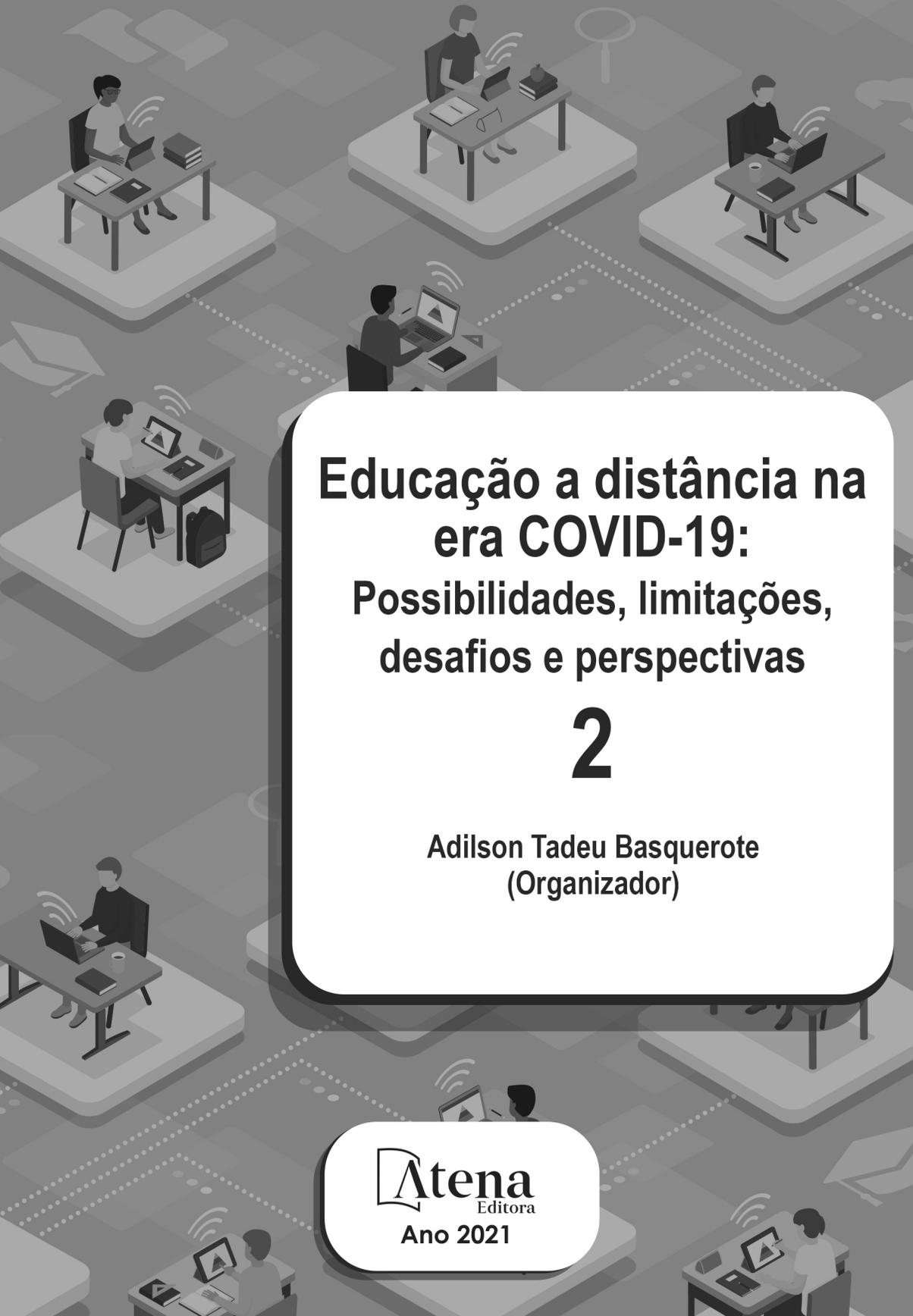


Educação a distância na era COVID-19: Possibilidades, limitações, desafios e perspectivas

2

Adilson Tadeu Basquerote
(Organizador)

**Atena**
Editora
Ano 2021



**Educação a distância na
era COVID-19:
Possibilidades, limitações,
desafios e perspectivas**

2

**Adilson Tadeu Basquerote
(Organizador)**

Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes editoriais

Natalia Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Educação a distância na era COVID-19: Possibilidades, limitações, desafios e perspectivas 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Revisão: Os autores
Organizador: Adilson Tadeu Basquerote

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E24 Educação a distância na era COVID-19: Possibilidades, limitações, desafios e perspectivas 2 / Organizador Adilson Tadeu Basquerote. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-5983-334-4
DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.344212707>

1. Educação. I. Basquerote, Adilson Tadeu (Organizador). II. Título.

CDD 370

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

A obra, **Educação a Distância na Era COVID-19: Possibilidades, Limitações, Desafios e Perspectivas 2**, reúne estudos que destacam os processos de ensinar e aprender no contexto da Educação a Distância ou no Ensino Remoto, promovidos pela ampla proliferação da COVID-19, nos anos de 2020 e 2021. Abrange distintas áreas do conhecimento e níveis de ensino, por meio de estudos recentes e contextualizados, pautados na construção do saber, mediados por diferentes mídias digitais.

O livro é resultado de esforços de pesquisadores de diferentes regiões e instituições brasileiras e estrangeiras, que em dezessete capítulos, apresentam resultados de pesquisas empíricas e teóricas, cujo fio condutor são as aprendizagens decorrentes Educação a Distância, ou do Ensino remoto na Era COVID-19. Entre os temas destacados estão a utilização da Plataforma *Zoom* e *Kahoo*, do *Canva For Education*, do aplicativo *WhatsApp*, do *Google forms*, *Google Meet*, o *Jamboard*, entre outros. Assim, ao conferir um panorama de realidades socioculturais variadas e distintas entre si, os textos proporcionam maior abrangência e análise espacial, riqueza cultural e diversidade de sujeitos, ao expor pesquisas desenvolvidas na Educação Básica, no Ensino Superior e na Pós- Graduação, no Brasil, México e Espanha.

Com base nos estudos aqui apresentados, é possível considerar a complexa relação entre ensino e aprendizagem e dos usos que fazemos das mídias digitais no processo de mediação pedagógica. Ademais, nos leva a refletir sobre as alterações promovidas nos estudantes e/ou nos docentes, pela adoção de processos de ensino síncronos e assíncronos e pelos novos hábitos, costumes, valores e atitudes que foram vivenciados e adotados, com o uso pedagógico de recursos tecnológicos, que outrora majoritariamente estavam condicionados ao uso cotidiano.

Por fim, destaca-se que o livro evidencia a diversidade e pluralidade de ideias acerca da Educação a Distância e do Ensino Remoto no contexto promovido pela COVID-19, indicando possibilidades, limitações, desafios e perspectivas. Desejamos que ele venha a contribuir na reflexão e entendimento dos novos cenários educativos que se apresentam.

Que a leitura seja convidativa!

