

# Atitudes sobre Treinamento à Distância: Consistência da E-ATAD e Análise de Comportamentos Receptivos, Favoráveis e de Resistência

## *Attitudes about Distance Training: E-ATAD Consistency and Analysis of Receptive, Favorable and Resistant Behaviors*

Natália Gabriela de Macedo MARTINS <sup>1</sup> \*

Isabella da Silva VIVEIROS <sup>1</sup>

Silas Dias Mendes COSTA <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fundação Presidente Antônio Carlos, Rodovia MG 482, S/N – Gigante, Conselheiro Lafaiete - MG - Brasil.

<sup>2</sup> Universidade Federal de Roraima (UFRR), Avenida Capitão Ene Garcês, nº 2413 – Aeroporto, Boa Vista -RR - Brasil.

\* [nataliamacedo14@gmail.com](mailto:nataliamacedo14@gmail.com)

**Resumo.** O artigo visa analisar a consistência interna da Escala de Atitudes Sobre Treinamento à Distância (E-ATAD) e os comportamentos receptivos, favoráveis e de resistência a esta modalidade tendo como participantes estudantes universitários de uma Instituição do Ensino Superior de Minas Gerais. Para tanto, realizou-se uma coleta de dados por meio da aplicação E-ATAD, validada por Pompeu et al. (2015), contabilizando 120 participantes. As análises foram feitas com o auxílio do *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Os resultados revelam uma estrutura unifatorial para a escala de medida com índices psicométricos superiores aos obtidos no estudo de validação utilizado com referência. A maioria dos participantes (52,5%) possui atitude medianamente favorável aos treinamentos à distância, podendo percebê-los como positivos ou benéficos, enquanto 18,3% apresentam resistência a esta modalidade e 29,2% uma atitude receptiva. Essas atitudes podem ser justificadas por alguns fatores como a falta de domínio, ou até mesmo aptidão às ferramentas e uso das tecnologias, falta de interação direta entre os envolvidos, e, no caso de alguns cursos, a falta de desenvolvimento de habilidades práticas. Para a parcela de participantes que possuem uma atitude receptiva aos treinamentos à distância, subentende-se que esses detêm maior facilidade com as tecnologias e entendimento acerca dos benefícios que essa modalidade possibilita.

**Palavras-chave:** E-ATAD. Treinamento. EaD. Estrutura fatorial.

**Abstract.** This article aims to analyze the internal consistency of the Distance Training Attitudes Scale (E-ATAD) and the receptive, favorable, and resistant behaviors towards this modality among university students from a Higher Education Institution in Minas Gerais. For this purpose, data collection was conducted through the application of the E-ATAD, validated by Pompeu et al. (2015), with 120 participants. Analyses were performed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software. Results reveal an unifactorial structure for the measurement scale, with psychometric indices superior to those obtained in the reference validation study. The majority of participants (52.5%) have a moderately favorable attitude towards distance training, perceiving them as positive or beneficial, while 18.3% exhibit resistance to this modality and 29.2% a receptive attitude. These attitudes can be justified by factors such as lack of proficiency or even aptitude with tools and technology use, lack of direct interaction among those involved, and, in some courses, the lack of development of practical skills. For the portion of participants who have a receptive attitude towards distance training, it is implied that they have greater ease with technology and understanding of the benefits that this modality provides.

**Keywords:** E-ATAD. Training. EaD. Factor structure.

## 1. Introdução

Na literatura, o conceito de atitudes de treinamento abrange a ideia de "respostas avaliativas relativamente estáveis oferecidas por indivíduos a entidades ou situações, ou ainda como percepções que podem moldar suas intenções e comportamentos" (POMPEU *et al.*, 2015, p. 22). Desta forma, nota-se que ao longo dos anos há um progresso nestas atitudes, isto é, comportamentos mais favoráveis, impulsionados, sobretudo, pelo avanço tecnológico e pelo direcionamento de recursos alocados pelas organizações para o aprimoramento de seus profissionais, reconhecendo a conveniência desta modalidade (ZERBINI; ABBAD, 2008).

O desenvolvimento do treinamento à distância ao longo dos anos tem sido marcado por avanços, e impulsionado pela tecnologia e pelas necessidades educacionais. Segundo Mugnol (2009, p. 337), "a forma inicial de oferta dos cursos à distância era por meio de correspondência, com a finalidade de ampliar a oferta de oportunidades educacionais". Num momento posterior, a oferta desses treinamentos passou a ser viabilizada por meio da internet, consolidando-se como uma ferramenta essencial para a qualificação profissional contínua (MACHADO; MORAES, 2015), permitindo a aprendizagem e o desenvolvimento independentemente da localização geográfica.

