento, os recursos disponíveis e as metas de ensino (MADRUGA, 2017).

Na consulta à base de dados Google Acadêmico (<https://scholar.google.com.br/?hl=pt>), em 29 de setembro de 2020, com a utilização da “Pesquisa Avançada” e os filtros: com todas as palavras [treinamento]; com no mínimo uma das palavras [distância, on-line, e-learning]; onde minhas palavras ocorrem [no título do artigo]; e, exibir artigos com data entre [2015 – 2020] foram gerados 28 resultados. Procedeu-se à análise dos títulos e leitura dos resumos dessas produções acadêmicas, totalizando 10 resultados disponíveis para *download* que possuíam relação com a temática de treinamento a distância em ambientes corporativos. Por fim, optou-se por utilizar apenas 8 trabalhos que trouxeram resultados relevantes para compor a fundamentação teórica do presente artigo.

Todos esses trabalhos tiveram com um dos objetivos, avaliar a aplicação de treinamentos a distância em organizações. Os estudos de Aroldi (2016), Fernandes (2016), Pires e Cordeiro (2017), Ribeiro (2017), Riccomini *et al.* (2019), Santos e Tavares (2020) e Teixeira, Stefano e Campos (2015) mostraram que os treinamentos a distância trouxeram um aproveitamento positivo para os colaboradores e, conseqüentemente, para as corporações. Apenas o estudo de Freire (2018) revelou que o treinamento a distância desenvolvido apresentou um aproveitamento negativo, ou seja, não teve impacto significativo no desempenho dos colaboradores.

Além disso, no quadro a seguir, destacam-se alguns pontos positivos e negativos elencados por esses autores em relação à implementação de treinamentos a distância:

Quadro 2 – Pontos positivos e negativos dos treinamentos a distância

PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
Flexibilidade de horários; Conveniência de local; Economia de tempo; Economia de custos; Avaliações multifacetadas; Facilidade de interação e interatividade; Variedade de objetos de aprendizagem; Disponibilidade durável dos conteúdos; Acompanhamento do desempenho; Proporciona um diferencial competitivo; Adaptabilidade às necessidades; Participação de mais colaboradores; Aumento da motivação e/ou do interesse; Outros...	Desinteresse, irresponsabilidade, desmotivação e/ou descompromisso dos colaboradores; Falta de interação entre professor e aluno; Inabilidade tecnológica; Indisponibilidade de horários; Impossibilidade de trabalhar em equipe; Resistência às tecnologias; Formas de avaliação; Outros...

Fonte: Pires e Cordeiro (2017), Riccomini *et al.* (2019), Santos e Tavares (2020) e Teixeira, Stefano e Campos (2015).

Observa-se que para alguns dos autores o aumento da motivação e/ou interesse (RICCOMINI *et al.*, 2019; TEIXEIRA; STEFANO; CAMPOS, 2015), a possibilidade de avaliações multifacetadas (PIRES; CORDEIRO, 2017; SANTOS; TAVARES, 2020) e a facilitação de interação (PIRES; CORDEIRO, 2017; TEIXEIRA; STEFANO; CAMPOS, 2015) são apresentados como pontos positivos, ao mesmo tempo que, para outros autores esses mesmos pontos são considerados negativos, pois, o desinteresse (PIRES; CORDEIRO, 2017) e/ou a desmotivação (RICCOMINI *et al.*, 2019), as formas de avaliação (TEIXEIRA; STEFANO; CAMPOS, 2015) e a impossibilidade de trabalhar em equipe (RICCOMINI *et al.*, 2019) são apontados como fatores que podem interferir na qualidade do treinamento a distância.

Outro ponto que deve ser levado em consideração no ensino a distância são as características individuais dos alunos. Assim, por meio de teorias de aprendizagem “[...] consegue-se compreender melhor a forma de aprendizagem de cada aluno que opta por esta modalidade de ensino, afinal todos têm formas diferentes de aprender.” (EBERT; POSSAMAI; SIMON, 2017, p. 112).

Enfim, as empresas que utilizam a educação a distância buscam sempre inovar suas metodologias, trazendo consigo a busca constante por introduzir novas tecnologias, com o intuito de capacitar seu quadro funcional e gerar seu diferencial competitivo frente o mercado de trabalho (EBERT; POSSAMAI; SIMON, 2017).

