

# TREINAMENTOS CORPORATIVOS POR MEIO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA SANEPAR – UNIDADE REGIONAL DE SANTO ANTÔNIO DA PLATINA

*Juliana Maria Ganzela Pimentel<sup>1</sup>*

*Ernando Brito Gonçalves Junior<sup>2</sup>*

## RESUMO

Nas últimas décadas temos vivenciado um grande avanço tecnológico que tem influenciado diretamente no processo de ensino aprendizagem, mudando o foco da educação tradicional para educação a distância. Este cenário vem ao encontro das necessidades do meio empresarial, que está em constante melhoria de seus processos e aprimoramento do capital intelectual através da educação corporativa. Este estudo tem a finalidade de averiguar como tem sido o aproveitamento dos treinamentos corporativos on-line realizados na empresa Sanepar (Companhia de Saneamento do Paraná) Unidade Regional de Santo Antônio da Platina. Trata-se de um artigo de caráter exploratório e com abordagem bibliográfica, facilitando a compreensão da temática e objetivando os resultados através de um questionário composto por sete perguntas que foi aplicado a 42 empregados da unidade, demarcando assim um público-alvo específico para a problematização apresentada e para um embasamento significativo do presente artigo.

**Palavras-chave:** Treinamentos Corporativos; Educação Profissional; Educação a Distância.

## ABSTRACT

In the last decades we have experienced a great technological advance that has directly influenced the process of teaching learning, shifting the focus from traditional education to distance education. This scenario meets the needs of the business environment that are constantly improving their processes and enhancing intellectual capital through corporate education. This study has the purpose of ascertaining how has been the use of the online corporate training held in the company Sanepar - Companhia de Saneamento do Paraná - Regional Unit of Santo Antônio da Platina. It is an exploratory article with a bibliographical approach, facilitating the understanding of the theme and objectifying the results through a questionnaire composed of seven questions that was applied with 42 employees of the unit, thus demarcating a specific target audience for the presented problem and to a significant basis of this article.

**Keywords:** Corporate Training; Professional Education; Distance Education.

---

1 Possui graduação em Administração pela Faculdade do Norte Pioneiro (2004), graduação em Pedagogia pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (2007), especialização em MBA em gestão e estratégia empresarial pelo Centro Universitário Filadélfia (2007) e especialização em especialização em gestão da produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (2009) e especialização em Mídias na Educação pela Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro) 2017. Atualmente é técnico administrativo da companhia de saneamento do Paraná.

2 Graduado em História pela Universidade Estadual do Centro-Oeste, Mestre em Educação pela Universidade Federal do Paraná e Doutor em História pela Universidade Federal do Paraná, com estágio sanduíche no Colegio de México, Cidade do México. Professor do departamento de Pedagogia da Universidade Estadual do Centro-Oeste.

## INTRODUÇÃO

No âmbito educacional estamos vivenciando um processo de aprendizagem e inovação tecnológica por meio da Educação a Distância. A Educação a Distância é uma modalidade de ensino em crescimento contínuo e através dela podemos almejar grandes desafios de aprendizagem e troca de conhecimento entre os membros do processo educacional. Segundo Moran, a expressão Educação a Distância sugere aprendizagem compartilhada, com igual envolvimento de professores e alunos, em um processo em que ambos ensinam e aprendem.

As empresas, no entanto, têm buscado constantes melhorias em seus processos de formação continuada e treinamentos de seus colaboradores, visando melhores resultados, melhoria contínua e qualificação do capital intelectual. Nesse sentido a Companhia de Saneamento do Paraná – Sanepar buscou inovar com a implantação do Programa de Educação Corporativa a Distância da Sanepar, realizando seus treinamentos a distância, através da plataforma de aprendizagem.

Nesse sentido, a problematização desse estudo justifica-se pela necessidade de apresentar os resultados vindos dos funcionários em relação à realização dos treinamentos *online* através da plataforma de aprendizagem, como eles têm contribuído e facilitado o acesso ao conhecimento.

