

**Programa de desenvolvimento profissional: uma análise comparativa dos processos de educação corporativa presenciais e EAD, no ambiente hospitalar**

**Professional development program: a comparative analysis of in-person and EAD corporate education processes in the hospital environment**

**Programa de desarrollo profesional: un análisis comparativo de los procesos de educación corporativa presencial y EAD en el ámbito hospitalario**

DOI: 10.54033/cadpedv21n3-116

Originals received: 02/19/2024

Acceptance for publication: 03/08/2024

---

**Cássia Sampaio Moura**

Mestre em Educação em Saúde pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)

Instituição: Hospital do Servidor Público Municipal

Endereço: Rua Castro Alves, 63/73, Aclimação, São Paulo - SP,

CEP: 01532-001

E-mail: cassiamoura10@hotmail.com

**Rita Maria Lino Tárzia**

Doutora em Letras, Semiótica e Linguística Geral

Instituição: Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina,

Departamento de Informática em Saúde

Endereço: Rua Botucatu, 862, Ed. José Leal Prado, Térreo, São Paulo - SP

CEP: 04023-062

E-mail: rtarcia@unifesp.br

---

**RESUMO**

A gestão de recursos humanos é um tema importante para as Instituições de saúde, tendo em vista a necessidade de assegurar a eficiência, eficácia e efetividade dos serviços na busca de qualidade dos cuidados prestados à população, assim, a educação dos trabalhadores da saúde deve ser um processo permanente para o seu aprimoramento e aperfeiçoamento. A educação corporativa por muitos anos aconteceu fortemente de forma presencial, porém, com a Pandemia, isso foi alterado, intensificando os cursos no modelo a distância. Para analisar estes processos de educação na saúde, esta pesquisa analisou os processos de treinamento e desenvolvimento, presenciais e a distância, no período de 2019 a 2022, do Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM, extraindo

informações quantitativas para comparar os parâmetros nas duas modalidades, a fim de propor melhorias e indicadores na composição dos processos de capacitação e treinamento da Educação Corporativa. Como resultados, constatou-se uma procura por maiores conhecimentos técnicos, prevalecendo uma maior busca pelo ensino à distância, especialmente na faixa etária abaixo dos 53 anos, de etnia branca. Percebeu-se que a evasão dos cursos é maior nos cursos à distância e que os homens participam menos desta modalidade. O ensino técnico completo e ensino superior foram as categorias de escolaridade mais frequentes no EAD, por outro lado, pouco procurado pelos profissionais com ensino fundamental. A pesquisa evidenciou, numa Instituição de saúde a busca pela Educação Corporativa com aprimoramento e aperfeiçoamento das técnicas, tendo sido proposto um estudo minucioso entre as diferentes faixas etárias, revisão de estratégias e elaboração de indicadores.

**Palavras-chave:** Educação Continuada. Educação Permanente. Educação em Saúde. Capacitação de Recursos Humanos em Saúde.

#### **ABSTRACT**

Human resources management is an important topic for health institutions, given the need to ensure the efficiency, effectiveness and effectiveness of services in the search for quality care provided to the population, thus, the education of health workers must be a permanent process for its improvement and improvement. Corporate education for many years took place largely in person, however, with the Pandemic, this was changed, intensifying courses in the distance model. To analyze these health education processes, this research analyzed the training and development processes, in person and remotely, from 2019 to 2022, at the Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM, extracting quantitative information to compare the parameters in the two modalities, in order to propose improvements and indicators in the composition of Corporate Education qualification and training processes. As a result, there was a demand for greater technical knowledge, with a greater search for distance learning prevailing, especially in the age group under 53, of white ethnicity. It was noticed that course dropout is higher in distance learning courses and that men participate less in this modality. Complete technical education and higher education were the most frequent education categories in EAD, on the other hand, little sought after by professionals with primary education. The research showed, in a health institution, the search for Corporate Education with improvement and refinement of techniques, with a detailed study being proposed between different age groups, review of strategies and development of indicators.

**Keywords:** Continuing Education. Permanent Education. Health Education. Training Of Human Resources In Health.

#### **RESUMEN**

La gestión de recursos humanos es un tema importante para las instituciones de salud, dada la necesidad de asegurar la eficiencia, efectividad y eficacia de los servicios en la búsqueda de una atención de calidad brindada a la población, por ello, la educación de los trabajadores de la salud debe ser un proceso

permanente para su mejoramiento. y mejora. La educación corporativa durante muchos años se desarrolló mayoritariamente de forma presencial, sin embargo, con la Pandemia esto cambió, intensificándose los cursos en el modelo a distancia. Para analizar estos procesos de educación en salud, esta investigación analizó los procesos de formación y desarrollo, presencial y remota, de 2019 a 2022, en el Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM, extrayendo información cuantitativa para comparar los parámetros en las dos modalidades, con el fin de proponer mejoras e indicadores en la composición de los procesos de cualificación y formación de la Educación Corporativa. Como resultado, hubo una demanda de mayor conocimiento técnico, prevaleciendo una mayor búsqueda de educación a distancia, especialmente en el grupo etario menor de 53 años, de etnia blanca. Se observó que la deserción escolar es mayor en los cursos a distancia y que los hombres participan menos en esta modalidad. La educación técnica completa y la educación superior fueron las categorías educativas más frecuentes en la EAD, en cambio, poco buscadas por los profesionales con educación primaria. La investigación mostró, en una institución de salud, la búsqueda de la Educación Corporativa con perfeccionamiento y perfeccionamiento de técnicas, planteándose un estudio detallado entre diferentes grupos etarios, revisión de estrategias y desarrollo de indicadores.

**Palavras-clave:** Educación Continua. Educación Permanente. Educación Para La Salud. Formación De Recursos Humanos En Salud.

