

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES**  
**Ensino Médio Com Habilitação Profissional de Técnico em**  
**Recursos Humanos**

**Julya Francischini Soares de Oliveira**  
**Maísa Beatriz da Silva Albuquerque**  
**Maria Eduarda Silva Chagas**  
**Maria Eduarda Vieira Amaral**

**A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO DE PESSOAL PARA O**  
**DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL APLICADO NAS**  
**INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS NO MUNICÍPIO DE ITAPETININGA.**

**ITAPETININGA**

**2024**

**Julya Francischini Soares de Oliveira**

**Maísa Beatriz da Silva Albuquerque**

**Maria Eduarda Silva Chagas**

**Maria Eduarda Vieira Amaral**

**A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO DE PESSOAL PARA O  
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL APLICADO NAS  
INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS NO MUNICÍPIO DE ITAPETININGA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Ms. Angela Maria da Cruz

**ITAPETININGA**

**2024**

## **DEDICATÓRIA**

Agradecemos primeiramente a Deus, que nos manteve de pé e nos deu forças para realizar esse trabalho, aos nossos pais que sempre nos apoiaram em tudo e cuidam de nós com todo o amor e carinho e aos nossos amigos que estiveram ao nosso lado durante essa trajetória complicada. Somos eternamente gratas a todos que estiveram ao nosso lado durante todo esse tempo. Obrigada!

## **AGRADECIMENTO**

Agradeçamos primeiramente a Deus, por ter nós dado forças e saúde para concluir esta etapa tão importante das nossas vidas.

Aos nossos pais, pelo apoio incondicional, paciência e incentivo ao longo de toda a nossa jornada acadêmica. Sem vocês, nada disso seria possível.

A nossa Orientadora professora Ângela Maria da Cruz, pela orientação, dedicação e por compartilhar seu vasto conhecimento, que foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Aos nossos amigos e colegas de curso, pelo companheirismo e pelas trocas de experiências que enriqueceram nosso aprendizado.

A todos os professores que contribuíram para a nossa formação, pelos ensinamentos e conselhos valiosos.

E, finalmente, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho. Nossos sinceros agradecimentos.

## RESUMO

Cada dia que passa, fica mais evidente que as organizações não estão investindo no treinamento de seus colaboradores, o que frequentemente resulta em problemas de produtividade e, conseqüentemente, na lucratividade da empresa. Além disso, a falta de desenvolvimento e evolução dos funcionários dentro da organização leva, na maioria das vezes, a desligamentos e gastos desnecessários para a instituição. A profissão de educador de pessoas com deficiências é de grande importância para a sociedade, destacando a necessidade de um treinamento de qualidade e eficiência. Isso permite que o profissional se desenvolva de maneira rápida e benéfica, tanto para o aluno quanto para o próprio crescimento. Foi realizada uma pesquisa com professores da Educação Especial de diferentes escolas da cidade de Itapetininga para explanar o tema “treinamento e desenvolvimento”, que será abordado detalhadamente no decorrer do texto. É importante ressaltar que o treinamento é um processo que leva ao desenvolvimento, e ambos caminham juntos, trazendo vantagens quando realizados corretamente.

**Palavras chave:** treinamento, desenvolvimento, educação especial.

## RESUMEN

Cada día que pasa, se hace más evidente que las organizaciones no están invirtiendo en la capacitación de sus colaboradores, lo que frecuentemente resulta en problemas de productividad y, consecuentemente, en la rentabilidad de la empresa. Además, la falta de desarrollo y evolución de los empleados dentro de la organización lleva, en la mayoría de los casos, a despidos y gastos innecesarios para la institución. La profesión de educador de personas con discapacidades es de gran importancia para la sociedad, destacando la necesidad de una capacitación de calidad y eficiencia. Esto permite que el profesional se desarrolle de manera rápida y beneficiosa, tanto para el alumno como para su propio crecimiento. Fue realizada una investigación con profesores de Educación Especial de diferentes escuelas de la ciudad Itapetininga para explorar el tema “capacitación y desarrollo”, que será abordado detalladamente a lo largo del texto. Es importante resaltar que la capacitación es un proceso que lleva al desarrollo, y ambos caminan juntos, trayendo ventajas cuando se realizan correctamente.

**Palabras-clave:** capacitación, desarrollo, educación especial.

## SUMÁRIO

<b>1.0. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
1.1. Justificativa.....	9
1.2. Problematização.....	11
1.3. Hipóteses.....	11
1.4. Objetivos.....	12
<b>2.0. REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>12</b>
2.1. Treinamento.....	12
2.2. Objetivos do Treinamento.....	14
2.3. Conteúdo do Treinamento.....	15
2.4. Importância do Treinamento.....	16
2.5. Etapas do Treinamento.....	17
2.6. Diagnósticos.....	18
2.7. Avaliações.....	19
2.8. Desenvolvimento Organizacional.....	20
2.9. Desempenho Organizacional.....	22
<b>3.0. EDUCAÇÃO ESPECIAL.....</b>	<b>23</b>
3.1. Contexto Histórico no Brasil.....	23
3.2. Leis da Educação Especial.....	26
3.3. Pedagogia na Educação Especial.....	27
3.4. Igualdade e Equidade na Educação.....	28
3.5. Formação dos Professores.....	29
<b>4.0. METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
<b>5.0. ANÁLISE DE RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
5.1. Resultados.....	30
<b>6.0. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>43</b>

## 1.0 INTRODUÇÃO

Para qualquer tipo de atividade que será realizada na organização e de suma importância que o colaborador tenha o domínio sobre o assunto, e para que isso aconteça a empresa tem que estar disposta a treinar seus funcionários, com esse treinamento não beneficiara somente o colaborador, mas sim a empresa como um todo, pois, quando bem treinado para sua função, mais resultados ele trará para a instituição, assim a empresa alcançara suas metas para seu desenvolvimento organizacional.

O treinamento de pessoal é um processo para a elaboração do desenvolvimento do funcionário, onde ele irá aprimorar seus conhecimentos, competências e habilidades. O profissional de recursos humanos treinará e ressaltará o que o colaborador pode oferecer a empresa, podendo o conhecer melhor e fazer uma análise completa, visto que o colaborador terá uma oportunidade de se destacar aos demais.

Robbins (2002) diz que “A maioria dos treinamentos visa à atualização e ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários”. Percebe-se que o treinamento pode trazer um retorno considerável para o funcionário e para a empresa, pois, um contratado, certamente treinado, terá mais confiança em fazer seu trabalho. Assim a execução das tarefas será maior, com mais qualidade e eficácia em um curto prazo.

Segundo Chiavenato (1999) “O treinamento é importante porque possibilita aos colaboradores terem a capacidade de desenvolver suas tarefas com eficácia, reduzindo obstáculos, solucionando problemas com mais rapidez, beneficiando assim a organização como um todo”.

A capacitação dos colaboradores promove mais autonomia, ações rápidas e eficiente para a empresa, promovendo assim mais benefícios a instituição.

“Treinamento na Empresa é ação de formação e capacitação de mão-de-obra, desenvolvida pela própria empresa, com vistas a suprir suas necessidades” (Toledo, 1986, p. 88).

De acordo com o autor, uma empresa que investe em seus colaboradores para desenvolver suas competências profissionais, moldando-os para atender às necessidades propostas dentro da organização contribuirá para o sucesso da empresa.

A educação especial desempenha um papel crucial no desenvolvimento organizacional, especialmente em instituições de ensino. Assim como o treinamento de funcionários é importante para o sucesso de uma organização, a formação de profissionais para atender às necessidades dos alunos com deficiência é essencial para a eficácia do sistema educacional.

A educação especial visa garantir que todos os estudantes, independentemente de suas restrições, recebam um ensino de qualidade que valorize suas características únicas e desenvolva suas habilidades. Isso requer a formação contínua de professores e profissionais de educação para atender às necessidades de alunos com deficiência, transtornos e o desenvolvimento de altas habilidades.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei no 13.146/2015), a educação é um direito garantido às pessoas com deficiência em um sistema educacional inclusivo. Assim, o investimento na formação e capacitação dos profissionais da educação especial não só favorece os estudantes, fornecendo um ambiente adequado, mas também consolida a instituição educacional como um todo, promovendo um ambiente inclusivo e justo.

Portanto, conclui-se que o treinamento de funcionários em uma organização promove maior eficácia e qualidade na execução das tarefas, além de proporcionar um ambiente harmonioso e inclusivo, contribuindo assim para o desenvolvimento organizacional.

### **1.1. Justificativa**

As constates mudanças no mundo corporativo, vem trazendo dificuldades de adaptação as instituições, a falta de preparo das empresas e de seus colaboradores para as adversidades continuas é, na maioria das vezes, consequência de um treinamento calamitoso ou até mesmo a ausência dele. É importante que as

empresas estejam sempre preparadas para as adversidades que sempre aparecem no ambiente corporativo.

Segundo Chiavenato (2000), “Desenvolvimento Profissional é a educação que visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira...”, conforme a citação é possível afirmar que o treinamento evita falhas como: a imprudência, a imperícia e a negligência que se cometidas trazem grandes danos aos funcionários e a empresa.

Diante do tema abordado, é essencial que as organizações se preparem para os desafios futuros, investindo no treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores. Já que são esses funcionários responsáveis por cuidar de pessoas com deficiência, que requerem atenção e cuidados específicos.

De acordo com França (2011), o treinamento deve ser identificado com os objetivos da empresa, visando a capacitação dos empregados, possibilitando o aumento da moral, eficiência, eficácia, produtividade e melhoria do ambiente de trabalho.

Os treinamentos de instituições que trabalham com a educação inclusiva devem ser feitos de forma concreta e mensurável. Algumas técnicas de treinamentos podem ajudar no desenvolvimento desses funcionários, como:

- **Treinamento no trabalho:** o supervisor ou colega de trabalho experiente treina o recém-admitido.
- **Treinamento de aprendizagem:** um misto de instrução em sala de aula e treinamento no trabalho.
- **Treinamento em alfabetização:** realiza-se a alfabetização funcional (ler, escrever e calcular), apenas se isso for essencial para a realização do trabalho.
- **Treinamento para a diversidade:** sensibilização de todo o corpo funcional em relação a diversidade.

