

**GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO NA MODALIDADE EAD: O QUE
PENSAM OS PROFISSIONAIS DE RECRUTAMENTO**

Cláudio de Souza Miranda

Doutor em Controladoria e Contabilidade

Departamento de Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
de Ribeirão Preto – FEARP/USP

Av dos Bandeirantes, 3900

Ribeirão Preto, SP, 14040-905

csmiranda@gmail.com

+55 (16) 3315-3920

João Paulo Resende de Lima

Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

Departamento de Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
de Ribeirão Preto – FEARP/USP

Av dos Bandeirantes, 3900

Ribeirão Preto, SP, 14040-905

jprlima@fearp.usp.br

+55 (16) 9 8221-4006

Elisabeth de Oliveira Vendramin

Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

Departamento de Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
de Ribeirão Preto – FEARP/USP

Av dos Bandeirantes, 3900

Ribeirão Preto, SP, 14040-905

elisabethov@usp.br

+55 (16) 9 8221-4006

Everton Rodrigo Brais

Graduando em Ciências Contábeis

Departamento de Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
de Ribeirão Preto – FEARP/USP

Av dos Bandeirantes, 3900

Ribeirão Preto, SP, 14040-905

erbrais@fearp.usp.br

+55 (16) 9 8221-4006

Resumo

O Ensino à Distância tem crescido de maneira expressiva tanto a nível nacional quanto internacional, despertando cada vez mais interesse dos pesquisadores, contudo, os pesquisadores têm apresentado maior interesse nos agentes educacionais envolvidos nesse curso, docentes e discentes, mas não envolveram o mercado de trabalho ainda. Visando preencher essa lacuna da literatura o presente trabalho tem o objetivo de avaliar a percepção do mercado quanto a Educação à Distância (EAD) no ensino superior, a partir da ótica dos profissionais de Recursos Humanos que participam da atividade de recrutamento e seleção.

Para tal foi realizada uma pesquisa exploratória com profissionais de Recursos Humanos, cujos contatos foram levantados por meio do *Linkedin*. A coleta de dados foi feita por meio de questionário construído com base na literatura relevante nacional e internacional acerca do tema. Os resultados mostram que a maioria dos respondentes já foi exposta a alguma modalidade de ensino à distância e avalia sua experiência como positiva. A aceitação de candidatos com diplomas obtidos na modalidade EaD a nível de pós-graduação mostra-se maior que dos candidatos com diplomas de graduação na modalidade EaD.

Palavras-chave: Ensino a Distância; Ensino Superior; Graduação; Pós-graduação; Área de Negócios.

Área temática do evento: Educação e Pesquisa em Contabilidade.

1. INTRODUÇÃO

É notável o crescimento do ensino à distância no Brasil, uma vez que a cada dia surgem cursos das mais diversas áreas, oferecidos por instituições públicas e privadas, e aprovados pelo Ministério da Educação (MEC).

Dados do Censo do Ensino Superior de 2015, divulgados pelo INEP, indicavam existir 1.393 milhões de alunos matriculados em cursos na modalidade Ensino à Distância (EaD), em 1.473 cursos. No mesmo ano ainda tiveram 233.704 mil alunos que concluíram sua graduação à distância. Em termos proporcionais em comparação a graduação presencial, os cursos a distância representam apenas 10,7% de todos os cursos, mas 32,87% dos alunos matriculados, e 38,68% dos concludentes.

Em função desta expansão da EaD o tema passou a ser amplamente estudado. Leonel (2013), abordou a produção stricto sensu em EaD no Brasil através levantamento a partir do assunto “Educação a distância” na Biblioteca Brasileira de Teses e Dissertações. O estudo relata a produção de 228 dissertações e 87 teses no período de 1997 a 2010. O autor indica ainda que a concentração dos trabalhos se dá principalmente a partir de 2006.

Tal crescimento é somado ao desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) que proporcionam ferramentas que facilitam o ensino à distância e pela grande demanda dos alunos que anseiam por oportunidades, porém nem sempre possuem tempo e condições financeiras para o acesso ao ensino presencial. Nesse sentido, Gomes (2013, p. 22) discute aspectos tecnológicos relacionados ao Ensino Superior, começando pelo EaD, e relata:

O meio digital já vem apontando para uma tendência à centralidade da imagem nas comunicações, para novas formas de relacionamento interpessoal, de ampliação dos sentidos do tempo e do espaço, para outras relações de trabalho e para a conectividade ininterrupta

Acompanhado pela ascensão da modalidade EaD, surgem as críticas sobre a mesma com foco sobre a qualidade de ensino, principalmente os agentes educacionais envolvidos nos processos de ensino e aprendizagem: docentes e discentes. Netto e Girafa (2012) estudaram a percepção docente a respeito da formação de professores na modalidade EaD. Já Lundberg, Merino e Dahmani (2008) fizeram um resumo sobre as descobertas empíricas na literatura e os efeitos do ensino online no desempenho dos estudantes em relação ao ensino presencial. Dell, Low, Wilker (2010) compararam o desempenho de duas turmas de pós-graduação e três turmas de graduação tanto na modalidade EaD, quanto presencial.

Todavia, surge no contexto a figura do mercado responsável pela contratação desses egressos, podendo servir como uma *Proxy* a respeito da qualidade e legitimidade da formação recebida nesses cursos. Columbaro e Monaghan (2008) afirmam que os recrutadores e profissionais de RH podem atuar como facilitadores ou dificultadores – também vistos como *gatekeeper* – para a inserção profissional desses mercados, destacando a importância da percepção desses profissionais. Nesse sentido Tessaro (2013) realizou um estudo com 990 egressos da modalidade EaD a respeito de sua entrada no mercado de trabalho.

Em meio as comparações citadas entre as modalidades (EaD e presencial) e o reflexo no mercado quanto aos formandos em ambas as modalidades, surge o questionamento sobre qual a percepção do mercado sobre esses profissionais. Dessa forma o presente trabalho tem o objetivo de avaliar a percepção do mercado quanto a Educação à Distância (EAD) no ensino superior, a partir da ótica dos profissionais de Recursos Humanos (RH) que participam da atividade de recrutamento e seleção. O presente trabalho justifica-se com base no trabalho de Leonel (2013) que demonstra a lacuna na literatura e na afirmação feita por Columbaro e Monaghan (2008).