Adilson Tadeu Basquerote

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A EXPERIÊNCIA COM A PLATAFORMA ZOOM, COMO ALTERNATIVA EMERGENCIAL DA REALIZAÇÃO DE AULAS REMOTAS NA PANDEMIA COVID-19

Jesimar da Cruz Alves

Paulo Cesar Pereira

Larissa Primo Pereira Lasneau

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127071>

CAPÍTULO 2..... 13

CANVA FOR EDUCATION COMO FERRAMENTA DIDÁTICA NO ENSINO SUPERIOR NA ERA DA COVID-19: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Maria Fernanda Gomes da Silva

Eduarda Rodrigues de Souza Soares

Gustavo Reis Maciel

Juciano Cesar da Silveira

Nathália Marília Pinto dos Reis

Nicole Ribeiro da Silva

Rodrigo Lellis Santos

Thales Rodrigues Pereira

Victor Hugo de Almeida Soares

Edson da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127072>

CAPÍTULO 3..... 27

ACQUISITION OF ROUTINES IN THE USE OF ON-LINE PLATFORMS FOR THE TRAINING OF SPORTS TECHNICIANS

Carles Dulsat-Ortiz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127073>

CAPÍTULO 4..... 39

ATUAÇÃO DO DOCENTE DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *Stricto sensu* DURANTE O PERÍODO DE ENSINO REMOTO EMERGENCIAL

Lívia Bandeira Costa

Luís Cláudio Nascimento da Silva

Débora Maria Nascimento Silva

Izadora Souza Soeiro Silva

Mayara de Santana do Nascimento

Gardênia Monteiro Batista

Fábio Antonio Moraes Silva

Erika Alves da Fonseca Amorim

Rita de Cássia Mendonça de Miranda

Amanda Silva dos Santos Aliança

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127074>

CAPÍTULO 5	49
APLICAÇÕES METODOLÓGICAS NA EDUCAÇÃO DE AUDIOVISUAL À DISTÂNCIA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19	
Willams Lucian Belo Ramo	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127075	
CAPÍTULO 6	65
CIÊNCIA, CULTURA E POLÍTICA: COMO ESTES TEMAS INTERFEREM NA EDUCAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19?	
Cátia Pereira Duarte	
Joana Brito de Lima Silva	
Laura de Melo Soares	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127076	
CAPÍTULO 7	81
CULTURA DIGITAL E APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA NO ENSINO SUPERIOR: UMA ABORDAGEM SOBRE A AUTONOMIA DO ESTUDANTE PÓS-COVID-19	
Joyce Regina Fontes	
Ana Lúcia de Souza Lopes	
Luiz Henrique Portela Faria	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127077	
CAPÍTULO 8	92
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: OS DESAFIOS QUE GERAM A EVASÃO DO ENSINO SUPERIOR	
Leandro Moreira Maciel	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127078	
CAPÍTULO 9	101
LA EDUCACIÓN EN TIEMPOS DEL COVID-19: ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PARA FILOSOFAR DESDE LAS REDES SOCIALES Y LAS TIC	
Mafaldo Maza Dueñas	
James Alejo Muñoz	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3442127079	
CAPÍTULO 10	114
ENSINO REMOTO EMERGENCIAL NA PANDEMIA DA COVID-19 – UMA ANÁLISE DE DESEMPENHO NA EDUCAÇÃO BÁSICA ONLINE	
Wanderson Ramalho da Silva	
Cláudia Maria Pinto da Costa	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270710	
CAPÍTULO 11	126
LEVANTAMENTO DE FAUNA EM PERÍODO DE PANDEMIA: DESAFIOS DE ENSINO APRENDIZAGEM NA GRADUAÇÃO	
Priscila Campos Santos	

Francimayre Aparecida Pereira de Jesus
Giovani Spínola de Carvalho
Larissa Nayara Lima Silva
Jayne Santos Borges
Jaqueline Deusdara Pinheiro
Tháís Martins dos Santos
Natasha Rayane de Oliveira Lima

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270711>

CAPÍTULO 12..... 136

OS JOGOS ELETRÔNICOS NAS AULAS REMOTAS: UMA ABORDAGEM SOBRE A UTILIZAÇÃO DESSA FERRAMENTA NO PROCESSO DE ENSINO APRENDIZAGEM

Claudivânia Alves Freitas
Neiva Soraia Cruz de Oliveira Santos
Raimundo Nonato Sobrinho
Rosângela Pereira da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270712>

CAPÍTULO 13..... 145

ENSINO REMOTO E SUAS INOVAÇÕES NA PANDEMIA DA COVID-19

Luís Fernando Ferreira de Araújo
Ana Claudia Maciel de Moraes
Michele Fernandes Santos
Rose Mary Messias
Luciana Fernandes Cimetta

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270713>

CAPÍTULO 14..... 152

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E O SETOR DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO MEDIANTE ENSINO REMOTO NUMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES)

Simone Rocha Clarimundo da Silva
Vanessa Carine Gil de Alcantara

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270714>

CAPÍTULO 15..... 163

RELATOS DA VIVÊNCIA SURDA EM TEMPOS DE PANDEMIA

Edre Almeida Corrêa
Priscila Rita da Silva
Ivanete Maria Ambrósio
Jadilson Serafim
Diléia da Silva Brun Scatamburlo
Flavia Regina Stur
José Carlos de Almeida
Hailton César Alves dos Reis
Sandra Alves da Cruz
Nídia Estelita de Souza Ribeiro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270715>

CAPÍTULO 16..... 174

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS: REFLEXÕES EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID -19

Alessandra de Fátima Alves

Carlos Eduardo da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270716>

CAPÍTULO 17..... 180

TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA: DESAFIOS ATUAIS E PERSPECTIVAS FUTURAS

Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno

Nain Nogára

Irene Carniatto

Clério Plein

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34421270717>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 193

ÍNDICE REMISSIVO..... 194

CAPÍTULO 14

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E O SETOR DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO MEDIANTE ENSINO REMOTO NUMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES)

Data de aceite: 22/07/2021

Data de submissão: 03/06/2021

Simone Rocha Clarimundo da Silva

Faculdade Maria Thereza
Niterói, Rio de Janeiro
<http://lattes.cnpq.br/4619878327150889>

Vanessa Carine Gil de Alcantara

Faculdade Maria Thereza
Niterói, Rio de Janeiro
<http://lattes.cnpq.br/6304495296744847>

RESUMO: O artigo tem por objetivo expor a experiência, enquanto estudante de graduação, de cursar a disciplina de Estágio Supervisionado em Psicologia e Processos Sócio - Institucional I no modo remoto em tempos de pandemia. Também tem por objetivo transmitir o conhecimento adquirido, mediante as aulas, acerca do trabalho desenvolvido pelo psicólogo organizacional no setor de Treinamento e Desenvolvimento, demonstrando o quanto é importante o processo de treinamento e desenvolvimento dentro da organização e como o psicólogo organizacional atua nesse ambiente organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Pandemia, Psicologia organizacional; Treinamento e Desenvolvimento; Plano Anual de Treinamento (PAT); Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT).

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND THE TRAINING AND DEVELOPMENT SECTOR: INTERNSHIP EXPERIENCE THROUGH REMOTE TEACHING IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

ABSTRACT: The article aims to expose the experience, as a graduate student, of taking the subject of Supervised Internship in Psychology and Socio - Institutional processes I in remote mode through pandemic times. The article aims to transfer the knowledge acquired, through classes, about the work developed by the organizational psychologist in the Training and Development sector, demonstrating how important the training and development process is within the organization and how the organizational psychologist works in this organizational environment.

