



A RELAÇÃO ENTRE A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E O MERCADO DE TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE GRADUAÇÃO

Alessandra Margret de Freitas¹

Carlos João Birckolz²

DOI: [10.29327/3860.13.23-7](https://doi.org/10.29327/3860.13.23-7)

RESUMO

Há muito tempo a modalidade de educação a distância (EaD) vem sendo escolhida para atender as demandas do mercado de trabalho. Atualmente, a EaD faz parte da nossa sociedade como uma alternativa propícia para se estudar, bem como uma opção conveniente para o meio corporativo capacitar seus colaboradores. Desta forma, este trabalho tem o propósito de entender os principais motivos que levaram alunos de graduação a escolher a modalidade, a percepção deles a respeito das habilidades e competências proporcionadas por meio dela e de que maneira as empresas estão usufruindo da EaD com a finalidade de qualificar seus funcionários. Para alcançar este objetivo foi elaborado um questionário composto de seis questões e compartilhado com estudantes de graduação de dois polos de EaD, localizados em Curitiba/PR. Com as respostas, foram obtidos dados quantitativos que mostraram as habilidades e competências reconhecidas pelos estudantes, bem como o emprego da modalidade pelas empresas. Assim, concluiu-se que a EaD estabelece uma iminente relação com o mercado de trabalho, tanto na questão da empregabilidade e crescimento profissional, quanto para a formação continuada dentro das corporações.

PALAVRAS-CHAVE: Polos. Habilidades e competências. Funcionários. Empregabilidade.

¹ Graduada em Biologia pela PUC-PR, especializações em Formação em Educação a Distância pela UNIP e em Gestão Educacional pela UniCesumar

² Graduado em Gestão Ambiental pela UFPR, especialização em Formação em Educação a Distância pela UNIP. Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade.



THE RELATIONSHIP BETWEEN DISTANCE EDUCATION AND THE LABOR MARKET UNDER THE PERCEPTION OF UNDERGRADUATE STUDENTS

ABSTRACT

Distance learning modality has long been chosen to meet the demands of the labor market. Nowadays, distance learning is part of our society as a propitious alternative to study, as well as a convenient option for the corporate environment to train its employees. Therefore, this work aims to understand the main reasons that led undergraduate students to choose the modality, their perception of the skills and competencies provided through it and how companies are taking advantage of distance education in order to qualify their employees. To do so a questionnaire was composed of six questions and shared with undergraduate students of two distance learning centres located in Curitiba, Brazil. With the answers, quantitative data were obtained, which showed the skills and competencies recognized by students, as well as the use of the modality by companies. Thus, it was concluded that distance learning establishes an imminent relationship with the labor market, both in terms of employability and professional growth, as well as for continuing education within corporations.

KEYWORDS: Centres. Skills and competencies. Employees. Employability.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, é possível afirmar que a educação a distância (EaD) teve início no final do século XIX, por intermédio de correspondências, com intuito de promover a qualificação dos trabalhadores do campo (COSTA; FARIA, 2008). Desde então, a EaD vem ganhando cada vez mais espaço na educação do país, principalmente no nível superior.

A modalidade está presente tanto na rede privada quanto na rede pública de ensino, nos níveis de educação básica, com destaque para a educação de jovens e adultos, ensino técnico subsequente, na graduação, pós-graduação *lato sensu* e, inclusive, *stricto sensu*.

A oferta de cursos na modalidade a distância pelas universidades particulares vem crescendo consideravelmente, e mesmo o ensino presencial já prevê um percentual de 20%



do ensino a distância no seu currículo, independente do curso (TEIXEIRA, 2015). Para o sistema federal de ensino, a Portaria nº 2.177, de 6 de dezembro de 2019, cita em seu artigo 2º que “as IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso”, exceto para os cursos de medicina (BRASIL, 2019).