Ainda neste contexto, dentro dos objetivos apresentados, temos como o principal buscar junto aos colaboradores um retorno sobre os Treinamentos Corporativos a Distância realizados na Sanepar – Unidade Regional de Santo Antônio da Platina, tendo em vista que foram disponibilizados e realizados diversos treinamentos por meio da plataforma de aprendizagem.

E com relação aos objetivos específicos, destacam-se revisar a bibliografia e selecionar conteúdo teórico adequado para o tema abordado; elaborar questionário relacionado ao tema proposto e aplicar junto aos colaboradores da Unidade Regional de Santo Antônio da Platina; coletar os dados para análise e tabulação, diagnosticar através dessa amostragem os resultados dos Treinamentos Corporativos por meio da Educação a Distância realizados na Companhia de Saneamento do Paraná e apresentar hipóteses de melhoria, aprimoramento e otimização do processo de educação corporativa na empresa.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O rápido avanço da tecnologia, a necessidade de aprendizagem permanente e experiências com a educação a distância estão provocando muitas mudanças de quebrando paradigmas da educação tradicional para a educação virtual.

Mundime e Ricardo (2004, p. 650) ressalta que as tecnologias, os mundos virtuais, a simultaneidade e instantaneidade estão mudando o modo do homem pensar e se relacionar, trata-se de uma nova cultura e uma nova linguagem que vai tomando corpo.

O uso do computador na criação de ambientes de aprendizagem, que enfatizam a construção do conhecimento, apresenta enormes desafios. Implica em entender o computador como uma nova maneira de repensar o conhecimento, provocando um redimensionamento dos conceitos já conhecidos e permitindo a busca e compreensão de novas ideias e valores. Usá-los com essa finalidade requer a análise cuidadosa do que significa ensinar

e aprender, bem como, demanda rever o papel do professor nesse contexto (VALENTE, 1999, p.3).

No ambiente educacional as tecnologias contribuíram para o surgimento e despertar da Educação a Distância – EaD, no século XX, favorecendo o acesso das pessoas a diversos cursos de formação, desde a inicial à continuada.

A legislação brasileira, no artigo 1º do Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que regulamenta o artigo 80 da lei nº 9394/96, estabelece que:

Caracteriza-se a educação à distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino-aprendizagem ocorre com utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares e tempos diversos. (DECRETO 5.622/052 – Lei 9394/96)

A Educação a Distância trata-se de uma modalidade de ensino mediada por tecnologias, onde professor e aluno estão separados por espaço e tempo, porém, interligados virtualmente através dos recursos tecnológicos em um ambiente virtual de aprendizagem. Rodrigues e Schimidt (2010) caracterizam Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) como um conjunto de softwares integrados capazes de oferecer interface de aprendizado para o aluno, onde o acesso aos conteúdos se faz por meio de internet, com a utilização da plataforma de aprendizagem.

Outro campo que evidenciou com Educação a Distância foi o ambiente para qualificação profissional empresarial, pois com ela surgiram novas possibilidades educacionais, fácil acesso ao conhecimento, interatividade e colaboração para construção do aprendizado.

Junqueira e Vianna (2003) definem a educação corporativa como um sistema de aprendizagem com foco nos colaboradores, para que estes desenvolvam as competências técnicas e comportamentais que estejam em sintonia com as metas e objetivos da organização e que provoquem neles um desejo de aprender, de conhecer e de transformar seu trabalho e suas carreiras.

É cada vez maior o número de funcionários que admitem que o trabalho e aprendizado estão se tornando a mesma coisa e que o aprendizado ocorre no trabalho e não mais em uma sala de aula (MEISTER, 1999). Nesse sentido, a educação corporativa contribui e favorece de forma positiva, pois está presente no ambiente de trabalho, sendo uma forma de incentivo à qualificação e desenvolvimento profissional do colaborador.

