

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO**  
**Técnico em Recursos Humanos**

**Ana Carolina Sposito Pereira**  
**Ana Clara Rodrigues de Oliveira**  
**Cíntia Saraiva Bonim da Silva**  
**Gabriela Vieira Leite da Silva**  
**Paulo Henrique Soares**  
**Samuel Amaral Firmino Leite**

**TRECAP: Proposta de plataforma de capacitação e treinamento  
para colaboradores**

**Tupã-SP**  
**2024**

**Ana Carolina Sposito Pereira**  
**Ana Clara Rodrigues de Oliveira**  
**Cíntia Saraiva Bonim da Silva**  
**Gabriela Vieira Leite da Silva**  
**Paulo Henrique Soares**  
**Samuel Amaral Firmino Leite**

**TRECAP: Proposta de plataforma de capacitação e treinamento  
para colaboradores**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof.<sup>a</sup> Esp. Renata Miranda Duarte como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho: **MB**

**Tupã-SP**  
**2024**

# **EETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO**

**Técnico em Recursos Humanos**

**Ana Carolina Sposito Pereira  
Ana Clara Rodrigues de Oliveira  
Cíntia Saraiva Bonim da Silva  
Gabriela Vieira Leite da Silva  
Paulo Henrique Soares  
Samuel Amaral Firmino Leite**

## **TRECAP: Proposta de plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores**

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em  
Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Esp. Renata Miranda Duarte  
Orientadora

---

Prof. (a).  
Avaliador (a) Dercílio Volpi Junior

---

Avaliador (a) Aracelis R M Fernandes Fantes

---

Avaliador (a) Paloma Silva

**Tupã, 25 de junho de 2024**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter dado sabedoria em todos os momentos durante a elaboração do projeto de TCC.

Aos nossos familiares que nos apoiaram e deram suporte em todo esse processo.

A nossa professora e orientadora Prof. Esp. Renata Miranda Duarte, que por meio de seu conhecimento e feedbacks foram fundamentais para a realização do nosso projeto, agradecemos também aos professores do curso que contribuíram para a realização deste projeto.

E principalmente aos amigos de curso pela colaboração, evidenciando que esse projeto é de um esforço e dedicação de todos os membros. Muito obrigado.

“A educação é o nosso passaporte para o futuro, pois o  
amanhã pertence às pessoas que se preparam hoje.”  
Malcolm X

## RESUMO

Na gestão de uma empresa focar em capacitação e treinamento de seus funcionários é de extrema relevância, beneficiando a todos, conseqüentemente no setor de atuação terá um destaque perante seus concorrentes. Os colaboradores aprimorando suas habilidades e competência em um mercado em constante evolução terá como consequência um reconhecimento profissional e um crescimento na carreira profissional, em vista disso, uma plataforma para treinamento e capacitação se faz necessário. Diante disso, este projeto tem como objetivo analisar a relevância de se propor uma plataforma de capacitação e treinamento que visa a especialização dos colaboradores no ambiente de trabalho. Para isso foi realizado um estudo de caso em uma empresa situada em Tupã/SP, com o propósito de identificar e coletar dados referente a Universidade Corporativa situada na empresa e às lacunas presentes nesse mercado. Também foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o assunto e elaborada uma pesquisa de mercado para verificar a viabilidade e a aceitação de uma plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores proposta neste projeto. Com base nas informações levantadas e na proposta deste trabalho foi desenvolvido um protótipo, em conjunto com um grupo do segundo módulo do curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, resultando na plataforma "TreCap", treinamento e capacitação para colaboradores, visando impulsionar o crescimento profissional dentro da empresa. Investir em capacitação e treinamento é crucial, principalmente para as empresas que querem crescer no mercado, por isso um profissional bem capacitado e treinado proporciona resultados positivos dentro da organização, dessa forma, garantindo a retenção de talentos e o fortalecimento da cultura organizacional. Deste modo, é evidente a importância da capacitação e treinamento, pois fornecem para a organização resultados positivos além de agregar ao colaborador conhecimento e desenvolvimento profissional. Portanto com base em todos os dados coletados e pesquisados presentes neste projeto, conclui-se que é viável a implementação do projeto de uma plataforma de capacitação e treinamento para os colaboradores.

**Palavras-chave:** Capacitação, treinamento, colaboradores, crescimento e desenvolvimento profissional.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Logo da Plataforma.....	29
Figura 02: Tela de Login da plataforma.....	33
Figura 03: Tela para cadastro.....	34
Figura 04: Tela esqueci a senha .....	35
Figura 05: Tela para home do administrador .....	36
Figura 06: Tela para professor .....	37
Figura 07: Tela para home do aluno .....	38
Figura 08: Perfil do aluno .....	40
Figura 09: Módulos .....	41
Figura 10: Curso Atendimento ao cliente.....	42
Figura 11: Videoaula .....	43
Figura 12: Acesso a aba de atividades.....	44
Figura 13: Atividades .....	45
Figura 14: Revisão e conclusão das atividades .....	46
Figura 15: Nota da avaliação .....	47
Figura 16: Solicite contato.....	48

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01: Gênero.....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 02: Faixa etária.....</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 03: Cidade que reside.....</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 04: Presente no mercado de trabalho.....</b>	<b>22</b>
<b>Gráfico 05: Preferência e facilidade em utilizar um site ou aplicativo.....</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico 06: Interesse se a empresa oferecesse uma plataforma de capacitação e treinamento.....</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico 07: Preferência de cursos online, presenciais ou semipresencial.....</b>	<b>24</b>
<b>Gráfico 08: Duração da vídeo aula.....</b>	<b>25</b>
<b>Gráfico 09: Cursos que devem conter na plataforma. ....</b>	<b>26</b>
<b>Gráfico 10: Crescimento profissional.....</b>	<b>27</b>
<b>Gráfico 11: Evolução profissional .....</b>	<b>27</b>

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>14</b>
2.1 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO .....	14
2.2 DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL .....	15
2.3 PLATAFORMA DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO .....	17
<b>3. ESTUDO DE CASO: UNIVERSIDADE CORPORATIVA.....</b>	<b>19</b>
<b>4. PESQUISA DE CAMPO.....</b>	<b>20</b>
<b>5. MANUAL DA PLATAFORMA DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO.....</b>	<b>28</b>
5.1 IMPORTÂNCIA DA PLATAFORMA .....	28
5.2 ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DA PLATAFORMA.....	30
5.3 FUNCIONAMENTO DE COMO SERÃO AS VIDEOAULAS E O GERENCIAMENTO DOS PROFESSORES.....	30
5.4 SOBRE OS CURSOS .....	31
5.5 VALOR DOS CURSOS .....	32
5.6 FEEDBACK, AVALIAÇÃO E CERTIFICADO .....	32
<b>6. MANUAL PARA ACESSO A PLATAFORMA TRECAP .....</b>	<b>33</b>
6.1 LOGIN NA PLATAFORMA .....	33
6.2 ACESSO DO ADMINISTRADOR .....	36
6.3 ACESSO DO PROFESSOR.....	37
6.4 ACESSO DO ALUNO.....	38
6.5 PERFIL DO ALUNO .....	39
6.6 MÓDULOS .....	40
6.7 VÍDEO AULAS .....	42
6.8 ATIVIDADES .....	44
6.9 SOLICITE CONTATO.....	47
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>51</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES.....</b>	<b>54</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é crucial para a organização visto que a capacitação e o treinamento têm ganhos pertinentes e os funcionários são peças-chaves que consistem em ser o maior patrimônio da empresa (SILVA, 2019.A). Segundo Chiavenato, a capacitação e o treinamento são essenciais, pois proporcionam ganhos vantajosos contribuindo de fato com os resultados da organização (CHIAVENATO, 2010).

O mercado de trabalho está em constantes mudanças, desta forma, os colaboradores devem também acompanhar as mudanças, para que isso ocorra é fundamental analisar e determinar a importância da capacitação e treinamento, a empresa deve proporcionar o crescimento da educação contínua e motivar a busca de conhecimentos para seus colaboradores, agregando para sua função dentro da organização e para sua vida pessoal e profissional (SILVA, 2019.A).

Os clientes têm mudado suas necessidades, criando a expectativa de que as empresas precisam prover melhor qualidade, com melhores serviços e com garantia de responsabilidade social (CHIAVENATO, 2008).

Investir em qualificação da mão de obra por meio de treinamento representa um aspecto bastante positivo para o desenvolvimento da empresa e dos seus colaboradores, fortalecendo cada vez mais a organização no cenário mercadológico atual onde a empresa se volta para as transformações, sejam elas econômicas, sustentáveis ou globais (Whether & Davis (1983); Mason (2015) e Chiavenato (1994) apud SILVA, 2019.V).

Vantagens de investimento em capacitação e treinamento gera como resultado melhoria na eficiência de cada funcionário, obtém retenção de talentos, uma criatividade aflorada e o principal, vantagem sobre a concorrência, pois com colaboradores bem treinados, capacitados e motivados, a empresa está propícia a crescer cada vez mais, desta forma, gera esses destaques no mercado (PONTOTEL, 2023).

Desenvolvimento é um conjunto de várias atividades estratégicas, com a finalidade de melhorar todos os atributos profissionais do funcionário e também no seu aperfeiçoamento pessoal, em especial no que está relacionado ao

temperamento e a interação social (MICROPOWER, 2023). Deste modo, aumenta a autoconfiança dos funcionários proporcionando um ambiente de trabalho altamente eficaz, resultando em uma capacidade operacional de excelência e alcançando uma qualidade superior no resultado final (PEDRA, 2023).

A Randstad é líder global em solução e consultoria em Recursos Humanos, ela realizou uma pesquisa no mercado de trabalho relacionado ao comportamento do profissional, por meio deste foi identificado que 75% dos trabalhadores priorizam a escolha profissional se a empresa tem plano de desenvolvimento na carreira, sendo que 79% são mulheres e entre os profissionais com idade acima de 55 anos atinge 81%. Portanto, é nítido uma alteração no comportamento quando se trata de escolher uma qualificação profissional, priorizando as organizações que agregam o desenvolvimento e o crescimento interno (RANDSTAD, 2023)

O crescimento profissional é o resultado de uma série de ações que um indivíduo realiza ao longo de sua carreira com o objetivo de conquistar reconhecimento, aprimorar suas habilidades na área de atuação e atingir metas profissionais desejadas, essa evolução é fruto da colaboração entre os funcionários e a organização. O departamento de Recursos Humanos desempenha um papel essencial nesse processo, ao fornecer treinamento interno de alta qualidade, estimular a motivação e criar oportunidades de progresso, gerando assim, diversos benefícios para os funcionários (SEGVIDA, 2023).

De acordo com Instituto Brasileiro de Recolocação Assertiva (2021) “O crescimento profissional não apenas favorece o colaborador, mas também beneficia a empresa”, isso evidencia que o crescimento profissional pode impulsionar a autoestima de um colaborador de várias maneiras. Ao conquistar novas habilidades e conhecimentos, a pessoa se sente mais competente e confiante em suas capacidades. Além disso, alcançar metas e avançar na carreira reforça a sensação de realização pessoal, o que contribui significativamente para uma autoestima positiva, a satisfação pessoal do funcionário reflete diretamente no ambiente de trabalho, resultando em aprimoramentos significativos no desempenho no trabalho e também na vida pessoal do colaborador (INSTITUTO BRASILEIRO DE RECOLOCAÇÃO ASSERTIVA, 2021).

