

# PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM TI E A APLICABILIDADE DOS TREINAMENTOS OFERECIDOS PELAS ORGANIZAÇÕES

Renata dos Santos<sup>1\*</sup>

Rafael Hungaro Cabral<sup>2\*</sup>

## RESUMO

Este trabalho aborda o tema da capacitação e desenvolvimento profissional no setor de Tecnologia da Informação (T.I). A necessidade de profissionais qualificados neste campo é evidente, especialmente após a pandemia, quando a demanda por talentos na T.I aumentou significativamente. O objetivo desta pesquisa é avaliar a relevância de recursos como metodologias ágeis, o uso de ferramentas de gestão de conhecimento, Inteligência Artificial (I.A) e a implementação de práticas de revisão de código na transferência de conhecimento entre profissionais de T.I. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário distribuído para os profissionais de T.I, abordando suas experiências e percepções sobre estratégias de capacitação. Os resultados revelaram que a oferta de cursos, documentação interna e tarefas supervisionadas são os métodos mais eficazes percebidos pelos profissionais. Além disso, as metodologias ágeis e o uso de ferramentas de I.A foram considerados contribuintes significativos para o desenvolvimento profissional. A pesquisa também identificou uma correlação entre o tempo de experiência profissional e a percepção da aplicabilidade de treinamentos via roadmap e atividades supervisionadas, sugerindo a necessidade de investigações futuras sobre essa tendência.

Este estudo contribui para a compreensão de como otimizar a capacitação e a transferência de conhecimento no setor de T.I, integrando metodologias ágeis e ferramentas modernas de gestão, visando preparar os profissionais para atender às crescentes demandas do mercado.

---

<sup>1\*</sup> Aluna do Curso de Graduação em Sistemas de Informação do Centro Universitário do Sul de Minas UNIS-MG). E-mail: renata.santos3@alunos.unis.edu.br

<sup>2\*</sup> Prof. Esp. Rafael Hungaro Cabral. Graduado em Ciência da Computação pelo Centro Universitário do Sul de Minas (2015). Especialista em Engenharia de Sistemas de Informação pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (2018). Atualmente é professor titular do Centro Universitário do Sul de Minas e analista de processos acadêmicos do Centro Universitário do Sul de Minas.

**Palavras-chave:** Tecnologia da Informação. Capacitação Profissional. Metodologias Ágeis. Inteligência Artificial. Transferência de Conhecimento.

## 1 INTRODUÇÃO

Empresas da área de Tecnologia de Informação (T.I) enfrentam um grande desafio para encontrar profissionais qualificados no mercado de trabalho. Nesse contexto, a governança de T.I se torna essencial, ao envolver a definição de políticas e práticas para garantir que os recursos tecnológicos sejam utilizados de forma eficaz e alinhada aos objetivos da organização. Na governança, a infraestrutura de T.I, que inclui os componentes físicos e virtuais como hardware, software e redes, precisam ser adequadamente geridos para ofertar um ambiente propício à capacitação e ao desenvolvimento profissional na área. Fernandes (2014) ressalta a importância dessa estrutura ser bem organizada para obter satisfação no processo de educação em T.I.

Uma publicação de Sena (2022), revela que a situação se agravou após a pandemia e um relatório divulgado pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM, 2021) informa que a demanda das empresas de tecnologia seria de 797 mil talentos no período de 2021 a 2025. O relatório apresenta uma estimativa de um déficit anual de 106 mil talentos — 530 mil em cinco anos, o que demonstra a necessidade das empresas buscarem investir cada vez mais, e melhor, na capacitação profissional.

Mancini (2022) enfatiza a importância do investimento em aprendizado contínuo para os profissionais de T.I, que se mostra indispensável diante dos desafios impostos por mudanças organizacionais e evoluções nos sistemas de informação. Nesse contexto, o autor argumenta que a capacitação contínua não apenas aprimora as habilidades e competências dos profissionais, mas também contribui significativamente para a resiliência e adaptabilidade das organizações. Ao incentivar a formação contínua e o aprimoramento profissional, as organizações garantem uma equipe mais apta a lidar com as dinâmicas e exigências do ambiente tecnológico em constante evolução.

A etapa de compartilhamento e disseminação de conhecimento entre os profissionais de T.I é indispensável para o crescimento da equipe e também inevitável, pois eventualmente todo profissional acaba tendo que treinar outro. Todavia, mesmo diante de tal relevância, percebe-se uma escassez de estudos que se aprofundem sobre como otimizar essa transmissão

de saberes no setor. Há, nesse cenário, um vasto território ainda não explorado pela academia e indústria, demandando pesquisas que proponham métodos mais eficientes e identifiquem as barreiras comuns nesse processo de transferência de conhecimento.

