

DEMANDA POR PROFISSIONAIS DE NEGÓCIOS GRADUADOS EM ENSINO SUPERIOR DE ENSINO A DISTÂNCIA (EAD), EM CURITIBA-PR E REGIÃO METROPOLITANA (RMC)

Eduardo Zdrojewski Neto, aluno do curso de Ciências Econômicas da FAE Centro Universitário. Rodrigo Müller de Almeida, aluno do curso de Ciências Econômicas da FAE Centro Universitário. Heloisa de Puppi e Silva, Doutora em Tecnologia pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Professora da FAE Centro Universitário. Solidia Elizabeth dos Santos, Mestre em Sustentabilidade pela FAE Centro Universitário. Professora da FAE Centro Universitário.

Contatos: eduardozneto@gmail.com
r.almeida@mail.fae.edu
heloisapuppi@fae.edu
solidia.santos@fae.edu

RESUMO

Os avanços tecnológicos têm transformado os segmentos da atividade econômica e os hábitos e costumes da sociedade têm acompanhado tais transformações. No setor da educação, as evoluções tecnológicas têm formado um novo mercado, o das universidades que oferecem cursos superiores em formato EAD (Educação a Distância) para uma demanda que busca obter um diploma de graduação e ingressar no mercado de trabalho. Em paralelo a esse movimento, existem as empresas, que são as principais interessadas na posição de contratante de mão de obra qualificada. A partir desse novo mercado que tem as universidades como ofertantes e os alunos de demandantes, o objetivo desse artigo é compreender a percepção e as preferências das empresas de Curitiba e Região Metropolitana (RMC) em relação à formação em cursos de negócios na modalidade de Ensino Superior a Distância. Essa é uma pesquisa exploratória de método dedutivo com observações qualitativas e quantitativas. Foi desenvolvida uma entrevista estruturada, direcionada à gestores de Recursos Humanos e de áreas de negócio. A partir dos resultados da entrevista foi elaborado um questionário de 32 perguntas, distribuído para 20 respondentes, como diretores, gerentes e presidentes de empresas, da região de Curitiba-PR e Região Metropolitana (RMC). Dos resultados obtidos, vale destacar a ênfase dos entrevistados para as competências esperadas dos candidatos, com maior importância para comportamentais do que técnicas, além da maior probabilidade de se contratar alunos formados a distância para cargos de iniciante, como auxiliar, assistente e estagiário, e da menor probabilidade para cargos de gestão.

Palavras-chave: Regulação Econômica. Ensino a Distância (EAD). Mercado de Trabalho. Contratação de Mão de Obra. Gestão de Negócios.

INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia tem trazido mudanças significativas no dia a dia. A forma como as pessoas trabalham, se locomovem, consomem e vivem tem mudado constantemente. Setores que, em um momento da história tinham uma realidade exclusivamente presencial, como o comércio, hoje possuem a concorrência em meio digital. Empresas, lojas, universidades e indústrias estão se reinventando a fim de conviver com a realidade digital dos dias de hoje.

A sociedade tem passado por um período de transição onde a flexibilidade, a disciplina e a autonomia são cada vez mais valorizadas. Se por um lado existe uma demanda de pessoas dispostas a obter uma graduação em cursos superiores a distância, seja por razões de flexibilidade de tempo ou financeiras, existe também uma oferta específica desses cursos por parte das instituições. Assim, as Instituições de Ensino Superior (IES), na condição de ofertantes, e os alunos em potencial, na condição de demandantes, formam o mercado de Ensino Superior a Distância (EAD).

De acordo com o Censo da Educação Superior, divulgado em 20 de setembro de 2018 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), um em cada cinco estudantes matriculados no ensino superior estuda a distância. Enquanto as matrículas em EAD cresceram 17,6% de 2016 para 2017, o número de estudantes nos cursos presenciais caiu 0,4% nesse mesmo período (TOKARNIA, 2019).

Além dessa interação entre alunos e instituições, há outro agente diretamente interessado nesse segmento: as empresas que absorvem profissionais formados em cursos de gestão e negócios, como Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Marketing, Gestão Comercial, entre outros. Se há uma mudança de comportamento no mercado de ensino, torna-se pertinente compreender se essa mudança é acompanhada pelo mercado de trabalho, ou seja, se as empresas estão aptas, dispostas e preparadas para absorver esses profissionais com formação superior nos cursos citados acima.

Um dado que possibilita problematizar a compreensão por parte das empresas é o de escassez de profissionais especializados para determinadas posições, principalmente em áreas de gestão e negócios. Em pesquisa realizada pela Federação das Indústrias do

Rio de Janeiro em 2016, com 600 fábricas no Brasil, 53% das empresas tentaram e não conseguiram preencher os postos de trabalhos disponíveis (SEBRAE, 2017). De acordo com os empresários, essas vagas ficaram ociosas por falta de mão de obra qualificada.

Diante da contextualização e problematização expostas, abre-se espaço para compreender esse novo cenário analisando como as empresas entendem e julgam esse mercado na condição de contratante de mão de obra. Quais são as variáveis pertinentes à avaliação da aceitação do profissional com uma formação superior a distância (EAD) em cursos de gestão e negócios pelas empresas? O pressuposto preliminar indica que as empresas, na condição de contratantes profissionais formados em cursos superiores de gestão e negócios, levam em consideração uma série de variáveis no momento da contratação. Há perdas e ganhos em se contratar um profissional com formação a distância, a ponto de outras variáveis que vão além da formação acadêmica impactem diretamente nessa decisão, como experiências prévias e o nível de cargo que se está contratando.

A pesquisa tem como objetivo compreender a percepção e as preferências das empresas de Curitiba-PR e Região Metropolitana (RMC) em relação à formação em cursos de negócios na modalidade de Ensino Superior a Distância (EAD). Para isso, propõem-se os seguintes procedimentos: (1) Apresentação do histórico da regulação do sistema de ensino a distância no Brasil; (2) Apresentação da evolução do mercado de Instituições de Ensino Superior em EAD (Ensino a Distância) no Brasil e, em especial, em cursos de gestão e negócios, em Curitiba-PR; (3) Contextualização da atividade econômica e mercado de trabalho em Curitiba-PR e Região Metropolitana (RMC); (4) Elaboração do Modelo Conceitual da pesquisa; (5) Descrição dos procedimentos metodológicos da pesquisa; (6) Apresentação do levantamento de dados, informações, análises e os resultados da pesquisa.

Esta pesquisa é exploratória, de método dedutivo e predominantemente qualitativa. Na segunda seção do artigo está o referencial teórico, em que será explorado o histórico da regulação do setor, a oferta desta nova forma de aprendizado, a demanda por este tipo de ensino, as características das capacitações dessa formação em cursos de gestão e negócios, o perfil das atividades econômicas empregadoras de mão de obra em Curitiba e Região Metropolitana (RMC) bem como o modelo conceitual com as variáveis da pesquisa de campo. Na terceira seção, estão os procedimentos metodológicos e os delineamentos da pesquisa de campo, que possibilitaram compreender a demanda do mercado de trabalho em relação à formação a distância (EAD) em cursos de gestão e negócios, sob a percepção de empregadores.

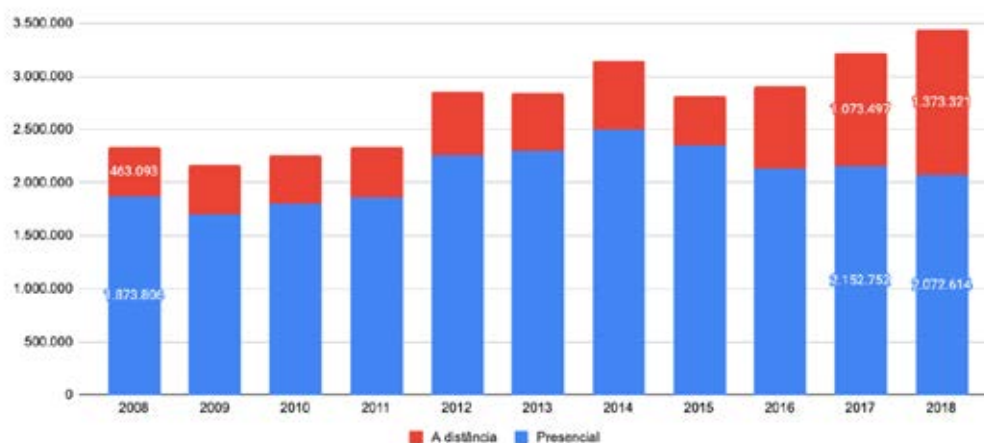
A partir das variáveis definidas em modelo conceitual do mercado de EAD foi estruturada uma entrevista para compreender e validar quais dessas variáveis são pertinentes

às decisões de empregadores no momento de contratação de um profissional com formação superior a distância (EAD). Na sequência, com base tanto no modelo conceitual, quanto nas entrevistas, foi elaborado um questionário para multiplicar a compreensão das percepções de contratantes em relação à absorção de mão de obra formada em EAD, considerando cursos de gestão e negócios. A seleção dos entrevistados e a amostra da pesquisa foram definidas por conveniência. Na quarta seção estão as apresentações do levantamento de dados e informações, suas análises e resultados.