O treinamento é necessário em todas as fases da vida funcional, pois permite que o empregado esteja constantemente se ajustando a novas situações, uma vez que se imagina a empresa em permanente progresso. Só uma empresa estagnada, a caminho da falência ou do fechamento das suas portas não necessita de treinamento. Por outro lado, o treinamento não deve ter o caráter formalista, com vistas apenas a justificar o nome. O treinamento deve ser dinâmico, acompanhar o crescimento da empresa e destinar-se a solução dos seus problemas específicos (BOITEUX, DUQUE E MACEDO, 1982, p. 44).

O enfoque do treinamento dentro de organizações que são voltadas a educação especial tem como principal objetivo entender a necessidade de capacitação e atualização dos profissionais. O treinamento pode ajudar a evitar erros e obter melhores resultados entre os profissionais e usuários da instituição.

## **1.2. Problematização**

O papel de treinamento nas organizações tem como objetivo diminuir deficiências que os colaboradores apresentem em termos de conhecimento, habilidade e atitudes, para que assim os indivíduos possam realizar tais tarefas corretamente, assim alcançando o objetivo da organização.

“Chiavenato (2004) defende que, existem nas organizações certas condições inerentes a mesma, que tendem a criar percepções entre pessoas e grupos, predispondo ambientes de conflito”. Em muitas empresas, há uma tendência de apresentar uma imagem externa que não corresponde à realidade interna. Isso pode levar a diferentes perspectivas entre o público externo e os colaboradores, gerando assim conflitos entre os grupos.

As organizações aprimoram o conhecimento dos seus colaboradores para suas respectivas funções, ensinando habilidades básicas necessárias para a execução do trabalho. No entanto, é fundamental que o candidato já possua conhecimentos essenciais sobre o assunto para evitar problemas para a empresa.

Argyris (1978) diz que “Qualquer empresa que aspire ao sucesso primeiro precisa resolver um dilema básico: o êxito no mercado depende cada vez mais de aprendizado, Isso muitas vezes resulta em custos adicionais para a empresa, já que o contratado pode não possuir o conhecimento necessário para a função designada”. A empresa deve estar disposta a capacitar o candidato, mas é igualmente importante que o próprio busque ativamente desenvolver suas habilidades.

## **1.3. Hipóteses**

*Hipótese 1:* A implantação de um programa de treinamento de pessoal eficaz fara com que os colaboradores melhorem a produtividade fazendo assim a empresa alcançar suas metas.

*Hipótese 2:* O treinamento de pessoal quando não é bem implantado ou não acontece na empresa faz com que o desenvolvimento organizacional não ocorra trazendo assim um prejuízo a empresa.

*Hipótese 3:* Implantar cursos e palestras para os funcionários fara com que eles ampliem os seus conhecimentos contribuindo não só para a empresa, mas também para o mercado de trabalho.

## **1.4. Objetivos**

### ***Objetivos Gerais:***

Analisar a importância do treinamento de pessoal para o desenvolvimento organizacional nas instituições educacionais de Itapetininga, avaliando como os programas de capacitação impactam a qualidade do ensino, a gestão escolar e o clima organizacional.

### ***Objetivos Específicos:***

Saber se o treinamento está sendo aplicado com fins de dar suporte e melhorar o desenvolvimento do funcionário e da empresa:

- Feedback: Coletar opiniões dos participantes.
- Desempenho: Monitorar melhorias pós-treinamento.
- Resultados: Verificar se os objetivos foram atingidos.
- Indicadores: Acompanhar indicadores de sucesso.
- Revisão: Ajustar programas com base nos resultados.

## **2.0. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1. Treinamento**

Treinamento é um processo de ensino e conhecimento de uma devida área, onde ele observara se o colaborador deve obter ou aperfeiçoar conhecimentos para que o mesmo venha a exercer seu papel em uma determinada área da empresa de

modo produtivo, eficiente e com excelência, trazendo assim benefícios a empresa como um todo.

Para Chiavenato (2004), os treinamentos são importantes pois se referem a preparação dos colaboradores para realizar várias tarefas do cargo, também oferece oportunidades para o infindável desenvolvimento pessoal e profissional proporcionando mudanças nas atitudes dos colaboradores.

O treinamento é feito especificamente para trabalhar competências para que os funcionários tenham mais proatividade e criatividade tendo em vista os principais objetivos da empresa. O treinamento pode ser considerado uma ferramenta para obter lucro e desenvolvimento para a organização, conciliando os interesses organizacionais e dos seus funcionários.

O treinamento é necessário em todas as fases da vida funcional, pois permite que o empregado esteja constantemente se ajustando a novas situações, uma vez que se imagina a empresa em permanente progresso. Só uma empresa estagnada, a caminho da falência ou do fechamento das suas portas não necessita de treinamento. Por outro lado, o treinamento não deve ter o caráter formalista, com vistas apenas a justificar o nome. O treinamento deve ser dinâmico, acompanhar o crescimento da empresa e destinar-se a solução dos seus problemas específicos (BOITEUX, DUQUE E MACEDO, 1982, p. 44).

O treinamento é um instrumento utilizado pelas empresas principalmente como forma de desenvolvimento da organização, entretanto, muitas dessas empresas ao encerramento do tempo de experiência dos funcionários também fundam o treinamento, que apesar de ser feito principalmente no momento de adaptação dos funcionários, é um processo de crescimento contínuo da própria empresa, visando não só crescimento da organização mais também na solução de problemas dentro da mesma.

Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001) dizem que existe diferentes tipos de treinamento, como:

- Treinamento de integração: adaptação do funcionário à organização;
- Treinamento técnico-operacional: capacitação do indivíduo para o desempenho das tarefas específicas a sua categoria profissional;
- Treinamento gerencial: desenvolvimento de competências técnicas, administrativas e comportamental;

- Treinamento comportamental: solução de problemas de relacionamentos no ambiente de trabalho.

Uma vez que as empresas desenvolvem todos os tipos de treinamentos citados a organização tem uma grande chance de ser bem desenvolvida e produtiva, já que os funcionários foram devidamente treinados e capacitados para atuar em suas áreas.

## **2.2. Objetivos do Treinamento**

Segundo Chiavenato (2009) os principais objetivos do treinamento são:

- a) Preparar as pessoas para a execução imediata das diversas tarefas do cargo;
- b) Dar oportunidades para o continuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer;
- c) Mudar a atitude das pessoas, seja para proporcionar um clima mais satisfatório entre as pessoas ou para aumentar-lhe a motivação, tornando-as mais receptivas as novas técnicas de gestão.

O treinamento além de melhorar a execução das tarefas dos funcionários, também ajuda na melhoria do clima organizacional, pois os contratados se sentem mais reconhecidos e motivados na instituição.

Marras (2011) diz que tem dois objetivos relevantes no treinamento: os objetivos específicos e os objetivos genéricos. Os objetivos específicos ajudam na ampliação de conhecimento do funcionário, o mantendo em sintonia com novas atualizações da sua área de trabalho.

Marras ainda define objetivos específicos como a formação profissional, especialização e reciclagem. No que diz respeito a formação profissional, o autor define como capacidade laboral ideal para determinada profissão garantir um bom desempenho em sua função. Acerca da especialização, a mesma pode ser compreendida como a oferta de um treinamento para agregar no desenvolvimento da função a ser exercida. Por fim, a reciclagem que tem como finalidade rever conceitos, conhecimentos e/ou pratica no trabalho sempre melhorando conforme suas necessidades.

De acordo com o mesmo autor, os objetivos genéricos contribuem para a capacitação de que o próprio contratado se estimule e tenha motivação no contexto da empresa, tendo como foco a melhoria da qualidade de sua produção, além de permitir que o funcionário alcance o nível de desenvolvimento organizacional estipulado pela empresa.

De acordo com Marras (2011) os objetivos do treinamento dividem-se em dois aspectos:

Aspecto técnico: A área do treinamento e desenvolvimento deve adaptar a programação de treinamento para cada setor específico da empresa, considerando conteúdo, resultados esperados, público-alvo e escolha do instrutor. A homologação desses itens pelo setor cliente garante uma maior precisão técnica nos resultados finais e fortalece o comprometimento entre o cliente e a área de T&D, o que é crucial para a credibilidade e visibilidade do sistema.

Já os aspectos comportamentais são descritos como: A área do T&D é responsável prioritária pelos valores e informação repassados aos treinando, considerando o padrão de comportamentos esperado pela organização. É fundamental que o treinamento e desenvolvimento domine completamente o perfil cultural da empresa para orientar adequadamente os módulos de treinamento, mesmo buscando sugestões e apreciação das demais áreas da empresa.

Os aspectos técnicos se referem aos aspectos específicos, e esses aspectos estão relacionados com o conhecimento. Ele trata de um treinamento direcionado com as necessidades da empresa para que obtenham bons resultados. Já os aspectos comportamentais referem-se aos comportamentos e atitudes que a instituição espera do contratado no ambiente de trabalho.

### **2.3. Conteúdo do Treinamento**

De acordo com Chiavenato (2009) o conteúdo do treinamento pode acarretar quatro tipos de mudanças de comportamento.

