

## **A Percepção Sobre o *E-learning* em Períodos de Suspensão das Atividades Organizacionais e de Distanciamento Social**

### ***Perception About E-learning in Periods of Suspension from Organizational Activities and Social Distance***

Marcos Antonio de Oliveira <sup>1,2</sup>  
Leticia Veiga Vasques <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Centro Universitário do Sul de Minas (UNIS).

Endereço: Av. Alzira Barra Gazola, 650, Aeroporto – Varginha – MG – Brasil.

<sup>2</sup> Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) – Campus São João de Meriti.

Endereço: Rua Vala da Divisa, S/N, Coelho da Rocha - São João de Meriti – RJ – Brasil. [maa\\_oliveira@hotmail.com](mailto:maa_oliveira@hotmail.com)

**Resumo.** Este trabalho aborda o tema *e-learning* em períodos de suspensão das atividades organizacionais e de distanciamento social. Justifica-se por contribuir com os estudos que envolvem as relações entre cursos e treinamentos a distância (*e-learning*), na identificação de recursos e estratégias que geram motivação na educação a distância em períodos de suspensão parcial e/ou total das atividades organizacionais e de distanciamento social. Tem como objetivo analisar os fatores motivacionais de cursistas/treinandos por meio do *e-learning* durante o período de suspensão de atividades empresariais e de distanciamento social. O trabalho de cunho exploratório foi realizado com uma fundação de ensino superior especialista na oferta de cursos e capacitações na modalidade de educação a distância, por meio de pesquisa quantitativa e qualitativa. O levantamento de dados foi realizado por meio de questionários. O estudo demonstrou que a Fundação tem atuado dentro dos pressupostos da educação a distância e do *e-learning*. Sugere-se para futuras pesquisas a observância de reavaliação

da pertinência ou não de determinados itens do questionário e aplicação de uma pesquisa de campo por meio de empresas que atuam ativamente com programas de *e-learning*, de maneira que contribua para o desenvolvimento e qualidade da educação a distância.

**Palavras-Chave:** E-learning. Treinamento-desenvolvimento. Motivação.

*Abstract.* This work addresses the issue related to the perception of e-learning in periods of suspension from organizational activities and social distance. It is justified by contributing to studies involving the relationships between distance courses and training (e-learning), in the identification of resources and strategies that generate motivation in distance education in periods of partial and/or total suspension of organizational activities and social distance. Aims to analyze the motivational factors of course participants/trainees through the e-learning technique during the period of suspension of business activities and social distance. The exploratory work was carried out with a higher education foundation specialized in offering courses and training in the modality of distance education, through quantitative and qualitative research. Data collection was carried out through questionnaires. The study showed that the Foundation, has acted within the assumptions of distance education and e-learning. It is suggested for future research the observance of reassessment of the pertinence or not of certain items of the questionnaire and application of field research through companies, that actively act in e-learning programs, in a way that contributes to the development and quality of distance education.

**Keywords:** E-learning. Training-development. Motivation.

Recebido: 18/05/2021 Aceito: 20/09/2021 Publicado: 29/09/2021

## 1. Introdução

O mundo vem passando por diversas situações que afetam diretamente a vida das pessoas e das organizações; desde início do ano de 2020 até então, a sociedade vem sofrendo com a crise da pandemia, em consequência do Covid-19. Sabe-se que em momentos como esse é preciso que todos os envolvidos busquem acordos que possam atender e minimizar as trágicas consequências. As organizações de modo geral, por sua vez, podem aproveitar o momento, embora difícil, para buscar como uma das estratégias o desenvolvimento de programas de treinamento. Vale lembrar que, ao voltar à normalidade das situações, as organizações que estiverem com seus colaboradores mais bem preparados terão maior possibilidade de se manter e se tornar competitivas no mercado.

Com tais mudanças, com a fragilidade que as organizações têm passado e como se sabe que tudo passa num cenário em que tudo se transforma a cada instante, vale

destacar, conforme Oliveira; Trajano; Araujo (2016), tais mudanças tem tornado o cenário econômico de incertezas enfrentado pelas organizações, desta forma o capital humano passa a ser ainda mais valorizado pelas empresas e em busca de manutenção desse bem as organizações tem cada vez mais se tornado exigente no desenvolvimento de estratégias e retenção de seu capital humano por meio de programas de educação e aprendizagem corporativa.

O mundo do trabalho atual demanda um conjunto de competências em que a aprendizagem continuada tem sido a premissa. Nesse aspecto, sabe-se que a educação a distância, como modalidade, está bem alinhada à realidade do mundo contemporâneo. Como os cursos em ambiente *on-line* exigem do aluno autonomia e capacidade de gerir seu processo de aprendizagem, torna-se importante ter em mente que, ao elaborar um curso ou um programa específico para determinado treinamento, a prática esteja centrada no treinando, permitindo o desenvolvimento de sua reflexão e do pensamento crítico, além de toda uma dinâmica pedagógica, que de fato seja útil para sua aprendizagem (PROVENZANO; WALDHELM, 2009).

Este trabalho busca responder a seguinte questão: os recursos e estratégias adotadas pelo modelo de ensino na modalidade a distância (EaD) têm sido suficientemente motivacionais para os cursistas/treinandos durante o período de suspensão de atividades empresariais e de distanciamento social? Como possível resposta, espera-se verificar se a Fundação em estudo, quanto à sua prática em relação ao processo de *e-learning*, vem atendendo às necessidades dos cursistas no que se refere aos recursos oferecidos e estratégias adotadas que os motivam a continuar o curso, pautada na melhoria contínua do ensino e comprometimento com a aprendizagem significativa.