KEYWORDS: Pandemic, Organizational psychology; Training and development; Annual Training Plan (PAT); Training Needs Survey (LNT).

1 | INTRODUÇÃO

Na faculdade de psicologia, um dos momentos mais esperado pelo aluno é o estágio, pois esse é o momento reservado para o aluno colocar em prática o que vem estudando ao longo da formação acadêmica. Estava muito ansiosa para iniciar o meu estágio, mas no início de 2020 nos deparamos com um vírus quase mortal, o corona vírus COVID-19, que ocasionou um isolamento social inacreditável, uma pandemia, que nunca imaginei que

pudesse acontecer um dia. De uma hora para outra não se podia mais abraçar os amigos, receber o carinho físico dos familiares que moravam em residências diferentes, sair de casa, ter contato com outras pessoas nem ir para a faculdade.

Esse momento foi muito difícil não só para mim, mas para toda a população mundial. Tivemos que aprender a conviver com o mundo digital. Todo contato físico passou a ter que ser realizado de forma online. Ficamos totalmente reféns dos computadores e softwares para nos comunicarmos de forma segura com o mundo. Tudo o que foi programado para o dia a dia tinha desmoronado. Com o passar dos meses as informações sobre o corona vírus foram ficando mais específicas. Todos os cientistas do mundo estavam buscando respostas de como resolver a crise de saúde mundial que tinha se instalado.

A faculdade, que antes só oferecia o curso de psicologia na forma presencial, precisou aderir à forma remota para poder dar continuidade à formação dos estudantes. No início foi bem difícil essa interação entre faculdade e alunos, pois todos estavam perdidos em relação ao que fazer. E nesse contexto de angústia, solidão e medo voltamos a estudar, voltamos a pensar novamente no futuro.

No Estágio Supervisionado em Psicologia e Processos Sócio - Institucional I, escolhi cursar o estágio de Treinamento e Desenvolvimento dentro da área organizacional. Aprendi como é importante ter, dentro de uma organização, o setor de Treinamento e Desenvolvimento alinhado com os outros setores. Durante todas as aulas a professora nos mostrou como o nosso trabalho dentro do setor de Treinamento e Desenvolvimento é importante tanto para o crescimento e valorização do colaborador quanto para o crescimento saudável da empresa, que só tem a ganhar com a implementação desse setor na organização.

Aprendi como é estruturado o setor de Treinamento e Desenvolvimento dentro da área de Recursos Humanos da organização, qual a finalidade de treinar e desenvolver o colaborador, quais os benefícios que isso traz para a organização, a importância do trabalho em equipe e o quanto esse trabalho é produtivo. Aprendi outros aspectos importantes que o psicólogo organizacional precisa conhecer para realizar um trabalho de qualidade visando fortalecer o entendimento da organização sobre a importância do setor de Treinamento e Desenvolvimento.

As aulas de estágio em Treinamento e Desenvolvimento contribuíram para o meu aprendizado, fazendo-me pensar com carinho na área organizacional. A professora explicou de forma muito clara todo o conteúdo, se dedicando muito para transmitir o conhecimento para os estagiários. Mesmo nesse momento de pandemia aprendi aspectos importantes referente à atuação do psicólogo organizacional, que é um profissional que desenvolve seu trabalho visando promover qualidade de vida para os colaboradores de uma empresa, estimulando para que eles possam desenvolver suas atividades com o máximo de produtividade e empenho, em prol do crescimento sadio da empresa e do próprio colaborador.

A atuação do psicólogo organizacional, dentro do contexto corporativo, se

desenvolve com base no arcabouço teórico e no código de ética profissional de psicologia, podendo levar a empresa a alcançar resultados expressivos em relação à satisfação dos colaboradores e ao alcance de lucros. O psicólogo organizacional só tem a contribuir para que a relação entre empresa e colaborador possa acontecer de forma assertiva e amigável, sempre buscando o melhor para ambas as partes.

Rothmann e Cooper (2017) explicam que a psicologia organizacional e do trabalho é composta por dois ramos. A psicologia organizacional que trabalha com o foco no comportamento humano e a psicologia do trabalho que tem como foco a gestão de recursos humanos. A Psicologia organizacional é extremamente importante no mundo do trabalho, pois o psicólogo organizacional atua visando a qualidade de vida dos colaboradores, o que conseqüentemente incentiva um engajamento maior por parte dos colaboradores. O treinamento e o desenvolvimento são fundamentais para que haja no ambiente organizacional um equilíbrio e um crescimento saudável dos colaboradores e da organização mediante o mercado consumidor.

A única crítica que tenho a fazer sobre o estágio nesse momento de pandemia é o fato de não termos conseguido praticar o estágio em campo nem ter conseguido experienciar de fato o ambiente organizacional. Infelizmente no meio dessa triste realidade de pandemia mundial, não houve a atividade de campo, tão importante para o complemento da formação.

2 | METODOLOGIA

O artigo foi produzido a partir de uma pesquisa bibliográfica que implicou no levantamento de informações e conhecimentos acerca do tema Psicologia Organizacional e o setor de Treinamento e Desenvolvimento nas organizações, considerando o relatório de estágio supervisionado e outros materiais bibliográficos já publicados.

3 | DISCUSSÃO

Treinamento e Desenvolvimento

Dentro do ambiente organizacional os treinamentos e o desenvolvimento dos colaboradores são fundamentais para que a organização se mantenha em equilíbrio frente ao mercado consumidor, tendo em vista as constantes mudanças mediante a globalização. Ou seja, vivemos em tempos de imediatividade. Isso significa que tanto a organização quanto os seus colaboradores precisam acompanhar essas constantes mudanças para sobreviverem no mercado consumidor, fica evidente a necessidade das organizações treinarem seu pessoal, devido as constantes modificações que ocorrem no mercado, principalmente no que se diz respeito ao aprimoramento de novas tecnologias (OLIVEIRA E CRUZ, 2013, p. 2).

De acordo com Gonçalves (2010), o psicólogo organizacional e do trabalho é tido como um facilitador, visando estabelecer um planejamento para poder atuar de forma preventiva e/ou corretiva em cima de comportamentos praticados dentro da organização, que podem trazer prejuízos para a mesma.

Para se iniciar um setor de treinamento e desenvolvimento é necessário que o psicólogo organizacional trabalhe em conjunto com os líderes dos setores da organização, pois são esses líderes que poderão apontar quais treinamentos são prioritários. São eles que trarão apontamentos, por meio das experiências vivenciadas no setor, dos comportamentos que poderão gerar ou estão gerando algum prejuízo para empresa. Ou seja, é necessário fazer um levantamento das áreas que precisarão de treinamento e quais treinamentos serão necessários para corrigir ou prevenir possíveis problemas que ocorram no ambiente organizacional.

O psicólogo organizacional possui habilidades técnicas para promover o levantamento de necessidades de treinamentos (LNT). O setor de Treinamento e Desenvolvimento deve ser planejado para atuar de forma preventiva, evitando prejuízos financeiros e perda parcial ou total do capital humano, como por exemplo, acidente de trabalho e falta de interesse do colaborador em manter-se na organização. Além disso esse setor também visa valorizar o colaborador, dando-lhe a oportunidade de se desenvolver dentro da empresa, estimulando nele a motivação para querer crescer junto com a organização.