O trabalho é dividido em cinco seções, iniciando-se nessa introdução. A seguir será apresentada a base teórica, contendo o contexto da modalidade de ensino EaD e estudos correlatos. A terceira seção apresenta os aspectos metodológicos, seguidos dos resultados e por fim as considerações finais.

2. BASE TEÓRICA

2.1. Contexto do Ensino a Distância

A Lei nº 9.394/1996 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. O artigo 80 da referida Lei diz que o poder público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância.

O Decreto nº 9.057/2017 – o qual revogou o Decreto 5.622/2005 – regulamenta a educação a distância citada na mencionada Lei. Cabe destacar que o Decreto 5.622/2005 foi a primeira regulamentação específica para a educação a distância. Para fins do Decreto:

Educação a distância é a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos (BRASIL, 2017).

Para Alonso (2014) o incentivo na criação de cursos EaD tinha por objetivo o acesso e a democratização do ensino superior. Dados de 2015 apontam que em número de matrículas esse objetivo vem sendo alcançado. Os cursos presenciais somam 2.846.463 (67%) matrículas e os cursos EaD 1.393.752 (33%) matrículas. Ao falarmos de concluintes, o cenário é paralelo ao número de matrículas. Em 2015 o ensino superior no Brasil apresentou um total de 604.216 concluintes, sendo 370.512 (61%) na modalidade Presencial e 233.704 (39%) na modalidade EaD (INEP, 2015). A distribuição das matrículas e dos concluintes por Região pode ser vista na tabela 1.

Tabela 1 – Matrículas e Concluintes nos Cursos de Graduação por Região

Região	Matrículas				Concluintes			
	Presencial		EaD		Presencial		EaD	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	150.724	5,30%	14.839	1,06%	18.853	5,09%	1.519	0,65%
Nordeste	627.995	22,06%	81.653	5,86%	72.080	19,45%	10.180	4,36%
Sudeste	1.365.647	47,98%	466.229	33,45%	182.897	49,36%	60.954	26,08%
Sul	486.294	17,08%	675.027	48,43%	65.492	17,68%	118.357	50,64%
Centro-Oeste	215.803	7,58%	156.004	11,19%	31.190	8,42%	42.694	18,27%
Brasil	2.846.463	67,13%	1.393.752	32,87%	370.512	61,32%	233.704	38,68%

Fonte: INEP (2015)

A análise de concluintes por região aponta a seguinte ordem na modalidade presencial: Sudeste (49,36%), Nordeste (19,45%), Sul (17,68%), Centro-oeste (8,42%) e Norte (5,09%). Já na modalidade EaD, temos a seguinte sequência: Sul (50,64%), Sudeste (26,08%), Centro-oeste (18,27%), Nordeste (4,36%) e Norte (0,65%).

Alonso (2014) comenta a evolução dos cursos EaD na década entre 2005 e 2014 e aponta como tendência a concentração de matrículas em dois cursos: licenciatura em

Pedagogia e Bacharelado em Administração. Dados do censo da educação superior de 2015 corroboram essa informação, como pode ser visto na tabela 2.

Tabela 2—Matrículas nos Cursos de Graduação EaD por Área Geral

Área	IES Públcas		IES Privadas		Total	%
	Números	%	Números	%		
Ciências Sociais, Negócios e Direito	28.049	4,81%	555.532	95,19%	583.581	41,87%
Educação	86.802	15,40%	476.749	84,60%	563.551	40,43%
Saúde e Bem-Estar Social	2.670	2,58%	100.801	97,42%	103.471	7,42%
Serviços	4.751	7,55%	58.144	92,45%	62.895	4,51%
Ciências, Matemática e Computação	5.207	14,29%	31.226	85,71%	36.433	2,61%
Engenharia, Produção e Construção	578	1,70%	33.344	98,30%	33.922	2,43%
Humanidades e Artes	70	0,94%	7.410	99,06%	7.480	0,54%
Agricultura e Veterinária	266	11,00%	2.153	89,00%	2.419	0,17%
Total	128.393	9,21%	1.265.359	90,79%	1.393.752	100,00%

Fonte: INEP (2015)

Os dados da tabela apresentam uma concentração de 82,31% nas áreas de Ciências Sociais, Negócios, Direito e Educação. Quando olhamos as áreas detalhadas mais representativas de cada área geral, a concentração é de 80,99% para as mesmas duas áreas gerais, representadas pelas áreas detalhadas Gerenciamento e Administração e Ciências da Educação, como demonstrado na tabela 3.

Tabela 3 – Matrículas nos Cursos de Graduação EaD por Área Detalhada

Área	IES Públcas		IES Privadas		Total	%
	Números	%	Números	%		
Gerenciamento e Administração	26.741	5,87%	428.576	94,13%	455.317	46,22%
Ciências da Educação	25.972	7,58%	316.532	92,42%	342.504	34,77%
Serviço Social e Orientação	2.670	2,76%	93.968	97,24%	96.638	9,81%
Processamento da informação	3.446	11,09%	27.635	88,91%	31.081	3,16%
Proteção ambiental (cursos gerais)	478	1,73%	27.193	98,27%	27.671	2,81%
Engenharia e profissões de engenharia	482	2,07%	22.761	97,93%	23.243	2,36%
Religião e teologia	0	0,00%	6.202	100,00%	6.202	0,63%
Produção agrícola e pecuária	266	11,00%	2.153	89,00%	2.419	0,25%
Total	60.055	6,10%	925.020	93,90%	985.075	100,00%

Fonte: INEP (2015)

A seguir são apresentados os dados de matrículas por curso.