Assim, o objetivo desta pesquisa é avaliar a relevância de recursos como metodologias ágeis, o uso de ferramentas de gestão de conhecimento, uso de inteligência artificial e a implementação de práticas de revisão de código no processo de transferência de conhecimento entre profissionais do setor. O foco é compreender se esses elementos contribuem para o desenvolvimento profissional e qualidade técnica dos times de tecnologia.

O estudo foi realizado através da distribuição de um questionário para profissionais que atuam na área, buscando compreender suas experiências e perspectivas em relação às estratégias de capacitação que já vivenciaram.

Dessa forma, a pesquisa se propõe trazer resultados relevantes para enfrentar um desafio atual e urgente: otimizar os métodos de capacitação e transmissão de conhecimento, integrando-os com as práticas ágeis e ferramentas de gestão modernas, em busca de contribuir com a preparação técnica dos profissionais para poder suprir as demandas do mercado.

## **2 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E MELHORIA CONTÍNUA NO SETOR DE T.I**

O setor de T.I é caracterizado pela sua constante evolução e necessidade de atualização profissional. Os profissionais dessa área precisam ter uma formação de base sólida e, ao mesmo tempo, devem se manter flexíveis para se adaptarem às novas tendências de demandas do mercado. Conforme destacado por Ang et al. ([s.d.], p. 2), os profissionais de T.I estão envolvidos em diversas frentes, como na aquisição, desenvolvimento e gestão de recursos, que abrangem hardware, software, dados e redes de telecomunicação.

A GeekHunter (2020) aponta que quem trabalha no setor de tecnologia, deve dominar uma grande variedade de habilidades e competências, conforme o cenário atual. Além disso, para os desenvolvedores, é relevante o domínio de diferentes linguagens de programação, uso de ferramentas de inteligência artificial, computação em nuvem, dentre outros.

A habilidade de se adaptar e encontrar soluções inovadoras diante de desafios emergentes implica em saber trabalhar colaborativamente em plataformas de trabalho

conjunto, promovendo uma cultura de cooperação e troca constante de experiências (BRIDI; IEGER, 2014). Essa adaptabilidade e colaboração são tão valorizadas quanto as habilidades técnicas especializadas.

Cabe nesse contexto, incentivar o autodesenvolvimento por meio de plataformas que facilitem o gerenciamento descentralizado de projetos, contribuindo com o aumento da qualidade das entregas, promovendo uma cultura de feedback e colaboração por meio de revisões de código (SANTOS; CRUZ, 2021).

Moura Junior e Helal (2014) enfatizam a importância da interação e o intercâmbio de informações entre os profissionais de T.I quando se trata de trazer desenvolvimento e inovação para dentro das organizações. A razão disso, conforme discutido por Ben (2007) e Chen (2005), seria porque essas trocas frequentemente geram novas ideias e estimulam a inovação, além de permitirem a disseminação de conhecimentos sobre tecnologias emergentes utilizadas em outras empresas do setor.

No contexto atual das organizações, os programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) assumem um papel importante, oferecendo programas que não só facilitam o desenvolvimento profissional, mas também, são fundamentais para a qualificação em um ambiente de negócios dinâmico. Isso implica uma investigação detalhada do processo de aquisição de conhecimentos e habilidades e de como esses elementos são efetivamente transferidos e aplicados no ambiente de trabalho (ZERBINI, 2008).

De acordo com Chiavenato (2009), o treinamento não é apenas um investimento no capital humano, mas também uma fonte de lucratividade. Ele permite que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, agregando valor à organização, aos clientes e aos próprios colaboradores. Além disso, Chiavenato defende que o desenvolvimento das pessoas resulta no desenvolvimento da organização, criando um ciclo positivo de crescimento e melhoria contínua.

Os sistemas de gestão da aprendizagem, ou Learning Management System (LMS), surgem como uma ferramenta estratégica para apoiar o desenvolvimento contínuo. Eles podem auxiliar na criação de treinamentos que reforcem as boas práticas, normas de desenvolvimento, segurança da informação, gerenciamento de redes, entre outros, por oferecerem recursos que contribuem para a disseminação de conhecimento nas empresas (MAURO et al., 2017). Bratti (2023) ressalta também, a importância de escolher a

implementação de LMS mais adequada, seja ela baseada na web, local, em nuvem, com código aberto ou fechado.

Um roadmap tecnológico, como descrito por Ozaki (2014), oferece um plano estratégico, alinhando metas de curto e longo prazo com soluções tecnológicas específicas, visualizando como as capacidades técnicas evoluem para apoiar um negócio e seus clientes. Podendo ser usado em treinamentos como uma sequência estruturada de atividades que ensinam cumulativamente um tópico ou grupo de tópicos, facilitando e melhorando o aprendizado do público-alvo.

