



EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

3

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(ORGANIZADOR)


Ano 2020



EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

3

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(ORGANIZADOR)

 **Atena**
Editora

Ano 2020

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecário

Maurício Amormino Júnior

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremona

Karine de Lima Wisniewski

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A Atena Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof^a Dr^a Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Prof^a Dr^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof^a Dr^a Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof^a Dr^a Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Prof^a Dr^a Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof^a Dr^a Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Prof^a Dr^a Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prof^a Dr^a Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Prof^a Dr^a Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof^a Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^a Dr^a Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Prof^a Dr^a Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Prof^a Dr^a Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof^a Dr^a Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Eivaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza

Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Educação: atualidade e capacidade de transformação do conhecimento gerado 3

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecário: Maurício Amormino Júnior
Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Américo Junior Nunes da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
E24	<p>Educação [recurso eletrônico] : atualidade e capacidade de transformação do conhecimento gerado 3 / Organizador Américo Junior Nunes da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-5706-277-7 DOI 10.22533/at.ed.777201908</p> <p>1. Educação – Pesquisa – Brasil. 2. Planejamento educacional. I. Silva, Américo Junior Nunes da.</p> <p style="text-align: right;">CDD 370</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Diante do atual cenário educacional brasileiro, resultado de constantes ataques deferidos ao longo da história, faz-se pertinente colocar no centro da discussão as diferentes questões educacionais, valorizando formas particulares de fazer ciência. Direcionar e ampliar o olhar em busca de soluções para os inúmeros problemas educacionais postos pela contemporaneidade é um desafio, aceito por muitos professores pesquisadores brasileiros.

A área de Humanas e, sobretudo, a Educação, vem sofrendo de trato constante nos últimos anos, principalmente no que tange ao valorizar a sua produção científica. Precisamos criar diferentes espaços de resistência a todos os retrocessos que nos estão sendo impostos. O terceiro volume deste livro, intitulado “**Educação: Atualidade e Capacidade de Transformação do Conhecimento Gerado**”, da forma como se organiza, é um desses lugares: permite-se ouvir, de diferentes formas, todos aqueles que pensam a educação e suas interfaces com as tecnologias.

Este livro, portanto, reúne trabalhos de pesquisa e experiências em diversos espaços, com o intuito de promover um amplo debate acerca das diversas problemáticas que permeiam o contexto educacional brasileiro e as questões voltadas a tecnologia. Os capítulos que compõe essa obra abordam, de forma interdisciplinar, a partir da realização de pesquisas, relatos de casos e revisões, problemas e situações comuns do contexto educacional e que apresentam como objeto de estudo as questões tecnológicas e educacionais.

Por fim, ao levar em consideração todos os elementos que apresentamos anteriormente, esta obra, a partir das discussões que emergem de suas páginas, constitui-se enquanto importante leitura para aqueles que fazem Educação no país ou aqueles que se interessam pelas temáticas aqui discutidas. Nesse sentido, desejo uma boa leitura a todos e a todas.

Américo Junior Nunes da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
O USO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC's) COMO FERRAMENTAS DE ENSINO E APRENDIZADO	
Domingos Sávio do Nascimento Flaviano Ferreira de Araújo Gildene Fortes de Meneses Machado Lidiane da Costa Reis Lima Tamires Almeida Carvalho	
DOI 10.22533/at.ed.7772019081	
CAPÍTULO 2	11
GESTÃO ESCOLAR E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICs): UMA REVISÃO NARRATIVA	
Valéria Lima Alves de Souza Ana Paula Campos Fernandes Mauro Lúcio de Oliveira Júnior Rodrigo Silva Nascimento Priscila Figueiredo Campos Maurício Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.7772019082	
CAPÍTULO 3	22
EAD NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS	
Gustavo Scortegagna Esaú de Souza Borba	
DOI 10.22533/at.ed.7772019083	
CAPÍTULO 4	43
COMPETÊNCIAS E LIMITAÇÕES PARA A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA EM UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA NO MEIO OESTE CATARINENSE	
Joel Haroldo Baade Alexandre João Cachoeira Adelcio Machado dos Santos Inês Maria Gugel Dummel	
DOI 10.22533/at.ed.7772019084	
CAPÍTULO 5	56
DESAFIOS E POSSIBILIDADES DO USO DOS DISPOSITIVOS MÓVEIS NA EDUCAÇÃO	
Felipe Gustavo Vieira de Almeida Wellington Blender Palheta Silva Caren Vanessa Pinheiro de Castro Reinaldo Eduardo da Silva Sales	
DOI 10.22533/at.ed.7772019085	
CAPÍTULO 6	71
DESENVOLVIMENTO E SUSTENTABILIDADE ATRAVÉS DA INFORMÁTICA – CASO COM A COMUNIDADE DE IDOSOS NO BREJO PARAIBANO	
Márcia Verônica Costa Miranda Cinthia Carla Claudino Grangeiro José Lourivaldo da Silva Érico Alberto de Albuquerque Miranda	
DOI 10.22533/at.ed.7772019086	

CAPÍTULO 7	85
O CURRÍCULO E AS TECNOLOGIAS NO ENSINO FUNDAMENTAL DE NOVE ANOS	
José Luis dos Santos Sousa	
Graciene Reis de Sousa	
Clerislene da Rocha Morais Nogueira	
Fernando Macado Ferreira	
Nailton Sousa Saraiva	
Madalena Varzinha Ferreira Melo	
Antonio Guanacuy Almeida Moura	
DOI 10.22533/at.ed.7772019087	
CAPÍTULO 8	98
TECNOLOGIAS E METODOLOGIAS ATIVAS: EVIDÊNCIAS DE UMA RELAÇÃO SIMBIÓTICA EM PESQUISAS RELACIONADAS ÀS ENGENHARIAS	
Edinéia Zarpelon	
Klara Granetto Lusitani	
Janecler Aparecida Amorin Colombo	
DOI 10.22533/at.ed.7772019088	
CAPÍTULO 9	111
UTILIZANDO AS REDES SOCIAIS PARA MOTIVAR O APRENDIZADO	
Andréia de Cássia dos Santos	
Vera Adriana Huang Azevedo Hypólito	
DOI 10.22533/at.ed.7772019089	
CAPÍTULO 10	122
O INICIO DE TUDO: COMPREENDENDO OS PROCESSOS DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO	
Adriana Rocha da Silva Machado	
Fernanda Monteiro Dias Lima Bicalho	
DOI 10.22533/at.ed.77720190810	
CAPÍTULO 11	125
GERENCIAMENTO DE SALAS DE AULA (PYCONTROLROOM) DESENVOLVIMENTO WEB COM FRAMEWORK DJANGO	
Mariana Cardoso	
Junio Horniche	
DOI 10.22533/at.ed.77720190811	
CAPÍTULO 12	135
USO DO MY MAPS COMO FERRAMENTA DIDÁTICA NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM EM SAÚDE COLETIVA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE A MONITORIA	
Marcela Costa de Almeida Silva	
Aridiane Alves Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.77720190812	
CAPÍTULO 13	144
OS MOVIMENTOS SOCIAIS E A EDUCAÇÃO NA ERA DA CIBERCULTURA	
Carlos Eduardo Canani	
Vanice dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.77720190813	

CAPÍTULO 14	157
O PROFESSOR ORIENTADOR DE INFORMÁTICA EDUCATIVA COMO AGENTE POTENCIALIZADOR DE CONHECIMENTO	
Elaine Feitosa de Carvalho Pinheiro Barbosa Lucila Maria Pesce	
DOI 10.22533/at.ed.77720190814	
CAPÍTULO 15	162
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES E DESAFIOS PARA OS TUTORES	
Marciel Costa de Oliveira Ana Paula Leite da Silva Tanaka	
DOI 10.22533/at.ed.77720190815	
CAPÍTULO 16	169
UMA VISÃO DA UTILIZAÇÃO DE POSTAGENS NA MÍDIA SOCIAL <i>INSTAGRAM</i> VISANDO À DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA: A EXPERIÊNCIA EXITOSA DO JARDIM BOTÂNICO DO RECIFE	
Mayara Lopes de Freitas Lima Helaine Sivini Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.77720190816	
CAPÍTULO 17	186
PRODUÇÃO DE VÍDEO NA ESCOLA – RECURSO MIDIÁTICO NA FORMAÇÃO HUMANIZADORA COM ALUNOS DO 4º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL	
Matheus Henrique Barros Moraes Irene da Silva Coelho	
DOI 10.22533/at.ed.77720190817	
CAPÍTULO 18	189
DESAFIANDO A GERAÇÃO Z COM PENSAMENTO COMPUTACIONAL: OLIMPÍADA DE PROGRAMAÇÃO E RACIOCÍNIO LÓGICO	
Maria Luiza Ferrarini Goulart Daniella Santaguida Magalhães de Souza Graziella Ferreira Guarda Ione Ferrarini Goulart	
DOI 10.22533/at.ed.77720190818	
CAPÍTULO 19	196
UM HISTÓRICO SOBRE AS POLÍTICAS DE QUALIDADE NO ÂMBITO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	
Joel Peixoto Filho Carmen Irene Correia de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.77720190819	
CAPÍTULO 20	207
AVANÇOS NA INSTITUCIONALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS BRASILEIRAS DE ÂMBITO FEDERAL	
Tallyrand Moreira Jorcelino	
DOI 10.22533/at.ed.77720190820	
CAPÍTULO 21	225
ABORDAGEM PARA TORNAR VISÍVEL A APRENDIZAGEM E A CENTRALIDADE DA TECNOLOGIA DIGITAL	
Julia Pinheiro Andrade	
DOI 10.22533/at.ed.77720190821	