Aplicativos e sites que oferecem cursos de capacitação é um sistema que fornece uma estrutura pedagógica, lógica e digital que podem ser favoráveis de várias maneiras diferentes. Seu intuito na aplicação dentro de uma empresa é oferecer conhecimento aos colaboradores e aprimorar suas habilidades dentro de sua função em seu setor (UOL ECONOMIA, 2020).

Estes aplicativos têm proporcionado vantagens para as empresas e também para seus respectivos funcionários, por meio delas os colaboradores se manterão instruídos em seu cargo dentro da organização promovendo benefícios profissionais (UOL ECONOMIA, 2020). De acordo com o GOV.BR mais de 91 mil pessoas já se beneficiaram profissionalmente através dos cursos disponíveis na própria plataforma *Capacita.GOV.BR*, ademais foram mais de mil certificações autenticadas remetidas no último ano, que por meio deste é possível identificar que os cursos de capacitação e treinamento têm sido relevantes no cenário profissional e de forma digital (GOV.BR, 2023).

Dessa forma, de acordo com o contexto apresentado, o presente trabalho tem como problema de pesquisa: qual a relevância de se propor uma plataforma de capacitação e treinamento que visa a especialização dos colaboradores no ambiente de trabalho?

Para responder tal problema de pesquisa, foi necessário estipular o seguinte objetivo geral: analisar a relevância de se propor uma plataforma de capacitação e treinamento que visa a especialização dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Além disso, foram propostos os seguintes objetivos específicos:

- Realizar uma revisão de literatura para identificar as tendências atuais em treinamento e desenvolvimento de colaboradores por meio de plataformas;
- Compreender o funcionamento de plataformas de capacitação, treinamento e desenvolvimento de colaboradores por meio de uma pesquisa de campo em uma empresa do município de Tupã/SP;
- Verificar a viabilidade e adesão do aplicativo por meio de questionário;

- Desenvolver, de maneira multidisciplinar em conjunto com um grupo do segundo módulo do curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, uma plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores.

Justifica-se a pesquisa, pois ela tem como finalidade oferecer uma plataforma (site e aplicativo) de capacitação e treinamento para colaboradores, que é de suma importância porque os profissionais do ambiente corporativo estão em constante evolução devido às diversas mudanças comportamentais e tecnológicas onde acarreta a necessidade da capacitação, treinamento e aprendizagem que contribui para o crescimento pessoal e profissional.

A metodologia da presente pesquisa se baseia no conhecimento científico, sendo realizada uma pesquisa bibliográfica para compreender e desenvolver o tema abordado com a finalidade de enfatizar e destacar a importância do projeto no sentido de torná-lo extremamente prático e eficiente para as pessoas. Desta forma, a natureza da pesquisa é aplicada, devido a apresentar um grande destaque ao mundo atual, visto que, muitas empresas veem a necessidade de manter o colaborador capacitado, assim, trazendo crescimento para a organização.

O objetivo do trabalho é exploratório e descritivo. A pesquisa é exploratória pois buscou entender o funcionamento das plataformas de capacitação para colaboradores; E é descritiva pois apresentou de maneira detalhada o funcionamento da proposta de plataforma de capacitação para colaboradores.

A abordagem do trabalho é a quali-quantitativa. Qualitativa, visto que foi realizada uma pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica para compreender o funcionamento de plataformas para capacitação e treinamento de colaboradores. E quantitativa se justifica pela análise por meio da estatística descritiva dos dados coletados no questionário para verificar a viabilidade e adesão da plataforma.

As técnicas e ferramentas de coleta de dados utilizados para pesquisa foram: em primeiro momento foi feita a realização de um estudo de caso em uma empresa com seguimento em rede de restaurantes, situada na cidade de Tupã/SP, para compreender o funcionamento de um site de capacitação e treinamento fornecido aos colaboradores. Em seguida, foi realizada a aplicação de uma pesquisa através da ferramenta *Google Forms* para verificar a viabilidade e adesão das pessoas à plataforma proposta pelo projeto. O questionário foi aplicado aos alunos da Escola

ETEC Professor Massuyuki Kawano, além de indivíduos interessados em participar do município de Tupã/SP, e também da região circundante. O foco desta análise foi entender o funcionamento de plataformas de capacitação e treinamento de colaboradores e desenvolver um protótipo de uma plataforma de capacitação e treinamento de colaboradores. Os dados serão analisados de forma a gerar gráficos, comparativa, descritiva e subjetiva.

E, como o trabalho foi realizado de maneira multidisciplinar com os alunos do segundo módulo do curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, a metodologia utilizada por eles, com base nos dados fornecidos por nossas pesquisas, foi o início da prototipação da plataforma, que tem como primeiro passo a realização do levantamento e análise de requisitos, visando colher parâmetros referentes a quais são as funcionalidades, requisitos, do sistema e filtrá-los, priorizando-os conforme sua essencialidade para o funcionamento do mesmo.

A próxima etapa referente a prototipação é o início do design do sistema, na qual foi realizada toda a modelagem das telas e interfaces da plataforma e também foi elaborado o fluxo de todo o sistema. Para que a etapa fosse realizada, foi utilizado o sistema Figma, ambiente apropriado para design e prototipação de telas para websites e aplicativos, a plataforma Figma é propriedade da empresa Figma Inc, que a disponibiliza gratuitamente para uso na web desde 2016. (VILLANI, 2022)

Feito o design e definido o fluxo do sistema, foi dado início ao MER (modelo entidade relacionamento), com a modelagem de toda a estrutura do banco de dados pelo grupo, decidindo quais tabelas eram necessárias, orientando o relacionamento entre elas e tratando os campos que serão utilizados. Para conclusão do MER, obtivemos auxílio da plataforma DBDesigner, plataforma livre de modelagem de banco de dados MySQL, desenvolvida pela fabFORCE, que facilita a linha de raciocínio, explicita os relacionamentos e gera um modelo gráfico das tabelas do banco de dados. (MARCO, 2007)

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

A capacitação e treinamento de pessoas é um instrumento de ensino que é utilizado pelas empresas para a capacitação de seus colaboradores (RH PORTAL, 2023). Um profissional capacitado e treinado, proporciona resultados positivos, além de crescer e se desenvolver profissionalmente, dessa forma, a empresa garante a retenção de talentos e o fortalecimento da cultura organizacional, é um investimento necessário e crucial para empresas que querem crescer no mercado (PONTOTEL, 2023).

As empresas portadoras não só de intenção de crescimento, mas que estão situadas na evolução do mundo empresarial, tem em seus conceitos a ideia de crescimento com foco nas pessoas e sabem que quando o investimento é bem-feito o retorno é garantido. (CHIAVENATO, 1999).

A capacitação é primordial numa organização, é preciso ter colaboradores com diferencial para poder atuar, decidir, empreender e assumir riscos (SILVA, 2023.V). O Departamento de Recursos Humanos é um agente protagonista e motivador de mudanças, é esse setor que garante as experiências e o aprendizado de que os profissionais precisam para ganhar autoconfiança, boa comunicação, liderança e desenvolver o seu potencial, deste modo, é instituída a oportunidade de o colaborador realizar suas funções com excelência e eficácia, onde acarreta na qualidade de serviço (CATHO EMPRESAS, 2023).

Outro fator importante é a satisfação do colaborador ao ter a oportunidade de crescimento profissional e pessoal, que por intermédio disso encontram motivação para executar o seu papel, desenvolvendo um senso de pertencimento para com a empresa (CATHO EMPRESAS, 2023). Portanto com a capacitação e treinamento, o departamento de Recursos Humanos consegue realizar levantamentos de dados e conhecer os profissionais com quem trabalham, a fim de alcançar melhores resultados para a empresa (CATHO EMPRESAS, 2023).

Investir na capacitação profissional é um diferencial para manter a corporação competitiva no mercado, pois com colaboradores bem treinados e

capacitados há motivação e bem-estar, ampliando a produtividade e lucros da empresa (IFOOD NEWS, 2022a). Segundo um estudo da *American Society for Training and Development* (ASTD), empresas que investem em programas de capacitação para seus colaboradores veem uma melhora de até 218% na produtividade e margens de lucro até 24% mais elevadas, (PONTOTEL, 2023)

Também há diferenças entre desenvolvimento e capacitação quando se envolve a educação no trabalho, e ambos são valiosos para o crescimento profissional. Desenvolvimento significa ampliar uma gama de habilidades, tanto técnicas quanto sociais, visando alcançar crescimento pessoal e profissional contínuo, já a capacitação é focada em um objetivo, concentrando-se em habilidades específicas e conhecimentos para desempenho imediato de atividades, em suma, o desenvolvimento almeja o progresso contínuo, enquanto a capacitação proporciona recursos precisos para realizar tarefas, (PONTOTEL, 2023).

O mercado de trabalho está se desenvolvendo cada vez mais, a capacitação profissional ganha ainda mais relevância dentro desse cenário. De fato, o que antes era apenas um “bônus” no currículo, agora se tornou algo essencial, principalmente pela expansão da tecnologia e também pela própria evolução do mercado. Funcionários desqualificados serão substituídos por máquinas ou por pessoas que sejam capazes de agregar mais a organização (MATHEUS, 2021). Portanto, é importante destacar os resultados obtidos por meio da capacitação de colaboradores, a suma importância dos valores e a política da empresa (SILVA, 2023).

## 2.2 DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Desenvolvimento é um agrupamento de várias ações e metodologias, com a finalidade de aprimorar todos os aspectos profissionais do funcionário e também na sua evolução pessoal, principalmente no que diz respeito ao perfil emocional, relações interpessoais e desafios (MICROPOWER, 2023).

Atualmente, é nítido observar as constantes alterações no mercado de trabalho e no nível de exigência para exercer as mais diversas atividades profissionais, portanto, é necessário se adaptar e ampliar o conhecimento, com o objetivo de suprir a carência e a falta de qualificação para uma atividade ou setor específico, que por

meio desta evolui todo o processo corporativo, identificando problemas e indicadores para serem solucionados, é necessário ressaltar a importância de aprimorar o potencial humano em conjunto com todas as melhorias e alterações culturais da empresa, se preparando para as mudanças do mercado (MICROPOWER, 2023).

Enfim, é notório que todo profissional, deseja se desenvolver e crescer na sua área de atuação, sendo um fator positivo, é de suma importância a auto avaliação para identificar fatores a serem solucionados, gerando engajamento, confiança e um senso de responsabilidade, (PONTOTEL, 2022).

O crescimento profissional é o resultado de uma série de ações que um indivíduo realiza ao longo de sua carreira com o objetivo de conquistar reconhecimento, aprimorar suas habilidades na área de atuação e atingir metas profissionais desejadas. Essa evolução é fruto da colaboração entre os funcionários e a organização em si. O departamento de Recursos Humanos desempenha um papel essencial nesse processo, ao fornecer treinamento interno de alta qualidade, estimular a motivação e criar oportunidades de progresso, gerando, assim, diversos benefícios para os empregados, (SEGVIDA, 2023). "Oferecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento pode ajudá-los a alcançar seus objetivos profissionais" (SEGVIDA, 2023).

Para impulsionar o crescimento profissional dentro da empresa, é imprescindível oferecer treinamento e capacitação aos colaboradores. Foi durante o período pós-pandemia do COVID-19 que o ensino online se expandiu significativamente, ganhando espaço como um método de aprendizado adotado por diversas empresas, (SEGVIDA, 2023).

Uma pesquisa conduzida pela Revista Liberta revelou que uma parcela significativa dos entrevistados expressa satisfação em relação à nova modalidade de treinamento online. No entanto, mesmo com o notável crescimento dessa abordagem, também foi observado que há entrevistados que mantêm preferência pela maneira convencional de treinamento, argumentando que os treinamentos e capacitações presenciais proporcionam resultados mais eficazes (TEIXEIRA *et al.*, 2020).