A falta de tempo no dia a dia, a disputa por um emprego cada vez mais exaustiva, a necessidade de se atualizar e qualificar para permanecer no seu ofício, dentre outros entraves, está fazendo com que as pessoas busquem alternativas rápidas e mais flexíveis para se destacar em um mundo cada vez mais competitivo e de oportunidades ainda mais rigorosas. Assim, essa modalidade de ensino veio como uma promessa de adaptação ao mundo contemporâneo, em que o tempo é determinante em qualquer situação, e no qual as descobertas e conhecimentos surgem numa velocidade incrivelmente intensa. Sendo assim, as instituições de ensino superior (IES) percebem a necessidade de adaptar seus currículos às demandas do mercado corporativo. É dentro desse contexto que a EaD vem para suprir, convenientemente, essa exigência (FERRUGINI et al., 2014).

A inserção ao mercado de trabalho ainda é o principal motivo que leva os brasileiros a ingressarem na universidade. Já que não é mais possível obter uma boa colocação sem possuir uma graduação, meios de massificar e democratizar o ensino superior são necessários, tanto para atender a população em geral, quanto para favorecer a economia e o desenvolvimento do país. De acordo com essa concepção, Barros (2003) destaca a importância sobre o estudo a respeito da inserção dos profissionais no mercado de trabalho, uma vez que os cursos superiores a distância no país vêm aumentando consideravelmente.

Desta forma, é importante compreender que o ensino a distância, principalmente em nível superior, vem como uma alternativa para corrigir a carência de profissionais qualificados no mercado, de colaborar para que as empresas sejam mais competitivas e produtivas, de oferecer oportunidades de aprendizado e formação para as pessoas menos favorecidas e, assim, contribuir para o desenvolvimento e progresso do país.

Diante disso, este trabalho tem o propósito de entender os principais motivos que levaram alunos de graduação de dois polos de EaD a escolher a modalidade, a percepção

deles a respeito das habilidades e competências proporcionadas por meio dela e de que maneira as empresas estão usufruindo da EaD a fim de qualificar seus colaboradores.

2. ALGUMAS EXPERIÊNCIAS NACIONAIS

A cada ano são introduzidas novas tecnologias e metodologias de gestão empresarial nos processos produtivos das corporações. Apesar de o Brasil possuir uma economia industrializada bem desenvolvida, sendo uma sociedade capitalista, é sempre um grande desafio vincular as necessidades sociais aos interesses das empresas contemporâneas (KENSKI, 2002).

Na década de 1940 houve a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) (CASTANHO, 2008), hoje parte do sistema “S”, que integra organizações voltadas para o treinamento profissional, entre outras funções. O Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac) iniciou suas atividades com EaD em 1976, com o Sistema Nacional de Teleducação (SARAIVA, 1996).

A partir da década de 1950, iniciou-se um período de vigorosa industrialização no país, promessas de boas colocações no mercado e, conseqüentemente, intensas migrações populacionais. A partir daí, acompanhou-se uma progressiva atenção voltada para educação profissionalizante da população trabalhadora. E é assim que aparecem tentativas de transmissão massificada do ensino dos grandes centros para as diversas regiões do país (COSTA; FARIA, 2008).

O Projeto Minerva, criado pelo governo militar na década de 1970, promovia a oferta de educação e a inclusão social de adultos, através de emissoras de rádio em cadeia nacional (ALVES, 2011). Em 1978 surge, então, o Telecurso de 1º e 2º graus, programa televisivo destinado à formação de estudantes na educação básica. Já em 1995 foi criado o Telecurso 2000, voltado para o ensino profissionalizante. Esses grandes projetos apostaram no ensino a distância para atender as exigências do mercado de trabalho do país (POCHMANN, 2000).

Desta forma, é imprescindível preparar a população para o mercado mundial globalizado e competitivo, de modo que se possa fazer parte da integração econômica mundial e acompanhar a dinâmica internacional. Dentro desta perspectiva, como exemplo internacional, temos o que Barros (2015) cita sobre a Inglaterra, que até 2020 precisaria



capacitar mais de 5 milhões de trabalhadores. No Brasil, também até 2020, uma das 20 metas estabelecidas pelo MEC, por meio do Plano Nacional de Educação (PNE), seria elevar a taxa líquida de matrículas na educação superior para 33% da população de 18 a 24 anos (BRASIL, 2014).