Em suma, a educação corporativa propicia o desenvolvimento de competências básicas para a organização e pode ser vista como um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar os colaboradores, clientes e a comunidade a fim de cumprir as metas organizacionais. Além de ajudar a melhor compreender as características culturais e estratégicas da organização e propiciar um diálogo aberto com a direção e com a equipe de recursos humanos na construção do plano de ação e na identificação das competências necessárias para o momento da organização.

A empresa Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar) foi criada em 23 de

janeiro 1963, pela lei nº 4.684/63 do Governo do Estado, é uma sociedade de economia mista de capital aberto, controlada pelo governo do estado e tem como missão de prestar serviços de Saneamento Ambiental de forma sustentável, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, visão de ser uma empresa de excelência, comprometida com a universalização do Saneamento Ambiental e seus valores são de responsabilidade, inovação, competência, respeito, comprometimento, profissionalismo, transparência e ética. Atua com as políticas institucionais de comunicação, ambiental, da qualidade, de desenvolvimento e inovação, relação com investidores, de clientes, de infraestrutura, de segurança, de equidade, de clientes e gestão de pessoas.

Conforme informações disponíveis no site da empresa, a Sanepar presta serviços de fornecimento de água tratada, coleta e tratamento de esgoto e gerenciamento de resíduos sólidos. Ela é responsável pela prestação de serviços de saneamento básico a 345 cidades do Paraná e a 291 localidades de menor porte, além de Porto União, município de Santa Catarina, e possui uma rede de aproximadamente 84,6 mil quilômetros de tubulações utilizadas para captação, distribuição de água potável, coleta do esgoto e lançamento do efluente tratado.

Possui sede em Curitiba, capital do estado do Paraná, e diversas unidades regionais no estado, dentre elas a Unidade Regional de Santo Antônio da Platina, local selecionado para a realização da pesquisa. A Sanepar conta com um quadro de pessoal de mais de 7 mil colaboradores, sendo uma empresa de referência em saneamento básico em todo país.

A Unidade Regional de Santo Antônio da Platina foi criada em maio de 2004, é uma das 23 Unidades Regionais da Sanepar e é hierarquicamente subordinada à Diretoria de Operações. Tem sob sua responsabilidade uma área de atuação, que compreende 20 municípios e 11 distritos do Norte Pioneiro, atendendo-os com serviços de distribuição de água tratada, coleta e tratamento de esgotos e execução de serviços aos clientes. Para a realização de todas as atividades operacionais e administrativas, a Unidade Regional de Santo Antônio da Platina conta com um corpo funcional de 196 funcionários.

Existe grande preocupação quanto à profissionalização e capacitação profissional do quadro de funcionários nas empresas públicas, especificamente tratando-se da empresa em questão. Leme (2006) afirma que a capacitação do servidor público deve permitir o aprimoramento de suas competências técnicas e comportamentais e, sobretudo, deve considerar a complexidade das funções, atividades, atribuições e responsabilidades, bem como o resultado ou o retorno à gestão.

A empresa, dentro de sua política de gestão de pessoas, sempre investiu na capacitação e crescimento pessoal e profissional dos empregados. Nesta perspectiva, iniciou seus treinamentos corporativos através da educação à distância, lançando em outubro de 2016 o programa de educação corporativa a distância da Sanepar, com objetivo de melhorar o processo de desenvolvimento dos empregados.

O programa de educação corporativa a distância da Sanepar é realizado através da plataforma de aprendizagem, podendo o empregado realizar o treinamento em seu próprio local de trabalho. O programa disponibiliza vários cursos em diversos eixos, como autodesenvolvimento, comunicação e colaboração, conhecimento tecnológico, criatividade e inovação, desenvolvimento e liderança, gestão geral, gestão pública, saúde e segu-

rança no trabalho e um eixo especificamente de cursos corporativos. O empregado pode se inscrever em qualquer curso de seu interesse.