“A maioria dos respondentes se sente satisfeito em realizar treinamentos on-line e afirmaram que suas empresas praticam esta modalidade numa

relação média aproximada de 80% treinamentos on-line e 20% presencial.” (TEIXEIRA *et al.*, 2020)

Isso evidencia que, embora haja expansão, existem lacunas a serem preenchidas na implementação desse tipo de ensino online nas empresas.

## 2.3 PLATAFORMA DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

Aplicativos e sites voltados para cursos de capacitação e treinamento são desenvolvidos e representados por plataformas educacionais digitais que proporcionam uma diversidade abrangente de cursos. Estes têm como objetivo auxiliar indivíduos a cultivar novas competências ou refinar seu saber em determinados domínios, (UOL ECONOMIA, 2020).

Um estudo feito pela empresa de recursos humanos Korn Ferry, no fim de 2019, mostra que no mundo a falta de pessoal especializado e capacitados deve alcançar até 2030, 85,2 milhões de vagas de trabalho. Deste modo, a qualificação profissional é uma ferramenta crucial para as pessoas que desejam conquistar o sucesso e o crescimento profissional. Décio Marchi diz que, em geral, as empresas valorizam muito os currículos que apresentam constantes atualizações, ou seja, que contam com especializações e cursos (DIÁRIO DO COMÉRCIO, 2020).

De acordo com o UOL ECONOMIA, tais cursos englobam uma extensa variedade de assuntos, desde competências técnicas, como programação e design gráfico, até habilidades sociais, como gestão e articulação. O cenário profissional tem incorporado progressivamente essas ferramentas em suas estruturas, proporcionando capacitação e abrindo portas para seus colaboradores. A relevância de aplicativos e sites de capacitação para o ambiente profissional, reside na oportunidade de oferecer aos profissionais a desenvolverem novas habilidades de maneira ágil e acessível. Diante do ritmo acelerado das inovações tecnológicas e das contínuas transformações nas exigências do mercado, torna-se crucial que os profissionais estejam em constante evolução para se alinharem às novas tendências e se sobressaírem em seus campos de atuação, (UOL ECONOMIA, 2021).

Segundo o IFOOD NEWS, já era demonstrado um crescimento contínuo pré-2021. Contudo, a irrupção da pandemia de COVID-19 intensificou a procura por formações online. Os benefícios são vastos, e as empresas têm progressivamente se adaptado e incorporado esta inovadora modalidade, conferindo ao mercado profissional perspectivas renovadas, como: aprendizado customizado, onde plataformas empregam algoritmos para moldar o conteúdo pedagógico conforme o avanço e as inclinações do aprendiz; micro aprendizado, que se destaca por cursos breves e centrados em competências pontuais; certificações digitais, onde plataformas concedem reconhecimento oficial, auxiliando profissionais a validar suas competências e gamificação, empregada para engajar os aprendizes através de recompensas e desafios lúdicos, além de outras inovações (IFOOD NEWS, 2022).

### 3. ESTUDO DE CASO: UNIVERSIDADE CORPORATIVA

O presente estudo foi realizado em uma empresa situada na cidade de Tupã/SP com seguimento em rede de restaurantes, petiscos e drinks, que atualmente possui aproximadamente 80 unidades espalhadas por todo o Brasil. Foi realizado um estudo de caso na Universidade Corporativa que foi desenvolvida e implantada dentro da própria organização, o intuito desta pesquisa foi coletar dados referente ao método de ensino atualmente adotado, a capacitação e o desenvolvimento de seus colaboradores. O responsável pela gerência desenvolveu e implantou o Departamento de T&D (Treinamento e Desenvolvimento) em rede de franquias de nível nacional, conseguindo excelentes resultados nos processos.

A criação da Universidade foi através de uma análise realizada pela empresa, onde foi identificado dificuldades em relação ao treinamento de seus colaboradores, por conta do deslocamento e da logística, diante disso, foi contratado uma empresa especializada em treinamento, o custo era elevado e todo o processo de desenvolvimento era de longo prazo, devido a estes aspectos, a empresa decidiu desenvolver a sua própria plataforma de treinamento.

Todos os cursos têm um embasamento no manual operacional da empresa, são vídeo aulas dinâmicas e com duração de aproximadamente 15 minutos, um aspecto importante é a atualização das aulas onde é visado a inovação e o aprendizado do colaborador. Os cursos são específicos para cada departamento, mas também há cursos onde todos os funcionários têm acesso. Após a finalização do curso, um certificado é gerado onde é necessário fazer a validação que é através da própria plataforma.

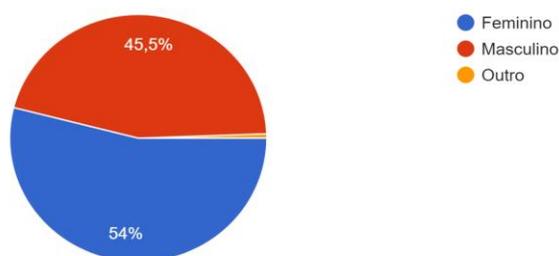
#### 4. PESQUISA DE CAMPO

Entre os dias 12 e 19 de março de 2024, foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da plataforma *Google Forms*, que foi divulgada pela rede social WhatsApp®, com o objetivo de identificar a viabilidade e adesão em uma plataforma de capacitação e treinamento cuja criação está sendo proposta pelo projeto. A pesquisa contou com a participação de 176 pessoas da cidade de Tupã e região.

Inicialmente os entrevistados foram questionados sobre seu gênero. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 01: Gênero**

Qual é o seu gênero?  
176 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

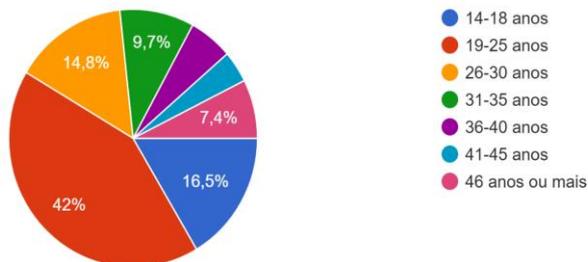
Como pode ser observado no gráfico 01, 54% dos entrevistados são do gênero feminino; 45,5% são do gênero masculino e 0,6% se definem como “outros”. Através desses dados foi possível identificar que há predominância do gênero feminino dentre os entrevistados.

Posteriormente, os participantes da entrevista foram indagados a respeito da faixa etária. As respostas podem ser verificadas no gráfico abaixo.

## Gráfico 02: Faixa etária

Qual é a sua idade?

176 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

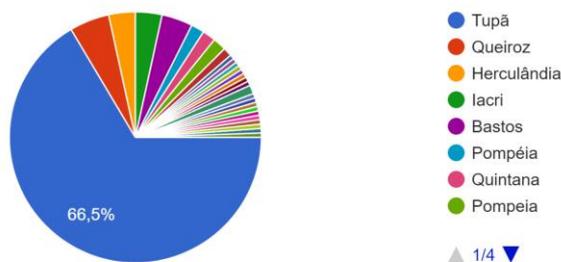
Através do gráfico 02 foi possível identificar que 42% dos entrevistados têm de 19 a 25 anos; 16,5% têm 14 a 18 anos; 14,8% têm 26 a 30 anos; 9,7% têm 31 a 35 anos; 7,4% têm 46 anos ou mais; 5,7% têm de 36 a 40 anos; 4% têm 41 a 45 anos. Demonstrando o que a predominância do público-alvo é jovem e constatando nos dados acima uma variação significativa de outras idades em público-alvo.

Em seguida os entrevistados foram questionados sobre em qual cidade reside. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

## Gráfico 03: Cidade que reside

Qual cidade você reside?

176 respostas



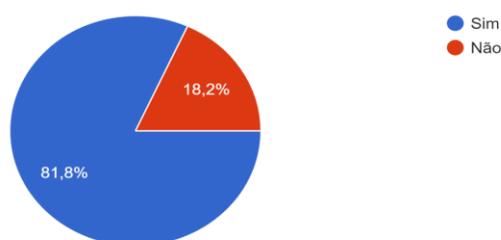
**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Na pesquisa, constatou-se que 66,5% dos participantes residem em Tupã, localizada no estado de São Paulo, enquanto o restante é proveniente de outras cidades da região e provenientes de outros estados, sendo do estado de São Paulo, Queiroz 5,1%; Herculândia 3,4%; Iacri 3,4%; Bastos 4%; Pompéia 1,7%; Quintana 1,7%; Marília 1,1%; Luiziânia 0,6% e Salto de Pirapora 0,6%; do estado do Paraná, Toledo com 0,6%. Esses resultados evidenciam a significativa concentração do público-alvo no município de Tupã, onde a pesquisa foi amplamente disseminada.

No gráfico 04, os entrevistados foram questionados se trabalham atualmente. As respostas podem ser conferidas no gráfico abaixo.

**Gráfico 04:** Presente no mercado de trabalho

Você trabalha?  
176 respostas



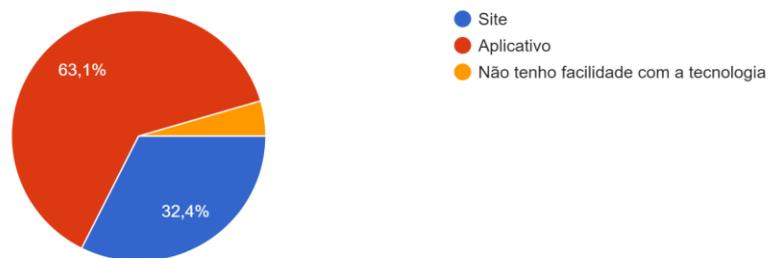
**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Como demonstra o gráfico acima, é possível observar, que 81,8% dos entrevistados trabalham no momento, regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e 18,2% dos entrevistados não trabalham.

Em seguida foi questionado aos entrevistados sobre qual seria sua preferência na utilização de um site ou aplicativo. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

**Gráfico 05:** Preferência e facilidade em utilizar um site ou aplicativo

Você tem preferência e facilidade em utilizar um site ou aplicativo?  
176 respostas



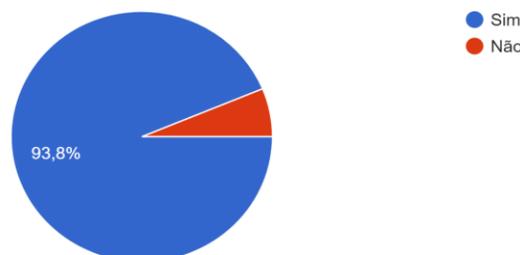
**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Como pode ser observado no gráfico 05, 63,1% dos entrevistados preferem utilizar aplicativos em vez de sites, enquanto 32,4% preferem sites e 4,5% não se sentem confortáveis com a tecnologia.