3. ATRIBUIÇÕES DA EAD NAS CORPORAÇÕES

Atualmente, existem organizações que estão mudando sua cultura, percebendo a necessidade de inovar em outras áreas, de valorizar o que já possuem e repensar estratégias obsoletas (SANTIAGO, 2015). A ideia de investir no seu capital humano surgiu por meio de estudos que concluíram que esse investimento faz parte da gestão do conhecimento e planejamento estratégico das empresas, o que garante o acesso mais fácil aos almejados patamares de competitividade e, conseqüentemente, prosperidade e sucesso no mercado mundial (GRAMIGNA, 2007).

Uma estratégia que vem sendo aplicada mundialmente pelas empresas são as Universidades Corporativas. Elas surgiram nos Estados Unidos na década de 1950 e no Brasil na década de 1990 com a finalidade de treinar e capacitar os talentos internos de acordo com as necessidades da corporação (WAISMAN, 2015).

Órgãos governamentais, em conjunto com associações brasileiras, têm investido em educação corporativa no país. Como alguns exemplos de empresas nacionais de grande porte, que já aderiram à prática da Universidade Corporativa para capacitar seus funcionários, pode-se citar o Banco do Brasil, o grupo Pão de Açúcar e Abbott Laboratórios do Brasil. Essas ações são um reflexo do que já se faz internacionalmente em diversas empresas de renome no mercado (TAMOTO, 2018).

Dentro dessa concepção, Seleme e Munhoz (2011) destacam que a principal função das Universidades Corporativas é “descobrir habilidades e talentos latentes no interior da organização”, e assim, perdurar dentro do sistema econômico mundial com prosperidade e êxito. Novamente, a EaD é priorizada como modalidade de ensino no meio corporativo, uma vez que torna a relação custo-benefício mais vantajosa para a empresa.

4. EAD, UMA VANTAJOSA OPÇÃO DE ESTUDO



Durante muito tempo, cursar uma graduação foi privilégio de uma pequena parcela da população. Basicamente, eram duas as possibilidades: ou ingressava-se numa universidade pública, por meio de um árduo processo seletivo, ou enfrentavam-se mensalidades dispendiosas em uma instituição de ensino superior privada.

As responsabilidades da vida adulta impediam as pessoas de saírem das suas residências para passarem um determinado período diário estudando, e ainda, havia quem morasse longe das cidades onde se concentravam as instituições de ensino, o que tornava o estudo ainda mais oneroso. Sendo assim, a EaD traz inúmeros benefícios para a sociedade, pois oferece variadas condições que, juntas, tornam a modalidade uma alternativa ideal para a continuação dos estudos.

Atualmente, cursos de diversas áreas do conhecimento estão sendo ofertados na modalidade EaD para praticamente todas as localidades do Brasil. Os grandes centros universitários expandem seu ensino para as mais remotas regiões. Quem não tinha condições financeiras, tempo e oportunidade para estudar, também está sendo beneficiado por essa difusão da educação. Assim, a EaD está democratizando o ensino superior no país (BRASIL, 2007).

A maioria das IES, principalmente da rede particular, amplia o acesso aos seus cursos por meio dos polos de apoio presenciais, que avançam progressivamente por todo país. Atrelado a isso, mensalidades adequadas ao orçamento do trabalhador brasileiro são um atrativo e incentivo para o retorno aos estudos. A oferta cada vez maior de IES a distância em uma localidade favorece ainda mais os candidatos, pois a competitividade entre elas torna os preços ainda mais baixos (FERRUGINI et al., 2014).

Outra importante prerrogativa da EaD é a autonomia, possibilidade de administrar o tempo e adequar os horários de estudo as outras atividades diárias. Desta forma, a EaD é necessária e conveniente para a população, além de favorecer os estudantes a desenvolverem inúmeras outras habilidades e a obterem novos conhecimentos, como por exemplo, o domínio das novas tecnologias da informação e comunicação.