SOBRE O ORGANIZADOR..... 232

ÍNDICE REMISSIVO 233

EAD NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS

Data de aceite: 03/08/2020

Gustavo Scortegagna

<http://lattes.cnpq.br/6495018577873381>

Esaú de Souza Borba

<http://lattes.cnpq.br/9324215033799870>

RESUMO: Diante da nova economia global, o incremento de produtividade já não se baseia nas habilidades e força física dos trabalhadores. A performance organizacional está ancorada nas capacidades intelectuais dos indivíduos. Assim, para assegurar essa vantagem competitiva, é preciso que os trabalhadores se mantenham constantemente atualizados. Por isso, é consenso entre os pesquisadores que as empresas precisam criar a cultura da aprendizagem contínua e não depender exclusivamente das escolas e métodos tradicionais. Dessa forma, além de ganharem destaque nas últimas décadas, as Universidades Corporativas passaram a utilizar fortemente as ferramentas da educação a distância, como forma de democratizar o acesso à educação, reduzir custos e romper barreiras geográficas. O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos alunos de uma Universidade Corporativa com relação aos cursos oferecidos na modalidade EAD.

Foram abordados aspectos relativos ao perfil demográfico, às barreiras e vantagens da EAD no ensino corporativo e aos hábitos de estudo.

PALAVRAS-CHAVE: Educação a distância, EAD, Universidade Corporativa.

ABSTRACT: Facing the new global economy, productivity growth is no longer entirely determined by a worker's skills or physical strength. Today, organizational performance is anchored in the intellectual capacities of individuals. Thus, to ensure a company's competitive advantage, its workers need to be given the tools they need to excel. Researchers are in consensus that companies need to create a culture of continuous learning and not rely on traditional schools and methods exclusively. Corporate Universities gained prominence in recent decades and have started to use distance education (e-learning) tools to broaden access to education, reducing costs and eliminating geographic barriers. The present study aims to analyze student's perception about e-learning courses offered by a Corporate University. The demographic profile, barriers and advantages of e-learning in corporate education and study habits were addressed.

KEYWORDS: Distance education, e-learning, Corporate University

INTRODUÇÃO

É consensual a importância da educação para o desenvolvimento econômico e social. Para Gomes (1964, p. 654) “a importância assumida pela educação na promoção do desenvolvimento econômico é hoje testemunhada pela atenção que lhe é concedida universalmente”. Na sociedade do conhecimento, os sujeitos são considerados elementos centrais no processo econômico, dos quais depende o bom desempenho das organizações (SILVA; PEIXOTO; PACHECO, 2017). Para Correia e Pereira (2006), os incrementos de produtividade já não se baseiam nas habilidades e força física dos trabalhadores, pois nessa nova sociedade, a performance organizacional está ancorada nas capacidades intelectuais dos indivíduos.

Assim, para assegurar essa vantagem competitiva no mercado, faz-se necessário que os trabalhadores tenham autonomia, flexibilidade, espírito crítico, liderança, e que se mantenham constantemente atualizados às necessidades e tendências do mercado (FIALHO, SPANHOL, 2008). Para isso, é preciso que sejam capazes de aliar o seu talento e aprendizado às estratégias de negócio da empresa.

Neste contexto, as empresas estão buscando capacitar seus funcionários para que possam reagir às exigências e às mudanças dos mercados, dos produtos e dos processos (TORRES, 2004) e criando incentivos à cultura de aprendizagem contínua, em que os funcionários aprendem uns com os outros e compartilham inovações e melhores práticas, com o objetivo de solucionar problemas empresariais (MEISTER, 1999).

É nesse momento que a gestão do conhecimento passa a ser um ponto crítico para as organizações, que começam a desenvolver sistemas educacionais próprios e orientados para o mercado, capazes de capturar as tendências externas e aplicá-las à realidade interna. Surge então a educação corporativa, com o objetivo educar e qualificar funcionários. Primeiramente, com áreas específicas de treinamento e desenvolvimento (T&D) – bastante focadas na instrumentalização dos trabalhadores – e depois, com a constituição de universidades corporativas (UC), preocupadas com a educação mais ampla e abrangente de todos os colaboradores da empresa (EBOLI, 2004).

Assim, enxergando a capacitação como uma fonte de vantagem competitiva, as empresas passam a incluir em seus objetivos estratégicos o tema educação. Buscam, assim, evitar a sua obsolescência e promover inovações constantes, a partir do reconhecimento de necessidades impostas pelo cenário globalizado (COELHO; BORGES-ANDRADE, 2008).

Juntamente com os investimentos em educação corporativa, cresce também a preocupação das empresas com os custos envolvidos nos programas de formação (MELLO, 2011) e com a necessidade de se facilitar o acesso aos programas oferecidos. Surge, nesse contexto, a educação a distância (EAD) que se apresenta como uma possibilidade viável na construção de mecanismos que favorecem a aprendizagem e a qualificação

contínua. Além disso apresenta, enquanto modalidade de ensino, condições adequadas para adultos, plenamente utilizável no ambiente corporativo, possibilitando o desenho de eventos educacionais focalizados em situações específicas e democratizando o acesso às oportunidades de treinamento (FIALHO; SPANHOL, 2008).

Dessa forma, a educação corporativa vem utilizando fortemente EAD em programas de educação e treinamento, objetivando viabilizar com qualidade, flexibilidade, velocidade e menores custos a formação das competências organizacionais necessárias para atuação dos profissionais (MELLO, 2011).

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVOS

A necessidade por uma formação mais sólida e direcionada às atividades empresariais tem feito as empresas investirem na estruturação de universidades corporativas (EBOLI, 2003). Ao mesmo tempo, a urgência por estruturas de custos mais baixos e a dispersão geográfica dos funcionários têm incentivado a utilização de modelos de educação a distância (INSTITUTO MONITOR, 2007). Ocorre que, diferentemente dos modelos tradicionais de ensino presencial que permitem aos professores e às instituições avaliarem as percepções dos alunos de forma contínua e presencial, na EAD é preciso capturar através de avaliações periódicas a percepção dos alunos com relação ao que é oferecido e evitar a evasão e o desinteresse.

Surge assim, a necessidade de se avaliar a percepção dos alunos com relação às vantagens, às barreiras e aos hábitos de estudo (preferências) na educação a distância, especialmente no ambiente da educação corporativa.

Assim, define-se o problema de pesquisa deste trabalho: qual a percepção dos alunos de uma universidade corporativa com relação aos cursos oferecidos na modalidade EAD?

E por consequência, seu objetivo é analisar a percepção dos alunos de uma universidade corporativa com relação aos cursos oferecidos na modalidade EAD. Além de identificar o perfil destes alunos; identificar as barreiras e as vantagens da EAD no ensino corporativo e identificar os hábitos de estudo (preferências) na educação corporativa a distância.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A revisão teórica deste trabalho de pesquisa é dividida em três seções: conceitos relacionados à educação corporativa; aspectos conceituais relacionados à educação a distância (EAD) e sua conexão com a educação corporativa; e aspectos relacionados às barreiras pessoais e hábitos de estudo em EAD.

Educação corporativa

Em uma sociedade que demanda cada vez mais articulação de saberes, têm importante papel não só as escolas tradicionais como também as organizações que atuam oferecendo bens e serviços à sociedade, uma vez que os trabalhadores continuam em situação de aprendizado mesmo após empregados (COSTIN, 2012).

Nesse sentido, a educação, cada vez mais, é vista como responsável pelo desenvolvimento do indivíduo e conseqüentemente das organizações e da sociedade. A relação de trabalho no mundo sofre transformações constantes e as exigências do mercado fazem com que as empresas se reinventem para manter sua competitividade (LIRA; LUZ FILHO, 2017). E assim, as empresas vêm voltando seus objetivos estratégicos para suas equipes e usando os mais diferentes recursos tecnológicos para garantir sua qualificação e formação constante.