Em seguida foi questionado aos entrevistados se eles teriam interesse se sua empresa atual adotasse e oferecesse uma plataforma de treinamento e capacitação. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 06:** Interesse se a empresa oferecesse uma plataforma de capacitação e treinamento

Você teria interesse se sua empresa atual oferecesse uma plataforma de capacitação e treinamento?  
176 respostas



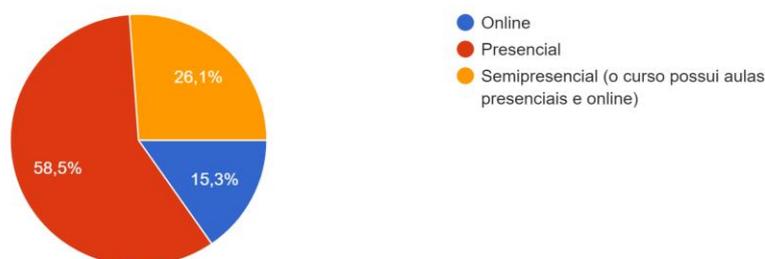
**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

De acordo com os dados coletados 93,8% teriam interesse se sua empresa implantasse uma plataforma de capacitação, e apenas 6,2% dos entrevistados não teria interesse, demonstrando assim a importância da criação e implantação do presente projeto.

Em seguida foi questionado aos entrevistados sobre qual é sua preferência em relação aos cursos, se seria online, presencial ou semipresencial. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 07:** Preferência de cursos online, presenciais ou semipresencial

Você tem preferência por curso de capacitação:  
176 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

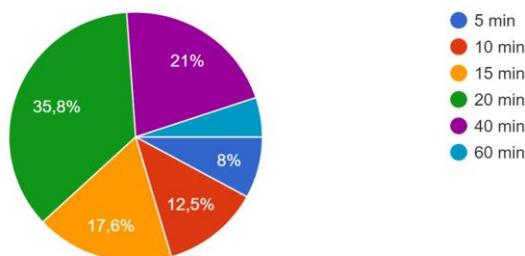
Como pode ser observado, 15,3% dos entrevistados têm preferência por realizar cursos online; 58,5% têm preferência em realizar cursos presenciais e 26,1% por cursos semipresenciais. De acordo com os dados obtidos é possível observar que os entrevistados têm preferência em cursos de capacitação presencial.

Em seguida foi questionado aos entrevistados sobre o tempo ideal para uma vídeo aula. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

### Gráfico 08: Duração da vídeo aula

Qual tempo de duração seria ideal para uma vídeo aula?

176 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

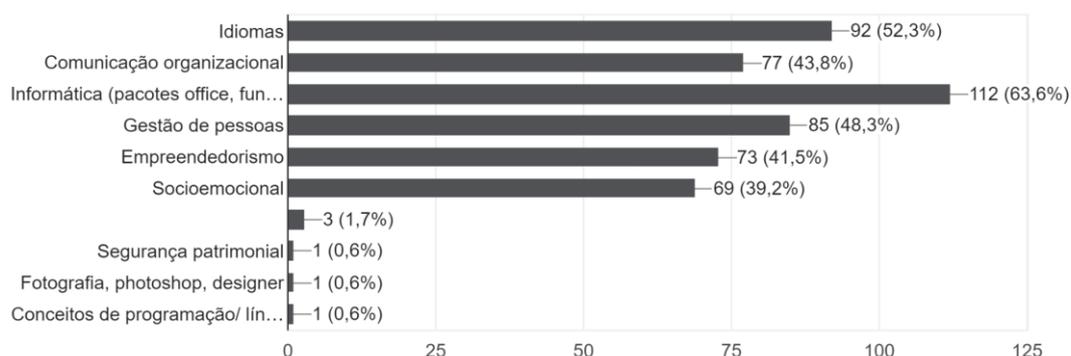
Como pode ser observado, 35,8% dos entrevistados responderam que o tempo de duração ideal da vídeo aula seria de 20 minutos, sendo esta a resposta com o maior percentual; seguido de 21% que responderam que o tempo de duração ideal da vídeo aula seria de 40 minutos; 17,6% dos entrevistados responderam que o tempo de duração ideal da vídeo aula seria de 15 minutos; 12,5% dos entrevistados responderam que o tempo de duração ideal da vídeo aula seria de 10 minutos; 8% dos entrevistados responderam que o tempo de duração ideal da vídeo aula seria de 5 minutos e 5,1% que o tempo de duração ideal da vídeo aula seria de 60 minutos, sendo esta a resposta com menor percentual.

Em seguida foi questionado em relação aos cursos que o entrevistado considera importante conter na plataforma visando ir de encontro ao mercado de trabalho. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

### Gráfico 09: Cursos que devem conter na plataforma

Analisando o mercado de trabalho atual, qual curso você considera importante conter na plataforma (múltipla escolha).

176 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Como demonstrado no gráfico 09, das 176 respostas obtidas, 63,6% consideram que o curso de informática deve conter na plataforma de capacitações; 52,3% consideram o curso de idiomas; 48,3% consideram o curso de gestão de pessoas; 43,8% consideram o curso de comunicação organizacional; 41,5% consideram o curso de empreendedorismo; 39,2% consideram o curso socioemocional. Deste modo, esses cursos tiveram uma porcentagem considerável, sendo viável a implantação deles na plataforma. Ressaltando que 0,6% dos entrevistados sugeriram os cursos de segurança patrimonial, fotografia, *photoshop*, designer, conceitos de programação e linguagem de programação.

A seguir foi questionado aos entrevistados a importância de realizar cursos de capacitação e treinamento com finalidade de crescimento profissional e pessoal. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

### Gráfico 10: Crescimento profissional

Você considera importante, no mercado de trabalho atual, realizar cursos de capacitação e treinamento para crescimento profissional e pessoal?

176 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

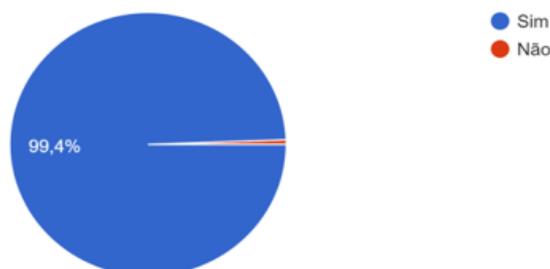
De 176 respostas 99,6% dos entrevistados responderam que sim, que consideram importante realizar cursos de capacitação e treinamento para crescimento profissional e pessoal; 2,8% responderam que talvez e apenas 0,6% que não. Evidenciando que a grande porcentagem dos entrevistados acredita que cursos de capacitação e treinamento são importantes, e podem ser implementados pelas empresas ocasionando satisfação pessoal e profissional ao colaborador.

Em seguida foi questionado aos entrevistados se acreditam na evolução profissional. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

### Gráfico 11: Evolução profissional

Em um mundo dinâmico e com grandes transformações, você acredita em evolução profissional?

176 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

De acordo com o resultado do gráfico acima, de 176 respostas 99,4% dos entrevistados acreditam em evolução profissional, enquanto apenas 0,6% não acredita em evolução profissional.

Conclui-se que a importância do formulário é crucial para o desenvolvimento da plataforma, ele desempenha um papel fundamental na análise da viabilidade e aceitação do projeto, proporcionando uma compreensão clara do que pode ser realizado e como essa análise resulta na criação do protótipo.

## 5. PLATAFORMA DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

### 5.1 IMPORTÂNCIA DA PLATAFORMA

Considerando as múltiplas transformações atualmente em todos os segmentos de atuação nos diversos ambientes corporativos e analisando todos esses aspectos transformadores que refletem no cotidiano e na vida profissional é fundamental manter-se informado buscando sempre estar preparado para o mercado de trabalho. Diante desse cenário de transformações e mudanças fica evidente que todo funcionário que almeja uma posição de destaque dentro da empresa, evolui como pessoa e no seu segmento de atuação, portanto a capacitação e o treinamento é imprescindível.

A Plataforma TreCap, tem como objetivo capacitar e auxiliar no treinamento de colaboradores, a palavra tem como significado:

**Tre:** treinamento

**Cap:** capacitação

A logo da plataforma tem influência diretamente com o nome, interligando um ao outro. As cores foram escolhidas através da tipologia das cores: Roxo e branco sendo assim, o layout da plataforma é dinâmico, objetivo e de fácil navegação, projetado para proporcionar uma experiência intuitiva aos usuários, o design é minimalista e acolhedor, facilitando o foco e a concentração durante os estudos.

**Figura 01:** Logo da Plataforma



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

A plataforma oferece funcionalidade e flexibilidade, os colaboradores têm a opção de escolher os dias e horários mais adequados para seus estudos, proporcionando uma abordagem personalizada e adaptável ao seu ritmo de vida e agenda profissional.

A plataforma será continuamente atualizada para se adaptar às mudanças e garantir a relevância dos cursos oferecidos. Conforme a política da empresa, os colaboradores terão acesso à plataforma desde o início de suas atividades, embora o uso não seja obrigatório, o acesso será através de um cadastro, facilitando a entrada dos colaboradores na plataforma. É notório ressaltar, que o colaborador irá realizar as aulas dentro da própria organização, onde a empresa irá estipular qual é o melhor momento para o funcionário realizar o curso, outro ponto importante é que o colaborador poderá escolher se irá ou não realizar o curso, mas dependerá da empresa que ele trabalha, pois ela pode ou não exigir que todos os funcionários realizem o curso.

O sistema oferecerá acesso tanto pelo site quanto pelo aplicativo, garantindo conveniência e flexibilidade aos usuários, além disso, a plataforma será estruturada com foco na acessibilidade, proporcionando recursos como legendas, intérprete de Libras e gravadores de voz para atender às necessidades das pessoas com deficiência visual, garantindo inclusão e igualdade de acesso ao conhecimento.

## 5.2 ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DA PLATAFORMA

Em relação ao aspecto de acesso às informações da plataforma, elas serão divididas por acessos hierárquicos. Somente os administradores da plataforma, irão conseguir ter acesso total a todas as informações. O diretor e gestores dos departamentos da empresa contratante, terá acesso somente à alguns fatores, tais como: dados dos colaboradores e dos professores, dados sobre a evolução de cada funcionário, quantos colaboradores acessam a plataforma, acesso às aulas, aos feedbacks, a carga horária de cada curso e o diretor da empresa terá a opção de fazer o desligamento dos funcionários ao acesso a plataforma, quando for desligado da empresa.

Os professores terão acesso às vídeo aulas, edição dos vídeos, simulados, feedbacks e dados referentes à identificação do funcionário que será o nome do colaborador e o cargo que exerce dentro da organização. O colaborador terá acesso às videoaulas, simulados, sua evolução no curso e terá a opção de dar feedbacks e tirar dúvidas com os professores.

## 5.3 FUNCIONAMENTO DE COMO SERÃO AS VIDEOAULAS E O GERENCIAMENTO DOS PROFESSORES

Os cursos serão objetivos e terão uma duração curta, variando de 20 a 40 minutos. Essa duração foi selecionada para atender às necessidades de aprendizado eficiente e adaptar-se à rotina dos participantes. Cada videoaula será estruturada em módulos ou seções, abordando tópicos específicos relacionados ao curso. Os conteúdos serão apresentados de forma didática, com explicações claras e exemplos práticos para facilitar o entendimento dos alunos.

Além do vídeo principal, as aulas poderão conter recursos adicionais, como slides, documentos complementares e links úteis para reforçar o aprendizado. Os professores serão responsáveis por criar o conteúdo das aulas, moderar fóruns de discussão, fornecer feedback aos alunos e tirar dúvidas relacionadas ao curso. Eles serão especialistas em suas áreas de atuação, com experiência prática e acadêmica

para oferecer um ensino de qualidade. Os professores serão contratados de acordo com os cursos base oferecidos pela plataforma e conforme a demanda de cada empresa contratante. Para os cursos extras solicitados, serão contratados professores específicos na área correspondente.