De acordo com Gonçalves (2010), as empresas vêm apresentando o entendimento sobre a importância de se implementar o setor de Treinamento e Desenvolvimento visando maximizar os lucros e minimizar os prejuízos. Segundo a autora,

A capacitação e a qualificação acentuam hoje no mercado de trabalho do profissional como um instrumento indispensável de gestão de recursos humanos no que diz respeito ao processo de aprendizagem organizacional, levando em conta o aumento da qualidade e produtividade do trabalho, sendo, inclusive, um fator de satisfação do empregado (DAVIES, 1973 *apud* GONÇALVES, 2010, p. 5).

Ou seja, o treinamento é uma ferramenta muito importante para manter os colaboradores sempre atualizados dentro de assuntos relacionados ao seu exercício profissional.

GONÇALVES (2010) nos apresenta três modalidades de treinamentos. Sendo eles: o treinamento de integração; o treinamento técnico-operacional e o treinamento voltado para gerentes ou executivos. Segundo a autora, o treinamento de integração é realizado quando novos colaboradores estão chegando na organização e tem como objetivo mostrar para o recém chegado a cultura, o ambiente e o exercício profissional que o colaborador irá realizar. O treinamento técnico-operacional é aplicado para capacitar o colaborador em um curto período para desenvolver um trabalho mais específico.

De acordo com a autora, esse treinamento engloba “as informações técnicas para

melhor aproveitamento e desenvolvimento de habilidades operacionais (GONÇALVES, 2010, p. 4). E por fim o treinamento voltado para gerentes e executivos, que visa passar para essas pessoas informações importantes acerca do histórico organizacional, com o objetivo de prepará-los para representarem a empresa e estimulá-los a terem visões criativas que tragam inovações que garantam o sucesso da organização.

Gonçalves (2010) afirma que o treinamento é visto hoje na sociedade brasileira como uma forma de aumentar a produtividade da empresa. Oliveira e Cruz (2013) complementam esse raciocínio afirmando que as organizações utilizam o treinamento com a intenção de capacitar os colaboradores para que eles realizem suas tarefas de forma eficaz. Para as autoras o desenvolvimento ocorre mediante o acompanhamento desses colaboradores, promovendo o crescimento deles dentro da organização.

Segundo as autoras, a organização que valoriza o treinamento e o desenvolvimento de seus colaboradores tende a apresentar um aumento tanto na lucratividade quanto na produtividade, além de diminuir os movimentos de desperdícios e retrabalho¹ dentro da organização.

Ainda de acordo com Oliveira e Cruz (2013), o treinamento precisa fazer parte de forma contínua do planejamento organizacional, pois é o treinamento que vai garantir a especialização do colaborador, visando mantê-lo apto a exercer sua atividade da melhor forma possível ou capacitá-lo para exercer novas atividades visando o crescimento do colaborador. Para as autoras,

O treinamento e o desenvolvimento - juntamente com a função buscar e recolher os melhores profissionais para a empresa - encabeçam a área de recursos humanos que deve se preocupar em treinar os funcionários para o exercício de suas tarefas presentes e, também, realizar programas que visem ao desenvolvimento dos empregados, para um desempenho cada vez melhor no futuro (RIBEIRO, 2005 *apud* OLIVEIRA E CRUZ, 2013, p. 4).

Ou seja, o treinamento e o desenvolvimento são de extrema importância dentro da organização, pois é através do treinamento e desenvolvimento que se pode viabilizar a capacitação profissional dos sujeitos que atuam como colaboradores.

O treinamento é a orientação que é passada no presente ao colaborador. E o desenvolvimento é a ação de escolha que o colaborador vai ter após receber o treinamento.

O treinamento envolve a aprendizagem em nível individual que impacta diretamente a organização. E o psicólogo organizacional tem um papel muito importante em relação a isso, pois ele, com o seu olhar diferenciado para as questões do sujeito, vai ajudar a organização a aprender a se devolver através de seus colaboradores. Com a intervenção do psicólogo organizacional é possível adquirir o entendimento de que a organização na verdade são os colaboradores. Além disso, o psicólogo organizacional visa atender às necessidades dos colaboradores para que eles possam exercer suas atividades de forma a

¹ Termo utilizado para nomear a ação de ter que refazer um trabalho ou projeto já feito anteriormente.

se sentirem como parte da organização, pois colaboradores motivados geram um ambiente equilibrado e comprometido com a cultura da organização.

De acordo com Gil (2000), tudo está relacionado ao desenvolvimento profissional. Quando se tem pessoas que expressam o desejo de crescer junto com a organização se tem um campo de trabalho muito rico em termos de desenvolvimento organizacional. O psicólogo organizacional se utiliza da comunicação assertiva para informar, formar, treinar e desenvolver. Esse deve ser o conjunto primordial de uma organização que deseja se manter competitiva e ajustada no mercado de trabalho.

O setor de treinamento e desenvolvimento possibilita que a organização tenha uma visão a longo prazo dos resultados positivos que esse setor traz para a mesma. Dentro desse processo, é através do LNT que se consegue programar, implementar e avaliar os resultados desses treinamentos, reforçando a importância do setor de Treinamento e Desenvolvimento para a organização.

É muito importante para o psicólogo organizacional, conhecer bem o processo que envolve o LNT, pois somos nós que atuaremos no desenvolvimento de toda esta análise nos responsabilizando sobre os resultados que serão alcançados.

Reuniões

As reuniões são extremamente importantes dentro das organizações, pois é através das mesmas que se pode debater e fortalecer os objetivos da organização, a sobrevivência das equipes e da cultura organizacional, reconhecer o trabalho, os pontos fracos, os desafios, definir metas, redistribuir as obrigações, dentre outras ações.

Cada modalidade de reunião tem seu objetivo e saber disso gera para a organização muitos ganhos. É o psicólogo organizacional que vai atuar diretamente com esse tema, pois muitas vezes é este profissional que vai treinar os líderes das equipes para que eles possam pensar sobre as finalidades que as reuniões possuem e sobre como conduzi-las.

Toda reunião tem por objetivo propor resoluções para desafios postos por diversas situações. De acordo com GIL (2000), as modalidades de reuniões são:

Reunião informativa: São reuniões utilizadas para apresentar dados informativos sobre o setor, o trabalho, a atividade exercida e para esclarecer dúvidas. Também são utilizadas com o objetivo de passar informações que contribuirão para melhorar algo dentro da empresa.

Reunião para soluções de problema: São reuniões que visam discutir ações para questões que se tornaram problema, ou seja, essa modalidade de reunião visa buscar solucionar os desafios mediante compartilhamento de ideias.

Reunião para tomada de decisão: São reuniões que têm por objetivo a tomada de decisões democráticas entre os participantes. O condutor da reunião deve reconhecer a importância de se ter um espaço democrático que possibilite a escolha da melhor solução para os desafios que estão sendo gerados dentro da empresa. Esse movimento mostra

para os colaboradores que a reunião não foi feita para nada, mas sim com um propósito que vai ser efetivado.

