

**CURSO *BLENDED* COMO FERRAMENTA DE
VIABILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA: o caso
da capacitação dos servidores do Tribunal Regional do
Trabalho da 6ª Região (PE) em Processo Judicial
Eletrônico**

Recife - PE – Maio 2014

Mário dos Santos de Assis – TRT-6ª Região – mario.santos@trt6.jus.br

Verônica Tavares Cavalcanti – TRT-6ª Região – veronica.tavares@trt6.jus.br

Classe: Experiência Inovadora

Setor Educacional: Educação Corporativa

Classificação das Áreas de Pesquisa em EAD:

**Macro: Sistemas e Instituições de EAD / Meso: Tecnologia Educacional /
Micro: Design Instrucional**

Natureza: Relatório de Estudo Concluído

Resumo

A implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) exigiu investimentos na capacitação dos servidores para utilização da nova ferramenta de trabalho. Para alcançar um maior número de treinados, em lapso de tempo reduzido, a Escola Judicial do TRT6 buscou na educação a distância alternativa para executar projeto de capacitação eficaz. Com suporte teórico nos princípios da educação a distância, educação de adultos (andragogia), educação corporativa e valendo-se de desenho instrucional pautado em aulas teóricas e práticas, foi desenvolvida a capacitação de Processo Judicial Eletrônico no formato blended - momentos presenciais e a distância – simultaneamente para um público de 240 servidores das Varas Trabalhistas do Recife.

Palavras-chave: Educação corporativa, educação a distância, educação de adultos, curso *blended*.

1- Introdução

A informatização do processo judicial foi instituída pela Lei nº 11.419 de 19/12/2006. Entretanto, o que alavancou a implantação do PJe-JT foi a assinatura do Termo de Cooperação Técnica nº 51/2010 firmado entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que estabeleceu como meta elaborar um sistema único de tramitação eletrônica de processos judiciais.

O Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) é uma ferramenta desenvolvida na plataforma “web” que permite a tramitação totalmente eletrônica das demandas judiciais formuladas pelos cidadãos (processo judicial) aos tribunais pátrios.

Lançadas as metas pelos respectivos órgãos diretivos sediados em Brasília, o TRT pernambucano se empenhou a enfrentar a tarefa de mudar conceitos e paradigmas, treinando seu corpo funcional na nova ferramenta, de forma a imprimir maior celeridade na prestação jurisdicional, bem como contribuir com a responsabilidade socioambiental uma vez que eliminará a utilização do papel na tramitação dos processos.

Nesse contexto, a meta do TRT6 era implantar o PJe-JT em 100% de suas unidades judiciais (67 Varas Trabalhistas e 3 Termos Judiciais), no período de setembro/2012 a junho/2014. Contudo, restavam grandes desafios: 1 - como garantir uma capacitação pautada em aulas teóricas e práticas para um público de 826 servidores; 2 – como capacitar 240 servidores para implantação simultânea do PJE-JT nas vinte e três Varas do fórum do Recife; 3 – como capacitar todos os servidores (163) das Varas e Termos Judiciais localizados no interior do Estado de Pernambuco (distâncias de até 725 km da capital)? Como solução foi elaborado um planejamento pedagógico pautado na utilização de ferramentas de educação a distância, contemplando cursos no formato *blended* – mesclando aulas teóricas transmitidas por webconferência e atividades práticas realizadas no ambiente de trabalho, em conjunto com atividades desenvolvidas em EAD.

Esse estudo de caso relatará, apenas, a experiência da capacitação simultânea em PJe-JT dos 240 servidores lotados nas vinte e três (23) Varas Trabalhistas do Fórum do Recife, garantindo aulas teóricas e práticas a todos os participantes.

2- Referencial Teórico

A Educação corporativa, a educação a distância e a educação de adultos estão intrinsecamente relacionadas ao tema formação continuada. Referidos assuntos são de considerável relevância para a sociedade pós-moderna e para o trabalho prestado à sociedade pela Justiça do Trabalho no Brasil. Isto porque,

(...) se adentrarmos na dialética da sociedade atual, constataremos que a nova lógica do capital está calcada no conhecimento. Empresas e Instituições que promovem o desenvolvimento do conhecimento se mostram mais aptas a prosperar, estão mais preparadas a enfrentar a concorrência, os novos desafios para implantar novas tecnologias e a se firmar no mercado de trabalho e na sociedade (CAVALCANTI, 2009, p.20).