2 REGULAÇÃO DO SISTEMA DE ENSINO EM MODALIDADE A DISTÂNCIA

O crescimento expressivo do mercado de ensino a distância (EAD) tem alterado a dinâmica do sistema tradicional de ensino no Brasil e no mundo. Faculdades e Universidades registraram reduções em suas matrículas do ensino presencial e aumento nas matrículas EAD entre 2017 e 2018. No GRÁF. 1, há um gráfico que mostra a evolução do número de ingressos em cursos graduação por modalidade de ensino evidencia esses dados. O aumento do número de ingressantes entre 2017 e 2018 é ocasionado, exclusivamente, pela modalidade a distância, que teve uma variação positiva de 27,9% entre esses anos, enquanto nos cursos presenciais houve uma variação de -3,7%.

GRÁFICO 1 – Número de matrículas em EAD versus Ensino Presencial



FONTE: INEP (2018– Adaptado pelos autores)

Reconhecendo esse cenário, as Instituições de Ensino Superior (IES) têm buscado no mercado digital a solução para ampliar e dinamizar a oferta de cursos, impulsionando o número

de alunos. Ao mesmo tempo, procuram operar em uma estrutura de custo mais enxuta, oferecendo cursos mais acessíveis financeiramente e entregando o mesmo produto final: um diploma que dá ao aluno a possibilidade de disputar uma posição no mercado de trabalho.

Se por um lado o crescimento de alunos cursando cursos superiores a distância é notória, é preciso entender se a oferta de emprego por parte das grandes empresas para candidatos com esse tipo de formação acompanha esse movimento e se esses novos profissionais formados em gestão de negócios conseguem atender as preferências dos contratantes.

2.1 O ENSINO EM EAD NO BRASIL E NO MUNDO: HISTÓRICO E ASPECTOS DA REGULAÇÃO ECONÔMICA

Mesmo que pareça algo moderno e disruptivo, o ensino em EAD data desde o século XVIII, onde segundo Nunes (2009, p. 8), nos Estados Unidos, o professor Caleb Philips deu início a aulas por correspondência. Este foi, provavelmente, o primeiro registro deste método educacional. Mesmo que existam práticas de EAD datadas de três séculos atrás, esta forma de ensino tem inovado cada vez mais a área de educação nas últimas duas décadas.

A disseminação de sistemas de EAD, e tecnologias que tornam acessíveis conteúdos didáticos, permitiu o crescimento de ensino remoto nos dias de hoje. Quebraram-se barreiras criadas pela distância e alcançaram-se contingentes populacionais, anteriormente privados de quaisquer métodos de ensino. O EAD tornou democrático o acesso ao conhecimento e à informação, permitindo a entrada de milhões de pessoas em universidades e cursos extracurriculares. O número de matrículas na modalidade a distância é crescente, registrando mais de 2 milhões de novos alunos em 2018, o que representa uma participação de 24,3% do total de matrículas de graduação. No Brasil, Entre 2008 e 2018, o número de ingressos variou positivamente 10,6% nos cursos de graduação presencial e triplicou (196,6%) nos cursos a distância, segundo o INEP (2018, p. 22). Nos últimos anos é possível observar o surgimento de uma tendência crescente no mercado de educação a distância, que é comprovada pelo aumento na demanda por matrículas nesta modalidade.

2.2 LEGISLAÇÃO DO ENSINO EAD NO BRASIL

Para visualizar o potencial mercadológico do EAD deve-se observar a evolução da regulação dessa atividade via legislação. De acordo com Gomes (2009, p. 21), um passo importante no desenvolvimento e ganho de credibilidade do EAD foi a Lei Nº 9.394, de 20 de

dezembro de 1996, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases (BRASIL, 1996), que deu a esta forma de ensino a credibilidade necessária ao reconhecimento do público e angariação de novos alunos por parte das instituições. Nesse momento o EAD passou a ser formal e regulamentado.

O Art. 80 da Lei 9.394 estabeleceu o EAD como regime especial prevendo o credenciamento de instituições, normas para produção, controle e avaliação de programas e autorização para implementá-los, tratamento midiático diferenciado, incluindo custos reduzidos no rádio e na televisão, concessão de canais com finalidades exclusivamente educativas e reserva de tempo mínimo pelos concessionários de canais comerciais.

Em 1998 foi criado o Decreto Nº 2.494 (BRASIL, 1998), com dispositivos que traziam uniformidades ao ensino EAD, mas que ainda deixavam brechas legais para questionamentos a respeito da qualidade deste serviço. No Decreto foi estabelecimento um conceito oficial de EAD, pois se pretendia clarificar o que estava sendo regulamentando como: (I) forma de ensino que possibilita a autoaprendizagem com a mediação de recursos didáticos, sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados isoladamente ou combinados e veiculados pelos diversos meios de comunicação; (II) o EAD passou a abranger todos os níveis e modalidades de ensino e de educação, exceto os programas de mestrado e doutorado; (III) o credenciamento e a autorização de cursos foram limitados a cinco anos, renováveis após avaliação; (IV) a matrícula no ensino fundamental para jovens e adultos, no ensino médio e na educação profissional, passou a ser feita independentemente de escolarização anterior, mediante avaliação; e (V) a avaliação do rendimento dos alunos se realizava por meio de exames necessariamente presenciais.

Em 2005, o Decreto 5.622/2005 foi elaborado para revogar o anterior, estabelecendo 37 Artigos. Entre eles, os mais relevantes para a presente pesquisa discorrem sobre: (I) a obrigatoriedade de momentos presenciais durante avaliações de estudantes, estágios, apresentação de trabalhos e atividades em laboratório; (II) a inclusão de mestrados e doutorados no ensino EAD; (III) a oferta de cursos de pós-graduação por instituições de pesquisa de qualidade comprovada; (IV) a articulação do Ministério da Educação e outros sistemas de ensino para entrosamento e padronização de normas e procedimentos; e (V) a atribuição aos sistemas estaduais de ensino a competência para credenciar as instituições de educação básica para atuar fora da respectiva Unidade da Federação, com objetivo de aumentar a qualidade do ensino.

Posteriormente o Decreto Nº 5.773/2006 foi elaborado para regulamentar, supervisionar e avaliar Instituições de Ensino Superior (IES) e cursos sequenciais do sistema de ensino federal com novos métodos de cadastramento, tornando mais rígido o credenciamento das instituições.

Em 2007 foi criado o Decreto Nº 6.303 para adequar os anteriores no que se refere ao cadastro de instituições junto ao Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), incluindo novas regras às unidades de educação com atividade presencial. Também tratou sobre as práticas de credenciamento de novos cursos em EAD.

Finalmente no dia 25 de maio de 2017 foi publicado no Diário Oficial da união o Decreto Nº 9.057. O documento flexibiliza a criação de cursos EAD, aperfeiçoando procedimentos, desburocratizando fluxos e reduzindo o tempo de análise de processos. A portaria possibilita o credenciamento de IES para cursos de educação a distância sem a necessidade do credenciamento para cursos presenciais. Com isso, as instituições puderam passar a oferecer exclusivamente cursos EAD, na graduação e na pós-graduação, ou, atuar na modalidade presencial. Além disso, o Decreto aponta situações em que a educação a distância é permitida para alunos da Educação Básica. Em relação ao Ensino Médio e a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. O objetivo das mudanças é ajudar o país a atingir a Meta 12 do Plano Nacional de Educação (PNE, LEI Nº 13.005/2014), que determina a elevação da taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% e a taxa líquida em 33% da população de 18 a 24 anos (BRASIL, 2014).

Todos esses avanços legais, desde 1996 até 2017, contribuíram para a formação de uma base sólida em termos de regulamentação do mercado de EAD, e entender todos esses marcos legais é essencial para projetar o futuro deste mercado. Ao todo, foram 7 importantes marcos legais do EAD no Brasil (QUADRO 1).

QUADRO 1 – Marcos legais do EAD no Brasil

Dispositivo	ANO	DADO
Lei Nº 9.394	1996	Primeira regulamentação sobre credenciamento, registro de diplomas, avaliação, produção.
Decreto Nº 2.494	1998	Conceitualização, níveis e modalidades, avaliações presenciais.
Decreto Nº 5.622	2005	Obrigatoriedade de momentos presenciais, inclusão de mestrado e doutorado, pós-graduação, padronização de normas e procedimentos
Decreto Nº 5.773	2006	Regulamentar, supervisionar e avaliar Instituições de Ensino Superior (IES), mais critério para credenciamento de IES
Decreto Nº 6.303	2007	Credenciamento de novos cursos em EAD
Lei Nº 13.005	2014	Estabelece o Plano Nacional de Educação e demarca metas para número de matrículas na educação superior
Decreto Nº 9.057	2017	Credenciamento de IES exclusivas de EAD

FONTE: Elaborado pelos autores (2020), com base em Brasil (1996), Brasil (1998), Brasil (2005), Brasil (2006), Brasil (2007), Brasil (2014), Brasil (2017)

2.3 ASPECTOS DA OFERTA DE CURSOS EM EAD

Buscando explicitar as formas como egressos em EAD são absorvidos por empresas privadas, optamos por observar um número restrito de cursos, que têm maior adesão daqueles que buscam empregos no setor e também maior oferta pelas Instituições de Ensino Superior.

Dados levantados pelo E-MEC mostram que no Brasil atualmente são ofertados 1625 cursos exclusivos em EAD (sem modalidade presencial ou semipresencial), considerando todas disciplinas e áreas de aprendizado. Deste total, 912 cursos são representados por Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Gestão Comercial, Gestão de Recursos Humanos e Gestão Financeira. Este pequeno grupo de cursos representa um volume de 56,12% dos 1625 credenciados pelo MEC, conforme a TAB. 1..

Por meio destes dados entende-se que esta significativa oferta de cursos voltados para gestão de negócios busca suprir uma demanda da população por ensino em áreas difundidas pelo mercado de trabalho brasileiro.