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos, segundo Costa et al., é um tema de grande importância para as Instituições de Saúde, visto a necessidade de assegurar a eficiência, eficácia e efetividade dos serviços na busca de qualidade dos cuidados prestados à população (COSTA et. al., 2015). Os autores Sardinha et al. (2013), concordam afirmando que a educação dos trabalhadores da saúde é uma área fundamental para se alcançar métodos educativos efetivos no desenvolvimento do processo de trabalho, visto que a educação é um processo permanente para o aprimoramento dos profissionais da saúde. Alves (2018) complementa e expressa à importância do conhecimento nas organizações que as tornam diferenciadas em suas estratégias e o quanto a implantação de uma política de desenvolvimento profissional pode fortalecer as ações de capacitação e treinamento, trazendo sentido ao time e a toda instituição, com melhores resultados.

O Ministério da Saúde (MS), ao criar em 2003 a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), formula o conceito de gestão do trabalho e destaca o papel do trabalhador como sujeito e agente transformador de seu ambiente e não apenas um mero recurso humano. Pressupõe como requisitos básicos, dentre os já mencionados, processos de formação, desenvolvimento profissional e educação permanente dos trabalhadores (Brasil, 2009). Em 2004, o Ministério da Saúde lançou a Política Nacional de Educação Permanente (PNEPS) visando à efetivação dos Princípios do SUS (CAMPOS et al., 2016) que constitui-se em uma das alternativas viáveis de mudança no espaço de trabalho, em razão de cogitar formas diferenciadas de educar e aprender, por meio da qual se propõe transcender ao tecnicismo e as capacitações pontuais, instigando a participação ativa dos educandos no processo, assim como o desenvolvimento da capacidade crítica e criadora dos sujeitos. Os autores Ceccim e Ferla (2008) afirmam que a Educação Permanente em Saúde, precisa ser entendida como uma prática de ensino-aprendizagem e tem em vista o trabalho de produção de conhecimento cotidiano das Instituições de saúde tendo como base de mudança os problemas enfrentados no dia-a-dia do trabalho e as experiências dos atos.

As autores Girade, Cruz e Stefanelli (2006) afirmam que “nas organizações de saúde, a educação permanente torna-se o pilar para a educação continuada, inserida na educação corporativa., há necessidade constante de atualização epistemológica, frente às mudanças tecnológicas do tempo, refletindo sobre novas estratégias para capacitação de profissionais de saúde”. Enfatizam que estamos constantemente em aprendizagem, ressaltando principalmente com relação aos princípios de educação de adultos, com suas experiências de vida, na área da saúde em especial para a enfermagem.

Ainda cabe destacar que o atendimento das metas institucionais tem objetivos claros e estão diretamente relacionados e integrados, com os conceitos de educação continuada, permanente e em serviço e, “...independentemente da denominação, é o processo de atualização técnico-científico que permite ao profissional a reflexão sobre seus objetivos, sua própria prática, levando-o também ao desenvolvimento pessoal, elevação de sua autoestima, o que propicia mais gratificação e prazer no seu desempenho profissional. Conseqüentemente, essas mudanças trarão benefícios não só às instituições, como

principalmente, às pessoas assistidas por esses profissionais.”(GIRADE, CRUZ e STEFANELLI, 2006 p. 109).

A educação corporativa por muitos anos aconteceu fortemente de forma presencial, porém, com a Pandemia, a realidade dos cursos presenciais foi modificada, intensificando a realização dos cursos à distância. Em pesquisa sobre a capacitação em saúde na educação a distância (EAD), Quaglia, Oliveira e Velho (2015, p.86) afirmam que:

“[...]a maior dificuldade enfrentada na implementação de sistemas abrangentes de capacitação e formação do pessoal de saúde é deslocar os profissionais do seu trabalho cotidiano...e ainda: não é a presença física do professor que determina a eficácia do processo ensino e aprendizagem na EAD, mas sim a dinâmica de ensino, as Tecnologias de Informação e Comunicação e (TIC) a forma adequada para despertar o interesse do aluno”. (QUAGLIA; OLIVEIRA; VELHO, 2015,p.86).

Os desafios da docência vão além do conhecimento e aplicação de novas práticas pedagógicas, estão também em compreender o papel do aluno na construção do conhecimento e nas formas como esse conhecimento adentrará em sua formação e atuação profissional de modo crítico, demandando competências e habilidades para pensar e agir comprometido com as questões sociais que estão presentes no cotidiano dos indivíduos.

Segundo a pesquisa de Albertin e Brauer(2012), existe muita resistência à Educação a Distância na Educação Corporativa e essa resistência gera problemas frequentes nas empresas públicas ou privadas tendo em vista as dimensões de expectativa de esforços e as condições facilitadoras, interatividade e comunicação antecedem a essa expectativa de desempenho.

Pretendeu-se com esta pesquisa, analisar comparativamente os processos de treinamento e desenvolvimento presenciais e a distância, no período de 2019 a 2022, da Educação Corporativa do Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM para avaliar seus resultados na prática do trabalho e no desenvolvimento dos profissionais.

Antes da pandemia, a realidade virtual nos equipamentos de Saúde do Município de São Paulo era centralizada apenas na Escola Municipal de Saúde, por meio da plataforma Virtual, no formato Moodle. Concomitantemente os

profissionais da Saúde da rede, do HSPM, de um modo geral demonstravam pouco interesse e até resistência aos cursos oferecidos na modalidade EAD, dando preferência aos cursos presenciais.

Por outro lado, os profissionais solicitavam cursos de aprimoramento e aperfeiçoamento dos processos de trabalho, principalmente na assistência, por meio do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), porém participação aquém do esperado, nos cursos presenciais. Com uma evasão superior ao estimado.

No final de 2019, a pandemia trouxe a quebra de paradigmas com relação a participação nos cursos oferecidos no modo EAD. O Decreto 59.283 de 16 de março de 2020 declara emergência no Município de São Paulo e define outras medidas para o enfrentamento da pandemia decorrente do coronavírus, dentre elas, suspender por tempo indeterminado todos os cursos no formato presencial. Com a pandemia, a realidade dos cursos presenciais foi alterada intensificando a realização dos cursos a distância.