Reunião de planejamento: Tem por objetivo decisões voltadas para o futuro da empresa.

Reunião de avaliação: Essa modalidade de reunião requer que o coordenador da reunião tenha a habilidade de garantir ampla interação dos colaboradores que estão participando da mesma, permitindo que eles se expressem de forma crítica, sempre visando o melhor para a empresa.

Mediante tudo que foi falado sobre reuniões podemos observar como a reunião é importante para uma organização. Conhecer as modalidades de reunião é fundamental para se traçar o objetivo a ser alcançado, sempre buscando o melhor resultado para a organização. O psicólogo organizacional é o técnico capacitado para auxiliar os coordenadores das reuniões.

Programação de treinamento

Além de atuar no RH ou no setor de desenvolvimento e treinamento, o psicólogo organizacional também atua como consultor interno de qualidade. Esses consultores internos visam alcançar melhorias para as equipes e para atuação da empresa no mercado consumidor. Nesse contexto, é importante que haja uma comunicação assertiva para falar de treinamento e desenvolvimento na organização, pois é necessário entender que tudo perpassa a subjetividade humana. Essa subjetividade, que regula o comportamento humano, gera uma distorção na comunicação dos colaboradores. O psicólogo organizacional é o técnico capacitado para detectar essas dificuldades de comunicação, atuando mediante o treinamento e o desenvolvimento para sanar essas comunicações distorcidas.

O levantamento de necessidades de treinamento (LNT) é importante para gerar as providências necessárias para prevenir e minimizar os prejuízos dentro da organização. Essas providências vão definir os objetivos da aprendizagem, os indicadores de sucesso do programa, sejam eles quantitativos ou qualitativos, e os resultados a serem alcançados.

Inclusive esse fator de sucesso do programa é a razão pela qual o setor de Treinamento Desenvolvimento vai se justificar como sendo necessário para organização.

Três providências são de extrema importância para se pensar em treinamento e desenvolvimento. São elas:

- Objetivo de aprendizagem;
- Indicador do sucesso do programa; e
- Aprovação do projeto a ser desenvolvido.

Essas etapas precisam se apresentar de forma clara para justificar o porquê da sua necessidade, pois tanto o plano anual de treinamento (PAT) quanto as LNTs precisam ser aprovadas pela organização para que esses treinamentos possam ser realizados. O PAT e

os LNTs se embasam em investimento de capital, tempo e pessoal, devendo retornar para organização em forma de melhoria operacional.

Depois da realização do diagnóstico das necessidades de treinamentos, o psicólogo organizacional deverá selecionar os meios que irão possibilitar que esses treinamentos sejam realizados.

Para se planejar um treinamento alguns aspectos precisam ser levados em consideração, tais como: o fato de se abordar uma necessidade específica de cada vez; definir claramente os objetivos de treinamento; determinar a necessidade de dividir o trabalho a ser desenvolvido em módulos - pacotes ou ciclos; determinar o conteúdo do treinamento considerando os aspectos de quantidade e qualidade da informação; escolher os métodos que serão aplicados nos treinamentos - aqui deve ser considerado a tecnologia disponível; definir os recursos pessoais e materiais necessários para a implementação dos treinamentos; definir o público-alvo a receber o treinamento, bem como o número de pessoas, a disponibilidade de tempo, as características pessoais de comportamento que serão impactados com treinamento; o local onde deve ser aplicado o treinamento; o cálculo da relação custo/benefício; e o controle e avaliação dos resultados.

Já a programação dos treinamentos deverá ser ajustada e fundamentada mediante importantes perguntas: Qual a necessidade de cada treinamento? Onde foi detectada essa necessidade? Qual foi o primeiro setor/departamento que apresentou a necessidade de treinamento? Essas necessidades de treinamento ocorrem em outras áreas de organização? Qual é a causa dessa necessidade? É parte de uma necessidade maior? Como resolvê-la? Separadamente ou combinando com outras? É preciso alguma providência inicial antes de resolvê-la?

A necessidade é imediata? Qual a sua prioridade em relação às demais? A necessidade é permanente ou temporária? Quantas pessoas e quantos serviços são atingidos? Qual o tempo disponível para o treinamento? Qual o custo provável do treinamento? Quem irá executar o treinamento?

Além disso, o levantamento de necessidades de treinamento deve fornecer informações que possa traçar a programação de treinamento como: o que deve ser ensinado? Quem deve aprender? Quando deve ser ensinado? Como deve ser ensinado? Quem deve ensinar? Onde treinar? Para que treinar? Quanto treinar?

A programação de treinamento deve obedecer a esses aspectos para trazer diferença na lógica organizacional.

Os treinamentos devem fomentar que os colaboradores tragam para a organização ideias inovadoras para práticas realizadas no dia-a-dia. Na era da informação, essas ideias inovadoras são muito importantes para organização.

O psicólogo organizacional, vai atuar diretamente nas técnicas de treinamento orientadas para o processo, que são treinamentos que tem um foco na mudança de comportamento dos colaboradores. Essas técnicas vão trabalhar diretamente com o fator

subjetividade inerente ao colaborador, visando modificar as atitudes, o desenvolvimento de consciência de si e dos demais e o desenvolvimento de habilidades interpessoais. Essa técnica de treinamento deve ser realizada com técnicas psicológicas para que a mudança de comportamento seja eficaz. O treinamento voltado para o processo deve constar no PAT.

Documentos importantes para o setor de treinamentos e desenvolvimento

O Plano Anual de Treinamento (PAT) e os Levantamentos de Necessidades de Treinamento (LNTs) são alguns dos documentos que devem ser confeccionados pelo setor de Treinamento e Desenvolvimento e são pertencentes a esta área. O PAT é o conjunto de LNTs que vai gerar duas pastas, as LNTs programadas e as LNTs não programadas.

As LNTs programadas são numeradas geralmente do maior custo para o menor custo. Todo treinamento programado deve obrigatoriamente acontecer dentro do período programado que conta no PAT. Já as LNTs não programadas são formadas mediante necessidades urgentes da organização e não entram no PAT.

O setor de Treinamento e Desenvolvimento está dentro do setor de Recursos Humanos. O papel desempenhado nessas áreas é muito importante porque, enquanto psicólogo organizacional, consegue acompanhar todo o processo de evolução do colaborador.

Os treinamentos podem ser internos ou externos, alterando o valor da verba destinada aos mesmos. Tanto os treinamentos internos e externos, quanto os programados e não programados, vão gerar um outro documento denominado de Avaliação de Reação. Esse documento consiste na avaliação do colaborador que recebeu o treinamento com informações que avaliaram se o treinamento foi bem aproveitado para contribuir em sua carreira profissional, avaliação do instrutor, do conteúdo, das condições do treinamento e muito mais. Mediante a Avaliação de Reação o analista de treinamento, que é o psicólogo organizacional, vai avaliar a permanência do treinamento futuramente ou não, e se há necessidade de alterar algo.

A Avaliação de Reação geralmente é preenchida pelo colaborador dentro do setor de Treinamento e Desenvolvimento junto ao analista de treinamento. Esse documento é um item controlado e todo esse controle é importante para que haja uma organização em relação aos treinamentos e sobre quem recebeu esses treinamentos. Esse controle é importante para que haja um planejamento adequado do PAT referente ao próximo ano. Tanto o treinamento interno quanto o externo fornecem declaração e certificado para o colaborador, registrando no curriculum do mesmo a capacitação recebida.