Além disso, ferramentas de Inteligência Artificial (I.A) têm apresentado características relevantes para o aprendizado autônomo. O GPT Tutor, que foi desenvolvido por Chen et al. (2023), é uma ferramenta de I.A que integra o ChatGPT a interface gráfica de desenvolvimento chamada Visual Studio Code. Seu objetivo é fornecer explicações de códigos de programação, visando melhorar a educação em ciência da computação de forma personalizada.

A ênfase no autodesenvolvimento e na utilização de ferramentas avançadas se alinha perfeitamente com a adoção de metodologias ágeis, com seus ciclos constantes de reuniões e feedback contínuo. Oferece uma significativa contribuição para a comunicação aberta e troca de ideias, essenciais para o desenvolvimento profissional contínuo e elevação da qualidade dos projetos desenvolvidos (FERREIRA, 2020). Portanto, a combinação de habilidades técnicas, colaborativas, e uso metodologias eficazes compõem o conjunto de ferramentas dos profissionais que buscam se qualificar para integrar processos de inovação no setor de T.I.

### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

A presente pesquisa foi realizada por meio da metodologia pesquisa-ação, que, conforme informado por Mascarenhas (2018), fundamenta-se na análise de dados concretos cujo objetivo é resolver um problema específico.

O primeiro estágio da pesquisa envolveu a elaboração e distribuição de um questionário estrategicamente desenvolvido (APÊNDICE A - Questionário). O objetivo era captar as percepções e experiências de profissionais atuantes no setor de tecnologia da informação. Este questionário foi cuidadosamente elaborado para abordar os aspectos relevantes ao tema de estudo.

Subsequentemente, foi realizada a distribuição do questionário por meio do Google forms, escolhido por sua familiaridade para grande parte do público alvo. A pesquisa foi divulgada através das redes sociais e em grupos voltados para profissionais de T.I. Após a coleta de dados, procedeu-se com seu tratamento no Excel, visando garantir uma análise mais precisa. A partir dos resultados obtidos, identificou-se um conjunto de potenciais soluções, que foram avaliadas quanto à sua viabilidade e eficácia no contexto específico da pesquisa.

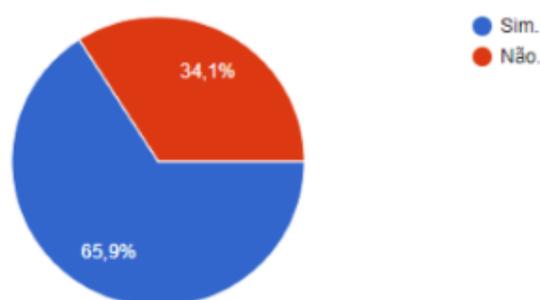
#### 4 RESULTADOS

A pesquisa revelou uma distribuição interessante do tempo de experiência entre os profissionais de T.I. Cerca de 43% dos respondentes possuem entre 1 e 5 anos de experiência, 20% entre 5 e 10 anos, enquanto 18% tem mais de 10 anos de experiência e 18% reportaram ter menos de um ano de experiência. Esta diversidade no nível de experiência possibilitou uma perspectiva abrangente das necessidades e percepções relacionadas ao treinamento em T.I, englobando desde profissionais iniciantes até os mais experientes.

Em relação à participação em programas de treinamento de T.I, a maioria dos profissionais já se envolveram em iniciativas de treinamento específico, conforme figura 1:

Figura 1 - Gráfico de participação em programas de treinamento.

##### Participação em programas de treinamento.

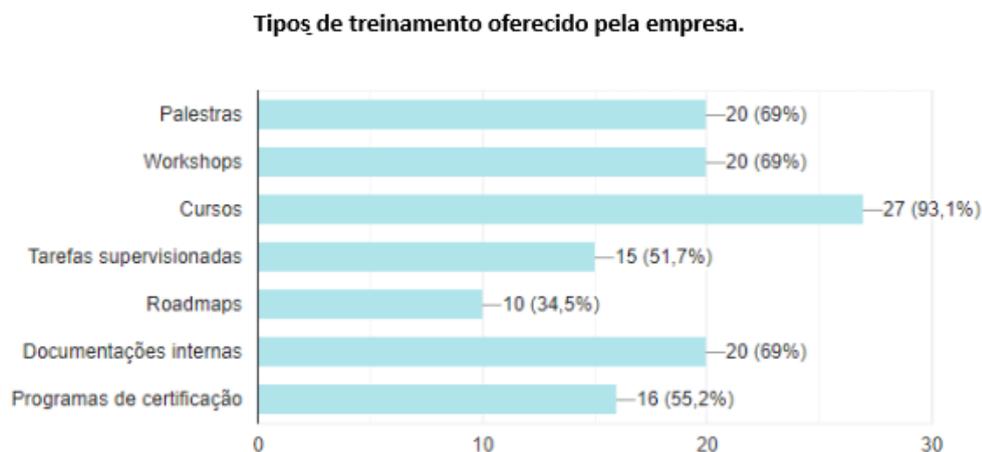


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Essa informação indica uma atuação positiva das empresas ao promover recursos para que seus profissionais se desenvolvam tecnicamente.

