

PLATAFORMAS DE EDUCAÇÃO DIGITAL EM TREINAMENTOS: um estudo de caso do setor departamento pessoal de uma empresa de contabilidade

DIGITAL EDUCATION PLATFORMS IN TRAINING: a case study of the human resources department in an accounting firm

Bianca Celia Valim de Mello – bianca.celia3412@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos – São Carlos – SP – Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos – São Carlos – SP – Brasil

DOI: 10.31510/inf.v21i2.2021

Data de submissão: 11/09/2024

Data do aceite: 23/11/2024

Data da publicação: 20/12/2024

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a influência dos treinamentos realizados através de Plataformas de Educação Digital na satisfação e desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa de contabilidade, localizada na cidade de São Carlos, interior de São Paulo. Para isso, foi aplicado um questionário aos colaboradores da empresa objeto desta pesquisa, que foram tabulados e analisados à luz da literatura existente. A análise das respostas permitiu validar a influência positiva dos treinamentos online na satisfação e no desenvolvimento dos colaboradores. Os resultados apontam um alto grau de satisfação com os treinamentos oferecidos, confirmando a relevância e eficácia dessas iniciativas para a empresa em questão.

Palavras-chave: Treinamento. Plataformas de Educação Digital. Treinamento remoto.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the influence of training conducted through Digital Education Platforms on the satisfaction and development of employees at an accounting firm located in the city of São Carlos, in the interior of São Paulo. To achieve this, a questionnaire was administered to the employees of the company targeted by this research, and the responses were tabulated and analyzed considering existing literature. The analysis of the responses validated the positive influence of online training on employee satisfaction and development. The results indicate a high level of satisfaction with the training offered, confirming the relevance and effectiveness of these initiatives for the company in question.

Keywords: Training. Digital Education Platforms. Remote Training.

1 INTRODUÇÃO

O treinamento nas empresas é fundamental, trazendo benefícios não apenas para os colaboradores, mas também para a própria organização, que obtém retornos positivos à medida que as melhorias são implementadas. Investir em capacitação torna-se um diferencial competitivo, alinhando-se aos objetivos da empresa e atuando como um ponto chave para aumentar a produtividade e alcançar os resultados esperados (Araújo, 2006; Venturi; Konell; Giovanela, 2021)

O objetivo do treinamento dos colaboradores é ampliar sua capacitação, seja profissional ou pessoal, desenvolvendo habilidades e competências essenciais para a organização. Dessa forma, o treinamento gera fatores-chave para os empregados, como motivação, conhecimento, disposição, confiança e otimismo, que, por sua vez, aumentam o rendimento individual de cada colaborador (Boog, 2001).

Atualmente, os treinamentos online têm se destacado devido à sua facilidade de aplicação e praticidade, trazendo benefícios tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Com o avanço da tecnologia, essa modalidade de treinamento tornou-se viável e cada vez mais utilizada. Nos últimos anos, a transformação digital e o rápido avanço tecnológico tem impactado significativamente diversas áreas de negócios, incluindo a gestão de recursos humanos e o departamento pessoal (Velasco Schleich e Araújo, 2023).

Com a tecnologia presente em todos os setores e departamentos, é essencial que as empresas se adaptem e incorporem novas formas de treinamento e qualificação dos empregados, utilizando meios digitais para impulsionar o crescimento. Os problemas, resultados, benefícios e teorias observados durante esta pesquisa tornam o tema do artigo relevante. No contexto acadêmico, é importante oferecer aos alunos estratégias viáveis para aplicar, desenvolver e treinar colaboradores de forma online, utilizando os recursos tecnológicos disponíveis. No âmbito gerencial, as empresas podem revolucionar a metodologia de treinamento, adotando práticas mais ágeis e eficazes, que beneficiem tanto a organização quanto os empregados. As tecnologias também permitem uma maior flexibilização nas modalidades de treinamento, facilitando o processo de aprendizagem.

A possibilidade de realizar treinamentos online torna o aprendizado mais prático e contínuo. Além de permitir a evolução de forma remota, elimina a necessidade de presença física em instituições de ensino, proporcionando maior conveniência e eficiência.