Tabela 4 – Matrículas nos Cursos de Graduação EaD por Curso

Área	IES Públcas		IES Privadas		Total	%
	Números	%	Números	%		
Pedagogia	25.972	20,23%	316.523	25,01%	342.495	24,57%
Administração	7.631	5,94%	173.619	13,72%	181.250	13,00%
Serviço social	2.670	2,08%	93.968	7,43%	96.638	6,93%
Ciências contábeis	1.036	0,81%	91.321	7,22%	92.357	6,63%
Gestão de pessoal / recursos humanos	228	0,18%	86.834	6,86%	87.062	6,25%
Empreendedorismo	2.605	2,03%	59.421	4,70%	62.026	4,45%
Administração pública	16.139	12,57%	32.911	2,60%	49.050	3,52%
Formação de professor de educação física	1.657	1,29%	39.759	3,14%	41.416	2,97%
Gestão logística	83	0,06%	35.751	2,83%	35.834	2,57%

Formação de professor de história	5.640	4,39%	25.907	2,05%	31.547	2,26%
-----------------------------------	-------	-------	--------	-------	--------	-------

Fonte: INEP (2015)

Os dez cursos mais representativos em número de matrículas na modalidade EaD, representam 73,16% do total de matrículas, sendo que seis são da área de Ciências sociais, negócios e direito, três são da área de Educação e apenas um é da área de saúde e bem estar (serviço social).

Para o censo da educação superior, a área de Ciências sociais, negócios e direito é composta por onze áreas detalhadas: (i) gerenciamento e administração; (ii) contabilidade e tributação; (iii) marketing e publicidade; (iv) comércio e administração; (v) secretariado e trabalhos de escritório; (vi) vendas em atacado e varejo; (vii) ciência política e educação cívica; (viii) economia; (ix) direito; (x) biblioteconomia, informação, arquivos; e (xi) ciências sociais e comportamentais. Vinte e oito cursos compõem essa área, com um total de 3.086.485 matrículas ativas em 2015, sendo 583.581 (18,91%) na modalidade EaD e 2.502.904 (81,09%) na modalidade presencial (INEP, 2015).

Há indicativos de crescimento na procura por cursos na modalidade EaD na área de negócios, em 2015 o número de ingressantes nessa modalidade foi de 425.028 (37,27%) e os concluintes somam 106.607 (21,43%) (INEP, 2015).

Tabela 5 – Matrículas, Ingressantes e Concluintes nos Cursos de Graduação na Área de Negócios

	Presencial		EaD		Total
	Número	%	Número	%	
Matrículas	2.502.904	81,09%	583.581	18,91%	3.086.485
Ingressantes	715.166	62,72%	425.028	37,28%	1.140.194
Concluintes	390.831	78,57%	106.607	21,43%	497.438

Fonte: INEP (2015)

2.2. Estudos Anteriores

Pensando nessa temática e na formação dos professores nessa modalidade Netto e Girafa (2012) concluíram que os professores capacitados para atuarem na EAD acreditam nas possibilidades de aprendizagem na modalidade à distância, porém os que não realizaram cursos de tecnologias e metodologias em EAD apresentam uma visão negativa sobre formação de professores a distância. Esta percepção demonstra que há fragilidade na formação destes professores para atuação nas escolas.

Ao comparar o desempenho nas duas modalidades (EaD e Presencial), Lundberg, Merino e Dahmani (2008) fizeram um resumo sobre as descobertas empíricas na literatura e os efeitos do ensino online no desempenho dos estudantes em relação ao ensino presencial. A análise do aumento do número de estudantes online mostra a importância na perspectiva para atrair novos grupos que não possuíam possibilidades de estudar e consequentemente se esses grupos forem atingidos, terá um efeito sobre a acumulação e distribuição de capital humano. A revisão da literatura conclui que em geral não há apoio para a hipótese que os estudantes online possuem um desempenho melhor que os presenciais visto que alguns estudos sustentam a hipótese, enquanto outros relatam resultados opostos. A disparidade dos resultados é explicada pelo fato das metodologias serem diferentes, tornando-as incomparáveis e que documentos e a maioria dos artigos analisados são tratados sem fazer distinção de como a internet e as TIC (Tecnologias da informação e Comunicação) são usadas como ferramentas de ensino.

Dell, Low, Wilker (2010) realizaram uma pesquisa para avaliar o desempenho dos alunos com base em atribuições apresentadas por duas turmas de pós-graduação em desenvolvimento humano e aprendizagem (uma online e outra presencial) e três turmas de graduação em psicologia educacional (uma online e duas presenciais). Dois avaliadores independentes revisaram as atribuições e o resultado gerado foi que nas turmas de graduação não houve diferenças entre a qualidade dos alunos do ensino online e o presencial, nas turmas de pós-graduação houve pequena diferenças. Os resultados concluem que a plataforma de ensino (online e presencial) não é tão importante quanto as estratégias de ensino utilizadas.

Todavia, surge no contexto a figura do mercado que é cada vez mais competitivo e exigente na busca de profissionais com melhor formação superior, sendo que ele irá avaliar e decidir entre contratar profissionais com formação à distância ou presencial, legitimando ou não a formação recebida por estes profissionais.

Adams e DeFluer (2006) adotaram a abordagem mista de pesquisa para ver se candidatos com diploma obtido em uma graduação tradicional e candidatos com diploma obtido em cursos híbridos ou à distância têm a mesma chance de ser contratados. Foi utilizado um questionário com questões fechadas e abertas para a coleta de dados, sendo utilizados 269 questionários válidos obtidos por recrutadores que atuavam em diferentes áreas. Os resultados mostram que o candidato com diploma de uma graduação tradicional tem mais chances de ser contratado que os com diplomas obtidos na modalidade híbrida ou à distância. Nas análises qualitativas o tema “interação e experiências em sala de aula” apresenta-se o aspecto mais problemático, pois os postos de trabalhos não são totalmente on-line, assim, é preciso ter experiência com interações interpessoais.

Adams, DeFleur e Heald (2007) realizaram um levantamento apresentando três candidatos hipotéticos para contratação na área da saúde: um com diploma obtido na modalidade tradicional, um com diploma obtido em um curso híbrido (parcialmente à distância) e um com diploma obtido na modalidade à distância. Os resultados apontam que o candidato com o diploma na modalidade tradicional é muito maior que os outros candidatos. Buscando maiores explicações os autores cruzaram dados a respeito da aceitação dos diplomas on-line com a idade do respondente, mas não acharam relação esteticamente significativa.