O objetivo desta pesquisa é analisar fatores motivacionais de cursistas/treinandos por meio da modalidade *e-learning* durante o período de suspensão de atividades empresariais e de distanciamento social.

Tal abordagem se justifica por contribuir com os estudos que envolvem as relações existentes entre cursos e treinamentos a distância (*e-learning*), identificação de recursos e estratégias que geram motivação na EaD, diante de uma eventual necessidade de suspensão parcial e/ou total das atividades organizacionais e eventual necessidade de distanciamento social, bem como as reflexões de melhorias, visando um modelo de *e-learning* pautado em recursos e fatores motivacionais para os envolvidos.

## **2. *E-learning*: Conceitos, práticas e características**

Na medida em que as informações vêm se sobrepondo, uma das grandes vantagens que vem facilitando a manutenção da aprendizagem do indivíduo está nos recursos que a tecnologia dispõe, permitindo que o treinamento seja transformado numa educação gerenciada pelos envolvidos. Nesse enfoque, o ensino passa de presencial para virtual, exigindo das organizações do conhecimento inovação e investimento em criatividade (OLIVEIRA, 2004).

A EaD, como modalidade de educação que possui características que lhe são próprias e que proporciona grande flexibilidade devido à distância entre educando e educador no espaço e ou tempo, vai ao encontro da visão contemporânea de treinamento e de aprendizagem organizacional, além de desenvolver no treinando a autonomia inerente aos estudantes de cursos em EaD, característica importante no comportamento do trabalhador contemporâneo.

Falar de educação sem incluir no processo de ensino-aprendizagem o uso das tecnologias já não faz sentido; portanto, devemos pensar que a tendência é que a educação seja mediada pelo uso dessas tecnologias e que no futuro próximo a aprendizagem formal não terá mais espaço de tempo e local definidos.

Quando se fala de educação também é preciso ter em mente que, no processo educacional, o educando não deve meramente assimilar informações; é muito mais que isso, ou seja, ele deve ter capacidade de assimilar e transformar essas informações em conhecimento. Vale destacar que, ao fazer considerações sobre a EaD, não podemos desconsiderar aspectos da modalidade presencial, pois cabe aqui considerar que uma não exclui a outra; devemos considerar que ambas têm como finalidade promover a educação (MARTINS; MILL, 2016).

Por fazer uso de mídias, impressos e ultimamente o uso de *lives* etc., recursos de forte propriedade da EaD, os cursos devem então muito mais que proporcionar assimilação de informações, mas sim desenvolver a capacidade intelectual do indivíduo, desenvolvendo nele também a capacidade de realizar a análise crítica das informações, mudanças de comportamento e transformar informações em conhecimento. Nas palavras de Neloni (2001, apud MARTINS; MILL, 2016), é necessário termos atenção para o uso das tecnologias, as quais devem atuar no sentido de promover a educação e não apenas como finalidade informacional.

Corroborando com esse pensamento, Monteiro, Leite e Barros (2018) destacam a importância de promover as práticas colaborativas em ambientes *on-line* de aprendizagem, respeitando as especificidades de cada aprendiz e levando em consideração os aspectos relacionados às pessoas e aos processos de formação no processo ensino-aprendizagem. O Quadro 1, elaborado por esses autores, sistematiza alguns dos fatores.

**Quadro 1:** Aspectos para considerar na formação de adultos em e-learning

| Dimensão | Aspectos   |
|----------|--|
| Adultos  | Contextos da vida (trabalho, família, social).<br>Características pessoais (idade, sexo, situação econômica e cultural).<br>Aprendizagem (necessidades, estilos, background, preocupações, conhecimento prévio, competências, literacia digital).<br>Atitudes, motivação e compromisso com a aprendizagem. |

|   |  |
|---|--|
| E-learning para a aprendizagem ao longo da vida | Variáveis tecnológicas (conexão, acesso, suporte, disponibilidade, meio de comunicação). Aspectos institucionais (gestão, organização, formação de pessoal, motivação). Variáveis pedagógicas (papéis, atividades formativas, estratégias de ensino, abordagens, desenvolvimento curricular, métodos de avaliação, conteúdos, ambiente virtual de aprendizagem, linguagem, nível de interação). Confiança (conceito de e-Learning, natureza, segurança, privacidade, credibilidade, relevância). |
|---|--|

Fonte: MONTEIRO; LEITE; BARROS (2018).

Nesse aspecto, segundo Lemos (2003, apud Ferreira, 2010), o *e-learning* se sobressai enquanto modalidade de EaD; marcado pelo forte uso de tecnologias, permite eliminar algumas limitações bastante comum na EaD tais como a falta de interatividade, alto índice de evasão de alunos, conteúdo atrativo e recursos, dentre outros aspectos que atuam como fatores de desafios para os profissionais da área, já que a EaD nem sempre é tão baseada pelo uso da tecnologia.