Segundo Quaglia, Oliveira e Velho (2015): Em uma pesquisa feita sobre a capacitação em saúde na educação a distância (EAD), os pesquisadores afirmam que fazer com que os profissionais de saúde se desloquem do local de trabalho é a maior dificuldade quando se trata de implementação dos sistemas de capacitação e formação do profissional de saúde.

Afirmam também que a eficácia do processo de ensino na Educação à distância se faz no conjunto entre as tecnologias de informação e Comunicação (TIC), a dinâmica de ensino e o modo adequado de como despertar o interesse do aluno, não a presença física do professor. (QUAGLIA; OLIVEIRA; VELHO, 2015).

Os autores Croda & Garcia (2020, p. 114), definem o COVID-19 como “Uma doença de alto potencial de contágio, e tem como característica o agravamento de sintomas respiratórios e pela síndrome respiratória aguda grave Corona Vírus 2 (SARS Cov-2).” Muitas ações foram canceladas e/ou adiadas durante a pandemia.

Neste contexto, a pandemia intensificou a transformação dos processos de trabalho do setor de T&D do HSPM ressignificando e conduzindo o processo

para o modelo da Educação Corporativa, estudando novas possibilidades para que os cursos continuassem a ser validados no novo formato.

A necessidade de aprimoramento e aperfeiçoamento, aliado a suspensão dos cursos presenciais em função da pandemia contribuiu para esse novo formato digital e, percebeu-se que não somente os servidores do HSPM, mas os servidores da rede solicitavam inscrição nos cursos à distância divulgados por meio eletrônico. E assim, o número de participantes nos cursos oferecidos subiu consideravelmente.

A partir da presente pesquisa foi elaborado um produto baseado em seus resultados com a perspectiva de nortear a Educação Corporativa na Instituição e implantar indicadores que visam medir o desempenho desses processos de capacitação e treinamentos presenciais e a distância proporcionando melhorias nos processos de trabalho e no desenvolvimento dos profissionais de saúde do HSPM. Acredita-se que o produto resultante desta pesquisa será útil e importante para Educação Corporativa de outras instituições hospitalares e da área da saúde.

O objetivo da pesquisa foi analisar comparativamente os processos de capacitação e treinamento presenciais e a distância, no período de 2019 a 2022, da Educação Corporativa do Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM, comparando o número de cursos oferecidos nas modalidades presencial e a distância; o número de servidores inscritos nos cursos oferecidos nas modalidades presencial e a distância; o número de servidores concluintes dos cursos oferecidos nas modalidades presencial e a distância; analisando o índice de evasão nos cursos das duas modalidades; relacionar o nível de escolaridade dos participantes com a modalidade de educação; analisando os processos de capacitação e treinamento presenciais e a distância e propondo diretrizes para composição dos processos de capacitação e treinamento da Educação Corporativa na instituição e indicadores para medir o desempenho dos processos de capacitação presencial e a distância para melhoria nos processos de trabalho e no desenvolvimento dos profissionais de saúde do HSPM.

## 2 METODOLOGIA

“Os métodos de pesquisa quantitativa, de modo geral, são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) através de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada. Isto não quer dizer que ela não possa ter indicadores qualitativos. Desde que o estudo permita, isso sempre é possível.” (Manzato e Santos 2012, v. 17 p. 7). Para De Oliveira(2021)“A pesquisa quantitativa traz uma abordagem de quantificação, ou seja, faz referência com dimensões de intensidade. Nesse sentido, o interesse do pesquisador se orienta por dimensionar, analisar e avaliar a aplicabilidade de recursos ou técnicas ou até mesmo introduzir uma variável na coleta de dados para um registro quantitativo.”

O presente estudo teve abordagem de pesquisa quantitativa. Para que os objetivos fossem alcançados, foi realizada a análise comparativa dos dados dos cursos presenciais e a distância, oferecidos pelo HSPM para seus servidores, no período 2019 a 2022.Os dados comparados foram: sexo, faixa etária, vínculo, cargo e índice de evasão nos cursos presenciais e a distância.

A pesquisa foi realizada no Hospital do Servidor Público Municipal(HSPM), que atualmente conta com 2.953 funcionários, é uma entidade pública, autárquica, vinculada à Secretaria Municipal de Saúde e criada pela Lei nº. 7.736 de 26/05/1972.É um hospital terciário, de grande porte, com 262 leitos de internação, 10 de hospedaria e 32 leitos psiquiátricos (contratados) e 37 especialidades médicas, dentre elas: Alergia, Alergia, Neuropediatria, Pediatria , Pediatria Adolescente, Acupuntura, Fisioterapia Geral, Gastrocirurgia, Gastroclínica, Proctologia, Urologia, Infectologia, Odontologia, ATM\*,Reumatologia\*,Geriatría, Nefrologia, Nutrição, Pneumologia, Ginecologia/Obstetrícia, Pré-Natal, Clínica Médica, Neurologia, Cirurgia de Cabeça e Pescoço, Oftalmologia,Fundo de Olho, Oftalmologia Glaucoma, Otorrinolaringologia, Cirurgia de Mão, Cirurgia Vascular, Dermatologia, Dermatologia/Tricologia, Ortopedia, Odontologia Adulto, Psicologia do Adulto, Psiquiatria, Neurologia.



De acordo com a [Lei nº 13.766/2004](#), alterada pela [Lei nº 17.727/2021](#), a partir do Decreto 17727/2021 o HSPM volta a exercer o atendimento exclusivo para servidores públicos e empregados públicos municipais ativos e inativos, respectivos dependentes e pensionistas da Administração Direta, Autarquias Municipais, Câmara Municipal e Tribunal de Contas do Município (TCM), abrangidos pelo Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Público do Município de São Paulo (RPPS). Conta com um Complexo Hospitalar, cinco ambulatórios descentralizados nas regiões de Santo Amaro, São Miguel, Carrão, Lapa e Tucuruvi, além de uma Hospedaria de Cuidados Paliativos, um Centro Administrativo e parte de um edifício que abriga o setor de gráfica e vestiários para funcionários.