Columbaro e Monaghan (2009) realizaram um levantamento bibliográfico a respeito da percepção dos profissionais de RH a respeito da formação dos egressos da modalidade EaD. Segundo os autores as principais fontes que discutem a temática são canais não científicos – como jornais, revistas de alta circulação, blogs e páginas da internet – e visam aconselhar seus leitores sobre fazer ou não determinados cursos. Por meio desse levantamento os autores apontam as principais preocupações dos profissionais de RH sobre o EaD: (i) falta de rigor; (ii) falta de interações pessoais; (iii) aumento da potencialidade de desonestidade acadêmica; (iv) associação com o “comércio” de diplomas e; (v) preocupação a respeito do comprometimento dos alunos.

Além das preocupações dos empregadores Columbaro e Monaghan (2009) listam os fatores que mais influenciam a contratação dos egressos da modalidade EaD: (i) reputação da instituição emissora do diploma; (ii) regulação dos conselhos profissionais e aceitação destes dos diplomas; (iii) percepção de que para concluir um curso na modalidade a distância é preciso maior disciplina; (iv) experiências profissionais anteriores e; (v) a finalidade do diploma – promoção dentro da empresa ou recolocação no mercado. Por fim os autores concluem que a literatura aponta que há um consenso de que os empregadores têm uma percepção negativa a respeito dos egressos da modalidade EaD e que estes egressos carregam esse stigma.

Linardopoulos (2012) analisou sete estudos a respeito da percepção de empregados sobre egressos da modalidade à distância. O autor demonstra que os empregadores ainda têm a visão de que os diplomas obtidos por cursos à distância são inferiores. O autor sugere que novos estudos sejam feitos, pois na época em que realizou o levantamento o estudo mais recente era de 2009, assim, houve um *gap* temporal médio de 3 anos.

Bailey e Flegle (2012) analisaram os principais fatores que agregam valor aos diplomas dos cursos de *Master in Business Administration* (MBA) obtidos na modalidade à distância. Para atingir o objetivo foi adotada a abordagem qualitativa com estratégia de *Grounded Theory*, utilizando 20 entrevistas semi-estruturadas para a construção dos dados. Os principais fatores levantados nas entrevistas foram a reputação da instituição, interações em grupo, projetos em grupo e cenários da vida real.

Ainda buscando entender a percepção dos contratantes sobre diplomas obtidos em cursos à distância Fogle e Elliot (2013) realizaram um estudo exploratório com recrutadores de diferentes áreas. Os resultados mostram que a aceitação do diploma na modalidade à distância é maior entre recrutadores que já tiveram alguma experiência de ensino à distância.

Nesse sentido Tessaro (2013) realizou um estudo com 990 egressos da modalidade EaD a respeito de sua entrada no mercado de trabalho. Buscando avaliar o ingresso dos formandos na modalidade EaD ao mercado de trabalho, Tessaro (2013) elaborou uma pesquisa com 11363 egressos de cursos superiores tecnológicos, distribuídos em todos os Estados da Federação sendo que 990 retornaram. A pesquisa indica que para 54,4% dos egressos o curso na modalidade à distância contribuiu de forma satisfatória ou dentro do esperado para ingresso na área de trabalho correspondente à área de sua formação e para 45,6% o curso não contribuiu de forma satisfatória; 43,9% responderam que a graduação no curso escolhido em “nada ou pouco contribuiu” para melhoria no emprego enquanto que para 56,1% o curso contribuiu de acordo ou acima do esperado; 40,6% afirmam que o curso em Ead não proporcionou aumento de salário ou ascensão de cargo dentro do emprego e para 59,4% realizar o curso traduziu-se, posteriormente, em aumento salarial ou em ascensão profissional.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir o objetivo proposto, este estudo utilizou a pesquisa exploratória que segundo Gil (2010) tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipótese.

A seleção dos respondentes foi realizada por meio da busca de profissionais de Recursos Humanos (RH) que atuam na atividade de recrutamento e seleção. Tendo em vista a facilidade e abrangência das redes sociais, o banco de dados com estes profissionais foi desenvolvido pela coleta de contatos no *Linkedin*, que é uma rede de relacionamento de profissionais de mercado. Dentre os diversos profissionais de tal rede social, foram selecionados os que atuam diretamente no setor de RH de empresas e profissionais que atuam em processos seletivos, conhecidos como *headhunter*.

A busca dos contatos no *Linkedin* foi primeiramente por meio do envio de convites para grupos cujos nomes estavam ligados a *headhunters* e recrutadores, o que facilitou o acesso ao perfil do profissional adequado para participar da pesquisa. No segundo plano, após entrar nos grupos desses profissionais, ocorreu uma seleção de perfis dos membros desses grupos com alguns requisitos para que houvesse um contato com os profissionais que realmente estariam capacitados à opinarem em temas relacionados à critérios de seleção no recrutamento de pessoal, os itens analisados na seleção dos perfis foram: ensino superior

completo em no mínimo dois anos; desempenhar atualmente, ou ter desempenhado um cargo com certo grau de liderança e poder de decisão; atuar ou ter atuado na área de recursos humanos por alguns anos e ter experiência em recrutamento de seleção por no mínimo dois anos.

A coleta de dados aconteceu por meio de um questionário que foi respondido pelos profissionais selecionados. A escolha do questionário está baseada na pesquisa do tipo *survey*, que para Barbbie (1999), envolve a coleta e a quantificação de dados, sendo que os dados coletados se tornam fonte permanente de informação. A elaboração do referido questionário tomou por base a revisão de literatura nacional e internacional, a partir dos temas mercado de trabalho e educação a distância.

Após a seleção dos profissionais, foi desenvolvido um texto resumido com explicações sobre a pesquisa e enviado aos profissionais dos grupos, solicitando o contato na rede social. Foram obtidos 426 contatos até a data em que se aplicou o questionário, sendo que, outros profissionais fizeram contato, contudo em uma data posterior a aplicação dos questionários, ou seja, não foram computados nesse número.

O questionário foi elaborado com foco em obter informações que alcancem o objetivo proposto pela pesquisa. Foi composto de 54 perguntas separadas em 4 partes: primeiramente perguntas sobre a caracterização do profissional, desde seu perfil pessoal (sexo, idade, região, graduação/pós-graduação) até perguntas caracterizando o contato de tal profissional com o ensino a distância (EaD). Na segunda parte, as perguntas permeiam a atuação do profissional, ou seja, o que ele faz, quais são suas habilidades, qual seu nível hierárquico, onde ele atua e qual o porte do local de atuação. Naterceira parte aparecem as perguntas sobre o processo de recrutamento e seleção, ou seja, quais os critérios e preferências que esse profissional escolhe no processo de seleção relacionando com a decisão entre o ensino a distância ou presencial. A última parte pede para o profissional avaliar o ensino a distância e destacar os pontos fortes e fracos, comparando com o ensino presencial.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Após as etapas de construção da base de dados e elaboração do questionário, ocorreu a aplicação do questionário na amostra existente, desta forma, obteve-se o retorno de 138 respostas.