De acordo com Lira e Luz Filho (2017), o ambiente acadêmico não é o único centro de produção de conhecimento. Uma importante esfera dos saberes é produzida e disseminada pela sociedade. Ou seja, as práticas educativas são diversificadas.

As empresas estão entendendo que precisam ser parte dessa estrutura formadora. No meio corporativo, o desenvolvimento de competências, sempre estará voltado às estratégias da empresa e se transformará conforme a necessidade empresarial. Assim, impulsionadas por mercados cada vez mais competitivos e exigentes, as empresas passam a investir na educação corporativa, que surge como uma nova e mais ampla dimensão do treinamento e desenvolvimento, capaz de agregar valor aos negócios e oferecer uma disseminação mais ágil e eficaz de informações e conhecimentos (EBOLI, 2004).

Assim, a educação corporativa, como conceito, surge a partir do discurso empresarial como uma possibilidade de trazer para dentro das empresas a responsabilidade pelo processo de aprendizagem contínua, já que durante décadas tal responsabilidade ficou a cargo quase exclusivamente das escolas (LÜDKE, 2017).

Marinelli (2007) explica que educação corporativa tem por finalidade compor uma série de eventos preestabelecidos, representando um processo contínuo, cujo ciclo se renova a cada vez que ocorre. Sua vinculação ao termo universidade ocorre desde a década de 1950, quando a General Electric (GE) lançou a sua Universidade Corporativa denominada Crotonville, no ano de 1955, inteiramente voltada para o treinamento e a capacitação de seus funcionários.

O conceito de Educação Corporativa inclui, segundo Eboli (2004), os seguintes pressupostos: desenvolver as competências críticas do negócio em vez de habilidades individuais; privilegiar o aprendizado organizacional fortalecendo a cultura corporativa e o conhecimento coletivo; concentrar-se nas necessidades dos negócios, tornando o escopo estratégico; conceber e desenhar ações e programas educacionais a partir das estratégias

de negócios; adotar o conceito de educação inclusiva, desenvolvendo competências críticas no público interno e externo; contemplar a possibilidade de ser um projeto virtual e não necessariamente um local físico; aumentar a competitividade empresarial e não apenas a ampliação de habilidades individuais.

Fica claro, assim, que a educação corporativa ganha relevância nas empresas, pois além de torná-las muito mais competitivas, tem como finalidade básica “o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócios” (EBOLI, 2004, p. 48) ou seja, passa a contribuir significativamente como seu capital intelectual.

Para Paton *et al.* (2007), no mercado em que a cada dia se apresentam novas formas de competição, diferentes competidores e mudanças tecnológicas, as competências, habilidades e conhecimentos que contribuem para que uma empresa seja competitiva hoje, não são mais nenhuma garantia para seu sucesso futuro. Dessa forma, as organizações e as pessoas que nela trabalham devem buscar, através da educação corporativa, o aprendizado contínuo. Ou seja, é fundamental que tanto organizações quanto funcionários aprendam a aprender.

Nessa direção, as universidades corporativas se solidificaram como uma alternativa em termos de estruturas críticas para que ocorra esse aprendizado, com mérito na incorporação do aprendizado às práticas de negócios, na introdução das melhores práticas e na qualificação dos funcionários e empresas em níveis competitivos (TARAPANOFF, 2004).

A educação corporativa também desempenha outros importantes papéis estratégicos. Lourenzo (2012) cita sua importância como ferramenta de comunicação interna e disseminação de valores corporativos. Afirma que profissionais alinhados com a visão e os valores das empresas, além de terem entrega efetiva, são fundamentais para a sua perpetuação. Por outro lado, profissionais não alinhados com visão e valores da empresa podem desarticular equipes.

Lourenzo (2012) menciona que a educação corporativa não é importante apenas para as organizações, mas também para os próprios profissionais, que hoje em dia são caracterizados por ter uma forte preocupação com as suas carreiras. Para ele, a educação pode funcionar como um meio de ascensão profissional, e por isso, cada vez mais valorizada pelos trabalhadores.

Assim, as universidades corporativas não devem ser vistas como apenas um objeto organizacional, mas como um importante meio que auxilia as organizações em seus objetivos. De modo geral, para Eboli (2004) as atividades de educação corporativa não são mais um modismo na área de administração, mas sim de uma real consciência por parte das lideranças empresariais da importância da educação como condição para a competitividade.

Dessa forma, além de se preocupar com a educação de seus colaboradores, as

empresas passaram a se preocupar com formas de democratizar o acesso ao conhecimento e como reduzir seus custos. Assim, passaram a investir fortemente nas ferramentas de EAD.

Educação a Distância

Na sociedade da informação, exige-se cada vez mais versatilidade, flexibilidade, velocidade e proatividade nas inovações e decisões. Cada vez mais as empresas se dão conta da importância da gestão do conhecimento, pois a educação, bem gerenciada, transforma-se em competência capaz de gerar qualidade, sucesso e lucro (FIALHO, SPANHOL, 2008).

Para Bayma (2005), o princípio que justifica a educação corporativa é levar o aprendizado a qualquer um, em qualquer momento e em qualquer lugar. E acrescenta que esse princípio só pode ser verdadeiro quando a organização dispuser dos recursos tecnológicos capazes de sustentá-lo. Assim, a EAD tem sido uma ferramenta importante para as organizações, facilitando a atualização rápida de equipes e apresentando diferencial em relação ao treinamento convencional em sala de aula, geralmente mais oneroso (LUDKE, 2017).

Comassetto e Dalmagro (2009) acrescentam ainda que, no esforço para atender às necessidades atuais, destaca-se a EAD que emerge e é compreendida como método alternativo em relação ao método “convencional” (presencial de ensino e de aprendizagem). Afirmam também que o impacto potencial da EAD sobre os demais sistemas de ensino tem sido bastante acentuado e que progressivamente libertam os aprendizes das amarras do tempo e do espaço.

Conceitualmente, EAD pode ser entendida como um sistema tecnológico de comunicação bidirecional que, por meio da ação e interação de diferentes recursos didáticos, é capaz de substituir a interação pessoal entre professor e alunos em sala de aula, como forma preferencial de ensino, e proporcionar aos estudantes uma aprendizagem independente e flexível (ARETIO, 1994). Moore e Kearsley (2011) reforçam no conceito o aspecto de aluno e professor estarem em locais diferentes e dependerem fortemente da intermediação de algum tipo de tecnologia para viabilizar o aprendizado.

Desde seu surgimento, a EAD evoluiu significativamente. É comum encontrar afirmações de que teve início apenas com a invenção da Internet, mas segundo Mattar (2011), é possível dividir a história da EAD em três grandes gerações: a primeira geração relacionada aos cursos por correspondência; a segunda às novas mídias e universidades abertas; e, a terceira, a da EAD *on-line*.

Para Moore e Kearsley (2011), a evolução da EAD é contemplada em cinco gerações: a primeira geração caracterizada pela oferta de cursos que fazem uso de material impresso, sendo entregue aos alunos através do correio. A segunda geração contemplou a utilização do rádio como uma nova forma de EAD e da TV, a partir da década de 1950.

A terceira geração caracterizou-se por diversas experiências em EAD que levaram em consideração a preparação de recursos humanos e a integração das diferentes tecnologias disponíveis. Por exemplo, o material impresso, as transmissões via rádio e TV, o telefone, vídeos pré-gravados, as conferências por telefone e os kits com materiais para experiências práticas a serem realizadas pelos alunos (NITZKE; GRAVINA; CARNEIRO, 2008).

Na quarta geração, com a disseminação da internet em nível mundial, a tecnologia passa a permitir uma comunicação mais próxima e frequente entre professor/aluno e aluno/aluno. Para Moore e Kearsley (2011), a teleconferência é vista como uma tecnologia significativa, tendo início com a audioconferência e, posteriormente, através de áudio e vídeo.

Moore e Kearsley (2011) afirmam que, atualmente, se está vivenciando a quinta geração da EAD, visto que a internet permitiu a convergência de texto, áudio e vídeo em uma única plataforma de comunicação, integrando as vantagens e tecnologias das gerações anteriores e buscando superar as barreiras geográficas e de comunicação.

