

**FORTALEZA EM NÚMEROS: A RELEVÂNCIA DO YTREINAMENTO PARA A
COLETA DE DADOS NO CENSO DEMOGRÁFICO**

Matheus Henrique Vieira Gomes ¹ <https://orcid.org/0009-0009-2075-7434>
Juliana Carvalho de Sousa ² <https://orcid.org/0000-0002-0388-3959>
Luana de Andrade Pinheiro Borges ³ <https://orcid.org/0000-0002-8578-7820>
Aline Francilurdes Nery do Vale ³ <https://orcid.org/0000-0001-9891-5775>

Submetido: 09/09/2025 | Aprovado: 20/09/2025 | Publicado: 04/09/2026

Editora associada: Dr. Ahiram Brunni Cartaxo de Castro

DOI: <http://dx.doi.org/10.18265/2526-2289a2026id9197>

Resumo

O objetivo do trabalho consiste em Compreender a importância da aplicação do treinamento para coletar dados para o Censo Demográfico. No que tange a metodologia do trabalho é de cunho descritivo e qualitativo e a pesquisa foi realizada com 5 sujeitos. A análise de dados usada foi a análise de conteúdo. Os resultados revelaram que a maioria dos participantes (quatro de cinco) concordou que o treinamento foi crucial para o desempenho de suas funções em campo. Os entrevistados destacaram que o treinamento os preparou para lidar com os desafios encontrados, abordou a diversidade do país e facilitou a interação com a população. As simulações de entrevistas e o uso de ferramentas tecnológicas, como o Dispositivo Móvel de Coleta (DMC), foram apontados como aspectos particularmente eficazes na capacitação. Embora a maioria tenha tido uma percepção positiva sobre o treinamento, houve divergências em relação ao seu impacto na comunicação e na resolução de conflitos para um dos entrevistados. Em conclusão, o estudo sugere que o treinamento contribuiu para a qualidade dos dados do Censo e que os servidores, de modo geral, ficaram satisfeitos com a capacitação recebida.

Palavras-chave: Treinamento; desenvolvimento de competências; competências interpessoais.

**FORTALEZA IN NUMBERS: THE RELEVANCE OF TRAINING FOR DATA
COLLECTION IN THE DEMOGRAPHIC CENSUS****Abstract**

The objective of this study is to understand the importance of training to collect data for the Demographic Census. The study's methodology is descriptive and qualitative, and the research involved five participants. Content analysis was used for data analysis. The results revealed that the majority of participants (four out of five) agreed that the training was crucial to their fieldwork. Respondents emphasized that the training prepared them to deal with the challenges they encountered, addressed the country's diversity, and facilitated interaction with the population. Interview simulations and the use of technological tools, such as the Mobile Data Collection Device (MCD), were highlighted as particularly effective aspects of the training. Although most participants had a positive perception of the training, one respondent disagreed regarding its impact on communication and conflict resolution. In conclusion, the study suggests that the

¹ Universidade Estadual do Ceará (UECE)

² Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)

³ Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

training contributed to the quality of the Census data and that staff were generally satisfied with the training they received.

Keywords: Training; skills development; interpersonal skills.

1 INTRODUÇÃO

O treinamento é uma ferramenta de importante quando se busca trazer efetividade para os processos. A literatura especializada aponta que a qualidade da capacitação ofertada está intrinsecamente ligada à manutenção periódica e à atualização dos conhecimentos adquiridos (Silva, 2019). Este ciclo contínuo de aprendizado permite que as competências dos colaboradores permaneçam alinhadas às demandas dinâmicas do ambiente de trabalho, o que reflete em vantagens competitivas para as organizações (De Castro et al., 2022).

Neste contexto, para que os programas de treinamento e desenvolvimento alcancem seus objetivos, eles devem estar claramente alinhados às estratégias organizacionais (Silva, 2019). Desse modo, o treinamento não apenas aprimora as habilidades existentes nos colaboradores, mas também, fomenta o surgimento de novos conhecimentos que contribuem para a qualificação dos processos organizacionais e, conseqüentemente, para o aumento da produtividade e da qualidade (Colares, 2022).

Em relação ao Censo Demográfico (IBGE), o treinamento é uma ferramenta fundamental para que haja objetividade no processo de coleta. Algumas importantes fases do processo de coleta exigem que o treinamento esteja sempre presente, seja para alinhar o servidor aos objetivos do Censo, ou para cumprir a missão institucional do Instituto.

A relevância do investimento em capacitação de colaboradores é uma percepção crescente em diversos países, que buscam elevados ganhos em produtividade, segurança, lucratividade e qualidade (Abdel-Maksound; Chegeni, 2023). O treinamento atua, assim, como um catalisador para as habilidades já inerentes aos funcionários, estabelecendo um vínculo direto entre capacitação e a acurácia na apuração dos dados censitários.

É interessante ressaltar que o treinamento busca sempre extrair do colaborador sua capacidade máxima para produzir de acordo com as expectativas esperadas. A literatura reforça que o treinamento capacita os colaboradores a aprimorarem e elevando seu comprometimento com a organização (Cipriano, 2025). Adicionalmente, estudos indicam que o treinamento

efetivo extrai essas características individuais e as alinha aos objetivos organizacionais por meio de metas claras, avaliações com resultados duradouros, busca contínua por qualificação, critérios de avaliação adequados, controle rigorosos dos processos de treinamento e um canal funcional de feedback (Rocha, 2024).

Com intuito de entender o processo de treinamento do Censo Demográfico (IBGE) e a qualidade nesse processo, a questão central trata diretamente dessa temática, na qual busca pesquisar: O Processo de Treinamento dos Servidores do IBGE para a Aplicação do Censo Demográfico em Fortaleza. Para delimitar a temática foi elaborada a seguinte questão específica: Qual o importância do processo de treinamento para os servidores do IBGE em relação a coleta de dados do Censo Demográfico em Fortaleza? Para orientar a pesquisa estabeleceu-se um objetivo geral que consiste em Compreender a importância da aplicação do treinamento para coletar dados para o Censo Demográfico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial abordado nesta seção primeiramente trata sobre o treinamento no contexto organizacional, seguido pela perspectiva das ferramentas de que auxiliam no treinamento e por fim, a especialidade do treinamento no Censo Demográfico.

2.1 TREINAMENTO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

O treinamento no contexto organizacional, especialmente no setor público, deve ser compreendido como um processo estratégico voltado ao desenvolvimento de competências alinhadas às demandas institucionais e às transformações do ambiente de trabalho. Nesse sentido, não se trata apenas da transmissão de conhecimentos técnicos, mas de um mecanismo estruturado que integra aprendizagem, desempenho e resultados organizacionais (Milkovich; Boudreau, 2010; Borges-Andrade, Abbad; Mourão, 2012).