Nessa parte serão descritos os resultados obtidos das respostas com suas respectivas análises. Para facilitar o entendimento, serão mostradas algumas tabelas que resumem as respostas de muitas questões presentes no questionário.

4.1. Caracterização dos Respondentes

A amostra se divide em 78,3% dos respondentes do sexo feminino e 21,7% masculino, tal fato se relaciona com a maior presença de mulheres nas áreas nos cargos de recrutamento e seleção e nas diversas áreas de RH. A faixa etária de destaque desses profissionais foi de 26 a 35 anos com 50,7% das respostas, seguidas de 36 a 45 anos com 23,9% e 46 a 55 anos com 19,6%. Tais profissionais residem em sua maioria na região sudeste (65,2%), sul (22,5%) e nordeste (6,5%), sendo que o estado de São Paulo contemplou mais da metade das respostas (54,3%), Rio Grande do Sul (8,7%), Paraná e Rio de Janeiro (8,0%), Santa Catarina (5,8%) e Pernambuco (4,3%).

Foi possível notar, conforme tabela 6 que as cidades mais habitadas pelos respondentes são as capitais, pois representam 63,0% das respostas e que, 65,5% dessas estão concentradas na região Sudeste, ou seja, a maior parte dos respondentes vivem em capitais

localizadas na região sudeste, reforçando a proporção de empresas e profissionais maior concentrada na região sudeste, destacando São Paulo. As cidades do interior aparecem com 19,6% destacando novamente a região Sudeste que registrou 66,7% dessas respostas; a região metropolitana abrangeu 17,4% das cidades onde vivem os profissionais respondentes.

Tabela 6 - Distribuição dos Profissionais por Região X Cidade

	%	Cidade é a Capital	Região Metropolitana	Interior	Total
Nordeste	da região	77,80%	22,20%	0,00%	100,00%
	da cidade	8,00%	8,30%	0,00%	6,50%
Norte	da região	60,00%	20,00%	20,00%	100,00%
	da cidade	3,40%	4,20%	3,70%	3,60%
Centro Oeste	da região	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	da cidade	3,40%	0,00%	0,00%	2,20%
Sul	da região	54,80%	19,40%	25,80%	100,00%
	da cidade	19,50%	25,00%	29,60%	22,50%
Sudeste	da região	63,30%	16,70%	20,00%	100,00%
	da cidade	65,50%	62,50%	66,70%	65,20%
Total	da região	63,00%	17,40%	19,60%	100,00%
	da cidade	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: dados da pesquisa

Esses profissionais são formados nas graduações de Psicologia (50%), Administração (27,5%), Comunicação (4,2%), Curso Tecnológico em Gestão de RH (3,6%), Economia (2,8), Pedagogia (2,2%), Engenharia (2,2%) entre outras. Sobre a continuidade na formação profissional, 78,3% realizaram curso de especialização/MBA, e as áreas de destaque foram Administração de RH (29,0%), outras áreas de administração (21,7%), Gestão de Psicologia e afins (13,0%) e Gestão de Pessoas (5,1%). Do total, 6,4% realizaram o curso de mestrado, 4,3% em Administração, 0,7% em Psicologia e 1,4% em outras áreas. Somente um respondente realizou o curso de doutorado, correspondendo a 0,7% da amostra.

Foi perguntado sobre o contato dos profissionais com a modalidade EaD. Dos respondentes, 9,4% disseram ter feito graduação à distância, 15,2% cursaram Especialização/MBA a distância, 67,4% concluíram cursos livres e gratuitos via internet, 44,9% cursos livres pagos via internet e 52,2% fizeram cursos via internet organizados pela empresa. Ressalta-se que 21,0% dos profissionais não fizeram nenhum tipo de curso em formato EaD. A tabela 7 mostra os respondentes que realizaram mais uma das opções de cursos a distância.

Tabela 7 - Cursos Realizados na Modalidade EAD

	Graduação	Especialização /MBA	Cursos livres e gratuitos via internet	Cursos livres pagos via internet	Cursos via internet organizados pela empresa
Graduação	-	-	-	-	-
Especialização/MBA	61,5%	-	-	-	-
Cursos livres e gratuitos via internet	84,6%	81,0%	-	-	-
Cursos livres pagos via internet	61,5%	57,1%	59,1%	-	-
Cursos via internet organizados pela empresa	61,5%	66,7%	66,7%	67,7%	-

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se que 84,6% dos que cursaram graduação e 81,0% dos profissionais que cursaram especialização/MBA também realizaram cursos livres e gratuitos via internet. Ao cruzarmos os dados, é possível extrair a informação que 3,6% da amostra total de 138 respondentes realizaram as cinco categorias de curso.

Para saber a informação sobre o conteúdo presente nesses cursos, foi questionado se o curso possuía texto para estudos, vídeos gravados, aulas ao vivo, fórum, interação com docente, interação com tutores e *wiki*, obtendo-se as respostas conforme tabela 8.

Tabela 8- Conteúdo Presente nos Cursos da Modalidade EaD

	Graduação	Especialização /MBA	Cursos livres e gratuitos via internet	Cursos livres pagos via internet	Cursos via internet organizados pela empresa
Texto para estudos	100,0%	85,7%	32,6%	83,9%	77,8%
Vídeos gravados	46,2%	76,2%	80,6%	88,7%	83,3%
Aulas ao vivo	23,1%	42,9%	32,6%	50,0%	25,0%
Fórum	69,2%	85,7%	37,6%	58,1%	38,9%
Interação com docentes	61,5%	76,2%	32,6%	41,9%	19,4%
Interação com tutores	23,1%	57,1%	16,1%	35,5%	18,1%
Wiki	7,7%	23,8%	32,6%	8,1%	9,7%

Fonte: dados da pesquisa

Em resumo, a tabela mostra que nesses cursos houve uma maior presença de textos para estudos seguidos por vídeos gravados e fórum.