5. HABILIDADES E COMPETÊNCIAS CONTEMPLADAS PELA EAD



A EaD oferece uma variedade de competências que são adquiridas pelos alunos ou ainda intensificadas por quem já as possui. Melhor administração do tempo, organização, planejamento, proatividade, reflexão e trabalho em equipe são algumas delas (OTERO, 2008).

Diversos estudos já foram realizados para o conhecimento dessas características no estudante de EaD e profissional formado por intermédio dessa modalidade. Ainda contamos com diferenciais como melhor adaptação a mudanças e capacidade de solucionar problemas. Dentro desse contexto, Seleme e Munhoz (2011) afirmam que aceitar desafios e apresentar soluções criativas para problemas pontuais ou comportamentais na prática mercadológica são qualidades essenciais percebidas no profissional beneficiado pelo ensino a distância.

A faixa etária que prevalece entre os estudantes de EaD está na média de 30 anos. Enquanto adultos, é ainda mais desafiador se adaptar a mudanças, repensar atitudes, valores e reaprender, e ainda, a superação virtual é constante. Por isso, esse profissional pode ter mais chances de ser considerado pelos recrutadores (TESSARO et al., 2013). Além disso, a educação a distância proporciona ao estudante liberdade e independência, constrói o autoconhecimento, estimula a autoestima e o conduz à autoconfiança (BEHAR, 2013).

Particularmente, o trabalho em equipe é muito valorizado nas empresas. Essa é uma atitude que favorece bastante o sucesso da corporação, pois a coletividade permite uma forma de organização em que é possível alcançar com maior eficácia os resultados esperados e obter rapidez nos processos. Isso porque o desempenho de cada indivíduo nas circunstâncias da equipe torna possível a junção de diversas competências, conhecimentos e habilidades não encontradas em uma só pessoa, pois o aprendizado compartilhado torna mais fácil o surgimento de ideias e a resolução de problemas (BEHAR, 2013).

6. METODOLOGIA

Primeiramente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema EaD e o mercado de trabalho por meio de artigos da rede mundial de computadores, livros, e-books, artigos de revistas científicas e publicações em sites governamentais. Durante a leitura foi organizado um fichamento com dados, fatos históricos, ideias e conceitos que sustentassem o tema.



A fim de se obter dados quantitativos, foi elaborado um questionário por meio da plataforma *Google Forms* com seis perguntas sendo então enviado, via e-mail, para 423 alunos de cursos de graduação pertencentes a dois polos de EaD, localizados na região central da cidade de Curitiba. Capital do Estado do Paraná, Curitiba é a maior cidade do sul do Brasil, com aproximadamente 1,9 milhão de habitantes (IBGE, 2020) e possui grande número de IES que oferecem cursos na modalidade EaD.

A primeira questão foi fechada, com cinco opções de escolha, permitindo ao participante responder mais de uma, sendo: “Qual foi o motivo que o(a) levou a escolher um curso a distância?” As opções foram: preço mais acessível; a pedido da empresa; crescimento profissional; para obter uma nova profissão; e, para inserção no mercado de trabalho.

A questão seguinte foi aberta: “Qual é o seu curso de graduação?” Essa pergunta teve o intuito de se saber qual é a área que está prevalecendo entre os estudantes e os profissionais que buscam aperfeiçoamento, outra profissão ou ingressar no mercado.

“Quais são as habilidades e competências que você acredita estar desenvolvendo e/ou melhorando por meio da educação a distância?” A terceira questão permite ao participante assinalar mais de uma alternativa, ou nenhuma, sendo elas: autonomia e proatividade; organização e planejamento; reflexão e autoconhecimento; adaptação a situações novas; e capacidade de resolver problemas.