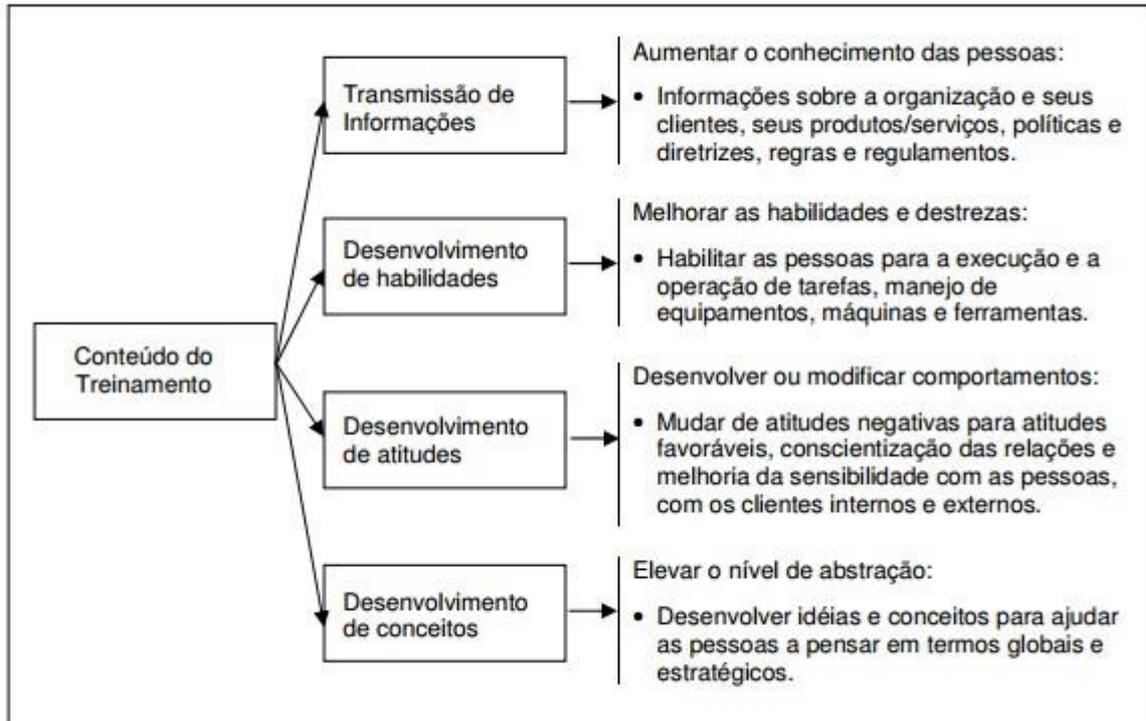


Figura 01: Tipo de mudança de comportamento.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2009).

Esses quatro tipos de conteúdo podem ser usados separadamente ou em conjunto, mas normalmente as organizações realizam programas que procuram usar as quatro mudanças de comportamento, já que elas são interligadas.

Em alguns programas de treinamento de vendedores, por exemplo, incluem-se transmissão de informações (sobre a empresa, sobre os produtos, sobre o mercado etc.), desenvolvimento de habilidades (preenchimento de pedidos, cálculo dos preços etc.), desenvolvimento de atitudes (como tratar o cliente, como se comportar, como conduzir o processo de venda, como argumentar e contornar as negativas do cliente etc.) e desenvolvimento de conceitos (relacionados com a filosofia da empresa e ética profissional). (CHIAVENATO, 2009, p. 390).

## 2.4. Importância do Treinamento

Uma empresa que investe em um programa de treinamento está investindo em seu futuro, pois terá mais profissionais competentes e melhores resultados. Muitos autores consideram o treinamento como investimento. Segundo Chiavenato (2009 p.389) “o treinamento não é despesa, mas um investimento cuja retorno é altamente compensador para a organização”.

Robbins (2002, p. 469) diz que “A maioria dos treinamentos visa a atualização e ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários”. Percebe-se que o treinamento não visa resultados consideráveis somente ao contratado, mas para a empresa também, pois, um funcionário certamente treinado fara com que o desenvolvimento da organização cresça, pois ele terá maior motivação para executar seu trabalho.

Carvalho, Nascimento e Serafim (2012) falam que o treinamento pode trazer inúmeros benefícios para o candidato e para o mercado de trabalho, alguns desses benefícios são: benefícios para o mercado de trabalho, benefícios para o empregado e benefícios para a organização.

A importância na organização também pode estar ligada ao bem-estar do colaborador, ao preparo do mesmo para um bom desempenho em sua área, pois treinados corretamente não se sentiram desconfortáveis ou preocupados com sua produção. Mesmo muitas empresas não querendo fazer o treinamento no seu funcionário uma hora irá acontecer nem que seja informalmente, pois, as empresas nunca vão ficar no mesmo ritmo ou método de trabalhar, então quando isso acontecer seus funcionários receberam um treinamento.

## **2.5. Etapas do Treinamento**

Chiavenato (2004) diz que o processo de treinamento é composto por quatro períodos: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação.

Diagnostico - É o levantamento da necessidade do treinamento na empresa, essa necessidade de treinamento pode ser no passado, presente ou futuro.

Desempenho - É a elaboração do treinamento que irá ser feito na empresa de acordo com as necessidades que a empresa apresentou.

Implementação - É a aplicação do treinamento e o acompanhamento

Avaliação - É a análise dos resultados obtidos.

Em seguida apresentara a figura 1, que explicara em um esquema como Chiavenato via o processo do treinamento.



Figura 02: Processo de Treinamento.

Fonte: Treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho – (Chiavenato 2004 p. 343)

As quatro etapas do treinamento englobam o diagnóstico da situação, a decisão de estratégia que era utilizada, sua aplicação e a avaliação de resultados. O treinamento não é uma simples questão de ser realizado como cursos. Ela é mais do que isso. Treinar “significa atingir o nível de desempenho almejado pela organização através do desenvolvimento contínuo das pessoas que nela trabalham” (CHIAVENATO, 2004, p. 343).

## 2.6. Diagnóstico

De acordo com Chiavenato (1999) diagnóstico é o ajuntamento de dados diante de indicadores que mostram as necessidades de melhorias, por indução, de treinamento. Diante a um diagnóstico é possível verificar boas e más ações feitas pelos colaboradores e pela empresa. A necessidade de treinamento é relativa ao despreparo profissional dos trabalhadores para exercer uma determinada tarefa em determinado cargo, são habilidades que o indivíduo e/ou grupo precisa desenvolver para melhorar índices negativos vistos pela empresa.

Chiavenato (2004) diz que diante do diagnóstico sobre a falta do treinamento pode ser executada através de 4 níveis, sendo eles:

- **Análise Organizacional:** A partir do diagnóstico organizacional, para a verificação dos aspectos da missão, visão e objetivos estratégicos que o treinamento deve atender;
- **Análise dos Recursos Humanos:** A partir dos traços dos funcionários, delimitar quais os comportamentos, atitudes, conhecimentos e competências são necessários para que os trabalhadores possam colaborar para o alcance dos objetivos organizacionais;
- **Análise da Estrutura de Cargos:** A partir do exame de requisitos e especificações exigidos pelos cargos, bem como quais as habilidades, destrezas e competências que os funcionários deverão desenvolver para executar os cargos propostos;
- **Análise do treinamento:** A partir dos objetivos e metas a serem utilizados na avaliação da eficácia e eficiência do programa de treinamento.

Alguns dos meios utilizados para fazer o Levantamento de Necessidades do Treinamento são:

- Avaliação de desempenho;
- Observação;
- Questionários;
- Solicitação de supervisores e gerentes;
- Entrevistas com supervisores e gerentes;
- Reuniões interdepartamentais;
- Exame de funcionários;
- Mudanças no trabalho;
- Entrevista de saída ou desligamento;
- Análise e descrição de cargos;
- Relatórios periódicos.

Contudo, o diagnóstico é de grande importância para sabermos se o andamento da empresa está sendo produtivo e tem resultados gratificantes para a empresa.

## 2.7. Avaliações

No treinamento de pessoal existem 4 tipos de etapas, que são:

1º etapa faz a avaliação das necessidades de treinamento, nesse tópico fala que envolve uma análise para entender sobre a demanda, é que além dessas necessidades dentro existem níveis;

- a) Análise organizacional.
- b) Análise de operações e tarefas.
- c) Análise dos Recursos Humanos.

2º etapa é tratado sobre “desempenho do projeto de capacitação”. Nessa etapa envolve a elaboração, o planejamento e o desenvolvimento profissional assim se define- se o programa de formação, conteúdo, abordagens e ferramentas que serão empregados na capacitação.

A 3º Etapa fala sobre “condução do projeto de capacitação”. Trata-se da etapa onde a instrução está realmente acontecendo, onde toda a teoria é colocada em prática.

Para Chiavenato (2004, p. 352), “o treinamento é uma forma de educação e deve utilizar os princípios da teoria da aprendizagem tanto no desenho como na implementação de programas formais e informais de treinamento”. Segundo o autor, existem algumas questões que precisam ser atendidas para que o treinamento seja eficiente e eficaz, alcançando assim os objetivos propostos para a sua execução:

- a) O treinando deve estar motivado para aprender;
- b) O treinando deve estar capacitado para aprender;
- c) A aprendizagem requer retroação e reforço;
- d) Aplicação prática aumenta o desempenho do treinando;
- e) O material de treinamento deve ser significativo;
- f) O material deve ser comunicado com eficácia;
- g) O material do treinamento deve ser transferível para o trabalho.

É assim na 4º etapa trabalhamos com a “avaliação dos programas de treinamento”. Nesta etapa é possível identificar se os objetivos foram alcançados pelo treinamento, além do nível de satisfação dos participantes, adquirindo assim o Feedback.

## **2.8. Desenvolvimento Organizacional**

O Desenvolvimento Organizacional é o conjunto de práticas, influenciadas por fatores internos ou externos de uma empresa, que desejam aperfeiçoar a sua estrutura com base em suas crenças, valores entre outros elementos que a compõe, sua maior serventia é para que a organização acompanhe a dinâmica do mercado, e esteja em constante inovação.

De acordo com Chiavenato (1999), O desenvolvimento organizacional é uma estratégia de longo prazo, visando o futuro da organização, que busca melhorar a eficácia e a saúde da organização através de intervenções planejadas e controladas no processo organizacional, usando conhecimentos das ciências comportamentais.

O desenvolvimento organizacional é uma ação que tem uma visão voltada para o futuro de uma determinada organização, entretanto, é necessário que a empresa esteja em constante mudança e acompanhe as tendências do mercado e sempre avaliar se os seus colaboradores estão em concordância com a cultura organizacional da empresa.