3 METODOLOGIA

Com base nos objetivos, a presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, de abordagem quantitativa, e sendo os procedimentos de uma pesquisa de levantamento de dados, coletados de maneira *online*. Segundo Gil (2019, p. 56), as “[...] pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno [...]”. Nas pesquisas quantitativas utilizam-se números e medidas estatísticas para descrever estas populações ou fenômenos, e ainda, encontrar relações entre variáveis.

Por fim, levantamento é a modalidade de pesquisa que se caracteriza pela indagação direta dos indivíduos. O objetivo é obter informações e características acerca do grupo em questão (MARCONI; LAKATOS, 2017). O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário *online* estruturado com 14 perguntas fechadas e semiabertas construído na plataforma *Google Forms* e disponibilizado para os participantes através de um *link*. No cabeçalho, o questionário continha uma descrição breve do tema de pesquisa e orientações sobre anonimato.

De acordo com Marconi e Lakatos (2017), o questionário é composto por um conjunto de questões necessárias para obtenção de informações sobre o tema de pesquisa. Este instrumento pode ser disponibilizado ao pesquisado por meios eletrônicos.

Os participantes da pesquisa foram gestores de empresas privadas. Para compor a amostra utilizou-se a amostragem por acessibilidade. “Nessa modalidade, os elementos são selecionados por estarem mais disponíveis para participar do estudo.” (GIL, 2019, p. 106).

Como procedimento de coleta de dados, entre os dias 07 a 24 de outubro de 2020, a pesquisadora coletou endereços de *e-mails* de empresas que estavam dispostos em grupos de empregos brasileiros, na rede social *Facebook*, e enviou o questionário de pesquisa juntamente com orientações e informações sobre o tema de estudo. No total, foram enviados 1400 *e-mails* e obteve-se, aproximadamente, 2,14% de respostas ao questionário. Assim, a amostra final compreendeu 30 participantes respondentes.

Por último, os dados coletados foram tabulados, analisados quantitativamente e interpretados à luz do referencial teórico. A análise tem como objetivo organizar os dados a fim de possibilitar o fornecimento de respostas ao problema proposto. E a interpretação procura o “[...] sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.” (GIL, 2019, p. 187).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra final compreendeu 30 participantes. Dentre eles, 60% eram do sexo feminino e 40% do sexo masculino. Todos os participantes já haviam ingressado no ensino superior: 43,3% possuíam ensino superior completo; 20% ensino superior incompleto; 20% especialização (*Lato Sensu*) completa; e, 16,7% especialização (*Lato Sensu*) incompleta.

Em relação à idade, 50% dos participantes tinham entre 26 a 35 anos, e os demais, entre 18 a 25 anos (16,7%), 36 a 45 anos (16,7%), e, 46 a 55 anos (16,7%). Com base na classificação apresentada por Ebert, Possamai e Simon (2017), a maioria dos participantes da presente pesquisa (50%) pertencem a 3ª geração do ensino a distância, com idades entre 26 a 35 anos. Esta geração foi marcada pelo ensino a distância promovido pelos CDs e DVDs.

Em resposta ao cargo ocupado pelos participantes, citaram-se: gerente (7), analista de recursos humanos (5), diretor (3), supervisor (3), gestor (2), e os demais com frequência 1, administrador, analista de desenvolvimento humano, analista de recrutamento e seleção, analista de recursos humanos/financeiro, assistente de *marketing*, auxiliar de recursos humanos, consultor de negócios, coordenação, *marketing manager* e presidente. Já em relação ao tempo que ocupavam estes cargos nas empresas, a maioria dos

respondentes (63,3%) estavam a mais de 1 ano no cargo mencionado, em seguida, 23,3% estavam a menos de 6 meses, e, 13,3% tinham entre 6 meses e 1 ano de atuação.

Observa-se que, os participantes ocupavam cargos relacionados a tomada de decisões e/ou a área de Gestão de Pessoas, e a maioria estava atuando a um tempo considerável nas organizações de trabalho. Para Gil (2016), os gestores atuam como líderes e facilitadores para que as pessoas se percebam como colaboradores e possam alinhar-se aos objetivos, políticas e missões das organizações.