Seguindo a lógica do capital do conhecimento, o entendimento de Mundim (2002) é de que a educação continuada consiste em um processo de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos, visando melhorar a capacitação técnica e cultural do profissional, pelo que deve, então, ser fundamentada numa perspectiva de educação que tem como agente principal o adulto, considerando, em sua prática, princípios andragógicos.

Para tanto, utilizam-se novas formas de ensinar e de aprender que aparecem no cenário pós-moderno, a exemplo da implementação das novas ferramentas para educação a distância (EAD), uma vez que

(...) o conhecimento não se constrói de forma ordenada, linear, por um único caminho, e sim, através de múltiplas conexões e interpretações produzidas em zonas de contatos móveis. (ALVES e LEITE, 2000, p.37).

Considerando que as mudanças ou o novo paradigma, de mutações da educação e da economia do saber (LEVY, 1999)

(...) formam, em seu bojo, necessidades de reorganizações na dinâmica do mercado e da sociedade, o que faz com que empresas e instituições repensem sobre as necessidades de aperfeiçoamento e de atualização do seu corpo funcional, bem como sobre a finalidade de se manterem competitivas e atualizadas. (CAVALCANTI, 2009).

Surgem as perguntas, problematização central desse estudo de caso: como fazer para capacitar servidores, com qualidade, respeitando-se os pressupostos andragógicos, que necessitam desempenhar seu papel cotidiano, acostumados com o modelo de trabalho tradicional da justiça? Como promover

a mediação a fim de possibilitar que estejam em constante renovação e em condições de acompanhar o dilúvio de informações (LEVY, 1999)?

Nesse contexto, algumas empresas e instituições vislumbram a possibilidade de elas mesmas se envolverem em todas as fases da formação das pessoas, de promover uma educação orientada para o aprendizado organizacional, entendendo que isto não implicaria gasto a mais, mas reversão do conhecimento em ganhos, agregando valores.

Está posta, então, a lógica da era do conhecimento e da educação corporativa: planejamento estratégico, planos de gestão, metas, missão, objetivos voltados para o aprendizado de um saber produtivo, que possibilite para a instituição competitividade no mercado e melhor conceituação perante a sociedade. (CAVALCANTI, 2009).

Na educação corporativa é fundamental atentar que o público alvo é formado exclusivamente por adultos. E, para esse particular, o suporte teórico da andragogia – arte e ciência de ajudar adultos a aprenderem (OLIVEIRA, 2014) – se faz de grande relevância.

A andragogia apareceu, inicialmente, como um contraponto ao modelo pedagógico que, em essência, abordava as questões da aprendizagem da criança. No continuar dos estudos acadêmicos, sobretudo a partir de 1949, pesquisadores a exemplo de Malcolm Knowles, Edmund Brunner's, Carl Rogers, entre outros, alicerçaram os paradigmas que regem o aprendizado no adulto, evidenciando a inadequação da transposição do modelo de aprendizagem da criança para esse público (OLIVEIRA, 2014).

A experiência trazida pelo aluno adulto é a mola propulsora em seu processo de aprendizagem, juntamente com a utilidade em sua vida que o novo saber poderá propiciar. É o aprender-fazendo, voltado para o pragmatismo de um contexto com enfoque no resultado. Pautada nesses pilares – experiência anterior e utilidade do novo saber – a andragogia irá (re)construir toda uma postulação epistemológica da aprendizagem para adultos.

Nos dias atuais a andragogia e pedagogia caminham de mãos dadas na busca de formas inovadoras de ensino e aprendizagem (SELEME at MUNHOZ, 2011, p.73), afastando a barreira dicotômica entre elas, pois a essência da educação está presente independente da idade do aprendiz (Ibid., p.73). O diferencial aparece na escolha dos conteúdos, estratégias e,

sobretudo, no papel a ser assumido pelo professor que, para o público adulto, deverá afastar-se da postura de detentor do conhecimento, delegando ao aluno a responsabilidade pela atividade de aprendizagem, mas, em contrapartida, assumindo, um papel de criador das condições para que a atividade de aprendizagem ocorra (Ibid., p.74/75).