A educação à distância está associada à necessidade de qualificação de pessoas, e passa por diversas modificações desde o seu surgimento. Para compreender tais mudanças, é possível classificá-las em cinco gerações: a expansão da oferta de cursos não presenciais, a exemplo daqueles via correspondência; o desenvolvimento tecnológico, como transmissões de rádio e televisão; a adoção de uma perspectiva pedagógica na formação a distância; a sala de aula presencial, com oferta de transmissão via satélite; e o contexto atual, de transformação do processo educacional, com a difusão e consolidação do ensino EaD (MACHADO; MORAES, 2015).

Nesse contexto, as inovações tecnológicas podem proporcionar um aumento na qualidade das aulas presenciais e maior acessibilidade aos estudos, sendo consideradas essenciais, sobretudo porque os ambientes virtuais de aprendizagem vêm ganhando destaque, já que ampliam as possibilidades de formação (MATUCHESKI; TORRES, 2015). Usuários de plataformas digitais de treinamento, como o *Moodle*, reconhecem que apesar de algum grau de insegurança quando à aplicação do conteúdo dos treinamentos, a modalidade EaD amplia conhecimentos e potencializa a aprendizagem profissional (SANTOS *et al.*, 2020).

Para se ser digitalmente ativo, o indivíduo inserido no ambiente virtual de treinamento deve possuir um conjunto de competências relacionadas ao uso das tecnologias como: o letramento digital, a habilidade de fazer uma análise crítica; a cooperação, para estimular relacionamentos interpessoais no contexto digital; sistematização do tempo e materiais disponibilizados; a comunicação, associada à expressão escrita em tecnologias de comunicação síncrona e assíncrona; a presença social, isto é, a sensação do sujeito se perceber imerso na virtualidade; e a autonomia no uso das tecnologias para potencializar a aprendizagem (BEHAR, 2013).

Estas competências (BEHAR, 2013) podem influenciar as atitudes dos indivíduos em relação ao treinamento à distância, que podem se manifestar de maneira receptiva, favorável ou resistente. Comportamentos receptivos são observados em indivíduos que demonstram facilidade em adotar novas tecnologias, valorizando as oportunidades de interação. Atitudes favoráveis tendem a apreciar a flexibilidade e a autonomia no aprendizado. Por outro lado, comportamentos de resistência podem emergir de dificuldades no manejo das competências digitais, levando à frustração e desengajamento com o processo de treinamento à distância (POMPEU *et al.*, 2015).

Considerando a relevância do tema, realizou-se um levantamento no Google Acadêmico a partir do termo de busca “treinamento à distância”, acionando o filtro “artigos de revisão” publicados no período de 2019 a 2024. Foram identificados 6 artigos que foram lidos na íntegra, constatando-se que nenhum deles trata efetivamente sobre a temática, mas trazem em seu conteúdo a palavra treinamento de forma genérica, contemplando questões como implantação de software, uso de jogos no ensino e reflexões teóricas sobre ferramentas de avaliação de treinamento, portanto, questões alheias ao foco do estudo.

Para avançar com o conhecimento sobre o assunto e apresentar contribuições à literatura a partir dos resultados desta pesquisa, este artigo considerou a seguinte pergunta de pesquisa:

estudantes universitários manifestam comportamentos receptivos, favoráveis e/ou de resistência a esta modalidade? Para tanto, o objetivo do artigo consiste em analisar a consistência interna da Escala de Atitudes Sobre Treinamento à Distância (E-ATAD) e os comportamentos receptivos, favoráveis e de resistência a esta modalidade tendo como participantes estudantes universitários de uma Instituição do Ensino Superior de Minas Gerais. Os resultados podem validar a consistência da escala com este público e indicar suas atitudes nesta modalidade.

Uma pesquisa com base no modelo *Technology Acceptance Model* (TAM), do qual originou a “Escala de Atitudes sobre Treinamento a Distância” (E-ATAD) indicou que há um reconhecimento por parte dos participantes de um acréscimo positivo de conhecimentos e aprendizagem profissional (SANTOS et al., 2020). Os estudos com a E-ATAD parecem incipientes mesmo após quase uma década após sua validação. Considerando tal questão e as sugestões de Pompeu et al., (2015) e Santos et al., (2020) para a realização de novos estudos, busca-se analisar a consistência da E-ATAD e os comportamentos alusivos a esta modalidade, apresentando contribuições para a literatura.

O estudo sobre as atitudes de treinamento à distância com universitários é oportuno, pois a formação desses estudantes compreende cursos de capacitação e aperfeiçoamento, que em sua maioria também são oferecidos nessa modalidade. Além disso, apesar da E-ATAD ter apresentado “índices que atestam evidências de validade teórica e empírica em diferentes amostras” (POMPEU et al., 2015, p. 33), há recomendações na literatura para que novos estudos apresentem o grau de precisão da sua consistência interna e o resultado de sua estrutura fatorial, já que os instrumentos podem apresentar estruturas diferentes em cada contexto analisado.

