

---

**TIPOS DE TREINAMENTOS UTILIZADOS POR PROFISSIONAIS DA ÁREA DE  
RECURSOS HUMANOS**

Ana Lúcia Carini<sup>a</sup>, Vinicius Zanchet de Lima\*

a) Aluna do Curso Técnico em Gestão de Recursos Humanos, Centro Universitário da Serra Gaúcha, FSG, Bento Gonçalves, RS.

---

**\*Orientador (autor correspondente):**

\*Vinicius Zanchet de Lima

E-mail: [viniciuszanchet@gmail.com](mailto:viniciuszanchet@gmail.com)

**Palavras-chave:**

Treinamento, Recursos Humanos,  
Profissionais.

---

**INTRODUÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:** Moraes (2002), é necessário estabelecer uma cultura de participação e disseminação de conhecimento entre os colaboradores, bem como diagnosticar suas necessidades de treinamento e desenvolvimento, a fim de que as metas organizacionais possam ser alcançadas. Nesse sentido, um programa de treinamento eficaz e direcionado pode mapear esse caminho, uma vez que a contribuição dos recursos humanos para a eficácia organizacional é cada vez mais enfatizada nos dias atuais.

**MATERIAL E MÉTODOS:** O método de pesquisa utilizado foi o de pesquisa bibliográfica, as fontes de pesquisa foram o Google Acadêmico e a Base de Dados Scielo.

**RESULTADOS E DISCUSSÕES:** Foi mostrado no artigo, os tipos de treinamentos usados por profissionais da área de Recursos Humanos. O setor de Recursos Humanos é um dos setores mais importantes dentro das organizações. É ele quem direciona e dá suporte aos colaboradores dentro da empresa, fazendo com que atinjam os objetivos da organização. O treinamento corresponde a um processo de assimilação da cultura em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou a sua otimização no trabalho (Teófilo, Teófilo, Coutinho, Barbosa, Ferreira, 2013). O primeiro tipo de Treinamento é o Onboarding, segundo Dalanhól (2019), o processo de integração de novos colaboradores, também conhecido como onboarding ou socialização, é frequentemente realizado de maneira tradicional pelas empresas, conforme estudos atuais. Isso pode resultar em uma experiência pouco estimulante para os

novos contratados e não incentivá-los a usar suas habilidades pessoais. O segundo tipo de Treinamento é o Treinamento em Equipe, O treinamento de equipe é uma forma de aprimorar conhecimento aos colaboradores, através dele podemos ter uma visão de quais são os talentos mais fortes dos funcionários e quais são os seus pontos a serem melhorados, fazendo com que eles consigam aplicar o que foi treinado em suas áreas e, tendo um melhor desempenho profissional na organização. (Pereira e Ferreira, 2014). O próximo tipo Treinamento é o Treinamento Online, Segundo Andrade (2021) o treinamento remoto nas empresas está se tornando popular devido às suas inúmeras facilidades e benefícios. Um dos principais impactos positivos que as empresas experimentam ao adotar essa modalidade é a economia de recursos financeiros. Com o treinamento a distância, uma parte dos gastos é reduzida, visto que não há necessidade de alugar uma sala, imprimir material ou pagar salários para professores e palestrantes. Ademais, em empresas multinacionais, todos os colaboradores podem ter acesso ao mesmo tipo de treinamento, independentemente de sua localização geográfica, sem a necessidade de deslocamento para outra cidade ou país. O último tipo de Treinamento é a Gamificação, (Cavalcante, Amâncio, Jucá, Rodrigues, 2015) Com o intenso avanço tecnológico dos últimos anos, as organizações têm buscado técnicas e abordagens para aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados aos clientes. A qualidade desses serviços é influenciada pela qualidade dos processos de desenvolvimento adotados. Nesse contexto, diversos estudos têm abordado o conceito de gamificação aplicado ao processo de desenvolvimento de software. No entanto, para implementar a gamificação de forma eficaz, é necessário definir regras claras, estabelecer recompensas e penalidades, além de utilizar métricas para avaliar os resultados obtidos.

**CONCLUSÃO:** Diante das pesquisas obtidas, observa-se que o Treinamento é um processo fundamental dentro das organizações, muitas mudanças ocorreram durante o passar dos anos e cada vez mais a tecnologia anda lado-a-lado com o setor de Recursos Humanos. Contudo, é importante salientar que para um programa de treinamento funcionar de maneira eficiente, é necessário que haja uma avaliação e validação frequentes, a fim de torná-lo cada vez mais eficaz. Essas atividades têm como objetivo identificar falhas, avaliar as contribuições para os colaboradores, analisar o envolvimento dos gestores e sua importância para o sucesso da organização. Tal afirmação é respaldada pelos teóricos abordados na revisão de literatura deste estudo (Moraes, 2002).

---

**REFERÊNCIAS:**

MORAES, Gilson. Desenvolvimento de um modelo para o levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 2002..

TEÓFILO, Alessandra Teixeira et al. Treinamento como ferramenta estratégica para o desenvolvimento corporativo. **Simpósio de Gestão e Tecnologia para a Competitividade**, v. 23, 2013.

DALANHOL, Luiz Henrique. Gamificação aplicada no onboarding de novos colaboradores: uma análise do processo de onboarding pela perspectiva de especialistas. 2019.

PEREIRA, E.; FERREIRA, M. Treinamento de pessoal. **ANÁPOLIS/GO**, v. 30, 2014.

ANDRADE, Daiane Soares. A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações, do **Salgado-univs, Centro universitário vale**, 2021.

CAVALCANTE, Niedja et al. Uso de gamificação como auxílio para melhoria de processos: relato de experiência. In: **Anais do XIV Simpósio Brasileiro de Qualidade de Software**. SBC, 2015. p. 268-275.