Neste contexto, o objetivo deste artigo é analisar a influência dos treinamentos realizados através de plataformas de educação digital na satisfação e no desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa de contabilidade. Para isso, foi aplicado um questionário aos colaboradores da empresa objeto desta pesquisa, que foram tabulados e analisados à luz da literatura existente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O treinamento nas organizações é de suma importância para garantir um diferencial competitivo, contribuindo tanto para o desenvolvimento profissional quanto pessoal dos colaboradores. Isso, por sua vez, aumenta a visibilidade da empresa em relação aos seus objetivos, uma vez que o aprendizado adquirido é levado para a vida toda, proporcionando benefícios não apenas aos profissionais, mas também à empresa que busca continuamente melhorar seus resultados. De acordo com Venturi, Konell e Giovanela (2021), profissionais qualificados são os mais procurados no mercado de trabalho, tornando o treinamento uma ferramenta que possibilita o crescimento individual e organizacional.

O treinamento é um processo voltado para o desenvolvimento de competências e habilidades nas pessoas, conforme uma análise das qualificações exigidas para um determinado cargo dentro da empresa. Busca-se o alinhamento entre o que é necessário para o cargo e o que o empregado já possui em termos de habilidades e conhecimentos (Boog, 2006; Venturi, Konell e Giovanela, 2021). Antes de aplicar um treinamento, é fundamental realizar um levantamento das necessidades, investigando o que deve ser treinado para, em seguida, criar um plano de treinamento eficaz.

As evoluções tecnológicas têm avançado rapidamente, trazendo mudanças significativas nas esferas pessoais, sociais e trabalhistas, facilitando a vida das pessoas. Uma dessas mudanças é a inserção da tecnologia no âmbito educacional, onde ocorre a troca de informações e conhecimento de maneira online. As tecnologias desempenham um papel essencial na aprendizagem, sendo a internet um agente facilitador desse processo. O e-learning (aprendizagem eletrônica) é uma forma de educação que ocorre de maneira não presencial, utilizando recursos como computadores ou outros dispositivos eletrônicos para o aprendizado. Essa modalidade geralmente disponibiliza um ambiente virtual de aprendizagem, uma plataforma online que reúne todas as informações essenciais (Lima; Capitão, 2003).

O e-learning surgiu no início do século XX, quando universidades europeias começaram a oferecer ensino por correspondência, com cursos e emissão de certificados. Na década de

1950, a educação passou a contar com o apoio de recursos como televisão e fitas cassete, e nos anos 1980, surgiu o conceito de campus virtual. Em 1995, o ensino começou a ser oferecido através da web, com salas de aula online, e em 1996, o conceito de e-learning foi formalizado (Ferreira; Valério; Souza, 2011). O e-learning tornou-se mais acessível no final do século XX, juntamente com o avanço da tecnologia em termos de compartilhamento de informações e sistemas de TICs, permitindo a disponibilização de diversos conteúdos online. No contexto corporativo, o e-learning surgiu como um instrumento fragmentado para o desenvolvimento da educação corporativa, devido às melhorias nos processos de informática e telecomunicações (Ferreira; Valério; Souza, 2011; Dorigon, 2023).

A educação a distância trouxe inúmeros benefícios para quem a utiliza, e é notável que muitos setores, incluindo o ambiente corporativo, estão adotando esse método educacional, buscando se reestruturar continuamente em resposta às atualizações tecnológicas. Entre os benefícios do e-learning no mundo corporativo, destacam-se a eficiência do processo de treinamento, a relevância e precisão das informações entregues, e o baixo custo, tornando o treinamento mais prático para as empresas. A atualização dos colaboradores ocorre instantaneamente, o que permite monitorar resultados e fornecer feedbacks precisos (Rosenberg, 2006; Dorigon, 2023).

De acordo com Almeida e Domingues Júnior (2018), uma das principais vantagens do uso de plataformas digitais para treinamento é a liberdade em relação aos horários e a flexibilidade, já que não há necessidade de um horário fixo ou deslocamento para uma unidade de ensino. Essa flexibilidade permite que os colaboradores escolham o melhor horário para estudar, ajustando o aprendizado ao ritmo pessoal e às demandas do dia a dia, necessitando apenas de acesso à internet e a um recurso tecnológico.