Outro documento importante é a Lista de Presença, principalmente de treinamentos que ocorrem externamente. O analista de treinamento deve requerer essa lista de presença como forma de comprovação da realização do treinamento planejado.

Mediante Avaliação de Reação, após geralmente 90 dias de curso, é feito um outro formulário denominado “Avaliação de Eficácia”. Esse formulário é preenchimento pelo líder

responsável pelo colaborador que recebeu treinamento. Ou seja, o líder é que passará para o analista de treinamento um feedback sobre a eficácia do treinamento para o setor que demandou o treinamento.

Todos esses documentos são rigorosamente controlados dentro do setor de Treinamento e Desenvolvimento. É a partir dessas avaliações de eficácia que o analista de treinamento irá montar os relatórios para o entendimento da gestão acerca da importância desses treinamentos, objetivando justificar a permanência das LNTs no contexto organizacional.

Logo, esses documentos devem ser bem elaborados e preenchidos transmitindo as informações necessárias e de forma completa para que os LNTs sejam reconhecidos como forma de investimento em prol da organização. O treinamento é muito importante dentro da organização e o analista de treinamento deve ser bem criterioso e cuidadoso acerca de todos esses documentos que compõem a gestão do setor de Treinamento e Desenvolvimento, pois isso garante credibilidade a organização e eleva o nível de confiabilidade dessa organização. Os treinamentos não programados devem ser registrados da mesma forma que os treinamentos programados, podendo até ser incluídos no PAT do ano seguinte, dependendo da sua importância para organização.

Trabalho em equipe

O grupo é constituído por sujeitos que têm por objetivo realizar um trabalho de forma individualizada. Já a equipe é constituída por sujeitos que vão trabalhar por um bem maior, visando o crescimento da equipe, onde um auxilia o outro.

O objetivo no setor de Treinamento e Desenvolvimento é transformar grupos em equipes mediante os treinamentos que são oferecidos aos colaboradores e aos líderes.

4 | CONCLUSÃO

Mesmo nesse contexto de pandemia mundial e de isolamento social, foi possível aprender muito sobre a atuação do psicólogo organizacional nas organizações. As aulas remotas viabilizaram a interação dos docentes com os discentes, possibilitando a transmissão de conhecimento.

Mediante essa interação, aprendemos que a empresa que tem o setor de Treinamento e Desenvolvimento funcional é estrategicamente colocada no mercado de trabalho de forma positiva, pois promover a qualificação dos colaboradores, mediante o treinamento e desenvolvimento, gera na organização um ambiente favorável à maximização dos lucros, e bem-estar do colaborador.

O setor de Treinamento e Desenvolvimento que tem em seu quadro de colaboradores o psicólogo organizacional, que atua como analista de treinamento e desenvolvimento, é importante. É este setor que irá desenvolver e realizar a manutenção de estratégias para

estimular e manter um ambiente organizacional sempre sadio, visando a comunicação assertiva e o equilíbrio entre os colaboradores. O treinamento e o desenvolvimento promovem aos colaboradores o sentimento de valorização por parte da empresa, diminuindo a rotatividade minimizando prejuízos de capital humano.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Treinamento e Desenvolvimento De Recursos Humanos**: como incrementar talentos na empresa: 7. ed. Los Angeles: Manole Ltda, 2009.

Código de Ética Profissional do Psicólogo. **Conselho Federal de Psicologia**, Brasília, novembro de 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. Editora Atlas SA, 2000.

GONÇALVES, Patrícia Moreira. **O Psicólogo nas organizações de treinamento**. LACOMBE, Francisco. Recursos, 2010.

OLIVEIRA, Ilmara; CRUZ, Cleide. **A Importância Da Aplicação Do Treinamento E Desenvolvimento Nas Organizações**. Revista Científica do ITPAC, 2013. Disponível em: <https://assets.itpac.br/arquivos/Revista/62/2.pdf>. Acesso em: 09 de abril de 2020.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Brasil: Elsever, 2017.

ZANELLI, José Carlos. **Formação e atuação em Psicologia Organizacional**. Psicologia: ciência e profissão, v. 6, n. 1, p. 31-32, 1986.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aprendizagem 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 39, 40, 44, 45, 46, 47, 52, 54, 57, 62, 63, 64, 69, 70, 72, 73, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 101, 102, 117, 118, 121, 123, 124, 126, 127, 131, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 155, 156, 158, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 171, 175, 176, 177, 178, 181, 182, 183, 187, 188, 193

Atividades 2, 3, 4, 5, 6, 15, 16, 18, 19, 23, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 63, 66, 71, 72, 73, 85, 86, 87, 88, 94, 95, 115, 117, 118, 123, 127, 131, 132, 133, 139, 145, 146, 147, 148, 150, 153, 156, 164, 165, 167, 168, 169, 176, 182, 183

Aula 6, 11, 17, 24, 39, 40, 41, 43, 47, 56, 85, 86, 87, 89, 90, 94, 104, 112, 113, 122, 142, 145, 146, 149, 150, 166, 168, 177, 181, 187, 188, 189

Aulas online 120, 121, 122, 137

Avaliação 9, 10, 42, 44, 47, 52, 53, 57, 87, 89, 94, 95, 97, 98, 99, 121, 124, 158, 159, 160, 168

C

Celular 71, 102, 114, 120, 122, 123, 164

Ciência 16, 54, 65, 67, 68, 80, 96, 126, 141, 146, 162, 163

Cognição 91, 143

Computador 56, 64, 71, 120, 138, 142, 164, 169, 170, 181, 186, 187

Covid19 11, 82, 86, 91

Criatividade 136, 137, 140, 148, 149, 150, 170, 177

Cultura digital 81, 82, 83, 86, 87, 90, 91

D

Desafios 1, 4, 7, 11, 14, 24, 25, 44, 47, 48, 58, 59, 82, 90, 92, 93, 94, 99, 100, 101, 117, 123, 126, 128, 134, 136, 150, 157, 175, 176, 177, 180, 184, 186, 188, 191, 192

Desenvolvimento 4, 16, 19, 49, 51, 53, 54, 58, 59, 61, 68, 72, 76, 82, 83, 84, 85, 86, 89, 91, 96, 127, 128, 132, 136, 138, 139, 142, 143, 149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 175, 176, 178, 181, 182, 184, 187, 189, 193

Digital 1, 3, 7, 12, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 38, 66, 79, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 90, 91, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 114, 115, 118, 123, 125, 127, 138, 153, 165, 180, 181, 183, 187, 190, 191

Distância 1, 2, 4, 5, 6, 11, 16, 25, 26, 27, 39, 41, 42, 43, 46, 48, 49, 50, 53, 55, 56, 64, 67, 70, 86, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 114, 115, 116, 117, 120, 123, 124, 125, 128, 136, 145, 167, 181, 188, 189, 191

Docente 2, 4, 14, 17, 18, 19, 24, 32, 39, 47, 85, 86, 89, 91, 102, 104, 124, 140, 150, 166, 174, 176, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 189, 190, 191