A quarta questão tem o propósito de saber se o estudante trabalha ou não. Em seguida ele é interrogado se a empresa onde trabalha, ou que tenha trabalhado, incentiva a qualificação e ascensão profissional. Já a questão seguinte pergunta se a empresa onde ele trabalha, ou tenha trabalhado, já ofertou algum curso e/ou treinamento à distância a seus colaboradores. No caso de o participante da pesquisa não possuir experiência profissional, foi possível deixar a questão em branco.

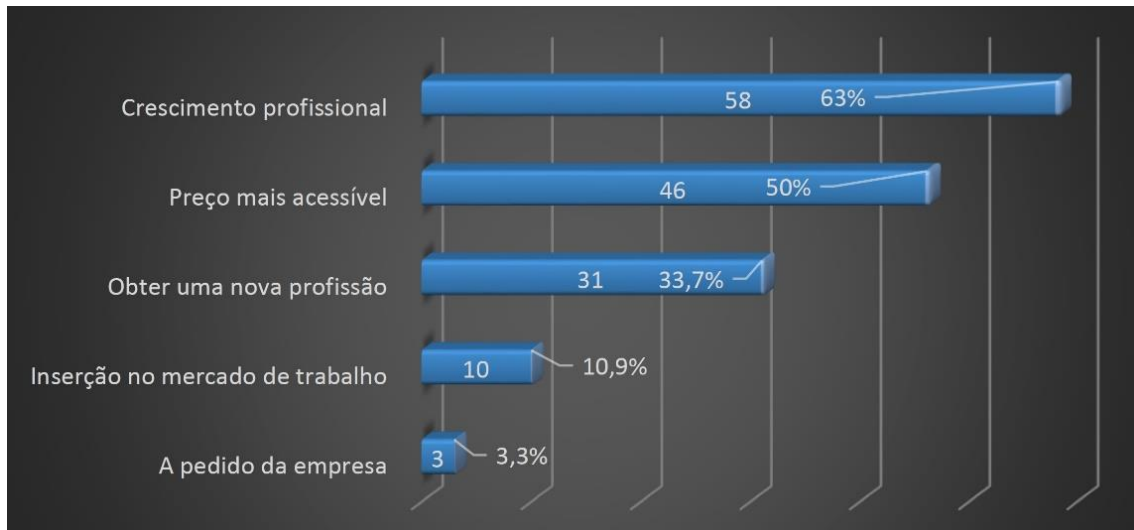
7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 423 questionários enviados aos estudantes foram obtidas 92 respostas. Por meio delas, serão apresentados e discutidos os resultados atribuindo relação com a literatura. Apesar de a quantidade de e-mails enviados ter sido considerável, obtivemos pouco retorno de respostas, o que pode estar vinculado ao fato de esse tipo de e-mail ser encaminhado para

caixa de *spam*, ser pouco interessante para o destinatário ou o assunto do e-mail ser pouco atrativo.

Os motivos que levaram os estudantes a buscarem um curso de graduação a distância são “crescimento profissional”, que prevaleceu com 63% de respostas para essa alternativa entre os participantes. Depois, “preço mais acessível”, com 50% de respostas, seguido de “para obter uma nova profissão”, com 33,7% de respostas. As opções menos pontuadas foram “a pedido da empresa” e “para inserção no mercado de trabalho”, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 - Motivos que levam os alunos à procura pela EaD, por categoria.



Com base na análise desses resultados, percebe-se que os estudantes que trabalham procuram qualificação para avançar em suas carreiras. O preço também é um grande diferencial e propõe que cursos presenciais ainda são mais dispendiosos do que os ofertados a distância.

Os cursos oferecidos pelos dois polos pertencem às áreas de educação, administração/gestão, tecnologia e saúde, são eles: Pedagogia, Letras, Geografia, História, Biologia, Química, Física, Artes Visuais, Sociologia, Filosofia, Matemática, e Educação Física, da área de educação. Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Comércio Exterior, Empreendedorismo, Logística, Secretariado, Segurança do Trabalho,



Processos Gerenciais, Relações Internacionais, Marketing, Negócios Imobiliários, Gestão do Agronegócio, Gestão Ambiental, Gestão de Serviços Jurídicos, Gestão de Segurança Privada, Gestão em Segurança Pública, Gestão de Turismo, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Cooperativas, Gestão da Qualidade, Gestão Pública, Gestão Hospitalar, Gestão Financeira, Gestão Comercial, da área de administração/gestão. Design de Interiores, Gastronomia, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Tecnologia da Informação, Segurança da Informação, Redes de Computadores e Engenharia da Produção, da área de tecnologia. Serviço Social e Estética e Cosmética, da área de saúde.