Após esses dados de apresentação da amostra de pesquisa, as demais questões estão relacionadas ao contexto das empresas. Na primeira pergunta, obteve-se a classificação das empresas, conforme o seu porte: 33,3% empresas de pequeno porte; 26,7% micro empresas; 20% empresas de grande porte; e, 20% empresas de médio porte. Segundo Lemos (2019), para classificar uma empresa quanto a seu porte são analisados os faturamentos anuais e/ou o número de colaboradores.

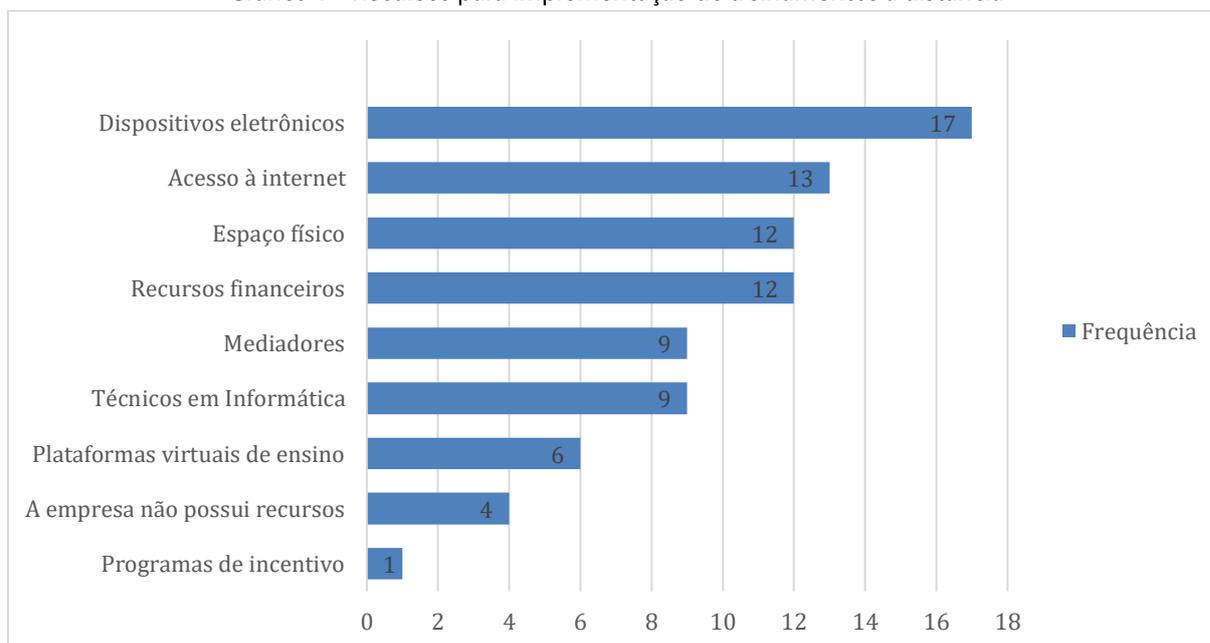
A segunda questão apresentou os dados referentes a disponibilização de treinamentos na modalidade EAD aos funcionários das empresas, mostrando que 50% das empresas já haviam disponibilizado treinamento a distância e 50% não haviam disponibilizado treinamento a distância.

Corroborando com os dados acima, a terceira questão mostrou a frequência com que as empresas realizavam treinamentos na modalidade EAD, e a maioria delas (43,3%) não realizavam nenhum treinamento a distância, seguido de empresas que realizavam pelo menos 1 vez por ano (23,3%), pelo menos 1 vez por mês (20%), pelo menos 1 vez por semestre (6,7%), e, pelo menos 1 vez por semana (3,3%). Apenas 1 participante declarou não saber responder à questão.

Em contraposição aos dados encontrados na segunda e terceira questão da presente pesquisa, os estudos de Aroldi (2016), Fernandes (2016), Pires e Cordeiro (2017), Ribeiro (2017), Riccomini *et al.* (2019) Santos e Tavares (2020) e Teixeira, Stefano e Campos (2015), que tinham como um dos objetivos avaliar a aplicação de treinamentos a distância em organizações, revelaram que os treinamentos na modalidade EAD trouxeram um aproveitamento positivo para os funcionários e corporações, e estão sendo amplamente adotados. Somente o estudo de Freire (2018) mostrou que o treinamento a distância aplicado não apresentou um impacto significativo.