Outro ponto importante é a redução de custos com deslocamento, já que o treinamento online elimina a necessidade de ambientes físicos e recursos associados, como salas de aula e materiais didáticos. A modalidade online também permite que os estudantes acessem as informações do curso sempre que necessário, com a plataforma disponível 24 horas por dia. Isso é essencial para a consulta de dúvidas e a busca por informações dentro do próprio curso, onde professores capacitados estão disponíveis para auxiliar, sem a necessidade de marcar horários e locais, como seria em um curso presencial (Dorigon, 2023).

No entanto, apesar das inúmeras vantagens do treinamento digital, também existem desvantagens. Um dos principais desafios é a motivação, já que o ambiente online pode levar à perda rápida de foco se não houver um incentivo adequado. A falta de interação direta e a

socialização limitada são outras desvantagens citadas, especialmente para aqueles que preferem a troca de informações e a interação mais formal que ocorre em ambientes presenciais. Além disso, os custos associados ao treinamento online podem ser altos, pois é necessário preparar adequadamente o conteúdo e garantir que todos os participantes tenham acesso aos recursos tecnológicos necessários. A habilidade dos profissionais com a tecnologia também é um fator crítico, e a falta de familiaridade com esses recursos pode tornar o processo de treinamento mais difícil (Almeida; Domingues Júnior, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa aplicada, de natureza qualitativa, pois visa desenvolver conhecimento prático voltado especificamente para empresas e seus funcionários, com o objetivo de avaliar a satisfação dos colaboradores em relação aos treinamentos digitais oferecidos e analisá-los à luz da literatura existente.

Trata-se de um estudo de caso, já que busca observar um fenômeno específico e obter conhecimento baseado nos resultados obtidos a partir da análise de um departamento de uma empresa. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário com 9 questões fechadas e 1 questão aberta, enviado por e-mail a todos os empregados do departamento pessoal da empresa.

A empresa objeto deste estudo foi estabelecida em 1987 e está localizada no interior do estado de São Paulo. Ao longo de seus anos de atuação, a empresa consolidou sua posição no mercado como uma referência em excelência e qualidade na oferta de soluções contábeis às empresas, de maneira rápida e eficaz, com ética e profissionalismo, buscando atender e satisfazer as expectativas dos clientes, em que se torna uma referência em serviços contábeis na cidade de São Carlos - SP, com dinamismo e eficácia, contribuindo para a satisfação e o sucesso de seus clientes e colaboradores. A organização, atualmente, conta com trinta e três empregados distribuídos em seis departamentos distintos, cada um desempenhando um papel crucial na operação do escritório. Estes departamentos incluem: departamento pessoal, expediente, fiscal, contábil, recursos humanos e financeiro.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo desta seção consiste em descrever e analisar as informações coletadas por meio de questionário. Para tanto, serão descritas as perguntas e as respostas de forma individualizada, seguindo a ordem apresentada no questionário.

Na primeira questão, buscou-se compreender se as pessoas do Departamento Pessoal participam dos treinamentos oferecidos pela empresa através das plataformas de educação digital, que englobam vídeos-aula, treinamentos online, estudos virtuais, leitura digital e cursos online. As respostas apontam que 44,4% dos participantes responderam "frequentemente", 33,3% responderam "às vezes" e 22,2% responderam "sempre". Nenhum participante respondeu que raramente ou nunca participam. Esses dados indicam uma participação ativa nos treinamentos e capacitações realizados por meio de plataformas de educação digital. Portanto, é possível concluir que os treinamentos online estão em consonância com o referencial teórico, que aponta para a crescente acessibilidade e adoção do e-learning nas organizações.

Na segunda questão, os participantes tinham que responder o quão frequentemente percebem uma melhoria na retenção e compreensão dos conceitos aprendidos durante o treinamento do Departamento Pessoal com o uso de plataformas de educação digital, ao que 55,6% responderam "frequentemente", 33,3% responderam "sempre" e 11,1% "às vezes" e nenhum respondeu raramente ou nunca.

Com base nas respostas analisadas, é possível identificar melhorias na retenção e compreensão dos conceitos apresentados nos treinamentos online, evidenciando sua eficácia. Isso está em conformidade com o referencial teórico sobre os benefícios do treinamento online, que destaca como a inserção do e-learning no ambiente corporativo torna o processo de treinamento mais eficiente, o que vai ao encontro das obras de Almeida e Domingues Júnior (2018) e da obra de Rosenberg (2006).