No Brasil, a prática da educação a distância foi bastante influenciada pela radiodifusão e pelos cursos por correspondência. Em 1960, nasceram as Televisões Educativas. Na década de 1970, o Projeto Minerva foi criado pelo Governo Federal, oferecendo vários cursos de primeiro e segundo graus. Nessa mesma época, surgiu com o Projeto SACI, no Rio Grande do Norte, a primeira experiência via satélite no Brasil. Nas décadas de 1970 a 1980, o ensino a distância no Brasil se utilizou das diferentes tecnologias, tais como materiais impressos, programas de rádio e TV. Surgiram diferentes iniciativas: em 1978, o Telecurso de segundo grau; em 1981, o Telecurso de primeiro grau. Em 1985, surgiu o novo Telecurso do segundo grau e mais tarde o Telecurso 2000, todos acompanhados por materiais impressos, adquiridos em bancas de jornal e revista (GOMES; LOPES, 2000).

Apartir de 2003, o desenvolvimento dos cursos a distância colaborou para implementar os mais diversos projetos educacionais validados pelos avanços tecnológicos, reduzindo as distâncias territoriais e otimizando o tempo tão escasso na sociedade contemporânea. Frente ao exposto, o ensino a distância foi potencializado, atingindo uma educação cada vez mais próxima e personalizada, além de privilegiar a troca de conhecimentos em rede e, com isso, instigar o surgimento de comunidades de aprendizagem (ABRAED, 2007).

Esses aspectos têm tornado a EAD uma opção viável e em forte expansão no país, reforçam sua importância e trazem à tona as principais vantagens apresentadas por essa modalidade de ensino, que para Mungania (2003) *apud* Brauer e Albertin (2010) são: economia de escala; eliminação de barreiras geográficas; flexibilidade de horário; universalidade; padronização do ensino; personalização e individualização do conteúdo; ritmo de treinamento definido pelo próprio aluno; maior planejamento do ensino; ensino centrado no aluno, e não no professor; e possibilidade de o aluno rever conteúdos inúmeras vezes.

Os mesmos autores citam também algumas desvantagens, limitações e dificuldades apresentadas pela EAD: falta de disciplina dos alunos; falta de preparo dos professores; sentimento de isolamento, por parte dos alunos; possível demora no *feedback* dos professores; menor confiabilidade nos resultados da avaliação; custos iniciais elevados; problemas tecnológicos e de suporte; má adaptação de cursos presenciais para cursos a distância; e no caso da EAD nas empresas, falta de um ambiente que apoie seus estudos.

O potencial da educação a distância, para alguns autores, reside em sua flexibilidade, em sua capacidade para superar as barreiras geográficas (RODRIGUEZ; CARO, 2002) e em seu potencial para democratizar o ensino (NUNES, 2009). Contudo, apesar da visão positiva de alguns autores e da evolução significativa das ferramentas que apoiam a modalidade a distância de educação, ela ainda é vista com desconfiança. Aspectos relacionados à qualidade do ensino oferecido e questões sobre a autonomia e a emancipação dos alunos rondam a temática, assim como críticas a respeito da mercantilização e instrumentalização do ensino afetam a EAD.

De qualquer forma, a EAD tem sido muito utilizada pelas empresas para oferecer opções de capacitação e desenvolvimento para seu corpo funcional. Para Brauer e Albertin (2010) as expectativas das empresas brasileiras em relação à implantação da EAD, são: redução de custos de viagens; aumento de audiência; redução de custos internos; maior rapidez no processo; maior permanência dos treinados nos postos de trabalho; melhoria na qualidade do treinamento; novas oportunidades de negócios; maior permanência dos *experts* nos postos de trabalho; maior envolvimento de parceiros, fornecedores, clientes; e aumento de vendas.

Portanto, a educação corporativa é uma das fronteiras mais promissoras da EAD no Brasil. É uma ferramenta largamente utilizada nas empresas em seus programas de educação e treinamento e pressupõe viabilizar com qualidade, flexibilidade, velocidade e menores custos a formação das competências organizacionais necessárias para atuação dos profissionais no modelo de economia globalizada e sociedade em rede (MELLO, 2011).

Barreiras Pessoais e Hábitos de Estudo em EAD

Possível resultado das desvantagens apontadas pela literatura com relação a EAD é a taxa de evasão, maior do que as obtidas em cursos presenciais (ABBAD; CARVALHO; ZERBINI, 2006). E neste sentido, merecem atenção estudos que busquem investigar os motivos capazes de explicar os índices de evasão e desinteresse por programas de EAD. Uma das linhas foca na compreensão de barreiras pessoais e institucionais à implantação de programas de educação e treinamento a distância nos contextos acadêmico e corporativo.

De acordo com Vargas (2004), essas barreiras podem ser enquadradas em duas classes: barreiras institucionais e barreiras pessoais. Enquanto a primeira classe

compreende as limitações inerentes ao domínio macro da organização, relacionando-se à tomada de decisões e gestão de recursos, a segunda, refere-se às dificuldades de os indivíduos aceitarem e se adequarem a uma forma de treinamento e oferecida pela organização. Essas às barreiras pessoais podem ser: demográficas, motivacionais e tecnológicas.

Para entender como os adultos aprendem, Warr e Downing (2000) sugerem que devem ser investigados contextos não acadêmicos, já que determinados tipos de estratégias provavelmente são mais utilizados, como por exemplo, troca de informações com outras pessoas, oportunidades de aplicar na prática os conhecimentos adquiridos e autogerenciamento da aprendizagem. Neste sentido, Warr e Allan (1998) sugerem que existem três conceitos que podem gerar dúvidas nessa compreensão e devem ser analisados: habilidades/hábitos de estudo (*study skills/study habits*), estilos de aprendizagem (*learning styles*) e estratégias de aprendizagem (*learning strategies*).

Zerbini *et al.* (2006) apresentam as definições para cada um destes conceitos:

- Hábitos de estudo: envolvem os procedimentos utilizados pelo aluno para integrar aspectos contextuais e maneiras de estudo para melhorar a aprendizagem. Exemplos: habilidades de leitura, gerenciamento do tempo, procedimentos de revisão e anotações.
- Estilos de aprendizagem: são as preferências do estudante referentes aos aspectos contextuais e as maneiras de estudo. Compreendem a preferência por determinadas estratégias de aprendizagem e por aspectos do contexto em que esta ocorre. Exemplos: nível de ruído e temperatura do ambiente, horário de preferência, forma de estudo (individual, em grupo).
- Estratégias de aprendizagem: são procedimentos utilizados pelos indivíduos durante as atividades de aprendizagem. As estratégias podem ser modificadas em treinamento com o intuito de aumentar a efetividade da aprendizagem em uma atividade ou ambiente específico. Isto significa dizer que não existem estratégias melhores, mas sim estratégias adequadas ao tipo de atividade a ser aprendida.

Entender esses aspectos se torna um ponto de grande interesse pelas empresas que oferecem capacitação de EAD para seus funcionários, uma vez que, da mesma forma que no ensino acadêmico, é preciso garantir que aquilo que está sendo ensinado seja aprendido. Percebe-se, assim, a necessidade de desenvolver pesquisas que investiguem o contexto e os hábitos de estudos de participantes de cursos a distância, inclusive os de educação corporativa.

Outro aspecto citado Zerbini (2003) se refere a característica da clientela que, nos modelos MAIS (Borges-Andrade, 1982), Impact (Abbad, 1999) e no modelo de Baldwin e Ford (1988), refere-se a dados demográficos dos participantes (sexo, idade, região geográfica, nível de instrução, ocupação atual e dados motivacionais, cognitivos e de personalidade da clientela). Segundo Abbad (1999), características da clientela, como componente de um modelo de avaliação, examinam quais características dos treinandos são boas preditoras de variáveis-critério, como reação, aprendizagem e impacto do

treinamento no trabalho.

Abbad, Pantoja e Pilati (2000) verificaram que características da clientela é uma das principais categorias que inclui variáveis preditoras de impacto do treinamento no trabalho. Idade, gênero, nível instrucional, cargo atual, motivação, comprometimento, *locus* controle, estratégias de aprendizagem e autoconceito profissional são algumas destas variáveis.

Peters e O'Connor (1980) recomendam que restrições sejam analisadas e removidas antes mesmo de iniciar um evento instrucional. Segundo os autores, os funcionários podem não ter motivação para tentar aplicar no trabalho os conhecimentos aprendidos no treinamento, já que variáveis podem tanto facilitar quanto dificultar a permanência do aluno em cursos a distância. Zerbini *et al.* (2006) por sua vez, recomendam conhecer a percepção dos alunos em relação a algumas variáveis que podem interferir negativamente na participação e conclusão de cursos a distância, entre as quais estão: barreiras pessoais e institucionais, hábitos de estudo e domínio de utilização de ferramentas eletrônicas.

De Paula e Silva (2004), ao estudar hábitos de estudo de estudantes de graduação de um curso semipresencial, mediada por recursos da *Internet*, encontraram que mais da metade da turma estudou até uma hora por semana fora da *Internet*. E que 83,4 % preferiam estudar sozinhos, mais da metade preferia estudar no período entre 6 e 12 horas e 49,1 % afirmaram ter lido todo o conteúdo da disciplina.