Na quarta questão, os participantes assinalaram os recursos que as empresas possuíam para implementar treinamentos a distância:

Gráfico 1 – Recursos para implementação de treinamentos a distância



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Analisando o gráfico 1, percebe-se a maior frequência de repostas em relação aos recursos materiais e físicos (dispositivos eletrônicos como computadores, *smartphones* ou *tablets*; acesso à internet na empresa ou dependências; e espaço físico), seguido dos recursos financeiros (capital de giro, capital próprio ou outros), e recursos humanos (mediadores como instrutor(es), tutor(es), treinador(es), professor(es) ou consultor(es); e técnico(s) em informática). Com menor frequência estão as plataformas virtuais de ensino (Ambiente Virtual de Aprendizagem ou Plataforma de Ensino Virtual) e os programas de incentivo. Além disso, quatro empresas declararam não possuir recursos para implementar programas de treinamento a distância, e estas também assinalaram na segunda questão que nunca haviam sido disponibilizados treinamentos nesta modalidade.

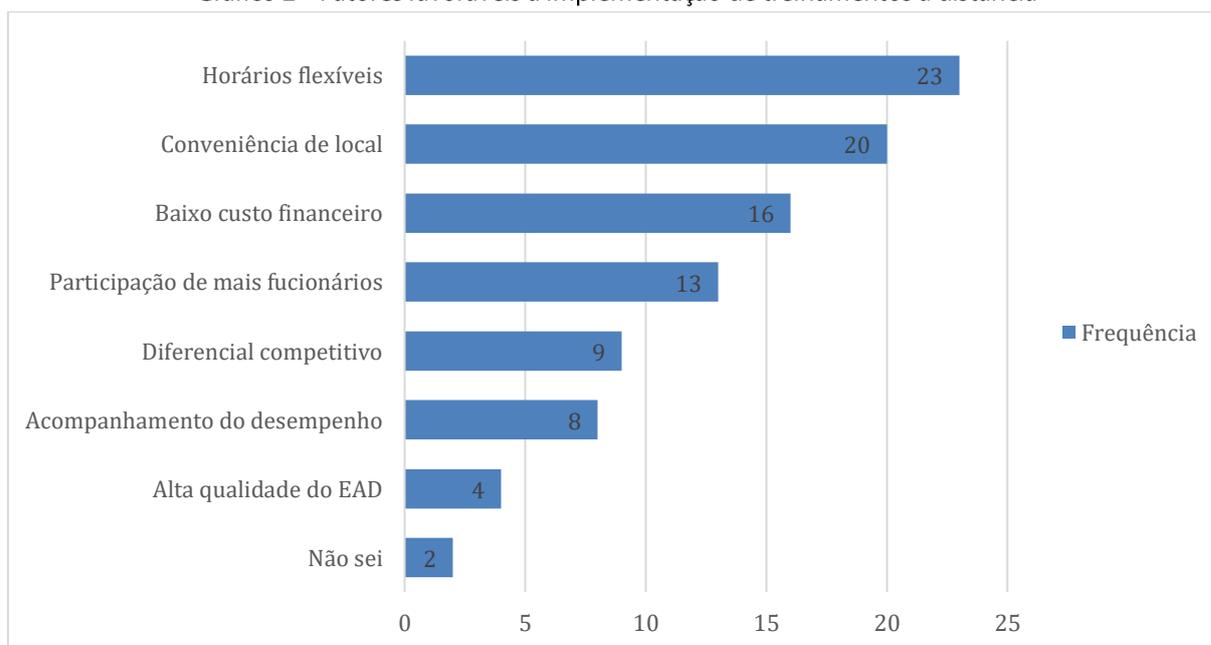
A quinta questão apresenta o percentual aproximado de funcionários que possuíam dispositivos com acesso à internet para participar de treinamentos a distância, segundo o conhecimento dos participantes. A maioria deles (76,7%) assinalou que entre 75% a 100% possuíam tais dispositivos, seguido de 50% a 75% (6,7%), 25% a 50% (6,7%), e 0% a 25% (3,3%). Dois participantes declararam não saber responder à questão.