Além dos cursos base, a plataforma também oferecerá cursos extras de acordo com a necessidade específica de cada empresa contratante. Esses cursos extras podem abranger uma variedade de temas, desde habilidades técnicas específicas até tópicos emergentes e especializados. Os professores designados para esses cursos serão escolhidos com base em sua experiência e conhecimento na área solicitada

#### 5.4 SOBRE OS CURSOS

A plataforma terá cursos base fixos já definidos, os cursos bases disponíveis na plataforma são: Informática, idiomas, gestão de pessoas, comunicação organizacional, empreendedorismo e socioemocional. Entretanto haverá a opção de as empresas escolherem os cursos extras que necessitam, que serão implementados na plataforma para que os colaboradores o façam.

Os cursos serão objetivos e com duração entre 20 a 40 minutos por aula, não haverá avaliações ou atividades teóricas contínuas, apenas um simulado a cada tema abordado para que o desenvolvimento do colaborador nas aulas seja avaliado. No caso de não alcançar a nota necessária para passar para o próximo tema, o colaborador poderá voltar às aulas necessárias e fazer novamente o simulado para que o próximo tema possa ser disponibilizado. Os profissionais de Recursos Humanos da empresa contratante, ou responsáveis, poderão acompanhar o desenvolvimento do colaborador nos cursos, para que possam auxiliá-los no crescimento profissional dentro da empresa.

## 5.5 VALOR DOS CURSOS

A plataforma terá os custos estabelecidos conforme os cursos escolhidos pela organização, sendo um valor definido para: Cursos bases e cursos bases + cursos extras. Os valores serão definidos através de pacotes mensais, anuais, etc. O pagamento do serviço prestado será de acordo com o pacote escolhido pela empresa. Desse modo, com as diversas inovações e constante demanda no mercado empresarial atualmente, os cursos bases oferecidos pela plataforma terão os seguintes valores:

- Curso de idiomas R\$ 350,00/mês;
- Curso de Comunicação Organizacional R\$ 650,00/mês;
- Curso de informática R\$ 380,00/mês;
- Curso Gestão de Pessoas R\$ 600,00/mês;
- Curso de Empreendedorismo R\$ 450,00/mês;
- Curso Socioemocional R\$290,00/mês.

Dessa forma o total do valor a ser pago referente aos cursos bases por mês será de R\$2.720,00. Ressaltando que esses valores não incluem cursos extras, caso a empresa necessite de cursos extras, será adicionado outro valor e será moldado pela própria.

## 5.6 FEEDBACK, AVALIAÇÃO E CERTIFICADO

A plataforma não fará avaliações semanais, mas haverá atividades e simulados ao final de cada tema abordado nas aulas. As correções das atividades serão feitas através da própria plataforma que já irá definir a nota e um panorama de cada questão, caso ocorra de que o colaborador não alcance a nota desejada para concluir o curso, ele voltará a assistir novas aulas adaptadas às suas dificuldades e realizará um novo simulado.

O treinamento será opcional da empresa que contratou, sendo que a plataforma dará sugestões de treinamento e avaliações que podem ser realizadas,

tais como: Cliente oculto, avaliações práticas direcionadas a cada setor, palestras, bate-papo com profissionais da área, entre outros. Será sugerido pela plataforma, realizar essas avaliações ao final de cada curso e irá auxiliar no treinamento dando dicas e assessorando a empresa. A plataforma irá gerar um certificado da conclusão do curso, tendo a opção de validar o certificado na própria plataforma.

## 6. MANUAL PARA ACESSO A PLATAFORMA TRECAP

### 6.1 LOGIN NA PLATAFORMA

A tela de login é a interface inicial da plataforma, sua função é permitir que apenas usuários autorizados acessem o sistema. Para se logar a plataforma é necessário que o colaborador insira seu nome de usuário ou endereço de e-mail registrado no sistema, logo após o usuário deve inserir sua senha correspondente ao nome de usuário ou e-mail fornecido. Ao clicar no botão de entrar, o sistema verifica as informações, caso estejam sem nenhum campo em branco e corretas, o acesso é concedido; caso contrário, uma mensagem de erro é exibida, solicitando credenciais válidas.

**Figura 02:** Tela de Login da plataforma

**TreCap**  
Treinamento e capacitação para colaboradores

Bem vindo de volta.  
Por favor faça o login para continuar.

**Login** [Criar nova conta](#)

— Ou faça login com e-mail —

Digite seu e-mail:

Senha: \*\*\*\*\*

Lembrar de mim [Esqueceu sua senha?](#)

**ENTRAR**

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Haverá uma opção de lembrar de mim que é um adicional que permite que os usuários selecionem se desejam que a plataforma lembre de suas credenciais para futuros acessos.

A tela “cadastre-se” terá a função de cadastrar o usuário que não teve acesso anteriormente a plataforma e necessita se cadastrar pela primeira vez. Para isso é necessário que o usuário insira, no campo devido, o nome completo, logo após o CPF e e-mail, em seguida inserir os dados da empresa em que trabalha, no campo CNPJ deve-se pôr o CNPJ da empresa e após o token que a mesma deve fornecer para o colaborador ter acesso. Também deve-se pôr a senha para acesso a plataforma que deverá possuir até 8 letras, possuir até um carácter especial e deve possuir pelo menos uma letra maiúscula.

**Figura 03:** Tela para cadastro

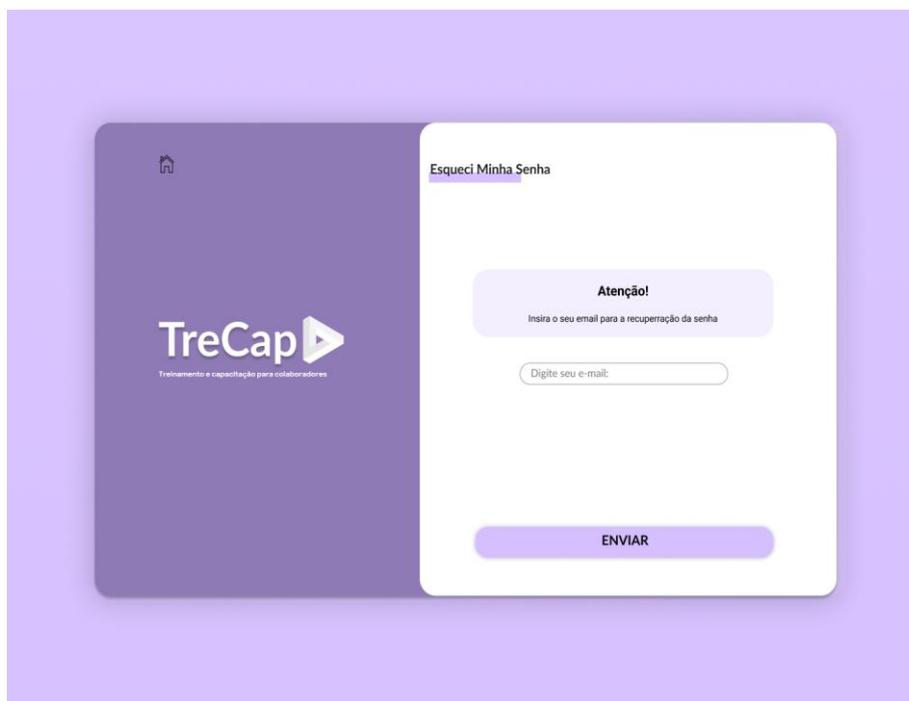
A imagem mostra a tela de cadastro da plataforma TreCap. O formulário é dividido em campos para: Nome, CPF, Email, CNPJ, Token, Senha e Confirme a Senha. Abaixo dos campos, há requisitos para a senha: "Sua senha tem que possuir pelo menos 8 letras", "Sua senha deve possuir pelo menos um caractere especial" e "Sua senha deve possuir pelo menos uma letra maiúscula". Há também uma opção para "Concordo com os termos de uso e políticas de privacidade" com links para "Termos de uso e políticas de Privacidade". Um botão "CADASTRAR" está visível na base.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Feito isso, o usuário deve ler e concordar com os termos de uso e políticas de privacidade. Com tudo feito corretamente o usuário já terá acesso a plataforma para fazer o uso.

Em caso de esquecimento da senha, o usuário pode clicar no campo “esqueceu sua senha?” para iniciar o processo de recuperação de senha. Se porventura o usuário não possuir um cadastro para o acesso à plataforma, ele pode clicar no campo superior “criar nova conta” e será direcionado a tela onde irá realizar o seu cadastro.

**Figura 04:** Tela esqueci a senha



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

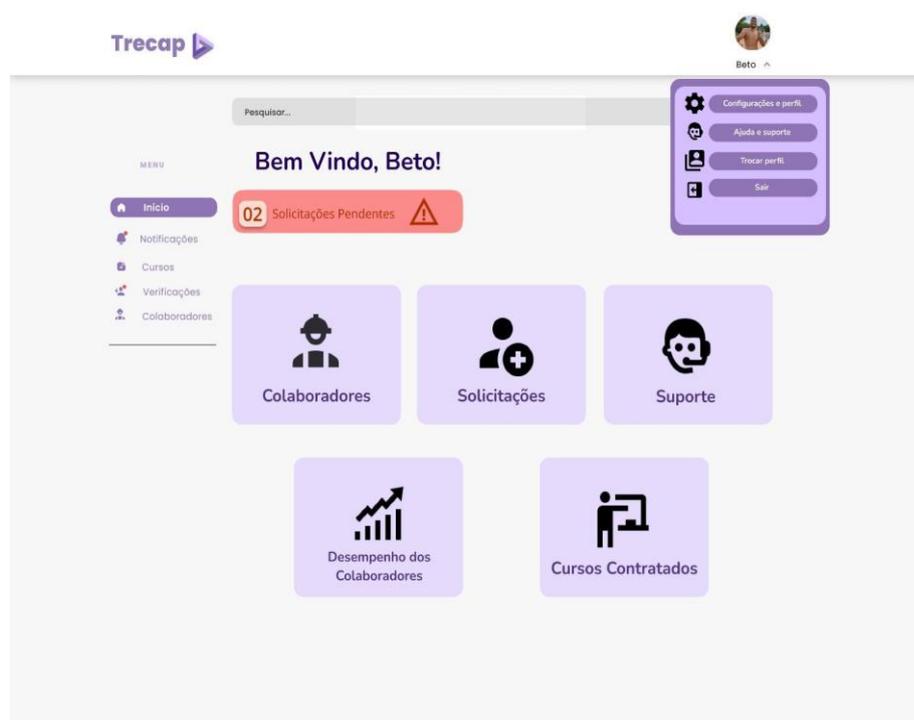
A tela “esqueci minha senha”, é objetiva, clara e de fácil entendimento, quando ocorrer de o colaborador necessita trocar a sua senha terá um ícone mostrando uma mensagem com descrição clara e objetiva com instruções de recuperação de senha. A partir disso haverá um campo onde o usuário pode inserir o e-mail desejado para a recuperação de senha, desse modo, ele será direcionado a uma tela para ser enviado a solicitação de recuperação de senha, será remetido uma mensagem de confirmação após o envio bem-sucedido da solicitação, informando ao usuário que um e-mail foi enviado para a redefinição de senha. Neste e-mail terá instruções com orientações de como o usuário irá redefinir sua senha, por meio de um link ele será redirecionado direto para a uma página onde os usuários podem fazer a redefinição, depois de um certo período este link será expirado, assim que finalizado

esta etapa o usuário terá a opção de retornar a página de login, para assim obter acesso a plataforma.

## 6.2 ACESSO DO ADMINISTRADOR

A tela do gestor engloba várias funções relacionadas com o perfil do colaborador (a) e layout funcional de fácil visualização para um entendimento imediato, com seu menu no canto esquerdo definindo as suas funcionalidades.