No âmbito da administração pública, a capacitação assume um papel ainda mais relevante, uma vez que está diretamente associada à eficiência, à qualidade dos serviços prestados e à capacidade de resposta às demandas sociais. Conforme apontam Silva, Diniz e Roratto (2016), a formação continuada dos servidores públicos contribui para o alinhamento

entre competências individuais e objetivos institucionais, favorecendo a melhoria dos processos organizacionais.

Além disso, a literatura contemporânea destaca que a efetividade do treinamento depende de sua articulação com o Diagnóstico de Necessidades de Treinamento (DNT), etapa essencial para identificar lacunas de competências e orientar o planejamento das ações formativas (Bittencourt Vieira; Nolasco, 2022). Esse processo permite que o treinamento seja direcionado de forma mais assertiva, aumentando sua relevância e impacto no desempenho dos colaboradores.

Dessa forma, o treinamento deve ser concebido como um sistema integrado, que envolve diagnóstico, planejamento, execução e avaliação, conforme proposto pelos modelos clássicos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E). Essa perspectiva sistêmica possibilita não apenas a aquisição de conhecimentos, mas também a sua aplicação prática no contexto organizacional, o que é fundamental em atividades operacionais complexas, como aquelas relacionadas ao Censo Demográfico.

A partir dessa perspectiva, torna-se necessário compreender não apenas o treinamento enquanto conceito, mas também as ferramentas e metodologias que viabilizam sua aplicação prática. Nesse sentido, a próxima seção aborda as principais ferramentas de treinamento utilizadas no contexto organizacional, com ênfase naquelas que possibilitam maior efetividade na aprendizagem e transferência do conhecimento para o ambiente de trabalho.

2.2 FERRAMENTAS DE TREINAMENTO

As ferramentas de treinamento desempenham um papel fundamental na operacionalização das estratégias de capacitação, funcionando como mediadoras entre o conteúdo teórico e sua aplicação prática. No contexto organizacional, essas ferramentas permitem estruturar o processo de aprendizagem de forma mais dinâmica, interativa e alinhada às demandas reais do trabalho, favorecendo o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Além disso, a literatura aponta que o uso de metodologias ativas, como simulações, estudos de caso e recursos tecnológicos, contribui significativamente para a efetividade do treinamento, uma vez que aproxima o ambiente de aprendizagem das condições reais de atuação (Borges-Andrade et al., 2012; Hosen et al., 2024). Essa abordagem é particularmente relevante em contextos operacionais complexos, como o Censo Demográfico, onde os agentes precisam lidar com situações variadas e imprevisíveis durante a coleta de dados.

Portanto, a verificação de vários níveis no contexto organizacional alinhados as estratégias do nível institucional trazem a possibilidade de uma abordagem não só mais reativa, como também proativa, revelando outras necessidades que possam surgir (Yusof et al., 2015; Silva et al., 2019). Adicionalmente, o processo de utilizar ferramentas de treinamento desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente de aprendizagem eficaz e no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos. Através dele é possível oferecer uma estrutura e recursos que permitam aos gestores adquirir e praticar novas competências de forma sistemática, para identificar e atender as demandas dos colaboradores.

A análise das necessidades de treinamento (ANT) é reconhecida como um processo fundamental para se obter uma visão abrangente do que é necessário para alcançar os resultados esperados (Bueno, 2018). É imperativo que as organizações compreendam a implantação do treinamento não como um custo, mas sim como um investimento estratégico. A efetividade do processo de treinamento e desenvolvimento requer continuidade e um alinhamento constante com os objetivos institucionais (Oliveira; Lima, 2021).

De acordo com Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2012) o treinamento apresenta um modelo sistematizado composto por três subsistemas, são eles: a análise de necessidades de treinamento; planejamento e implementação; e avaliação de treinamento. Logo é interessante notar que o treinamento segue uma linha de raciocínio passando pela identificação da demanda de treinamento, assim identificadas e definidas e necessário realizar a consolidação do modelo de treinamento que será aplicado, além de programar sua implantação, por fim, passamos para a etapa de controle, que irá verificar se todo o processo antes definido e aplicado está extraindo habilidades e competências dos colaboradores, os quais auxiliam os mesmos a alcançar os objetivos organizacionais.

Portanto, assim que todas as estruturas estiverem definidas e identificadas o treinamento se inicia. Assim, podemos partir para a etapa final de avaliação que consiste em reunir os resultados adquiridos e avaliar se todo o planejamento está de acordo com o que foi aplicado eapurado. Além das ferramentas e etapas já mencionadas, a literatura ressalta que um treinamento eficaz deve possuir objetivos claramente definidos, avaliações que garantam resultados duradouros, identificação das necessidades de melhoria, critérios de avaliação proporcionais, monitoramento contínuo da evolução do aprendizado e um método eficiente para a obtenção de feedback (Hosen et al., 2024).

2.3 TREINAMENTO NO CENSO DEMOGRÁFICO

O treinamento no contexto do Censo Demográfico apresenta características particulares que o diferenciam de outras iniciativas de capacitação no setor público. Trata-se de uma operação de larga escala, que envolve a preparação simultânea de milhares de agentes para atuação em contextos territoriais, sociais e culturais heterogêneos, exigindo elevado grau de padronização dos procedimentos e, ao mesmo tempo, capacidade de adaptação às realidades locais.

Nesse sentido, o treinamento censitário pode ser compreendido como um processo estratégico de desenvolvimento de competências, no qual são mobilizados conhecimentos técnicos, habilidades operacionais e competências comportamentais. A literatura de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) aponta que, em contextos operacionais complexos, a efetividade da capacitação depende da integração entre conteúdo teórico, práticas simuladas e uso de tecnologias instrucionais (Borges-Andrade, Abbad; Mourão, 2012).

O Censo Demográfico 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi feito em todo o território brasileiro, visitando mais de cinco mil municípios e todos os vinte e seis estados e o Distrito Federal. Para que fosse possível essa movimentação em massa se fez necessário a aplicação de um treinamento coletivo, feito em diversas capitais brasileiras para trazer a qualidade necessária na busca de dados estatísticos.

No caso específico do Censo Demográfico 2022, o treinamento foi estruturado de forma a contemplar diferentes dimensões do trabalho de campo, incluindo o domínio do

instrumento de coleta, o conhecimento das variáveis investigadas e o desenvolvimento de estratégias de abordagem junto à população. A utilização do Dispositivo Móvel de Coleta (DMC) durante o próprio processo de capacitação representa um avanço significativo, ao permitir que os agentes se familiarizem com a ferramenta que será utilizada em campo, reduzindo incertezas operacionais e aumentando a eficiência na execução das atividades.

Além disso, a incorporação de simulações de entrevistas como metodologia de ensino evidencia a adoção de práticas alinhadas às abordagens de aprendizagem experiencial, nas quais o indivíduo aprende por meio da vivência de situações próximas à realidade (Kolb, 1984). Essa estratégia é particularmente relevante no contexto censitário, onde os recenseadores precisam lidar com diferentes perfis de respondentes, barreiras de comunicação e situações inesperadas durante a coleta de dados.