### 3. O *e-learning* em tempos de suspensão de atividades organizacionais e distanciamento social

Com os efeitos do Covid-19, o novo coronavírus, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou em 11 de março de 2020 a pandemia. Assim como em boa parte do mundo, no Brasil o coronavírus acabou se disseminando por todo o território e disparando o número de casos de pessoas infectadas. Como medida de conter a situação, o governo decretou o distanciamento social, determinando várias precauções. Com a decisão do Governo Federal e a livre gestão dos governos de estados e municípios houve o fechamento de várias atividades de negócios, escolas, instituições religiosas, dentre outras, o que resultou em forte impacto negativo na economia e uma total mudança nos hábitos de vida das pessoas (EBC, 2020).

Com a necessidade de adaptar a situação de empregadores e empregados às determinações tomadas, foi sancionada a Medida Provisória (MP) nº 927/20, que permite aos empregadores adaptar as atividades a distância em razão das medidas do distanciamento social. A MP, dando liberdade para o empregador adaptar as alterações contratuais conforme seu critério, desde que respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal, permitiu então que muitas atividades alterassem as condições de trabalho do modo presencial para o teletrabalho, trabalho remoto, *home office* ou outro tipo de trabalho a distância (BRASIL, 2020).

Diante desse cenário, a tecnologia tem sido grande aliada para encurtar o distanciamento, garantir que as atividades continuem em andamento, ou pelo menos parte delas. Um aspecto que se tornou bastante relevante nessa nova rotina das organizações são os treinamentos a distância, o que ajuda não só para aproximar as pessoas, mas também para garantir que o fluxo de trabalho continue (IÁSBECK, 2020).

Quando se fala em *e-learning*, é necessário pensar nos mais variados recursos tecnológicos necessários para a eficácia de determinado curso e/ou treinamento, assim

como no uso dessas tecnologias como fonte de aprendizagem, que devem atuar como fonte de interação entre os membros que fazem parte do processo de aprendizagem. Adotar técnicas que fazem uso dos meios para integrar os indivíduos entre si vai permitir não somente a interação por si só, mas a troca de conhecimentos e o desenvolvimento de relações interpessoais, ainda que seja pelo ambiente virtual.

De acordo com Filho; Antunes; Couto (2020), no uso das técnicas empregadas no processo de *e-learning* é necessário o cuidado de não reduzir o processo de ensino-aprendizagem ao uso dessas técnicas, pois as mídias digitais e a internet por si só não permitem ampliar a capacidade de contato e solução para cada uma das situações reais de aprendizagem cotidianas de cada estudante. As situações reais concretas cabíveis a cada pessoa aparecem subitamente na medida em que ocorre o processo de ensino-aprendizagem e na relação entre os envolvidos; e é nesse contato direto com a figura que representa o professor que tais situações podem ser compreendidas, analisadas e solucionadas.

Os benefícios do *e-learning* são vários: vão desde baixos custos em treinamentos até a possibilidade de acompanhar mais de perto o desempenho do colaborador. A circunstância que estamos vivendo serve como a oportunidade de entender o potencial que algumas soluções tecnológicas possuem e que auxiliam em políticas de gestão de pessoas, visando implementar a capacitação contínua, criando um ambiente de aproximação e de troca mútua entre todos que fazem parte do ambiente corporativo (IÁSBECK, 2020).

Devido às normas restritivas, as empresas buscaram a tecnologia como alternativa para continuar pelo menos parte de suas atividades, pois por meio dela estão conseguindo atender à necessidade do trabalho remoto; com isso, além das atividades que fazem parte do conjunto de tarefas laborais dos colaboradores, foi uma oportunidade que as organizações tiveram para desenvolver programas de cursos *on-line* de capacitação e treinamento. Apesar de algumas dificuldades enfrentadas, viram-se as oportunidades de capacitação e treinamento ajudando os colaboradores tanto no processo de criação quanto de inovação.

O momento de experiência tem feito do treinamento e da capacitação ferramentas estratégicas no desenvolvimento organizacional durante a pandemia. Dessa forma, é uma oportunidade que as corporações vêm experimentando, com a expectativa de, ao passar esse momento turbulento, que seus colaboradores estejam ainda mais preparados para lidar com novos obstáculos e dificuldades (FREITAS *et al.*, 2020).

#### **4. Metodologia**

Com a perspectiva de alcançar os objetivos gerais, a pesquisa se caracteriza como exploratória, que segundo Siqueira (2013), este tipo de pesquisa representa a primeira fase de uma pesquisa, com característica bastante flexível, por meio de uso de bibliografias e análise de modelos que proporcione a compreensão do assunto em estudo.

Do ponto de vista da abordagem do problema, este estudo tem como abordagem inicial a pesquisa qualitativa, no entanto, considerando a necessidade da mensuração de alguns dados, num outro momento a pesquisa também terá abordagem quantitativa, como explica Leal e Lima (2009, p. 145): “grande parte das pesquisas qualitativas utiliza também procedimentos quantitativos de tratamento e/ou de análise de dados”.

A pesquisa foi realizada em parceria com uma Fundação de ensino superior e especializada em cursos na modalidade de educação a distância, localizada no Estado do Rio de Janeiro. Para tanto, tem como universo cursistas dos cursos de atualização (Formação continuada de professores) e de formação inicial e continuada (Profissionalizante), com o total de 93 participantes. O universo ou população “é um conjunto de elementos que possuem determinadas características; a amostra é vista como cada unidade que compõe a população ou universo” (RICHARDSON, 2012, p. 157-158).