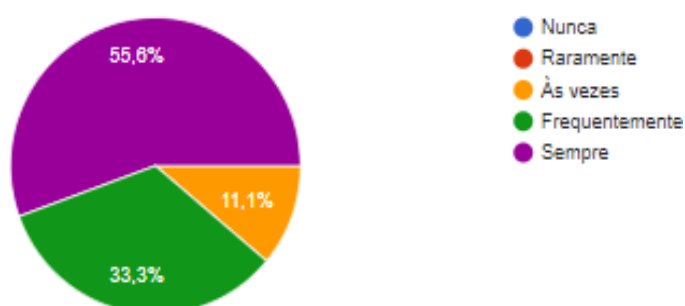
A terceira questão tem como objetivo compreender com que frequência os participantes se sentem satisfeitos(as) com a qualidade dos treinamentos e capacitação oferecidos por meio de plataformas de educação digital. Assim, 55,6% dos participantes indicaram "frequentemente", 22,2% escolheram "sempre" e 22,2% optaram por "às vezes". Esses dados sugerem que a satisfação com o treinamento online é majoritariamente positiva dentro da empresa. A maior proporção de respostas "frequentemente" e "sempre" indica uma aceitação significativa dos colaboradores em relação à eficácia e à qualidade dos treinamentos oferecidos.

Essa constatação é consistente com o referencial teórico que aponta para os benefícios do e-learning, destacando a sua eficácia em melhorar a eficiência dos processos de treinamento nas organizações (Rosenberg, 2006; Dorigon, 2023). A literatura revisada sugere que o e-learning facilita a flexibilidade e acessibilidade, aspectos que são refletidos na satisfação dos colaboradores com os treinamentos online. Portanto, os resultados corroboram a ideia de que a

implementação de treinamentos digitais contribui positivamente para o desenvolvimento profissional e para a eficácia das práticas de capacitação nas empresas.

O Gráfico 1 traz os resultados da quarta pergunta do questionário. Observa-se que 55,6% dos participantes selecionaram a opção "sempre", 33,3% escolheram "frequentemente" e 11,1% optaram por "às vezes".

Gráfico 1. “Quão frequentemente você acredita que as plataformas de educação digital têm contribuído para aumentar a eficácia e a eficiência do treinamento e capacitação do Departamento Pessoal na empresa de contabilidade?”

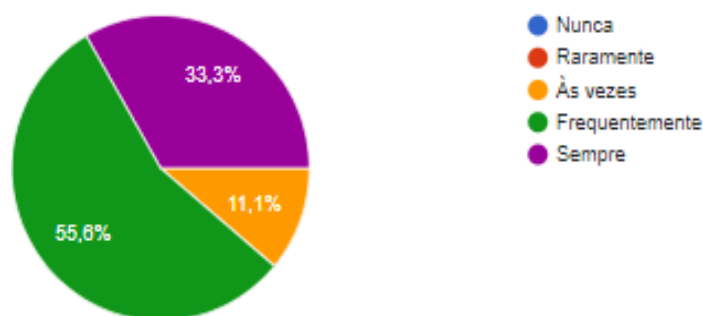


Elaborado pelas autoras (2024)

Isso evidencia a conexão com o referencial teórico, que destaca a eficiência do e-learning no ambiente corporativo como um de seus principais benefícios. O e-learning permite a entrega de informações de forma clara e objetiva, facilitando o monitoramento dos resultados e a provisão de feedbacks precisos (Almeida e Domingues Júnior, 2018; Rosenberg, 2006).

O Gráfico 2 traz os resultados da quinta pergunta do questionário, que buscou compreender o quão frequentemente os participantes acreditam que as plataformas de educação digital ajudam a tornar o treinamento e capacitação do Departamento Pessoal mais interessante e envolvente. As respostas obtidas foram as seguintes: 55,6% dos participantes escolheram a opção "frequentemente", 33,3% optaram por "sempre" e 11,1% selecionaram "às vezes".

Gráfico 2. “Quão frequentemente você acredita que as plataformas de educação digital ajudam a tornar o treinamento e capacitação do Departamento Pessoal mais interessante e envolvente?”