O programa de educação corporativa a distância da Sanepar ainda não atua com tutoria para auxílio na realização dos cursos. Para Rodrigues e Schmidt (2010), o sistema tutorial é um conjunto de ações educativas que contribuem para desenvolver e potencializar as capacidades básicas do aluno, podendo ser exercida de forma presencial ou a distância. É natural os alunos encontrarem alguma necessidade de apoio para realização de suas atividades, nesse sentido, o tutor pode ser considerado um mediador, facilitador e orientador da aprendizagem.

Rodrigues e Schmidt (2010) afirma que o tutor é uma figura estratégica nos cursos a distância, é ele quem assume a missão de articulação de todo o sistema de ensino aprendizagem, motivando, acompanhando, orientando e estimulando a aprendizagem do aluno.

## **METODOLOGIA**

O trabalho desenvolvido seguiu os preceitos do estudo exploratório, por meio de uma pesquisa quantitativa, tendo como objetivo identificar problemáticas e medir a frequência e intensidade de comportamentos, atitudes e motivações de um determinado público envolto ao âmbito da educação corporativa. Nessa pesquisa são geradas medidas precisas, confiáveis e que podem ser replicadas para o universo estudado, pois baseia-se em uma amostra estatística.

Para tanto, foi utilizado um questionário desenvolvido especificamente para averiguar a utilização da educação corporativa a distância como ferramenta de ensino pelos funcionários da empresa explicitada, corroborando assim para ademais análises sobre a utilização da educação a distância em conjunto com a educação corporativa.

As informações serão coletadas por meio de um questionário estruturado, com perguntas claras e objetivas para garantir a uniformidade de entendimento das perguntas e a padronização dos resultados. A tabulação da pesquisa, além de interpretações e conclusões, será disponibilizada algumas respostas dos questionários em formato de figuras reafirmando na íntegra o conteúdo do trabalho.

O questionário foi elaborado de acordo com o enfoque estudado, estruturando sete questões com respostas afirmativas ou negativas, com possibilidades de arguições, delimitando assim o âmbito da essência do questionamento.

O questionário foi aplicado a 42 empregados da unidade, demarcando assim um público-alvo específico para a problematização apresentada, composto por sete perguntas desenvolvidas com o objetivo alcançar o enfoque do presente artigo. O universo de pesquisa selecionado foi a Companhia de Saneamento do Paraná (SANEPAR), Unidade Regional de Santo Antônio da Platina.

Foi escolhido esse cenário de acordo com as características apresentadas por serem locais e funcionários que estão iniciando a passos largos a informatização do processo de ensino e aprendizagem corporativa a distância.

## RESULTADOS

Por meio do processo de coleta de dados, obteve-se uma amostra de resultados para o desenvolvimento do presente artigo, onde responderam 42 funcionários da unidade aplicada, a Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar), Unidade Regional de Santo Antônio da Platina, onde se obteve dados para gerar informações que embasaram as premissas de utilização da educação a distância na educação corporativa, com enfoque no processo de ensino e aprendizagem.

As informações foram coletadas por meio de um questionário estruturado, com perguntas claras e objetivas para garantir a uniformidade de entendimento, sendo esses com uma única opção de resposta, sim ou não, e opção aberta para justificativa da resposta. A tabulação da pesquisa, além de interpretações e conclusões, foi edificado de forma analítica de acordo com os indícios abordados no conteúdo do trabalho.

O questionário aplicado levou em consideração a utilização do estudo de caso analisado sobre o treinamento corporativo por meio da educação a distância relacionado ao estudo de caso na unidade regional.

As questões foram estruturadas de maneira clara e objetiva para garantir a padronização dos resultados e análise como já explanado. Ao todo, foram aplicadas sete questões exclusivamente sobre o uso da tecnologia aliada a educação corporativa, tendo como única opção de resposta e descrição do porquê, chamadas de questões fechadas, favorecendo assim a concisão dos dados coletados, para melhor entendimento os questionários foram enumerados de 1 a 42.