Foi utilizado como instrumento a aplicação de questionários para cursistas (Apêndice 1), respeitando os princípios éticos com uso do Termo de Consentimento e Livre Esclarecido (TCLE) por meio de aceite eletrônico pelos participantes.

O questionário foi estruturado em duas seções, a primeira destinada à coleta de informações sobre os respondentes, a segunda consta de 14 itens, sendo 12 itens respondidos por meio de uma escala Likert, obedecendo aos seguintes critérios: Concordo totalmente = 6; Concordo muito = 5; Concordo pouco = 4; Discordo pouco = 3; Discordo muito = 2; Discordo totalmente = 1. Assim, as maiores médias são relativas à maior concordância e as médias menores, às menores concordâncias. Os 02 itens finais do questionário tratam das questões abertas, sendo classificadas por perguntas e respostas.

Para as questões abertas foi utilizada a análise e a interpretação das respostas, para tanto, as respostas foram categorizadas, conforme Franco (2021, p. 12) “a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação seguida de um reagrupamento baseado em analogias, a partir de critérios definidos”.

Os dados colhidos nos questionários foram tabulados por meio do *software* SPSS, versão 15.0. Foi adotado como procedimento estatístico o Alfa de Cronbach<sup>1</sup> com a finalidade de verificar a fidedignidade e a consistência dos questionários. De acordo com Hora; Monteiro; Arica (2010), ainda não há um consenso entre pesquisadores acerca da confiabilidade deste teste, assim como também não existe um valor mínimo definido para considerar a consistência do questionário, mas considera-se na maioria da literatura o valor mínimo aceitável 0,70.

## 5. Análise dos Resultados

---

<sup>1</sup> O Alfa de Cronbach é uma medida de confiabilidade e avaliação da consistência interna dos questionários, onde os valores variam de 0 a 1,0; quanto mais próximo de 1 maior a confiabilidade dos indicadores (MATTHIENSEN, 2011).

A tabela 1 apresenta os dados relativos ao sexo e aponta para de 33,33% dos participantes são homens e 66,67% mulheres no total. A maioria dos participantes da pesquisa faz parte de cursos de atualização (formação continuada de professores). Com relação ao gênero, a pesquisa apresenta um maior número de mulheres, uma vez que é observado que essa característica de atuação profissional e de cursos na sua maioria o perfil de interesse se dá pelo sexo feminino.

Quanto à idade, os dados informam que na totalidade 9,68% tem entre 18 e 25 anos, 27,96% tem entre 26 e 35 anos, 37,63% tem entre 36 a 45 anos e 24,73% tem mais de 45 anos, distribuída entre o sexo conforme demonstra a tabela 1. Concluiu-se que a maioria dos cursistas que participaram da pesquisa são mulheres e com idade entre 36 a 45 anos.

**Tabela 1.** Número de alunos respondentes por sexo e idade

| IDADE           | Masculino |        | Feminino |        | Total |        |
|-----------------|-----------|--------|----------|--------|-------|--------|
|                 | Nº        | %      | Nº       | %      | Nº    | %      |
| De 18 a 25 anos | 4         | 4,30%  | 5        | 5,38%  | 9     | 9,68%  |
| De 26 a 35 anos | 5         | 5,38%  | 21       | 22,58% | 26    | 27,96% |
| De 36 a 45 anos | 12        | 12,90% | 23       | 24,73% | 35    | 37,63% |
| Mais de 45 anos | 10        | 10,75% | 13       | 13,98% | 23    | 24,73% |

Fonte: Dados primários

Quanto ao exercício de atividade remunerada, 17,2% não exerce, 27,96% exerce parcialmente, até 30 horas semanais, 50,54% exerce em tempo integral, 4,30% exerce trabalho eventual, distribuídos por esfera organizacional, de acordo com a tabela 2. Analisando os dados que compõem as respostas, foi possível identificar que o percentual que indica outro tipo de organização relaciona-se com aqueles profissionais que atuam tanto na esfera pública e privada, assim como bolsistas em programas de governo e professor consultor. É importante destacar que não houve percentual de atuação em organizações sem fins lucrativos, portanto a tabela 2 não apresenta este dado.

**Tabela 2.** Exercício da atividade remunerada

| Exercício                     | Organização pública |        | Organização privada |        | Outra |       | Total |        |
|-------------------------------|---------------------|--------|---------------------|--------|-------|-------|-------|--------|
|                               | Nº                  | %      | Nº                  | %      | Nº    | %     | Nº    | %      |
| Não exerce                    | 0                   | 0%     | 0                   | 0      | 0     | 0     | 16    | 17,20% |
| Parcial (até 30 horas/semana) | 17                  | 18,28% | 07                  | 7,53%  | 02    | 2,15% | 26    | 27,96% |
| Integral (31 horas ou mais)   | 33                  | 35,48% | 13                  | 13,98% | 01    | 1,08% | 47    | 50,54% |
| Trabalho eventual             | 0                   | 0%     | 02                  | 2,15%  | 02    | 2,15% | 04    | 4,30%  |

Fonte: Dados primários

O motivo predominante para a escolha do curso se apresenta na tabela 3. Pela análise é possível perceber que a maioria da escolha está relacionada com seu trabalho atual, o que vai de encontro com o objetivo da pesquisa. É possível identificar que o