TABELA 1 – Distribuição dos cursos observados no Brasil – 2020

Curso	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Norte	Nordeste	Total
Administração	78	192	37	20	80	407
Ciências Contábeis	16	29	3	0	4	52
Ciências Econômicas	11	34	3	5	1	54
Gestão Comercial	42	88	8	15	6	159
Gestão de Recursos Humanos	19	30	3	0	4	56
Gestão Financeira	44	105	14	15	6	184
Total						912

FONTE: Elaborado pelos Autores com base em MEC (2020)

Ainda segundo o MEC, em Curitiba e Região Metropolitana são encontradas 29 instituições credenciadas pelo Ministério da Educação, que oferecem educação na modalidade EAD, e um total de 50 cursos nas disciplinas mencionadas conforme TAB. 2. Fazendo também um filtro dos melhores cursos pesquisados, aqueles que possuem notas 4 e 5 no Conceito Preliminar de Curso (CPC), e que têm maior credibilidade no mercado de trabalho curitibano, foram encontrados 13 sendo ofertados. A distribuição destes dados é encontrada na TAB. 2.

TABELA 2 – Número total de cursos de interesse em EAD em Curitiba e RMC, representatividade na região Sul e número total de cursos com notas 4 e 5 em Curitiba e RMC

Curso	Curitiba e RMC	Representatividade Sul	Notas 4 e 5
Administração	16	20,5%	3
Ciências Contábeis	8	50,0%	1
Ciências Econômicas	0	0,0%	0
Gestão Comercial	7	16,7%	1
Gestão de Recursos Humanos	10	52,6%	4
Gestão Financeira	9	20,4%	4
Total	50	23,8%	13

FONTE: Elaborado pelos Autores com base em MEC (2020)

2.4 ASPECTOS DA DEMANDA POR CURSOS EM EAD

Há fatores que contribuem para que a opção de se obter um diploma de curso superior em um formato EAD seja considerada pelos alunos. Entre os aspectos, pode-se afirmar que o financeiro é um dos principais. Este fator, além de essencial para a tomada de decisão do aluno, faz com que pessoas de classes vulneráveis tenham oportunidades de realizar um curso superior.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2018 pela Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES, 2018), a Classe C e a Classe DE representam, respectivamente, 58% e 15% dos alunos matriculados em cursos superiores EAD, enquanto para cursos presenciais, esse percentual é de 49% e 11%, respectivamente. Já a Classe AB representa 25% dos alunos matriculados em EAD, enquanto para cursos presenciais, esse número é de 33%. Portanto, há uma concentração das classes de menor renda em cursos superiores EAD, enquanto as classes de maior estão mais concentradas em cursos presenciais.

Outro fator relevante é o da conveniência, que está atrelado diretamente ao aspecto financeiro. É mais cômodo estudar no conforto de casa do que se deslocar para um campus físico, principalmente ao se considerar que os gastos com transporte equivalem a 18,1% da cesta de despesa dos brasileiros (POF, 2018), atrás dos gastos com habitação. Logo, atrelar conveniência a uma economia financeira faz desse aspecto um dos mais relevantes. A título de curiosidade, neste mesmo estudo, os gastos com educação representaram 4,7% da cesta de despesas dos brasileiros, ou seja, o brasileiro, em geral, não tem enraizado em sua cultura e hábito o investimento em educação. Logo, quando se tem uma opção de curso

superior que requer menos investimento, como é o caso do EAD, há uma forte tendência de escolha da opção mais barata.

Outro ponto importante que contribui para este movimento é o aumento da facilidade ao acesso à internet e a tecnologia no Brasil em comparação a anos anteriores. De acordo com a PNAD contínua 2018, em 2017, a internet era utilizada em 74,9% dos domicílios do país. Já em 2018, este percentual subiu para 79,1%. Na medida que o acesso à internet aumenta nos lares brasileiros, a fatia de mercado das instituições de ensino superior a distância também aumenta, pois uma quantidade maior de pessoas possui o pré-requisito básico para se obter uma educação a distância, que é o acesso à internet.

Em termos de tecnologia, percebe-se que quanto mais ela se desenvolve, mais as maneiras e hábitos das pessoas mudam. De acordo com Elisa Rosa, mestra em comunicação e analista do Sebrae Nacional, a quarta revolução industrial tem o potencial de melhorar a qualidade de vida das pessoas. A digitalização de processos e formas de interação entre pessoas, empresas e instituições, contribui diretamente para o avanço do EAD no nosso país, e com ele a mitigação de barreiras como mobilidade e custos.

Outro aspecto que se faz presente no âmbito dos cursos superiores a distância é a possibilidade de se obter um diploma em uma universidade que se encontra em outra cidade, estado ou até mesmo país que o aluno reside – opção essa que inexistia quando o aluno opta por ingressar em um curso presencial. Isso só é possível pela eliminação da barreira da mobilidade e da melhoria do acesso à internet dos brasileiros.

Por fim, vale destacar que ainda existe uma parte da demanda que têm preferência por cursos presenciais e por qual motivo isso ocorre. Em pesquisa realizada pela ABMES, 62% dos alunos que preferem cursos presenciais em comparação aos cursos a distância disseram que a qualidade de ensino não é bem avaliada no mercado. Logo, há uma preocupação por parte dos alunos quanto à aceitação do diploma no mercado de trabalho. Esse dado faz com que tanto os resultados da pesquisa estruturada e o questionário sejam importantes para entender se de fato como se dá a aceitação das empresas na contratação de alunos formados a distância (EAD) em cursos de gestão e negócios.

No QUADRO 2 está uma síntese das variáveis que interferem na decisão e escolha da demanda por cursos EAD.

QUADRO 2 – Lista de variáveis de decisão e escolha da demanda

VARIÁVEIS	DECISÃO	ESCOLHA
Financeira	Cursos EAD requerem menor investimento por parte dos alunos se comparado aos cursos presenciais	EAD – menor investimento
		Presencial – maior investimento maior
Conveniência	Cursos EAD trazem a conveniência de se estudar de casa, sem precisar se deslocar para um campus físico	EAD – conveniência maior
		Presencial – conveniência menor
Mobilidade	Cursos EAD não requerem deslocamento, enquanto em cursos presenciais o deslocamento é necessário	EAD – sem deslocamento e custo de transporte
		Presencial – requer deslocamento e inclui custo de transporte
Qualidade do ensino	Cursos EAD podem ser considerados como qualidade inferior, enquanto os presenciais possuem qualidade superior	EAD – qualidade inferior
		Presencial – qualidade superior
Suporte	Em cursos EAD o suporte para tira dúvidas é mais difícil, enquanto o no curso presencial é mais fácil	EAD – suporte e tira-dúvidas mais difíceis
		Presencial – suporte e tira-dúvidas mais fáceis
Aceitação do mercado de trabalho	Cursos em EAD podem ser menos aceitos pelo mercado de trabalho se comparado a cursos presenciais	EAD – menor aceitação do mercado
		Presencial – maior aceitação do mercado
Socialização	Em cursos EAD a socialização e networking com colegas é menor se comparado a cursos presenciais	EAD – menor socialização
		Presencial – maior socialização
Qualidade de conexão de internet	Para realizar um curso EAD é necessário ter uma boa conexão de internet para obter a melhor experiência de aprendizado	EAD – boa conexão de internet
		Presencial – conexão de internet aceitável (apenas para realizar trabalhos remotos, quando necessário)
Processo de aprendizagem	Em cursos EAD o processo de aprendizagem é mais limitado, enquanto no presencial o professor pode utilizar de vários artifícios e ferramentas como trabalhos em grupo, apresentações, entre outros	EAD – processo de aprendizagem limitado
		Presencial – processo de aprendizagem mais amplo
Disciplina do aluno	Cursos EAD requerem uma disciplina maior por parte do aluno, pois o nível de cobrança é menor que o presencial	EAD – mais disciplina por parte do aluno
		Presencial – menos disciplina por parte do aluno

FONTE: Os Autores (2020)

2.5 A DEMANDA DAS EMPRESAS POR PROFISSIONAIS COM FORMAÇÃO SUPERIOR

Por mais que surjam cada vez mais cursos superiores de gestão e negócios a distância disponíveis para uma demanda crescente de alunos, é preciso entender quais os aspectos que influenciam e formam a demanda das empresas por esse tipo de profissional.

De acordo com o RAIS 2018, no ano de 2018, houve expansão no estoque de empregos destinados à profissionais com faixas de escolaridade mais elevadas, ao passo que, vínculos empregatícios para faixas com escolaridade mais baixas apresentaram retração. De 2018 em relação a 2017, houve um aumento de 4,46% nos empregos para trabalhadores com formação superior. Esse dado nos mostra um claro crescimento de oportunidades para profissionais recém-formados no ano de 2018.

Nessa mesma linha, de acordo com a Carta de Conjuntura do IPEA referente ao primeiro trimestre de 2020, a taxa de desemprego de trabalhadores com ensino superior completo apresentou queda no ano de 2019 – de 8,6% no primeiro trimestre para 7,3% para o último trimestre do ano – reiterando o fato de que as empresas têm contratado, pelo menos até a data da pesquisa em questão, cada vez mais trabalhadores com formação superior.

Outro ponto importante a se considerar é o tamanho do mercado de trabalho que está sendo avaliado. De acordo com dados do IBGE de 2017, a cidade de Curitiba possui um total de 104.236 empresas atuantes. Trata-se da 4ª cidade do Brasil que mais possui empresas atuantes, atrás de Belo Horizonte, Rio de Janeiro e São Paulo. Isso mostra o potencial da região em termos de oferta de emprego e oportunidades para trabalhadores.

