

**PRODUÇÃO DE EVENTOS PARA O DESENVOLVIMENTO EM RECURSOS HUMANOS:
PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DE SEMINÁRIOS****PRODUCING EVENTS FOR HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT: PLANNING AND
EXECUTING SEMINARS** <https://doi.org/10.63330/aurumpub.002-018>

Vanessa Cecília Tenório Silva
Pós-graduação completa
Centro Universitário Claretiano
E-mail: vanepauloisa@gmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo explorar a produção de eventos corporativos no âmbito dos Recursos Humanos, com foco na organização e realização de seminários. A partir da identificação das necessidades da organização, são analisados os principais elementos que compõem a tipologia de eventos corporativos, destacando-se o seminário como uma ferramenta eficaz de desenvolvimento de competências. Através de técnicas de planejamento e organização, o artigo aborda as etapas essenciais para a execução desses eventos, desde a concepção inicial até a sua avaliação pós-evento. A presente pesquisa visa fundamentar, qual a importância na utilização das metodologias ativas no ambiente educacional?. Segundo Silva (2020, p. 45), os seminários possibilitam a disseminação de conhecimento e o desenvolvimento de competências, sendo uma estratégia essencial em Recursos Humanos. A partir da identificação das necessidades organizacionais, analisa-se a tipologia de eventos corporativos e as técnicas de planejamento envolvidas. Baseando-se em pesquisa bibliográfica detalhada e estudos de caso de organizações como a Empresa Alfa e Beta (COSTA, 2018, p. 102), destacam-se as boas práticas e os impactos positivos desses eventos no ambiente organizacional.

Palavras-chave: Eventos corporativos; Seminário; Recursos humanos; Desenvolvimento de competências.

ABSTRACT

The aim of this article is to explore the production of corporate events within the scope of Human Resources, with a focus on organizing and holding seminars. Based on the identification of the organization's needs, the main elements that make up the typology of corporate events are analyzed, highlighting the seminar as an effective skills development tool. Using planning and organizational techniques, the article covers the essential stages for running these events, from the initial conception to the post-event evaluation. This research aims to substantiate the importance of using active methodologies in the educational environment. According to Silva (2020, p. 45), seminars make it possible to disseminate knowledge and develop skills, and are an essential strategy in Human Resources. Once the organizational needs have been identified, the typology of corporate events and the planning techniques involved are analyzed. Based on detailed bibliographical research and case studies of organizations such as Alfa and Beta (COSTA, 2018, p. 102), the good practices and positive impacts of these events on the organizational environment are highlighted.

Keywords: Corporate events; Seminar; Human resources; Skills development.



1 INTRODUÇÃO

A realização de eventos corporativos desempenha um papel crucial na gestão de Recursos Humanos, oferecendo uma plataforma para disseminação de conhecimento, treinamento e fortalecimento das relações dentro da organização.

No contexto empresarial, os seminários são uma das formas mais eficazes de engajar colaboradores, compartilhar informações e fomentar o desenvolvimento de competências.

Segundo Silva (2020, p. 45), os seminários possibilitam a disseminação de conhecimento e o desenvolvimento de competências, sendo uma estratégia essencial em Recursos Humanos. A partir da identificação das necessidades organizacionais, analisa-se a tipologia de eventos corporativos e as técnicas de planejamento envolvidas. Baseando-se em pesquisa bibliográfica detalhada e estudos de caso de organizações como a Empresa Alfa e Beta (COSTA, 2018, p. 102), destacam-se as boas práticas e os impactos positivos desses eventos no ambiente organizacional.

A presente pesquisa visa fundamentar, qual a importância na utilização das metodologias ativas no ambiente educacional?. Moran (2018) aborda o papel transformador das metodologias ativas no processo educacional, enfatizando que:

"Metodologias ativas valorizam a participação efetiva dos alunos na construção do conhecimento e no desenvolvimento de competências, possibilitando que aprendam em seu próprio ritmo, tempo e estilo, por meio de diferentes formas de experimentação e compartilhamento, dentro e fora da sala de aula, com mediação de docentes inspiradores e incorporação de todas as possibilidades do mundo digital. [...] Essas práticas pedagógicas valorizam o protagonismo dos estudantes e estão relacionadas com teorias que lhes servem como suporte" (BACICH; MORAN, 2018, p. 22-23).

Sendo assim, a sala de aula invertida e a aprendizagem por meio de projetos e problematização, contribuem grandemente no desenvolvimento de habilidades essenciais e necessárias tais como: o pensamento crítico e o criativo, permitindo que o aprendizado em sala de aula seja motivador, prático e estimule a resolução de conflitos, que venham surgir no decorrer da realização de trabalhos ou atividades em grupo. A sala de aula sempre foi um laboratório propício para a aplicação de novas técnicas de ensino.