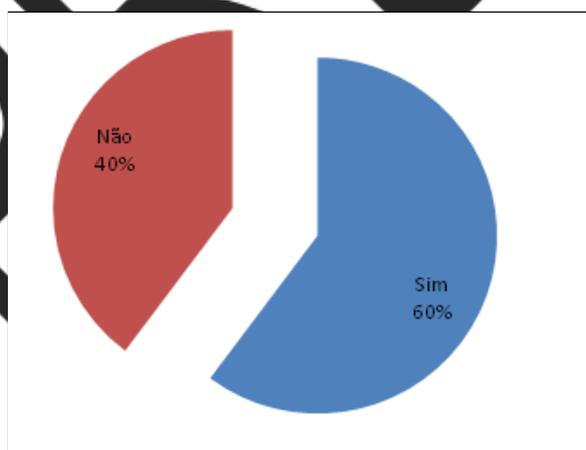
percentual de 20% correspondente ao item oportunidade no mercado de trabalho, está relacionado à amostra do curso de formação inicial e continuada, que por se tratar de um curso que possui uma proposta pedagógica com a finalidade de desenvolver novas aprendizagens para aqueles que estão no mercado de trabalho e preparar aqueles que buscam se inserir ou se recolocar no mercado de trabalho.

**Tabela 3.** Motivo predominante da escolha do curso

| Fatores predominantes para a escolha do curso | Quantidade de respondentes | Percentual de respondentes |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Relação com trabalho atual                    | 58                         | 62%                        |
| Aptidão pessoal                               | 11                         | 12%                        |
| Prestígio social/econômico                    | 0                          | 0%                         |
| Oportunidade no mercado de trabalho           | 19                         | 20,7%                      |
| Baixa concorrência por vaga                   | 0                          | 0%                         |
| Outro motivo                                  | 5                          | 5,03                       |
| Total   | 93                         | 100%                       |

Fonte: Dados primários

Com relação à atuação na área de formação do curso, 60% atuam na área e 40% não estão atuando na área de capacitação, conforme apresenta a figura 1. A maioria que corresponde à atuação do curso se dá daqueles que fazem parte dos cursos de capacitações continuada de professores, cujo objetivo é desenvolver a melhoria no desempenho na atuação desse profissional.

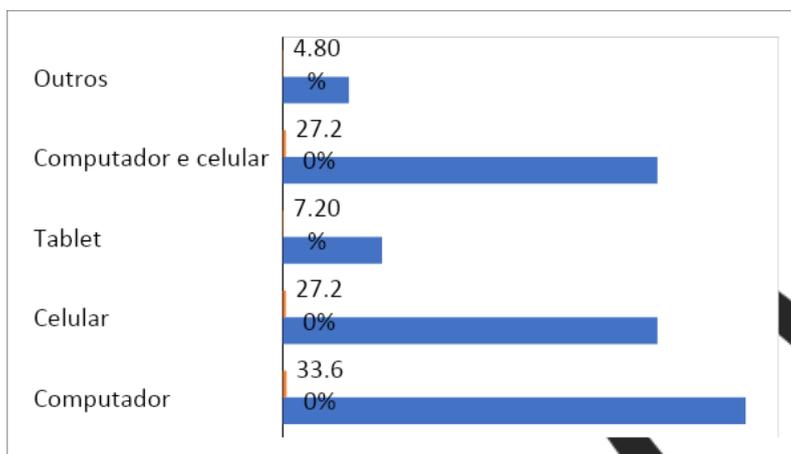


**Figura 1.** Atuação na área de formação do curso

Fonte: Dados primários

Com relação ao meio que utilizam para acessar a sala de aula virtual, 33,60% pelo computador, 27,20% pelo celular, 7,20% pelo tablet, 27,20% acessam tanto pelo computador, quanto pelo celular e 4,80% por outros meios, ou seja, fazendo uso de todos esses recursos de acordo com o disponível, conforme figura 2. Conclui-se pela

amostra que a maioria daqueles que corresponderam o acesso por meio do celular é participante do curso de formação inicial e continuada.



**Figura 2.** Meio que utiliza para acessar a sala de aula virtual  
Fonte: Dados primários

Para análise do cálculo dos recursos e estratégias considerados como motivadores para o cursista/treinando fez um agrupamento de respostas considerando-se as escolhas Discordo totalmente, Discordo muito e Concordo pouco, como Tendência a Discordância, assim como as escolhas Discordo pouco, Concordo totalmente e Concordo muito, como Tendência a concordância, conforme apresenta a tabela 4.

Pelos resultados apresentados na tabela 4 é possível perceber que há um grau de satisfação no geral, no entanto, chama a atenção o fator em que se questiona a exploração de recursos como videotutoria, *chat* e outros de audiovisual pelo cursista que representa o menor grau de concordância. Comparado aos demais itens um valor considerável abaixo em termos de concordância, embora ainda apresente um resultado positivo.

Corroborando com este resultado, vale compará-lo com aqueles obtidos a partir da questão aberta em que discute as mudanças no curso para que o processo de aprendizagem do cursista tenha sido melhor. Foi apresentado a partir das respostas um quantitativo significativo relacionado ao uso de vídeo aulas, assim como o uso de vídeos como suporte no processo de ensino-aprendizagem, o que remete à reflexão do uso de recursos audiovisuais.