Ademais, aspectos mais específicos sobre preferências e variáveis de decisão na escolha das empresas na contratação de alunos com formação superior a distância (EAD) em cursos de gestão e negócios, serão acrescentados tão logo as respostas da entrevista e do questionário estiverem tabuladas.

No Quadro 3 está uma síntese das variáveis que interferem na decisão e escolha da demanda por profissionais formados em cursos EAD.

QUADRO 3 – Lista de variáveis de decisão e escolha da demanda por profissionais

VARIÁVEIS	DECISÃO	ESCOLHA
Experiência prévia	A empresa deve decidir o grau de importância da experiência profissional prévia do candidato para a vaga.	Candidato com formação em EAD
		Candidato com formação presencial
Nível do cargo	A depender da importância do cargo, a empresa deve decidir se é mais seguro contratar um candidato com formação EAD ou presencial.	Candidato com formação em EAD
		Candidato com formação presencial
Competências técnicas	A empresa deve decidir o quão importante são as competências técnicas do candidato.	Candidato com formação em EAD
		Candidato com formação presencial
Competências comportamentais	A empresa deve decidir o quão importante são as competências comportamentais no candidato	Candidato com formação em EAD
		Candidato com formação presencial

FONTE: Os Autores (2020)

2.6 MODELO CONCEITUAL

O modelo conceitual (Figura 2) foi estruturado com base em 3 grupos de variáveis: as variáveis de decisão por parte das empresas, as variáveis de decisão por parte dos alunos e as variáveis que complementam a oferta das universidades. As hipóteses em cada grupo foram levantadas com o objetivo de buscar o entendimento dos aspectos que influenciam na tomada de decisão dos principais agentes envolvidos no mercado do Ensino a Distância (EAD).

FIGURA 1 – Modelo conceitual



FONTE: Os Autores (2020)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar o objetivo proposto, optou-se, a partir do método dedutivo, por um delineamento predominantemente exploratório, que segundo Cervo e Bervian (1996) procura observar, registrar, analisar e relacionar fenômenos, a partir das variáveis de pesquisa.

O levantamento de dados foi obtido a partir de entrevista e questionário enviado a uma amostra intencional de profissionais de diferentes organizações, oriundos de diversas áreas. Os entrevistados e respondentes do questionário escolhidos são contratantes de profissionais formados em cursos gestão de negócios na modalidade a distância ou não, em Curitiba-PR e região metropolitana (RMC). As análises dos dados primários obtidos por meio de entrevista e questionário caracterizam esta pesquisa como qualitativa e quantitativa.

Em alinhamento com as justificativas apresentadas no referencial teórico a partir das análises teórico-operacionais das variáveis da oferta e da demanda, e a revelação da atividade econômica de ensino EAD no espaço territorial, a abrangência da pesquisa ficou delimitada para Curitiba-PR e região metropolitana (RMC).

3.1 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Foi desenvolvida uma entrevista estruturada (QUADRO 4), com seis perguntas abertas, direcionadas à gestores de Recursos Humanos e de áreas de negócio diversas. Com base nas 4 respostas obtidas, foi elaborado um questionário de 32 perguntas, distribuído para 20 respondentes da região de Curitiba-PR e região metropolitana (RMC). Formado em sua grande maioria por diretores, gerentes e presidentes de empresas, a amostra teve uma boa diversificação em termos de tamanho de empresa dos respondentes, a ponto de tornar o resultado satisfatório também do ponto de vista de representatividade de pequenas e grandes empresas.

QUADRO 4 – Protocolo e Procedimentos da Pesquisa – Técnicas, Procedimentos e Produtos da Pesquisa

PROCEDIMENTOS	Técnicas de Pesquisa, Procedimento e Produto	PRODUTOS
PROCEDIMENTO 1: Apresentação do histórico da regulação do sistema de ensino à distância no Brasil. SEÇÃO 2	Levantamento Bibliográfico e Documental com foco em situar o estágio em que o EAD se encontra.	PRODUTO 1: Referencial teórico da regulação econômica de EAD.
		PRODUTO 2: Marcos Legais da regulação de EAD.
PROCEDIMENTO 2: Apresentação da evolução do mercado de Instituições de Ensino Superior em EAD (Ensino a Distância) no Brasil e, em especial, em gestão e negócios, em Curitiba-PR. SEÇÃO 2	Levantamento de dados secundários nas seguintes fontes: MEC, decretos, livros e artigos.	PRODUTO 3: Delimitação do mercado EAD de gestão de negócios. <i>(também justificado pela necessidade de gestores na IV Revolução Industrial).</i>
PROCEDIMENTO 3: Contextualização da atividade econômica e mercado de trabalho em Curitiba e Região Metropolitana (RMC). SEÇÃO 2	Levantamento de dados secundários nas seguintes fontes: sites das IES e empresas que ofertam vagas e emprego.	PRODUTO 4: Delimitação da demanda de profissionais formados pelo mercado EAD de gestão de negócios.
PROCEDIMENTO 4: Elaboração do Modelo Conceitual da pesquisa que relacione as variáveis da oferta, da demanda e dos contratantes de profissionais formados pela modalidade EAD em gestão de negócios. SEÇÃO 2	Exposição do histórico da evolução, o tamanho do mercado e o posicionamento das IES frente ao EAD	PRODUTO 5: Modelo conceitual: Esboço de um modelo conceitual com as variáveis da oferta, da demanda e dos contratantes de profissionais formados pela modalidade EAD em gestão de negócios.
PROCEDIMENTO 5: Descrição dos procedimentos metodológicos. SEÇÃO 3	Estruturação do protocolo da pesquisa científica, com seus procedimentos.	PRODUTO 6: Quadro do protocolo e procedimentos de pesquisa , com as técnicas, métodos utilizados e produtos alcançados.
	Elaboração da entrevista como base de estruturação do questionário, fundamentando-os conforme o modelo conceitual e as fontes formais de pesquisa.	PRODUTO 7: Entrevista Estruturada; e Questionário no Google Forms. <i>A entrevista deve aprimorar as variáveis do modelo conceitual e direcionar o questionário.</i>
	Definição da amostra por conveniência conforme delimitações da pesquisa e variáveis do modelo conceitual.	PRODUTO 8: Apresentação da amostra por conveniência.
PROCEDIMENTO 6: Apresentação o levantamento de dados, informações as análises e os resultados da pesquisa. SEÇÃO 4	Levantamento e análises de dados primários, a partir de entrevista estruturada e questionário.	PRODUTO 9: Análise qualitativa e quantitativa de dados e informações.
PROCEDIMENTO 7: Exposição de Resultados CONSIDERAÇÕES FINAIS	Apresentação da síntese dos resultados conforme os produtos de 01 a 09.	PRODUTO 10: Resultados da pesquisa e apontamento dos próximos estudos.

FONTE: Os Autores (2020).

3.2 ELABORAÇÃO DA ENTREVISTA ESTRUTURADA E DO QUESTIONÁRIO

A entrevista estruturada tem como objetivo aprimorar a identificação das variáveis do modelo conceitual, além de servir como base para o desenvolvimento do questionário. Ela foi aplicada para um número reduzido de gestores com o intuito de compreender as preferências dos contratantes e suas formas de escolha e tomada de decisão no momento da contratação de profissionais formados por EAD em cursos de gestão e negócios, notadamente em relação às atividades, aos cargos e às funções próprias para a formação.

A entrevista foi realizada com um total de 4 gestores das seguintes áreas: Recursos Humanos, Comercial, Marketing e Administrativo. Foram elaboradas 6 perguntas e a orientação foi a de que os respondentes escrevessem com o maior detalhamento possível, a fim de identificar pontos importantes nas tomadas de decisão dos contratantes e aperfeiçoar ainda mais o questionário.

QUADRO 5 – Perguntas elaboradas para a Entrevista Estruturada

Pergunta 1	Você conhece a educação à distância (EAD)? Você considera que a formação a distância desenvolve habilidades alinhadas à IV Revolução Industrial?
Pergunta 2	Você acredita que um candidato com uma formação superior em EAD ou em um curso semipresencial é menos, mais ou igualmente qualificado que um candidato formado em um curso superior presencial?
Pergunta 3	Quais as principais competências que você, como gestor, avalia como primordiais para um bom candidato na hora da contratação? Você acredita que tais competências são bem obtidas em uma formação em EAD, presencial, semipresencial ou que isso independe do formato de formação?
Pergunta 4	Considerando a contratação de um candidato com formação superior em EAD para três opções de vagas, sendo elas: uma para um nível operacional, outra para um nível técnico e outra para um nível gerencial; qual dessas vagas você se sentiria mais à vontade em contratar um profissional com formação em EAD?
Pergunta 5	No processo seletivo, você avalia de forma diferente um candidato com diploma em EAD ou em um curso semipresencial em comparação a um com diploma presencial? Por exemplo, você faz mais perguntas e testa mais o candidato com diploma em EAD em comparação ao presencial ou realiza o mesmo nível de avaliação?
Pergunta 6	Você considera o formato da formação do candidato (EAD, semipresencial ou presencial) como um critério de desempate em uma eventual dúvida sobre quem contratar? Por exemplo, se você tivesse dois candidatos igualmente qualificados para uma vaga, sendo 1 deles com uma formação EAD e outro com uma formação presencial, o formato da educação seria um critério de desempate?