E

Educação 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 15, 16, 19, 23, 25, 26, 40, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 55, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 91, 92, 93, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 131, 133, 134, 139, 140, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 150, 151, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193

Educação básica 80, 114, 116, 118, 119, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 189, 190, 191, 192

Educação superior 19, 23, 45, 81, 99, 117, 127, 183

Emergencial 1, 5, 14, 16, 17, 23, 24, 39, 41, 43, 46, 48, 65, 66, 78, 79, 114, 115, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 124, 132, 164, 165, 167, 188

Ensino 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 26, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 52, 54, 56, 57, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 131, 132, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 150, 152, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 193

Ensino remoto 4, 14, 15, 16, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 65, 66, 67, 73, 74, 80, 81, 82, 84, 86, 87, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 143, 145, 146, 152, 164, 165, 167, 170, 175, 177, 180, 188, 189, 191

Escola 12, 51, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 84, 99, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 139, 146, 147, 148, 150, 151, 164, 167, 170, 172, 173, 175, 176, 178, 180, 182, 183, 184, 186, 187, 189, 190, 191

Estudantes 4, 15, 16, 19, 26, 44, 45, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 96, 97, 98, 99, 120, 130, 132, 133, 139, 147, 148, 149, 150, 153, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 175, 176, 178, 186, 189

F

Ferramentas 2, 3, 11, 14, 16, 17, 19, 22, 24, 25, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 54, 63, 93, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 126, 127, 132, 133, 137, 138, 139, 140, 142, 143, 148, 165, 166, 170, 182, 183, 185, 188, 189, 190

Formação 1, 2, 3, 4, 6, 16, 24, 27, 44, 45, 46, 50, 53, 57, 59, 60, 65, 67, 71, 72, 73, 74, 75, 83, 91, 98, 120, 124, 139, 140, 150, 152, 153, 154, 162, 169, 174, 176, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 192

I

Instituições 2, 3, 5, 15, 39, 40, 41, 46, 66, 69, 73, 74, 75, 76, 86, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 116, 117, 127, 171, 180, 182, 183, 184, 188, 189

Internet 2, 8, 11, 25, 32, 42, 43, 55, 58, 66, 70, 74, 76, 90, 95, 102, 120, 121, 122, 133, 140, 145, 164, 165, 172, 175, 181, 183, 184, 187, 189

Isolamento social 2, 3, 6, 15, 39, 40, 41, 43, 44, 50, 51, 53, 59, 63, 71, 72, 84, 140, 143, 148, 152, 161, 188

L

Linguagem 52, 56, 61, 66, 83, 84, 88, 98, 139, 142, 172

M

Metodologias 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 48, 49, 63, 81, 82, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 93, 116, 137, 147, 148, 150, 166, 185, 186, 188

N

Necessidade 1, 4, 15, 17, 42, 43, 44, 53, 58, 63, 65, 74, 81, 84, 85, 88, 89, 90, 101, 115, 118, 122, 133, 142, 149, 152, 154, 158, 159, 160, 171, 175, 176, 177, 178, 182, 186, 188

Negativo 1, 9, 60, 169

P

Pandemia 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 15, 17, 24, 25, 26, 28, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 58, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 81, 84, 85, 86, 88, 89, 91, 96, 98, 100, 101, 102, 104, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 132, 136, 137, 140, 141, 145, 146, 147, 148, 150, 152, 153, 154, 161, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 171, 174, 175, 176, 178, 179, 180, 182, 188, 189, 190, 191, 192

Pedagógica 12, 24, 25, 35, 50, 51, 52, 54, 55, 59, 63, 75, 84, 105, 107, 117, 128, 131, 133, 136, 140, 143, 144, 148, 151, 180, 184, 185, 186, 187, 189, 191

Período 3, 4, 7, 17, 29, 39, 45, 46, 51, 55, 58, 63, 66, 68, 69, 71, 86, 88, 89, 92, 93, 114, 116, 119, 121, 122, 126, 128, 131, 132, 138, 148, 155, 160, 165, 167, 168, 169, 171, 189

Plataforma 1, 3, 7, 8, 9, 10, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 42, 47, 48, 55, 88, 107, 109, 110, 112, 118, 122, 142, 148, 149

Possibilidades 2, 17, 26, 43, 47, 48, 52, 63, 81, 82, 83, 85, 88, 91, 127, 128, 144, 150, 166, 169, 170, 175, 177, 178, 180, 181, 192

Práticas 2, 12, 15, 16, 39, 41, 42, 45, 46, 48, 50, 52, 53, 67, 70, 73, 82, 83, 85, 88, 89, 90, 91, 120, 127, 132, 137, 138, 140, 141, 159, 165, 166, 170, 172, 177, 183, 185, 187, 188, 192

Práticas pedagógicas 2, 15, 85, 88, 137, 140, 141

Problemas 24, 33, 44, 47, 70, 76, 77, 94, 95, 98, 119, 138, 142, 145, 148, 155, 174, 177, 178, 179, 182, 185, 186, 188, 189

Professores 2, 4, 5, 6, 12, 14, 17, 26, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 55, 58, 64, 75, 77, 81, 82, 84, 86, 87, 89, 90, 91, 94, 95, 96, 98, 101, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 127, 133, 141, 145, 146, 147, 149, 150, 164, 167, 169, 170, 172, 175, 179, 185, 186, 188, 189, 190, 192

R

Relatos 20, 41, 43, 88, 163, 168

S

Sociedade 2, 4, 5, 12, 13, 16, 18, 47, 51, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 79, 82, 84, 98, 116, 126, 132, 134, 138, 139, 141, 146, 147, 150, 156, 165, 167, 170, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185