Para alcançar esse objetivo, o trabalho foi organizado da seguinte forma: essa primeira parte, de introdução, que contextualiza sobre treinamento à distância; a metodologia, que sistematiza os procedimentos adotados para coleta e análise de dados; os resultados; a seção de discussões, e por fim, as considerações finais.

## 2. Metodologia

Esta pesquisa classifica-se como quantitativa, pois utiliza de uma abordagem que pretende testar teorias objetivas, analisando variáveis calculadas com instrumentos, com o propósito de que os dados numéricos sejam analisados com procedimentos estáticos (CRESWELL; CRESWELL, 2021). O eixo central da pesquisa quantitativa é a materialização físico-numérica no momento da explicação, com uma desvalorização da subjetividade e da individualidade, ou seja, a representação concreta de conceitos ou dados numéricos (MUSSI et al., 2019), como ocorre na seção seguinte, de resultados.

Trata-se também de um estudo de caso (GIL, 2008) realizado em uma Instituição de Ensino Superior do Alto Paraopeba (MG). Os participantes e a instituição foram selecionados pelo

critério de facilidade de acesso dos pesquisados (VERGARA, 2005). Os estudos de caso possibilitam analisar determinado tema de pesquisa para um grupo específico de participantes, que nesta pesquisa são os estudantes. A seleção do caso deve ser útil aos objetivos da pesquisa e em número suficiente para se operacionaliza as análises desejadas (YIN, 2009), critérios estes atendidos de forma plena pelo estudo em questão.

Neste estudo, foi realizada uma coleta de dados por meio de um questionário desenvolvido por Pompeu et al. (2015) para avaliar atitudes em relação ao EaD, a Escala de Atitude Sobre Treinamento à Distância (E-ATAD), conforme demonstrado na Figura 1. Este instrumento contém nove afirmações sobre treinamento à distância para assinalar de 1 (um) a 7 (sete) pontos, sendo 1 para discordância total e 7 para concordância total. Para complementar o questionário, foram elaboradas 5 (cinco) perguntas sobre os ambientes virtuais e, na sequência, outras 5 (cinco) a cerca de dados sociodemográficos.

**Figura 1** – Escala de Atitudes de treinamento à distância – E-ATAD



Itens	Resposta
1. Considero fácil a minha interação com ambientes virtuais de aprendizagem à distância	
2. Em um curso à distância, aprendo facilmente a utilizar as ferramentas do ambiente virtual	
3. É fácil para mim adquirir novos conhecimentos por meio de cursos à distância	
4. Considero-me habilidoso como participante de cursos à distância	
5. Quando participo de um curso à distância, sinto-me capaz de aplicar, em diferentes situações, o que aprendi no curso	
6. Cursos à distância ajudam-me a resolver problemas relacionados ao meu trabalho	
7. Cursos à distância prepararam-me para o trabalho em equipe	
8. Cursos à distância aumentam meus conhecimentos sobre assuntos importantes que preciso estudar	
9. Cursos à distância tornam meus estudos mais produtivos.	

Fonte: Pompeu et al. (2015, p.33)

Destaca-se que na época da coleta de dados a então instituição de ensino de vínculo dos autores não dispunha de orientação para submissão de pesquisas deste tipo para apreciação do Comitê de Ética, logo não há registro de protocolo. Ainda assim, foram considerados os termos da Resolução n.º 510/2016 (BRASIL, 2016), garantindo aos participantes o direito de participar ou não da pesquisa, a confidencialidade dos dados e a guarda do material. Após serem informados do objetivo da pesquisa, potenciais riscos e benefícios, aqueles que concordaram em participar de forma voluntária assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A aplicação destes questionários foi realizada nas salas de aula da instituição de ensino, entre os meses de setembro e outubro do ano de 2023. Foram convidados a participar da pesquisa estudantes dos cursos de Administração, Medicina Veterinária, Engenharias (Civil, Mecânica, Produção e Computação) e Psicologia, resultando numa amostra por conveniência e acessibilidade. Ao final, foram contabilizados 120 (cento e vinte) questionários respondidos, viabilizando a análise da consistência interna do instrumento com o *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS)<sup>1</sup>.