Com base na quarta e quinta questão do presente estudo, observam-se que as empresas possuem diferentes recursos para implementar treinamentos a distância. Os estudos de Fernandes (2016), Freire (2018), Pires e Cordeiro (2017), Ribeiro (2017) e Riccomini *et al.* (2019) e os autores Chiavenato (2015) e Gil (2016) defendem a importância do levantamento de necessidades, a primeira etapa de um programa de treinamento, no qual diagnostica-se os objetivos, as carências, as necessidades e os recursos disponíveis nas organizações mediante uma análise entre gestores e colaboradores. Só assim é possível definir os métodos e as técnicas mais adequados a realidade de cada organização.

Os resultados do trabalho de Freire (2018) revelaram que a ausência do levantamento de necessidades contribuiu para o aproveitamento negativo do treinamento a distância desenvolvido na empresa.

Na sexta questão, os respondentes assinalaram os fatores que as empresas consideravam como positivos para a realização de treinamentos a distância:

Gráfico 2 – Fatores favoráveis à implementação de treinamentos a distância



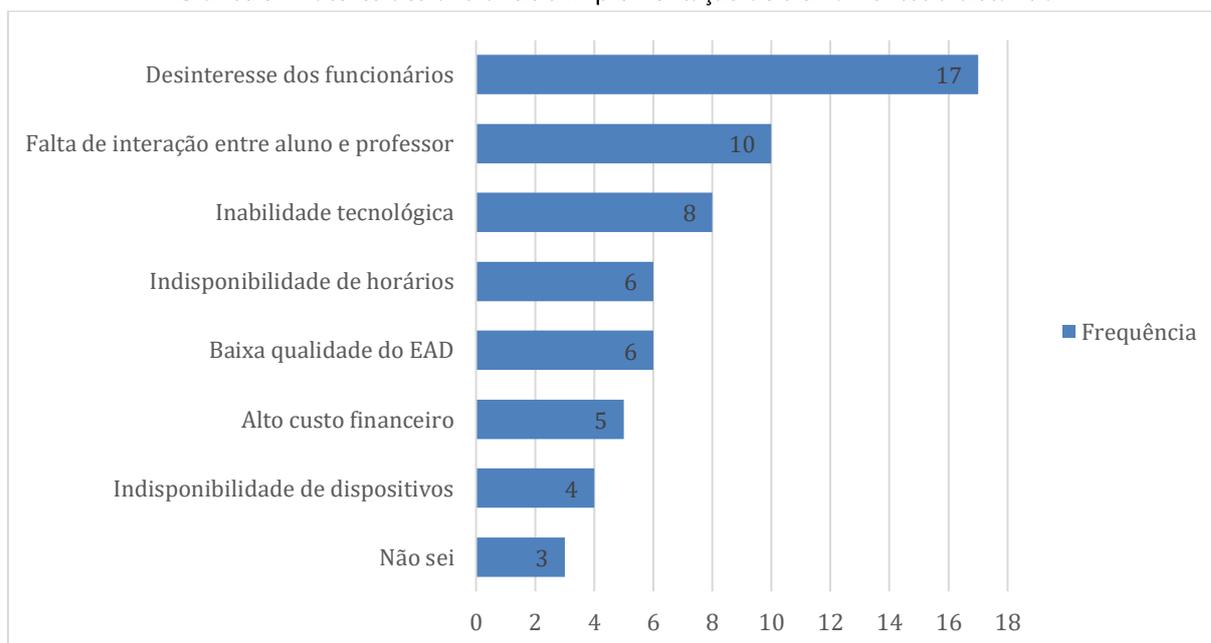
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

De acordo com o gráfico 2, as maiores frequências de respostas referem-se a: horários flexíveis, conveniência de local (pode ser acessado em casa, no trabalho etc.), e baixo custo financeiro. Seguido de: participação de um maior número de funcionários, proporciona um diferencial competitivo, acompanhamento do desempenho dos funcionários e alta qualidade do ensino a distância. Apenas dois participantes declararam não saber responder à questão.

Corroborando com os resultados apresentados no gráfico 2, os estudos de Pires e Cordeiro (2017), Riccomini *et al.* (2019), Santos e Tavares (2020) e Teixeira, Stefano e Campos (2015) elencaram como pontos positivos: flexibilidade de horários; conveniência de local; economia de custos; participação de mais colaboradores; possibilidade de proporcionar um diferencial competitivo; e/ou acompanhamento do desempenho dos alunos. Além de: economia de tempo; avaliações multifacetadas; facilidade de interação e interatividade; variedade de objetos de aprendizagem; aumento da motivação e/ou do interesse; disponibilidade durável dos conteúdos; e/ou adaptabilidade às necessidades; entre outros.