“O desenvolvimento extrapola o treinamento, pois envolve a carreira e outras experiências. É um processo a longo prazo, exige macrovisão e compreensão sistêmica, e compromete-se a melhorar a eficácia da organização por meio do desenvolvimento das pessoas e da equipe de trabalho como um todo.” (SILVA, 2018 p. 24)

A fim de se obter o Desenvolvimento organizacional é necessário que seja feito o treinamento da equipe e que a mesma esteja em constante desenvolvimento e evolução, pois para que uma empresa obtenha lucratividade e produtividade, em primeiro lugar vem a saúde e dedicação de seus funcionários, portanto, é importante, que as organizações elaborem uma cultura organizacional de qualidade para que seus funcionários se sintam valorizados em seu ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2014), existem nove características que compõem o Desenvolvimento Organizacional:

- Focalização na organização como um todo: é necessária a participação da organização como um todo para que o Desenvolvimento Organizacional seja efetivo;
- Orientação sistêmica: o Desenvolvimento Organizacional tem como objetivo fazer as partes da organização trabalharem em conjunto com eficácia;

- Agente de mudança: é preciso um agente de mudança para realizar o processo de estimular e coordenar as mudanças dentro da organização;
- Solução de problemas: realiza uma pesquisa e posteriormente um diagnóstico para solucionar os problemas na organização;
- Aprendizagem experiencial: aqueles que participam do Desenvolvimento Organizacional aprendem pela própria experiência vivida no trabalho e não se baseiam apenas em uma discussão teórica acerca do assunto;
- Retroação: trata-se do processo de retorno das informações obtidas para as pessoas, apresentando individualmente pontos sobre seu próprio comportamento para que seja possível tomar medidas para melhorar sua eficácia;
- Orientação contingencial: o Desenvolvimento Organizacional possui um perfil situacional e orientado em relação às contingências. O Desenvolvimento Organizacional se molda de acordo com as necessidades da organização, ou seja, não possui uma única maneira de tratar os problemas;
- Desenvolvimento de equipes: baseado em uma mudança planejada e realizado por meio de equipes, seu principal foro é a mudança da cultura da organização;
- Enfoque interativo: os processos de comunicações e interações na organização são importantes para que o Desenvolvimento Organizacional consiga realizar as mudanças necessárias.

Todas essas etapas são de extrema importância para o crescimento e o desenvolvimento de uma organização, em conjunto com seus colaboradores com o intuito de que todos concordem com as mudanças que serão realizadas pela empresa, obtendo assim, um ambiente de trabalho mais livre e confortável, mostrando aos colaboradores que todos devem crescer junto com a empresa.

## **2.9. Desempenho Organizacional**

Segundo Brandão E Guimarães (2002) desempenho organizacional é mensurado comparando-se os resultados obtidos pela organização com as metas previamente estipuladas para cada indicador. Diante aos autores desempenho organizacional é uma meta estipulada a ser cumprida a cada setor, onde o colaborador é ciente das metas a serem cumpridas, algumas das vezes as empresas

dão uma recompensa aos funcionários para que os mesmos fiquem motivados e produzam mais.

Guimarães (1998) diz que um indicador constitui uma variável mensurável, que tem como função indicar, utilizando escalas referenciais específicas, um estágio de desenvolvimento desejável para organização ou parte dela. Muitas empresas optam por usar indicadores para que fiquem cientes da produção dos seus colaboradores, os indicadores podem várias como: mensal, bimestral, semestral ou anual, assim fica a gosto da empresa a sua escolha.

O Balanced Scorecard (BSC) é um sistema que propõe traduzir a estratégia organizacional em objetivos, ações e medidas organizadas seguindo 4 perspectivas de desempenho (KAPLAM e NORTON, 1997).

**1.Financeira** – indica os resultados econômico-financeiro, normalmente expressos por medida de lucratividade, rentabilidade e retorno sobre a instituição.

**2.Clientes** – direciona os esforços da organização para conquistas e manutenção de seguimentos de clientes, a partir de indicadores como a satisfação do cliente, índice de reclamações, participação no mercado, imagens e reputação da organização.

**3.Processos internos** – orienta o aperfeiçoamento de processos críticos para o sucesso da organização, a partir de indicadores como produtividade, qualidade de produtos e serviços, garantia entre outros;

**4.Aprendizado e crescimento** – age sobre fatores que a empresa deve considerar para gerar o crescimento e melhoria no longo prazo, utilizando indicadores como clima organizacional, competências dos funcionários e retenção de funcionários qualificados, entre outros.

## **3.0. EDUCAÇÃO ESPECIAL**

### **3.1. Contexto Histórico no Brasil**

A evolução histórica da educação especial ocorreu no século XVI, com a atuação de pedagogos e médicos que acreditavam ser possível educar até mesmo aqueles que eram considerados ineducáveis (MENDES, 2006).

Entretanto, o começo da educação para as crianças com deficiência no Brasil ocorreu inicialmente, no final do século XIX, influenciada pelas ideias liberais do século XVIII. Seguindo a tradução europeia, as Santas Casas da Misericórdia cumpriram um papel crucial no atendimento aos pobres e doentes, e a partir de 1717 eles começaram a acolher crianças de até sete anos de idade, no entanto, não foram encontrados registros sobre os tratamentos que lhes eram oferecidos.” Pode se supor que muitas dessas crianças tinham deficiências físicas ou mentais, dado que as crônicas da época diziam que elas eram abandonadas em locais com muitos animais e que muitas das vezes os mutilavam ou até os matavam” (JANNUZZI, 2004).

(SILVA, 2012) destaca a possibilidade de que crianças com deficiência, sejam elas leve ou severas, teriam recebido tratamentos semelhantes. Na fase adulta, as crianças com deficiência severa eram tratadas nas Santas Casas como doentes e abandonados. Além de que ele ressalta que a criação dos asilos e casas de repouso facilitaram a entrada das crianças desamparadas com algum tipo de deficiência, já que essas instituições tinham a missão de cuidar de órfãos e crianças sem lar.

A partir de 1857, o Brasil vivenciou uma fase notável no crescimento econômico, consolidou a estabilidade do poder imperial e se tornou mais receptivo as ideias da França (JANNUZZI, 2004).

De acordo com (MAZZOTTA, 2005) em 1854, sob a administração de Benjamin Constant, foi estabelecido o Instituto dos Meninos Cegos, inspirado pelo o que era visto e criado na Europa. No ano de 1857, foi fundado a primeira instituição no Brasil de Surdos-Mudos, na instituição era atendido pessoas surdas, sob a direção do mestre francês Edouard Huet. Em 1956, a instituição foi renomeada atendendo como o nome de ‘Instituto Nacional de Surdos-Mudos’ e no ano seguinte passou a se chamar ‘Instituto Nacional de Educação de Surdos’. É importante se destacar que ambas as instituições “[...] para pessoas com deficiência visual e surdez, criadas na época do Império do D. Pedro II, permanecem até hoje como centros de referência nacionais” (FERNANDES, 2011, p.45).

Nesse período, alguns indivíduos começaram a estruturar serviços destinados ao atendimento de cidadãos com deficiências sensoriais, mentais e físicas. Em seus estudos, (NYE, 2005) aponta que, dentro da ideia da ciência positiva, as pessoas encontraram ajuda através de psicólogos, principalmente na vertente comportamental. Essa abordagem é baseada na crença de que as condições físicas

e sociais do ambiente exercem um papel crucial na consignação do comportamento, desafiando a ideia de que a condição da deficiência é imutável. Portanto, intervenções adequadas podem contribuir positivamente na percepção sobre as condições da deficiência e promover uma maior inclusão e acessibilidade.

Agora com o início de um novo olhar, as pessoas começaram dar oportunidades para as pessoas com deficiência física ou mentais leve incluindo elas a escolas onde todas as crianças e adolescentes frequentavam.

Com o término do Estado Novo em 1945, o Brasil adotou, em 1946, uma nova constituição de caráter liberal, que tinha como objetivo a redemocratização do país. Essa Carta Magna estabelecia que a educação tinha que ser direito fundamental para todos os cidadãos, reforçando a importância de uma educação pública, inclusiva e de qualidade, assim garantindo o acesso à educação e desenvolvimento social de toda a população:

Art. 166. A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola. Deve inspirar-se nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana. Art. 167. O ensino dos diferentes ramos será ministrado pelos poderes públicos e é livre à iniciativa particular, respeitadas as leis que o regulem. Art. 168. A legislação do ensino adotará os seguintes princípios: I – o ensino primário é obrigatório e só será dado na língua nacional; II – o ensino primário oficial é gratuito para todos; o ensino oficial ulterior ao primário sê-lo-á para quantos provarem falta ou insuficiência de recursos; (BRASIL, 1946).

Embora a educação pública estivesse garantida pela Constituição de 1946, Silva (2012) observa que, antes da década de 1960, as classes especiais eram muitas das vezes particulares. E por essa situação o acesso de pessoas com deficiência das classes sociais mais baixas era difícil. No que diz respeito às classes especiais na rede pública, Ferreira (2006, p. 87) destaca que, além de serem escassas, elas “[...] acompanhavam, lentamente, a expansão do ensino primário e seus desafios, incluindo o crescente fracasso escolar nas séries iniciais.”

A mobilização dos pais, familiares e amigos para garantir os direitos à matrícula de alunos com deficiência em escolas regulares começou a ganhar visibilidade no Brasil a partir da década de 1960. Esse movimento foi influenciado pelo” amplo movimento iniciado por um amplo movimento iniciado nos países nórdicos, como Islândia, Suécia e Dinamarca, que se expandiu para os Estados Unidos e se espalhou pelo mundo (FERNANDES, 2011, P. 67).

Na década de 1960, houve um crescimento significativo no número de instituições particularizadas em educação especial, o que trouxe à tona questionamentos significativos sobre a educação segregada praticada até então. No que se refere à educação de deficientes mentais, Ferreira (2006, p. 86) observa que “[...] em 1949 existiam 41 instituições para deficientes mentais e 26 para outras deficiências; em 1959, esses números aumentaram para 191 e 58, respectivamente, e em 1969, já eram 821 instituições para deficientes mentais e 313 para outras deficiências”.

A Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, que define as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, trata de maneira superficial a educação dos "excepcionais", termo então usado para pessoas com deficiência. O Art. 88 dessa lei determinava que "A educação de excepcionais deve, sempre que possível, ser integrada ao sistema geral de educação, com o objetivo de incluí-los na comunidade".

Apesar disso, até aquele momento histórico, a participação e integração dos alunos com necessidades educacionais especiais em escolas regulares enfrentavam grandes desafios. Não havia sido prevista nenhuma “[...] reestruturação do sistema educacional para atender às especificidades dos alunos”, colocando sobre eles a responsabilidade de se adaptar ao novo ambiente em que seriam inseridos (SILVA, 2012).

Desde 1946, a educação foi assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro como um direito universal, exigindo que fosse gratuita e obrigatória. Essa obrigatoriedade impulsionou um aumento significativo nos movimentos que lutavam para garantir o acesso às escolas públicas.