Campos (2021), ao analisar o treinamento da equipe do IBGE para a coleta de dados da PNAB COVID 19, inclusive através de ensino a distância, demonstra a complexidade e a necessidade de um planejamento específico e o uso de tecnologias instrucionais em operações censitárias de grande escala.

No entanto, apenas com a aplicação do treinamento sem um planejamento é impossível obter resultados precisos. Uma ferramenta ideal discutida neste trabalho, também, é de extrema importância para a aplicação do Censo Demográfico, a qualidade. Por fim, acrescentando um pouco de qualidade nesse processo se tem uma das maiores pesquisas realizadas a cada dez anos no país. Para entendermos melhor como todo esse processo é realizado, precisamos conhecer quem são as peças fundamentais que realizam o Censo Demográfico. Vamos nos concentrar na linha de frente onde atuam três funções essenciais para a aplicação da pesquisa, são eles o Agente Censitário Municipal (ACM) responsável pela gerência do Posto de Coleta (PC), o Agente Censitário Supervisor (ACS) responsável pela supervisão dos Recenseadores que trabalham com a coleta dos dados e os Recenseadores, são as pessoas que realizam as visitas em cada casa para realizar a coleta dos dados.

Baseando-se no Manual do Recenseador – CD-1.09, é possível notar como o treinamento unido com a qualidade busca coletar as informações necessárias para o cumprimento da missão do IBGE (1936) "Retratar o Brasil com informações necessárias ao

conhecimento de sua realidade e ao exercício da cidadania."

O Manual do Recenseador 2020 (2022, p. 19) traz explicitamente que o treinamento é um componente indispensável para o Recenseador:

O bom desempenho do trabalho de coleta de dados está associado à maneira como o Recenseador se dedicou ao treinamento e, conseqüentemente, ao domínio dos conceitos e dos procedimentos que serão utilizados no Censo Demográfico 2022.

A complexidade do processo censitário exige que o treinamento vá além da simples transmissão de instruções operacionais, incorporando elementos que garantam a qualidade e a confiabilidade dos dados coletados. Nesse sentido, a padronização dos procedimentos, aliada ao desenvolvimento da capacidade de julgamento dos agentes em situações específicas, torna-se fundamental para minimizar erros e inconsistências.

A literatura destaca que, em operações de grande escala, como censos populacionais, a qualidade dos dados está diretamente relacionada à preparação dos agentes responsáveis pela coleta, uma vez que estes atuam como mediadores entre o instrumento de pesquisa e a realidade empírica (Campos, 2021). Dessa forma, o treinamento assume um papel central não apenas na execução das atividades, mas na própria credibilidade dos resultados produzidos.

Portanto, sem o treinamento o Recenseador fica com informações vagas e sem entender a real missão que o leva a coletar os dados. Através de treinamentos dedicados e direcionados para a coleta dos dados do Censo é possível somar os três elementos que resultam no Censo Demográfico 2022, a qualidade, o treinamento e o bom desempenho de cada Recenseador.

Dessa forma, o treinamento no Censo Demográfico pode ser compreendido como um sistema integrado que articula planejamento, capacitação e execução operacional, sendo essencial para garantir a eficiência da coleta de dados em larga escala. Ao considerar simultaneamente aspectos técnicos, tecnológicos e comportamentais, esse modelo de treinamento se configura como uma prática relevante para a administração pública, podendo servir como referência para outras políticas que demandam atuação descentralizada e interação direta com a população.

3 METODOLOGIA

O trabalho apresentado, traz como metodologia a abordagem qualitativa, onde segundo Minayo (2013), busca-se compreender profundamente um fenômeno social em uma determinada realidade. Em relação aos objetivos, o estudo mostrado, classifica-se como descritivo, pois busca trazer a relevância do bom treinamento, comparado aos resultados apresentados pelo Censo Demográfico do ano de 2022.

A opção pela abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender em profundidade as percepções dos participantes acerca do treinamento, considerando suas experiências e interpretações individuais. Esse tipo de abordagem é especialmente adequado para investigar fenômenos complexos e contextuais, como o processo de capacitação em operações censitárias, permitindo captar nuances que não seriam acessíveis por meio de métodos quantitativos (Minayo, 2013).

Os participantes da pesquisa pertencem a diferentes funções operacionais no Censo, incluindo um Agente Censitário Supervisor (ACS) e quatro Recenseadores (REC), o que possibilitou a obtenção de perspectivas complementares sobre o processo de treinamento. A diversidade de funções contribui para uma análise mais abrangente, considerando diferentes níveis de responsabilidade e experiência no trabalho de campo.

Os critérios de inclusão adotados para a seleção dos participantes foram: (i) ter participado integralmente do treinamento oferecido pelo IBGE para o Censo Demográfico 2022; (ii) ter atuado diretamente na coleta de dados em campo; e (iii) possuir disponibilidade para participar da entrevista no período de coleta. Como critério de exclusão, considerou-se a não participação em todas as etapas do treinamento ou a ausência de experiência prática na coleta de dados.

Essa estratégia de seleção buscou garantir que os participantes possuíssem vivência suficiente para refletir criticamente sobre o processo de treinamento, contribuindo para a qualidade e profundidade das informações obtidas.

O campo de estudo é classificado como institucional, pois segundo Gil (2008), o todo analisado constitui o *corpus* empírico da pesquisa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas que ocorreram no mês de outubro de 2023 seguindo os procedimentos e protocolos de pesquisa. Foi apresentado e assinado no ato de entrevista os

termos necessários a confidencialidade dos dados, bem como o termo de consentimento do uso das informações coletadas. Os sujeitos que foram entrevistados são de diferentes cargos, para obter-se um resultado diverso nas informações. São os colaboradores Antônio (ACS), Liliane (REC), Henrique (REC), Clovis (REC) e Beatriz (REC). É importante ressaltar que os nomes são fictícios conforme termo de confidencialidade assinado.

A pesquisa de campo foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com cinco participantes que atuaram diretamente na coleta de dados do Censo Demográfico 2022. A definição do número de participantes seguiu o critério de saturação teórica, amplamente utilizado em pesquisas qualitativas, no qual a coleta de dados é interrompida quando novas entrevistas deixam de acrescentar informações relevantes ou categorias analíticas ao estudo (Minayo, 2013).

Os participantes foram selecionados por meio de amostragem intencional, considerando sua experiência direta com o processo de treinamento e atuação no trabalho de campo. Foram incluídos sujeitos que exerceram funções estratégicas na coleta de dados, especificamente Agentes Censitários Supervisores (ACS) e Recenseadores (REC), por estarem diretamente envolvidos tanto na participação dos treinamentos quanto na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

O referido roteiro foi estruturado com 2 (dois) blocos temáticos, em um total de 15 (quinze) questões, como segue:

- 1º bloco: definição do perfil dos entrevistados, contendo 5 (cinco) questões;

Na sequência as perguntas são direcionadas para a perspectiva do processo de treinamento no Censo Demográfico 2022.