Zerbini e Abbad (2005) *apud* Zerbini *et al.* (2006), ao avaliarem um curso a distância, via *internet*, encontraram, quanto aos hábitos de estudo dos participantes da pesquisa, que 84,4% preferiram estudar sozinhos, 80,9% leram todo o material e grande parte optou por estudar entre 18h e 0 h (49,1%).

Em um estudo com alunos de uma universidade corporativa Brasileira, Zerbini *et al.* (2006) encontram que os assuntos que os alunos mais consideram viáveis para a modalidade a distância estavam relacionados à Português/Redação (17,46%) e Informática (16,01%). Já os assuntos que não foram considerados viáveis para este modo de entrega foram: Artes (0%), Mecânica (2,65%) e Assuntos Econômicos (3,62%). Os resultados obtidos acerca de informação sobre EAD apontaram 88,47% para a suficiência. Quanto às vantagens oferecidas por um curso a distância, aquelas que mais se destacaram foram as seguintes: flexibilização de horários de estudo (13,73%), disponibilização para grande público (12,28%) e economia com deslocamentos (12,14%).

Em relação à percepção de possíveis dificuldades à implantação da EAD, nesse estudo (ZERBINI *et al.*, 2006), 43,85% dos respondentes indicaram que a falta de ambiente adequado (ruídos, falta de colaboração dos colegas e interrupções constantes) consiste no maior empecilho, ao passo que 32,35% indicaram a infraestrutura e tecnologia deficientes como a principal barreira à participação em um curso a distância. Quanto aos hábitos de estudo, as respostas indicam preferência dos participantes por estudar sozinhos (67,91%). Quanto à preferência pelo local de estudo, 26,26% e 25,72% das

repostas mostram que os funcionários preferem estudar fora do expediente (em casa) e durante o expediente, em local preparado para EAD, respectivamente.

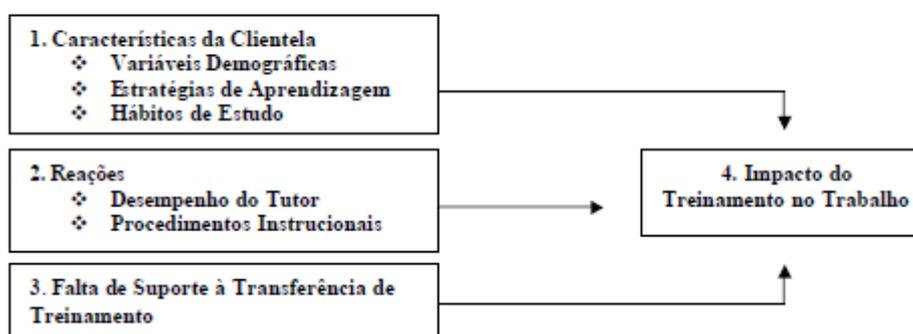
Os autores concluem que os resultados indicaram a necessidade de que os funcionários tenham maior contato com as ferramentas utilizadas em curso a distância, bem como mais informações sobre ações desta natureza, suas vantagens e possibilidades. Apontam ainda para a necessidade de apoio, psicossocial e tecnológico para participarem de programas de EAD.

MÉTODO

Este projeto seguiu os caminhos da pesquisa exploratória e descritiva, para auxiliar no entendimento da razão e da motivação para atitudes e preferências das pessoas (MALHOTRA, 2001). Além observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los, expondo as características da população e do fenômeno, o uso da descrição qualitativa procura captar não só a aparência do fenômeno como também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir as consequências (TRIVIÑOS, 1987).

Para viabilizar a pesquisa e contemplar o interesse dos pesquisadores, o escopo deste trabalho abordou uma parte do modelo geral de avaliação do impacto de treinamento via *web* no trabalho (Figura 1), apresentado por Zerbini e Abbad (2005), que por sua vez é derivado dos modelos MAIS (Borges-Andrade, 1982, p. 29) e Impact (Abbad, 1999). Assim, abordou as Características da Clientela, limitando-se aos seguintes aspectos: variáveis demográficas e hábitos de estudos dos alunos que estão tendo acesso à educação corporativa via EAD.

Figura 1 – Modelo geral de avaliação do impacto de treinamento via *Web* no trabalho



Fonte: Zerbini; Abbad (2005, p.9)

Segundo Zerbini e Abbad (2005), o componente Características da Clientela é composto por dados demográficos dos participantes, estratégias de aprendizagem e hábitos de estudo. Variáveis demográficas envolve a investigação acerca de sexo, idade,

região geográfica, nível de escolaridade, experiência na *Internet*, área de negócios de interesse, etc. Estratégias de aprendizagem envolve capacidades cognitivas e habilidades comportamentais utilizadas pelo aprendiz para controlar os próprios processos psicológicos de aprendizagem, como atenção, aquisição, memorização e transferência. Esse aspecto não será objeto de investigação.

Por fim, hábitos de estudo, refere-se às preferências dos indivíduos por determinadas estratégias de aprendizagem e por aspectos do contexto de estudo que o levam a escolher horário e formas de estudo, maneiras de adquirir e processar as informações, horas de estudos na *Internet*, horas de estudo fora da *Internet*, horário preferido de estudo e quantidade de leitura.

Embora os demais itens do modelo apresentado pelas autoras sejam de grande relevância acadêmica, para o contexto empresarial e pedagógico desta pesquisa, as variáveis demográficas e os hábitos de estudo já são capazes de responder aos anseios dos pesquisadores.

Dessa forma, foram levantados dados através de questionários capazes de alcançar os objetivos de pesquisa, quanto a identificação do perfil dos alunos que estão tendo acesso a EAD, identificação das barreiras e vantagens da EAD no ensino corporativo e hábitos de estudo (preferências) na educação corporativa a distância.

O instrumento de pesquisa foi adaptado do modelo apresentado por Zerbini *et al.* (2006), num estudo de característica semelhante. A pesquisa teve como público alvo um grupo de funcionários de uma instituição financeira pública de grande porte, que tem acesso constante a capacitação corporativa via EAD.

Os treinamentos são oferecidos por uma Universidade Corporativa (UC) vinculada à instituição financeira. A UC é responsável pela formação e desenvolvimento de todo corpo funcional. Atualmente essa UC conta com um público alvo de mais de 90 mil funcionários e oferece mais de 600 cursos de capacitação, maior parte a distância. Ofereceu em 2017 mais de 7,9 milhões de horas de treinamento, sendo 6,9 milhões de treinamentos a distância.

O processo de amostragem neste trabalho se deu por conveniência (MALHOTRA, 2001) e os dados foram coletados nos meses de agosto e setembro de 2018. Os formulários de pesquisa foram desenvolvidos via ferramenta de Google *forms* e os *links* enviados via e-mail para todos os funcionários das 8 unidades objeto da pesquisa, independentemente do cargo que ocupam. Assim, foram enviados para 103 funcionários que compõe o grupo de unidades selecionadas para a pesquisa com 35 respostas. Ou seja, taxa de retorno de 34%.

RESULTADOS

Variáveis demográficas

Com relação as variáveis demográficas, a maioria dos respondentes é do sexo feminino (54,3%), casado e com alto grau de instrução (65,7% com pós graduação). Com relação a idade houve equilíbrio de respondentes em cada faixa etária da pesquisa: 31,4% com idades entre 20 e 34 anos, 34,3% com idades entre 35 e 44 anos e 28,6% com idades de 45 a 54 anos. Apenas 5,7% dos respondentes tem mais de 55 anos.

Constata-se assim, que a amostra representa um extrato equilibrado entre geração X e geração Y. Ambas com grande incorporação da tecnologia em suas vidas. O que pode ser um fator interessantes de apoio a aprendizagem a distância e determinar hábitos de estudo.

Com relação ao cargo atual, 71,4% dos respondentes são gerentes de relacionamento, 22,9% são assistentes de negócios e 5,71% são gerentes gerais. Fica evidenciado assim, que houve predominância de funcionários que ocupam o cargo gerencial. Esses cargos representam a categoria funcional que tem interação direta com clientes e responde pela maior parte das vendas e geração de receitas da instituição financeira. Ou seja, predominantemente também são o público alvo das principais ações de capacitação e treinamento da universidade avaliada.

Com relação a tempo de empresa, vê-se uma predominância de funcionários com 6 a 10 anos de casa (48,6%), seguido por funcionários com 11 a 15 anos de empresa (28,6%). Funcionários com 16 a 20 anos de trabalho representaram 14,3%, funcionários com menos de 5 anos representaram 5,7% e funcionários com mis de 20 anos, outros 5,7%.