### **3.2. Leis da Educação Especial**

A Lei nº 12.764/2012 garante os direitos das pessoas com distúrbios do espectro autista, proibindo a negação de matrícula para pessoas com deficiência e estabelecendo a necessidade de aprovação para atos de discriminação. Esta lei representa um avanço na salvaguarda dos direitos dos indivíduos com autismo, assegurando-lhes acesso justo a serviços e oportunidades.

A Lei nº 13.005/2014, estabelece que o Plano Nacional de Educação (PNE), prioriza a educação especial em todas as etapas de ensino, visando fomentar a

inclusão e o crescimento completo de indivíduos com deficiência. O Plano Nacional de Educação destaca a relevância de incluir estudantes com deficiência e altas habilidades em escolas convencionais, garantindo-lhes um ambiente de ensino inclusivo e ajustado às suas demandas.

A Lei nº 10.436/2002 estabelece a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como um instrumento legal de comunicação e expressão, assegurando aos indivíduos surdos o direito de usar sua língua nativa em todos os aspectos da vida, tanto pública quanto privada.

A Lei nº 7.853/1989 assegura a inclusão da educação especial em escolas públicas e privadas, definindo orientações para a execução de políticas educacionais que satisfaçam as necessidades particulares dos estudantes com deficiência.

A Lei nº 5.692/1971 garante um tratamento diferenciado aos indivíduos com deficiência, incentivando a adaptação curricular e metodológica imprescindível para assegurar seu desenvolvimento integral na educação.

A Lei nº 4.024/1961 estabelece que estudantes com necessidades especiais devem ser integrados ao sistema de educação geral, incentivando a inclusão e a equidade de oportunidades educacionais a todos.

Com o passar dos anos, as normas relativas à educação especial têm progredido consideravelmente, espelhando as transformações e progressos no sistema educacional do Brasil. Essas leis e políticas governamentais são essenciais para assegurar que todos, sem distinção de habilidades ou limitações, possam ter acesso a um ensino de alta qualidade e inclusivo.

### **3.3. Pedagogia na Educação Especial**

Pedagogia é a ciência que estuda a educação e os processos de ensino e aprendizagem. Ela abrange uma série de técnicas, métodos e estratégias voltadas para a administração escolar e a condução de assuntos educacionais.

A Pedagogia da Educação Especial utiliza alguns tipos de ensino, como:

- Ensino multissensorial: Essa abordagem utiliza diferentes canais sensoriais, envolvendo estímulos visuais, auditivos, táteis e cinestésicos.

- Ensino estruturado: Organiza o ambiente de aprendizado de forma clara e previsível, utilizando rotinas, materiais visuais e estratégias de organização para dar suporte consistente e estruturado aos alunos.

- Ensino inclusivo: Promove a participação dos alunos, independentemente de suas necessidades, adaptando currículo, materiais e estratégias de ensino para atender a cada aluno. A pedagogia na Educação Especial envolve princípios importantes que orientam a prática, como:

- Inclusão: Visa garantir que todos, independentemente de suas necessidades ou características, tenham acesso a uma educação de qualidade.

- Individualização: Reconhece que cada aluno é único, com características, habilidades e necessidades específicas, necessitando de adaptações adequadas.

- Colaboração: Envolve a participação de professores, pais, profissionais da saúde e outros envolvidos no processo educacional, essencial para a troca de conhecimento e recursos.

- Acessibilidade: Busca eliminar barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais, oferecendo recursos e estratégias para facilitar o acesso à informação e garantir igualdade de oportunidades.

A pedagogia da educação especial é um campo de investigação e prática centrado na promoção da inclusão e da aprendizagem para todos os alunos, independentemente das suas necessidades educativas únicas. Esta área, baseada em princípios pedagógicos e metodológicos específicos, visa garantir o acesso, a participação e o crescimento integral de cada aluno. A Pedagogia da Educação Especial, através de métodos adequados e diferentes estratégias de ensino, visa proporcionar um ensino de qualidade e promover a equidade de oportunidades para todos.

### **3.4. Igualdade e Equidade na Educação**

A igualdade busca dar as mesmas oportunidades para todas as pessoas, independentemente das suas necessidades ou limitações, já a equidade trata todos os indivíduos de uma forma única, buscando considerar o que eles precisam. Ou seja, busca afirmar que todos tenham os mesmos direitos.

Já na educação, a equidade significa observar e trazer métodos de aprendizados variáveis para os alunos. Portanto, é essencial começar a pensar em uma proposta de ensino que, embora seja universal, possa permitir a adaptação ao progresso individual, respeitando os limites e o tempo de cada estudante.

Concluiu-se então que a equidade vai além da igualdade, ela adapta-se às necessidades de cada indivíduo e garante que cada pessoa alcance seu potencial. Na educação, isso significa valorizar a diversidade e conseguir adaptar abordagens para diferentes alunos. Assim, o ensino inclusivo é alcançado, visando promover o desenvolvimento de cada estudante de acordo com suas capacidades e ritmos únicos.

### **3.5. Formação dos Professores**

A formação de professores para a educação especial é fundamental para garantir uma educação inclusiva e de qualidade para todos os alunos, independentemente de suas necessidades específicas. A seguir serão citados algumas formações:

- Graduação em Educação Especial -a graduação tem duração de 4 anos.
- Pós-graduação -após a graduação é possível fazer uma especialização ou mestrado em educação especial.
- Cursos de formação continuada -muitos profissionais depois de formados diariamente fazem cursos para estarem com o conhecimento em dia.

### **4.0. METODOLOGIA**

A metodologia é utilizada para alcançar objetivos específicos, nela fazemos a coleta e a análise dos dados. Em resumo, é o caminho que se segue para encontrar respostas de forma estruturada e eficaz.

Em primeiro plano foi aplicado uma pesquisa através do “google forms” – uma ferramenta do *google* que permite fazer pesquisas online, onde seus dados

coletados podem ser utilizados para diversos trabalhos acadêmicos. O tema abordado no forms foi sobre o 'treinamento dos professores e seu desenvolvimento profissional' com o objetivo de levantar dados sobre sua formação.

Na produção da pesquisa foram selecionadas 13 questões (9 objetivas e 4 dissertativas), sendo elas sobre: gênero, idade, etnia/cor, formação acadêmica, modalidade de ensino, pós-graduação, tempo de profissão, se a formação atende as necessidades e sobre cursos.

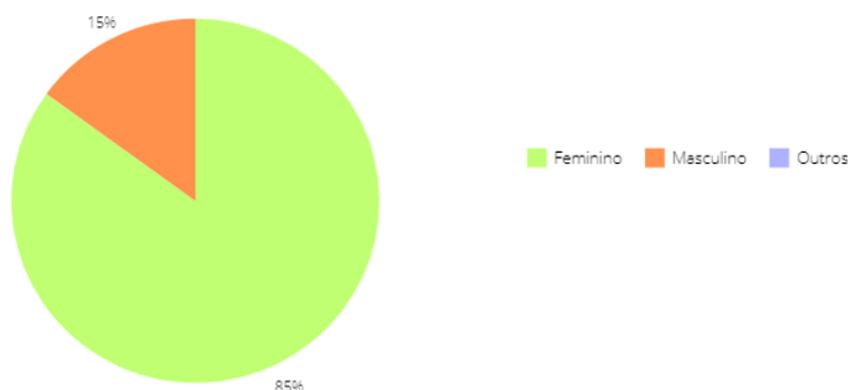
Ao concluir a pesquisa espera-se que os resultados alcançados sejam positivos e que contribuam positivamente para o enriquecimento desse TCC.

## 5.0. ANALISE DE RESULTADOS

A análise de dados é o processo de aplicação de técnicas e a avaliação das informações adquiridas. Na pesquisa realizada obtivemos 40 resultados totais onde a seguir serão compartilhados em forma de gráficos.

### 5.1. Resultados

**Gráfico 01- Qual seu gênero?**

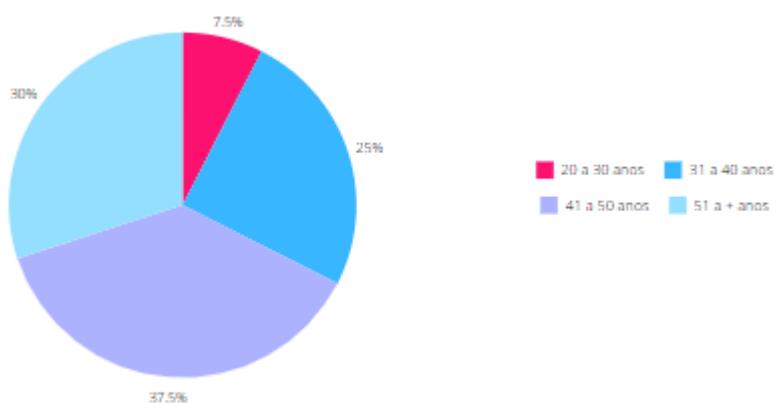


Na primeira questão obtivemos 40 respostas, sendo: 34 respostas (feminino), 6 respostas (masculino) e 0 respostas (outros).

- 85% feminino

- 15% masculino
- 0% outros

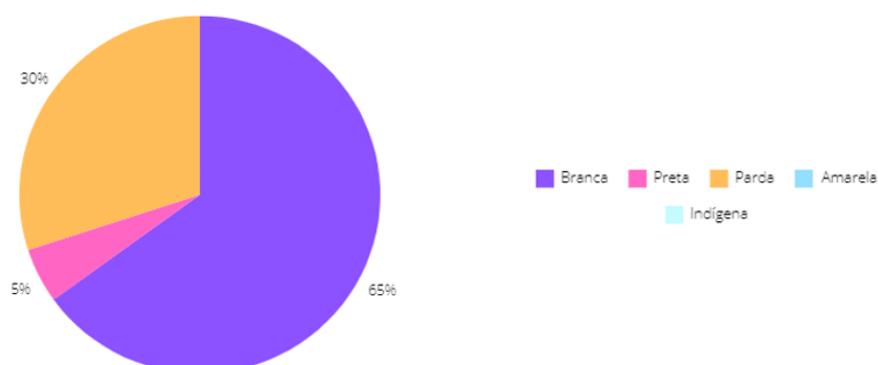
### Gráfico 02- Qual sua faixa etária?