FONTE: Os Autores (2020)

Os resultados obtidos na entrevista estruturada (APÊNDICE A) direcionaram com melhor qualidade a estruturação do questionário que por sua vez teve como objetivo entender a aceitação do mercado de trabalho do profissional com formação superior a distância (EAD) em cursos de gestão e negócios, como Administração, Contábeis, Economia, Comércio Exterior, Gestão Comercial, entre outros.

O questionário utilizado foi do tipo fechado, pois não permite ao entrevistado interagir com o entrevistador. Por mais que houvesse uma quantidade reduzida de perguntas onde o entrevistador pudesse explanar sua opinião de forma livre, a maioria das perguntas foram fechadas. Foram um total de 32 perguntas, sendo 8 questões abertas e 24 fechadas. Foram obtidas um total de 20 respostas, e com essas respostas foi possível levantar considerações relevantes a respeito da aceitação de profissionais formados no formato EAD no mercado de trabalho.

No QUADRO 6 está o resultado do alinhamento do questionário com o modelo conceitual e as fontes formais de dados e informações.

QUADRO 6 – Alinhamento do Questionário ao Modelo Conceitual e às Fontes Formais de Dados e Informações continua

Indicação do Objetivo do Questionário ao qual está relacionada a questão	Questão: conforme os objetivos do questionário	Fundamento: conforme os objetivos do questionário	Alinhamento de pesquisa contextualizada ao tema: conforme as variáveis do modelo conceitual
1 – Definir o perfil da amostra por conveniência	Questões 01, 02, 03, 04, 05 e 06 – Informação importantes sobre o respondente como: Cargo/ Função, Departamento, formação acadêmica, faixa de idade, se já fez um curso EAD e que tipo de curso fez.	Entendimento do perfil do respondente a fim de traçar um paralelo com as respostas obtidas.	Compreensão do perfil dos respondentes do questionário.
2 – Definir o perfil e característica da empresa do respondente	Questões 07, 08, 09, 10, 11 e 12 – Tamanho da empresa, quantidade de funcionários, setor que a empresa está inserida, explicação sobre o que a empresa faz e o que o departamento do respondente faz.	Entendimento do perfil da empresa do respondente a fim de traçar um paralelo com as respostas obtidas.	Compreensão do perfil das empresas que os respondentes estão inseridos.
3 – Entender a probabilidade de contratação de um profissional com formação EAD sob diferentes cenários	Questões 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19 – Probabilidade de contratação para uma vaga operacional, técnica e gerencial, áreas onde o respondente contrataria ou não contrataria um profissional com formação EAD, regime de trabalho home office e remuneração.	Percepção da formação em EAD pelos respondentes na hora da contratação e diferença da tomada de decisão em comparação ao candidato com formação presencial.	Compreensão das variáveis de decisão por parte das empresas nas contratações

QUADRO 6 – Alinhamento do Questionário ao Modelo Conceitual e às Fontes Formais de Dados e Informações

continuação

4 – Entender a avaliação do contratante do profissional com formação EAD quanto às competências e comparação ao formado presencial	Questões 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 2 32 – Competências dos formados em EAD, diferenças de desempenho entre o profissional formado em EAD e o presencial, probabilidade de contratação entre um e outro para diferentes níveis, importância dos cursos e probabilidade de promoção.	Percepção dos respondentes quanto às competências dos candidatos, critérios de desempate em contratações e promoções para cargos mais elevados.	Compreensão das variáveis de decisão por parte das empresas nas contratações
--	---	---	--

FONTE: Os Autores (2020)

Depois do alinhamento dos objetivos do questionário, as questões foram formuladas com base tanto nas variáveis do modelo conceitual quanto nas respostas das entrevistas estruturadas. Todas as características das perguntas presentes no questionário, desde o tamanho até as alternativas apresentadas, foram desenvolvidas para se atingir o objetivo deste trabalho. A relação de perguntas, seus tipos e as alternativas se encontram no APÊNDICE B deste documento.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS E QUESTIONÁRIO

Primeiramente é preciso compreender os resultados obtidos na entrevista estruturada. Por mais que a amostra tenha sido extremamente concentrada, com 4 respondentes, foi possível compreender a opinião de gestores de importantes empresas. As respostas na íntegra se encontram no APÊNDICE A.

A primeira leitura a ser feita é que todos os gestores acreditam que o fator mais importante num processo de aprendizagem é a atitude do aluno e a maturidade em que o mesmo encara o ensino à distância. Com base nessa afirmação, todos os gestores acreditam que, no momento da contratação, as características pessoais e competências comportamentais valem mais do que o conhecimento técnico adquirido no momento da formação.

Outro ponto importante a ser destacado é quanto a diferenciação de avaliação entre um candidato com formação superior a distância versus um candidato com formação presencial. Todos responderam que avaliam os candidatos de forma igual, adotando o mesmo processo seletivo para ambos os casos, e tão pouco utilizam o formato da formação como critério de desempate.

Por fim, vale destacar a unanimidade quanto a contribuição do ensino EAD no desenvolvimento de habilidades alinhadas à IV Revolução Industrial. A digitalização de processos é uma realidade, e o EAD de certa forma contribui para que alunos e professores sejam incluídos nessa realidade com uma certa antecedência.

Analisado as respostas das entrevistas, chegou o momento de avaliar as respostas do questionário. De um total de 20 respondentes, 9 deles eram diretores, 4 eram gerentes e 3 eram presidentes de suas empresas. Logo, foi possível obter uma amostra bastante qualificada para o questionário. Da mesma forma, as áreas e departamentos das quais os respondentes são responsáveis variam bastante, com as principais sendo Recursos Humanos, Administrativo, Vendas e Finanças. Outro ponto importante a se destacar é que 14 dos 20 dos respondentes já realizaram algum curso a distância.

Com relação ao perfil das empresas dos respondentes, foi possível trabalhar com uma amostra bastante diversificada, sendo 7 empresas de grande porte, 6 empresas de médio porte e o restante entre microempresas e empresas de pequeno porte. Já os setores das empresas foram em sua grande maioria de serviços e privado, com somente 1 empresa do setor público representada.

Na primeira fase de perguntas mais direcionadas sobre a intenção dos respondentes em contratações, perguntamos sobre a probabilidade dos respondentes em contratar um profissional com formação a distância para cargos específicos, sendo eles: operacional, técnico e gerencial. Nessas respostas foi identificado o primeiro padrão: quanto mais iniciante for o perfil do cargo, maior a probabilidade de contratação. No caso de candidatos para vagas operacionais, como estagiários, assistentes e auxiliares, 9 dos respondentes responderam como muito provável uma contratação de um profissional com formação em EAD, enquanto para cargos técnicos como analistas e consultores, e gerenciais como coordenadores, gerentes e diretores, o número de respondentes foi de 5 e 4, respectivamente.

Quando perguntados se o respondente pudesse escolher, no momento da contratação, que tipo de profissional ele(a) contrataria para cada tipo de vaga, no caso um profissional com formação a distância ou presencial, as respostas também foram variadas. Para vagas operacionais, 17 respondentes responderam que eram indiferentes entre contratar um profissional com formação EAD ou presencial. Já para vagas técnicas, foram 16 respondentes, e para vagas gerenciais, 9 respondentes. Ou seja, é possível concluir, com base nos resultados dessa pesquisa, que quanto maior o nível do cargo, menor a probabilidade de contratação de um candidato com formação a distância (EAD).

Quando perguntados sobre quais áreas da empresa os respondentes não contratariam, sob hipótese alguma, um profissional com formação EAD, as respostas foram cargos de especialistas, diretores e posições que requerem grande experiência prévia. Portanto, há de se concluir que pelo menos para boa parte das empresas, cargos mais elevados tem preferência por serem preenchidos por candidatos com formação superior presencial. Por outro lado, posições em que os respondentes contratariam, sem dúvidas, um candidato com formação a distância, se resumem a posições iniciais como estágio, auxiliar, entre outros.

Outro ponto tratado pela pesquisa foi sobre uma possível distinção entre o formato de trabalho, no caso home office e tradicional, e a relação da formação do candidato com a remuneração. Em ambos os casos, os respondentes se mostraram coerentes quanto a manutenção das mesmas condições de contratação e remuneração, independente do formato da formação do candidato.

Um assunto levantado na entrevista estruturada e que foi comprovada pelo questionário foi referente aos tipos de competência que os contratantes mais valorizam nos candidatos. Segundo a pesquisa, 17 respondentes afirmaram preferir competências comportamentais enquanto somente 3 preferem competências técnicas. Isso comprova a ideia de que, por mais que o candidato tenha vasto conhecimento técnico adquirido na sua formação, a maioria das empresas tendem a valorizar mais os aspectos comportamentais do candidato.

Quando perguntados sobre o nível de importância de uma competência para um candidato, as competências que se destacaram foram a de comunicação, trabalho em equipe, adaptabilidade, inteligência emocional e colaboração. Dessas, grande parte podem ser obtidas independente do formato da formação do profissional, como adaptabilidade e inteligência emocional, enquanto outras tendem a ser adquiridas, teoricamente, com maior facilidade em um ambiente de ensino presencial, como comunicação, trabalho em equipe e colaboração – competências essas que são desenvolvidas principalmente em trabalho em equipe feitas em sala de aula. Entretanto, quando perguntados se um candidato com formação a distância possui mais, menos ou igual capacidade de obter tais competências, 16 respondentes responderam que esses candidatos possuem igual capacidade, 3 responderam que possui menos capacidade, e 1 respondeu que possui mais capacidade.