Embora o HSPM tenha uma estrutura própria na área hospitalar e ambulatorial, ele faz interface com toda a rede de saúde do SUS como referência para continuidade e acesso do tratamento dos servidores municipais, como qualquer outro município.

O HSPM possui quatro Diretorias com suas respectivas equipes: DAT- Departamento de Apoio Técnico, DAÍ- Departamento de Administração e de Infraestrutura e DAS- Departamento de Atenção à Saúde e DGT- Diretoria de Gestão de Talentos. Todas com os respectivos setores, Subordinadas à Superintendência. Os setores que compõem a Diretoria de Gestão de Talentos são: NEST- Núcleo Especializado em Saúde do Trabalhador, Gerência Técnica de Controle de Pessoal e Gerência Técnica de Capacitação e Desenvolvimento. A Gerência Técnica de Capacitação e Desenvolvimento do HSPM é responsável pela Avaliação de Desempenho, Evolução funcional, Educação Continuada e Atualização/Aprimoramento em cursos para os Servidores.

Anualmente, é feito o Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT) junto aos Coordenadores das áreas e aos funcionários de modo geral. Com base no LNT alinhado com o Planejamento Estratégico, a Gerência Técnica de Capacitação e Desenvolvimento elabora o planejamento anual dos cursos em geral além de outros cursos no decorrer do ano, de acordo com a necessidade e diretrizes da Secretaria Municipal de Saúde (SMS). Os cursos são oferecidos nas modalidades: presencial, EAD e Híbrido, sendo que para os cursos

presenciais utilizamos o Banco de Talentos do próprio HSPM e da rede como instrutores, convidados de outras Instituições de Saúde (parceiros), para os cursos na modalidade EAD utilizamos o conteúdo técnico e tutoria e para os cursos híbridos, Instrutores e tutores.

A coleta de dados foi feita por meio do Banco de Dados da Seção Técnica de Capacitação e Desenvolvimento e foi feita a análise comparativa de uma amostra dos dados dos cursos presenciais e a distância que ocorreram no HSPM no período de 2019 a 2022.

Segundo Da Silva e Simon (2005), só se faz pesquisa de natureza quantitativa quando há conhecimento quanto às qualidades e quando há controle do que se vai pesquisar. Os dados numéricos a princípio podem parecer uma resposta óbvia e correta, porém só faz sentido quando há informação e teoria a respeito do objeto de conhecimento, ou seja, o foco da pesquisa, o que se deseja estudar.

Para extrair os dados do Banco de Dados, foram utilizados comandos específicos da linguagem SQL "*Structured Query Language*" que significa, em português, Linguagem de Consulta Estruturada, uma linguagem padrão de gerenciamento de dados que interage com os principais bancos de dados baseados no modelo relacional.

Os resultados dessas consultas foram tabulados em planilha eletrônica do pacote MS-Office Excel® e os dados de identificação dos participantes serão preservados no anonimato.

Para a análise de dados, as estatísticas foram feitas no STATA 16.0 (StataCorp.2019. Stata Statistical Software: Realease 16. College Station, TX: StataCorp LLC).

As variáveis são todas categóricas, descritas por frequência absoluta e relativa. Para testar a associação das variáveis com a modalidade do curso(EAD, presencial) foi usado o teste de Qui-quadrado ( $\chi^2$ ), considerando um nível de significância de 5%.Após a coleta de dados foi elaborado um gráfico de fácil visualização que apresenta os resultados da pesquisa e, com base nesse resultado, efetuou-se a análise e verificou-se que os indicadores de qualidade podem ser propostos para a melhoria do alcance dos resultados dos cursos.

A pesquisa foi executada de acordo com os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução CNS 466/12 e demais resoluções complementares, seguindo tramitação prevista com apreciação e aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). A execução do presente projeto será iniciada após aprovação pelo referido Comitê. Aprovação do comitê de Ética em Pesquisa sob número 6.297.849 em 13 de setembro de 2023.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a pesquisa realizada, foi procedida a análise comparativa dos dados dos cursos presenciais e a distância, oferecidos pelo HSPM para seus servidores, no período 2019 a 2022.

A distribuição das categorias é a mesma, nas duas modalidades. As categorias elencadas foram: Cursos Gerenciais, Cursos Técnicos e Cursos Comportamentais que aconteceram neste período, nas duas modalidades. Os cursos são: Administração Hospitalar e Desenvolvimento Gerencial(Gerenciais); Intubação e Ventilação Mecânica, Anotações de Enfermagem e passagem de plantão, Prevenção e Tratamento de úlceras, Promoção e Incentivo ao aleitamento Materno, Equipamento de proteção individual e precaução de Isolamento(Técnicos); e Ética, Mediação de Conflitos e SIPAT(Comportamentais).

Como resultados desta análise pôde-se constatar que na Tabela 1, dentre as categorias dos cursos analisados estatisticamente, o maior número de matrículas está concentrada nos cursos técnicos, tanto na modalidade presencial, quanto a distância, com 66,7% de participação, comparados com 11,1% para as categorias: comportamental, gerencial e técnico comportamental.

Tabela 1. Distribuição da categoria de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

Categoria	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
Comportamental	1	11,1	1	11,1	2	11,1
Gerencial	1	11,1	1	11,1	2	11,1
Técnico	6	66,7	6	66,7	12	66,7
Técnico/Comportamental	1	11,1	1	11,1	2	11,1
Total	9	100,0	9	100,0	18	100,0

Fonte: próprio autor

Pode-se inferir que por terem acontecido estes Cursos no período próximo à Pandemia houve uma busca por maiores conhecimentos técnicos, seja de forma presencial ou EAD.