Neste aspecto, vale destacar de acordo com Tezolin (2018), a prática de educação a distância torna-se muito mais rica quando se utiliza dos diversos meios para a produção do material de aprendizagem, sobretudo, com o uso dos materiais didáticos audiovisuais.

Chama também atenção o grau de tendência a concordância com relação à atualização do material didático adotado no curso, com 96%.

Uma questão relacionada ao objetivo da pesquisa trata da motivação do cursista com a proposta do curso durante o período de isolamento social, apresentando como

resultados um percentual de tendência a concordância bem significativo, ou seja, 81% dos respondentes.

**Tabela 4.** Análise sobre os itens que compõem a satisfação do curso EAD

| Questão   | Tendência a discordância | Tendência a concordância |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Material didático (apostila, textos complementares etc.) vai ao encontro dos conteúdos abordados.               | 10%                      | 90%                      |
| Material didático adotado encontra-se atualizado.   | 4%                       | 96%                      |
| O volume de informações e leitura contida no material didático foi o suficiente.                                | 10%                      | 90%                      |
| Os temas abordados são apresentados com clareza.  | 11%                      | 89%                      |
| O uso da plataforma Moodle e a organização proporcionam fácil navegação na sala de aula virtual.                | 12%                      | 88%                      |
| Os recursos como videotutoria, <i>chat</i> e outros de audiovisual são bastante explorados pelos mediadores.    | 16%                      | 84%                      |
| Uso de vídeos e outros recursos são adequados à proposta do curso.  | 14%                      | 86%                      |
| Os recursos como videotutoria, <i>chat</i> e outros de audiovisual disponíveis são bastante explorados por mim. | 24%                      | 76%                      |
| Medidores atendem dentro do prazo ideal para sanar dúvidas etc.   | 12%                      | 88%                      |
| O suporte técnico atende dentro do prazo ideal para solucionar os problemas.                                    | 17%                      | 83%                      |
| O uso de biblioteca na plataforma ajuda muito no auxílio de sua aprendizagem.                                   | 18%                      | 82%                      |
| Durante o período de isolamento social você se sentiu motivado(a) com a proposta do curso.                      | 19%                      | 81%                      |

Fonte: Dados primários

Mediu-se o *Alpha de Cronbach* do questionário, conforme apresenta a tabela 5, obtendo um resultado de 0,93, sendo um valor de confiabilidade muito considerável de acordo com os parâmetros utilizados por Matthiensen (2011). De acordo com Gaspar; Shimoya (2017) cabe ao pesquisador realizar a análise de confiabilidade, que servirá como instrumento de apoio ao estudo, bem como decidir sobre a permanência ou não de determinados itens no questionário.

**Tabela 5.** *Alpha de Cronbach* do questionário

| Alpha de Cronbach | Número de itens |
|-------------------|-----------------|
| 0,93              | 12              |

Fonte: Dados primários

Para a análise das questões abertas dos questionários utilizou-se a análise e interpretação, observando as respostas dos participantes em cada uma das duas questões. De acordo com o mapeamento da pesquisa, busca apresentar algumas colocações mais relevantes e que aparecem com maior frequência nas respostas.

Para a questão que discutia as mudanças no curso para que seu processo de aprendizagem tenha sido melhor, foi possível identificar como representatividade significativa o uso de vídeo aulas, assim como o uso de vídeos como suporte no processo de ensino-aprendizagem. Exemplifica-se de acordo com alguns

posicionamentos levantados na pesquisa: *“Teria vídeoaulas mais explicativas em determinadas matérias”*. *“Poderia ter vídeoaulas”*. *“vídeos aulas”*, *“Presença de videotutorias para maior experiência de troca”*. *“Vídeos gravados explicando a matéria”*. *“Que tivéssemos aulas síncronas com os professores e que houvesse outras formas de avaliar sem ser fórum”*. *“Teria vídeoaulas mais explicativas em determinadas matérias”*. *“Poderia ter vídeoaulas”*. *“Um momento de vídeoaula em tempo real”*. *“Mais vídeos com atividades voltados ao ensino fundamental”*. *“vídeos online”*. *“Apresentação em vídeo de algumas atividades”*. *“Colocaria mais vídeo aula ou palestras com grandes especialistas dos temas abordados”*. *“vídeos online”*. *“Colocaria mais vídeos com exemplos de atividades envolvendo CTS e Arte”*.

A segunda categoria que também houve representatividade significativa relaciona-se com a metodologia e práticas de mediação pedagógica, conforme exemplos: *“que as provas não tivessem mais que uma tentativa de resposta (são três). E que houvesse uma recuperação paralela ao final de cada módulo. O módulo que envolve cálculos foi o que mais tive dificuldade, mais exemplos, nesse módulo, poderia ter ajudado”*. *“Referente ao retorno das atividades”*. *“Criação de grupos via redes sociais para ter mediadores, tutores e colegas mais pertos. Até mesmo conhecer os colegas”*. *“Penso que as atividades poderiam ser propostas de forma mais dinâmica. Muitas vezes o que estava sendo proposto não tinha um exemplo/modelo básico ser seguido. Logo eu nunca sabia se o que pensei para desenvolver estava de acordo. Não me refiro ao fato de fazer um exercício estilo “copiar-colar” mas penso que a prática antes da atividade avaliada seria o ideal”*. *“Metodologia mais ativa, com utilização maior de recursos fora da apostila”*. *“Mais interatividade entre alunos, turma, professor”*. *“Alguns vídeos são muito longos”*. *“Diminuir a quantidade de avaliações”*. *“Mudar o modelo dos fóruns, as informações se perdem”*. *“A mediação precisar ser mais ativa. Além disso, encontrei pouco entrosamento entre os participantes”*. *“Mais exemplos práticos em laboratórios próprios de matemática”*. *“Daria mais tempo para o envio das atividades, fiquei sem computador no início do curso e não pude enviar algumas tarefas, infelizmente”*. *“O prazo das atividades”*.