- 2º bloco: perspectiva sobre o processo de treinamento do Censo Demográfico 2022, contendo 10 questões.

O levantamento dos dados foi realizado no mês de outubro do ano de 2023, sendo todas as entrevistas voluntárias, respeitando o direito de privacidade e a garantia de que as informações prestadas não teriam outra finalidade. A forma de aplicação foi a remota, para evitar qualquer condicionamento nas respostas e em função da disponibilidade dos entrevistados.

Para a análise dos dados coletados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo,

conforme proposta por Bardin (1977), a qual permite a interpretação sistemática e objetiva das comunicações, por meio da identificação de categorias e padrões de significado presentes nos discursos dos participantes.

O processo analítico foi desenvolvido em etapas. Inicialmente, realizou-se a pré-análise, que consistiu na organização do material empírico, leitura flutuante das entrevistas e definição das unidades de análise. Em seguida, procedeu-se à etapa de codificação, na qual os trechos das entrevistas foram segmentados e agrupados de acordo com seus significados, permitindo a identificação de unidades de registro relevantes para os objetivos da pesquisa.

Posteriormente, ocorreu a categorização dos dados, fase em que as unidades de registro foram organizadas em categorias temáticas. Essas categorias foram definidas a partir de um processo híbrido, combinando elementos dedutivos, baseados no referencial teórico sobre treinamento e desenvolvimento, e indutivos, emergentes das falas dos entrevistados. Esse procedimento permitiu maior aderência entre teoria e evidência empírica, contribuindo para a robustez da análise.

Por fim, realizou-se a etapa de inferência e interpretação, na qual os dados categorizados foram analisados à luz da literatura, buscando identificar convergências, divergências e padrões explicativos relacionados ao processo de treinamento no contexto do Censo Demográfico.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na sequência, é possível verificar a análise dos dados obtidos, a partir do questionário realizado, que corrobora com os objetivos desta pesquisa e com os referenciais teóricos que analisam os aspectos qualitativos como segue:

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Foram propostas cinco questões, destacadas para os aspectos de gênero, idade, estado civil, escolaridade e função. Os informantes desta pesquisa estão sendo duas mulheres e três homens, os quais possuem idade entre 24 a 29 anos. Quatro entrevistados são solteiros e um casado. Um dos cinco entrevistados tem nível superior completo, dois possuem nível superior incompleto e um apenas o ensino médio. Dos entrevistados quatro figuraram como recenseadores, apenas um atuou como supervisor. Assim segue, no quadro 1 a caracterização

dos entrevistados.

Quadro 1: Caracterização dos informantes

Informantes	Gênero	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Função
1	Masculino	27	Solteiro	Superior completo	Recenseador
2	Masculino	26	Solteiro	Superior incompleto	Supervisor
3	Masculino	24	Solteiro	Ensino médio	Recenseador
4	Feminino	29	Solteiro	Superior incompleto	Recenseador
5	Feminino	24	Casado	Ensino médio	Recenseador

Fonte: Dados das entrevistas (2023).

4.2 PRINCIPAIS CATEGORIAS DO TREINAMENTO E PONTOS DE DESTAQUE

Em relação ao treinamento oferecido pelo IBGE para aplicação do Censo Demográfico, podemos destacar alguns pontos em comum dos entrevistados, são eles a importância do treinamento na rotina dos recenseadores e supervisor, o impacto positivo do treinamento em suas funções diárias, desafios e preparação para a aplicação do Censo, estratégias e técnicas de treinamento que puderam auxiliar os servidores no desempenho de suas funções, materiais e ferramentas de trabalho que foram fornecidas para executar as suas funções, simulações para diversos possíveis cenários que poderiam surgir na rotina dos servidores, considerações sobre a diversidade do país, a utilização do DMC e o treinamento para o manuseamento do equipamento, assim como o impacto na comunicação, a interação com a população, foram os principais pontos destacados nas entrevistas. Os pontos citados, assim como seus respectivos relatos encontram-se no Quadro 2.

Quadro 2: Dimensões das entrevistas e pontos principais

Categorias	Relatos
Importância do Treinamento	O treinamento que foi oferecido pelo IBGE no nosso curso foi muito importante no nosso dia a dia para nós recenseadores, [...] (Relato entrevistado 1) [...] Então isso foi bem importante para ter uma noção do que eu teria que fazer. (Relato entrevistado 2) [...] eles me ajudaram no seguinte requisito, na organização de saber como é a melhor forma de dar início ao trabalho e terminar, [...] (Relato entrevistado 3) O treinamento, ele me ajudou dando o suporte necessário que eu precisava ter para poder fazer abordagem correta com o uso do material de coleta, [...] (Relato entrevistado 4)
Impacto Positivo do Treinamento	O impacto, pelo menos para mim, foi de uma forma positiva, porque o que nos foi ensinado no treinamento, a gente pôde ver no nosso trabalho. [...] (Relato entrevistado 1) Bom, o impacto que teve, que foi positivo até, foi o de tornar a atividade que seria feita clara. [...] (Relato entrevistado 2) Em relação aos impactos sobre o treinamento é que eles auxiliaram de quando a gente precisa achar a pessoa, [...] (Relato entrevistado 3) O treinamento foi útil e muito necessário, [...] (Relato entrevistado 4)
Desafios e Preparação	Essas situações desafiadoras que nós encontramos no nosso dia a dia como recenseador foram abordadas no treinamento de certa forma, [...] (Relato entrevistado 1) [...] o treinamento ele preparou bem os servidores a lidar com situações desafiadoras [...] (Relato entrevistado 2) [...] os treinamentos eles me ajudaram seguinte maneira a gente encontrava eu tive muita dificuldade em relação a encontrar as pessoas [...] (Relato entrevistado 3) No treinamento foi informado pra gente que a gente poderia ter algumas dificuldades de acesso a moradores, [...] (Relato entrevistado 4)
Estratégias e Técnicas do Treinamento	As técnicas e estratégias que nos foram passadas durante o treinamento, que foram úteis, basicamente foram entrevistas simuladas lá durante as aulas. [...] (Relato entrevistado 1)