O primeiro questionamento indaga se o funcionário encontrou dificuldades para a realização do treinamento, sendo a resposta afirmativa, pediu-se uma justificativa. Ao tabular e analisar os dados coletados averiguou-se que apenas oito funcionários responderam que sim, encontraram dificuldades no treinamento, entretanto, 34 funcionários responderam que não, não encontraram dificuldades para a realização do treinamento, o que representa no total um percentual de 80,95% alunos, destacando assim facilidade na realização do treinamento.

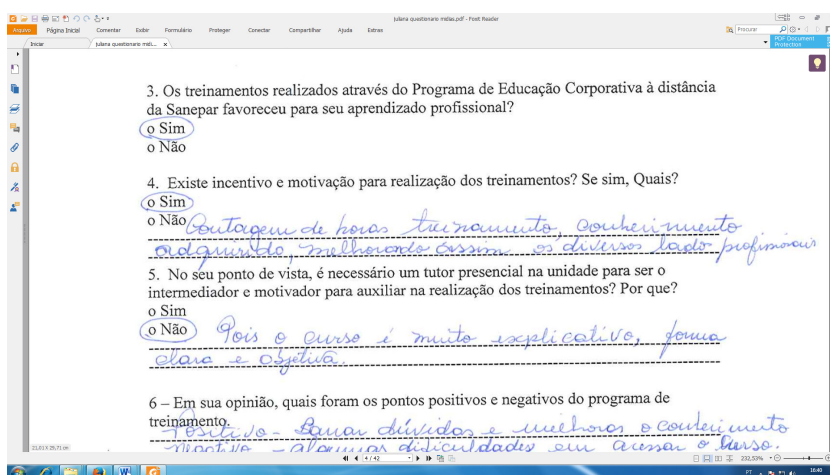
A segunda pergunta pede a autoavaliação do aluno/funcionário sobre o seu conhecimento tecnológico, tendo como opções as respostas nenhum, pouco, bom e ótimo. Após análise dos dados pode-se constatar que a maior média geral resultante foi a resposta "bom" e a segunda maior média foi a resposta "ótimo" conhecimento tecnológico, 34 funcionários responderam ser bom seu conhecimento e cinco marcaram a opção ótimo, o que demonstra a facilidade do treinamento perante alunos que tem um mínimo de conhecimento tecnológico, corroborando assim para a afirmativa sobre a importância da correlação da educação corporativa a distância com o conhecimento em informática do aluno.

A terceira pergunta questiona o aluno/funcionário sobre o favorecimento da aprendizagem profissional através do programa de educação corporativa apresentado pela Sanepar, onde destaca-se que 41 funcionários responderam que houve favorecimento no desenvolvimento da aprendizagem profissional na formação apresentada, destacando-se, assim, que 97,61% uma alta porcentagem corroborando para a importância das formações corporativas no desenvolvimento profissional do funcionário, e como a educação a distância corporativa pode auxiliar o funcionário nesse quesito.