Na segunda questão obtivemos 40 respostas, sendo: 3 respostas (20 a 30 anos), 10 respostas (31 a 40 anos), 15 respostas (41 a 50 anos) e 12 respostas (51 a + anos).

- 7,5% 20 a 30 anos
- 25% 31 a 40 anos
- 37,5% 41 a 50 anos
- 30% 51 a + anos

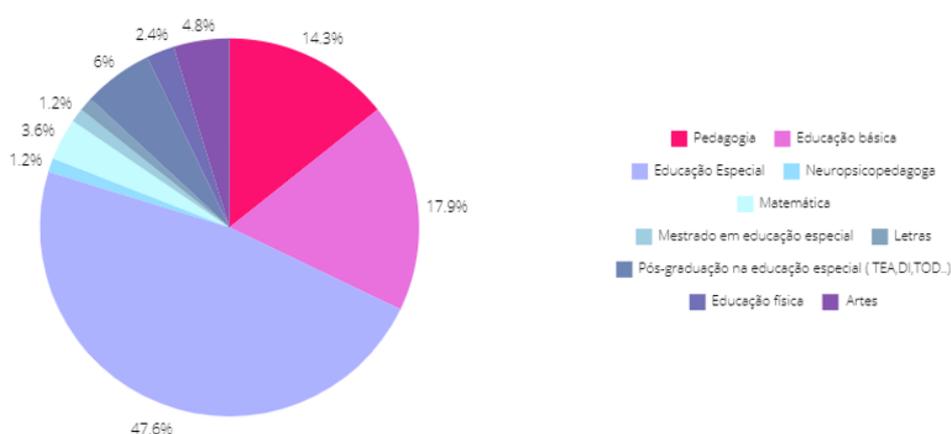
### Gráfico 03- Qual é sua etnia/cor?



Na terceira questão obtivemos 40 respostas, sendo: 26 respostas (branca), 2 respostas (preta), 12 respostas (parda), 0 respostas (amarela) e 0 respostas (indígena).

- 65% branca
- 5% preta
- 30% parda
- 0% amarela
- 0% indígena

#### Gráfico 04- Qual sua formação acadêmica?

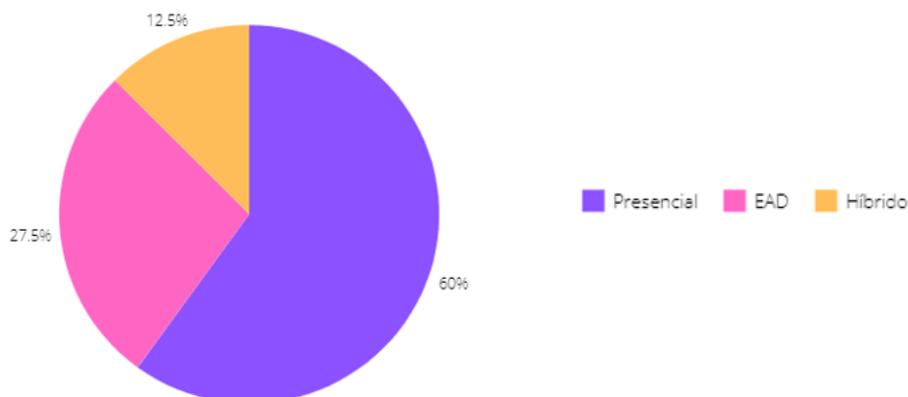


Essa questão é dissertativa, onde pode-se levar a mais de uma resposta, agrupamos elas para facilitar no entendimento. Obtivemos 40 respostas, sendo: 12 respostas (pedagogia), 15 respostas (educação básica), 40 respostas (educação especial), 1 resposta (neuropsicopedagoga), 3 respostas (matemática), 1 resposta (mestrado em educação especial), 1 resposta (letras), 5 respostas (pós-graduação na educação especial (TEA,DI,TOD)), 2 respostas (educação física) e 4 respostas (artes).

- 14,3% pedagogia
- 17,9% educação básica
- 47,6% educação especial
- 1,2% neuropsicopedagoga
- 3,6% matemática
- 1,2% mestrado em educação especial
- 1,2% letras

- 6% pós-graduação em educação especial
- 2,4% educação física
- 4,8% artes

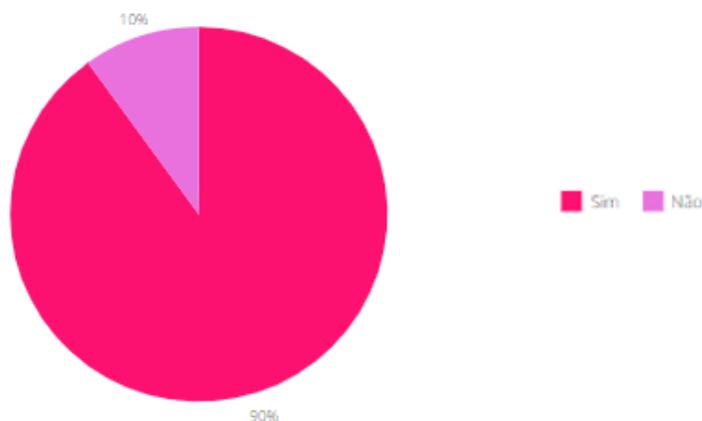
**Gráfico 05- Com relação a sua faculdade, qual a modalidade de ensino que você cursou?**



Na quinta questão obtivemos 40 respostas, sendo: 24 respostas (presencial), 11 respostas (EAD) e 5 respostas (híbrido).

- 60% presencial
- 27,5% EAD
- 12,5% híbrido

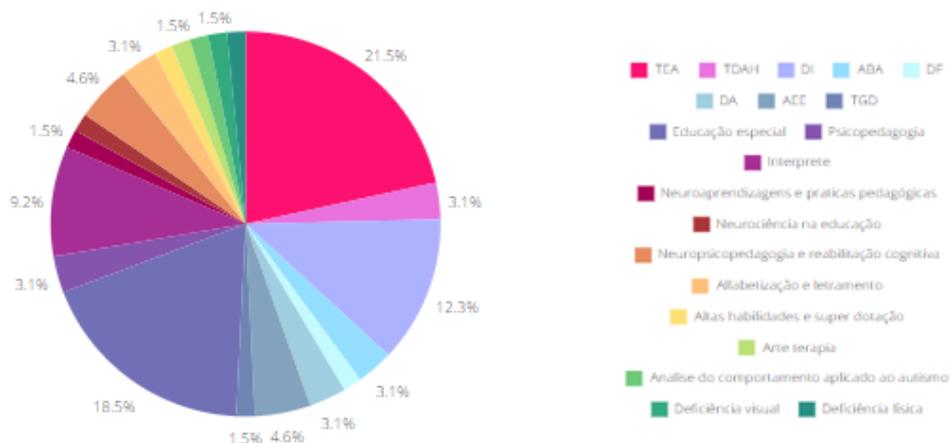
**Gráfico 06- Você fez alguma pós-graduação? Se sim, qual?**



Na sexta questão obtivemos 40 respostas, sendo: 36 respostas (sim) e 4 respostas (não).

- 90% sim

- 10% não

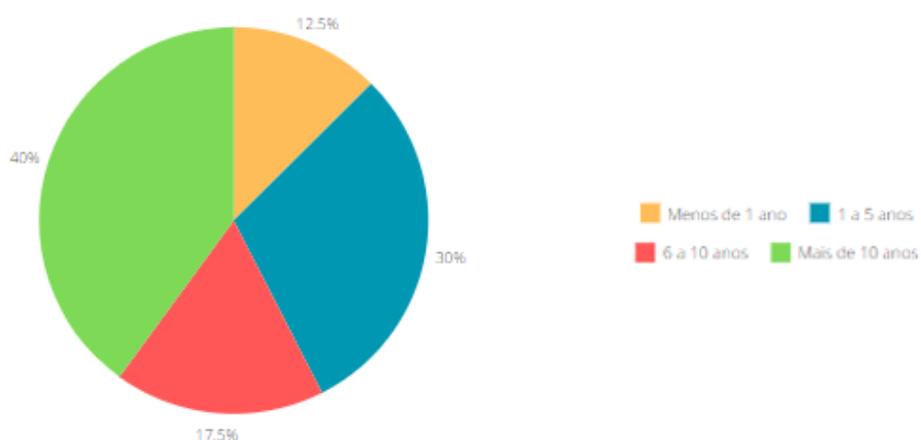


Essa questão é dissertativa, onde pode-se levar a mais de uma resposta, agrupamos elas para facilitar no entendimento. Obtivemos 40 respostas, sendo: 14 respostas (TEA), 2 respostas (TDAH), 8 respostas (DI), 2 respostas (ABA), 1 resposta (DF), 2 respostas (DA), 3 respostas (AEE), 1 resposta (TGD), 12 respostas (educação especial), 2 respostas (psicopedagogia), 6 respostas (interprete), 1 resposta (neuroaprendizagens e práticas pedagógicas), 1 resposta (neurociência na educação), 3 respostas (neuropsicopedagogia e reabilitação cognitiva), 2 respostas (alfabetização e letramento), 1 resposta (altas habilidades e super dotação), 1 resposta (arte terapia), 1 resposta (análise do comportamento aplicado ao autismo), 1 resposta (deficiência visual) e 1 resposta (deficiência física).

- 21,5% TEA
- 3,1% TDAH
- 12,3% DI
- 3,1% ABA
- 1,5% DF
- 3,1% DA
- 4,6% AEE
- 1,5% TGD
- 18,5% educação especial
- 3,1% psicopedagogia
- 9,2% interprete
- 1,5% neuroaprendizagens e práticas pedagógicas

- 1,5% neurociência na educação
- 4,6% neuropsicopedagogia e reabilitação cognitiva
- 3,1% alfabetização e letramento
- 1,5% altas habilidades e super dotação
- 1,5% arte terapia
- 1,5% análise do comportamento aplicado ao autismo
- 1,5% deficiência visual
- 1,5% deficiência física

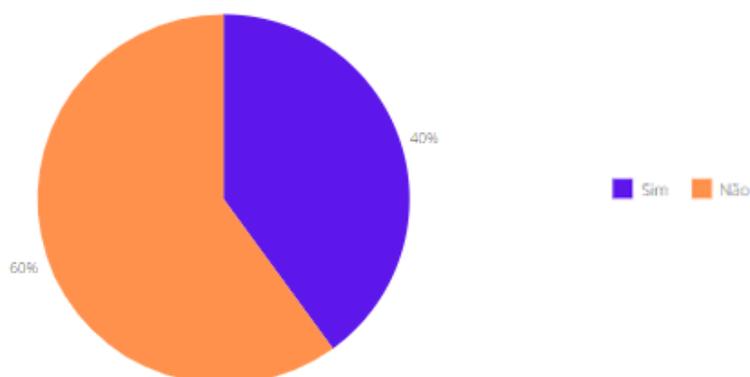
**Gráfico 07- A quanto tempo você trabalha na educação especial?**



Na sétima questão obtivemos 40 respostas, sendo: 5 respostas (menos que 1 ano), 12 respostas (1 a 5 anos), 7 respostas (6 a 10 anos) e 16 respostas (mais que 10 anos).