A empresa analisada é reconhecida por atrair e reter profissionais até sua aposentadoria. Os dados dessa pesquisa revelam assim, que embora os entrevistados tenham pouco tempo de empresa, já apresentam boa ascensão profissional, uma vez que todos eles já possuem algum cargo comissionado ou já gozam de alguma função gerencial.

Com relação a experiência em EAD, 91,4% dos respondentes afirmaram já ter feito algum curso a distância pela universidade corporativa. O que demonstra alto grau de conhecimento das plataformas utilizadas.

Hábitos de estudo

São apresentados abaixo os resultados das questões de múltipla escolha relativas à viabilidade de conteúdos para o formato de EAD, às vantagens da EAD, às barreiras pessoais e institucionais e aos hábitos de estudo (preferências). Em algumas questões, o respondente tinha a opção de marcar mais de um item. Assim, os resultados são apresentados no Quadro 1, em termos de frequência de respostas e porcentagens em

relação ao total de respostas para cada questão.

Questões	Alternativas	Frequência	Percentual %
1- Assuntos que você considera viáveis para a modalidade a distância (on-line):	Atendimento	26	74,3
	Assuntos Econômicos	30	85,7
	Comunicação Institucional	15	42,9
	Contabilidade, Auditoria e Compliance	16	45,9
	Desenvolvimento Gerencial	21	60
	Idiomas	14	40
	Informática	12	34,3
	Legislação	13	37,1
	Vendas	19	54,3
	Português/Redação	17	48,6
2- Vantagens oferecidas por um curso a distância (on-line) da universidade corporativa:	Auxílio on line (help desk)	12	34,3
	Economia com deslocamentos	26	74,3
	Disponibilização para grande público	27	77,1
	Possibilidade de autoaprendizagem	23	65,7
	Diversificação de locais de estudo	18	51,4
	Flexibilização de horários de estudo	33	94,3
	Ordenação personalizada de conteúdos	10	28,6
	Ferramentas que facilitam comunicação	7	20
	Ritmo de estudo personalizado.	25	71,4
	Acesso a informações adicionais	11	31,4
3- Barreiras para participação em cursos a distância oferecidos pela universidade corporativa	Desconsideração dos pré-requisitos	7	20
	Desconhecimentos das práticas de EAD	10	28,6
	Falta de autodisciplina	30	85,7
	Infraestrutura e tecnologia deficientes	14	40
	Pouca familiaridade com ambientes virtuais	3	8,6
	Pouca familiaridade com tecnologia	3	8,6
	Ausência de informações sobre pré-requisitos necessários ao uso da tecnologia	5	14,3
4- Preferência por estudo:	Sozinho	30	85,7
	Em dupla	1	2,7
	Em grupo	4	11,4
5- Preferência por turno de estudo:	De manhã	13	37,1
	De tarde	2	5,7
	De noite	18	51,4
	De madrugada	2	5,7
6- Preferência por local de estudo:	Durante expediente, na mesa de trabalho	4	11,4
	Durante expediente, em local preparado para EAD	7	25,7
	Fora do expediente, em minha casa.	19	54,3
	Fora do expediente, em locais apropriados para estudos (bibliotecas, etc.)	2	5,7
	Fora do expediente, no local de trabalho	0	0
	Fora do expediente, em outros locais.	1	2,9

7- Aspectos que podem dificultar a implantação de cursos a distância no trabalho:	Falta de apoio da chefia imediata	18	51,4
	Falta de ambiente adequado (ruídos, falta de colaboração dos colegas, interrupções constantes).	22	62,9
	Volume de trabalho.	30	85,7
8- Participação em cursos a distância fora do trabalho:	Sim	26	74,3
	Não	9	25,7
9- É favorável a cursos a distância?	Sim	35	100
	Não	0	0
10- Suficiência quanto ao nível de informação sobre EAD.	Sim	29	82,9
	Não	6	17,1

Quadro 1 – Hábitos de estudo

Fonte: elaborado pelo autor

De acordo com as respostas da questão de número um, os assuntos que os funcionários consideram mais viáveis para a modalidade a distância estão relacionados à *assuntos Econômicos* (85,7%), seguido por temas relacionados a *atendimento* (74,3%) e *desenvolvimento gerencial* (60%). Estes dados contrariam o observado por Zerbini *et al.* (2006), no qual o tema *informática* foi considerado o segundo mais viável (16,01%) e *assuntos econômicos* figurou como o segundo menos viável (3,62%).

Chama a atenção, o fato de todos os demais itens serem estatisticamente relevantes. Por exemplo, o menos votado, *informática*, foi marcado por 34% dos respondentes, ou seja, foi considerado viável por parte significativa do público alvo da pesquisa. Isso parece apontar para a EAD ser vista de forma bastante positiva e abrangente pelos respondentes e leva à conclusão de que poderia ser utilizada para uma gama bastante variada de temas.

A segunda questão abordou os aspectos relacionados às vantagens oferecidas por um curso a distância da UC. Os resultados apontaram principalmente para aspectos da conveniência da organização dos estudos. Destaque para o item *flexibilização dos horários de estudo* (94,3%) e *ritmo de estudos personalizado* (71,4%). Estes dados confirmam os achados de Zerbini *et al.* (2006) e reforçam as vantagens do ensino a distância elencadas por Brauer e Albertin (2010).

Destaca-se a preocupação dos funcionários com a redução dos custos envolvidos nos programas de formação (MELLO, 2011) e com a necessidade de se facilitar o acesso aos programas oferecidos, uma vez que os aspectos *economia nos deslocamentos* e *disponibilização para o grande público* foram citados por 74,3% e 77,1% dos respondentes, respectivamente.

O próximo aspecto investigado pela pesquisa (questão três) abordou as barreiras para participação em cursos EAD oferecidos pela UC. O item *falta de autodisciplina* foi o que obteve o maior número de respostas (85,7%), contrariando, novamente, o estudo de

Zerbini *et al.* (2006). Neste, o aspecto que mais foi apontado pelos respondentes estava relacionado a *infraestrutura e tecnologia* (32,3%). Acredita-se que essa diferença seja explicada por dois motivos: pela estrutura de primeira linha oferecida pela universidade corporativa pesquisada e pela maior familiaridade com a tecnologia trazido pelo aspecto geracional dos respondentes. Enquanto na pesquisa de Zerbini *et al.* (2006), 51,6% dos respondentes possuía entre 45 e 54 anos, no presente estudo a maior parte dos participantes possui entre 20 e 44 anos.

De qualquer forma, ao encontrar a *falta de autodisciplina* como principal dificultador para a participação em cursos a distância, ficam evidenciadas as dificuldades e limitações da EAD citadas por Brauer e Albertin (2010) e as barreiras pessoais e motivacionais destacadas por Vargas (2004), que representam as dificuldades dos indivíduos para aceitarem e se adequarem a uma nova forma treinamento e desenvolvimento. Conhecer esses limitadores ganha relevância para as empresas e UC, já que é preciso garantir que aquilo que está sendo ensinado seja do interesse, seja aceito e principalmente seja aprendido pelos alunos.

Com relação às preferências de estudo dos entrevistados (questão quatro, cinco e seis), os resultados apontam que há preferência por estudar *sozinho* (85,8%), *durante a noite* (51,4%) e *fora do ambiente de trabalho, minha casa* (54,3%). Esses dados corroboram aqueles encontrados por Zerbini *et al.* (2006): os funcionários não parecem estar à vontade para estudar em seus ambientes de trabalho. Apenas 11,4% disseram preferir estudar *durante o expediente, na mesa de trabalho* e apenas 25,4% *durante o expediente, em local preparado para EAD*.

Esses dados são reforçados pelos aspectos avaliados pela próxima questão (questão sete), relativos à implantação de cursos a distância no trabalho. Majoritariamente, os respondentes afirmaram que o *volume de trabalho* (85,7%) e a *falta de ambiente adequado* (62,9%) dificultam a implantação da educação corporativa a distância dentro das empresas.

A partir dessas informações fica evidenciado que as empresas devem checar a viabilidade de criar programas educacionais que não se restrinjam a jornada de trabalho de seus funcionários, fazendo com que o aprendizado via educação corporativa esteja à disposição de qualquer um e em qualquer momento (BAYMA, 2005). Não se propõe, contudo, uma jornada extra para o cumprimento de horas de estudo. Pelo contrário, se propõe a flexibilização da jornada diária ou semanal a fim de oferecer tempo de estudo em ambiente que for mais conveniente para o funcionário e onde seu rendimento possa ser melhor. Na impossibilidade de isso acontecer, o mais adequado seria criação de ambientes específicos para os estudos, mesmo que dentro das empresas e com destinação de tempo específico para que a formação aconteça.