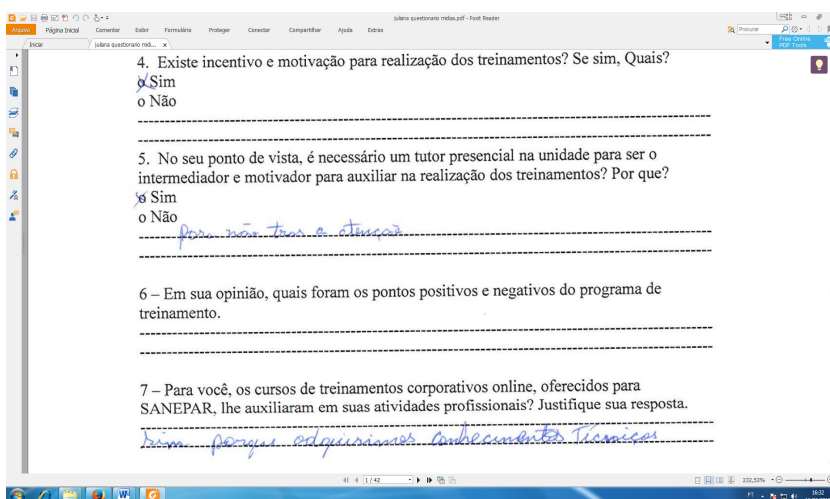
O questionamento quatro leva em consideração a motivação para se realizar os treinamentos, onde muitos deles responderam existir uma motivação, e ainda apresentam quais são, como destaca-se na figura 1, onde o aluno/funcionário apresenta a justificativa para a resposta como contagem de horas para treinamento, conhecimento adquirido e melhorias profissionais.

Figura 1- Questionamento 4, questionário 4



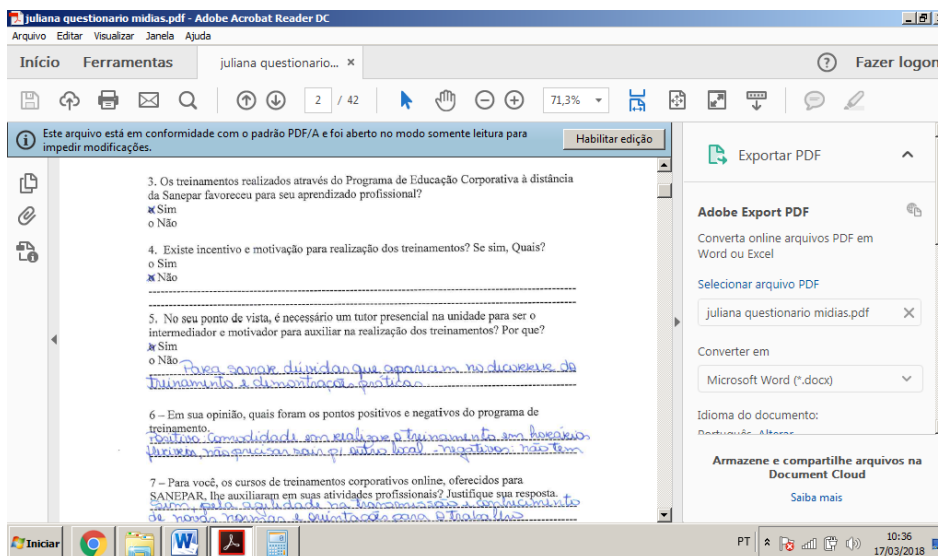
No questionamento cinco pergunta-se se o funcionário acha necessário a presença de um tutor presencial na unidade para mediar e motivar o ensino, a grande maioria dos participantes respondeu que “sim” e ainda destacou o porquê de sua resposta, explanando como no caso do funcionário abaixo como exemplo da figura 2.

Figura 2 - Questionamento 5, questionário 1



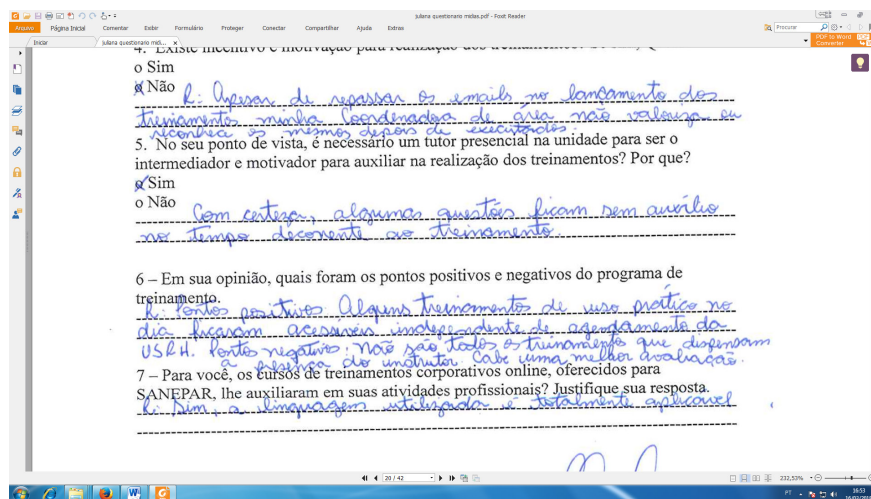
Outra resposta relevante e mais completa ao questionamento 5 é destacada no questionário 2, onde o aluno/funcionário descreve a importância do tutor presencial no treinamento, destacando-se sua importância para dúvidas que surgem ao longo do treinamento e as demonstrações práticas das atividades da formação.