Logo após foram feitas perguntas sobre a avaliação desses profissionais quanto aos cursos que já realizaram. Quando perguntado sobre o curso na modalidade a distância, oferecido pela empresa, as seguintes respostas foram obtidas conforme tabela 9.

Tabela 9 - Avaliação dos cursos oferecidos pela empresa na modalidade EaD

	Discordância total	Discordância parcial	Não concorda nem discorda	Concordância parcial	Concordância total
Fiquei satisfeito com o treinamento	0,0%	2,8%	25,0%	54,2%	18,1%
O treinamento me gerou aprendizado	0,0%	8,3%	13,9%	55,6%	22,2%
Os conhecimentos adquiridos no treinamento foram aplicados às atividades de trabalho	1,4%	5,6%	26,4%	43,1%	23,6%
A partir dos treinamentos ocorreram alterações nas atividades da organização	4,2%	16,7%	26,4%	38,9%	13,9%
Houve ganhos para a organização a partir do treinamento	1,4%	11,1%	27,8%	38,9%	20,8%

Fonte: dados da pesquisa

A tabela mostra que as opções mais bem avaliadas foram “o treinamento me gerou aprendizado” com 77,8% de concordância e “fiquei satisfeito com o treinamento” com 72,3%. O item “a partir dos treinamentos ocorreram alterações nas atividades da organização” teve a menor avaliação, com concordância de 52,8%.

Para finalizar essa etapa do questionário, foi pedido uma avaliação em relação a EaD independentemente do tipo de curso ou instituição que a ofereça, dando uma nota de 1 a 10 para as questões mostradas na tabela 10.

Tabela 10 - Avaliação geral em relação a EaD

	1 a 5	6 a 8	9 a 10	Nota Média
Qual sua avaliação geral sobre a educação a distância, em termos do grau de aprendizagem que seus modelos geram aos alunos	25,9%	58,7%	12,3%	6,5
Na sua percepção, qual você acha que é a avaliação dos profissionais de RH no mercado têm em termos do grau de aprendizagem que os cursos EaD geram a seus alunos	43,4%	50,8%	5,8%	5,7

Fonte: dados da pesquisa

A tabela mostra que para os respondentes 43,4% dos profissionais de RH no mercado dariam nota de 1 a 5 para a avaliação dos cursos EaD em termos do grau de aprendizagem que geram aos alunos, entretanto, os respondentes avaliaram apenas 25,9% de 1 a 5. Nota-se que os respondentes dão nota para o ensino a distância melhor do que eles acham que os profissionais de RH avaliam tal ensino. Ao separarmos as respostas para essas duas perguntas entre os que fizeram e não fizeram cursos em EaD os resultados são apresentados na tabela 11.

Tabela 11 - Avaliação Geral em Relação a EaD x Cursou EaD

	Qual sua avaliação geral sobre a educação a distância, em termos do grau de aprendizagem que seus modelos geram aos alunos		Na sua percepção, qual você acha que é a avaliação dos profissionais de RH no mercado têm em termos do grau de aprendizagem que os cursos EaD geram a seus alunos	
	Realizou o curso em EaD	NÃO realizou o curso em EaD	Realizou o curso em EaD	NÃO realizou o curso em EaD
Graduação	7,4	6,4	5,5	5,7
Especialização/MBA	7,2	6,4	5,5	5,7
Cursos livres e gratuitos via internet	6,9	5,7	5,9	5,2
Cursos livres pagos via internet	7,2	5,9	6,8	5,4
Cursos via internet organizados pela empresa	6,9	6,1	5,7	5,7

Fonte: dados da pesquisa

Os dados na tabela estão em nota média, ou seja, os respondentes que realizaram a graduação em EaD deram a nota média de 7,4 para o grau de aprendizagem que seus modelos geram aos alunos, todavia os que não realizaram a graduação em EaD deram a nota média de 6,4 para a mesma questão.

Ao separarmos ainda mais a amostra e analisarmos as respostas dos que não fizeram nenhum curso em EaD (21% dos respondentes), a nota média para essa mesma questão foi de 5,4 enquanto que ao considerarmos a nota dos respondentes que fizeram todos os tipos de cursos em EaD (3,6% da amostra), a nota média foi de 7,8. Observa-se pelas respostas que os que fizeram cursos na modalidade EaD avaliam melhor a aprendizagem do que os que não fizeram.

4.2. Percepção da Amostra nos Processos de Seleção

Considerando que a amostra é composta por *headhunters* e profissionais de RH que possuem ampla experiência nos processos ligados a seleção de pessoal e que eles estão atualizados nas mais diversas exigências que o mercado faz para se obter uma colocação em uma organização, o enfoque nessa etapa foi captar a percepção desses profissionais sobre o

ensino a distância, avaliando-o em sua forma prática, ou seja, qual é a percepção desses profissionais em relação ao EaD nos processos de seleção.

As perguntas permearam uma situação na qual o profissional respondente teria que definir o perfil de uma vaga para um cargo de técnico especializado e outra para alta gerência.

Primeiramente foi perguntado qual o grau de importância para algumas variáveis inerentes a qualificação ao definir o perfil de uma vaga. Os respondentes deveriam analisar as variáveis e dar uma nota de 1 a 7 para o grau de importância sendo que 1 representa pouco importante e 7 muito importante. O resultado para tal questionamento pode ser visualizado na tabela 12.

Tabela 12 - Importância de Algumas Variáveis no Processo de Seleção.

	De maneira geral na definição do perfil de uma vaga de um profissional técnico especializado qual o grau de importância das variáveis a seguir?	De maneira geral na definição do perfil de uma vaga de um profissional de alta gerência qual o grau de importância das variáveis a seguir?
Instituição de Ensino no Ensino de Graduação	5,4	6,1
Instituição de Ensino no Ensino de Pós-Graduação (MBA/Especialização)	4,7	6,1
Experiência Profissional Anterior	6,4	6,8
Proficiência em Línguas	5,0	6,2
Experiência no Exterior	3,2	4,9

Fonte: dados da pesquisa

A resposta apresentada na tabela trata-se da média da nota dada pelos respondentes. Dentre as variáveis colocadas, a que os respondentes acham mais importante tanto na definição de uma vaga para um profissional técnico especializado quanto de um profissional de alta gerência é a experiência profissional anterior com grau de importância 6,4 e 6,8 respectivamente; a menos importante é a experiência no exterior (3,2 para vaga técnico especializado e 4,9 para alta gerência). Dado que as respostas eram entre 1 e 7, nota-se que a única variável próxima a ser pouco importante foi a experiência no exterior para a vaga de técnico e as demais variáveis estão mais próximas do grau de muita importância.