Para aprofundar a análise, foi investigado os tipos específicos de treinamentos disponibilizados pelas empresas aos seus colaboradores. Podemos ver essa distribuição na figura 2.

Figura 2 - Gráfico dos tipos de treinamento oferecidos pela empresa.



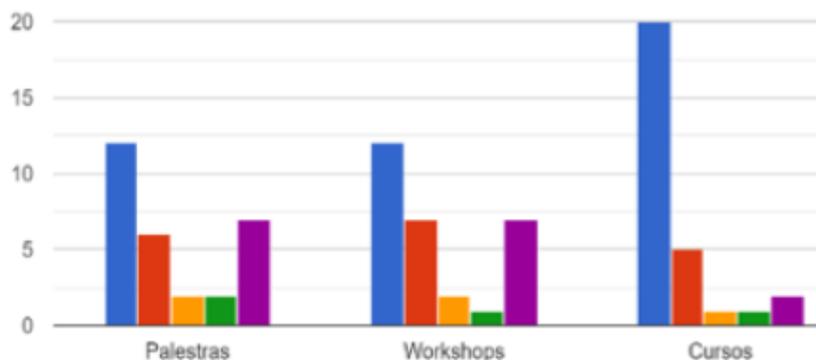
Fonte: Elaborado pelo autor, 2023

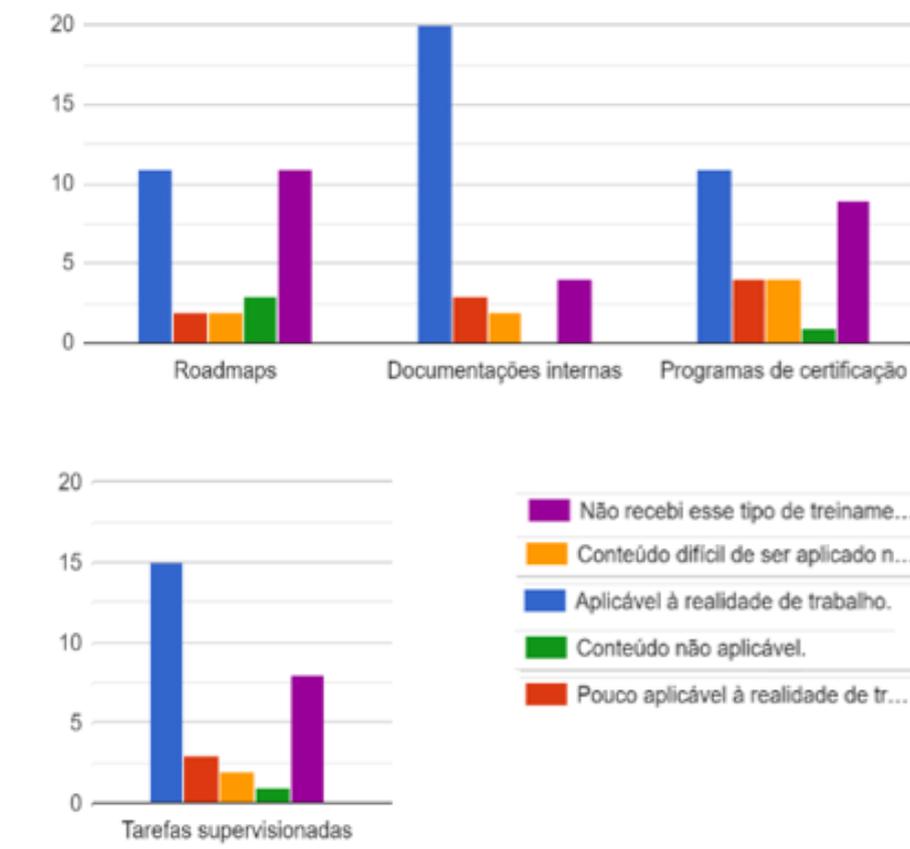
A distribuição gráfica apresentada, indica que as empresas também estão oferecendo diversidade em formas de treinamento. Podemos observar também, que a maioria já recebeu treinamentos em formato de cursos e a minoria em forma de roadmaps.

Tentando entender como esses profissionais percebem a aplicabilidade desses métodos em suas atividades diárias, analisaremos a figura 3, que representa o gráfico dessa distribuição.

Figura 03 - Gráfico da aplicabilidade dos tipos de treinamento.

