

REFLEXÕES SOBRE PERMANÊNCIA NA EAD PÚBLICA BRASILEIRA E EXPERIÊNCIA ACADÊMICA DE ESTUDANTES CONCLUINTES

Paulo Cezar Nunes Junior
Universidade Federal de Itajubá

Érica Aline Ferreira Silva Yamamoto
Universidade Federal de Itajubá

Márcia de Souza Luz Freitas
Universidade Federal de Itajubá

RESUMO. O artigo aborda a percepção de estudantes concluintes do curso de Especialização em Gestão de Pessoas ofertado na modalidade Educação a Distância pela Universidade Federal de Itajubá no período de 2022 a 2024, problematizando como a experiência acadêmica, especialmente nas dimensões de mediação pedagógica, interação e uso de recursos tecnológicos, influencia a permanência discente. O objetivo consistiu em compreender de que forma os concluintes avaliaram a qualidade do curso e quais elementos favoreceram ou dificultaram sua trajetória formativa. A pesquisa, de natureza descritiva e exploratória, adotou abordagem quali-quantitativa, aplicando questionário eletrônico a 62 estudantes formados, cujas respostas foram analisadas por estatística descritiva e análise de conteúdo. Os resultados apontaram índices de satisfação superiores a 80% em indicadores gerais e acima de 90% na avaliação de professores, tutores e suporte institucional. A valorização do trabalho docente, a atuação acolhedora da tutoria, os recursos digitais e a estrutura de apoio emergiram como fatores centrais de engajamento e permanência. A escassez de interdisciplinaridade, a demanda por maior interação síncrona e as dificuldades no desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso foram apontadas como desafios. Conclui-se que a permanência estudantil depende do fortalecimento de práticas pedagógicas humanizadas, ampliação dos vínculos institucionais e consolidação de políticas públicas de qualidade para a EaD pública brasileira, em consonância com as recentes diretrizes do Decreto nº 12.456/2025.

Palavras-chave: Educação a Distância; Permanência estudantil; Mediação pedagógica; Qualidade da educação superior.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a Educação a Distância (EaD) no Brasil se firmou como um importante instrumento de expansão do ensino superior, especialmente por meio de políticas como a Universidade Aberta do Brasil (UAB), que promovem inclusão e interiorização do acesso acadêmico (Moore; Kearsley, 2011). Nesse contexto, o Decreto nº 12.456, de 19 de maio de 2025, representa uma mudança significativa na EaD brasileira, ao instituir exigências mínimas de atividades presenciais e síncronas mediadas, além de reforçar a exigência de infraestrutura física e tecnológica adequada nos polos EaD e a



valorização da mediação pedagógica (Brasil, 2025). Essa nova política busca elevar a qualidade da EaD, com foco tanto na experiência estudantil quanto na valorização do corpo docente.

Buscando ações de consolidação da qualidade na EaD, o curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Unifei (Universidade Federal de Itajubá, 2024), criado em 2006 com o objetivo de propiciar formação especializada quanto às abordagens teóricas e práticas relacionadas ao tratamento humanístico no mundo do trabalho, formou, no período de 2022 a 2024, sua décima terceira turma. Financiada com recursos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a proposta foi executada em cinco polos distintos, constituindo-se um espaço de articulação de conteúdos teóricos, práticas interdisciplinares e metodologias inovadoras.

Este artigo busca compreender as percepções dos concluintes sobre a experiência vivenciada, com especial atenção ao papel da mediação pedagógica, à interação entre os sujeitos e aos recursos tecnológicos mobilizados no processo para garantir a permanência dos estudantes.

Para isso, a aplicação de questionário, elaborado em plataforma online, foi o instrumento utilizado para a coleta de dados. A partir dos dados obtidos, realizou-se a análise de conteúdo, de modo a discutir resultados quantitativos, mas também e, principalmente, qualitativos.

O artigo está organizado em cinco seções: esta primeira, que apresenta sua introdução; uma segunda, que traz a fundamentação teórica; a terceira, que descreve a metodologia, a quarta, em que se mostram e se discutem os resultados obtidos; e, por fim, a quinta seção, com as principais conclusões do estudo.