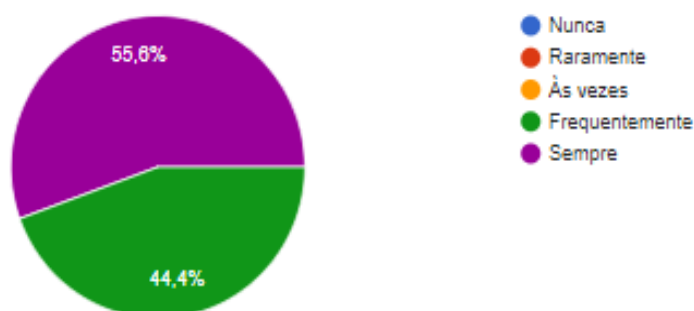


Elaborado pelas autoras (2024)

Pode-se afirmar que as respostas são positivas, o que reflete o benefício das plataformas de educação digital em serem mais envolventes. Isso está alinhado com o referencial teórico de Almeida e Domingues Júnior (2018), que destacam a importância da personalização e padronização dos métodos de treinamento, além de facilitar a avaliação de desempenho.

O Gráfico 3 traz os resultados da sexta pergunta do questionário. Observa-se que 55,6% dos participantes escolheram a opção "sempre", enquanto 44,4% optaram por "frequentemente".

Gráfico 3. “Quão frequentemente você acredita que as plataformas de educação digital oferecem uma experiência de aprendizado mais flexível e conveniente para os colaboradores do Departamento Pessoal?”



Elaborado pelas autoras (2024)

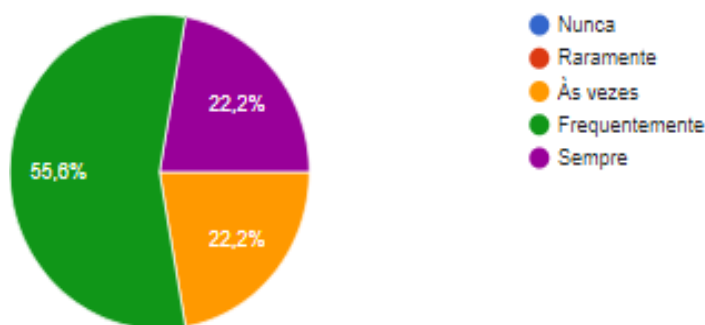
Observa-se que a flexibilidade torna o processo de aprendizagem mais eficiente, oferecendo vantagens significativas tanto para a organização quanto para os empregados em treinamento. Essa flexibilidade permite liberdade de horário, facilitando a adaptação dos horários de estudo às necessidades individuais (Boog, 2001; Dorigon, 2023).

A sétima questão tem como objetivo compreender com que frequência os participantes buscam suporte adicional ou recursos extras para aprimorar sua experiência de treinamento e

capacitação utilizando plataformas de educação digital no Departamento Pessoal, conforme pode ser observado no Gráfico 4.

As respostas obtidas foram as seguintes: 55,6% dos participantes indicaram "frequentemente", 22,2% responderam "sempre" e 22,2% "às vezes". Os recursos adicionais podem ser mencionados como um fator que contribui para o aprimoramento do aprendizado, especialmente para aqueles que têm dificuldades com a tecnologia ou buscam maneiras de enriquecer o próprio processo de aprendizagem.

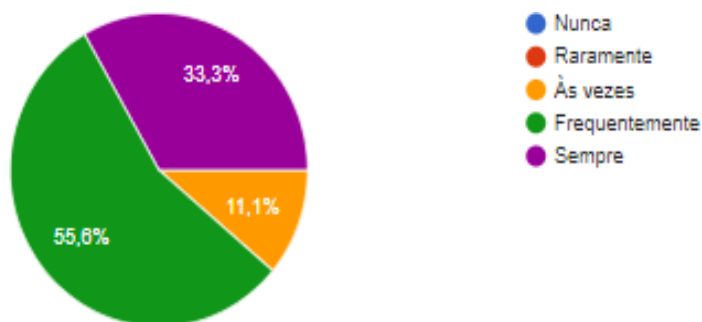
Gráfico 4. “Quão frequentemente você busca suporte adicional ou recursos extras para aprimorar sua experiência de treinamento e capacitação utilizando plataformas de educação digital no Departamento Pessoal?”



Elaborado pelas autoras (2024)

O Gráfico 5 traz os resultados da oitava pergunta do questionário. Observa-se que 55,6% dos participantes escolheram a opção "frequentemente", enquanto 33,3% optaram por "sempre" e 11,1% responderam "às vezes".