Knowles, (1984 *apud* SELEME at MUNHOZO, 2011, p.75) apresenta os pressupostos que fundamentam a aprendizagem andragógica,

- adultos necessitam saber por que estudar determinado assunto;
- adultos necessitam aprender pela experiência;
- a metodologia da aprendizagem para adultos deve ser baseada em problemas;
- adultos aprendem melhor quando essa atividade traz resultados imediatos para a vida pessoal e profissional. (SELEME at MUNHOZ, 2011, p.75)

Aliando-se aos pressupostos, deve-se observar na prática educativa com adultos alguns princípios, tais como: *recentidade, adequação dos conteúdos, motivação, primazia, diálogo, feedback, aprendizado ativo.*

Os recursos trazidos pelas novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) possibilitaram o avanço da educação a distância, especificamente, em contextos andragógico e corporativo. Segundo Almeida (2009, p.105), o progresso tecnológico ampliou os canais de comunicação e informação no mundo digital, permitindo que novas ferramentas reabrissem as discussões sobre as possibilidades de aprendizagem e o perfil do aluno nessa modalidade de ensino (ALMEIDA, 2009, p.105).

A educação a distância suporta treinar e capacitar um número elevado de pessoas, sem as limitações geográfica e temporal (Decreto Lei 5.622/2005, Art. 1), uma vez que a característica principal da educação on-line é a de ser desenvolvida num ambiente digitalizado, mediada pela internet, com diversas fontes de opções e informações, síncronas e assíncronas, quase sempre em rede: chats, fóruns, e-mails, vídeos-conferência etc.

Essa nova característica da EAD, mediada pelas novas TIC, facilita a interatividade entre alunos e tutores, numa perspectiva similar entre EAD e educação presencial. Por isso, devem ser observadas, em ambas, todas as condições que norteiam a relação professor-aluno e vice-versa, como elemento que interfere no processo de aprendizagem. No caso da educação a distância

em ambiente corporativo, esta deverá pautar-se nos pressupostos andragógicos aqui já tratados.

Acrescentando que o papel do professor na educação de adultos será o de não ensinar diretamente outra pessoa, mas, apenas de facilitar sua aprendizagem (ROGERS, *apud* ALMEIDA2009, p.107). Nessa linha de pensamento, verifica-se que o adulto sinaliza positivamente para um processo de auto-aprendizagem, num conceito de aprendizagem significativa, entendido do ponto de vista de Vygotsky como experiência pessoalmente significativa que emerge no contexto e orienta o desenvolvimento (Ibid.).

Por esta razão, cursos nos moldes da EAD acarretam aspectos positivos na economia de tempo para os participantes, na economia financeira para as instituições de ensino, mas principalmente em oportunidades que são criadas para os que já estão no mercado de trabalho, que necessitam estudar, se aperfeiçoar e não têm 'tempo' (CAVALCANTI, 2009).

A EAD mediada pelas novas tecnologias midiáticas – novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) – tem-se mostrado muito eficiente no processo de ensino e de aprendizagem para a formação profissional continuada.

Apenas para enriquecer o debate, destaca-se que a utilização de tecnologias de informação – ou a própria educação a distância – não é algo realmente novo (KENSKI, 2007); a dita novidade consiste, exclusivamente, na introdução da EAD on-line como ferramenta no processo formativo.

Com base nesse arcabouço teórico, foi desenvolvida pela Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 6ª Região (PE) a capacitação de Processo Judicial Eletrônico no formato *blended*.

3 - Procedimentos Metodológicos

A capacitação do Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) nas vinte e três (23) varas trabalhistas do Recife foi realizada ao longo de treze (13) encontros semanais, sempre às sextas-feiras, dentro do horário do expediente – das 13h30 às 15h30, no período de 12 de julho a 30 de outubro de 2013. Para

garantir a participação de todos os servidores, houve suspensão dos serviços internos nesse horário.

Nos encontros semanais, os servidores assistiram às aulas teóricas através de webconferências, geradas em estúdio da Escola Judicial, e transmitidas, em tempo real, para as vinte e três Varas Trabalhistas do Fórum do Recife, através do software Adobe Connect. Os conteúdos para apresentação nas webconferências foram produzidos em power point.