A terceira categoria relaciona-se com o material didático, observa-se alguns pontos relevantes a partir das respostas: *“Aumentaria mas conteúdo em relação ao Direito Administrativo”*. *“Maior carga horária e apostilas de apoio ao conteúdo”*. *“Colocaria mais apresentações variadas do conteúdo, mais estudos de caso, vídeoaulas, etc”*. *“Na matéria de tecnologia no curso de Laboratório de Ensino de Matemática: Geometria poderia ter uma apostila básica de Geogebra”*. A partir das demais respostas, é possível observar de modo geral satisfação dos cursistas com relação ao curso realizado.

Para a questão que discutia os conhecimentos e habilidades adquiridos pelo curso como utilidade em alguma atividade prática (atividade informal assalariada e/ou trabalho), houve certa diversidade nas respostas, embora seja perceptível que a maioria

por estar atuando na área de formação do curso, acaba por utilizar de alguma forma esse conhecimento adquirido.

Pode-se exemplificar de acordo com alguns posicionamentos levantados na pesquisa: “*Sim, os conhecimentos de Artes me ajudaram a criar atividades para os meus alunos da Educação Infantil.*” “*Sim. Utilizei alguns conceitos na elaboração das minhas aulas.*” “*Com certeza. Tive a oportunidade de aplicar algumas práticas com os alunos nas aulas.*” “*Sim, em meu trabalho, pois por ser minha primeira experiência na área, me ajudou a ter uma base teórica para colocar em prática, já que sou graduada em uma área diferente da que atuo atualmente.*” “*Trabalho informal de revisão de trabalhos acadêmicos.*” “*Me auxiliou nas consultorias a acadêmicos de Artes Plásticas.*” “*Seria utilizado em trabalhos com os alunos do estágio e construção do TCC.*” “*Sim, nas muitas atividades que fiz para meus alunos!*” “*Sim. Na elaboração de atividades remotas.*” “*Ainda não, mas creio que as utilizarei assim que iniciar meu trabalho em sala de aula.*” “*Sim, várias vezes utilizei as ideias do curso em aulas.*”

Por meio da análise dos dados foi possível identificar que o quantitativo que representa aqueles os quais ainda não tiveram a oportunidade de colocar em prática o conhecimento e a aprendizagem adquirida, são aqueles que ainda não atuam no mercado de trabalho, na maioria os cursistas do curso de formação inicial e continuada.

## 6. Conclusões

De acordo com o objetivo da pesquisa, o presente estudo não somente apresenta um resultado positivo quanto ao fator motivação, mas foi possível verificar ainda que a Fundação em estudo quanto a sua prática, em relação a sua proposta de ensino e aprendizagem, tem atuado dentro dos pressupostos defendidos pelos autores que discutem a temática da EaD e do *e-learning*.

Devido à limitação na amostra da pesquisa, não é possível afirmar que a organização pesquisada de fato atende as necessidades dos cursistas/treinandos no que se refere a recursos oferecidos, estratégias adotadas e fatores motivacionais para aqueles que estão em processo de *e-learning*. No entanto, não se pode desconsiderar tal amostra e que a mesma contribui para a percepção de que tal fundação tem se pautado na prática de um modelo em que atende as necessidades do seu público de aprendizagem, assim como em se tratando do fator motivação no período de distanciamento social, as pessoas tem apresentado o interesse em realizar cursos na modalidade a distância.

Vale destacar como recurso fundamental e apontado como uma necessidade por boa parte das pessoas o uso de recursos audiovisuais, ou seja, é necessário considerar que muitas pessoas em processo de aprendizagem ainda necessitam da figura representativa do professor, senão o próprio professor na sala de aula, no caso da EaD, na sala de aula virtual, dada a importância aos recursos audiovisuais.

Pode-se afirmar que o modelo de educação a distância apresentado nesse estudo contribui para identificação de recursos e de estratégias que favoreçam a motivação de cursistas/treinandos, sejam na implantação de novos cursos na própria organização

pesquisada e/ou como contribuição para outras organizações, no entanto, vale lembrar os pontos que merecem pequenos ajustes para a melhoria, conforme apresentado e discutido nesta pesquisa.

Com este estudo, sugere-se para futuras pesquisas a observância da necessidade de reavaliação da pertinência ou não de determinados itens do questionário. Sugere-se ainda o desenvolvimento de uma pesquisa de campo, por meio de empresas, de forma que os dados levantados permitam a comparação desses resultados, com objetivo de contribuir para o desenvolvimento da EaD em várias esferas e pautar num modelo de *e-learning* com qualidade, sobretudo, que seja uma técnica ou modalidade de ensino que atue como motivadora para os agentes no processo de aprendizagem.

## Referências

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Medida Provisória (MP) nº 927/2020**. 2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 23jun.2020.