### 3. Resultados

Para responder aos objetivos propostos por esta pesquisa, inicialmente será exposta a caracterização do perfil sociodemográfico dos 120 alunos participantes de uma Instituição de Ensino Superior do Alto do Paraopeba (MG). Os dados apresentados na Tabela 1, a seguir, sinalizam que dos 120 respondentes, a maior parte (71,7%) é do gênero feminino, possui idade entre 18 e 20 anos (31,4%), autodeclaram-se solteiros (76,7%), são profissionais assalariados (67,2%) e estão matriculados no curso de psicologia (54,2%).

**Tabela 1 – Perfil dos participantes**

Sexo	Quantidade	(%)	Ocupação	Quantidade	(%)
Feminino	86	71,7%	Assalariado (a)	80	66,7%
Masculino	34	28,3%	Autônomo (a)	10	8,3%
Total	120	100%	Não Trabalha	16	13,4%
			Profissional Liberal	4	3,3%
			Outra	10	8,3%
			Total	120	100%

Idade	Quantidade	(%)
de 18 a 20 anos	37	31,4%
de 21 a 23 anos	34	28,8%
de 24 a 26 anos	15	12,7%
de 27 a 29 anos	7	5,9%
30 anos ou mais	25	21,2%
Total	120	100%

Estado Civil	Quantidade	(%)	Curso	Quantidade	(%)
Casado	26	21,7%	Administração	39	32,5%
Separado	2	1,6%	Psicologia	65	54,2%
Solteiro	92	76,7%	Medicina Veterinária	7	5,8%
Total	120	100%	Engenharias	9	7,5%
			Total	120	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na sequência, foi efetuada a avaliação de consistência interna da E-ATAD por meio do Alpha de Cronbach, uma medida de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa. A confiabilidade da escala considerou os parâmetros de interpretação indicado por Field (2009), que considera que quanto mais os valores de Alpha forem próximos de 1, maior

<sup>1</sup> O SPSS é um software estatístico que permite a utilização de dados em diversos formatos para gerar relatórios, calcular estatísticas descritivas e conduzir análises estatísticas mais complexas.

será a confiabilidade. Assim, a presente pesquisa adotou como base esses índices para avaliar a confiabilidade, sendo:  $\alpha > 0,9$  = ótima;  $0,8 \leq \alpha < 0,9$  = bom;  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  = aceitável;  $\alpha < 0,6$  = não confiável. Nesta pesquisa, o valor encontrado foi de 0,91, o que corresponde a uma confiabilidade ótima.

**Tabela 2 – Confiabilidade da escala.**

Alpha de Cronbach	Número de itens
0,91	9

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise das frequências dos itens relacionados à interação e aprendizado em ambientes virtuais de aprendizagem à distância revela variações significativas nas atitudes dos participantes. A atitude de resistência é mais observada nos itens que avaliam a preparação para o trabalho em equipe (40% no Q7) e a produtividade dos estudos (38% no Q9), indicando uma maior dificuldade ou resistência em perceber benefícios nesses aspectos específicos dos cursos à distância. Por outro lado, a atitude receptiva se destaca significativamente em itens que avaliam a facilidade de interação com ambientes virtuais (66% no Q1) e a aprendizagem das ferramentas (53% no Q2), refletindo uma aceitação positiva e uma percepção de competência nestes contextos. As atitudes medianamente favoráveis são predominantes em itens como a capacidade de aplicar o que foi aprendido em diferentes situações (47% no Q5) e a facilidade de adquirir novos conhecimentos (39% no Q3 e Q4), sugerindo uma postura mais moderada e aberta, mas ainda com certa cautela em relação ao aproveitamento total dos cursos à distância. Essas diferenças nas atitudes apontam para áreas de melhoria específicas, especialmente em relação ao trabalho em equipe e à produtividade dos estudos, enquanto destacam os pontos fortes na familiaridade e na facilidade de uso das ferramentas digitais. Os percentuais podem ser consultados na Tabela 3, a seguir:

**Tabela 3 – Análise das frequências por nível de interpretação (atitude de resistência, favorável e receptiva)**

Itens	Atitude de resistência	Medianamente favorável	Atitude receptiva
Q1 Considero fácil a minha interação com ambientes virtuais de aprendizagem à distância	12%	23%	66%
Q2 Em um curso à distância, aprendo facilmente a utilizar as ferramentas do ambiente virtual	13%	34%	53%
Q3 É fácil para mim adquirir novos conhecimentos por meio de cursos à distância	23%	39%	38%
Q4 Considero-me habilidoso como participante de cursos à distância	26%	39%	35%
Q5 Quando participo de um curso à distância, sinto-me capaz de aplicar, em diferentes situações, o que aprendi no curso	20%	47%	33%