	[...] as técnicas e estratégias que foram ensinadas foram a de tentar realizar o questionário de maneira certa, [...] (Relato entrevistado 2) [...] as técnicas úteis que eles nos ensinaram foi em relação à organização, [...] (Relato entrevistado 3) A estratégia de quem morava em, as pessoas que moram em condomínios, em prédios, era basicamente a gente falar com o síndico, [...] (Relato entrevistado 4)
Materiais e Ferramentas de Trabalho Fornecidos	[...] aos materiais de trabalho que nos foram fornecidos, foram basicamente dois materiais. O primeiro é o DMC, [...]. E o segundo material de trabalho que nos foi dado foi um mapa em papel, [...] (Relato entrevistado 1) [...] todos recebiam aquele DMC [...] durante o treinamento tinha um mapa só mesmo para ser usado naquela situação. [...] (Relato entrevistado 2) [...] materiais que eles nos disponibilizaram, teve entre eles os livros, [...] teve outros tipo blocozinho de nota informando que a gente passou por lá [...] (Relato entrevistado 3) Eles forneceram o fardamento para facilitar a identificação na região, o colete e um boné. Forneceram um celular [...]. A gente também recebeu um mapa impresso [...]. (Relato entrevistado 4) Os recursos fornecidos foram o mapa e o telefone celular que indicava a localidade [...] (Relato entrevistado 5)
Simulações para Diversos Cenários	No nosso treinamento, nós tivemos muitas entrevistas simuladas, justamente para abordar diversos tipos de comportamentos das pessoas que nós iríamos encontrar em suas casas. [...] (Relato entrevistado 1) Bom, os treinamentos, eles abordaram sim diversas técnicas, até mesmo baseadas nos questionários que haviam no Censo. [...] Então, foi abordado diversas técnicas mesmo, para facilitar o trabalho do recenseador, mesmo que ele não fosse utilizar, então foi bem completo mesmo. [...] (Relato entrevistado 2) Sim, eles ensinaram algumas técnicas em relação a coleta, [...] (Relato entrevistado 3) [...] Eles ensinaram que na entrevista a gente teria que ser mais direto e falar de forma bem explicada, [...] (Relato entrevistado 4)
Considerações sobre a Diversidade do País	O Brasil, como nós sabemos, é um país muito populoso e com isso existem diversas pessoas diferentes, com características diferentes em cada região, em cada estado, em cada cidade. [...] (Relato entrevistado 1) [...] então foi dessa forma que ele deu a noção demográfica das especificidades da região, e também de como seria. De como abordar diversas populações. (Relato entrevistado 2)

	Ajudaram na identificação de diferentes tipos de moradias. Dava pra diferenciar casa e apartamentos, assim como áreas de aglomerados e urbanas. (Relato entrevistado 3) [...] No mapa dava para mostrar o direcionamento que a gente tinha que fazer, para não ter divergência com a região [...]. (Relato entrevistado 4)
Utilização do DMC e Treinamento Tecnológico	[...] a ferramenta tecnológica utilizada tanto na coleta de dados como no treinamento foi o nosso DMC, [...] o DMC é utilizado justamente para nós podermos perguntar, fazer as perguntas aos entrevistados, [...] (Relato entrevistado 1) [...] todos os servidores tiveram acesso a mapas, ao dispositivo móvel de coleta, e foi ensinada como mexer de fato, entrar, acessar os aplicativos que seriam usados em campo. [...] (Relato entrevistado 2) [...] apresentaram slide, teve curso teórico, o próprio aplicativo tem uma parte que é utilizada como teoria e permite a gente compreender melhor o sistema [...] (Relato entrevistado 3) [...] o treinamento do início ao fim foi feito com o próprio celular, o aplicativo que a gente utilizar no dia a dia. [...] (Relato entrevistado 4)
Impacto na Comunicação	[...] alguns desafios que teriam que ser feitos, caso você pegue um servidor que não conheça a região, não conheça os horários, tipo se você precisar também entrar em condomínios, se você já mora nesse condomínio, o acesso seria meio que facilitado, as pessoas conheceriam você [...] (Relato entrevistado 2) A abordagem foi determinada, a priori foi a identificação do servidor, nome e do que se tratava e seguir todas as perguntas que o aparelho telefone disponibilizava e fazer na ordem. (Relato entrevistado 5)
Interação com a População	[...] a primeira coisa que era pedida a nós recenseadores pelos nossos supervisores era que não pulasse nenhuma casa, que fizesse a entrevista em cada casa, mesmo aquelas de difícil acesso, mesmo aquelas mais escondidas, e entrevistando cada pessoa da nossa população brasileira [...] (Relato entrevistado 1) [...] o recenseador que ele, ele poderia se reportar ao seu supervisor e o supervisor também teria acesso a um, a um outro supervisor, né, e todas essas pessoas estariam sempre verificando, checando se estava tudo em andamento [...] (Relato entrevistado 2) A estratégia de quem morava em, as pessoas que moram em condomínios, em prédios, era basicamente a gente falar com o síndico, combinar um horário, combinar um dia específico e tentar falar com todos [...] (Relato entrevistado 4)

A divergência apresentada pelo Entrevistado 5 merece uma análise mais aprofundada, uma vez que revela aspectos relevantes sobre possíveis limitações do processo de treinamento

adotado. Enquanto a maioria dos participantes destacou a efetividade da capacitação, especialmente no que se refere à preparação para o trabalho em campo e à interação com a população, o posicionamento dissonante indica que o treinamento pode não ter atendido de maneira homogênea às necessidades individuais dos servidores.

Uma possível interpretação para essa discrepância reside na heterogeneidade dos perfis dos participantes e nas diferentes experiências prévias com atividades de campo. Nesse sentido, o treinamento, embora estruturado, pode não ter contemplado integralmente situações práticas mais complexas, especialmente relacionadas à resolução de conflitos e à comunicação em contextos adversos. Tal evidência reforça a literatura que aponta a importância do Diagnóstico de Necessidades de Treinamento (DNT) como etapa essencial para a adequação das estratégias formativas às especificidades dos indivíduos (Bittencourt Vieira; Nolasco, 2022).

Além disso, a crítica apresentada pelo Entrevistado 5 em relação à predominância do conteúdo teórico sugere um possível descompasso entre teoria e prática, o que pode comprometer a transferência do aprendizado para o ambiente real de trabalho. Estudos na área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) indicam que a eficácia do treinamento está diretamente associada à sua capacidade de simular condições reais de atuação e promover o aprendizado experiencial (Borges-Andrade, Abbad; Mourão, 2012).

Outro aspecto relevante refere-se à percepção de insuficiência na preparação para lidar com conflitos e desafios práticos, o que evidencia a necessidade de incorporar, de forma mais sistemática, estratégias voltadas ao desenvolvimento de competências socioemocionais e situacionais. Nesse sentido, a divergência observada não deve ser interpretada apenas como uma avaliação negativa isolada, mas como um indicativo de oportunidades de aprimoramento no desenho instrucional do treinamento.

Portanto, a análise dessa dissonância contribui para uma compreensão mais crítica dos resultados, ao evidenciar que, embora o treinamento tenha sido amplamente percebido como eficaz, ainda existem lacunas que podem impactar a experiência de determinados grupos de servidores, especialmente em contextos operacionais mais desafiadores.

Ademais, a importância do treinamento foi sinalizada em outros estudos (Costa et al., 2015; Fonseca, 2018). Assim, a aplicação do treinamento foi importante, para que os servidores pudessem extrair a sua melhor performance na aplicação do questionário para os entrevistados.