Com relação à comparação entre a distribuição do vínculo dos participantes nas modalidades dos cursos, a Tabela 2 mostra que no total, 36,3% das matrículas foram de participantes do quadro efetivo do HSPM. As demais matrículas referem-se aos funcionários contratados pelo HSPM que prestam serviços nas áreas de enfermagem, apoio logístico, nutrição, imagem, limpeza, lavanderia, bem como Servidores de outras unidades hospitalares da rede da SMS.

Nos cursos presenciais, a participação de funcionários do quadro efetivo foi de 60%, enquanto nos cursos EAD, 30%. Esta diferença observada foi estatisticamente significativa [ $X^2(1)=189,41$ ;  $p<0,001$ ]. (Tabela 2)

Tabela 2. Distribuição do vínculo dos participantes de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

Vínculo	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
Efetivo	368	60,0	699	30,0	1067	36,3
Outros	245	40,0	1631	70,0	1876	63,7
Total	613	100,0	2330	100,0	2943	100,0

$X^2(1)=189,41$ ;  $p<0,001$

Fonte: próprio autor

Constata-se que o EAD permite expandir a modalidade, além disso, percebe-se uma maior participação do público denominado: “outros” (terceirizados e Servidores de outras unidades da rede-SMS), nos cursos de EAD, corroborando com Almeida (2003, p.330) que afirma que as práticas de EAD foram retomadas devido à flexibilidade do tempo e quebra de barreiras espaciais, já que o público terceirizado e de outras unidades de SMS, lidam

diretamente com assistência ao paciente e funções que não poderiam contar a sua ausência no seu ambiente de trabalho. Desta forma, o EAD permite que no próprio ambiente de trabalho, para não se ausentar, que ele faça o curso nas horas vagas ou até mesmo no trajeto para casa, ou em suas horas de descanso, ratificando Meister (2005) quando afirma que a educação a distância e a aprendizagem multimídia permitem que o indivíduo estude sem deixar a área de trabalho.

Na comparação entre a distribuição da situação (concluintes x evadidos) de acordo com a modalidade dos cursos, a Tabela 3, demonstra que no total, 52,8% das matrículas foram concluídas. Nos cursos presenciais, observamos 87,6 de concluintes versus 43,6 na modalidade EAD, ou seja, a evasão é mais de 4 vezes maior na modalidade EAD (56,4%/12,4%). Esta diferença observada foi estatisticamente significativa [ $X^2(1)=418,77$ ;  $p<0,001$ ]. (Tabela 3)

Tabela 3. Distribuição da situação de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

Situação	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
Concluintes	537	87,6	1017	43,6	1554	52,8
Evadidos	76	12,4	1313	56,4	1389	47,2
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100,0</b>	<b>2330</b>	<b>100,0</b>	<b>2943</b>	<b>100,0</b>

$X^2(1)=418,77$ ;  $p<0,001$   
Fonte: próprio autor

Percebe-se que a evasão dos cursos existe em ambas as modalidades, porém esta se torna mais evidente nos cursos da modalidade EAD, corroborando com Bittencourt e Mercado (2014 p.407) que afirmam: “A evasão na EAD tem sido abordada como um problema que está muito presente em todas as instituições e em todos os níveis de ensino de um modo geral. Ou seja, podem-se perceber problemas deste tipo que vão desde os cursos de educação básica, capacitação, aperfeiçoamento, extensão, técnico até os cursos de graduação e pós-graduação”. E que a grande maioria dos alunos evadidos nos cursos EAD, são do sexo masculino (69%), enquanto as mulheres totalizam 31% dos pesquisados, segundo Bittencourt e Mercado (2014).

Neste estudo, o índice de evasão nos cursos analisados foi de 47,2%. Este índice é semelhante ao da média brasileira e de outros países sejam eles desenvolvidos ou não, ratificando Mezzari et al. (2013) que relatam que o índice de evasão nos cursos à distância tem uma média de 47% tanto no Brasil, como em outros países e que os motivos variam entre falta de tempo e organização pessoal.

Os motivos alegados para a evasão foram primeiramente a falta de tempo, seguido da organização pessoal em conciliar o curso e outras atividades.

Com relação à comparação entre a distribuição do sexo de acordo com a modalidade dos cursos, na Tabela 4, constata-se que, no geral, 80,8 % dos participantes são mulheres. Entre os cursos presenciais, 27,4% são do sexo masculino e entre os cursos EAD, a participação do sexo masculino foi de 14,9%. Houve diferença estatisticamente significativa na distribuição do sexo entre as modalidades [ $X^2(1)=24,53$ ;  $p<0,001$ ]. (Tabela 4)

Tabela 4. Distribuição do sexo de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

Sexo	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
Masculino	101	27,4	104	14,9	205	19,2
Feminino	267	72,6	595	85,1	862	80,8
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>100,0</b>	<b>699</b>	<b>100,0</b>	<b>1067</b>	<b>100,0</b>

$X^2(1)=24,53$ ;  $p<0,001$

Fonte: próprio autor

Constata-se que os homens participam menos na modalidade EAD que na presencial, contrapondo as mulheres que participam mais do EAD do que dos cursos na modalidade presencial, pode-se inferir que tal fato ocorre em virtude de que na Instituição estudada, os homens são maioria no trabalho operacional não tendo o equipamento disponível e nem as habilidades para acesso às plataformas de ensino e assistencial médicos em função da natureza do trabalho.