**Aplicabilidade do conteúdo abordado no treinamento para a prática de trabalho.**





Fonte: Elaborado pelo autor, 2023

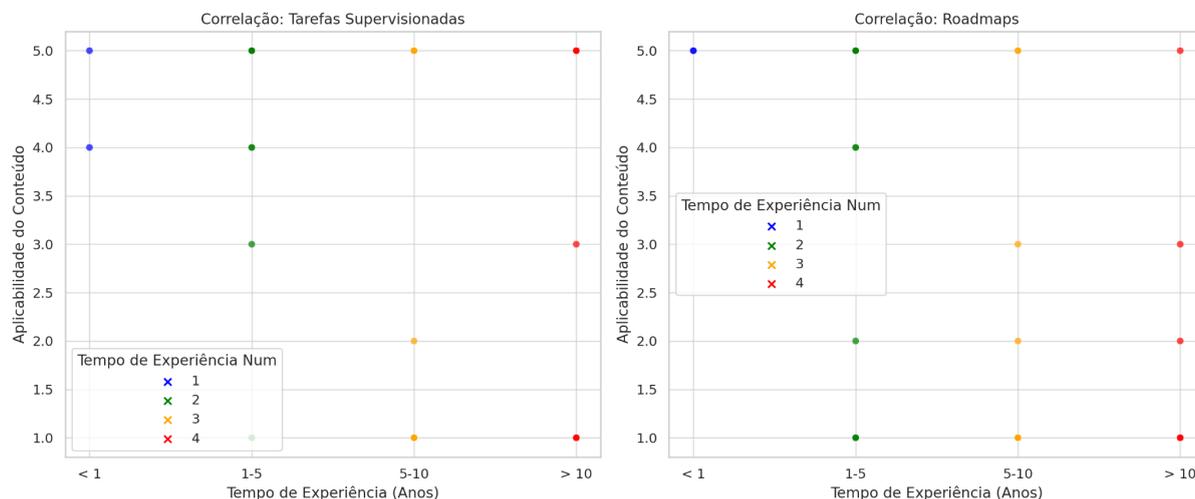
Chama atenção que embora palestras, workshops e programas de certificação sejam uma estratégia utilizada por muitas empresas, foram percebidas como não eficazes quanto a aplicabilidade à realidade de trabalho por um número considerável de pessoas.

Já a oferta de cursos, disponibilidade de documentação interna e tarefas supervisionadas, obtiveram um nível de satisfação notório quanto às suas aplicabilidades. Cabendo também destacar que embora esteja com um nível de aceitação bom entre os profissionais, o modelo de roadmap não está sendo tão difundido quanto às demais formas de treinamento.

Foi possível realizar uma análise inferencial entre a experiência profissional dos entrevistados e a percepção quanto a aplicabilidade dos diferentes métodos de treinamento. Os resultados apresentados na figura 4, indicaram uma correlação significativa entre o tempo de experiência profissional e a aplicabilidade dos treinamentos de roadmap e atividades

supervisionadas.

Figura 04 - Gráficos representando correlação entre tarefas supervisionadas e roadmaps em relação ao tempo de experiência.

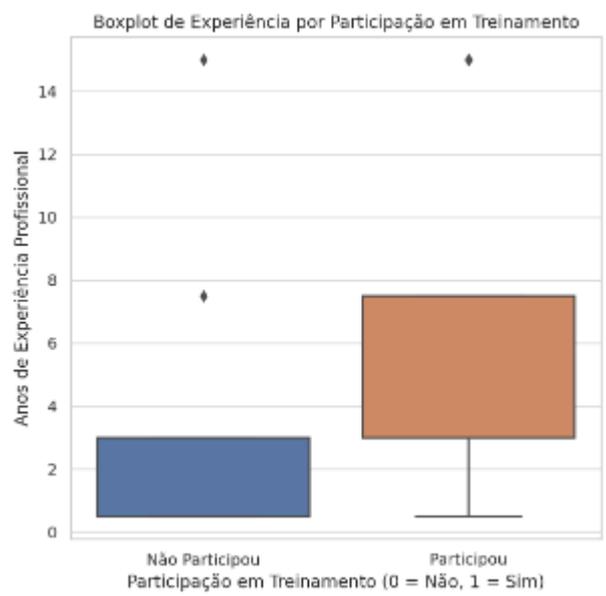


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023

Podendo assim, ser avaliado que quanto maior o tempo de experiência profissional, menor é a percepção de aplicabilidade de treinamentos via roadmap e atividades supervisionadas.

Foi observado também, uma correlação entre o tempo de experiência profissional e a participação em programas de treinamentos em T.I, sugerindo que profissionais com mais tempo de experiência têm maior probabilidade de terem participado de programas de treinamento. No boxplot abaixo é possível ver que os indivíduos que participaram de programas de treinamento tem uma distribuição mais ampla em tempo de experiência quando comparado com os que não participaram de processos de treinamento em empresas.

Figura 05 - Gráfico representando o tempo de experiência por participação em treinamentos.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023

Isso pode ser indicativo de que profissionais que foram expostos a treinamentos, conseguiram seguir por mais tempo na carreira.