Q6	Cursos à distância ajudam-me a resolver problemas relacionados ao meu trabalho	24%	36%	40%
Q7	Cursos à distância prepararam-me para o trabalho em equipe	40%	46%	14%
Q8	Cursos à distância aumentam meus conhecimentos sobre assuntos importantes que preciso estudar	20%	33%	48%
Q9	Cursos à distância tornam meus estudos mais produtivos.	38%	38%	24%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Foi analisada também a frequência de uso de ambientes virtuais. A questão 1 buscou compreender “*De modo geral, você costuma utilizar os ambientes virtuais de aprendizagem a distância com que frequência?*”; a questão 2 trata de compreender “*No curso que você está matriculado(a), você costuma utilizar os ambientes virtuais de aprendizagem a distância com que frequência?*”; e a questão 3 “*Você costuma utilizar os ambientes virtuais de aprendizagem a distância para realização de cursos livres?*”. Os resultados foram apresentados na Tabela 4, a seguir:

**Tabela 4 – Uso de ambientes virtuais**

	Questão 1		Questão 2		Questão 3	
	Respostas	(%)	Respostas	(%)	Respostas	(%)
Nunca	2	1,7%	1	0,9%	14	11,7%
Algumas vezes ao ano	32	26,6%	6	5,0%	55	45,8%
Algumas vezes ao mês	33	27,5%	37	30,8%	36	30%
Algumas vezes na semana	38	31,7%	48	40,0%	9	7,5%
Sempre, toda semana	13	10,8%	28	23,3%	5	4,2%
Não respondeu	2	1,7%	0	-	1	0,8%
Total	120	100%	120	100%	120	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na questão “*De modo geral, você costuma utilizar os ambientes virtuais de aprendizagem à distância com que frequência?*”, 38 respostas indicaram o uso desses ambientes “*algumas vezes na semana*” (31,7%), 33 respostas a utilização em “*algumas vezes ao mês*” (27,5%), 32 respostas “*algumas vezes ao ano*” (26,6%), 13 respostas indicou a utilização “*sempre, toda semana*” (10,8%) e, por fim, 2 respostas para a opção “*nunca*” (1,7%), totalizando 118 respostas. Dois participantes não responderam (1,7%).

Para a segunda questão, “*No curso que você está matriculado(a), você costuma utilizar os ambientes virtuais de aprendizagem à distância com que frequência?*”, também havia cinco possíveis respostas, das quais se obteve 48 respostas para alternativa “*algumas vezes na semana*” (40%), 37 respostas para alternativa “*algumas vezes ao mês*” (30,8%), 28 para alternativa “*sempre, toda semana*” (23,3%), 6 para alternativa “*algumas vezes ao ano*” (5%), e por fim 1 para alternativa “*nunca*” (0,9%), totalizando 120 respostas.

A terceira questão trouxe a seguinte afirmação: “*Você costuma utilizar os ambientes virtuais de aprendizagem à distância para realização de cursos livres?*”. Obteve-se 55 respostas para a alternativa “*algumas vezes ao ano*” (45,8%), 36 respostas para a alternativa “*algumas vezes ao*



mês” (30%), 14 para a alternativa “nunca” (11,7%), 9 para a alternativa “algumas vezes na semana” (7,5%) e, por fim, 5 para alternativa “sempre, toda semana” (4,2%), totalizando 119 respostas. Um participante não respondeu (0,8%).

Os resultados sugerem que a frequência em que a maioria dos estudantes utilizam os ambientes virtuais de aprendizagem à distância é de algumas vezes na semana, já para realização de cursos livres, essa frequência é de apenas algumas vezes ao ano. Portanto, o EaD pode ser compreendido como parte de um processo mais amplo de inovação educacional (BELLONI, 2002). Além disso, a educação à distância tem ampliado seu espaço nas universidades, que antes eram totalmente presenciais (MATTAR et al., 2022).

Também foi questionado sobre o tipo de dispositivo utilizado nos ambientes virtuais pelos estudantes, e os resultados forma consolidados na Tabela 5, apresenta na sequência.

**Tabela 5 – Uso de dispositivos**

Acesso ao ambiente virtual	Quantidade	Percentual
Celular	36	30%
Notebook/computador	81	67,50%
Tablet	3	2,50%
Outros dispositivos	0	0%
Total	120	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na afirmativa: “Você costuma acessar os ambientes virtuais de aprendizagem mais frequentemente por meio de: celular, notebook/computador, tablet ou outros dispositivos?” foram obtidas 81 respostas para alternativa “notebook/computador”, correspondendo a 67,50% dos respondentes, 36 respostas para alternativa “celular”, correspondendo a 30% dos respondentes, 3 para alternativa “tablet”, correspondendo a 2,50% dos respondentes, e para última alternativa “outros dispositivos” não foi registrada nenhuma resposta. Portanto, no que diz respeito ao dispositivo de acesso a esses ambientes, os mais utilizados são notebook e/ou computador, e o menos utilizado, tablet.