EBC. EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO. **Organização Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 24jun.2020.

FERREIRA, A.; VALÉRIO, J. N. S.; SOUZA, G. C. **A Educação a Distância nas organizações: a percepção sobre o e-learning em uma grande empresa nacional**. EaD em Foco, v. 1, 2010. Disponível em: <https://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/6>. Acesso em: 23 jun.2020.

FILHO, A. L. F.; ANTUNES, C. F.; COUTO, M. A. C. **Alguns apontamentos para uma crítica da educação a distância (EaD) na educação brasileira em tempos de pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/download/50535/33468>. Acesso em: 23jun.2020.

FRANCO, M. L. P. B. Análise de conteúdo [livro eletrônico]. 1.ed. Campinas, SP: Ed. Autores Associados, 2021.

FREITAS, A. R. B. *et al.* Administração estratégica, gestão de pessoas e Empreendedorismo. In: XI SEMAD - Semana de Administração da Universidade

Federal Rural de Pernambuco. Recife/PE, 2020. **Anais...** Capacitação e treinamento em meio ao cenário pandêmico da Covid-19. Disponível em: [http://adm.ufrpe.br/sites/ww4.deinfo.ufrpe.br/files/RESUMO\\_46.pdf](http://adm.ufrpe.br/sites/ww4.deinfo.ufrpe.br/files/RESUMO_46.pdf) . Acesso em: 25jun.2020.

GASPAR, I. A.; SHIMOYA, A. **Avaliação da confiabilidade de uma pesquisa utilizando o coeficiente alfa de cronbach.** 2017. Disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vJTCZkZaltMJ:https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC\\_DE\\_ABREU\\_GASPAR\\_2\\_email.pdf+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vJTCZkZaltMJ:https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC_DE_ABREU_GASPAR_2_email.pdf+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br). Acesso em: 29.set.2020.

HORA, H. R. M.; MONTEIRO, G. T. R.; ARICA, J. Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach **Produto & Produção**, vol. 11, n. 2, p. 85 - 103, jun. 2010. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/ProdutoProducao/article/view/9321/8252>. Acesso em: 13.ago.2021.

IÁSBECK, S. **A importância do treinamento corporativo a distância em tempos de isolamento social.** 2020. Disponível em: <https://www.hsm.com.br/a-importancia-do-treinamento-corporativo-a-distancia-em-tempos-de-isolamento-social/>. Acesso em: 23 jun.2020.

LEAL, M. G. F.; LIMA, F. R. **Metodologia da pesquisa.** Módulo VI, Curso de Especialização em Educação Tecnológica. Cefet/RJ. Rio de Janeiro, 2009.

MARTINS, S. L. B.; MILL, D. **Estudos científicos sobre a educação a distância no Brasil: um breve panorama.** 2016. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiTrODzzqjqAhVCK7kGHZQdBMQQFjAAegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Frevista.ibict.br%2Finclusao%2Farticle%2Fdownload%2F4176%2F3647&usq=AOvVaw1EUBWQria6-y-ICY-wd\\_4V](https://www.google.com/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiTrODzzqjqAhVCK7kGHZQdBMQQFjAAegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Frevista.ibict.br%2Finclusao%2Farticle%2Fdownload%2F4176%2F3647&usq=AOvVaw1EUBWQria6-y-ICY-wd_4V). Acesso em: 23jun.2020.

MATTHIENSEN, A. **Uso do Coeficiente alfa de cronbach em avaliações por questionários.** 2011. Disponível: <https://www.infoteca.cnptia.embrapa.br/bitstream/doc/936813/1/DOC482011ID112.pdf>. Acesso em: 13.ago.2021

MONTEIRO, A.; LEITE, C.; BARROS, R. **“Eu ganhei mais o gosto de estudar”:** o e-learning como um meio de aprendizagem ao longo da vida de reclusas de um estabelecimento prisional português. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 39, n. 142, p.129-150,jan./mar.2018. Disponível em:

[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302018000100129&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302018000100129&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 24 jun.2020.

OLIVEIRA, F. B. **Educação corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

OLIVEIRA, M. A.; TRAJANO, E. V.; ARAUJO, E. A. S. **Capital humano como fator de competitividade e desenvolvimento econômico**. R. Científica UBM, Barra Mansa, ano XXI, v. 18, n. 35, p. 151-170, 2º sem. 2016.

PROVENZANO, M. E.; WALDHELM, M. C. V. **Educação tecnológica: didática**, módulo IV. Rio de Janeiro: Cefet/RJ, 2009.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SIQUEIRA, M. A. S. **Monografias e teses: das normas técnicas ao projeto de pesquisa**. 2ª ed. Brasília: Consulex, 2013.

TEZOLIN, C. R. C. Ead: A **Prática Docente na Produção de Materiais Audiovisuais**. Revista Aprendizagem em EAD – Ano 2018 – Volume 8 – Taguatinga – DF Setembro/2018. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/raead>. Acesso em: 29.set.2020.

---

#### COMO CITAR ESTE ARTIGO

ABNT: OLIVEIRA, M. A. DE; VASQUES, L. V. A Percepção Sobre o *E-learning* em Períodos de Suspensão das Atividades Organizacionais e de Distanciamento Social, **EaD em Foco**, v. 11, n. 1, e1485, 2021.  
doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v11i1.1485>