Já na sétima questão, os participantes assinalaram os fatores que as empresas consideravam como negativos para a realização de treinamentos a distância:

Gráfico 3 – Fatores desfavoráveis à implementação de treinamentos a distância



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

De acordo com o gráfico 3, as maiores frequências de respostas referem-se a: falta de interesse dos funcionários; falta de interação entre aluno e professor; e funcionários que não tem habilidades com tecnologias. Seguido de: falta de tempo dos funcionários; baixa qualidade do ensino a distância; alto custo financeiro; e funcionários que não tem dispositivos com acesso à internet. Apenas três participantes declararam não saber responder à questão.

Corroborando com os resultados apresentados no gráfico 3, os estudos de Pires e Cordeiro (2017), Riccomini *et al.* (2019) e Teixeira, Stefano e Campos (2015) elencaram como pontos negativos: desinteresse dos funcionários; falta de interação entre professor e aluno; inabilidade tecnológica dos alunos; e/ou indisponibilidade de horários. Além de: irresponsabilidade, desmotivação e/ou descompromisso dos colaboradores; impossibilidade de trabalhar em equipe; resistência às tecnologias; e/ou formas de avaliação; entre outros.

A oitava questão apresentou o nível de interesse das empresas em adquirir programas de treinamento a distância: 36,7% das empresas assinalaram baixo interesse; 33,3% médio interesse; 13,3 nenhum interesse; e, 10% alto interesse. Dois participantes declararam não saber responder à questão.

Na nona e última questão, os participantes foram indagados se a empresas comprariam um programa de treinamento a distância. Como resultado, 53,3% assinalaram não saber responder à questão, 26,7% comprariam e 20% não comprariam.

Observa-se que referente à oitava questão, 80% das empresas apresentaram algum nível de interesse em adquirir programas de treinamento a distância. Porém, na nona questão, apenas 26,7%, de fato, assinalaram que comprariam tais programas, sendo que a maioria (53,3%) declararam não saber responder à

questão. Tais achados mostram que as empresas privadas mesmo possuindo o interesse, ainda apresentam fatores que impedem a aquisição de treinamentos a distância. Chiavenato (2015) e Gil (2016) acreditam que o ensino a distância nos treinamentos de pessoas está sendo cada vez mais adotado pelas organizações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi construído a fim de responder ao seguinte problema de pesquisa: “Qual é a viabilidade de treinamentos a distância em empresas privadas?”. Em relação ao primeiro objetivo específico, identificou-se que cada empresa possui recursos diversificados para implementar treinamentos a distância, predominando os recursos materiais e físicos como dispositivos eletrônicos, internet e espaço físico, seguido de recursos financeiros e, por fim, recursos humanos para a mediação do ensino. Além disso, os respondentes acreditam que a maior parte dos colaboradores das empresas possuem dispositivos com acesso à internet.

Quando indagados sobre a realização ou não de treinamentos a distância e a sua frequência, os resultados ficaram divididos entre metade das empresas que já haviam realizado essa modalidade de treinamento e outra metade que nunca havia realizado. E, corroborando, 43,3% das empresas não apresentavam nenhuma frequência de treinamento a distância.

Quanto ao segundo objetivo específico, identificou-se que os fatores positivos para implementação de treinamento a distância com maior frequência de respostas foram: horários flexíveis, conveniência de local e baixo custo financeiro. Já os fatores negativos foram: desinteresse dos funcionários, falta de interação entre aluno e professor, e inabilidade tecnológica dos funcionários. Quando comparada as frequências de respostas entre estas duas questões, percebe-se que os participantes assinalaram em maior número os fatores positivos.

Através do terceiro e último objetivo específico, verificou-se que 80% das empresas apresentaram algum nível de interesse em adquirir programas de treinamento a distância. No entanto, somente 26,7% responderam que comprariam tais programas, e 53,3% assinalaram não saber se comprariam ou não.

Apesar da expansão dos treinamentos a distância verificada por outros autores, o presente estudo averiguou que as empresas privadas respondentes, em sua maioria, não estão preparadas para implementar essa modalidade de ensino, seja pela ausência de recursos ou pela incerteza em relação à aquisição de programas de treinamento a distância. No entanto, percebe-se que os treinamentos a distância em empresas privadas são um campo em desenvolvimento.