Nas Varas Trabalhistas (VT), a webconferência era projetada num televisor de 37”, conectado a um microcomputador e ambos – TV e computador – ficavam instalados em posição tal que pudessem reunir todos os servidores em seu entorno (em média 11 servidores por cada Vara Trabalhista).

Em cada VT, havia dois servidores que atuavam como “facilitadores de aprendizagem”. Esses servidores foram previamente capacitados, na modalidade presencial, em conhecimentos básicos de Técnicas Didático-pedagógicas e no módulo de Ferramentas do Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT).

No dia da webconferência, já a partir das 12h30, os facilitadores preparavam os equipamentos para a transmissão (ligando computador e televisão, e testando qualidade da transmissão). Pontualmente às 13h30, iniciava-se a transmissão da webconferência.

O plano de aula para as webconferências previa abordagem teórica das 13h30 até as 14h15 (aproximadamente 3 novas funcionalidades do PJe-JT por aula). Das 14h15 até 15h15, os servidores desenvolviam a simulação dos conteúdos teóricos ministrados naquele dia em seus próprios computadores, utilizando um ambiente de treinamento similar ao sistema real. Nesse momento, os servidores facilitadores de aprendizagem acompanhavam as atividades de cada aluno, anotando as dificuldades e dúvidas surgidas, repassando-as ao estúdio de transmissão, onde estava o instrutor da webconferência, via mensagem eletrônica encaminhada por chat, dentro do Adobe Connect.

Às 15h15, todas as Varas retornavam à webconferência para o “momento tira-dúvidas”, com base nas mensagens encaminhadas pelos facilitadores. Finalizando a transmissão, o instrutor orientava sobre as tarefas

que seriam realizadas em EAD (ambiente Moodle), e anunciava os tópicos que seriam abordados na próxima webconferência.

Nos quinze minutos iniciais da webconferência seguinte era realizada revisão da aula anterior (princípio da recentidade) e destacadas dúvidas surgidas na realização da tarefa em EAD (ambiente Moodle).

O módulo assíncrono em EAD aconteceu no ambiente virtual de aprendizagem (AVA) do TRT6, utilizando-se a plataforma Moodle (versão 1.9), com videoinstrucional explicando cada atividade, além de fórum e textos explicativos, com duração de 20 horas/aula, distribuídas em 40 dias úteis. Nesse ambiente, os alunos continuaram a sua formação em PJe-JT através de atividades práticas, acompanhadas por tutor e em sintonia com os temas ministrados nas webconferências. No intervalo de uma semana a outra (webconferências), os alunos continuavam a realizar tarefas no ambiente EAD.

Ao final dos 13 encontros semanais, todos os servidores foram treinados nas funções básicas do Processo Judicial Eletrônico, com uma carga horária total de 46 horas-aulas (26h em webconferência e 20h em EAD).

No tocante ao material didático, cada servidor-aluno recebeu um kit contendo: fluxograma do PJe-JT; caderno de tarefas com a trilha das aulas teóricas; os exercícios que seriam realizados em cada webconferência; e um manual explicativo do ambiente virtual de aprendizagem (AVA) do TRT6. Aos facilitadores de aprendizagem também foram entregues mídia eletrônica (pen drive) com todas as aulas no formato Power Point e o plano de aula. Desta forma, em caso de problema na transmissão, o facilitador assumiria a condução da aula, utilizando-se do material de apoio.

Durante toda a capacitação os alunos foram avaliados por instrumento avaliativo processual (avaliação formativa), a partir das participações nas atividades; frequência, reflexões elaboradas e intervenções.

Recursos didáticos utilizados: Micro-computador; Apostilas – Caderno Tarefa do Aluno; Apostila – Caderno Tarefa do Facilitador; Apostila – Caderno Tarefa do Tutor; 01(um) televisor conectado ao micro-computador em cada uma das 23 Varas; Banner com fluxograma do PJe-JT para cada aluno; Vídeoaulas; Fórum; Chat; Tutoriais/Flash; Ambiente Virtual de Aprendizagem (Moodle); Equipamentos e Sistemas para Webconferência (Webcam, Microfone, Adobe Connect); link de internet com banda de transmissão de no

mínimo 2Mb; avaliação formativa (processual); Instrumentos Avaliativos: Participação nas atividades, frequência, reflexões elaboradas e material produzido.