Adiante, a pesquisa investigou sobre participação dos respondentes em cursos EAD

fora do trabalho (questão oito), obtendo resposta positiva em 74,3% dos casos e sobre eles serem favoráveis a cursos de educação a distância de uma forma geral (questão nove), obtendo unanimidade na resposta *sim*. Esses dados demonstram que os funcionários se interessam pela modalidade de ensino EAD, inclusive fora de suas jornadas e apoiam as iniciativas das empresas em oferecer cursos de capacitação a distância. Assim, parece ficar comprovado o alinhamento entre interesses das empresas: capacitar seus funcionários para serem mais competitivas, dentre outras vantagens da EAD (TORRES, 2004; BRAUER; ALBERTIN, 2010) e interesses dos funcionários: manter-se qualificados e buscar ascensão (LOURENZO, 2012).

Por fim, buscou-se investigar sobre a percepção de suficiência de informação sobre EAD (questão dez), obtendo-se 82,9% de respostas positivas. Esse dado demonstra a maturidade do tema no ambiente pesquisado e reforça a existência de familiaridade com as plataformas e métodos de educação a distância.

1 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos alunos de uma UC com relação aos cursos oferecidos na modalidade EAD. Foram abordados aspectos relativos ao perfil demográfico dos alunos, às barreiras e vantagens da EAD no ensino corporativo e, ainda, foram identificados os hábitos de estudo (preferências) na EAD corporativa. Os resultados apontaram para um perfil de funcionário/aluno predominantemente do sexo feminino, com idade de até 44 anos de idade, casado, de elevada formação acadêmica, atuando como gerente de relacionamento e com até 10 anos de empresa.

Foi evidenciado que os assuntos mais viáveis para a modalidade a distância, no contexto analisado, estão relacionados a *assuntos econômicos, atendimento e desenvolvimento gerencial*. Temas bastante ligados à natureza da atividade da instituição financeira pesquisada.

Com relação às vantagens oferecidas por um curso a distância oferecido pela UC, ganhou destaque a *flexibilização dos horários de estudo, o ritmo de estudos personalizado, economia nos deslocamentos e a disponibilização para o grande público*. O item *falta de autodisciplina* foi o aspecto apresentado como maior barreira pessoal para participação em cursos EAD oferecidos pela universidade corporativa. Nesse mesmo contexto, ainda foram destacados o *volume de trabalho e a falta de ambiente adequado*, como principais dificultadores da educação corporativa na modalidade EAD dentro das empresas.

A pesquisa ainda evidenciou aspectos de hábitos de estudo de funcionários e os resultados apontaram para a preferência por estudar ‘sozinho’, ‘durante a noite’ e ‘fora do ambiente de trabalho, minha casa’.

Dessa forma, a pesquisa apresentada buscou trazer à tona aspectos da percepção dos funcionários para auxiliar na melhoria pedagógica dos cursos oferecidos, a fim de

evitar a evasão e melhorar sua eficiência. Foram discutidos ainda, aspectos relacionados à necessidade de as empresas se manterem no mercado através seu capital intelectual, enxergando a capacitação como uma fonte de vantagem competitiva, passando a incluir em seus objetivos estratégicos o tema educação. Conclui-se que a capacitação dos funcionários permite que as empresas estejam atentas às mudanças dos mercados e sejam capazes de aprender e inovar a partir de sua base.

Os investimentos em educação corporativa crescem a cada ano graças a percepção de valor que trazem para as empresas, porém isso não afasta a urgência das empresas em reduzirem seus custos e democratizarem o acesso à educação. Assim, a modalidade EAD se consolida como uma excelente estratégia de educação corporativa, já que além de reduzir os custos, extrapola as barreiras geográficas, agiliza o processo de ensino, mantém os funcionários em seu ambiente de trabalho e permite aos alunos a conveniência da escolha da hora e local de estudo.

Foi percebida uma atitude muito favorável dos alunos com relação a EAD. Cabe às empresas remover todas as barreiras existentes, sejam pessoais ou institucionais, e facilitar o acesso à educação. É preciso garantir que aquilo que está sendo ensinado seja aprendido e, portanto, ouvir os alunos e conhecer suas percepções torna-se um fator crítico de sucesso. Adicionalmente, as empresas precisam criar uma cultura de aprendizagem contínua e permitir que os funcionários compartilhem seus conhecimentos e se desenvolvam ainda mais.

Mesmo buscando todo o rigor metodológico, este estudo apresenta limitações: a impossibilidade de acessar os respondentes pessoalmente e captar percepções adicionais as manifestas nos questionários e a investigação de funcionários de uma única instituição financeira e que compartilham da mesma UC. Para estudos futuros, sugere-se a aplicação da metodologia em outras instituições e segmentos, além de outras abordagens exploratórias que possam investigar comentários, especialmente com entrevistas em profundidade. E, por fim, estudos estatísticos confirmatórios ou estudos experimentais que poderiam medir a efetividade dos treinamentos a distância na produtividade dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. **Um modelo integrado de avaliação de Impacto do Treinamento no Trabalho – IMPACT**. Brasília, 1999. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

ABBAD, G.; CARVALHO, R. S.; ZERBINI, T. Evasão em Curso Via Internet: Explorando Variáveis Explicativas. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 2006.

ABBAD, G; PANTOJA, M. J.; PILATI, R. Avaliação de Treinamento: O Estado da Arte e o Futuro Necessário. *In* Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 25., 2000, Campinas. **Anais**. Campinas, ANPAD, 2000.

- ABRAED. **Anuário Associação Brasileira de Educação a Distância – ABRAEAD**. São Paulo, 2007
- ARETIO, L. G. **Educación a Distancia hoy**. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madri, 1994.
- BALDWIN, T.T.; FORD, J.K. Transfer of training: A review and directions for future research. **Personnel Psychology**, v.41, p. 63-105, 1988.
- BAYMA, F. Educação a Distância e Educação Corporativa. In: BAYMA, F. (Org.).
- Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
- BORGES-ANDRADE, J. E. Avaliação Somativa de Sistemas Instrucionais: integração de três propostas. **Tecnologia Educacional**, v. 11, n. 46, p. 29-39, 1982.
- BRAUER, M.; ALBERTIN, A. L. Educação corporativa a distância: por que tanta resistência? **Revista de Design**, Redige, v. 1, n. 1, p. 141-157, 2010.
- COELHO Jr., F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. **Paidéia**, v. 18, n. 40, p. 221-234, 2008.
- COMASSETTO, L. S.; DALMAGRO, N. M. Educação a distância como Fator Inclusivo na Agricultura Familiar. In: Congresso Internacional Abed de Educação a Distância, 15., 2009, Fortaleza. **Anais**. Fortaleza, Cied, 2009.
- CORREIA, I. M.; PEREIRA, O. P. Spillovers do conhecimento e desenvolvimento regional: evidência de Portugal. **Revista Portuguesa de Estudos Regionais**, n. 13, p. 67-82, 2006.
- COSTIN, C. Apresentação. In: Casarini, F. G., Baumgartner, M., (orgs.), **Educação Corporativa – Da Teoria à Prática**, 1 ed, São Paulo, Editora Senac, 2012
- DE PAULA E SILVA, A. **Avaliação de uma disciplina semipresencial de graduação ofertada por meio da internet pela Universidade de Brasília**. (Dissertação de Mestrado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2004.
- EBOLI, M. **Panorama Brasil**. Treinamento e Desenvolvimento, n. 130, p.22-31, Ed. Especial, 2003.
- _____, Educação Corporativa no Brasil: Da Prática à Teoria. In: Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. **Anais**. Curitiba: *EnAnpad*, 2004.
- FIALHO, Francisco Antonio Pereira; SPANHOL, Greicy Kelli. Importância da educação a distância para a educação corporativa. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 8, n. 24, p. 405-415, maio/ago. 2008
- GOMES, A. O desenvolvimento socioeconômico e a educação. **Análise Social**, v. 7, n. 8, p. 652-670, 1964.
- GOMES, C.J.A.; LOPES, R.G.F. **Gestão de sistemas de educação à distância**: proposta de reflexão e prática em ambiente on-line. O 3º Curso de Especialização em Educação a Distância, desenvolvido pela UnB/FE- Brasília, 2000.
- INSTITUTO CULTURAL E EDITORA MONITOR**. **Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância**. São Paulo, 2007.
- LIRA, Cristiane da Silva Coimbra; LUZ Filho, Silvio Serafim da. A educação como estratégia corporativa. I Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo – SUCEG. **Anais**.. Florianópolis, 2017.

LOURENZO, A. Tendências e desafios no desenvolvimento de adultos”. In: Casarini, F. G., Baumgartner, M., (orgs.), **Educação Corporativa – Da Teoria à Prática**, 1 ed, São Paulo, Editora Senac, 2012.