Entre os desenvolvedores de código entrevistados, 85% consideram o processo de revisão de código vital para o desenvolvimento profissional e qualidade das entregas. Sendo um número expressivo, indicando que é uma ferramenta importante a ser aplicada nesse nicho.

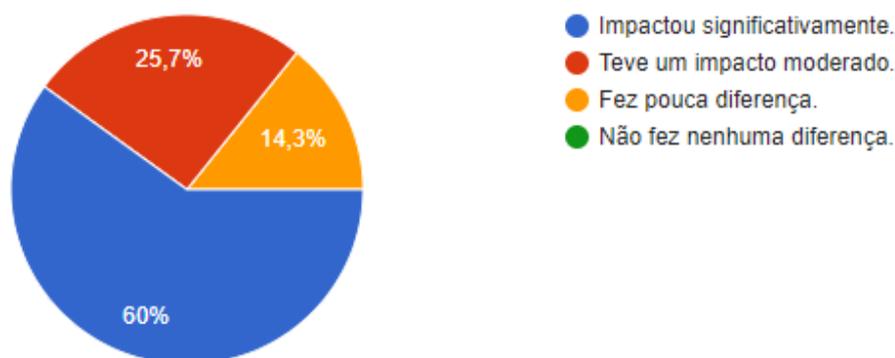
Aproximadamente 48,9%, não tiveram contato com sistemas de gestão de aprendizado no ambiente de trabalho. Porém, 86,7% deles acreditam que sua implementação para organizar e estruturar conteúdos sobre boas práticas, normas de desenvolvimento, segurança da informação, gerenciamento de redes ou outras áreas-chave da tecnologia da informação seria eficaz para treinamentos em suas empresas.

Cerca de 87% dos participantes, acreditam que características das metodologias ágeis, como as reuniões diárias e o feedback constante sobre as atividades, contribuem significativamente para o processo de desenvolvimento profissional ao aprimorar a comunicação de dúvidas e dificuldades na equipe.

Também foi possível avaliar que 77,8% dos entrevistados já fazem uso de ferramentas de Inteligência Artificial em sua prática profissional. E desse grupo, a maioria acredita que o uso dessas ferramentas impactou significativamente em seu desenvolvimento profissional. Conforme pode ser visto na figura 5:

Figura 5 - Gráfico do impacto do uso de inteligência artificial no desenvolvimento profissional.

#### Impacto do uso de I.A. no aprendizado e desenvolvimento profissional.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, foi possível alcançar o objetivo de captar a percepção dos profissionais de T.I em relação à aplicabilidade de diversas formas de treinamento em seus ambientes de trabalho. Foi observado que a disponibilização de cursos, documentação interna e tarefas supervisionadas foram os métodos mais eficazes, conforme relatado pelos profissionais. Além disso, a pesquisa confirmou que a adoção de estratégias das metodologias ágeis, colaboram no processo de desenvolvimento profissional. Destacou-se também a importância do uso de LMS na estruturação de treinamento para conteúdos específicos, bem como a relevância das empresas oferecerem recursos de I.A para estimular o autodesenvolvimento técnico dos colaboradores.

Além de alcançar os objetivos iniciais, a pesquisa suscitou novas questões que podem ser exploradas em estudos futuros. Uma delas é a análise detalhada da correlação entre o tempo de experiência profissional e a percepção da aplicabilidade de treinamentos baseados em roadmaps e tarefas supervisionadas, um aspecto que merece investigação adicional. Outro

ponto de interesse é a correlação entre o tempo de experiência profissional e participação em programas de treinamento, que poderia ser investigada para obter informações mais profundas sobre a trajetória profissional dos indivíduos do setor de T.I.

Em síntese, esta pesquisa ofereceu percepções sobre como a governança de T.I pode desempenhar um papel fundamental na escolha dos melhores processos de transferência de conhecimento no campo da tecnologia da informação. Apresentando não só a importância dessas estratégias mas também a necessidade de uma governança interessada em coordenar e direcionar essas iniciativas de forma alinhada com o que funciona para os profissionais.

## PERCEPTION OF IT PROFESSIONALS AND THE APPLICABILITY OF TRAININGS OFFERED BY ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

This paper addresses the topic of training and professional development in the Information Technology (IT) sector. The need for qualified professionals in this field is evident, especially after the pandemic, when the demand for IT talents increased significantly. This research aims to assess the relevance of resources such as agile methodologies, the use of knowledge management tools, Artificial Intelligence (AI), and the implementation of code review practices in the transfer of knowledge among IT professionals. The research was conducted through a questionnaire distributed to IT professionals, addressing their experiences and perceptions of training strategies. The results revealed that the provision of courses, internal documentation, and supervised tasks are the most effective methods perceived by professionals. Additionally, agile methodologies and the use of AI tools were considered significant contributors to professional development. The research also identified a correlation between professional experience and the perception of the applicability of training through roadmaps and supervised activities, suggesting the need for further investigations into this trend.