**Figura 05:** Tela para home do administrador



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

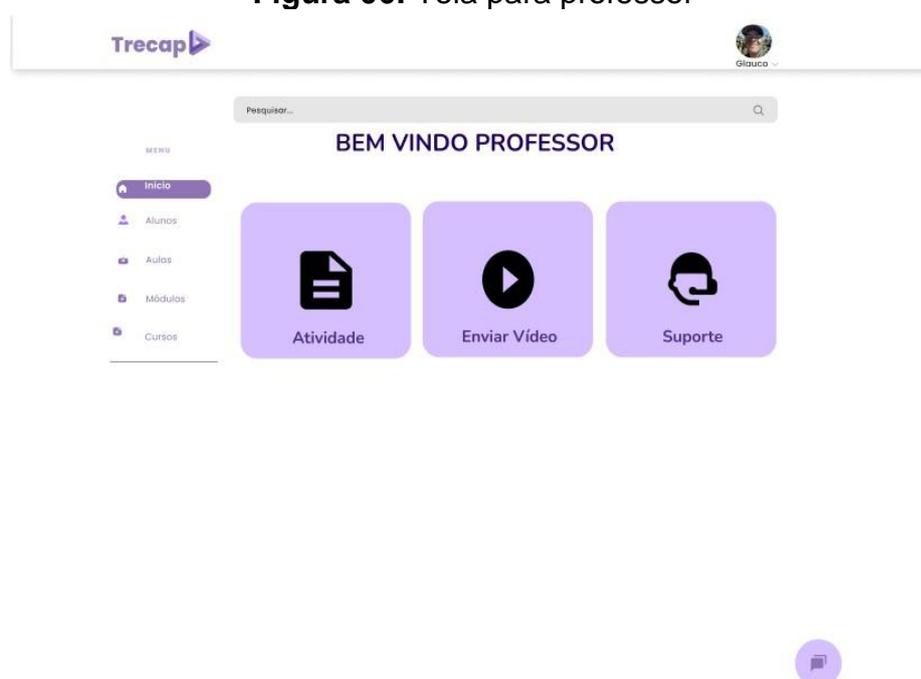
Inicia-se com o ícone colaboradores onde serão cadastrados e acesso ao seu perfil exclusivo, após essa etapa segue solicitações que os colaboradores recém cadastrados terão a liberação do gestor para acessar os cursos verificando se o mesmo pertence a empresa e em seguida liberando-o, sendo o suporte exigindo e-mail, telefone ou WhatsApp. O gestor poderá acompanhar como está o desempenho do colaborador nos cursos, seu desempenho, visualizações,

média de notas e frequência de atividades, ressaltando que a plataforma dará acesso somente aos cursos contratados.

### 6.3 ACESSO DO PROFESSOR

A tela “Home do professor” foi desenvolvida com o intuito de trazer facilidade para o professor(a).

**Figura 06:** Tela para professor



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Quando o(a) professor(a) clicar no campo “atividades”, será direcionado a tela onde estarão as avaliações que por meio delas ele(a) poderá adicionar perguntas e as respostas corretas das questões. No campo “enviar vídeo” o(a) professor(a) será direcionado a uma tela onde ele selecionará a vídeo-aula e os arquivos complementares, que será enviado ao drive do administrador da plataforma.

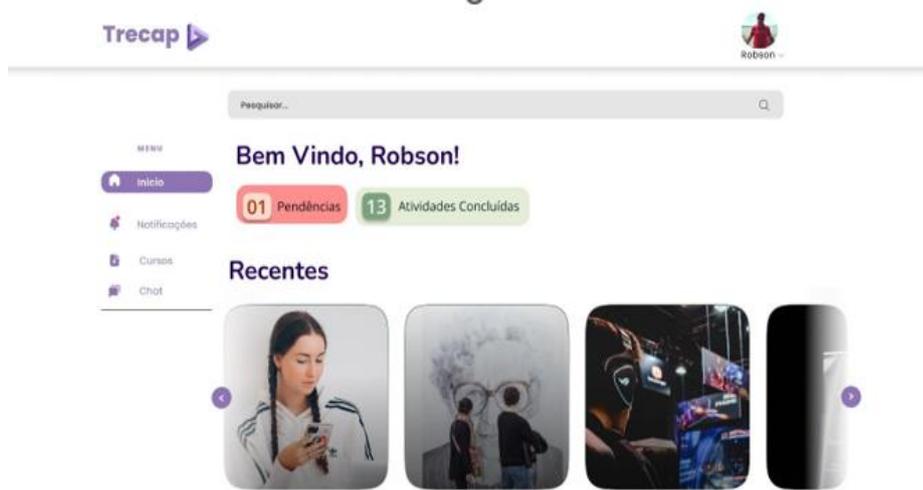
No campo “suporte” quando clicado, o(a) professor(a) será direcionado a tela onde estão as formas de contato com os administradores da

plataforma. No campo “chat” Quando clicado, o(a) professor(a) será direcionado a tela de chat, onde o(a) professor(a) poderá sanar as dúvidas dos alunos.

#### 6.4 ACESSO DO ALUNO

A tela inicial do aluno é a porta de entrada, ela oferece acesso rápido e intuitivo às principais funcionalidades e informações para o aluno. Já na tela inicial o aluno é recebido com uma mensagem de boas-vindas personalizada, proporcionando uma experiência acolhedora.

**Figura 07:** Tela para home do aluno



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

No topo da tela, encontra-se uma barra de pesquisa que permite ao aluno pesquisar por aulas, módulos e cursos específicos, facilitando sua navegação e localização de conteúdo. Em seguida, são exibidas informações importantes sobre o progresso do aluno, que é identificado pelo botão “pendências”, fornecendo uma visão clara do que precisa ser feito, é exibido a quantidade de atividades concluídas, celebrando as conquistas do aluno e incentivando-o a continuar avançando em seu aprendizado.

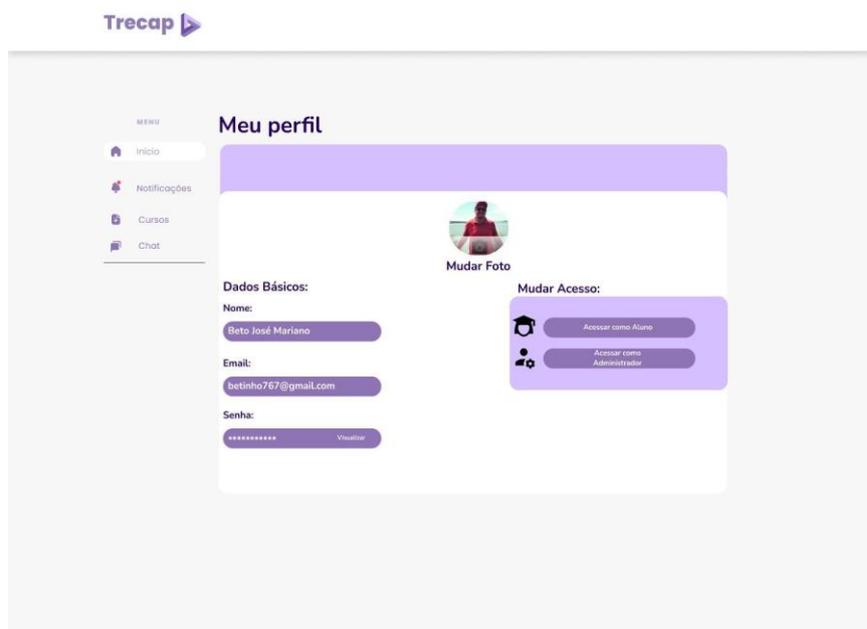
O aluno também encontra o “menu” da tela inicial, que oferece acesso rápido a diversas áreas da plataforma:

- **Início:** Retorna à tela inicial a qualquer momento, permitindo que o aluno navegue facilmente entre as diferentes seções;
- **Notificações:** Mantém o aluno informado sobre novidades, atualizações e eventos importantes relacionados ao seu aprendizado;
- **Aulas:** Permite ao aluno acessar diretamente suas aulas, onde ele pode assistir às videoaulas, ler conteúdos e realizar atividades interativas;
- **Módulos:** Oferece uma visão organizada e estruturada dos módulos de aprendizado disponíveis, permitindo ao aluno explorar e progredir em seu curso de forma ordenada;
- **Cursos:** Direciona o aluno para a lista completa de cursos disponíveis na plataforma, onde ele pode explorar novos temas e áreas de interesse.

Além do Menu, o aluno também encontra um carrossel de cursos recentes, exibindo os cursos em que está atualmente matriculado ou que acessou recentemente. Essa visualização dinâmica e visualmente atrativa ajuda o aluno a se manter atualizado e engajado com seu progresso de aprendizado.

## 6.5 PERFIL DO ALUNO

Localizada na aba início, a tela Meu Perfil é de fácil entendimento, e tem como função principal o acesso de dados pessoais dos usuários para visualização ou para modificação.

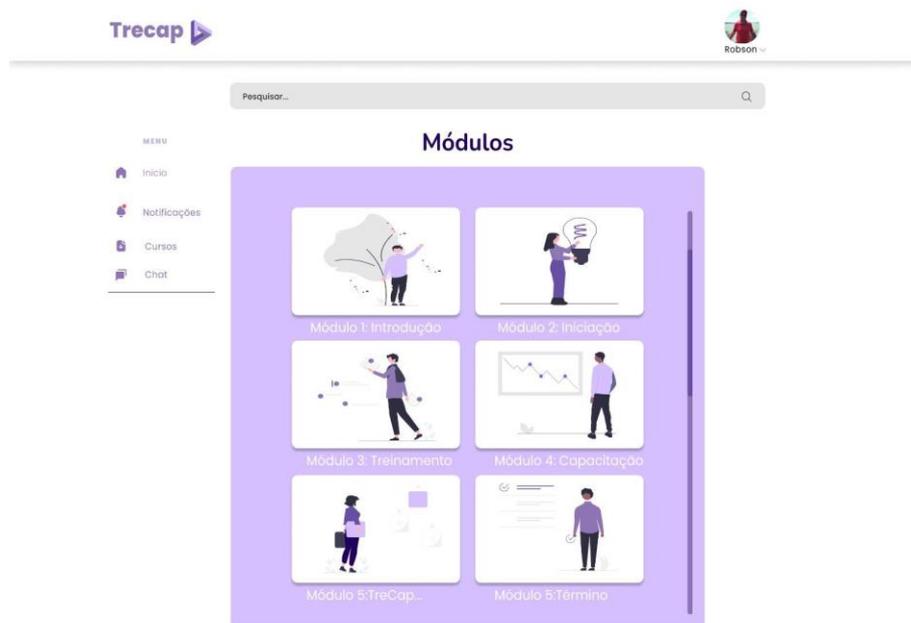
**Figura 08:** Perfil do aluno

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Na tela Meu Perfil conterà dados básicos do usuário da plataforma, sendo o nome completo, e-mail e senha, que poderá ser visualizada assim que o usuário clicar em “visualizar”. Além disso, haverá a opção de mudar a foto de perfil do usuário, clicando no ícone “Mudar foto”.

## 6.6 MÓDULOS

A tela de módulos apresenta uma interface intuitiva e clara para o usuário, facilitando seu acesso às videoaulas em uma sequência estabelecida, mostrando um total de seis módulos que levará para uma aba com as devidas aulas.