A E-ATAD é um instrumento para avaliar atitudes em relação ao EaD a partir de 9 itens com um padrão de concordância variando de 1 a 7, onde 1 se refere ao menor nível de concordância e 7 ao maior. Sendo assim, quanto maior a média, mais positiva é a atitude do respondente em relação aos treinamentos à distância. Como se trata de uma escala unifatorial, deve ser considerado o escore obtido a partir da média das respostas para os 9 itens do instrumento (POMPEU; ABBAD, 2010).

Como sugerem os autores do instrumento, valores médios entre 1 e 2,5 indicam resistência a treinamentos a distância; valores entre 2,5 e 4,5 indicam uma atitude medianamente favorável; e valores entre 4,6 e 7 uma atitude receptiva aos treinamentos à distância (POMPEU; ABBAD, 2010). Esses parâmetros foram utilizados para interpretação dos resultados da pesquisa, que

foram detalhados a seguir, conforme Tabela 6, que traz a quantidade de respondentes em cada classificação de interpretação, bem como o percentual correspondente.

**Tabela 6** – Resultados da percepção de treinamento à distância, considerando a soma dos 9 itens

Escores	Classificação	Quantidade	(%)
De 1 a 2,4 pontos	Resistência a treinamentos a distância	22	18,3%
De 2,5 a 4,5 pontos	Atitude medianamente favorável	63	52,5%
De 4,6 a 7 pontos	Atitude receptiva a treinamentos a distância	35	29,2%
		120	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Foi observado que a maioria dos estudantes possuem uma atitude medianamente favorável aos treinamentos à distância, totalizando 52,5%. Em contrapartida, uma parcela menor, de 18,3% indicou uma certa resistência a esta modalidade. Por sua vez, 29,2% destes possuem uma atitude receptiva aos treinamentos à distância. Nos casos em que ainda há resistência em relação ao treinamento à distância, sugere-se propor estratégias de sensibilização dos estudantes visando a diminuição dessa resistência, e, no caso de atitudes desfavoráveis em função de lacunas de habilidades no uso das tecnologias, sugere-se oferecer treinamentos sobre essas tecnologias de informação (POMPEU *et al.*, 2015).

## 4. Discussão

A análise das frequências dos itens da E-ATAD revela que, embora haja resistência significativa em áreas como a preparação para o trabalho em equipe (40% no Q7) e a produtividade dos estudos (38% no Q9), aspectos ligados à interação com ambientes virtuais (66% no Q1) e ao aprendizado das ferramentas tecnológicas (53% no Q2) mostram uma atitude mais receptiva. Estes dados sugerem que, quando bem utilizadas, as tecnologias educacionais podem efetivamente aumentar a acessibilidade aos treinamentos, ampliando as possibilidades de formação e promovendo uma aprendizagem significativa.

O conceito de atitudes, como definido por Pompeu *et al.* (2015), abrange respostas avaliativas relativamente estáveis que moldam intenções e comportamentos. Nesse sentido, a alta confiabilidade da E-ATAD ( $\alpha = 0,91$ ) e a predominância de atitudes medianamente favoráveis (52,5%) entre os estudantes sugerem que a receptividade em relação ao uso das ferramentas tecnológicas e à facilidade de interação com os ambientes virtuais pode ser vista como um

reflexo positivo das inovações tecnológicas. No entanto, a resistência observada em itens relacionados à preparação para o trabalho em equipe e à produtividade indica áreas passíveis de melhorias, possivelmente através de estratégias pedagógicas mais eficazes e treinamentos específicos para o uso das tecnologias.

Por fim, a literatura aponta para a necessidade de competências específicas para a efetiva participação em atividades a distância, incluindo letramento digital, habilidades de análise crítica, cooperação, comunicação, presença social e autonomia (BEHAR, 2013). Os resultados desta pesquisa indicam que, apesar da aceitação geral das tecnologias educacionais, há desafios na aplicação prática desses conhecimentos em contextos de trabalho colaborativo e produtividade individual. Esses achados são consistentes com as recomendações de Santos et al. (2020), que destacam a importância de proporcionar treinamentos sobre tecnologias de informação para reduzir resistências e lacunas de habilidades. Portanto, o estudo sugere que uma abordagem integrada, combinando avanços tecnológicos com estratégias pedagógicas específicas, pode potencializar a eficácia dos treinamentos à distância e promover uma aprendizagem mais significativa e produtiva.