T

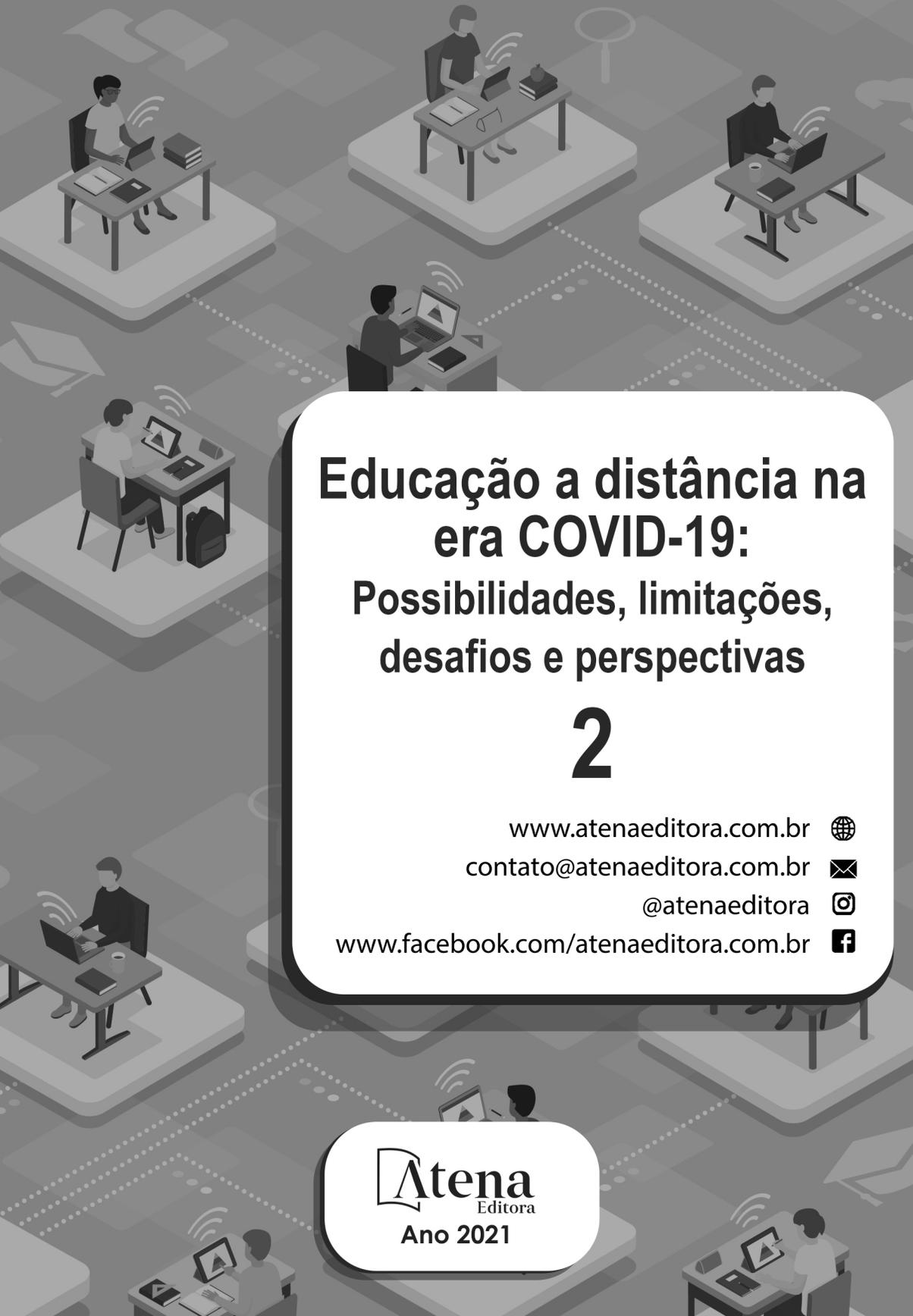
Tecnologias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 14, 16, 24, 25, 26, 46, 49, 52, 56, 58, 63, 68, 83, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 116, 117, 118, 121, 124, 125, 131, 139, 142, 144, 147, 148, 151, 154, 164, 165, 166, 170, 172, 173, 175, 176, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192

Trabalho 3, 4, 6, 14, 15, 17, 24, 39, 41, 42, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 59, 72, 75, 92, 93, 95, 97, 114, 119, 126, 128, 130, 131, 132, 138, 140, 142, 143, 147, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 169, 174, 184, 185, 187, 189, 191

V

Virtual 6, 9, 17, 27, 28, 36, 38, 39, 40, 55, 61, 83, 85, 86, 88, 89, 90, 102, 104, 105, 106, 107, 109, 121, 143, 150, 167

Vivências 165



Educação a distância na era COVID-19: Possibilidades, limitações, desafios e perspectivas

2

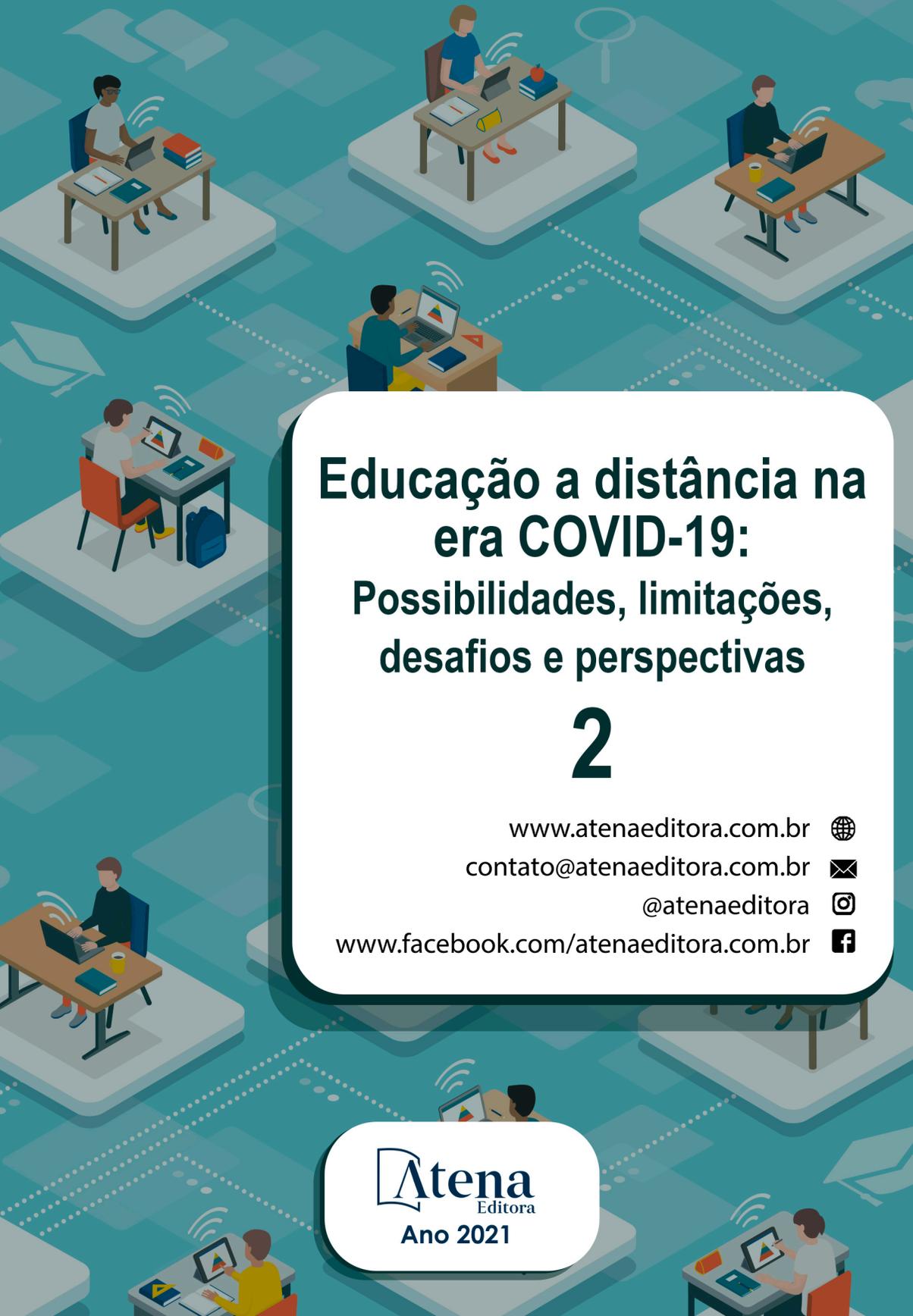
www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 


Ano 2021



Educação a distância na era COVID-19: Possibilidades, limitações, desafios e perspectivas

2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 


Ano 2021