Com base na questão dois, que pergunta qual é o curso do estudante, é possível saber as áreas que prevalecem nas matrículas. Dentre os cursos de graduação com mais alunos matriculados, destacam-se as áreas de administração e de gestão, com aproximadamente 50% das matrículas, e as áreas da educação, com aproximadamente 33% dos matriculados. Apesar do fato de serem as áreas com maior número de cursos ofertados, um indicativo para este resultado é que áreas administrativas são mais voltadas para ascensão profissional e há investimento das empresas para qualificar seus colaboradores. Já a área da educação tem se destacado em pessoas que buscam novas oportunidades para inserção no mercado de trabalho, como abordado por Tavares (2013).

Em seu estudo sobre escolha profissional, Chiocca et al. (2016), mencionam que mesmo já possuindo um curso superior, há pessoas que estão em busca de outras áreas que sejam mais promissoras para a entrada no mercado de trabalho, já que não obtiveram êxito com a primeira formação.

As habilidades e competências que os alunos percebem estar desenvolvendo e/ou melhorando por meio da EaD são “organização e planejamento”, “autonomia e proatividade”, “reflexão e autoconhecimento”. Em menor grau, mas com grande significância, estão “adaptação a situações novas” e “capacidade de resolver problemas”, como pode ser observado na Figura 2.

Esses resultados demonstram que a EaD pode oferecer ainda mais do que o conhecimento técnico e prático, pois o próprio estudante conhece e desenvolve em si características que lhe favorecerão tanto na vida profissional quanto na pessoal. Por outro lado, essas são características que o mercado de trabalho está valorizando cada vez mais

(SANTIAGO, 2015). É válido mencionar que o aprendizado do conteúdo e de novas competências também depende muito do empenho do estudante, e não necessariamente da modalidade de ensino.

Figura 2 - Habilidades e competências desenvolvidas por meio da EaD, por categoria.



De acordo com a Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), na grande maioria das IES, entre 76% e 100% dos alunos estuda e trabalha (ABED, 2017). Entre os estudantes que responderam ao questionário, 81,5% trabalham, enquanto 18,5% não estavam trabalhando.

As pessoas que trabalham e estudam almejam uma ascensão na carreira ou mudar de área profissional para uma que possa oferecer mais segurança financeira e satisfação pessoal. No entanto, um estudante que não trabalha, ou por opção ou por desemprego, busca estudo para se inserir no mercado de trabalho como uma primeira profissão, ou ainda para mudar para uma área que lhe conceda mais chances de obter um emprego (POCHMANN, 2000; BARROS, 2003; CASTELO BRANCO, 2004).

Dentre os participantes, 78,3% responderam que a empresa onde trabalham, ou que tenham trabalhado, incentiva a qualificação e ascensão profissional dentro dela. Isso evidencia que as empresas veem a necessidade de valorizar seus funcionários para, possivelmente, destinar cargos com níveis de hierarquia mais altos a eles.



Já 52,2% dos estudantes responderam que as empresas onde trabalham, ou tenham trabalhado, já ofertaram algum curso e/ou treinamento por meio da modalidade a distância aos colaboradores. Os dados apresentados possuem relevância, uma vez que mostram a EaD como opção de escolha pelas empresas para qualificar seus funcionários, bem como a necessidade delas em investir no seu capital intelectual, confirmando assim, o que foi apresentado na literatura (WAISMAN, 2015; GRAMIGNA, 2007).