- 12,5% menos que 1 ano
- 30% 1 a 5 anos
- 17,5% 6 a 10 anos
- 40% mais que 10 anos

**Gráfico 08- Você sente que sua formação é suficiente para atender as diferentes necessidades dos alunos deficientes? Justifique.**

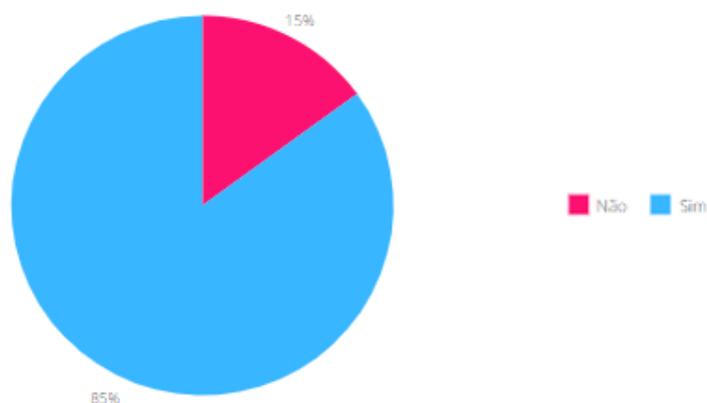


Na oitava questão obtivemos 40 respostas, sendo: 16 respostas (sim) e 24 respostas (não).

- 40% sim
- 60% não

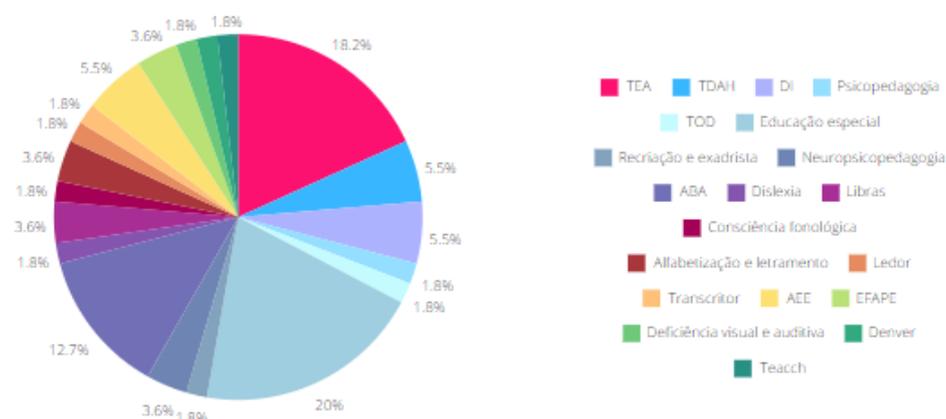
Essa questão é dissertativa, onde pode-se levar a mais de uma resposta. As respostas foram parcialmente iguais onde a maioria dos resultados apontaram que: Mesmo tendo conhecimento deve-se se aprofundar mais nos assuntos, sempre estar fazendo pesquisas e abordando conteúdos novos, buscar novas áreas de conhecimento, estar se atualizando diariamente e a faculdade não prepara o profissional para a prática então a realizações de cursos são indispensáveis.

**Gráfico 09- Além da faculdade você realizou outros cursos voltado a educação especial? Se sim, cite os que mais contribuíram para seu desenvolvimento profissional:**



Na oitava questão obtivemos 40 respostas, sendo: 6 respostas (não) e 34 respostas (sim).

- 15% não
- 85% sim

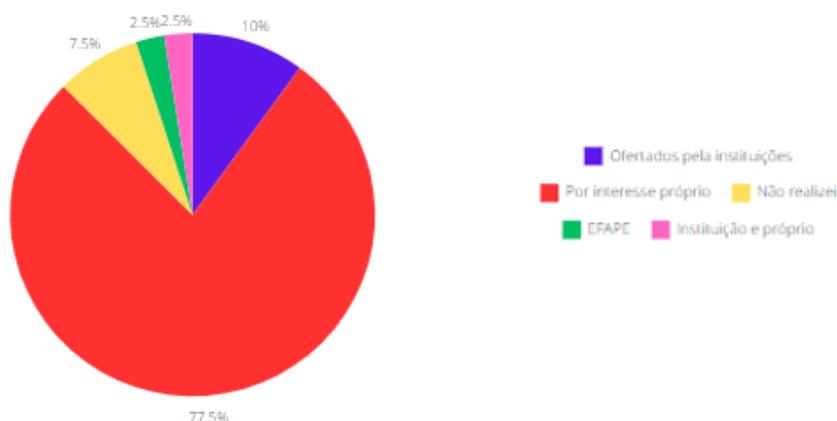


Essa questão é dissertativa, onde pode-se levar a mais de uma resposta, agrupamos elas para facilitar no entendimento. Obtivemos 40 respostas, sendo: 10 respostas (TEA), 3 respostas (TDAH), 3 respostas (DI), 1 resposta (psicopedagogia), 1 resposta (TOD), 11 respostas (educação especial), 1 resposta (recriação e enxadrista), 2 respostas (neuropsicopedagogia), 7 respostas (ABA), 1 resposta (dislexia), 2 respostas (libras), 1 resposta (consciência fonológica), 2 respostas (alfabetização e letramento), 1 resposta (ledor), 1 resposta (transcritor), 3 respostas (AEE), 2 respostas (EFAPE), 1 resposta (deficiência visual e auditiva), 1 resposta (denver) e 1 resposta (teacch).

- 18,2% TEA
- 5,5% TDAH
- 5,5% DI
- 1,8% psicopedagogia
- 1,8% TOD
- 20% educação especial
- 1,8% recriação e enxadrista
- 3,6% neuropsicopedagogia
- 12,7% ABA
- 1,8% dislexia

- 3,6% libras
- 1,8% consciência fonológica
- 3,6% alfabetização e letramento
- 1,8% ledor
- 1,8% transcritor
- 5,5% AEE
- 3,8% EFAPE
- 1,8% deficiência visual e auditiva
- 1,8% denver
- 1,8% teacch

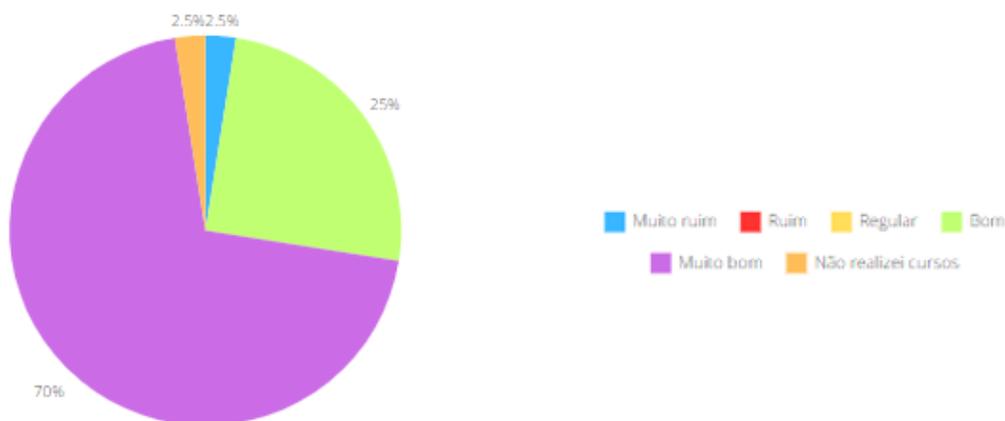
**Gráfico 10- Os cursos que você realizou, foram:**



Na decima questão obtivemos 40 respostas, sendo: 4 respostas (ofertados pela instituição), 31 respostas (por interesse próprio), 3 respostas (não realizei), 1 resposta (EFAPE) e 1 resposta (instituição e próprio).

- 10% ofertados pela instituição
- 77,5% por interesse proprio
- 7,5% não realizei
- 2,5% EFAPE
- 2,5% instituição e proprio

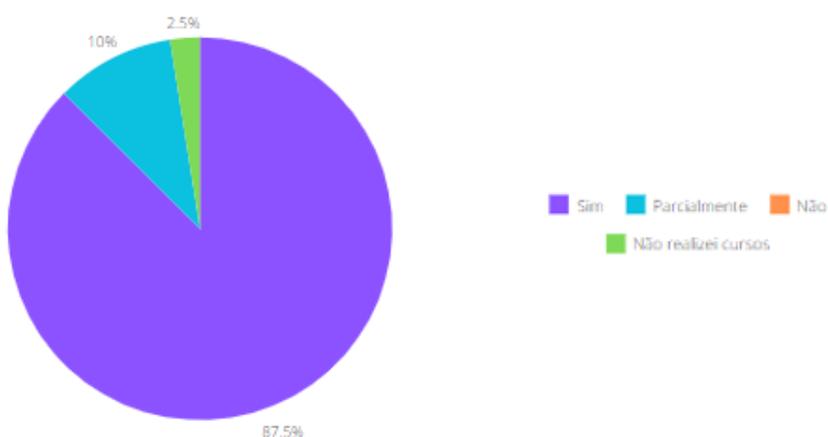
**Gráfico 11- Como você avalia os cursos que você realizou?**



Na decima primeira questão obtivemos 40 respostas, sendo: 1 resposta (muito ruim), 0 respostas (ruim), 0 respostas (regular), 10 respostas (bom), 28 respostas (muito bom) e 1 resposta (não realizei cursos).