Ademais, constata-se que os objetivos foram alcançados com êxito. Recomenda-se que para pesquisas futuras utilize-se recortes dos seguintes assuntos: motivações para a escolha de treinamentos a distância, percepção de líderes empresariais em relação à treinamentos a distância e, predominância do levantamento de necessidades de treinamento ante a sua implementação, questionamentos estes, levantados com base nos resultados da presente pesquisa.

REFERÊNCIAS

AROLDI, Juscilyne Barros da Costa. **Treinamento on-line sobre úlcera por pressão**: aprendizagem, reação e o impacto no trabalho. 2016. 186 f. Tese (Doutorado em Fundamentos em Práticas de Gerenciamento em Enfermagem e em Saúde) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7140/tde-17052017-103306/pt-br.php>. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm. Acesso em: 16 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016**. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e

dos Municípios. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 16 fev. 2021.

BRASIL. **Portaria MEC nº 2.117, de 06 de dezembro de 2019.** Dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de ensino a distância - EAD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino. 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.117-de-6-de-dezembro-de-2019-232670913>. Acesso em: 16 fev. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 8. ed. São Paulo: Manole, 2016.

EBERT, Luis Augusto; POSSAMAI, Cleide Tirana Nunes; SIMON, Vanessa Silveira Pereira. **Perspectivas profissionais.** Indaial: UNIASSELVI, 2017.

FERNANDES, Marília Carneiro. **Análise da eficácia de treinamento a distância no ambiente corporativo.** 2016. 62 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17843>. Acesso em: 29 set. 2020.

FREIRE, Melina Borges Martinho. **Impacto de treinamento a distância em uma Agência Bancária do DF.** 2018. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas e Coaching) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/12166>. Acesso em: 29 set. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis estratégicos. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEMOS, Arthur Dantas. **Porte de empresa:** o que é uma grande, média e pequena empresa. [s. l.], 2019. Disponível em: <https://empreenderdinheiro.com.br/blog/porte-de-empresa/>. Acesso em: 29 set. 2020.

LIBÂNEO, José Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de; TOSCHI, Mirza Seabra. **Educação escolar:** políticas, estrutura e organização. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa.** São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica.** 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

PIRES, Wesley Tadeu Sousa; CORDEIRO, Marcelo Antônio Lisboa. **Educação a Distância (EAD):** percepção dos gestores de uma organização de materiais de construção acerca da EAD como ferramenta de treinamento e desenvolvimento. 2017. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13912>. Acesso em: 29 set. 2020.

QUARTIERO, Elisa Maria *et al.* **Introdução à educação a distância.** 2. ed. Florianópolis: IFSC, 2010.

RIBEIRO, João Victor Bispo. **Avaliação de impacto de treinamento a distância em amplitude:** avaliando o treinamento a distância, em gestão de pessoas, da ENFAM. 2017. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso

(Bacharelado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em:
<https://www.bdm.unb.br/handle/10483/18926>. Acesso em: 29 set. 2020.

RICCOMINI, Fernanda Edileuza *et al.* Treinamento online com ferramentas de design instrucional para melhorar o desempenho dos consultores de atendimento: um estudo aplicado à área médica. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 5, n. 8, p. 11579-11593, ago. 2019. Disponível em:
<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/2712>. Acesso em: 29 set. 2020.

SANTOS, Maria Alexandra Azevedo Paiva; TAVARES, Lana Mara Rodrigues Rego Varizo. Treinamento e-learning: a gestão do conhecimento aplicada a uma empresa do setor imobiliário. **Revista Estação Científica**, Juiz de Fora, n. 23, jan./jun. 2020. Disponível em:
<https://portal.estacio.br/media/4682913/treinamento-e-learning-a-gest%C3%A3o-do-conhecimento-aplicada-a-uma-empresa-do-setor-imobili%C3%A1rio.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

TEIXEIRA, Gylmar; STEFANO, Silvio Roberto; CAMPOS, Elaine Aparecida Regiani de. E-learning, percepções sobre satisfação no treinamento a distância em instituição financeira: reação versus impacto. **Race**, Joaçaba, v. 14, n. 1, p. 225-250, jan./abr. 2015. Disponível em:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5160817>. Acesso em: 29 set. 2020.