Gráfico 5. “Quão frequentemente você acredita que os treinamentos realizados pelas plataformas de educação digital podem motivar e engajar as pessoas do Departamento Pessoal?”

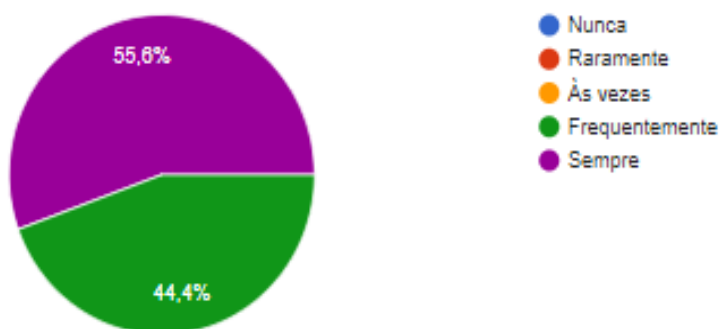


Elaborado pelas autoras (2024)

De acordo com o exposto, os treinamentos online realizados por meio de plataformas digitais demonstram ser capazes de gerar motivação e engajamento. Este resultado corrobora com a pesquisa de Ramirez (2021), que afirma que treinamentos online, especialmente quando bem estruturados, podem criar um ambiente de aprendizado dinâmico que motiva os alunos a participar ativamente. O uso de ferramentas interativas, como gamificação, fóruns de discussão, atividades colaborativas e feedback imediato, tende a aumentar a motivação dos participantes. Além disso, o acesso flexível ao conteúdo e a possibilidade de aprender no próprio ritmo são fatores que contribuem para o engajamento, uma vez que respeitam as diferenças de tempo e estilo de aprendizado de cada indivíduo.

A pergunta nona reitera o quão motivador pode ser o processo de aprendizagem no formato remoto, já que 55,6% dos participantes responderam que se sempre se sentem motivados e 44,4% que frequentemente se sentem motivados, como aponta o Gráfico 6.

Gráfico 9. “Quão frequentemente você se sente satisfeito/motivado pela oportunidade de realizar os treinamentos pelas plataformas de educação digital?”



Elaborado pelas autoras (2024)

Observa-se que os respondentes têm uma análise positiva sobre existir uma motivação e satisfação pela realização de treinamentos pelas plataformas de educação digital. As plataformas digitais de treinamento oferecem uma variedade de recursos que podem tornar o aprendizado mais envolvente. Elementos como gamificação, vídeos interativos, simulações e certificações por conclusão de módulos servem como incentivos para manter o foco e o interesse dos participantes. Esses elementos auxiliam na motivação ao criar desafios e recompensas ao longo do curso, estimulando a participação ativa (Ramirez, 2021).

Por fim, na questão aberta os participantes poderiam fazer alguma observação sobre os treinamentos realizados pelas plataformas de educação digital e seu impacto na satisfação dos colaboradores do Departamento Pessoal, ao que foram obtidas as seguintes respostas:

“Acho o treinamento digital bom, mas ainda o presencial é determinante na questão do foco, para tirar dúvidas, gerar debates esclarecedores, etc.” (Participante 1).

“O treinamento online facilitou muito na questão da flexibilidade, pois os horários são livres e pode ser acessado de qualquer ambiente, sem que precise ter que ir de forma presencial e ter um horário fixo para ser cumprido” (Participante 2).

“Sim, sempre é gratificante novos aprendizados, novos nichos onde podemos buscar a informação” (Participante 3).

Observa-se que, entre as três respostas obtidas, uma destaca as desvantagens do treinamento online, relacionando-se ao referencial teórico sobre a socialização. Nessa resposta, é mencionada a limitação na troca de informações, opiniões e ideias, quando comparada ao treinamento presencial (Almeida; Domingues Júnior, 2018). As outras duas respostas enfatizam aspectos positivos, como a flexibilidade de horário e a oportunidade contínua de buscar novas informações relevantes, que podem agregar valor de forma significativa ao aprendizado, corroborando com Ramirez (2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este estudo, é crucial revisitar os objetivos inicialmente propostos para avaliar o grau de sucesso alcançado e refletir sobre as análises realizadas. O objetivo geral da pesquisa foi examinar a influência dos treinamentos realizados através de Plataformas de Educação Digital na satisfação e no desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa de contabilidade. Esse objetivo foi amplamente alcançado, pois o estudo ofereceu uma compreensão detalhada de como o treinamento online tem se configurado como um fator positivo na empresa analisada.