As empresas vêm apostando na EaD para treinamentos dos seus funcionários por meio das Universidades Corporativas (SELEME; MUNHOZ, 2011). Outra prática também presente é a formação continuada, que aproveita as vantagens da modalidade, como por exemplo, o melhor ajuste dos horários aos estudos, para incentivar os colaboradores a buscarem qualificação profissional (DALMAU et al., 2005).

Dados do censo 2016 da ABED mostram que 778.842 matrículas preencheram vagas de cursos a distância ou semipresenciais, 1.675.131 de cursos livres não corporativos e 1.280.914 de cursos livres corporativos (ABED, 2017). Os números mostram o potencial que a EaD está apresentando em atender a demanda de formação continuada no país, e ainda, que essa realidade vem sendo estimulada pelo mundo corporativo.

Porém, apesar destes resultados serem significativos, é válido citar que ainda há recrutadores, estudantes e empresas que relutam para reconhecer que a EaD está expandindo a cada ano e já faz parte do processo de formação e qualificação de milhares de profissionais (BERMÚDEZ, 2016).

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo, foi possível concluir que a EaD estabelece relação com o mercado de trabalho, tanto na questão da empregabilidade e crescimento profissional dos alunos, quanto para a formação continuada dos funcionários das empresas. As habilidades e competências proporcionadas aos estudantes da EaD e o uso da modalidade no meio corporativo, a fim de capacitar os funcionários com cursos e treinamentos, foram evidenciados através das respostas dos participantes da pesquisa. Entender os principais motivos que os levaram a escolher a EaD foi essencial para relacionar o estudo com a literatura.



Para se estabelecer relações entre o ensino a distância e o mercado de trabalho, esta pesquisa buscou respostas por meio dos estudantes de graduação a distância. Embora as conclusões tenham sido satisfatórias, ainda há muito a pesquisar. Para isto, tem-se a intenção de deixar este material como fonte e incentivo para a realização de novas pesquisas que atinjam um número maior de estudantes e, paralelamente a isso, é fundamental um estudo também com as empresas, a fim de se saber o posicionamento delas a respeito do tema.

REFERÊNCIAS

ABED - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **Censo EAD.BR**: relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil 2016. Curitiba: InterSaberes, 2017.

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, v. 10, p. 83-92, 2011.

BARROS, D. M. V. **Educação a Distância e o Universo do Trabalho**. Bauru: EDUSC, 2003.

BARROS, J. N. S. **Educação a Distância**: Democracia e utopia na sociedade do conhecimento. Campinas: Papirus, 2015.

BEHAR, P. A. **Competências em Educação a Distância**. Porto Alegre: Penso, 2013.

BERMÚDEZ, A. C. **Entenda como está a inserção dos alunos EaD no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/pos-graduacao/entenda-como-esta-a-insercao-dos-alunos-ead-no-mercado-de-trabalho/>.

Acesso em: 6 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 21 nov. 2017.

BRASIL. **Portaria nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino. Brasília: MEC, 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.117-de-6-de-dezembro-de-2019-232670913>. Acesso em 23 set. 2020.



BRASIL. **Referências de qualidade para educação superior a distância - versão preliminar.** Brasília: MEC, 2007. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

CASTANHO, S. A institucionalização escolar entre 1917 e 1930. **Série-Estudos - Periódico do Mestrado em Educação da UCDB**, n. 25, p. 43-56, 2008.

CASTELO BRANCO, V. R. **Os efeitos da globalização na economia:** sua relação com o emprego, a educação e a família brasileira. Dissertação (Mestrado em Educação, Administração e Comunicação) - Universidade São Marcos, São Paulo, 2004.

CHIOCCA, B.; FAVRETTO, L. H.; FAVRETTO, J. Escolha profissional: fatores que levam a cursar uma segunda graduação. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 1, p. 20-34, 2006.