**Figura 09: Módulos**

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Inicialmente o “menu de módulos” apresenta uma seção intuitiva e clara. No exemplo da imagem acima o curso possui um total de seis módulos, mas irá variar de curso para curso. Cada módulo apresentado levará para uma “aba” com as devidas aulas, e todo esse conteúdo ficará responsável por apresentar as vídeos aulas do devido curso, podendo conter “atividades avaliativas” para o usuário.

A aba ao lado esquerdo da tela mostra as devidas opções para o usuário com o início da “janela de notificações”, a “seção de cursos” e finalizando com o “chat do usuário”.

A tela de curso tem seu início com a aba de “vídeos aulas” tendo seus botões de interação indo para o “menu inicial” e um “ícone de pesquisa”.

**Figura 10:** Curso Atendimento ao cliente

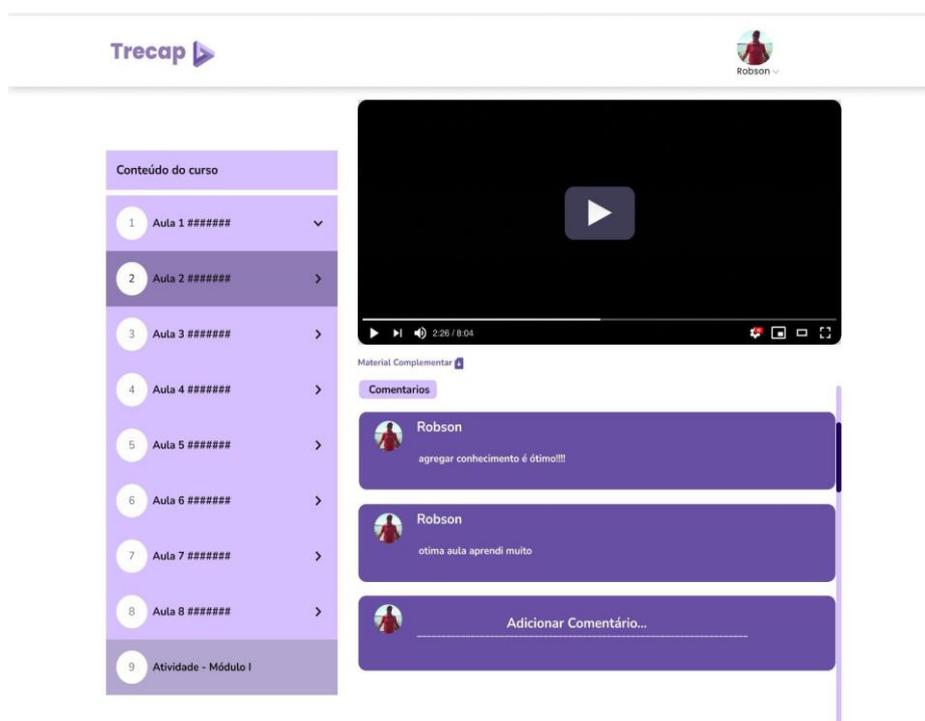
**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

A imagem acima é um exemplo de um dos cursos que a plataforma irá conter. O “curso de atendimento ao cliente” inicia-se com a aba de “vídeo aulas” ocupando a maior parte da tela onde fica listado todas as aulas, podendo variar a quantidade de aulas de acordo com o curso. Seus botões de interação têm dois diretórios diferentes, um para “atividade avaliativa” e o outro para “avançar de módulo”. Em seu “menu inicial” está mostrando as devidas opções para o usuário iniciando com a “janela de notificações”, a seção de cursos e finalizando a tela de “chat do usuário” e seu “ícone de pesquisa” o usuário poderá realizar suas devidas pesquisas na plataforma.

## 6.7 VÍDEO AULAS

A tela de vídeo-aula é onde o colaborador consegue assistir suas aulas e acessar o material complementar. É uma tela intuitiva, de fácil acesso e entendimento.

**Figura 11: Videoaula**



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

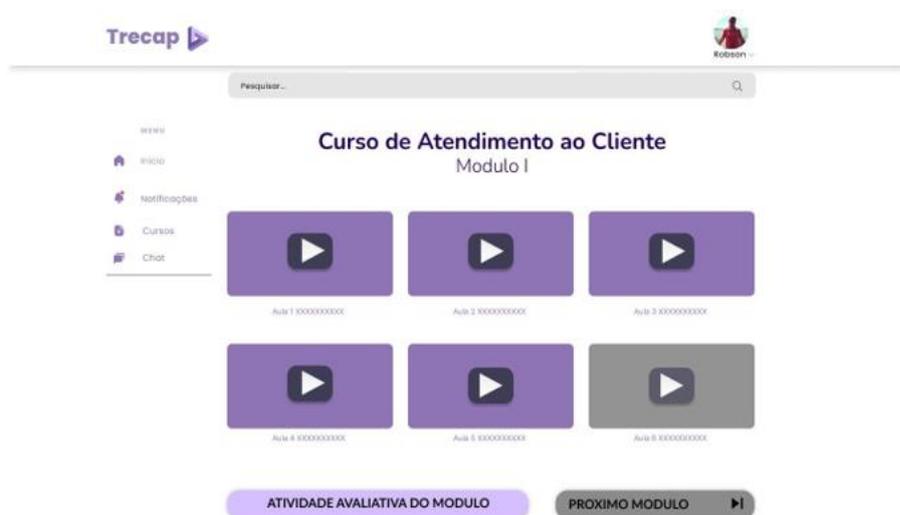
No menu ao “lado esquerdo” do vídeo o aluno poderá navegar entre as aulas, ao clicar sobre o título da mesma, ele será direcionado a tela de aula e comentários conforme a tela acima. Nessa aba o aluno assistirá à aula e só conseguirá assistir a próxima aula caso tenha concluído totalmente a aula anterior. Após assistir todas as aulas do módulo a atividade ficará disponível, clicando sobre ela o colaborador será direcionado a tela de atividade.

Na parte de comentários, ele terá acesso aos comentários que outros alunos fizeram sobre a aula, no campo “Adicionar Comentário”, pode-se realizar um comentário e publicá-lo na plataforma. Na descrição do vídeo logo abaixo do mesmo, o aluno poderá clicar no link ali localizado, onde ele será direcionado ao drive e poderá concluir o download do material complementar. Caso queira retornar a sua tela inicial, basta clicar no nome ou logo localizado no campo superior esquerdo e então será direcionado a sua home.

## 6.8 ATIVIDADES

Na aba de cursos, logo abaixo das videoaulas, terá um botão de “atividade avaliativa do módulo”, onde o aluno será encaminhado para as atividades que ele terá que realizar.

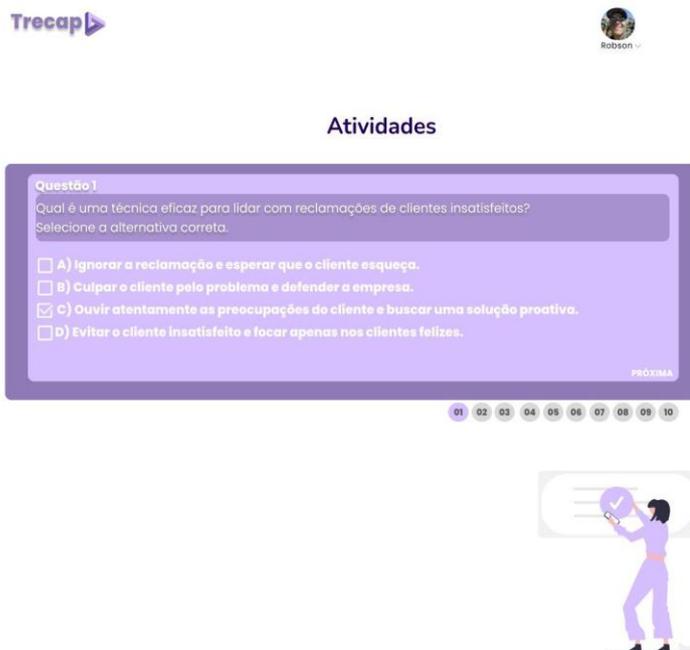
**Figura 12:** Acesso a aba de atividades



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Assim que o aluno encerrar as aulas, ele irá acessar as “atividades avaliativas do módulo”, a partir do momento que o aluno iniciar a atividade ele só poderá sair quando encerrar todas as questões. A tela de atividades é objetiva e intuitiva, sua interface é clara auxiliando na compreensão do aluno ao realizar as atividades.

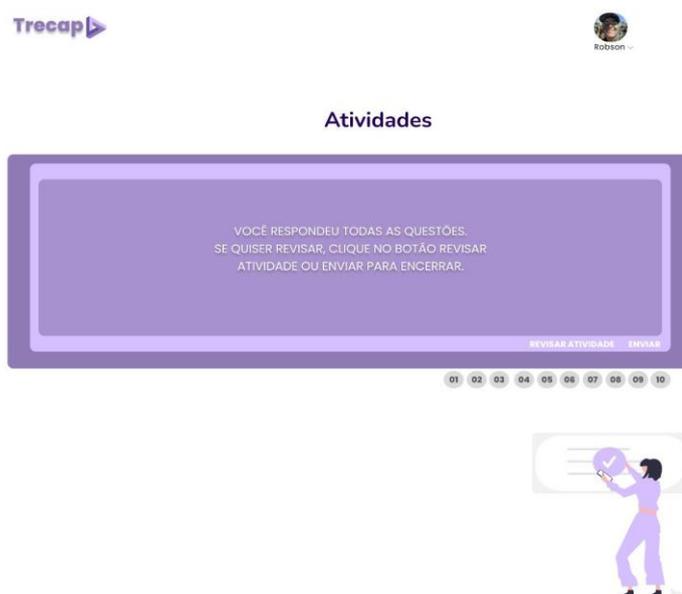
Figura 13: Atividades



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Ao iniciar um simulado ou atividade, o aluno irá ler as questões e respondê-las, as respostas serão através de múltipla escolha, tendo a opção de responder uma ou mais conforme a pergunta designar. Assim que o aluno responder deverá clicar no botão de próximo passando para a próxima questão, ele terá a opção de voltar para as perguntas já respondidas por meio do botão de questão que se localiza no canto direito da tela.

A tela de revisão e conclusão das atividades foi desenvolvida com intuito do aluno se sentir mais confiante e objetivo, tendo a opção de revisar as suas respostas, para assim concluir.

**Figura 14:** Revisão e conclusão das atividades

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Assim que o aluno finalizar a atividade, irá aparecer a seguinte mensagem: "Você respondeu todas as questões. Se quiser revisar, clique no botão "revisar atividade ou enviar para encerrar", deste modo o aluno terá a opção de revisar as suas respostas antes de enviar para a atividade, basta escolher a opção correspondente.

A tela de nota da avaliação, vai indicar ao aluno qual foi a sua pontuação referente à avaliação realizada por ele, sua interface é clara, objetiva e de fácil entendimento.

**Figura 15: Nota da avaliação**

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Assim que o aluno finalizar e enviar a atividade, irá aparecer uma tela com as quantidades de acertos, erros e a quantidade de pontos, cada questão irá valer 1 (um) ponto.

## 6.9 SOLICITE CONTATO

A tela "Solicite Contato" é um ponto de acesso essencial para usuários que desejam iniciar um relacionamento com a plataforma. A finalidade da tela é facilitar a comunicação inicial entre os usuários e a equipe do TreCap, por meio deste formulário, os interessados podem fornecer informações básicas de contato e detalhar suas necessidades específicas, permitindo que o suporte ofereça uma resposta personalizada e eficiente. É um passo crucial para iniciar uma colaboração que visa o crescimento e a otimização dos processos de treinamento e capacitação dentro das empresas.