This study contributes to understanding how to optimize training and knowledge transfer in the IT sector by integrating agile methodologies and modern management tools, aiming to prepare professionals to meet the growing demands of the market.

**Keywords:** Information Technology. Professional Qualification. Agile Methodologies. Artificial Intelligence. Knowledge Transfer.

## REFERÊNCIAS

ANG, Soon; JOSEPH, Damien; SLAUGHTER, Sandra A. **IT Professionals and the IT Profession**. Nanyang Technological University, Singapore; Georgia Institute of Technology, [s.d.]. Disponível em:

<http://soonang.com/wp-content/uploads/2012/08/2012-Ang-Joseph-Slaughter-WEOM.pdf>.

Acesso em: 17 set. 2023.

Ben E. R. **Ded'Žning expertise in software development while doing gender**. *Gender, Word and Organization*, v. 14, n. 4, p. 312-332, 2007 Ben

BRASSCOM. **Estudo da Brasscom aponta demanda de 797 mil profissionais de tecnologia até 2025**. Notícias Brasscom, 01 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/estudo-da-brasscom-aponta-demanda-de-797-mil-profissionais-de-tecnologia-ate-2025/>. Acesso em: 21 de agosto de 2023.

BRATTI, Bibiana. **LMS e LXP: o que são e quais os tipos**. *Desafios da Educação*. 11 de julho de 2023. Disponível em: <<https://desafiosdaeducacao.com.br/lms-ou-lxp/>>. Acesso em: 17 set. 2023.

Carvalho, Diogo & Silva, Giovana & Zem-Lopes, Aparecida. (2019). **Treinamento empresarial: a importância da capacitação dos colaboradores**. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/342503832\\_Treinamento\\_empresarial\\_a\\_importancia\\_da\\_capacitacao\\_dos\\_colaboradores#:~:text=A%20capacita%C3%A7%C3%A3o%20dos%20colaboradores%20dentro,precisam%20melhorar%20a%20produtividade](https://www.researchgate.net/publication/342503832_Treinamento_empresarial_a_importancia_da_capacitacao_dos_colaboradores#:~:text=A%20capacita%C3%A7%C3%A3o%20dos%20colaboradores%20dentro,precisam%20melhorar%20a%20produtividade)>

CHEN, Eason; HUANG, Ray; CHEN, Han-Shin; TSENG, Yuen-Hsien; LI, Liang-Yi. **GPTutor: a ChatGPT-powered programming tool for code explanation**. Taipei, Taiwan: [s.n.], 2023. Disponível em: <[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?arxiv\\_id=2305.01863](https://scholar.google.com/scholar_lookup?arxiv_id=2305.01863)>. Acesso em: 17 set. 2023.

Chen, W. **Isomorphism and mobile commerce strategy**. In: 5th International Conference on Electronic Business, Hong Kong, Dec. 5-9, 2005. Proceedings.. 599-607 p.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, Aguinaldo Aragon; ABREU, Vladimir Ferraz de. **Implantando a Governança de TI: da estratégia à gestão de processos e serviços**. 4. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2014. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 21 ago. 2023.

FERREIRA, Marcelo Bellon. **Métodos ágeis e melhoria de processos**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 17 set. 2023.

Geek Hunter. 2020. **Hard skills e soft skills para profissionais de TI: o que priorizar?** Blog RH Tech. Disponível em: <https://rhtech.geekhunter.com.br/hard-skills-soft-skills/>. Acesso em: 17 set. 2023.

IEGER, Eliana Maria; BRIDI, Maria Aparecida. **Profissionais de TI: perfil e o desafio da qualificação permanente.** *Revista da ABET*, v. 13, n. 2, jul./dez. 2014.

MANCINI, Mônica; SOUZA-CONCILIO, Ilana (org.). **Sistemas de informação: gestão e tecnologia na era digital.** 1. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 19 ago. 2023.

MASCARENHAS, Sidnei Augusto (org.). **Metodologia científica.** 2. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 05 set. 2023.

MAURO, Maria Helena; GASPAR, Marcos Antonio; OHASHI, Fábio Kazuo; MAGALHÃES, Fábio Luís Falchi de; CARDOSO, Marcos Vinicius. **Contribuição do Sistema de gestão de aprendizagem (LMS) para a gestão do conhecimento corporativo.** \*Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação\*, [S.l.], v. 74, n. 1, p. 99-118, jun. 2017. ISSN 1022-6508. Disponível em: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/174720/v.74%20N.1%20p%2099-118.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 set. 2023.

MOURA JUNIOR, Pedro Jácome de; HELAL, Diogo Henrique. **Profissionais e profissionalização em Tecnologia da Informação: indicativos de controvérsias e conflitos.** João Pessoa, Paraíba, Brasil: Universidade Federal da Paraíba, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/cQ6CbmNMkQnFvG9zdDhRFDx/>. Acesso em: 16 nov. 2023.