2 OBJETIVOS

Este artigo tem como objetivo ir além de permitir o desenvolvimento dos Docentes e Discentes no ambiente educacional, mas também demonstrar como a aplicação das metodologias ativas podem permitir o protagonismo, a resolução de conflitos, a mediação, a inspiração e o aprimoramento de habilidades essenciais.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Entender o contexto do seminário como uma ferramenta eficaz de desenvolvimento de



competências.

- Contribuir com informações aos Docentes na aplicabilidade das metodologias ativas.
- Sugerir aos Docentes ideias para aplicação de atividades práticas em sala de aula.

3 JUSTIFICATIVA E DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

A presente pesquisa visa fundamentar, qual a importância na utilização das metodologias ativas no ambiente educacional?.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Há muitos estudiosos que durante anos pesquisaram sobre metodologias e como cada uma delas funcionam e até hoje, mesmo nas metodologias ativas elas são utilizadas, para chegar nos métodos atuais precisamos fazer um trajeto para entender esta dinâmica utilizada.

Iniciaremos com a metodologia que surgiu na virada do século XX e que teve mais enfoque ao passar dos anos que foi o Behaviorismo, metodologia baseada em repetição para ocorrer a memorização. O primeiro behaviorista explícito foi John B. Watson que em 1913 sustentou a ideia de que o comportamento humano deveria ser estudado concretamente, recusando as noções do natural e do instinto. Um grande autor dessa época, foi Skinner (1974, P.07-11) que fez algumas críticas a Watson na época, achando seu behaviorismo exagerado, simples e ingênuo. Skinner era extremamente metódico e empírico nas suas teorias de aprendizagem.

Outra concepção de aprendizagem que teve seu marco foi o Cognitivismo que surgiu entre os anos de 1950 e 1960 e veio para quebrar as barreiras do behaviorismo e surgiu com Jean Piaget, e tem como base o pensamento de que o aparecimento da linguagem ocorre na superação do estágio sensório-motor que ocorre por volta dos 18 meses. Sua teoria mostra que um indivíduo só recebe um determinado conhecimento se estiver preparado para recebê-lo. De acordo com Piaget, "o ideal da educação não é aprender ao máximo, maximizar os resultados, mas antes de tudo, é aprender a aprender; é aprender a se desenvolver e aprender a continuar a se desenvolver depois da escola" (PIAGET, 1977, p. 225).

O foco maior por anos e até hoje ainda é utilizado mesmo em meio a outras metodologias é o Sócio Interacionismo que foi proposto por Lev Vygotsky que trata como questão central, a aprendizagem através da interação de um indivíduo com o meio em que ele vive. De acordo com Vygotsky (1978, p.86) o conhecimento é um fenômeno profundamente social. O desenvolvimento se divide em dois, o primeiro é o real que é tanto o que é adquirido quanto o que é formado, que determina o que a criança já sabe fazer com relação a si própria, e o outro é o potencial que é o conhecimento adquirido com outras pessoas. Há uma



interação entre a aprendizagem e este desenvolvimento, produzindo abertura na Zona de Desenvolvimento Proximal.

Com o passar dos anos, a vida corrida e a necessidade fizeram com que o ensino precisasse de adaptações, e apesar de todos os métodos citados anteriormente ainda serem utilizados temos agora a metodologia ativa. Muitos estudiosos ainda estão pesquisando sobre o assunto, que é muito atual e ganhou destaque no ano de 2020, um autor que será citado aqui é Moran, para o professor José Moran, essa mescla entre sala de aula e ambientes virtuais é fundamental para abrir a escola ao mundo e, ao mesmo tempo, trazer o mundo para dentro da escola. Para José Moran, as metodologias precisam acompanhar os objetivos pretendidos. Se queremos que os alunos sejam proativos, precisamos adotar metodologias em que os alunos se envolvam em atividades cada vez mais complexas, em que tenham que tomar decisões e avaliar os resultados, com apoio de materiais relevantes. Se queremos ser criativos, eles precisam experimentar inúmeras possibilidades de mostrar sua iniciativa. (BACICH; MORAN, 2018, p. 13 a 25).

Agora vem o questionamento, de acordo com Araújo, Demai e Prata (2016, p. 33), “os eventos corporativos fortalecem a cultura organizacional e estimulam o aprendizado coletivo”. Seminários, em particular, são considerados fundamentais para criar interatividade e fomentar o aprendizado, permitindo o compartilhamento de conhecimento (SILVA, 2020, p. 67). O planejamento de seminários precisa estar alinhado às metas organizacionais, e deve envolver a definição de público-alvo e os seus objetivos. Costa (2018, p. 45) complementa que ferramentas como análise SWOT, definida como uma análise dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças, e o mapeamento de stakeholders, que identifica os principais envolvidos e suas expectativas no evento, são essenciais para identificar desafios e oportunidades no planejamento desses eventos.