Outro ponto trabalhado no questionário foi quanto a opinião dos respondentes sobre quais cursos eles(a) consideram mais importantes a serem feitos presencialmente. Os cursos mais selecionados foram o de Recursos Humanos, Administração e Ciências Contábeis. Por outro lado, quando perguntado sobre quais cursos eles(a) consideram menos importantes

a serem feitos presencialmente, os cursos mais selecionados foram: Marketing, Comércio Exterior e Gestão Comercial. Isso nos dá um importante direcionamento quanto a quais tipos de cursos são mais relevantes em comparação às práticas no dia a dia de cada profissão.

Por fim, vale destacar a última pergunta, que foi desenvolvida com o objetivo de entender a probabilidade que um profissional com formação a distância tem de, um dia, assumir um cargo de gestão na sua empresa, partindo do pressuposto que um candidato com formação EAD possui mais chances de ingressar em uma empresa em um cargo operacional. A resposta foi de que 15 dos 20 respondentes consideram provável ou muito provável que esse candidato venha assumir um cargo de liderança futuramente. Ou seja, entende-se de que, uma vez contratado, o profissional com formação EAD tem boas chances de desenvolver as competências necessárias para assumir um cargo de gestão.

De forma geral, as respostas da entrevista e do questionário foram satisfatórias. Foi possível entender o ponto de vista do demandante de mão de obra, no caso as empresas, e a partir desse cenário chegar a importantes conclusões para o trabalho. A relação completa de respostas do questionário se encontra no APÊNDICE B.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de ensino superior a distância (EAD) tem passado por constantes mudanças. Da mesma forma em que instituições tem se preparado cada vez mais para esse momento, alunos de todo o país tem se matriculado cada vez mais, aumentando assim este já promissor mercado. Ao mesmo tempo, os critérios de avaliação para contratação de novos profissionais têm mudado nas empresas, a ponto de que uma contratação de um candidato com formação superior a distância (EAD) tem sido cada vez mais comum entre as empresas.

Esse estudo trouxe uma ampliação do entendimento sobre as variáveis de decisão dos principais agentes envolvidos neste mercado, tanto por parte das instituições e seus alunos, quanto pelas empresas que absorvem esses profissionais. Com base em pesquisas, entrevistas e aplicação de questionário visando o mercado de Curitiba-PR e Região Metropolitana (RMC), foi possível chegar a importantes conclusões.

Primeiramente, é um fato que a oferta de cursos superiores a distância está em plena ascensão, movimento este que é acompanhado pelo aumento do número de matrículas. Esse movimento é impulsionado pelos avanços da IV Revolução Industrial, resultando no avanço

da digitalização, no aumento do acesso à internet na casa dos brasileiros e da democratização do ensino superior na medida em que classes mais baixas têm maior representatividade em cursos superiores a distância em comparação à cursos superiores presenciais.

Compreendido que o mercado de EAD já é uma realidade no Brasil, tanto do ponto de vista das Instituições de Ensino Superior (IES) quanto dos alunos, foi desenvolvido uma entrevista e um questionário com o objetivo de entender qual é a posição das empresas de Curitiba-PR e Região Metropolitana (RMC) na condição de contratantes dessa mão de obra, e os resultados foram bastante esclarecedores.

Quanto à pesquisa realizada, uma das mais importantes descobertas foi de que quanto mais elevado é o cargo a quem se está contratando, menor a possibilidade de contratação de um candidato com formação a distância. Entretanto, oportunidades para cargos de níveis menores como assistentes, auxiliares e estagiários tem boa aceitação de candidatos formados a distância. Isso representa, de certa forma, uma oportunidade para pessoas de classes inferiores, que possuem grande representatividade em matrículas em cursos a distância, de ingressarem no mercado de trabalho. Além disso, a maioria dos entrevistados avaliaram como provável ou muito provável a possibilidade de um funcionário com formação a distância assumir, futuramente, um cargo de gestão dentro da empresa, fato que evidencia essa oportunidade.

Outro ponto importante diz respeito à avaliação das competências dos candidatos na ótica dos contratantes. A grande maioria dos entrevistados considerou como mais importante um candidato possuir competências comportamentais em comparação a competências técnicas. Quando perguntados sobre quais competências seriam as mais importantes, características como comunicação, adaptabilidade, inteligência emocional, trabalho em equipe e colaboração foram destacados. De acordo com a pesquisa, 16 dos 20 respondentes responderam que um aluno formado a distância tem igual capacidade de obter tais competências se comparado a um candidato com uma formação presencial. Logo, conclui-se que a maioria das empresas, ao menos no que diz respeito a amostra utilizada para este trabalho, considera que um aluno formado a distância tem as mesmas condições de apresentar tais competências, o que representa, consequentemente, igual probabilidade de contratação.

Por fim, é importante destacar o cenário em que este trabalho foi desenvolvido. É possível que a pandemia, decorrente do avanço dos casos de Covid-19 no país, tenha influenciado as respostas de alguns respondentes, tanto da entrevista quanto do questionário. Muitos foram forçados a entrar no universo do trabalho e do estudo

remoto neste período, fato que pode representar uma grande aceleração em processos de digitalização e tecnologia. Quando este trabalho foi idealizado, não havia risco algum de uma pandemia como essa atingir o mundo, porém, é possível dizer que o cenário atual pode ter influenciado o comportamento de alguns respondentes, principalmente do ponto de vista de aceitação do ensino a distância como realidade.

Em resumo, os dados evidenciam que o mercado de ensino superior a distância (EAD) se encontra em crescimento. O aumento da oferta de cursos e do consequente crescimento do número de matrículas tem gerado investimento por partes dos agentes envolvidos, da mesma forma em que a tendência pela aceitação por parte das empresas desses profissionais oriundos de cursos a distância, principalmente para cargos menores, contribui para que este mercado se torne cada vez mais sólido.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR (ABMS). **Um ano do Decreto da EAD**. 2018. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/pesquisas/Percepcao_EAD.pdf>.

Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Decreto n. 2.494, de 10 de fevereiro de 1998. Regulamenta o art. 80 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 fev. 1998. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1998/decreto-2494-10-fevereiro-1998-397980-norma-pe.html>>. Acesso em: 11 maio 2020.

_____. Decreto n. 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o art. 80 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

_____. Decreto n. 5.773, de 09 de maio de 2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 maio 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5773.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

_____. Decreto n. 6.303, de 12 de dezembro de 2007. Altera dispositivos dos Decretos nos 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 5.773, de 9 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 dez. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6303.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

_____. Decreto n. 9.057, de 25 de maio de 2017. Regulamenta o art. 80 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 maio 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

_____. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 11 maio 2020

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais 2018 (RAIS) 2018**. Brasília, 2019. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2020.

CALDAS, Nidia. A importância da qualificação da mão de obra. **Sebrae**, 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-importancia-da-mao-de-obra-qualificada,3b03438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 01 maio 2019.

CARCASA. **Nova regulamentação do MEC para EAD – Decreto n. 9.057 (21/6/2017)**. 2018. Disponível em: <<https://www.carcasa.com.br/website/nova-regulamentacao-do-mec-para-ead-decreto-no-9-057-21-6-2017>>. Acesso em: 27 maio 2019.

FERNANDES, W. et al. Educação a distância: principais aspectos positivos e negativos. **Revista Brasileira de Educação e Saúde**, Pombal, v. 8, n. 4, p. 41-47, out./dez. 2018.

GOMES, C. A. C. **A legislação que trata da EAD**. São Paulo: Pearson, 2009.

IBGE. **Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2017-2018**: primeiros resultados. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101670.pdf>>. Acesso em: 11 maio 2020.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua**: acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101705_informativo.pdf>. Acesso em: 12 maio 2020.

LAMEIRAS, Maria A. P.; CORSEUIL, Carlos H. L.; CARVALHO, Sandro S. de. Mercado de trabalho. **Carta de Conjuntura**, n. 46, 1º trim. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200312_cc_46_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior**: notas estatísticas. Brasília: INEP, 2019. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

MAIA, C. **A educação pelo trabalho**. São Paulo: Pearson, 2009

MOORE, M. **Educação a distância**: uma visão integrada. São Paulo: Cengage Learning, 2007.

NUNES, I. B. **A história da EAD no mundo**. São Paulo: Pearson, 2009.

ROSA, Elisa. **A quarta Revolução Industrial e o futuro do trabalho**. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigosPessoas/futuro-dos-trabalhos-voce-sabe-qual-e,900553c03a730610VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 12 maio 2020.

ROTHSCHILD, K. W. **Teoria dos salários**. São Paulo: USP, 1971.

TOKARNIA, Mariana. Educação a distância cresce 17,6% em 2017; maior salto desde 2008. **Agência Brasil**, set. 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-09/educacao-distancia-cresce-176-em-2017-maior-salto-desde-2008>>. Acesso em: 01 maio 2020.