A análise das respostas do questionário confirmou a influência positiva dos treinamentos online na satisfação e no desenvolvimento dos colaboradores. Os resultados demonstraram um elevado grau de satisfação com os treinamentos oferecidos, corroborando a eficácia e a relevância dessas iniciativas para a empresa. A satisfação expressa pelos colaboradores reflete não apenas a adequação do conteúdo e das metodologias utilizadas, mas também a eficácia das Plataformas de Educação Digital em promover um aprendizado significativo e alinhado às necessidades dos funcionários.

Além disso, a pesquisa revelou insights sobre como o treinamento online pode ser otimizado para maximizar seu impacto. Por exemplo, aspectos como a flexibilidade de horários e a possibilidade de acesso a materiais atualizados contribuíram para a alta satisfação observada. Essas descobertas podem orientar a melhoria contínua dos programas de treinamento, garantindo que eles atendam de forma ainda mais eficaz às expectativas dos colaboradores e às demandas da empresa.

Para futuros trabalhos, recomenda-se a continuidade da pesquisa em outras empresas que utilizam treinamentos online, explorando o impacto de tecnologias emergentes como a Inteligência Artificial. A integração dessas tecnologias pode potencializar ainda mais a eficácia dos treinamentos ao oferecer soluções personalizadas e adaptativas, alinhadas às necessidades individuais dos colaboradores. Esse aprofundamento permitirá uma compreensão mais ampla e detalhada dos benefícios e desafios associados ao uso dessas ferramentas no contexto da capacitação profissional, contribuindo para a evolução das práticas de treinamento e desenvolvimento no ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. C.; DOMINGUES JÚNIOR, L. R. P.; E-learning nas Organizações: os desafios do Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) de pessoas para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com utilização de ambientes virtuais e material didático on-line. **Ling. Acadêmica**, Batatais, v. 8, n. 3, p. 9-44, jan./jun. 2018.
- ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.
- BOOG, G. G. **Manual do Treinamento e Desenvolvimento: um guia de operações**. São Paulo: Pearson, 2001.
- DORIGON, A. T. et al. Capacitações na modalidade e-learning como estratégia de ensino: revisão integrativa. **Revista Contemporânea**, v. 3, n. 11, p. 21586-21623, 2023.
- FERREIRA, A.; VALÉRIO, J. N. G.; SOUZA, G. C. A Educação a Distância nas Organizações: a Percepção Sobre o e-learning em uma Grande Empresa Nacional. **Revista EAD em Foco**, Rio de Janeiro, n. 1, vol.1, abr./out. 2010. Disponível em: <<http://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/6/13>>. Acesso em: 07 set. 2024.
- LIMA, J. R.; CAPITÃO, Z. **E-learning e e-conteúdos: aplicações das teorias tradicionais e modernas de ensino e aprendizagem à organização e estruturação de e-cursos**. Lisboa: Centro Atlântico, 2003.

RAMIREZ, Ernesto Fernando Ferreyra. MOTIVAÇÃO PARA APLICAÇÃO DE TÉCNICAS DE GAMIFICAÇÃO EM DISCIPLINAS DE ENGENHARIA ELÉTRICA. **Anais do Pró-Ensino: Mostra Anual de Atividades de Ensino da UEL**, n. 3, p. 121-121, 2021.

ROSENBERG, M. J. B. **Beyond e-learning**: approaches and technologies to enhance organizational knowledge, learning, and performance. San Francisco: Pfeiffer, 2006.

VELASCO SCHLEICH, M.; ARAUJO PINTO, S. Utilização de treinamento gamificado para capacitação de professores em Ensino a Distância. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, [S. l.], v. 2, n. Especial, 2021. DOI: 10.17143/rbaad.v2iEspecial.516. Disponível em: <https://seer.abed.net.br/RBAAD/article/view/516>. Acesso em: 7 set. 2024.

VENTURI, D.; KONELL, A. E.; GIOVANELA, A. Treinamento: importância e benefícios da disponibilização de treinamento nas organizações. **Revista Científica Famap**, n. 1, v. 1, 2021. Disponível em: de <<https://famap.emnuvens.com.br/revista/article/view/5>>. Acesso em 7 set. 2024.