COSTA, C. S.; FARIA, G. G. EAD - Sua origem histórica, evolução e atualidade brasileira face ao paradigma da educação presencial. In: Congresso Internacional ABED de Educação a Distância, 14, Santos. **Anais [...]**. ABED: Santos, 2008. p. 1-10

DALMAU, M. B. L.; RODRIGUES, R. S.; VALENTE, A. M.; BARCIA, R. M. **A educação profissional, a EaD e as universidades corporativas:** Um mercado emergente. 2005. Disponível em:

<http://www.abed.org.br/site/pt/midiateca/textos_ead/625/2005/11/a_educacao_profissional_a_ead_e_as_universidades_corporativas_um_mercado_emergente>. Acesso em: 15 nov. 2017.

FERRUGINI, L.; SOUZA, D. L.; MORAIS, R.; PINTO, C. L. Educação a Distância no Brasil: Potencialidades e fragilidades. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 1, p 90-98, 2014.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** 2ª ed. São Paulo: Pearson, 2007.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Curitiba (PR):** Cidades e Estados, IBGE. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/curitiba.html>>. Acesso em: 7 set. 2020.

KENSKI, V. M. O desafio da Educação a Distância no Brasil. **Educação em Foco**, v. 7, n. 1, p. 1-13, 2002.



OTERO, W. R. I. **Educação a distância: desenvolvimento de habilidades cognitivas de alto nível em e-learning.** Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: A situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro.** São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

SARAIVA, T. Educação a Distância no Brasil: lições da história. **Em Aberto**, v. 16, n.70, p. 17-27, 1996.

SANTIAGO, C. **Currículo EaD: As empresas valorizam?** 2015. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreirasucesso/colunistas/convidados/curriculo-ead-as-empresas-valorizam/>. Acesso em: 6 jul. 2017.

SELEME, R. B.; MUNHOZ, A. S. **Criando universidades corporativas no ambiente virtual.** São Paulo: Pearson, 2011.

TAMOTO, R. **A valorização do EaD pelas empresas.** 2018. Disponível em: https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/a_valorizacao-do-ead-pelas-empresas. Acesso em: 6 jul. 2018.

TAVARES, T. **Profissionais com formação em cursos a distância começam a chegar ao mercado.** 2013. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2013/06/profissionais-com-formacao-em-cursos-a-distancia-comecam-a-chegar-ao-mercado-4158648.html>. Acesso em: 6 jul. 2017.

TEIXEIRA, T. **Por que você não deveria ter preconceito contra o ensino a distância?** 2015. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/por-que-voce-nao-deveria-ter-preconceito-contr-o-ensino-a-distancia/84151/>. Acesso em: 6 jul. de 2017.

TESSARO, N. T.; CASTANHEIRA, N. P.; TRINDADE, E. M. A Educação a Distância e o mercado de trabalho. In: Congresso Internacional ABED de Educação a Distância, 19, 2013. Salvador. **Anais [...]**. ABED: Salvador, 2013. p. 1-10

WAISMAN, T. **As empresas no Brasil e a cultura tecnológica: a internet, os avanços e as universidades corporativas.** 2015. Disponível em: http://www.abed.org.br/site/pt/midiateca/textos_ead/632/2005/11/as_empresas_no_brasil_e_a_cultura_tecnologica_a_internet_os_avancos_e_as_universidades_corporativas.

Acesso em: 15 nov. 2017.



PAIDÉIA@
ISSN - 1982-6109

REVISTA CIENTÍFICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA



Alessandra Margret de Freitas

Graduada em Biologia pela PUC-PR, especializações em Formação em Educação a Distância pela UNIP e em Gestão Educacional pela UniCesumar

Carlos João Birckolz

Graduado em Gestão Ambiental pela UFPR, especialização em Formação em Educação a Distância pela UNIP. Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade

Artigo recebido em:24/09/2020

Aceito para publicação em:17/12/2020

FREITAS,Alessandra Margret de ; BIRCKOLZ, João Carlos. A RELAÇÃO ENTRE A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E O MERCADO DE TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE GRADUAÇÃO.Revista Paidéi@. Unimes Virtual. Volume 13- Número 23. Janeiro – 2021. Disponível em:

<https://periodicos.unimesvirtual.com.br/index.php/paideia/index>