LÜDKE, Rúbia. **Educação corporativa: Políticas e Práticas em duas empresas do Rio Grande do Sul**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – UFRGS, Porto Alegre. 2017.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARINELLI, Marcos. **Educação Corporativa: um estudo sobre modelos de avaliação de programas**. Fortaleza: Editora UFC (Coleção Temas em Avaliação, 6), 2007.

MATTAR, João. **Guia de Educação a Distância**: São Paulo: Cengage Learning: Portal Educação, 2011

MELLO, F. B. Avaliação em EAD: a Universidade Corporativa Sebrae e suas trilhas de aprendizagem. **Revista FGV Online**, v. 1, n. 2, p. 58-73, 2011.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa**. Tradução de Maria C. R. Reatto. São Paulo: Makron, 1999.

MOORE, Michael G. KEARSLEY, Greg. **Educação a Distância: uma visão Integrada**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

NITZKE, J.A., GRAVINA, M.A.; CARNEIRO, M.L. O Percurso e a Institucionalização da EAD na UFRGS. In: **Congresso Brasileiro de Ensino Superior a distância**. 5. 2008, Gramado, 2008.

NUNES, I. B. A história da EAD no mundo. In F. M. LITTO, M. M. FORMIGA, (Orgs). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

PATON, R., PETERS, G., QUINTAS, P. **Estratégias de Educação Corporativa: universidades corporativas na prática**, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Brasília, 2007.

PETERS, L.H.; O’CONNOR, E.J. **Situational constraints and work outcomes**: The influence of frequently, 1980.

RODRIGUEZ, A. G.; CARO, E. M. La formación permanente y el e-learning: la experiencia de los ingenieros de minas de España. **Virtual Educa**. Valencia, 2002.

SILVA, Karin Vieira da; PEIXOTO, João; PACHECO, Anderson Sasaki Vasques. Qualidade e Educação a Distância: a Percepção dos Diplomados do Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. **EAD em Foco**, v. 7 n.3, p. 52–65, 2017.

TARAPANOFF, K. Panorama da educação corporativa no contexto internacional. In: **Educação Corporativa: contribuição para a competitividade**, Brasília, Petróleo Brasileiro e CNI, 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TORRES, Patrícia Lupion. **Laboratório Online de aprendizagem**. Tubarão: Unisul, 2004.

VARGAS, M.R.M. **Barreiras à implantação de programas de educação e treinamento a distância**. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

WARR, P.; ALLAN, C. Learning strategies and occupational training. **Internacional Review of Industrial and Organizational Psychology**, v. 13, p. 83-121, 1998.

WARR, P.; DOWNING, J. Learning strategies, learning anxiety and knowledge acquisition. **British Journal Psychology**, v. 91, p. 311-333, 2000.

ZERBINI, T. **Estratégias de Aprendizagem**. Reações aos Procedimentos de um Curso via *Internet*, Reações ao Tutor e Impacto do Treinamento no Trabalho. (Dissertação de mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília – UNB, Brasília, 2003.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. Impacto de treinamento no trabalho via internet. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 2, Art. 16, jul./dez. 2005

ZERBINI, T.; NASCIMENTO, S.; MENESES, P.; ABBAD, G. Percepções sobre Educação a Distância: Limitações e Restrições à Implantação da Universidade Corporativa do Banco Central do Brasil. *In* Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 30., **Anais..** Salvador: EnAnpad, 2006.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aplicação Web Administrativa Educacional 125

Aprendizagem 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 74, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 120, 123, 136, 137, 138, 139, 142, 143, 144, 149, 153, 154, 156, 157, 159, 160, 161, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 172, 208, 210, 211, 212, 213, 214, 217, 218, 219, 220, 223, 224, 225, 226, 227, 229, 230, 231, 232

Aprendizagem Criativa 226, 230, 231, 232

Avaliação docente 226

B

BNCC 186, 187, 188

C

Cenários educacionais 208

Ciberativismo 145, 147, 150, 155

Cibercultura 55, 145, 147, 150, 152, 153, 154, 155, 157, 159

Competências 13, 15, 21, 24, 25, 26, 29, 40, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 52, 54, 55, 94, 95, 96, 102, 109, 134, 153, 154, 166, 167, 191, 194, 215, 220, 226, 227, 230, 231

Criticidade 186

Currículo 69, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 94, 97, 231

D

Desenvolvimento local 71, 72, 74, 75, 76, 83

Desenvolvimento Tecnológico 122

Didática 13, 21, 55, 97, 136, 160, 188, 189

Discente 94, 115, 120, 136, 137, 142, 189

Dispositivos móveis 56, 57, 59, 60, 61, 63, 65, 66, 68, 69, 70

divulgação científica 170, 173, 184, 185

Divulgação Científica 170

DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA 170

E

EAD 8, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 164, 167, 169, 208, 209, 210, 213, 214, 215, 217, 218, 219, 220, 222, 223, 224, 225

Educação à distância 40, 224
Educação em ambientes digitais 145, 146, 155
Educando 160, 163, 166, 186, 189
Empoderamento 158
Engenharia 43, 98, 99, 100, 103, 104, 106, 107, 109, 110, 128, 191
Ensino 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 38, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 77, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 125, 126, 136, 137, 138, 139, 142, 143, 144, 145, 153, 155, 157, 159, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 186, 188, 194, 196, 197, 199, 203, 204, 205, 206, 211, 212, 213, 217, 224, 225, 227, 229
Ensino superior 45, 55, 98, 99, 103, 199, 206, 217, 224

F

Facebook 4, 7, 78, 79, 83, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 173
Formação docente 64, 226, 227

G

Gamificação 6, 56, 57, 59, 62, 67, 68, 70
Gestão 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 27, 30, 40, 43, 46, 54, 55, 71, 74, 77, 96, 125, 126, 127, 128, 129, 132, 134, 141, 142, 153, 208, 213, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 231
Gestão Acadêmica 125
Gestão Escolar 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21

I

Inclusão Digital 71, 72, 73, 74, 75, 76, 84
indicadores de qualidade 206
Informação 1, 2, 3, 4, 11, 18, 49, 58, 61, 69, 73, 98, 99, 101, 108, 112, 120, 134, 145, 147, 156, 159, 165, 190, 191
Informática Educativa 158, 159, 160, 161, 162
Instagram 4, 7, 114, 116, 170, 171, 172, 173, 174, 181, 184, 185
Invenções Científicas 122

M

Mediação pedagógica 158, 159
Metodologias Ativas 9, 17, 58, 59, 69, 98, 100, 101, 103, 104, 108, 109, 110, 221, 226, 227, 232
Monitoria 136, 137
Motivação 14, 31, 32, 46, 59, 68, 82, 100, 110, 111, 227
Movimentos Sociais 3, 145, 146, 147, 150, 151, 152, 153, 155, 156, 223

My Maps 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143

O

Origem 3, 32, 122, 150, 173, 177, 178, 182, 183

P

Pensamento Computacional 190, 191, 194, 195, 196

Prática Pedagógica 48, 55, 85, 86, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 159

Preconceito 186, 187, 189

Produção de vídeos 186, 188

Professores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 29, 44, 46, 49, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 83, 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 100, 101, 120, 125, 127, 129, 140, 154, 157, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 169, 185, 186, 192, 207, 226, 227, 231, 232, 233

Q

Qualidade 6, 11, 12, 14, 15, 21, 24, 27, 29, 41, 43, 49, 52, 58, 66, 73, 74, 91, 94, 95, 100, 153, 164, 169, 178, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 205, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 213, 221, 222

R

Raciocínio Lógico 190, 191, 192, 194, 195, 196

S

Saúde Coletiva 110, 136, 137, 138, 139, 142, 144

Setor público 205, 208, 211, 212, 221, 222

T

Tecnologia 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 16, 20, 27, 28, 31, 34, 35, 37, 40, 47, 49, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 73, 80, 84, 85, 94, 96, 98, 100, 101, 103, 107, 112, 120, 125, 126, 134, 135, 142, 150, 164, 165, 166, 169, 189, 212, 216, 217, 223, 225, 226, 228, 231, 233

Tecnologias da informação e comunicação 2, 10, 11, 14, 16, 20, 69, 71, 74, 112, 212

Tecnologias digitais da informação e comunicação 148, 158, 162

Terceira Idade 72, 73, 75, 82

Transformação digital 208, 221

Tutor 42, 47, 55, 154, 157, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 212

U

Universidade Corporativa 22, 24, 25, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 213, 214, 223

V

Vantagens 19, 22, 24, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 56, 63, 65, 68

EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

3

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 


Atena
Editora

Ano 2020

EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

3

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Atena
Editora

Ano 2020