Figura 3 - Questionamento 5, questionário 2



Uma pergunta pertinente ao embasamento do presente artigo é o questionamento seis, onde se questiona os pontos positivos e negativos relacionados ao treinamento corporativo indagado no presente artigo, diversos foram os pontos positivos e negativos apresentados pelos participantes, sobressaindo a resposta apresentada na figura 4, onde se demonstram vários pontos positivos e pontos negativos, demonstrando o interesse sobre o treinamento e a avaliação pertinente da utilização da atividade analisada.

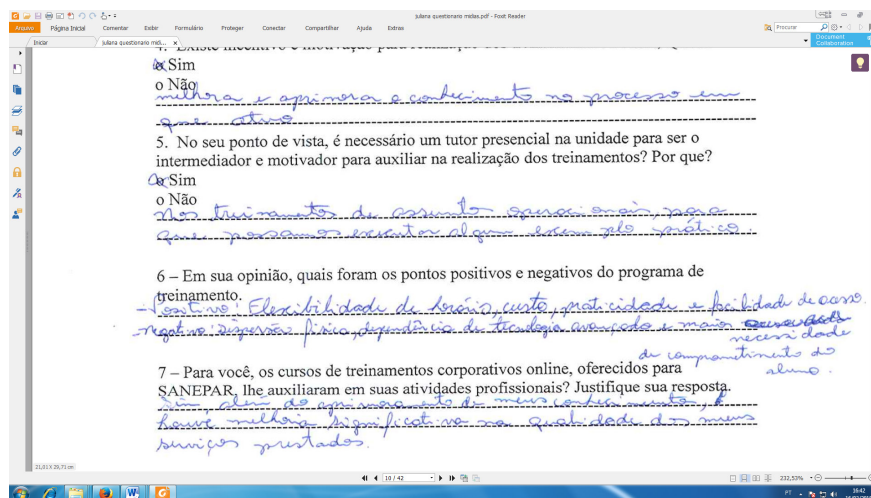
Figura 4 - Questionamento 6, questionário 20



Outro questionamento analisado que rendeu bons embasamentos para a análise dos dados coletados faz-se saber sobre como os cursos oferecidos podem auxiliar em suas atividades profissionais, muitos justificaram a resposta apontando para o conhecimento adquirido perante a formação, como apresenta-se na figura 5.



Figura 5 - Questionamento 7



Finalizando a coleta de dados e análise dos resultados, pode-se confirmar a afirmativa da importância da educação corporativa a distância no ambiente de trabalho, onde se pode destacar também a flexibilidade de horários para a fomentação do aluno/funcionário e sua capacitação profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destacando-se dentre os apontamentos e todo o desenvolvimento do presente artigo, pode-se analisar o quão importante é a educação corporativa a distância para o aprimoramento intelectual e profissional do aluno/funcionário perante as respostas apresentadas no decorrer da análise dos dados coletados.

Conclui-se que o objetivo do presente artigo fora alcançado devido ao desenvolvimento e apresentação dos resultados coletados oriundos dos funcionários em relação à realização dos treinamentos online através da plataforma de aprendizagem, como eles têm contribuído e facilitado o acesso ao conhecimento, representando uma afirmativa positiva sobre a contribuição do conhecimento perante os treinamentos empresariais.