- 2,5% muito ruim
- 0% ruim
- 0% regular
- 25% bom
- 70% muito bom
- 2,5% não realizei cursos

#### Gráfico 12 -Você utiliza os conhecimentos adquiridos nos cursos?

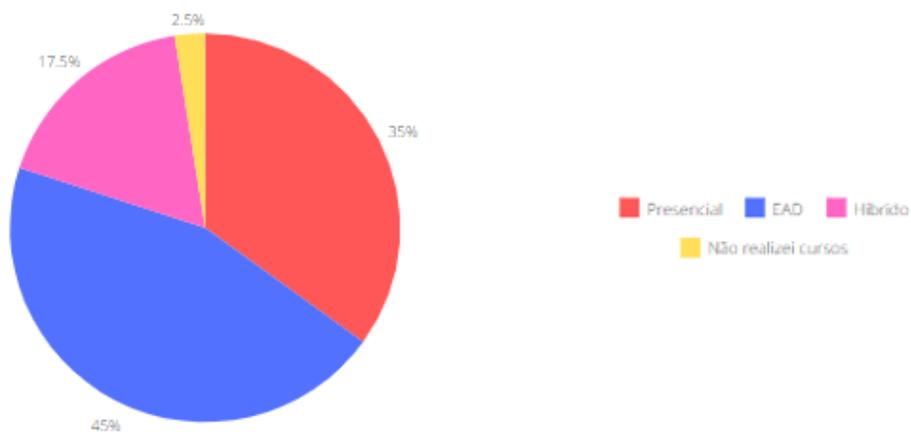


Na decima segunda questão obtivemos 40 respostas, sendo: 35 respostas (sim), 4 respostas (parcialmente), 0 respostas (não) e 1 resposta (não realizei cursos).

- 87,5% sim

- 10% parcialmente
- 0% não
- 2,5% não realizei cursos

**Gráfico 13- Os cursos realizados eram de qual modalidade?**



Na decima terceira questão obtivemos 40 respostas, sendo: 14 respostas (presencial), 18 respostas (EAD), 7 respostas (híbrido) e 1 resposta (não realizei cursos).

- 35% presencial
- 45% EAD
- 17,5% híbrido
- 2,5% não realizei cursos

## 6.0. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atender às necessidades dos funcionários é crucial para o desenvolvimento organizacional da empresa. A pesquisa revelou que o treinamento de pessoal é de suma importância nas instituições, especialmente no que se refere ao desempenho e à lucratividade da empresa.

O presente estudo teve como objetivo geral identificar se os professores da educação especial têm o devido treinamento para exercer sua função e se eles contribuem para o desenvolvimento da instituição. Para isso, foram aplicados 40 questionários ao total.

Com base nos dados recolhidos e analisados, pode-se concluir que a formação dos professores da educação especial são cruciais para o desenvolvimento eficaz das instituições. A pesquisa revelou que embora parte significativa dos professores acredite que sua formação inicial não é suficiente para atender às diferentes necessidades dos alunos com deficiência, muitos tentam complementar sua formação com cursos de qualificação em diferentes áreas da educação especial.

Os resultados sugerem que a maioria dos docentes entende a relevância de se manter atualizado e buscam novos conhecimentos para melhorar suas práticas de ensino. A realização de cursos focados na educação especial, tais como Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), Deficiência Intelectual (DI), entre outros, tem contribuído de maneira significativa para o crescimento profissional desses professores, possibilitando-lhes fornecer um apoio mais qualificado e ajustado às demandas dos alunos.

Além disso, a avaliação positiva dos cursos ministrados indica que os professores apreciam essas chances de aprendizado e aplicam os saberes obtidos em suas rotinas diárias. A modalidade de ensino a distância (EAD) também emergiu como uma escolha preferida por muitos, simplificando o acesso à educação contínua.

Assim, fica claro que o investimento na capacitação contínua e na disponibilização de cursos voltados para a educação especial é crucial para

assegurar a excelência do ensino e fomentar o crescimento completo dos estudantes com deficiência. Portanto, as instituições de ensino devem promover e oferecer essas chances de formação para seus profissionais, garantindo um ambiente de ensino inclusivo e eficiente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGYRIS, Chris. **Aprendizagem organizacional: Uma perspectiva de teoria da ação**. Los Angeles, Cornell University. 1978. Disponível em: <https://www.jstor.org/journal/admisciequar>. Acesso em: 29 mar. 2024, 13h05.

BOITEUX, Colbert & DUQUE, Francisco & MACEDO, Leonidas. **Administração de Empresas: Administração de pessoal**. Rio de Janeiro, Ed. Interciência. 1982. Acesso em: 22 mar. 2024, 10h12.

BRANDÃO, Hugo Pena & GUIMARÃES, Tomás de Aquino. **A Gestão de Competências e Gestão de Desempenho**. São Paula, Atlas. 2002. Acesso em: 14 jun. 2024, 20h34.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brail, decretada pela Assembléia Constituinte, 1946**. Rio de Janeiro, departamento de Impresa Nacional. 1946. Acesso em: 11 set. 2024, 23h38.

CARVALHO, Antonio Vieira de & NASCIMENTO, Luiz Paulo do & SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. São Paulo, Cengage Learning. 2012. Acesso em: 04 jun. 2024, 10h38.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de pessoal: Como agregar talentos á empresa**. São Paulo, Atlas. 1999. Acesso em: 15 mar. 2024, 09h13.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro, Ed. Compacta, Campus. 2000. Acesso em: 18 mar. 2024, 22h09.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo, Elsevier. 2004. Acesso em: 24 mar. 2024, 19h56.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. Rio de Janeiro, Elsevier. 2009. Acesso em: 20 abr. 2024, 18h09.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. São Paulo, Elsevier. 2014. Acesso em: 14 jun. 2024, 16h12.

FERNANDES, Sueli de Fátima. **Fundamentos para Educação Especial**. Curitiba, lbpex. 2011. Acesso em: 30 ago. 2024, 12h49.

FERREIRA, Amarílio Junior **Educação especial, inclusão e política educacional: notas brasileira e Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva**. São Paulo, Summus. 2006. Acesso em: 20 set. 2024, 09h37.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo, Atlas. 2011. Acesso em: 22 mar. 2024, 15h24.

GUIMARÃES, Tomas de Aquino. **Florestando competências essenciais em ambiente de P&D**. Florida, Ninth International conference on Management of Technology. 1998. Acesso em: 10 jul. 2024, 21h22.

JANNUZZI, Gilberta de Martino. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI**. Campinas, Autores Associados. 2004. Acesso em: 06 ago. 2024, 11h23.

KAPLAN, Robert S. & NORTON, David. **A estratégia em ação: Balanced Scorecard**. Rio de Janeiro, Campus. 1997. Acesso em: 27 jul. 2024, 18h16.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico**. São Paulo, Saraiva. 2011. Acesso em: 03 maio. 2024, 10h15.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil: História e política públicas**. São Paulo, Cortez. 2005. Acesso em: 13 ago. 2024, 14h28.

MENDES, Enicéia Gonçalves. **A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil**. São Paulo, Revisão Brasileira de Educação. 2006. Acesso em: 30 jul. 2024, 23h35.

NYE, Road. **Três psicologias: Idéias de Freud, Skinner e Rogers**. São Paulo, Pioneira Thomson. 2005. Acesso em: 09 set. 2024, 11h21.

ROBBINS, Stephen. **Administração: Mudanças e perspectivas**. São Paulo, Saraiva. 2002. Acesso em: 07 mar. 2024, 17h31.

SILVA, Aline Maira da. **Educação especial e inclusão escolar: História e fundamentos**. Curitiba, InterSaberes. 2012. Acesso em: 12 ago. 2024, 22h53.

SILVA, Maurício Corrêa da. **Contabilidade orçamentária e patrimonial governamental**. São Paulo, Editora Biblioteca 24Horas. 2018. Acesso em: 08 jun. 2024, 15h35.

TACHIZAWA, Takeshy & FERREIRA, Victor Cláudio Paradela & FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão de Pessoas: Uma abordagem aplicada às**

**estratégias de negócios.** Rio de Janeiro, FGV. 2001. Acesso em: 09 abr. 2024, 15h37.

TOLEDO, Flavio de. **O que são recursos Humanos.** São Paulo, Brasiliense. 1986. Acesso em: 17 mar. 2024, 21h43.

## FORMULÁRIO

### Pesquisa de Campo – TCC – Recursos Humanos

Este questionário tem como objetivo, trazer dados importantes para uma pesquisa de campo que está sendo realizada pelas alunas da escola Etec Darcy Pereira de Moraes com a finalidade de arrecadar informações para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) com o tema: "A importância do treinamento de pessoal para o desenvolvimento organizacional aplicado nas instituições educacionais no município de Itapetininga".

Pedimos que você nos ajude respondendo as seguintes questões:

1. Qual seu gênero?
  - Feminino
  - Masculino
  - Outros
  
2. Qual sua faixa etária?
  - 20 a 30 anos
  - 31 a 40 anos
  - 41 a 50 anos
  - 51 a + anos
  
3. Qual é sua etnia/cor?
  - Branca
  - Preta
  - Parda
  - Amarela
  - Indígena
  
4. Qual sua formação acadêmica?

Resposta:

5. Com relação a sua faculdade, qual a modalidade de ensino que você cursou?

- Presencial
- EAD
- Híbrido

6. Você fez alguma pós-graduação? Se sim, qual?

Resposta:

7. A quanto tempo você trabalha na educação especial?

- Menos que 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- Mais que 10 anos

8. Você sente que sua formação é suficiente para atender as diferentes necessidades dos alunos deficientes? Justifique.

Resposta:

9. Além da faculdade você realizou outros cursos voltado a educação especial? Se sim, cite os que mais contribuíram para seu desenvolvimento profissional:

Resposta:

10. Os cursos que você realizou, foram:

- Ofertados pela instituição
- Por interesse próprio
- Não realizei
- Outro

11. Como você avalia os cursos que você realizou?

- Muito ruim

- Ruim
  - Regular
  - Bom
  - Muito bom
  - Não realizei cursos
12. Você utiliza os conhecimentos adquiridos nos cursos?
- Sim
  - Parcialmente
  - Não
  - Não realizei cursos
13. Os cursos realizados eram de qual modalidade?
- Presencial
  - EAD
  - Híbrido
  - Não realizei cursos

Figura 03: Questionário de Aplicação.

Fonte: Própria.