4 – Resultados e Análise

Os resultados da pesquisa de reação, corroborada com análise *in loco* nas 23 varas trabalhistas do Recife após implantação do PJe-JT, atestam a escolha acertada do modelo de capacitação no formato *blended*. Dos dados avaliados, destacam-se os seguintes pontos:

- ⇒ o formato do curso solucionou o problema de limitação de espaço para capacitação presencial de 240 servidores, simultaneamente;
- ⇒ a duração do curso - 13 semanas, proporcionou aos treinados uma melhor familiarização com o sistema PJe-JT (gestão da mudança);
- ⇒ a dimensão e duração do curso revelaram, antecipadamente, demandas de infra-estrutura necessárias à implantação do PJe-JT no fórum do Recife (qualidade do link da internet; equipamentos, etc.);
- ⇒ o aproveitamento dos servidores de cada Vara como facilitadores de aprendizagem motivou à participação e aprendizagem de toda equipe, permitindo experiências compartilhadas, troca de saberes e horizontalização da relação;
- ⇒ as aulas acontecendo nas instalações das Varas propiciaram maior integração das equipes de cada unidade de serviço.

5- Considerações Finais

A capacitação no formato *blended*, para o uso do processo judicial eletrônico, desenvolvida no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, mostrou-se eficaz. Pois, com a adoção desse modelo foi possível equacionar o problema inicial de promover uma capacitação para 240 servidores, simultaneamente, nas vinte e três varas do Fórum Recife.

A execução desse projeto foi possibilitada em virtude do alinhamento do design instrucional e do planejamento didático-pedagógico com as necessidades de aulas práticas (aprender-fazendo), considerando assim os pressupostos andragógicos, e com análise detalhada das premissas que envolvem um projeto no âmbito da educação corporativa, tais como: limitação

de tempo, orçamento disponível, infra-estrutura existente, cultura organizacional, continuidade da prestação jurisdicional, dentre outras.

A efetivação desse modelo de curso, em outros cenários corporativos, mostra-se viável na medida em que se constata baixo custo de operacionalização (equipamentos de transmissão, produção de material e link de internet), resolvendo satisfatoriamente o binômio quantidade *versus* qualidade na capacitação corporativa, a partir da adoção da Educação a Distância que utiliza de modernos recursos da web (webconferência).

O formato escolhido e as ferramentas utilizadas na capacitação demonstraram que a educação a distância pode efetivar os pressupostos andragógicos, conciliando a experiência trazida pelo treinando, sua motivação em aprender fazendo e, sobretudo, o compartilhamento de conhecimento.

“Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (FREIRE, 2014, p.27).

6- Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Maria Elisabeth Bianconcinni de. As teorias principais da andragogia e heutagogia. In: LITTO, Frederic M; FORMIGA, Marcos. Educação a distância: o estado da arte. São Paulo: Pearson, 2009. Cap.15, p.105-111.

ALVES, Nilda; LEITE, Regina Garcia (org.). O Sentido da Escola. Rio de Janeiro: DP&A Ed., 2000.

CAVALCANTI, Verônica Tavares. Curso de Tutoria em Educação a Distância (EAD) Para Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). 2009. (Monografia em Pós-graduação em Educação a Distância) - Faculdade SENAC, Recife, 2009.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia.
<http://plataforma.redesan.ufrgs.br/biblioteca/pdf_bib.php?COD_ARQUIVO=17338>. Acesso em 01/05/14

KENSKI, Vani Moreira. Educação e Tecnologias: o novo ritmo da informação. 3. ed. Campinas, SP: Papirus, 2007. 141 p.

LEVY, Pierre. Cibercultura. São Paulo: Editora 34, 1999.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. Desenvolvimento de Produtos e Educação Corporativa, São Paulo, SP: Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Ari Batista de. A Educação do Adulto.
<http://www.brazil4.com.br/servidor/iand/arquivos/serie_facilitacao_aprendizagem/2_A_Educacao_do_Adulto.pdf>. Acesso em 29/04/14.

SELEME, Roberto Bohlen; MUNHOZ, Antonio Siemsen. Criando universidades corporativas no ambiente virtual. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.