2 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: PRINCÍPIOS E DESAFIOS

De acordo com Moore e Kearsley (2011), a EaD se caracteriza pela separação física entre professor e estudante, mediada por recursos tecnológicos e métodos instrucionais que visam reduzir a distância transacional. Belloni (2003) destaca que a modalidade demanda a integração de dimensões pedagógicas, tecnológicas e organizacionais, de modo a garantir a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

A Lei nº 9.394/1996 (LDB), alterada pelo Decreto nº 9.057/2017, reforça a necessidade de assegurar padrões de qualidade equivalentes aos cursos presenciais, o que implica investimento em tutoria qualificada, materiais didáticos adequados e suporte técnico eficiente. O Decreto nº 12.456 (Brasil, 2025) amplia os mecanismos de supervisão estatal, reiterando a importância de avaliações presenciais e introduzindo a figura do mediador pedagógico para reforçar a articulação entre conteúdo, mediação e tecnologia.

Na perspectiva de Peters (2006), a mediação pedagógica na EaD constitui-se como um processo dialógico que estimula a autonomia e o protagonismo discente. No modelo adotado pela UAB, o tutor, agora atualizado pela figura do mediador pedagógico, exerce papel central como elo entre aluno, professor e instituição, de modo a promover o engajamento e orientar o percurso formativo dos estudantes (Preti, 2009). Segundo Oliveira (2009), os atores envolvidos na educação a distância devem atuar como mediadores compassivos, integrando orientação intelectual, emocional e gerencial, e mantendo vínculos de confiança com o estudante.

Lapa e Belloni (2012) defendem que a EaD deve ser entendida não apenas como modalidade, mas como método que transforma o sujeito crítico e criativo, utilizando as tecnologias como objeto e ferramenta pedagógica. As autoras alertam que a integração das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) exige deslocar o centro do debate da tecnologia para os métodos de ensino-aprendizagem, evitando uma abordagem meramente tecnicista e valorizando a interdisciplinaridade (Belloni, 2003).

De fato, a interação e a interdisciplinaridade são cruciais para evitar a evasão na EaD. A mudança introduzida pela integração das TIC com a EaD não é apenas técnica, mas também cultural. Ela afeta a maneira como seus diversos agentes interagem (Peters, 2003). Amidani (2004) ressalta que as diferenças metodológicas entre as formações anteriores, presenciais, e a formação a distância constituem-se no fator que mais corrobora a evasão na EaD. Nesse contexto, Vargas (2004) afirma que o conceito de evasão na EaD está diretamente atrelado aos conceitos de permanência e persistência.

Sales et al. (2011), em estudo sobre permanência e evasão na EaD, identificaram que, além da experiência do aluno com os métodos de ensino utilizados, o desenho do curso e o desempenho dos tutores foram fatores relevantes como facilitadores para a persistência do discente na continuidade e na finalização do curso. As autoras relatam que

a variável “desempenho do tutor” foi significativa tanto para os concluintes quanto para os evadidos.

Walter (2006) sugere vários fatores intrínsecos e extrínsecos positivos relacionados a cursos a distância. Dentre eles, destacam-se, para a construção deste artigo, considerando-os de interesse e responsabilidade da equipe do curso: a) leitura de materiais sobre as características do curso; b) informações sobre o curso antes da matrícula; c) sentimento de apoio pelo tutor; d) satisfação com as notas; e e) estímulo à participação das atividades em grupo. Ao correlacioná-los com os resultados relatados na análise de literatura, Walter (2006) aponta não haver encontrado nada na bibliografia levantada sobre os itens a, b e d, cinco referências para o item c, e uma para o item e. É nessa perspectiva, que se refletiu, no estudo ora apresentado, sobre os desafios que se abrem para a instituição acerca da permanência do discente.

3 METODOLOGIA

A pesquisa em tela caracteriza-se como descritiva e exploratória, com abordagem quali-quantitativa. Ela foi feita a partir de uma ficha de coleta de dados aplicada via Plataforma Google Formulários durante o mês de maio de 2024 aos concluintes do curso de Especialização em Gestão de Pessoas (2022-2024) da Unifei, distribuídos em cinco polos presenciais de apoio: Ilícinea, São João del Rei, e Passos, localizados no Estado de Minas Gerais; e São José dos Campos e Campinas, localizados no Estado de São Paulo.

Os dados dos 62 respondentes foram coletados por meio de questionário estruturado em escala de concordância Likert e questões abertas. O instrumento buscou mensurar dimensões como: satisfação geral, avaliação de disciplinas, atuação docente e de tutoria, adequação da carga horária, recursos tecnológicos e estrutura de apoio.