Com relação à distribuição da escolaridade de acordo com a modalidade do curso, na Tabela 5, no geral e na modalidade EAD, ensino técnico completo e ensino superior foram as categorias de escolaridade mais frequentes, enquanto, entre os cursos presenciais, houve predomínio do ensino médio completo e ensino superior. A maioria das matrículas em cursos presenciais é

de alunos com ensino superior (48,6%); enquanto que nos cursos EAD, são de alunos com ensino técnico completo ou ensino superior 72,4% (37,1%+35,3%), sendo esta diferença estatisticamente significante [ $\chi^2(3) = 51.42$ ;  $p < 0,001$ ]. (Tabela x5, Figura x1)

Tabela 5. Distribuição da escolaridade de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

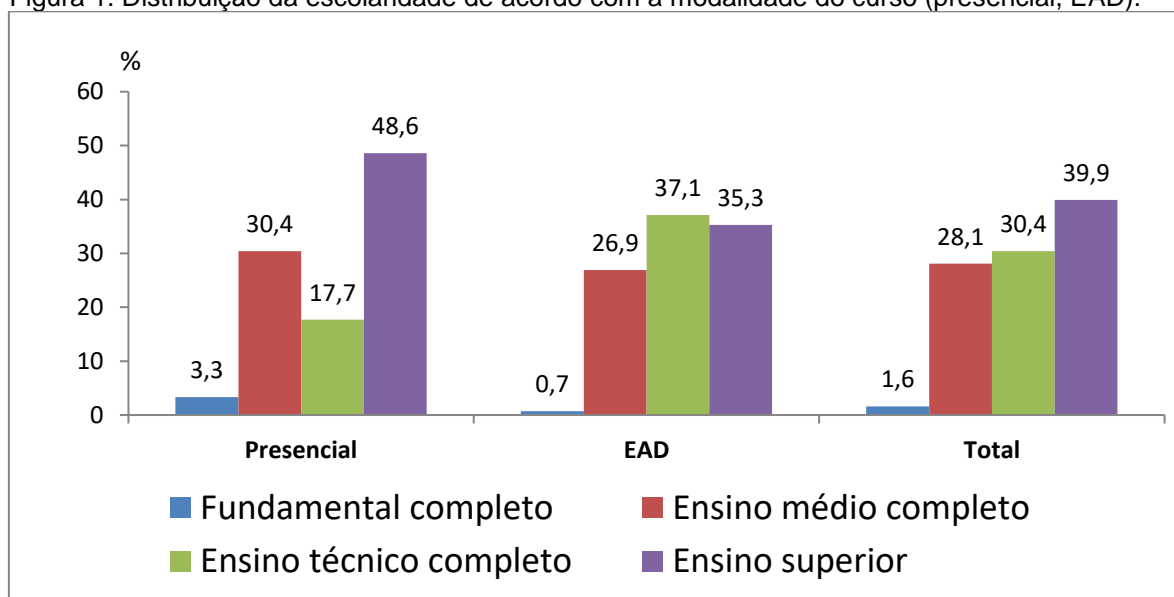
Escolaridade	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
Fundamental completo	12	3,3	5	0,7	17	1,6
Ensino médio completo	112	30,4	188	26,9	300	28,1
Ensino técnico completo	65	17,7	259	37,1	324	30,4
Ensino superior	179	48,6	247	35,3	426	39,9
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>100</b>	<b>699</b>	<b>100</b>	<b>1067</b>	<b>100</b>

$\chi^2(3) = 51.42$ ;  $p < 0,001$

Fonte: próprio autor

Pode-se visualizar estes comparativos ilustrados na Figura 1, que mostra a distribuição da modalidade do curso (presencial, EAD) de acordo com escolaridade. De acordo com esta visão dos dados de escolaridade e modalidade, observamos que para o nível de escolaridade fundamental completo os cursos presenciais são mais afins, enquanto, para o ensino técnico completo, EAD é a modalidade mais afim.

Figura 1. Distribuição da escolaridade de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).



Fonte: próprio autor

Os principais cargos das categorias ensino técnico completo e ensino superior que foram as categorias de escolaridade mais frequentes no EAD são os escriturários, os técnicos de enfermagem e os técnicos em geral, sendo ensino superior os enfermeiros e demais cargos, enquanto, entre os cursos presenciais, houve predomínio do ensino médio completo e ensino superior que são os cargos de analistas de saúde. Esses cargos representam a maior porcentagem de matrículas para os cursos na modalidade de EAD(70%). Enquanto as matrículas referentes ao fundamental completo, aparecem em maior porcentagem para os cursos presenciais(81%).

Com relação à distribuição da etnia de acordo com a modalidade do curso, na Tabela 6, infere-se que a maioria das matrículas é de alunos brancos (57,5%). A presença de alunos indígenas é relativamente baixa em ambas as modalidades (0,5%). A representação das etnias parda e negra é de 36,9% nas matrículas estudadas. Essa distribuição da etnia pode refletir as características demográficas da população estudada.

Tabela 6. Distribuição da etnia de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

Etnia	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
Indígena	2	0,5	3	0,4	5	0,5
branca	214	58,2	400	57,2	614	57,5
preta	43	11,7	70	10,0	113	10,6
amarela	20	5,4	34	4,9	54	5,1
parda	89	24,2	192	27,5	281	26,3
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>100,0</b>	<b>699</b>	<b>100,0</b>	<b>1067</b>	<b>100,0</b>

$X^2(4)=1,88$ ;  $p=0,758$

Fonte: próprio autor

A representação das etnias nas modalidades dos cursos estudados ratifica Gomes(2011, p. 110) quando afirma que: “O Brasil se destaca como uma das maiores sociedades multirraciais do mundo e abriga um contingente significativo de descendentes de africanos dispersos na diáspora. De acordo com o censo 2000, o país conta com um total de 170 milhões de habitantes. Desses, 91 milhões de brasileiros(as) se autoclassificam como brancos (53,7%); 10 milhões, como pretos (6,2%); 65 milhões, como pardos (38,4%); 761 mil, como amarelos (0,4%), e 734 mil, como indígenas (0,4%).”



Com relação à distribuição da faixa etária de acordo com a modalidade do curso, a Tabela 7 demonstra que a distribuição da faixa etária não é mesma em ambas as modalidades. Entre os cursos EAD, a faixa etária de 44 a 53 anos é a que tem uma representação substancialmente maior em comparação com os cursos presenciais, 35,2% versus 23,7%, respectivamente; por outro lado, a faixa etária de 54 a 63 anos, que é a mais frequente nos cursos presenciais (34,3%), porém com proporção menor (24,8%) nos cursos EAD. Uma diferença notável reside na proporção da faixa etária de 64 a 73 anos entre as modalidades, onde a modalidade presencial apresenta quase o dobro da proporção dessa faixa etária em comparação com os cursos EAD.