APÊNDICE A – RESPOSTAS DA ENTREVISTA ESTRUTURADA

Perguntas	Respondente 1	Respondente 2	Respondente 3	Respondente 4
1	Conheço e tenho funcionários que fizeram pós-graduação nesse modelo. O aproveitamento do conteúdo depende da dedicação e maturidade do profissional. Entendo ser o aluno o responsável por garantir que o estudo EAD tenha os mesmos resultados que um curso presencial.	Conheço sim e acredito que esse tipo de formação vai ser cada vez mais comum. É um modelo que está quebrando paradigmas para a revolução industrial. O fato de ser EAD não quer dizer que é de menor ou maior qualidade, mas existem perdas e ganhos nesse modelo de formação que devem ser analisados.	Conheço o EAD e, na minha visão, ele com certeza desenvolve habilidades aliados a IV Revolução Industrial. A própria quarentena fez as pessoas perderem um pouco o preconceito com o EAD, pois tiveram que entrar nesse mundo “por obrigação”.	Considero sim que esse tipo de formação desenvolva habilidades alinhadas a IV Revolução Industrial, principalmente na utilização e experimentação do digital, forçando muitos que trabalhavam 100% na era analógica a ter essa conversão para a digitalização.
2	Não acho que a modalidade de ensino defina o candidato como mais ou menos qualificado. Em um curso presencial, é o interesse do aluno que vai definir também o quanto ele absorve o conteúdo do curso.	É difícil fazer essa classificação porque não analiso o “canal” de formação do candidato. Canal de formação e instituições não são preditores de performance.	Para mim, igualmente qualificado. Não vejo motivos para considerar o candidato nem menos e nem mais qualificado.	Eu particularmente não faço essa distinção pois acredito que o que mais evidencia a habilidade do candidato é a aplicação dos seus conhecimentos.
3	As competências que procuro costumam estar relacionadas ao cargo que preciso preencher. Curiosidade, pró-atividade e dor de dono são três das competências que considero primordiais independente do nível do cargo e não estão correlacionadas a um modelo de ensino presencial ou EAD.	Como citei anteriormente, fit cultural, capacidade cognitiva e questões comportamentais são mais relevantes do que a formação em muitos casos. Essas competências, infelizmente não são trabalhadas nos cursos superiores.	Vejo como primordial as habilidades de comunicação, disciplina e organização. Para mim, depende muito mais da pessoa que do modelo de curso.	Em primeiro lugar, a experiência. Depois, o networking (pelo fato de eu ser gestor de uma área comercial), valores e princípios do candidato e habilidade de execução de tudo que ele aprendeu ao longo do tempo. Não acredito nessa dicotomia entre EAD e presencial nos candidatos.
4	Independente. A experiência profissional será o fator decisório aqui.	Honestamente, contrataria para qualquer uma das posições, desde que possuam as competências acima que descrevi e também o conhecimento técnico.	Me sentiria à vontade para qualquer uma das vagas. Isso vai depender muito mais da conversa com o candidato e de entender a experiência que ele teve no passado.	Para mim, não faria essa distinção.
5	De forma alguma. O processo seletivo e nível de exigência é o mesmo.	Não avalio. Os testes e entrevistas que aplico são os mesmos.	As perguntas seriam as mesmas.	Não, utilizo o mesmo método de avaliação para os dois.
6	Não! Geralmente proficiência em outras línguas acaba sendo meu critério de desempate.	Não. Num critério de desempate usaria a capacidade cognitiva mais desenvolvida.	Não considero um critério de desempate. Um critério de desempate seria possui de fato uma formação superior.	Não utilizaria isso como critério de desempate.

FONTE: Os Autores (2020)

APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

Pergunta	Respostas - Percentuais	Respostas – Números Absolutos
1 – Qual cargo você ocupa atualmente?	Diretores: 45% Gerentes: 20% CEO/Presidente: 15% Coordenador/ Supervisor: 15% Professor (Outros): 5%	Diretores: 9 Gerentes: 4 CEO/Presidente: 3 Coordenador/Supervisor: 3 Professor (Outros): 1
2 – Qual área/departamento você lidera?	Recursos Humanos: 35% Administrativo: 30% Vendas: 15% Finanças: 10% Marketing: 5% Custos (outros): 5%	Recursos Humanos: 7 Administrativo: 6 Vendas: 3 Finanças: 2 Marketing: 1 Custos (outros): 1
3 – Qual é a sua formação?	Especialização (Pós/ MBA): 50% Mestrado: 20% Ensino Superior Completo: 20% Doutorado: 5% Ensino Superior Incompleto: 5%	Especialização (Pós/MBA): 10 Mestrado: 4 Ensino Superior Completo: 4 Doutorado: 1 Ensino Superior Incompleto: 1
4 – Qual é a sua faixa de idade?	Entre 31 e 40 anos: 40% Entre 41 e 50 anos: 25% Entre 51 e 60 anos: 15% Entre 21 e 30 anos: 10% De 60 anos para cima: 10%	Entre 31 e 40 anos: 8 Entre 41 e 50 anos: 5 Entre 51 e 60 anos: 3 Entre 21 e 30 anos: 2 De 60 anos para cima: 2
5 – Você já fez algum curso à distância (EAD)?	Sim: 70% Não: 30%	Sim: 14 Não: 6
6 – Se sim, que tipo de curso? (se for o caso, selecionar mais de 1 opção)	Técnico: 46,2% Pós/MBA: 23,1% Graduação: 15,4% Compliance (Outros): 7,7% Coaching (Outros): 7,7% Língua estrangeira (Outros): 7,7%	Técnico: 6 Pós/MBA: 3 Graduação: 2 Compliance (Outros): 1 Coaching (Outros): 1 Língua estrangeira (Outros): 1
7 – Qual é o tamanho da empresa que você trabalha?	Empresa de grande porte: 35% Empresa de médio porte: 30% Microempresa: 25% Empresa de pequeno porte: 10%	Empresa de grande porte: 7 Empresa de médio porte: 6 Microempresa: 5 Empresa de pequeno porte: 2

8 – Quantos funcionários a empresa que você trabalha possui?	500 ou mais: 50% De 1 a 9: 20% De 10 a 19: 15% De 20 a 49: 5% De 100 a 499: 5% Até 19 (Outros): 5%	500 ou mais: 10 De 1 a 9: 20 De 10 a 19: 3 De 20 a 49: 1 De 100 a 499: 1 Até 19 (Outros): 1
9 – Dos setores abaixo, qual deles a empresa que você trabalha se enquadra?	Serviços: 60% Comércio: 15% Indústria: 10% Educação: 5% Educação: 5% Construção: 5%	Serviços: 12 Comércio: 3 Indústria: 2 Educação: 1 Educação: 1 Construção: 1
10 – Que tipo de setor a empresa que você trabalha está inserida?	Privado: 95% Público: 5%	Privado: 19 Público: 1
11 – Explique brevemente o que a empresa que você trabalha faz:	Transporte e Logística; Consultoria em Inteligência Organizacional; Operadora de Saúde; Ensino Superior EAD; Clube social, atendimento aos associados, área social, esportiva, recreativa; consultoria empresarial, recrutamento e seleção de estagiários, mentoria; Atuação agronegócio. Concessionária de máquinas e implementos agrícolas em 20 cidades do Paraná; Setor de Educação e Manufatura; Educação; Corretagem imobiliária; Administradora de recursos financeiros; Comunicação visual; Desenvolvimento e venda de CFTs; Construção civil; Serviços espaços publicitários; Distribuidor alimentos; Loja comércio varejista, vendas de joias, relógios e acessórios; Coordenador de RH.	
12 – Explique brevemente o que a sua área/departamento faz:	Transporte e Logística; Gestão da empresa como um todo; Administrativo / Recursos Humanos / Compliance; Vendas no varejo; Vendas; Gestão de Recursos Humanos; Consultoria de benefícios, trazendo soluções, economias e otimização do tempo; Administração de aluguel; Gestão de pessoas. Atuação em todos os processos de recursos humanos. Área corporativa das empresas do grupo; Recursos Humanos; Estudos e análises econômicas; Área de DP; Todo suporte de RH, recrutamento, seleção, admissão, desligamento, elaboração folha pagamento, encargos sociais, benefícios, segurança medicina, treinamentos. Todos os processos que envolve RH; Vendas; Coordenação pedagógica; Estudos acadêmicos sobre o comportamento humano para geração de ações de mitigação ou melhoria de eficiência e eficácia; Alocação dos recursos orçamento; Desenvolvido comercial.	
13 – Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 pouco provável e 5 muito provável, quais são as chances de você contratar um profissional de nível operacional (estagiário, assistente, auxiliar) formado em um curso superior à distância?	5: 45% dos respondentes 4: 30% dos respondentes 3: 10% dos respondentes 1: 10% dos respondentes 2: 5% dos respondentes	5: 9 respondentes 4: 6 respondentes 3: 2 respondentes 1: 2 respondentes 2: 1 respondente
14 – Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 pouco provável e 5 muito provável, quais são as chances de você contratar um profissional de nível técnico (analista, consultor) formado em um curso superior à distância (EAD)?	4: 35% dos respondentes 5: 25% dos respondentes 3: 15% dos respondentes 2: 15% dos respondentes 1: 10% dos respondentes	4: 7 respondentes 5: 5 respondentes 3: 3 respondentes 2: 3 respondentes 1: 2 respondentes