As respostas foram analisadas com base no cálculo de frequências e percentuais, sendo as questões abertas submetidas à análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), para identificação de ocorrências discursivas específicas. Essa triangulação permitiu integrar tendências quantitativas e interpretações qualitativas, subsidiando a discussão dos resultados à luz do referencial teórico apresentado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O curso de pós-graduação *lato sensu* em Gestão de Pessoas da Unifei, turma 2022-2024, contou com o oferecimento de 150 vagas nos seus cinco polos de atuação. Ao todo, 86 estudantes receberam o título de especialista durante o período regular do curso e outros 18 devem fazê-lo até o período final de integralização curricular. Os dados a seguir referem-se apenas às respostas de alunos formados, que compartilharam suas percepções sobre a experiência após a conclusão do curso.

Mais de 80% dos respondentes manifestaram satisfação com o trabalho desenvolvido no período. Dentre os fatores de destaque, estão: pluralidade das disciplinas; conteúdo programático; formato e periodicidade das atividades; disponibilidade de acesso à biblioteca virtual; qualidade da equipe de professores e tutores; metodologias dinâmicas; estímulos e reflexões sobre o clima organizacional; e o desenvolvimento do gestor de pessoas no âmbito de um cenário inovador (Figura 1).

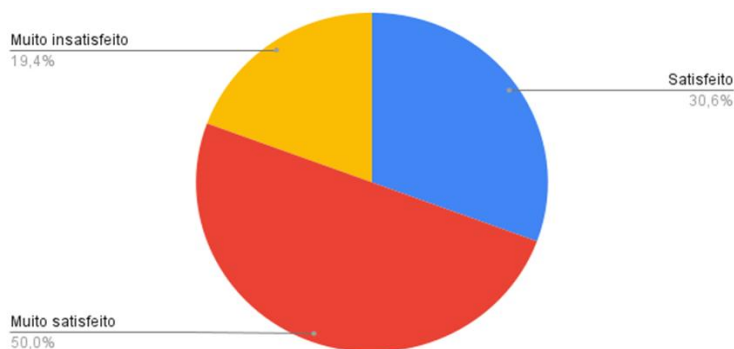


Figura 1 – Satisfação dos alunos com o curso. Fonte: Dados da pesquisa.

Justificando a opinião dissidente de respondentes insatisfeitos, no campo de respostas abertas, os estudantes fizeram ressalvas referentes ao fortalecimento da interdisciplinaridade pouco trabalhada, da importância de aulas síncronas e da falta de encontros presenciais em razão de normativas empregadas durante o período pandêmico da covid-19. Esses aspectos somaram-se ao curto período para desenvolver o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), levando em consideração o formato exigido.

Entretanto, mesmo assim, muitos compartilharam amizades e admirações e reforçaram o sentimento de gratidão por fazer parte de uma universidade renomada. Esse sentimento se materializa na entrega de cada um no curso (Figura 2).

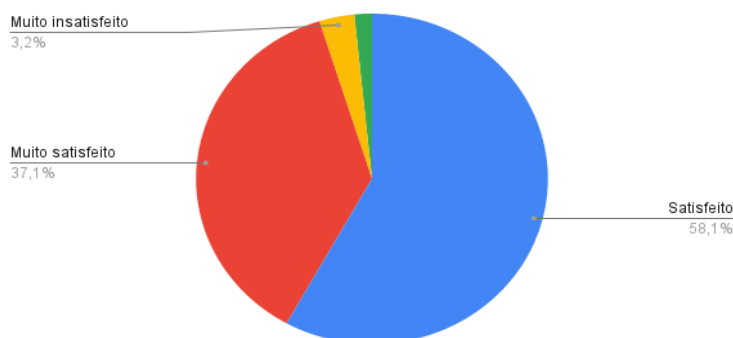


Figura 2 – Dedicção dos alunos ao curso. Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Figura 2, mais de 95% dos respondentes ficaram satisfeitos com suas dedicações. Segundo as respostas abertas, eles se comprometeram, engajaram e aprimoraram seus conhecimentos por meio de participação, leitura e constância, o que exigiu esforço, dedicação, persistência e superação. Essa pluralidade expressa que cada um, com seus medos e anseios, fez valer a oportunidade conquistada.