Na sequência, as próximas perguntas abordaram especificamente o tema proposto pelo trabalho pois questionaram aos respondentes uma situação em que eles deveriam imaginar uma vaga para um profissional (técnico especializado ou alta gerência) na área de negócios, em seguida, responder se há preferência quanto a candidatos formados em graduação e pós-graduação a distância ou presencial. As respostas também utilizaram a escala de 1 a 7 sendo que 1 representava preferência total para formação a distância e 7 para preferência total para formação presencial.

Para a vaga de técnico profissional as respostas estão na tabela 13.

Tabela 13 - EaD x Presencial para o Cargo de Técnico na Área de Negócios.

Profissionais que atuam no RH de uma empresa	Headhunter/Recrutador independente ou de uma empresa especializada

Imagine uma vaga para um profissional técnico especializado na área de negócios, na sua organização. Na definição do perfil da vaga há preferência quanto a candidatos formados em graduação a distância ou presencial?

5,4 5,5

Imagine uma vaga para um profissional técnico especializado na área de negócios, na sua organização. Na definição do perfil da vaga há preferência quanto a candidatos formados em pós-graduação/especialização/MBA a distância ou presencial?

5,3 4,9

Fonte: dados da pesquisa

As respostas na tabela são a preferência média dos respondentes e evidenciam que para a definição do perfil de uma vaga de técnico os profissionais de RH e *headhunters* prefeririam candidatos que tivessem feito o curso de graduação e pós-graduação na modalidade presencial. É notável que o curso de graduação recebeu maior preferência na forma presencial do que o curso de pós-graduação.

Para a vaga de um profissional de alta gerência as respostas estão na tabela 14.

Tabela 14 - EaD x Presencial para o Cargo de Alta Gerência na Área de Negócios.

	Profissionais que atuam no RH de uma empresa	Headunler/Recrutador independente ou de uma empresa especializada
Imaginando uma vaga para um profissional alta gerência na área de negócios, na sua organização. Na definição do perfil da vaga há preferência quanto a candidatos formados em graduação à distância ou presencial	6,1	6,0
Imaginando uma vaga para um profissional alta gerência na área de negócios, na sua organização. Na definição do perfil da vaga há preferência quanto a candidatos formados em pós-graduação/especialização/MBA à distância ou presencial	5,8	5,5

Fonte: dados da pesquisa

Novamente as respostas relatam a preferência dos respondentes por cursos de graduação e pós-graduação presenciais todavia, para o cargo de alta gerência, essa preferência foi ainda maior do que para o cargo de técnico o que denota que para vagas de maior qualificação o ensino presencial é mais exigido por esses profissionais. Cabe ressaltar que a preferência por candidatos formados em graduação recebeu notas muito próximas a 7 (6,1 para profissionais de RH e 6,0 para *headhunters*) o que significa que foi próximo a preferência total por formação presencial.

4.3. Avaliação do EaD

Nessa etapa o objetivo era dar continuidade a percepção dos profissionais presentes na amostra sobre o ensino EaD, tema do presente trabalho. Após captar as percepções dos respondentes no ambiente onde eles atuam simulando um processo de seleção para uma vaga, os questionamentos dessa etapa se delimitaram apenas para o ensino em si, mais uma vez, comparando a modalidade a distância com a presencial.

Conforme a tabela 10, as perguntas englobaram algumas variáveis presentes no ensino a distância e presencial e mais uma vez os respondentes deveriam avaliar as variáveis através de pontuações numa escala de 7 pontos, em que 1 representava que a variável é mais forte em cursos de graduação a distância e 7 que ela é mais forte em cursos de graduação presencial.

Tabela 15 - Percepção das Variáveis de Ensino EaD X Presencial

	Variáveis inerentes a um curso de degraduação , indique qual sua percepção em que tipo de curso esta variável é mais presente a partir de uma escala de 7 pontos.	Variáveis inerentes a um curso de pós-graduação , indique qual sua percepção em que tipo de curso esta variável é mais presente a partir de uma escala de 7 pontos.
Carga Horária do curso	5,6	5,1
Horas necessárias de dedicação do aluno	4,5	4,2
Sistema de avaliação mais rigoroso	5,4	5,0
Qualidade do curso	5,7	5,2

Fonte: dados da pesquisa

Analizando as respostas médias da tabela, nota-se que, para os profissionais da amostra, o ensino presencial foi melhor avaliado em todas as variáveis dadas como opções pois não houve pontuação média em nenhuma delas menor que 4. A principal variável foi a qualidade do curso que obteve a maior resposta média de 5,7 para graduação e 5,2 para pós-graduação reforçando a inferência que a amostra tem a percepção de que o ensino presencial nos cursos de graduação/pós-graduação é mais bem avaliado e preferível do que os a distância. Os dados também mostraram que para amostra houve diferença entre os cursos de graduação e pós-graduação uma vez que, apesar de ambos receberem pontuação que avaliam melhor o ensino presencial, as respostas para a graduação foram em todas as opções maiores do que para a pós, o que percebe-se que para a amostra, a diferença entre EaD e ensino presencial é mais amena na pós-graduação.

Para terminar o questionário, foram feitas algumas perguntas sobre os diplomas que os cursos de graduação e pós-graduação emitem, tais questões tinham por objetivo captar dos respondentes se eles tinham conhecimento de como era um diploma de um curso na modalidade EaD, se a informação de que o curso foi realizado nessa modalidade era descrita no diploma, se eles achavam importante essa descrição nos diplomas e se nas fichas de cadastro dos candidatos que eles recrutam eles perguntam essa informação.

Para tais questionamentos foram obtidas as respostas da tabela 16.

Tabela 16 – Diplomas Emitidos pela EaD.