Dessa forma, o foco do treinamento, fundamentado em um diagnóstico preciso das necessidades (Bittencourt Vieira; Nolasco, 2022), foi buscar o desenvolvimento dos servidores, através de tecnologias instrucionais que os auxiliaram a alcançar o objetivo organizacional ((Fonseca, 2018; Campos, 2021). Da mesma forma, o impacto positivo do treinamento, que trouxe pontos de destaque sobre a aplicação do treinamento, já foram apontados em outros estudos (Menezes; Zerbibi, 2009; Magalhães; Borges, 2001). Esse impacto serviu para que os servidores pudessem absorver informações relevantes para o exercício de suas funções no censo. Com o objetivo de alcançar um resultado satisfatório para os resultados do trabalho exercido, é fundamental a compreensão das divergências entre aquilo que é esperado pelo Instituto e o que é entregue pelos servidores (Menezes; Zerbini, 2009; Bittencourt Vieira, Nolasco, 2022).

Também foi possível identificar na pesquisa desafios e preparação para a aplicação do censo, que já foram alvo de outros estudos (Ferreira, Abdad e Mourão, 2015; Kodwani; Prashar, 2021; Montezano, Gaspar; Moreira, 2018). Os desafios encontrados levaram os servidores a se planejarem e se prepararem para todas as possíveis situações que poderiam ser encontradas em campo. Mas, foi importante uma análise da necessidade de formalizar e aplicar o treinamento para a realização do trabalho (Ferreira et al., 2015; Kodwani; Prashar, 2021; Bittencourt Vieira; Nolasco, 2022). Além disso, também foram notadas algumas estratégias e técnicas do treinamento, que puderam auxiliar todos os participantes do censo. Dentre todas as estratégias utilizadas, destaca-se a discussão em grupo, a qual pode proporcionar a troca de experiências e situações que puderam ser encontradas em campo. Conforme relato de um dos entrevistados:

As técnicas e estratégias que nos foram passadas durante o treinamento, que foram úteis, basicamente foram entrevistas simuladas lá durante as aulas. Os nossos professores simulavam entrevistas, um seria o recenseador e o outro era o entrevistado, e com isso a gente poderia aprender diferentes formas de abordagem. [...] (Relato entrevistado 1)

Também foi possível identificar alguns materiais e ferramentas de trabalho fornecidos, para que os servidores pudessem coletar as informações necessárias para a análise dos dados coletados no censo. Foi identificado trabalhos que trouxeram relatos sobre a utilização de ferramentas que auxiliaram trabalhos práticos (Cavalcanti; Guerra, 2019).

A análise dos dados evidencia que a utilização do Dispositivo Móvel de Coleta (DMC), associada às simulações realizadas durante o treinamento, exerceu um papel fundamental na

garantia da qualidade dos dados censitários. O DMC não apenas padronizou o processo de coleta, ao estruturar o fluxo das perguntas e reduzir a possibilidade de erros de preenchimento, como também contribuiu para a validação em tempo real das informações inseridas, minimizando inconsistências e retrabalho.

Nesse contexto, as simulações realizadas durante o treinamento desempenharam uma função complementar ao uso da tecnologia, ao permitir que os servidores experimentassem, ainda em ambiente controlado, situações semelhantes às encontradas no campo. Essa combinação entre prática simulada e ferramenta tecnológica favoreceu a internalização dos procedimentos operacionais, aumentando a segurança dos recenseadores no momento da coleta e reduzindo a variabilidade na aplicação dos questionários.

Adicionalmente, a integração entre o DMC e as estratégias de treinamento baseadas em simulação pode ser compreendida como um fator crítico para a confiabilidade dos dados, uma vez que promove tanto a padronização quanto a adaptação às diferentes realidades encontradas em campo. Tal evidência dialoga com a literatura que destaca a importância de tecnologias digitais e metodologias ativas no aumento da precisão e consistência dos dados em pesquisas de larga escala.

Outro ponto relevante refere-se ao impacto dessas ferramentas na redução de erros humanos, frequentemente associados a processos manuais de coleta. Ao automatizar etapas do processo e orientar o entrevistador durante a aplicação do questionário, o DMC contribui diretamente para a qualidade metodológica da pesquisa, enquanto as simulações preparam os agentes para lidar com situações inesperadas, evitando vieses decorrentes de abordagens inadequadas.

Dessa forma, os resultados indicam que a articulação entre tecnologia e treinamento prático não apenas melhora o desempenho individual dos servidores, mas também se reflete diretamente na qualidade, confiabilidade e consistência dos dados coletados, aspectos essenciais para a credibilidade de operações censitárias.

Outro ponto de discussão tratado no estudo foram as simulações para diversos cenários, onde é possível entender que o treinamento trouxe perspectivas variadas para que os servidores estivessem preparados para diversos cenários que seriam encontrados nos locais de trabalho

(Correia; Silva, 2008; Viana, 2024). A efetividade das simulações no trabalho dos servidores é evidenciada pelo seguinte relato,

No nosso treinamento, nós tivemos muitas entrevistas simuladas, justamente para abordar diversos tipos de comportamentos das pessoas que nós iríamos encontrar em suas casas. Então, eu acho que essa técnica de simulação foi muito importante, por quê? Porque no nosso dia a dia, nós encontrávamos pessoas que eram mais simpáticas, mais calmas, que respondiam de uma forma bem mais tranquila e também encontrávamos pessoas que tinham mais receio de responder, seja por medo, seja por desinformação. [...] (Relato entrevistado 1)

Por conseguinte, outro ponto importante tratado no estudo que trouxe uma análise das considerações sobre a diversidade do país, é mostrado em outros estudos (Fino, 2004). Fica evidente que o treinamento buscou abranger o máximo de cenários possíveis, preparando os servidores para as complexidades do trabalho em campo. Nota-se também que a utilização do dmc e treinamento tecnológico teve grande relevância quando tratamos da aplicação do censo, pois, sem essas ferramentas, não seria possível realizar o trabalho em campo na coleta dos dados. Alguns trabalhos tratam sobre o tema, trazendo a importância de utilização de ferramentas para o auxílio do trabalho em campo (Carvalho; Senna, 2015; Santos, 2023). O impacto na comunicação também foi um achado significativo, evidenciado pelos relatos dos entrevistados, que destacaram pontos cruciais abordados no treinamento. O relato a seguir ilustra o impacto positivo da capacitação em campo,

[...] se você precisar também entrar em condomínios, se você já mora nesse condomínio, o acesso seria meio que facilitado, as pessoas conheceriam você, então tipo, eu acredito que foram essas abordagens, mas no geral foi passado também. [...] (Relato entrevistado 2)

Por fim, através do treinamento aplicado, foi possível identificar uma maior facilidade na interação com a população, onde é possível entender que os servidores tiveram enquanto aplicavam os questionários para a coleta de dados. Alguns estudos, trazem a relevância dessa interação para que haja uma maior eficiência na coleta de dados (Haesbaert, 2004).