## 5. Conclusão

No decorrer deste estudo buscou-se responder se estudantes universitários manifestam comportamentos receptivos, favoráveis e/ou de resistência à modalidade de treinamento EaD. O objetivo específico foi analisar a consistência interna da Escala de Atitudes Sobre Treinamento à Distância (E-ATAD) e os comportamentos receptivos, favoráveis e/ou de resistência a esta modalidade tendo como participantes estudantes universitários de uma Instituição do Ensino Superior de Minas Gerais. Para isso, foi realizada uma coleta de dados por meio de um questionário desenvolvido por Pompeu et al. (2015), totalizaram 120 questionários respondidos por estudantes dos cursos de Administração, Medicina Veterinária, Engenharias (Civil, Mecânica, Produção e Computação) e Psicologia.

Considerando os 9 itens do E-ATAD, observa-se que a facilidade de interação com esses ambientes virtuais é um aspecto crucial. A maioria dos participantes sinalizou atitude receptiva à interação com ambientes virtuais de aprendizagem à distância e que aprendem facilmente a utilizar as ferramentas oferecidas. Isso indica certa familiaridade e conforto com a tecnologia, o que pode ser um fator positivo para a aceitação e engajamento em cursos EaD. Além disso, os participantes se sentem capazes de adquirir novos conhecimentos e aplicar o que aprenderam em diferentes situações, o que sugere que os cursos à distância são vistos como eficazes para a transferência de aprendizagem.

A percepção de que os cursos à distância ajudam a resolver problemas relacionados ao trabalho e preparam os estudantes para o trabalho em equipe também é significativa, pois destaca a utilidade prática dessa modalidade de ensino. Ademais, muitos participantes reconhecem que os

cursos à distância aumentam seus conhecimentos sobre assuntos importantes e tornam seus estudos mais produtivos.




Esses achados reforçam a importância de investir em treinamentos e cursos à distância bem estruturados, que não apenas transmitam conhecimento, mas também desenvolvam habilidades práticas e contribuam para o crescimento profissional dos estudantes. Em síntese, os itens avaliados revelam que, apesar das resistências de uma parcela menor dos participantes, a modalidade EaD possui um grande potencial para ser uma ferramenta valiosa no ensino superior, especialmente quando adaptada às necessidades e habilidades dos estudantes.

No que se refere a percepção dos participantes sobre os treinamentos à distância, nesta pesquisa foi observado que 52,5% dos estudantes possuem uma atitude medianamente favorável aos treinamentos à distância, contrapondo-se uma menor parcela, de 18,3%, que possui uma certa resistência a esta modalidade. Esse resultado sugere que a maioria dos participantes percebe os treinamentos como positivos ou benéficos, o que é de grande importância, pois para esses estudantes já são oferecidas algumas disciplinas nessa modalidade EaD.

A partir da pesquisa realizada, pode-se perceber que a maioria dos participantes ainda possui uma atitude medianamente favorável aos treinamentos à distância, e embora em uma parcela menor, alguns participantes possuem certa resistência a essa modalidade. Essas atitudes podem ser justificadas por alguns fatores como a falta de domínio ou até mesmo aptidão às ferramentas e uso das tecnologias, falta de interação direta entre os envolvidos. No caso da parcela de participantes que possuem uma atitude receptiva aos treinamentos à distância, subentende-se que esses detêm maior facilidade com as tecnologias.

Com base nos resultados encontrados, sugere-se para trabalhos futuros: ampliar a amostra dos participantes; considerar relação entre atitudes sobre treinamento à distância com outros fenômenos, como engajamento EaD, satisfação com a experiência acadêmica, entre outros; testes comparando possíveis diferenças a partir de características dos estudantes (sexo, idade, diferentes níveis de escolaridade, diferentes ocupações, comparações a partir dos cursos nos quais os estudantes estão matriculados); e outros estudos que contribuam para avançar com o conhecimento sobre o tema.

## Biodados

	<p>MARTINS, N. G. de M. é Bacharela em Administração pela Fundação Presidente Antônio Carlos (UNIPAC). Seu interesse de pesquisa inclui treinamentos à distância e treinamento corporativo.            ORCID: <a href="https://orcid.org/0009-0000-9276-9295">https://orcid.org/0009-0000-9276-9295</a>            E-mail: <a href="mailto:nataliamacedo14@gmail.com">nataliamacedo14@gmail.com</a></p>
	<p>VIVEIROS, I. da S. é Bacharela em Administração pela Fundação Presidente Antônio Carlos (UNIPAC). Seu interesse de pesquisa inclui treinamentos à distância e treinamento corporativo.            ORCID: <a href="https://orcid.org/0009-0008-7007-698X">https://orcid.org/0009-0008-7007-698X</a>            E-mail: <a href="mailto:silvaisabella086@gmail.com">silvaisabella086@gmail.com</a></p>
	<p>COSTA, S. D. M. é professor Adjunto do Departamento de Administração da Universidade Federal de Roraima (UFRR). É Doutor (2023) e Mestre (2018) em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Seus interesses de pesquisa envolvem temáticas da área de Gestão de Pessoas e Comportamento Humano no Trabalho.            ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-5855-694X">https://orcid.org/0000-0001-5855-694X</a>            E-mail: <a href="mailto:silas.costa@ufrr.br">silas.costa@ufrr.br</a></p>