Tabela 7. Distribuição da faixa etária de acordo com a modalidade do curso (presencial, EAD).

Idade	Presencial		EAD		Total	
	N	%	N	%	N	%
24 a 33 anos	20	5,4	44	6,3	64	6,0
34 a 43 anos	97	26,4	196	28,1	293	27,5
44 a 53 anos	87	23,7	246	35,2	333	31,3
54 a 63 anos	126	34,3	173	24,8	299	28,1
64 a 73 anos	37	10,1	39	5,6	76	7,1
<b>Total</b>	<b>367</b>	<b>100,0</b>	<b>698</b>	<b>100,0</b>	<b>1065</b>	<b>100,0</b>

$X^2(4)=25,39$ ;  $p<0,001$

Fonte: próprio autor

A proporção total de alunos de EAD é consideravelmente maior em comparação com os alunos presenciais. Essa distribuição da faixa etária pode ser influenciada por vários fatores, como as características demográficas da população local, a flexibilidade oferecida pela modalidade EAD para pessoas com compromissos profissionais e familiares, bem como as preferências individuais dos estudantes em diferentes estágios de suas vidas. Pode-se inferir também, pela faixa etária predominante nos cursos que a idade influencia na utilização de novas tecnologias.

## 5 CONCLUSÃO

No estudo, pode-se constatar que nos dias de hoje os cursos oferecidos na modalidade a distância são uma realidade e têm uma adesão significativa, especialmente na faixa etária abaixo dos 53 anos, também infere-se que a

modalidade à distância possui mais inscritos pela flexibilidade que oferece, corroborando com o pensamento de Quaglia, Oliveira e Velho (2015) ao afirmarem que a maior dificuldade enfrentada na implementação de sistemas abrangentes de capacitação e formação do pessoal de saúde é deslocar os profissionais do trabalho cotidiano.

Observa-se que a evasão dos cursos se dá a maior parte na modalidade EAD do que no presencial. Com esses dados, podemos pensar em estratégias específicas para minimizar essa evasão, que vai de encontro com o pensamento dos autores Justen, Moretto e Felipe (2012), os quais afirmam que “para que a educação a distância não se torne um veículo para a transmissão de pseudoconhecimentos, para que os alunos não sejam meros absorvedores e replicadores, ela precisa ser pensada a partir de princípios de igualdade e do conhecimento da diferença”, complementam Bittencourt e Mercado (2014) quando afirmam que “muitos alunos tendem a evadir de um curso na modalidade a distância por não estarem adequados e preparados para quebrar paradigmas educacionais”.

Segundo Bittencourt e Mercado (2014), “na modalidade a distância, o problema é agravado devido aos poucos estudos de combate à evasão de alunos nos cursos. Não existe efetivamente uma política de combate à evasão nos cursos de EaD que vêm aumentando significativamente nos últimos anos, de acordo com a AbraEAD (2007)”.

Os concluintes do presencial são na sua maioria do nível ensino médio e superior e, pode-se observar que os concluintes do EAD são em sua maioria do ensino técnico completo e superior.

Na Instituição estudada, os níveis de escolaridade mais presentes são, respectivamente o nível superior, médio técnico e médio. Sendo na modalidade presencial o médio e o superior e na modalidade EAD o técnico completo e o superior pela especificidade da função.

Assim sendo, propomos um estudo minucioso entre as diferentes faixas etárias bem como quanto ao grau de dificuldade principalmente com relação ao público de ensino fundamental e rever as estratégias de ensino, de modo a fomentar a quebra de paradigmas com relação ao EAD. (considerar como

estudos futuros a partir dos resultados desta pesquisa - levar para o final da conclusão.

Na modalidade presencial o maior número de inscritos é da faixa etária de 54 a 63 anos, enquanto que no EAD a maior faixa etária é de 44 a 53 anos. Percebe-se que estes indicadores vão de encontro ao que afirmam Paulo e Tijiboy (2005) quando dizem que as pessoas acima de 50 anos, apesar de possuírem um acúmulo de experiências, e apesar de ainda estarem trabalhando, costumam sofrer preconceitos no local de trabalho no que diz respeito a sua eficiência num mundo tecnológico. Continuam complementando que “Esse preconceito e a pressão social e profissional para que pessoas mais velhas se apropriem das novas tecnologias como os mais jovens, faz com que algumas delas entrem em um novo movimento rumo a uma maior familiarização tecnológica”. (PAULO & TIJIBOY apud KACHAR, 2005).

Neste contexto pode-se considerar a relevância das estratégias para o estímulo das pessoas acima de 50 anos, para que se aproximem e se apropriem dos benefícios da educação à distância, concordando com Paulo e Tijiboy (2005) quando dizem que: “a pessoa da Terceira Idade pode tornar-se um aprendiz virtual, como qualquer outra pessoa das demais faixas etárias, beneficiando-se de educação continuada, educação a distância, do bem estar e do estímulo mental que o aprender proporciona”.

Quanto ao tipo de curso apresentado na amostra de 2019 a 2022, os cursos técnicos são os mais procurados seguidos dos gerenciais e dos comportamentais, isto evidencia numa Instituição de saúde a busca pela Educação Corporativa com aprimoramento e aperfeiçoamento das técnicas. Corroborando com esse resultado, remetemos a afirmativa de Meister (1999) quando afirma que “a Educação corporativa: é um guarda-chuva estratégico que busca fazer experiências relativas a novos caminhos de aprendizagem dos funcionários e colher as eficiências de custo compartilhando serviços como modelo de educação”.