	Você acredita que os diplomas emitidos de cursos de graduação e pós-graduação efetuados no formato EaD tem descrição a informação de que foram desenvolvidos a distância?	Você entende que seria importante que esta informação de formação em EaD estivesse nos diplomas emitidos?	Nas fichas de cadastro dos candidatos, nos dados sobre formação acadêmica, solicita-se a informação que a mesma se deu a distância?
Sim	23,9%	59,4%	20,3%
Não	31,9%	15,9%	54,3%
Não sei	44,2%	3,6%	5,1%
Indiferente	-	21,0%	20,3%

Fonte: dados da pesquisa

Na primeira pergunta exposta na tabela, a resposta que se destaca é que 44,2% dos respondentes declararam não saber se os diplomas emitidos no formato EaD possuem a descrição da informação que foram desenvolvidos a distância. Quando separado entre os respondentes que não realizaram nenhum curso na modalidade EaD, esse desconhecimento sobe para 58,6%. A segunda pergunta possui a informação que 59,4% entendem ser importante essa informação nos diplomas emitidos dos cursos a distância. Se mais uma vez separarmos entre os que não fizeram cursos na modalidade EaD, teremos 62,1% dos entrevistados. Porém, apesar de acharem importante, 54,3% responderam na terceira pergunta

que não solicitam essa informação nas fichas de cadastro dos candidatos nos dados sobre formação acadêmica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dada a importância que o EaD tem ganhado em contexto mundial o interesse acerca do tema tem crescido, contudo, tem focado nos docentes e discentes, deixando de lado o mercado, que tem a opção de aceitar ou não esses diplomas – legitimando ou não essa modalidade de ensino. Para preencher essa lacuna da literatura o presente estudo teve o propósito de avaliar a percepção do mercado quanto a Educação à Distância (EAD) no ensino superior, a partir da ótica dos profissionais de Recursos Humanos que participam da atividade de recrutamento e seleção.

Os resultados obtidos por meio da análises dos 138 respondentes da amostra e foi possível chegar a conclusões sobre a percepção dos profissionais de RH a respeito dos graduados e pós-graduados em EAD. Esses profissionais possuem experiência com essa modalidade, já que 79,0% dos respondentes já realizaram algum curso a distância e avaliaram sua experiência com EAD positiva; o ensino de forma geral foi mensurado positivo, entretanto, os 21,0% que não realizaram cursos a distância avaliaram menos positivo do que os que realizaram.

Em um processo de seleção, a amostra considera a instituição de ensino de graduação e pós-graduação importante para cargos de nível técnico, essa importância é ainda maior quando o cargo é para alta gerência.

Na área de negócios, os profissionais preferem na definição do perfil da vaga candidatos graduados e pós-graduados pelo ensino presencial. Na comparação entre a graduação e a pós-graduação a primeira é apontada como mais importante para ser feita presencialmente, assim, a aceitação de diplomas de pós-graduação EaD é maior que de graduação.

Ao avaliar o ensino, ficou evidente, apesar de forma branda, uma melhor avaliação pela amostra do ensino presencial quando comparado ao EAD, pois todas as variáveis avaliadas receberam melhor pontuação no ensino presencial. A maioria dos profissionais considera importante a descrição da formação feita a distância nos diplomas de graduação e pós-graduação.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J.; DEFLEUR, M. H. The acceptability of online degrees earned as a credential for obtaining employment. **Communication Education**, v. 55, n. 1, p. 32-45, 2006.
- ADAMS, J.; DEFLEUR, M.; HEALD, G. R. The acceptability of credentials earned online for obtaining employment in the health care professions. **Communication Education**, v. 56, n. 3, p. 292-307, 2007.
- BAILEY, J. S.; FLEGLE, L. V. Hiring managers' perceptions of the value of an online MBA. **Online Journal of Distance Learning Administration**, v. 15, n. 2, 2012.
- BARBBIE, E. **Pesquisas de Survey como Métodos das Ciências Sociais**. 1999.

BRASIL. Decreto nº9.057, de 25 de maio de 2017. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial, Brasília, DF.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial, Brasília, DF, v. 134, n. 248, 23 dez. 1996. Seção I, p. 27834-27841.

COLUMBARO, L.N.; MONAGHAN, C. Employer perceptions of online degrees: a literature review. **Online Journal of Distance Learning Administration**, v. 12, n. 1, 2009.

DELL, C. A.; LOW, C.; WILKER, J. F. Comparing Student Achievement in Online and Face-to-Face Classes. **Journal of Online Learning and Teaching**, v. 6, n. 1, p. 30, 2010.

FOGLE, C. D.; ELLIOTT, D. The Market Value of Online Degrees as a Credible Credential. **Global Education Journal**, v. 2013, n. 3, p. 67–95, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, L. F. **Ead no Brasil: Perspectiva e desafios**. Avaliação v. 18, n. 1, p. 13-22, 2013.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDO E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse estatística da educação superior 2015**. Brasília: Inep, 2016. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 28 maio 2017.

LEONEL, V. **Teorias do conhecimento e quadros teóricos de referência em teses de doutorado sobre educação a distância no Brasil**. 129f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2013.

LINARDOPOULOS, N. Employers' perspectives of online education. **Campus-wide information systems**, v. 29, n. 3, p. 189-194, 2012.

LUNDBERG, J.; CASTILO, D.; DAHMANI, M. Do Online Students Perform Better than Face-to-face Students? Reflections and a Short Review of some Empirical Findings. **Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)**, v. 5, n. 1, p. 35-44, 2008

NETTO, C.; GIRAFFA, L. M. M. Preconceito ou Despreparo: Uma investigação acerca da percepção dos docentes de Pedagogia sobre formação de professores na modalidade EAD. In: IX Seminário de pesquisa em educação da região sul. **Anais do IX ANPED SUL**, 2012, Caxias do Sul. A Pós-graduação e suas interlocuções com a Educação Básica. Caxias do Sul, 2012.

TESSARO, N. T. M. **Avaliação da eficácia dos cursos tecnológicos realizados em educação a distância para o desenvolvimento de carreira profissional**. Curitiba, 2012. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento de Tecnologia). Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (LACTEC) em parceria com o Instituto de Engenharia do Paraná (IEP). 2012.