## Referências Bibliográficas

ARAUJO, M. C. dos S. Q. de; ABBAD, G. da S.; FREITAS, T. R. Avaliação qualitativa de treinamento. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 171-179, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.3.13089> - Acesso em: 08. ago. 2023.

BEHAR, P. A. **Competências em educação a distância**. Porto Alegre: Penso Editora, 2013.

BELLONI, M. L. Ensaio sobre a educação a distância no Brasil. **Educação & sociedade**, v. 23, p. 117-142, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302002000200008> - Acesso em: 03. set. 2023.

BRASIL, Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510/2016**. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf> - Acesso em: 10. jan. 2024.

CARVALHO, R. S.; ABBAD, G. Avaliação de treinamento a distância: reação, suporte à transferência e impactos no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, p. 95-116, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552006000100006> - Acesso em: 08. ago. 2023.

CERIGATTO, M. P. **Introdução à educação a distância**. Revisão Técnica: Pricila Kohls dos Santos. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

COELHO JUNIOR, F. A.; ABBAD, G. da S. Construção e validação de uma escala de avaliação de impacto em profundidade de um treinamento a distância em uma organização do setor bancário brasileiro. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 16, n. 1, p. 91-119, 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/38978> - Acesso em: 03. jul. 2023.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. v. 5. Porto Alegre: Penso Editora, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas SA, 2002.

HERMIDA, J. F.; BONFIM, C. R. de S. A educação à distância: história, concepções e perspectivas. **Revista HISTEDBR On-line, Campinas**, n. especial, v. 166, p. 181, 2006. Disponível em: [http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/22e/art11\\_22e.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/22e/art11_22e.pdf) - Acesso em: 07. jan. 2024.

MACHADO, D. P.; MORAES, M. G. de S. **Educação a distância**. São Paulo: Erica, 2015.

MATTAR, J. **Educação a Distância Pós-Pandemia: uma visão do futuro**. Artesanato Educacional, 2022.

MATUCHESKI, F. L.; TORRES, P. L. Potencialidades e limitações do ambiente virtual de aprendizagem em um curso online. **Revista Eletrônica de Ciências da Educação**, v. 14, n. 2, 2015. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/reped/article/view/668> - Acesso em: 07. jan. 2024.

MUGNOL, M. A educação a distância no Brasil: conceitos e fundamentos. **Revista Diálogo Educacional**, v. 9, n. 27, p. 335-349, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.7213/rde.v9i27.3589> - Acesso em: 07. jan. 2024.

MUSSI, R. F. *et al.* Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/41193> - Acesso em: 07. jan. 2024.

POMPEU, F. S. *et al.* Atitudes de Treinamento a Distância. v. In: **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015. (p.11-35).

SANTOS, L. A. *et al.* Atitudes sobre treinamento à distância com base no modelo TAM. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 2, p. 292-310, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61070/atitudes-sobre-treinamento-a-distancia-com-base-no-modelo-tam/i/pt-br> - Acesso em 07. jan. 2024.

SCHLEICH, M. V.; PINTO, S. A. Utilização de Treinamento Gamificado para Capacitação de Professores em Ensino a Distância. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, v. 2, n. Especial, 2021. <https://doi.org/10.17143/rbaad.v2iEspecial.516> - Acesso em: 07. jan. 2024.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa. **São Paulo: Atlas**, v. 34, p. 38, 2006.

YIN, Robert K. **Case study research: Design and methods**. sage, 2009.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. Qualificação profissional a distância: avaliação da transferência de treinamento. **Paidéia**, v. 20, p. 313-323, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000300004> - Acesso em: 10. jan. 2024.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. Estratégias de aprendizagem em curso a distância: validação de uma escala. **Psico-USF**, v. 13, p. 177-187, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200005> - Acesso em: 10. jan. 2024.

---

#### COMO CITAR ESTE TRABALHO

ABNT: MARTINS, N. G. de M.; VIVEIROS, I. da S.; COSTA, S. D. M. Atitudes sobre Treinamento à Distância: Consistência da E-ATAD e Análise de Comportamentos Receptivos, Favoráveis e de Resistência. **EaD em Foco**, v. 14, n. 1, e2304, 2024. doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v14i1.2304>

PRELLO