4.3 CONVERGÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS

Quanto as dimensões identificadas nas entrevistas, é possível visualizar que os entrevistados tiveram opiniões convergentes em alguns pontos e divergentes em outras

questões. Como segue o Quadro 3, 4 e 5, a análise das divergências e convergências nas respostas dos entrevistados.

Quadro 3: Pontos de convergência dos entrevistados

Convergências:
1. Importância do treinamento: Entrevistas 1, 2, 3, e 4 concordaram que o treinamento é crucial para preparar os recenseadores.
2. Impacto positivo do treinamento: Entrevistas 1, 2, 3, e 4 convergem ao afirmar a importância do treinamento no desenvolvimento das habilidades dos recenseadores.
3. Simulações e práticas: Entrevistas 1, 2, 3, e 4 enfatizam a importância das simulações e da prática no uso do dispositivo de coleta.
4. Preparação para a diversidade: Entrevistas 1, 2, 3, e 4 concordam sobre a necessidade de preparar os recenseadores para lidar com a diversidade cultural e social do país.

Fonte: Dados das entrevistas (2023).

O Quadro 3 mostra os pontos convergentes que puderam ser observados no estudo, através dele pode-se notar que a maioria dos entrevistados tiveram visões similares sobre a importância do treinamento, o impacto que o mesmo teve na aplicação do censo, as simulações utilizadas para entender o trabalho que seria realizado em campo etc.

Quadro 4: Pontos de divergência dos entrevistados

Divergências:
1. Efetividade do treinamento: A Entrevista 5 expressa insatisfação com o treinamento teórico, ressaltando a prática como mais útil. As demais entrevistas não enfatizaram essa insatisfação.
2. Impacto do treinamento na interação com a população: Entrevistas 1, 2, 3, e 4 destacam que o treinamento aprimorou a interação com a população, enquanto a Entrevista 5 expressa que o treinamento não foi eficaz nesse aspecto.
3. Preparação para resolver conflitos e desafios práticos: Há divergências. Entrevistas 1, 2, 3, e 4 mencionam orientações sobre a resolução de conflitos e desafios, mas a Entrevista 5 expressa que o treinamento foi inadequado nesse aspecto.

Fonte: Dados das entrevistas (2023).

O Quadro 4, trouxe a visão dos pontos que divergiram entre os entrevistados, é possível notar que para alguns a efetividade do treinamento, bem como a interação com a população e a preparação para resolver os conflitos que seriam encontrados em campo, foram os pontos de destaque tiveram diferenças.

Quadro 5: Relação de convergência e divergência das categorias destacadas

Categorias	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
Importância do Treinamento	✓	✓	✓	✓	X
Impacto Positivo do Treinamento	✓	✓	✓	✓	X
Desafios e Preparação	✓	✓	✓	✓	X
Estratégias e Técnicas do Treinamento	✓	✓	✓	✓	X
Materiais e Ferramentas de Trabalho Fornecidos	✓	✓	✓	✓	✓
Simulações para Diversos Cenários	✓	✓	✓	✓	X
Considerações sobre a Diversidade do País	✓	✓	✓	✓	X
Utilização do DMC e Treinamento Tecnológico	✓	✓	✓	✓	X
Impacto na Comunicação	X	✓	X	X	✓
Interação com a População	✓	✓	X	✓	X

Fonte: Dados das entrevistas (2023).

Por fim, é apresentado o Quadro 5 que traz informações em forma de checklist sobre

os entrevistados que convergiram e divergiram em todos os pontos tratados neste estudo. Através deste quadro é possível ter uma visão ampla de quais foram os principais pontos de concordância entre os participantes e os pontos que houve alguma discordância.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa atingiu seu objetivo principal de compreender a importância do processo de treinamento para os servidores do IBGE na coleta de dados do Censo Demográfico em Fortaleza. Os resultados obtidos evidenciaram que, os treinamentos aplicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, tiveram uma utilidade prática e efetiva para que se pudesse realizar o trabalho de campo, sendo possível a coleta dos dados e sua posterior análise.

Os achados indicam que os treinamentos foram percebidos como dinâmicos e apresentaram impacto positivo para os servidores que em sua maioria (quatro de cinco entrevistados) convergiam na percepção da importância do treinamento para o desenvolvimento de suas atividades. Particularmente, a utilização de simulações, como as entrevistas simuladas, e o manuseio de equipamentos tecnológicos, como o Dispositivo Móvel de Coleta (DMC), foram apontados como fatores cruciais que ampliaram a visão dos servidores e os prepararam para abordar diversos tipos de comportamentos e cenários encontrados em campo. Isso reforça a literatura que destaca a relevância de metodologias de capacitação que preparem para a diversidade do ambiente de trabalho.

Adicionalmente, os achados deste estudo apresentam potencial de aplicabilidade para outras esferas da administração pública, especialmente em contextos que demandam operações descentralizadas, coleta intensiva de dados e atuação direta junto à população. A evidência de que o treinamento estruturado, aliado ao uso de tecnologias instrucionais e simulações práticas, contribui para a melhoria do desempenho dos servidores sugere que tais estratégias podem ser replicadas em políticas públicas de diferentes naturezas, como programas de saúde, educação e assistência social.

Nesse sentido, a utilização de ferramentas como o Dispositivo Móvel de Coleta (DMC), associada a metodologias ativas de aprendizagem, pode favorecer não apenas a padronização dos procedimentos operacionais, mas também a ampliação da capacidade adaptativa dos

agentes públicos frente às especificidades territoriais e sociais. Essa perspectiva reforça a importância de investimentos contínuos em capacitação no setor público, não apenas como instrumento operacional, mas como elemento estratégico para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Além disso, os resultados indicam que a incorporação de práticas baseadas em Diagnóstico de Necessidades de Treinamento (DNT) pode contribuir para maior alinhamento entre as competências desenvolvidas e as demandas institucionais, ampliando a efetividade das políticas públicas em diferentes níveis governamentais. Dessa forma, o estudo avança ao sugerir que modelos de treinamento bem estruturados, como os observados no contexto do Censo Demográfico, podem servir como referência para o desenvolvimento de programas de capacitação em larga escala na administração pública brasileira.

Em termos gerenciais, este estudo ressalta a relevância estratégica da aplicação de treinamentos sistemáticos para extrair dos colaboradores a melhor performance dos colaboradores, garantindo que os objetivos organizacionais sejam cumpridos. Em relação a questões acadêmicas, o treinamento é uma ferramenta de suma importância para que se possa desenvolver os recursos humanos, trazendo novas soluções e potencializando conhecimentos, habilidades e atitudes já constantes nos participantes.

Por fim, do ponto de vista social, os resultados sugerem que o treinamento tem um impacto nos resultados operacionais diretos, influenciando positivamente o desenvolvimento de habilidades individuais dos participantes, o que pode ter implicações mais amplas para o exercício da cidadania e a representação da realidade brasileira através dos dados censitários.