**Figura 16:** Solicite contato

Um formulário de solicitação de contato com o seguinte conteúdo:

- Ícone de casa no canto superior esquerdo.
- Título: **Solicite contato**
- Subtítulo: Você está a um passo de ter o TreCap como aliado do crescimento do seu negócio.
- Campos de entrada: "Qual seu nome?", "Digite seu email:", "Qual seu telefone para contato: +55 123456789", "Nome da empresa:", "Digite sua Mensagem".
- Caixa de seleção:  Li e aceito os Termos de Serviço e a Política de Privacidade.
- Botão: ENVIAR MENSAGEM.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

#### Componentes da Tela

1. **Título e Subtítulo:** Apresentam a tela e destacam a importância de iniciar o contato.
2. **Campos de Preenchimento:** Coleta informações essenciais como nome, e-mail, telefone, nome da empresa e uma mensagem detalhada do usuário.
3. **Aceitação dos Termos:** Garante que os usuários estejam cientes e de acordo com os Termos de Serviço e a Política de Privacidade.
4. **Botão de Envio:** Submete a mensagem para a equipe do TreCap.
5. **Ícone de Casa:** Permite ao usuário retornar à página inicial da plataforma.

Em resumo, a tela "Solicite Contato" é uma ferramenta simples e eficaz para estabelecer uma comunicação inicial com o TreCap, possibilitando uma resposta rápida e personalizada às necessidades de treinamento e capacitação dos usuários.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No gerenciamento de uma organização é fundamental a capacitação e treinamento para os colaboradores, é por meio destas, que a empresa se fortalece, favorecendo ambas as partes em um mercado de trabalho extremamente competitivo, resultando no crescimento da empresa, destacando-se perante os seus concorrentes podendo ser uma referência na área de atuação profissional. Assim, é de suma importância os colaboradores acompanharem as transformações no mercado de trabalho incorporando habilidades e acrescentado conhecimento no seu segmento de atuação, contribuindo para seu aprimoramento profissional.

Diante de um cenário competitivo e dinâmico em que os colaboradores precisam incorporar constantemente novas habilidades e competências, o objetivo deste trabalho consiste em analisar a relevância de propor e desenvolver uma plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores, com foco em capacitar, treinar e fornecer plano de carreira para o colaborador.

Para aprimorar a proposta, inicialmente foi realizado um estudo de caso em uma empresa situada em Tupã/SP, com o propósito de identificar e coletar dados referente a Universidade Corporativa situada na empresa e às lacunas presentes nesse mercado. Também foi elaborada uma pesquisa de mercado para verificar a viabilidade e a aceitação da plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores proposta neste projeto. Com base nas informações levantadas e na proposta deste trabalho foi desenvolvido um protótipo, em conjunto com um grupo do segundo módulo do curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, uma plataforma de capacitação e treinamento o “TreCap”.

Aplicativos e sites com cursos de capacitação e treinamento são desenvolvidos por plataformas digitais com o objetivo de capacitar os indivíduos, aprimorar habilidades e contribuir com o desenvolvimento. Para impulsionar o crescimento profissional dentro da empresa, é imprescindível oferecer treinamento e capacitação aos colaboradores, por isso a proposta do desenvolvimento da plataforma “TreCap”.

Investir em capacitação e treinamento é crucial, principalmente para as empresas que querem crescer no mercado, por isso um profissional bem

capacitado e treinado proporciona resultados positivos dentro da organização, dessa forma, garantindo a retenção de talentos e o fortalecimento da cultura organizacional.

É notório que todo profissional, deseja se desenvolver e crescer em sua área de atuação, sendo um fator positivo é essencial, mas só é possível através de desenvolvimento e esforço do colaborador, sendo assim, é de suma importância a avaliação pessoal para identificar fatores a serem melhorados, gerando engajamento, confiança e um senso de responsabilidade.

Portanto, é evidente a relevância da capacitação e treinamento, e as contribuições positivas que é fornecido para a organização, deste modo, com base em todos os dados coletados e pesquisados, conclui-se que é viável o desenvolvimento do projeto para uma plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores, visto que é de suma importância o desenvolvimento profissional e pessoal.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Água Doce Sabores do. **Água Doce Sabores do Brasil**. Tupã: Água Doce Sabores do Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.aguadoce.com.br/>. Acesso em: 28 set. 2023.

CATHO. **Entenda o papel do RH no treinamento e desenvolvimento de pessoas**. 2022. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>. Acesso em: 10 out. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campos, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

COMÉRCIO, Diário do. **Falta de capacitação é realidade no mercado de trabalho nacional**. 2020. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/gestao/falta-de-capacitacao-e-realidade-no-mercado-de-trabalho-nacional/>. Acesso em: 20 out. 2023.

GOV.BR (ed.). **Conheça o programa de capacitação do governo federal que reúne quase 100 cursos gratuitos voltados à transformação digital**: capacita.gov.br disponibiliza de trilhas de aprendizagem e certificações destinadas a servidores públicos e cidadãos interessados em desenvolver competências e habilidades na temática digital. São Paulo: Gov.Br, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2023/maio/conheca-o-programa-de-capacitacao-do-governo-federal-que-reune-quase-100-cursos-gratuitos-voltados-a-transformacao-digital>. Acesso em: 17 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE RECOLOCAÇÃO ASSERTIVA. **Por que é importante estimular o crescimento profissional dentro da sua empresa?** 2021. Disponível em: IBRABR. Por que é importante estimular o crescimento profissional dentro da sua empresa? 2021. Disponível em: <https://www.ibrabr.com.br/post/por-que-%C3%A9-importante-estimular-o-crescimento-profissional-dentro-da-sua-empresa>. Acesso em: 15 nov. 2023.. Acesso em: 20 fev. 2024.

IFOOD NEWS. **Capacitação profissional: entenda por que ela é essencial para o mercado de trabalho**. 2022a. Disponível em:

<https://www.news.ifood.com.br/capacitacao-profissional-entenda-por-que-ela-e-essencial-para-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 16 out. 2023.

MARCO. DB. **Designer**: Modelagem de dados. DevMedia, 2007. Disponível em: <https://www.devmedia.com.br/dbdesigner-modelagem-de-dados/6840>. Acesso em: 15 de maio 2024.

MATHEUS. **Entenda porque você precisa se capacitar para o mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.cpet.com.br/entenda-porque-voce-precisa-se-capacitar-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 16 out. 2023.

MICROPOWER. **Como fazer o treinamento e desenvolvimento de colaboradores em 2022?** São Caetano do Sul: Micropower, 2022. Disponível em: <https://micropowerglobal.com/treinamento-e-desenvolvimento-de-colaboradores-em-2022/>. Acesso em: 16 out. 2023.

PEDRA, David. **Entenda a importância do desenvolvimento de pessoas nas organizações**. 2023. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/desenvolver-pessoas/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PONTOTEL, Por Redator. **Saiba como estabelecer o crescimento profissional em uma organização e qual o papel do RH nesse conceito**. 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/crescimento-profissional/>. Acesso em: 18 out. 2023

PONTOTEL, Redator. **Treinamento e capacitação de funcionários: como fazer corretamente e garantir uma equipe de sucesso!** 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/treinamento-e-capacitacao-de-funcionarios/>. Acesso em: 16 out. 2023.

PONTOTEL. **Saiba o que é a capacitação profissional e sua importância para as empresas**. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/capacitacao-profissional/#:~:text=Desenvolvimento%20de%20colaboradores,um%20colaborador%20desenvolvido%20e%20capaz..> Acesso em: 10 out. 2023.

RANDSTAD. **Desenvolvimento de carreira é o fator mais relevante para 75% dos trabalhadores brasileiros ao escolher emprego**. 2022. Disponível em: <https://www.randstad.com.br/sobre-nos/comunicados-de-imprensa/desenvolvimento-de-carreira-e-o-fator-mais-relevante-para-75-dos/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

RHPORTAL. **Treinamento de Pessoas: o que é e como criar uma estratégia de sucesso**. 2023. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/treinamento-de->. Acesso em: 10 out. 2023.

SEGVIDA. **DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: O QUE É, IMPORTÂNCIA E PAPEL DA EMPRESA!** 2023. Disponível em:

<https://www.segvidamg.com.br/desenvolvimento-profissional-o-que-e-importancia-e-papel-da-empresa/>. Acesso em: 20 out. 2023.

SILVA, Adilson Soares da. **A IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO DOS COLABORADORES DO CHÃO DE FÁBRICA EM UMA**

**INDÚSTRIA DE BEBIDAS EM JOÃO PESSOA – PB.** 2019. Disponível em:  
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/capacitacao-e-treinamento>. Acesso em: 08 nov. 2023.

SILVA, Vailton Alves. **A importância do treinamento profissional e da capacitação de pessoas nas empresas: um estudo de caso.** 2019. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35803/3/VAILTON%20%20UFMG%20%20FINAL.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2023.

TEIXEIRA, Beatriz Ferreira *et al.* **Plataformas de treinamento on-line.** 2020.

Disponível em: <https://famigvirtual.com.br/famig-libertas/index.php/libertas/article/view/277>. Acesso em: 13 out. 2023.

UOL ECONOMIA (São Paulo) (ed.). **Empregos e Carreiras.** São Paulo: Uol, 2020.

Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/06/07/sites-cursos-gratuitos-certificado.htm>. Acesso em: 17 nov. 2023.

VILLAIN, Mateus. **FIGMA: O que é a ferramenta, Design e uso.** Alura, 2022.

Disponível

em: <https://www.alura.com.br/artigos/figma#:~:text=O%20Figma%20%C3%A9%20um%20plataforma,produto%20para%20as%20mais%20diversas> Acesso em: 15 de maio 2024.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES

Questionário aplicado a alunos da Escola Técnica Professor Massuyuki Kawano de Tupã/SP e pessoas da região, para verificar a viabilidade da plataforma de capacitação e treinamento para colaboradores.

### 1. Qual é o seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Outro \_\_\_\_\_

### 2. Qual a sua idade?

- 14 a 18 anos
- 19-25 anos
- 26-30 anos
- 31-35 anos
- 36-40 anos
- 41-45 anos
- 46 anos ou mais

### 3. Qual cidade você reside?

- Tupã
- Herculândia
- Iacri
- Queiroz
- Outro \_\_\_\_\_

### 4. Você trabalha?

- Sim
- Não

**5. Você tem preferência e facilidade em utilizar um site ou aplicativo?**

- Site
- Aplicativo
- Não tenho facilidade com a tecnologia

**6. Você teria interesse se sua empresa atual oferecesse uma plataforma de capacitação e treinamento?**

- Sim
- Não

**7. Você tem preferência por curso de capacitação:**

- Online
- Presencial
- Semipresencial (o curso possui aulas presenciais e online)

**8. Qual tempo de duração você considera que seria ideal para uma vídeo aula?**

- 5 min
- 10 min
- 15 min
- 20 min
- 40 min
- 60 min

**9. Analisando o mercado de trabalho atual, qual curso você considera importante conter na plataforma (múltipla escolha).**

- Idiomas
- Comunicação organizacional
- Informática (pacotes office, funcionamento do computador, etc)
- Gestão de pessoas
- Empreendedorismo
- Socioemocional

- Atendimento
- Outro \_\_\_\_\_

**10. Você considera importante, no mercado de trabalho atual, realizar cursos de capacitação e treinamento para crescimento profissional e pessoal?**

- Sim
- Não

Talvez

**11. Em um mundo dinâmico e com grandes transformações, você acredita em evolução profissional?**

- Sim
- Não