Portanto, é de extrema importância desenvolver no ambiente educacional atividades práticas, por meio da utilização das metodologias ativas, que estejam alinhadas aos conceitos abordados em sala de aula sobre a ementa do curso em questão.

5 METODOLOGIA

Para a execução deste trabalho o estudo baseou-se em pesquisa bibliográfica utilizando obras de autores renomados em gestão de eventos e Recursos Humanos. Segundo Botelho (2011) aborda o tema enfatizando que:

"A revisão sistemática utiliza métodos explícitos e rigorosos para identificar, selecionar e avaliar criticamente os estudos relevantes, além de coletar e analisar dados destes estudos incluídos. Diferencia-se da revisão narrativa pela sua maior precisão metodológica e clareza nos critérios de busca e análise" (BOTELHO, 2011, p. 121).



E, também, realizamos um seminário com os alunos do Curso Técnico em Recursos Humanos, conforme relato descrito e as imagens da aula realizada, com a utilização da metodologia ativa.

5.1 RELATO

5.1.1 Professora, 48 anos

“Iniciamos a aula abordando a importância dos eventos corporativos, especificamente os seminários, no contexto de Recursos Humanos. Destacamos a importância destes eventos para o desenvolvimento de competências dos colaboradores, troca de conhecimentos, socialização, compartilhamento de ideias e fortalecimento da cultura organizacional. No decorrer da aula introduzimos as competências 4. Produzir eventos corporativos para atender às necessidades da área de Recursos Humanos e as habilidades 4.2 Utilizar as técnicas de planejamento para organização de eventos corporativos em recursos humanos e 4.3 Documentar os procedimentos por meio de manuais na área de Recursos Humanos. No desenvolvimento da aula, foi apresentada a tipologia de eventos corporativos com ênfase em seminários. Na qual os discentes foram orientados a elencar as etapas críticas do planejamento de um seminário, que incluem desde a sua definição do objetivo do evento, a logística, a escolha dos temas e dos palestrantes, que iriam ministrar o Seminário. Abordamos todas as técnicas de planejamento necessárias para garantir o sucesso do evento, como a elaboração de cronograma, orçamento e gestão de recursos. Sugerimos aos discentes a divisão em grupos para simulação e o planejamento de um seminário. Onde cada grupo deveria escolher um tema relevante para a área de Recursos Humanos e, a partir disso, planejar todos os aspectos do evento, desde o público-alvo até a documentação final dos procedimentos realizados. E enfatizamos a importância de documentar todas as etapas e processos realizados para a execução, e com isso gerando manuais detalhados que serviriam como referência para eventos futuros. Ao final da atividade, os grupos socializaram suas propostas e discutimos coletivamente os desafios encontrados no processo de planejamento. E os discentes refletiram, analisaram e comentaram sobre a importância da organização e da documentação de todos os processos realizados, destacando como essas práticas impactam na eficiência e no sucesso dos eventos corporativos. E foi abordado a importância de considerar as necessidades específicas da área de Recursos Humanos ao planejar um seminário, garantindo que o evento agregue valor real à organização e possibilite um momento de aprendizado coletivo a todos os participantes. Conclui-se que esta aula reforçou o papel estratégico dos eventos corporativos na área de Recursos Humanos, especialmente os seminários, que são momentos cruciais para a disseminação de conhecimento e alinhamento organizacional. E os discentes foram incentivados a aplicar as técnicas de planejamento e documentação em suas futuras práticas profissionais, visando o aperfeiçoamento contínuo dos processos e a disseminação de um ambiente corporativo integrado e bem-informado”. Este



relato foi baseado nas diretrizes e conteúdo do curso Técnico em Recursos Humanos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.



6 ANÁLISES

A organização de seminários inclui três etapas principais: identificação de necessidades, planejamento e execução. A identificação de necessidades consiste em entender objetivos organizacionais e desafios de Recursos Humanos. Planejamento envolve logística, elaboração de cronogramas e seleção de palestrantes, utilizando ferramentas como a análise SWOT. Por fim, a execução requer coordenação operacional e avaliação de resultados para aprimorar eventos futuros (COSTA, 2018, p. 35).