Como sugestão para futuros trabalhos, recomenda-se que novas pesquisas continuem a investigar os efeitos dos treinamentos em operações de larga escala, com o Censo Demográfico, e explorem de forma mais aprofundada o impacto dos treinamentos na população entrevistada. Por fim, sugere-se a realização de estudos qualitativos que incorporem análises mais abrangentes, possivelmente utilizando gráficos e outras representações visuais para facilitar a macroanálise e a generalização de resultados.

REFERÊNCIAS

- ABDEL-MAKSOUND, S. F., CHEGENI, M. (2023). The impact of training and development on employee performance and organizational productivity: A systematic review. **Journal of Human Resources and Adult Learning**, 19 (2), 1-15.
- BARDIN, L. (1977). **Análise de conteúdo**. Lisboa: 70 ed.
- BITTENCOURT VIEIRA, J. P., NOLASCO, E. (2022). Diagnóstico de necessidades de treinamento: revisão sistemática. **Revista De Gestão E Secretariado**, 13(3), 369–388. <https://doi.org/10.7769/gesec.v13i3.1309>
- BORGES-ANDRADE, J. E., ABBAD, G. S., MOURÃO, L. (Orgs.). (2012). **Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação**: ferramentas para a gestão de pessoas. Artmed
- BUENO, C. (2018). Treinamento e desenvolvimento profissional através de uma universidade corporativa como diferencial competitivo: um estudo de caso na empresa Hotelaria Club Med. **Riuni Unisul**.
- CAMPOS, H. S. (2021). Treinamento da Equipe do IBGE Responsável pela Coleta de Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Edição Especial COVID19–PNAD COVID19, através de Ensino a Distância: Análise de Contexto, Desenho e Avaliação. **EaD em Foco**, 11 (2).
- CARVALHO, C.P. SENNA, N.N. (2015). Planejamento Estratégico. Estudo De Caso No Mercado De Farmácia De Manipulação. **Enegep XXXV**: Fortaleza.
- CAVALCANTI, L. M. R., GUERRA, M. D. G. G. V. (2019). Diagnóstico institucional da Universidade Federal da Paraíba a partir da análise swot. **Revista Meta: Avaliação**, 11(33), 694-718.
- CIPRIANO, B. A. (2025). A importância do treinamento corporativo. **Revista FT**, 25 (94), 1-15.
- COLARES, L. J. L. *Et al.* (2022). Relação entre o treinamento e desenvolvimento humano e o melhor desempenho das organizações. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, 06, 21-28.
- CORRERA, M. A, SILVA, M. A. C. (2008). **Treinamento no Local de Trabalho** – Um Estudo de caso nos Correios, 1 Aluno do Curso de Administração Geral, do CESD – Centro de Ensino Superior de Dracena. 2 Professor da Disciplina de Recursos Humanos do CESD – Centro de Ensino Superior de Dracena.
-

COSTA, D. B.; GARCIA, S. D., VANNUCHI, M. T. O., HADDAD, M. C. L. (2015). Impacto do Treinamento de Equipe no Processo de Trabalho em saúde: Revisão Integrativa. **Revista Enfermagem**, 9(4):7439-47

DE CASTRO, D. S. N., OLIVEIRA, M. L. L., VIANA, S. K. S. **As vantagens do treinamento e desenvolvimento e os impactos nos resultados da organização.** Elaborada pela Bibliotecária Alexandra B. Oliveira CRB06/396, 11(2), 38.

FERREIRA, R. R., ABBAD, G., MOURÃO, L. (2015). Training Needs Analysis at Work. In The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement, **Wiley Blackwell**.

FINO, C. N. (2004). **A etnografia enquanto método: um modo de entender as culturas (escolares) locais.** Universidade da Madeira.

FONSECA, D. R. DA. (2018, dezembro). Perfil das atividades de capacitação na administração pública federal e o alinhamento às diretrizes da política nacional de desenvolvimento de pessoas. In: **Anais do 6º Congresso CONSAD de gestão pública**, Brasília, DF.

GIL, A. C. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. Editora Atlas AS.

HOSEN, S. et al. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. **Heliyon**, 10(1).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2022). **Manual do Recenseador.** CD-1.09. Rio de Janeiro: IBGE.

KODWANI, A. D., PRASHAR, S. (2021). **Influence of individual characteristics, training design and environmental factors on training transfer:** a study using hierarchical regression.

MAGALHÃES, M. L., BORGES- ANDRADE, J. E. (2001). Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. **Estudos de Psicologia** 6(1), 33–50.

MENESES, P. P. M. ZERBINI, T. (2009). Levantamento de necessidades de treinamento: reflexões atuais. **Análise**, 20(2), 50-64.

MILKOVICH, T. G.; BOUDREAU, W. J. (2010). **Administração de recursos humanos.**

MINAYO, M. C. S. (2013). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 13 ed. São Paulo: *Hucitec*.

MONTEZANO, L., GASPAR, F. D. R., MOREIRA, R. M. E. (2018). **Práticas adotadas pelos profissionais de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) em diferentes tipos de organizações brasileiras.**

OLIVEIRA, K. R., LIMA, T. P. (2021). Treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações: uma revisão de literatura. **Id Online Revista de Psicologia**, 15(58), 246-258.

ROCHA, G. C. S. (2024). Design instrucional: uma abordagem de experiência de aprendizagem exclusiva. **Anais do X Conedu**. Realize Editora.

SANTOS, R. C., SILVA, L. I. M., SANTOS, L. D. P. J., MÉLLO, L. M. B. D., SANTOS, L. (2023). O uso de tecnologias digitais nas práticas de trabalhadores comunitários de saúde: uma revisão internacional de escopo. **Trabalho, Educação e Saúde**, 21.

SILVA, F. S. J., DINIZ, J. A. RORATTO, R. (2016). Qualidade do gasto e mensuração da eficiência dos cursos de capacitação para servidores públicos. **Cadernos de Finanças Públicas, Brasília**, (16), 7-29.

SILVA, M. A. B. D., COSTA, P. R. D. KNISS, C. T. (2019). Avaliação da necessidade de treinamento ambiental: um estudo em três empresas do setor químico brasileiro. **Revista Alcance**, 26(3), 382–398.

SILVA, V. A. (2019). **A importância do treinamento profissional e da capacitação de pessoas nas empresas: um estudo de caso**.

WHYTE, A. V. T. (1978). **La perception de L'environnement: lignes directrices méthodologiques pour les études sur le terrain**. Paris: Unesco. 143p. (notes techniques du MAB 5).

YUSOF, A. N. B. M., MAHMOOD, A., AHMED, A., AKHTAR, S. (2015). A study on Training Needs Analysis (TNA) process among manufacturing companies registered with Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) at Bayan Lepas area, Penang, Malaysia. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 6(4S3), 670–678.

VIANA, M. M. S. (2024). **O desenvolvimento de competências gerenciais no Instituto Federal de Rondônia-Campus Colorado do Oeste**: uma proposta de capacitação.