Concluindo este estudo, pode-se propor diretrizes para composição dos processos de capacitação e treinamento da Educação Corporativa, sugere-se a reavaliação de estratégias para que o nível fundamental tenha mais adesão aos

cursos oferecidos, também o estudo minucioso da evasão no EAD poderá mostrar ações de melhoria nos processos de capacitação e desenvolvimento e a elaboração de estratégias para inclusão das pessoas acima de 50 anos nos cursos da modalidade de ensino a distância.

Como proposta de Indicadores para medir o desempenho dos processos de capacitação presencial e a distância para melhoria nos processos de trabalho e no desenvolvimento dos profissionais de saúde do HSPM, propõe-se fortalecer o índice que é solicitado pela Instituição (número de capacitações e treinamentos por horas-homem) que poderá ser incrementada de acordo com exigências de órgãos de Certificação de Qualidade, como exemplo, um Indicador de Eficácia nos Cursos.

Segundo Abbad, Zerbini e Souza (2010, p. 297) “A produção de conhecimentos sobre a eficácia do *e-learning* e do *blended learning*, em ambientes organizacionais, ainda é incipiente. O ritmo das pesquisas é incompatível com o acelerado crescimento desse tipo de aprendizagem em organizações. Além disto, a produção é dispersa e fragmentada, tornando difícil a comparação entre os resultados dos estudos e lento o avanço do conhecimento sobre aprendizagem a distância em organizações.” Por isto, pesquisas como esta foram feitas e devem ser continuamente incentivadas em pesquisas futuras, ampliando as possibilidades em apontar mudanças do comportamento, que contribuem na formação da área da saúde com uma dimensão mais qualitativa, para entender melhor as experiências dos participantes para que se tenham indicadores mais robustos, aprimorando a comparação.

## REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva; ZERBINI, Thaís; SOUZA, Daniela Borges Lima de. Panorama das pesquisas em educação a distância no Brasil. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 15, p. 291-298, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/QjjiT53cFhNJJdxw8LyhgDL/?format=pdf&lang=pt>

ALBERTIN, A. L.; BRAUER, M. Resistência à educação a distância na educação corporativa. **Revista Administração Pública**, v. 46, n. 5, p. 1367-1389, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122012000500009>

ALVES, F. **Instrutor Master: o papel do instrutor no processo de aprendizagem**. São Paulo: DVS Editora, 2018.

BITTENCOURT, I. B.; MERCADO, L. P. L. Evasão nos cursos na modalidade de educação a distância: estudo de caso do Curso Piloto de Administração da UFAL/UAB. **Ensaio: Avaliação e políticas públicas em educação**, v. 22, n. 83, p. 465-503, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/jfVS4MNP3mVcZJj6W4vrDy/?format=pdf&lang=pt>

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Glossário temático: gestão do trabalho e da educação na saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. (Série A. Normas e Manuais Técnicos)

Campos, K. A., & dos Santos, F. M. (2016). A educação a distância no âmbito da educação permanente em saúde do Sistema Único de Saúde (SUS). **Revista Do Serviço Público**, 67(4), 603 - 626.

CECCIM, R. B.; FERLA, A. A. Educação e saúde: ensino e cidadania como travessia de fronteiras. **Trabalho, educação e saúde**, v. 6, n. 3, p. 443-456, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000300003>

COSTA, D. B. et al. Impacto do treinamento de equipe no processo de trabalho em saúde: revisão integrativa. *Revista de Enfermagem UFPE online*, Recife, v. 9, n. 4, p. 7439-47, abr., 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/13603/16430> Acesso em: 27 fev. 2023.

CRODA, Júlio Henrique Rosa; GARCIA, Leila Posenato. Resposta Imediata da Vigilância em Saúde à Epidemia da COVID-19. **Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 29, p. e2020002, 2020.

DA SILVA, D.; SIMON, F. O. Abordagem quantitativa de análise de dados de pesquisa: construção e validação de escala de atitude. **Cadernos Ceru**, v. 16, p. 11-27, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2595-2536.v16i0p11-27>

DE OLIVEIRA, G. S. Metodologias, Técnicas e Estratégias de Pesquisa: estudos introdutórios. 2021.

GIRADE, M. G.; CRUZ, E. M. N. T. da; STEFANELLI, M. C. Educação continuada em enfermagem psiquiátrica: reflexão sobre conceitos. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 40, n. 1, p. 105-10, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/reeusp/a/7m539QLWDgMSWdjvQTMZBNf/abstract/?format=pdf&lang=pt>Acesso em: 27 fev. 2023.

JUSTEN, Carlos Eduardo; NETO, Luís Moretto; FELIPPE, Samuel. Reflexões sobre a Prática educativo-Crítica, Gestão Social e educação a Distância: o caso do PNAP em Santa Catarina. **Desenvolvimento em Questão**, v. 10, n. 21, p. 178-210, 2012.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística-IBILCE-UNESP**, v. 17, 2012. Disponível em: [http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino\\_2012\\_1/ELABORACAO\\_QUESTIONARIOS\\_PESQUISA\\_QUANTITATIVA.pdf](http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf)

MEISTER, J. C. "Educação corporativa." educação corporativa. 2005. 296-296.  
MEZZARI, A. et al. Estratégias para detecção precoce de propensão à evasão. **Revista Iberoamericana de Educación a Distancia**, v.16, n. 2, p. 147-175, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331429869007.pdf>  
PAULO, C. A.; TIJIBOY, A. V. Inclusão digital de pessoas da terceira idade através da educação a distância. **RENOTE**, v. 3, n. 1, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1679-1916.13797>

QUAGLIA, I.; OLIVEIRA, A.; VELHO, A. P. M. Capacitação em saúde na Educação a Distância (EAD): Uma análise sistemática do conteúdo. **Saúde e Pesquisa**, v. 8, p. 103-112, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/view/3767/2516>

SARDINHA PEIXOTO, L. et al. Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos. **Enfermería Global**, n. 29, p. 324-340, janeiro 2013. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/pt\\_revision1.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/pt_revision1.pdf)  
Acesso em: 27 fev. 2023.