<p>15 – Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 pouco provável e 5 muito provável, quais são as chances de você contratar um profissional de nível gerencial (coordenador, gerente, diretor) formado em um curso superior à distância (EAD)?</p>	<p>3: 31,6% dos respondentes 5: 21,1% dos respondentes 1: 21,1% dos respondentes 2: 15,8% dos respondentes 4: 10,5% dos respondentes</p>	<p>3: 6 respondentes 5: 4 respondentes 1: 4 respondentes 2: 3 respondentes 4: 2 respondente</p>
<p>16 – Existe alguma área da sua empresa que você NÃO contrataria, de jeito nenhum, um profissional formado em um curso superior à distância (EAD)? Se sim, qual?</p>	<p>Não; Diretoria, e Gerência somente se com outros; Nenhuma; Especialista; Técnica; Nenhuma; Cargos com funções que requerem experiência com vivência na área de atuação. No caso da empresa de consultoria em Inteligência Organizacional cargos que requerem inteligência emocional presencial para interagir com a imprevisibilidade dos seres humanos; Não; Sim. Impressor; Não. Porém dependeria muito do perfil profissional; Área médica; Sim gestão de pessoas; Sim.</p>	
<p>17 – Da mesma forma, existe alguma área da sua empresa que você CONTRATARIA, sem dúvidas, um profissional formado em um curso superior à distância (EAD)? Se sim, qual?</p>	<p>Estágio, assistentes Junior e Pleno, Analista Junior; Não; Não; Sem restrições; Qualquer área que precisasse; Posições operacionais; Administrativa; Todas as áreas da empresa; Área de educação; Administrativo; Sim. Marketing digital; Sim auxiliar administrativo; Sim.</p>	
<p>18 – Ao contratar um profissional para trabalhar em regime de home office, você teria alguma preferência em contratar um profissional com formação presencial, à distância (EAD) ou indiferente? Por quê?</p>	<p>Indiferente; Depende da posição, tipo de todas as formações, mas não seria algo impreterível no primeiro momento; Não; Market; Não sim; Depende do escopo da posição; Indiferente, pois este não é um critério adequado de seleção; Indiferente. Consideramos muito a experiência profissional no mercado agrícola. Por outro lado, a formação escolar presencial ou EAD tem o seu peso importante em nossa avaliação; Indiferente; Depende da área de atuação; Indiferente. Dependeria da experiência e das atitudes; Indiferente. O EAD não tem relação direta com a performance de profissionais que ficam em HO.</p>	
<p>19 – Você remuneraria um profissional com formação à distância (EAD) da mesma forma que um profissional com formação presencial? Se não, remuneraria com um salário inferior ou superior? Por quê?</p>	<p>Sim; A questão salarial vem depois da contratação e atribuição das responsabilidades, logo a remuneração deve ser de acordo para todos dentro dos mesmos critérios de forma que tenha equiparação salarial entre as partes; Sim, aí é a capacidade dele que vai fazer a diferença s não a forma com que fé seu curso superior; Remuneraria igual; Não, o salário seria igual; Não seria este um critério adequado para definir a remuneração; Sim; Remuneraria da mesma forma; Mesma forma; Sim, recomendaria com salários iguais; Sim, se o profissional foi escolhido para a posição é porque preenche todas os requisitos necessários para a execução do job; Provavelmente inferior, pois aulas presenciais são importantes; Sim.</p>	
<p>20 – Você tem profissionais na sua equipe com formação superior à distância (EAD)?</p>	<p>Sim: 55% Não: 45%</p>	<p>Sim: 11 Não: 9</p>
<p>21 – Se sim, você nota alguma diferença no profissional com formação à distância (EAD) em comparação ao profissional com uma formação tradicional? Se sim, que tipo de diferença?</p>	<p>Não; Não, mas as formações EAD são técnicas, que de forma geral através da plataforma EAD apresenta um número maior de benefícios; Não; São mais aplicados; Há uma significativa diferença entre os profissionais somente com uma formação. Essa diferença tende a ser menor conforme experiência ou outras formações que o profissional vai agregando. Também existe diferença entre profissionais formados em EAD de instituições sérias e reconhecidas com know how daqueles que fazem em instituições não reconhecidas; O profissional que opta pelo estudo a distância muitas vezes tem menor disponibilidade de tempo ou de descolamento. Um bom exemplo seria uma mãe que busca crescimento profissional sem deixar de cuidar da sua família, muitas vezes mostrando um amadurecimento maior do que um aluno presencial que não tem este tipo de responsabilidade. O EAD geralmente tem um custo menor, muitas vezes o profissional escolhe modalidade a distância por este motivo também; Sim. Capacidade de escrita;</p>	

22 – Que tipo de competência você considera mais importante em um candidato?	Competências comportamentais: 85% Competências técnicas: 15%	Competências comportamentais: 17 Competências técnicas: 3
24 – Considerando as competências acima, você considera que um candidato com formação à distância (EAD) possui MENOS, MAIS ou IGUAL capacidade de obter essas competências se comparado a um candidato com formação presencial?	Igual: 80% Menos: 15% Mais: 5%	Igual: 16 Menos: 3 Mais: 1
25 – Com base na pergunta anterior, justifique a sua resposta. Por que você considera que um candidato com formação à distância (EAD) possui MENOS, MAIS ou IGUAL capacidade de obter as competências na pergunta acima se comparado a um candidato com formação presencial?	Somente o fator formação EAD isolado é insuficiente para determinar o ponto acima, logo optei por “igual” no sentido de isonomia; Vai depender do candidato. Como ele se apropriou dos conhecimentos oferecidos pela Faculdade e os colocou em prática; As competências desenvolvidas não estão diretamente ligadas ao tipo de “formato” de sua formação, mas sim do grau de comprometimento de cada um com o autodesenvolvimento/autoconhecimento intelectual/técnicos de suas competências; Competência vc possui, não se aprende, você apenas aprimora o que já é da pessoa; Pq depende do interesse e comprometimento de cada um!; Apesar do EAD ser uma prática consolidada e ao mesmo tempo uma tendência inegável é fato que ele não supre a lacuna do network e benchmark em sala, desenvolvimento de competências sócio emocionais, comunicação, colaboração e outras competências desenvolvidas em sala na relação com grupos e interação com professores; Igual; Porque não é a modalidade de ensino que vai determinar estes fatores; Considero que a dedicação e o foco no aprendizado pelo aluno na sua formação escolar é o que fará dele um profissional qualificado; Entendo ser iguais condições de estudo; O ensino depende muito do interesse do aluno; Pois as competências citadas, são capazes de serem aprendidas; Porque depende da força de vontade para buscar as alternativas de desenvolvimento. Existem várias ferramentas para suprir as deficiências de uma formação, sendo ela presencial ou EAD; Não tenho evidências para justificar nenhuma das três opções; Durante os estudos presencial, existe a troca de informações na personalidade.	
26 – Se você pudesse escolher, no momento da contratação, qual profissional você contrataria para uma vaga operacional (estágio/assistente/auxiliar)?	Indiferente: 89,5% Profissional com formação presencial: 10,5%	Indiferente: 17 Profissional com formação presencial: 2
27 – Se você pudesse escolher, no momento da contratação, qual profissional você contrataria para uma vaga técnica (analista/consultor)?	Indiferente: 80% Profissional com formação presencial: 20%	Indiferente: 16 Profissional com formação presencial: 4
28 – Se você pudesse escolher, no momento da contratação, qual profissional você contrataria para uma vaga gerencial (coordenador/gerente/diretor)?	Profissional com formação presencial: 55% Indiferente: 45%	Profissional com formação presencial: 11 Indiferente: 9

29 – Na sua opinião, na área de gestão e negócios, um profissional com uma formação presencial pode ser considerado mais preparado que um profissional formado em um curso à distância (EAD)?	Não: 57,1% Sim: 42,9%	Não: 12 Sim: 9			
30 – Dos cursos listados abaixo, escolha 3 deles que você considera OS MAIS importantes a serem feitos presencialmente?	Recursos Humanos: 42,1% Administração: 36,8% Ciências Contábeis: 26,8% Marketing: 31,6% Ciências Econômicas: 21,1% Gestão Financeira: 21,1% Logística: 15,8% Outros: 15,8% Gestão Comercial: 5,3%	Recursos Humanos: 8 Administração: 7 Ciências Contábeis: 7 Marketing: 6 Ciências Econômicas: 4 Gestão Financeira: 4 Logística: 3 Outros: 3 Gestão Comercial: 1			
31 – Dos cursos listados abaixo, escolha 3 deles que você considera OS MENOS importantes a serem feitos presencialmente?	Marketing: 52,6% Comércio Exterior: 36,8% Administração: 26,3% Gestão Comercial: 26,3% Logística: 26,3% Ciências Econômicas: 21,1% Ciências Contábeis: 21,1% Gestão Financeira: 21,1% Recursos Humanos: 15,8% Outros: 15,8%	Marketing: 10 Comércio Exterior: 7 Administração: 5 Gestão Comercial: 5 Logística: 5 Ciências Econômicas: 4 Ciências Contábeis: 4 Gestão Financeira: 4 Recursos Humanos: 3 Outros: 3			
32 – De 1 a 5, sendo 1 pouco provável e 5 muito provável, quais são as chances, na sua opinião, que um profissional com formação superior à distância (EAD) venha assumir um cargo de gestão na sua empresa?	4: 50% dos respondentes 5: 25% dos respondentes 2: 10% dos respondentes 3: 10% dos respondentes 1: 5% dos respondentes	4: 10 5: 5 2: 2 3: 2 1: 1			
23 – Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 pouco importante e 5 muito importante, quão importante você considera as competências abaixo para um candidato?	1	2	3	4	5
Comunicação	0	1	6	5	7
Organização	0	2	7	5	5

Conhecimento técnico	0	6	4	5	3
Capacidade cognitiva	0	5	4	9	3
Planejamento	0	3	2	11	3
Trabalho em equipe	0	0	5	7	7
Liderança	0	3	8	7	2
Criatividade	0	2	8	6	4
Inovação	0	3	7	4	5
Capacidade analítica	0	1	4	9	5
Fit cultural	1	5	6	6	2
Raciocínio lógico	0	2	7	6	4
Adaptabilidade	0	1	7	4	8
Inteligência Emocional	0	1	7	5	7
Colaboração	0	0	5	5	9

FONTE: Os Autores (2020)