De acordo com Araújo, Demai e Prata (2016, p. 33), “os eventos corporativos fortalecem a cultura organizacional e estimulam o aprendizado coletivo”. Seminários, em particular, são considerados fundamentais para criar interatividade e fomentar o aprendizado, permitindo o compartilhamento de conhecimento (SILVA, 2020, p. 67). O planejamento de seminários precisa estar alinhado às metas organizacionais, e deve envolver a definição de público-alvo e os seus objetivos. Segundo Costa (2018, p. 45) complementa que ferramentas como análise SWOT, definida como uma análise dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças, e o mapeamento de stakeholders, que identifica os principais envolvidos



e suas expectativas no evento, são essenciais para identificar desafios e oportunidades no planejamento desses eventos.

Santos (2021) aborda a importância da realização de Eventos Corporativos - Seminários na área de Recursos Humanos conforme segue:

"Os seminários e eventos corporativos desempenham um papel crucial no desenvolvimento das organizações modernas, funcionando não apenas como uma ferramenta de disseminação de conhecimento, mas também como um mecanismo de fortalecimento de relações interpessoais e de networking. Esses eventos oferecem aos participantes a oportunidade de expandir suas redes de contato, atualizando-se sobre as últimas tendências do setor e discutindo práticas inovadoras com especialistas. Além disso, são um ambiente propício para a troca de ideias e a construção de soluções coletivas para desafios comuns enfrentados no mercado. Portanto, é fundamental que as empresas investam na organização de seminários, pois, ao fazê-lo, não apenas capacitam seus colaboradores, mas também posicionam suas marcas como líderes de pensamento em seus respectivos setores." (SANTOS, 2021, p. 152-153).

No entanto, abordar em sala de aula os conceitos mencionados, sem estarem alinhados a aplicabilidade das metodologias ativas, não irá proporcionar o efeito desejado e esperado, ou seja, que de fato o discente aprenda a desenvolver o conhecimento adquirido por meio dos conceitos e das teorias interpeladas, em situações práticas vivenciadas em seu ambiente de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os seminários corporativos são instrumentos estratégicos para o desenvolvimento de competências e fortalecimento da cultura organizacional (SILVA, 2020, p. 45). Por meio desses eventos, as organizações conseguem alinhar seus objetivos estratégicos com as necessidades de aprendizado e engajamento dos colaboradores. O planejamento cuidadoso, que inclui a análise detalhada de necessidades e a elaboração de cronogramas realistas, garante que todos os aspectos operacionais sejam bem coordenados.

Além disso, a avaliação pós-evento é essencial para mensurar o impacto das ações realizadas e identificar oportunidades de melhoria para futuros encontros. Segundo Costa (2018, p. 102) destaca que seminários bem-sucedidos criam um ambiente propício para a inovação e a colaboração, resultando em maior satisfação e produtividade dos participantes. Dessa forma, investir em seminários não apenas beneficia os profissionais envolvidos, mas também contribui significativamente para os resultados gerais da organização.

Constatou-se com este trabalho a importância de entender, que a aplicabilidade das metodologias ativas alinhado aos conceitos e as teorias abordadas sobre a produção de eventos corporativos no âmbito dos Recursos Humanos, com foco na organização e realização de seminários, proporcionou aos discentes a prática necessária no dia-a-dia do ambiente profissional, ou seja, numa situação semelhante a esta os



discentes com toda certeza saberão como colocar em prática os conceitos e as teorias aprendidas, pois desenvolveram esta atividade prática na sala de aula.



REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. M. de; DEMAI, F. M.; PRATA, M.. *Missão, Concepções e Práticas do Grupo de Formulação e Análises Curriculares (Gfac)*. São Paulo: Centro Paula Souza, 2016.
- COSTA, L. F. *Gestão de eventos corporativos: do planejamento à execução*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- SILVA, H. C. S. *Planejamento estratégico de eventos corporativos em RH*. São Paulo: Atlas, 2020.
- PAIVA, H. A. B., & NEVES, M. F. (2018). *Planejamento estratégico de eventos: como organizar um plano estratégico para eventos*. Atlas.
- GIACAGLIA, M. C. (2018). *Eventos: como criar, estruturar e capturar recursos*. Thomson.
- BOTELHO, J. M., & CRUZ, V. A. G. (2011). "Metodologia da Pesquisa: Guia para a Realização de Pesquisa, TCC e Dissertação". Unopar
- MORAN, J., & BACICH, L. (2018). "Metodologias Ativas para uma Educação Inovadora: Uma abordagem teórico-prática". Penso.
- PIAGET, J.. Para onde vai a educação,(1973,pg.18) Editora José Olympio,16ª Ed(2002).
- VYGOTSKY, L., A formação social da mente aprendizagem. São Paulo: Martins Fontes, 2007.