Da mesma forma, mais de 95% dos respondentes concordaram que a carga horária das disciplinas é adequada e, com unanimidade, as proposições das disciplinas dos Módulos I e II foram claras e objetivas. No Módulo III, TCC, o percentual ficou em 91,9% (Figura 3). Apesar de 91,9% concordarem que o desenvolvimento do trabalho foi claro e objetivo, uma pequena parcela demonstrou indecisão (4,8%) ou discordância (3,2%).

Nesse caso, é preciso considerar as dificuldades relatadas pelos alunos ao longo do curso, como problemas de saúde, falta de tempo, múltiplas tarefas e excesso de trabalho. A carga horária desse módulo também foi questionada, interferindo no desenvolvimento da atividade e no relacionamento com o professor orientador.

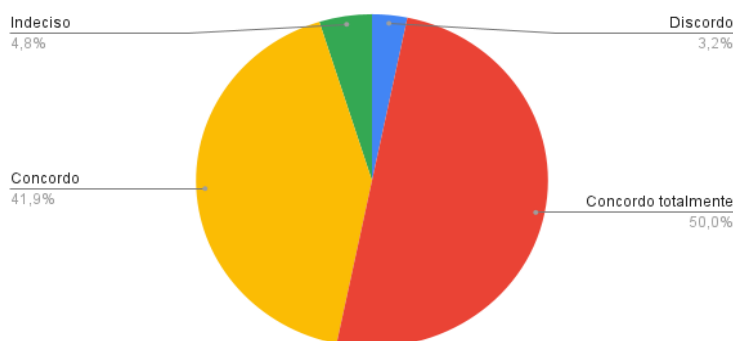


Figura 3 – Desenvolvimento claro e objetivo do TCC no Módulo III. Fonte: Dados da pesquisa.

A equipe de tutores teve uma avaliação satisfatória. Muitos alunos compartilharam sua admiração pelo trabalho realizado, destacando o profissionalismo, o respeito e a prontidão na resposta. Corroborando o estudo de Sales et al. (2011), a figura do tutor, agora denominada mediador pedagógico, deve ser carregada de motivação, pois ele é o elo mais forte entre o aluno e o curso. Essa ligação ultrapassa os limites do processo de ensino-aprendizagem, pois está ancorada em demonstrações diárias de incentivo e acolhida. Esse fator se estende à equipe de professores que obteve uma avaliação efetiva acima de 98%, conforme apresentado na Figura 4.

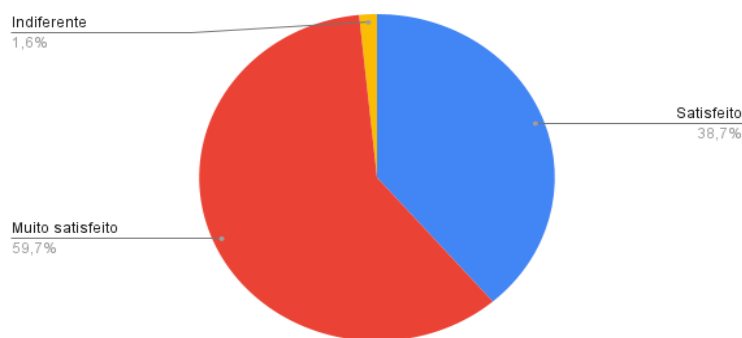


Figura 4 – Satisfação dos alunos com os professores do curso. Fonte: Dados da pesquisa.

De modo geral, o trabalho dos professores representa a formação de uma equipe de qualidade. Os respondentes compartilharam suas opiniões a respeito de todas as disciplinas do curso e 97,5% demonstraram-se satisfeitos ou muito satisfeitos. Como pontos positivos, destacam-se: conteúdos produzidos com excelência; atividades que proporcionaram engajamento no processo de aprendizagem; reflexões pertinentes sobre diferentes assuntos; e comportamento inspirador. Por outro lado, houve casos isolados de inflexibilidade, falta de empatia e discrepância no volume de atividades e exigências. Essas questões foram identificadas ao longo do período e sanadas por parte da coordenação do curso.

Questionados sobre o suporte técnico, os alunos se manifestaram de maneira equilibrada que o retorno foi realizado em tempo hábil. Em média, 60% dos respondentes utilizaram esse serviço ao menos uma vez e tiveram suas demandas atendidas (Figura 5).