Contudo, um quesito relevante ao analisar os questionamentos encontrados diz respeito à necessidade de um tutor mediador e auxiliador para os alunos/funcionários durante os cursos no ambiente virtual de aprendizagem, confirmando, assim, a premissa da importância do tutor presencial na educação corporativa a distância.

Finaliza-se o presente artigo com a afirmativa de que, apesar das dificuldades encontradas, a grande maioria dos funcionários/alunos acham válidos os treinamentos corporativos a distância devido à flexibilidade e probabilidade de desenvolvimento profissional, corroborando com a possibilidade de ascensão profissional.

## REFERÊNCIAS

BELLONI, M. L. **Educação à distância**. Campinas, SP : Autores associados. 2009.

Companhia de Saneamento do Paraná. **Estatuto social consolidado**. Disponível em: < [http://site.sanepar.com.br/sites/site.sanepar.com.br/files/estatuto\\_age\\_111\\_27102017\\_-\\_atual-2.pdf](http://site.sanepar.com.br/sites/site.sanepar.com.br/files/estatuto_age_111_27102017_-_atual-2.pdf) >. Acesso em: 02 mar. 2018.

Companhia de Saneamento do Paraná. **Princípios e valores**. Disponível em: <<http://site.sane->

par.com.br/a-sanepar/principios-e-valores >. Acesso em: 02 mar. 2018.

**Cursos corporativos.** Sanepar. Dtcom. Disponível em: <<https://sanepar.dtcomweb.com.br/>>. Acesso em: 02 mar. 2018.

**Decreto 5622/05 | Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005.** Presidência da República. Jusbrasil. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109743/decreto-5622-05>> Acesso em: 02 mar. 2018.

**Educação Superior à Distância.** Portal mec. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/instituicoes-credenciadas/educacao-superior-a-distancia>> Acesso em: 02 mar. 2018.

JUNQUEIRA, L. A. C, VIANNA, M. A. F. **Universidade Corporativa.** Disponível em <<http://www.institutomvc.com.br/univcorp.htm>>. Acesso em: 06 mar. 2018.

LEME, R. **Avaliação de desempenho com foco competência:** a base para remuneração por competência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

**Meio século de saneamento no Paraná.** Sanepar. Notícias. Disponível em: <<http://site.sanepar.com.br/noticias/uma-historia-de-meio-seculo-de-saneamento-no-parana>> Acesso em: 02 mar. 2018.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa.** São Paulo: MAYRON books, 1999.

MORAN, M. **O que é educação a distância.** Eca. Usp. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/prof/moran/dist.htm>>. Acesso em: 22 abr. 2018.

NUDIN; RICARDO, E. J. **Educação corporativa:** fundamentos e práticas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

OLIVEIRA, G. A. R; FLORENTINO, L. C. **Capacitação profissional no setor público por meio do ensino a distância:** um estudo de caso na Sanepar. 2013. 37 p. TCCP (Especialização em Tecnologia em Gestão Pública) - Instituto Federal do Paraná- IFPR, Curitiba, 2013.

PAULA, N. M. . **Educação à distância e o mundo do trabalho.** Abed. Disponível em: < <http://www.abed.org.br/congresso2007/tc/54200722120PM.pdf> > . Acesso em: 02 mar. 2018.

RICARDO, E. J. **Gestão da educação corporativa – cases, reflexões e ações de educação à distância.** São Paulo: 1. Ed. Pearson Prentice Hall, 2007.

RODRIGUES, C. A. F. **Introdução à educação à distância.** Ponta Grossa: UEPG/NUTEAD , 2010.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Cortez, 2000.

VALENTE, J. A. **O computador na sociedade do conhecimento.** Campinas, UNICAMP. 1999. 156 p.