OZAKI, Adalton Masalu. **Um estudo sobre a elaboração de roadmaps tecnológicos em empresas brasileiras de software.** 2014. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-26052014-153317/publico/AdaltonMasaluOzakiVC.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SANTOS, Ancelmo Luiz Evangelista dos; CRUZ, Matheus da Silva. **Práticas de revisão do código.** 2021. Disponível em: <https://documentos.sistemas.ro.gov.br/books/spikes-estudos-tecnicos/page/praticas-de-revisao-do-codigo/revisions/21922>. Acesso em: 02 set. 2023.

SENA, Victor. **Empresas viram escolas em 2022.** Exame, jan.2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/empresas-viram-escolas-em-2022/> Acesso em: 19 ago. 2023.

ZERBINI, Thaís. **Treinamento, desenvolvimento e educação: tendências no estilo de gestão das organizações**. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil, 2008: Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/n6JzBW79kwtm56XTZPfq5My/>. Acesso em: 16 nov. 2023.

## APÊNDICE A - Questionário

Pesquisa sobre transferência de conhecimento em TI: Estratégias, ferramentas e melhores práticas.

Diante do desafio atual de escassez de profissionais qualificados em T.I., esta pesquisa foca em analisar as metodologias e ferramentas empregadas na transmissão de conhecimento entre especialistas do setor. O intuito é elucidar práticas eficazes que possam contribuir para uma capacitação mais robusta, servindo como uma ferramenta estratégica para departamentos de governança e gestão de T.I. na formação contínua de sua equipe.

UNIS-MG. Orientador: Rafael Hungaro; Autora: Renata dos Santos.

- Email
- Tempo de experiência profissional na área de TI
  - Menos de um ano.
  - Entre 1 e 5 anos.
  - Entre 5 e 10 anos.
  - Mais de 10 anos.
- Você já participou de algum programa de treinamento voltado para a área de tecnologia na sua empresa?
  - Sim.
  - Não.
- Quais dos tipos de treinamento abaixo foram disponibilizados pela sua empresa?  
(Selecione todas as opções que se aplicam)
  - Palestras
  - Workshops
  - Cursos
  - Tarefas supervisionadas
  - Roadmaps
  - Documentações internas
  - Programas de certificação
  - Outros [Campo livre]

- Como você avaliaria a aplicabilidade do conteúdo abordado para sua prática de trabalho?

	Aplicável à realidade de trabalho	Pouco aplicável à realidade de trabalho.	Conteúdo difícil de ser aplicado na prática.	Conteúdo não aplicável.	Não recebi esse tipo de treinamento .
Palestras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Workshops	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarefas supervisionadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roadmaps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documentações internas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programas de certificação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Sistemas de Gestão da Aprendizagem, também conhecidos como Learning Management System, ou LMS, são plataformas online que facilitam a criação, entrega e gestão de cursos e conteúdo de ensino. Eles permitem o acompanhamento do progresso do aluno, avaliação e colaboração, sendo amplamente usados na educação online e treinamento corporativo.**

Dentro do seu ambiente de trabalho, você já teve experiência com o uso de Sistemas de Gestão da Aprendizagem?

- Sim.
- Não.

- Você acha que a implementação de um sistema para organizar e estruturar conteúdos sobre boas práticas, normas de desenvolvimento, segurança da informação, gerenciamento de redes ou outras áreas-chave da tecnologia da informação seria uma ferramenta eficaz para treinamentos em sua empresa?

- Sim.
- Não.

- Você participa do processo de desenvolvimento de código em sua empresa?
  - Sim.
  - Não
  
- Você tem experiência em participar de processos de revisão de código, seja como revisor ou como autor do código?
  - Sim.
  - Não.
  
- O quanto você acredita que a participação em processos de revisão de código contribuem para a qualidade das entregas e o desenvolvimento de um profissional?

	0	1	2	3	4	5	
Não contribui	<input type="checkbox"/>	É indispensável					

- Você está familiarizado com o conceito de metodologias ágeis?
  - Sim
  - Não
  
- Você acredita que características das metodologias ágeis, como as reuniões diárias e o feedback constante sobre as atividades, contribuem para o processo de desenvolvimento profissional ao aprimorar a comunicação de dúvidas e dificuldades na equipe?
  - Sim
  - Não

- Você já integrou ferramentas de Inteligência Artificial em sua prática profissional para auxiliar no seu desenvolvimento pessoal e aprimoramento de habilidades e competências?
  - Sim.
  - Não.
  
- Como o uso dessa ferramenta impactou o seu aprendizado e desenvolvimento profissional?
  - Aumentou significativamente minha eficiência e habilidades.
  - Teve um impacto moderado no meu desenvolvimento profissional.
  - Fez pouca diferença no meu desenvolvimento profissional.
  - Não fez nenhuma diferença no meu desenvolvimento profissional.