Vale destacar o auxílio dos professores e tutores na intermediação e na resolução de demandas direcionadas às disciplinas, principalmente, sobre o lançamento de notas das atividades.

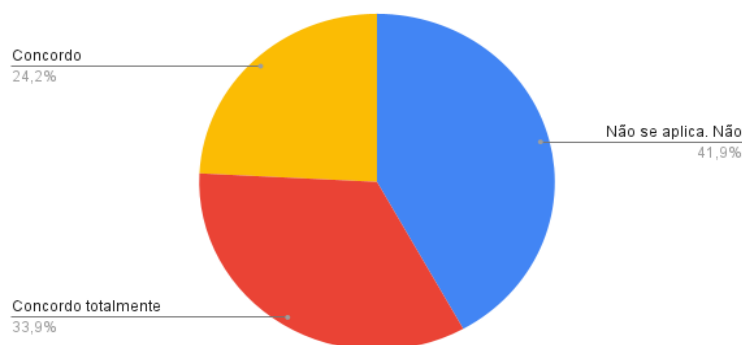


Figura 5 – Resolução de problemas pelo suporte técnico. Fonte: Dados da pesquisa.

De forma semelhante, 77,4% dos alunos se sentiram satisfeitos ao se relacionarem com a secretaria do curso. Os demais não tiveram contato e ou não quiseram opinar. Sobre o ambiente Moodle e a Biblioteca Virtual, recurso disponibilizado pela Unifei aos discentes, mais de 90% dos respondentes concordaram que os recursos disponíveis são adequados. A avaliação da coordenação foi significativa. A dedicação de toda a equipe multiprofissional envolvida, à sua maneira, resultou no êxito do curso. Na Figura 6 é possível observar o sentimento manifestado pela atual coordenação.

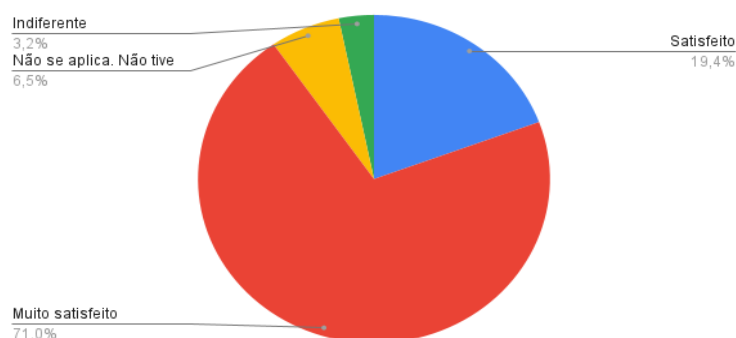


Figura 6 – Avaliação dos alunos sobre a atual coordenação do curso. Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar das trocas de coordenação ocorridas por motivos diversos, o ritmo do curso se manteve e os alunos reconheceram esse aspecto. É evidente que o fato serve de alerta. Porém, é preciso ressaltar a boa estruturação da equipe para o funcionamento harmônico, o que se reflete na questão sobre o desejo de participar de outro curso do Sistema UAB/Unifei (Figura 7).

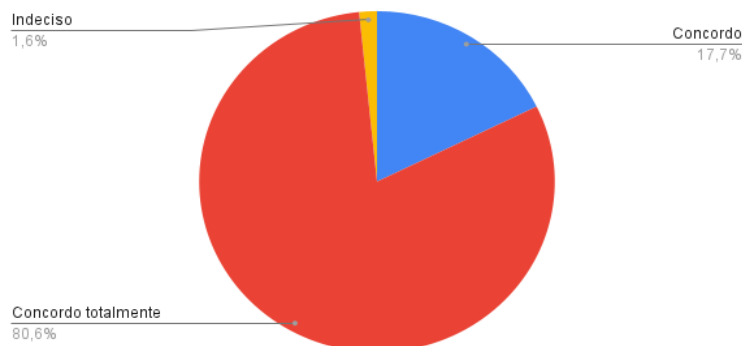


Figura 7 – Interesse dos alunos em participar de um novo curso do Sistema UAB/Unifei.

Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 7 indica o desejo de retornar à Unifei em uma futura oportunidade e sintetiza, de forma genuína, o processo de (trans)formação de cada um dos estudantes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, a experiência dos concluintes do curso de Especialização em Gestão de Pessoas (2022–2024) da Unifei foi satisfatória, evidenciando a eficácia de uma estrutura bem planejada, com disciplinas definidas, tutoria eficaz e acolhedora, equipe docente preparada, suporte técnico funcional e recursos tecnológicos adequados. A elevada satisfação expressa, com mais de 80% dos respondentes satisfeitos e índices superiores a 90% em diversos indicadores, reforça os pontos fundamentais apontados pela literatura: diálogo estruturado, recursos adequados, mediação empática e compromisso institucional. Por outro lado, os apontamentos quanto à escassez de interdisciplinaridade efetiva, à demanda por encontros síncronos e à necessidade de relações presenciais evidenciam áreas cruciais para avanço do modelo EaD, corroborando os pontos enfatizados pela recente Política Nacional de Educação a Distância (Brasil, 2025).

Com base nos dados apresentados e na legislação vigente, recomendam-se cinco ações estratégicas fundamentais para a permanência dos discentes até a conclusão do curso: (i) fortalecimento da interdisciplinaridade, integrando conteúdos de forma colaborativa e prática; (ii) ampliação de oportunidades de interação síncrona, para redução da sensação de isolamento e promoção de ferramentas de diálogo orgânicas, (iii) planejamento flexível para o TCC, com tempo adequado e apoio robusto, reduzindo riscos de abandono nesse momento crítico, (iv) formação contínua da equipe em metodologias ativas e suporte emocional, para solidificar o vínculo com o aluno, e (v) monitoramento e intervenções proativas, para a identificação rápida de sinais de desengajamento e atuação preventiva. Essas lacunas e possibilidades de trabalho se conectam diretamente ao risco de evasão e ao absenteísmo. A falta de vínculos fortes e de engajamento pode fragilizar o percurso formativo, daí a constante atenção de toda a equipe.

REFERÊNCIAS

- AMIDANI, Cassandra. **Evasão no ensino superior a distância**: O curso de licenciatura em matemática a distância da Universidade Federal Fluminense/CEDERJ-RJ. 200f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Brasília. Brasília. 2004.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BELLONI, Maria Luiza. Educação a distância e inovação tecnológica. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 187-198, 2003.
- BRASIL. Decreto nº 12.456, de 19 de maio de 2025. **Institui a Política Nacional de Educação a Distância e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 maio 2025.
- LAPA, Andrea Beatriz; BELLONI, Maria Luiza. Educação a distância e formação de professores: convergências e tensões. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 30, n. 1, p. 175-196, jan./jun. 2012.
- MOORE, Michael G.; KEARSLEY, Greg. **Distance education: a systems view of online learning**. 3. ed. Belmont: Wadsworth, 2011.
- OLIVEIRA, C. L. A. P. Afetividade, aprendizagem e tutoria online. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, São Paulo, v. 3, n.3, dez. 2009.
- PETERS, Otto. **Learning and teaching in distance education: pedagogical analyses and interpretations in an international perspective**. 2. ed. London: Routledge, 2006.
- PETERS, Otto. Learning with new media in distance education. In: MOORE, M. G.; ANDERSON, W. (Eds.). **Handbook of distance education** (pp. 87-112). London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2003.
- PRETI, Oreste. **Educação a distância: fundamentos e práticas**. Cuiabá: EdUFMT, 2009.

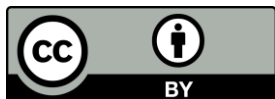
SALES, Patrícia de Andrade Oliveira; ABBAD, Gardênia; RODRIGUES, Jussara Lima. Variáveis preditivas de evasão e persistência em treinamentos a distância. **Anais do XXXV ENANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ. **Projeto pedagógico do curso de especialização lato sensu em Gestão de Pessoas: modalidade a distância**. Itajubá, MG: Universidade Federal de Itajubá, 2024.

VARGAS, Miramar Ramos Maia (2004). **Barreiras à implantação de programas de educação e treinamento a distância**. 275 f. Tese. (Doutorado - Instituto de Psicologia). Universidade de Brasília, DF, 2004.

WALTER, Amanda Moura. **Variáveis preditoras de evasão em dois cursos a distância**. 177 f. Dissertação. (Mestrado - Instituto de Psicologia). Universidade de Brasília, DF, 2006.

Licença de acesso livre



A **ESUD | CIESUD | SIGATEC** utiliza a [Licença Creative Commons - Atribuição 4.0 Internacional](#), pois acredita na importância do movimento do acesso aberto ao conhecimento.