

**MODELOS PEDAGÓGICOS EM EAD PARA FORMAÇÃO CONTINUADA:
ESTUDO DE CASO DE ESCOLAS DE GOVERNO DA JUSTIÇA DO TRABALHO
NO BRASIL**

**MODELOS PEDAGÓGICOS EN EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA LA EDUCACIÓN
CONTINUA: UN ESTUDIO DE CASO DE ESCUELAS DE GOBIERNO DE JUSTICIA
LABORAL EN BRASIL**

**PEDAGOGICAL MODELS FOR DISTANCE EDUCATION USED FOR CONTINUOUS
TRAINING: CASE STUDY OF GOVERNMENT SCHOOLS OF THE LABOR COURT
IN BRAZIL**



Mário dos Santos de ASSIS¹
e-mail: mario.assis@ufpe.br



Sérgio Paulino ABRANCHES²
e-mail: sergio.abranches@gmail.com

Como referenciar este artigo:

ASSIS, M. dos S. de; ABRANCHES, S. P. Modelos pedagógicos em EAD para formação continuada: Estudo de caso de escolas de governo da Justiça do Trabalho no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 18, n. 00, e023163, 2023. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaae.v18i00.16234>



- | Submetido em: 08/02/2022
- | Revisões requeridas em: 04/05/2023
- | Aprovado em: 21/10/2023
- | Publicado em: 28/12/2023



ARTIGO SUBMETIDO AO SISTEMA DE SIMILARIDADE

Editor: Prof. Dr. José Luís Bizelli

Editor Adjunto Executivo: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho Sexta Região (Ejud-6), Recife – PE – Brasil. Gestor do Núcleo Pedagógico da Ejud-6, Mestre em Educação Matemática e Tecnológica pela Universidade Federal de Pernambuco.

² Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife – PE – Brasil. Professor Titular do Departamento de Fundamentos Sócio-filosóficos da Educação, Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Pernambuco e Doutor em Educação pela Universidade de São Paulo.

RESUMO: Este artigo visa analisar os modelos pedagógicos para EaD utilizados pelas Escolas de Governo da Justiça do Trabalho no Brasil. De natureza qualitativa e com abordagem por estudo de casos múltiplos, a coleta de dados utilizou pesquisa documental e questionário on-line semiestruturado. Os dados foram tratados por análise documental temática e análise de conteúdo categorial. O quadro teórico repousou em modelos pedagógicos para EaD, interação em ambientes virtuais, tecnologias e mídias educacionais e treinamento e desenvolvimento (T&D). O estudo concluiu que predomina modelo pedagógico com concepção de aprendizagem na perspectiva cognitiva, com prevalência de cursos no formato autoinstrucional e utilização de tecnologias educacionais com característica de comunicação assíncrona, rica em símbolos comunicacionais e interações mútua e reativa. Os resultados apontam que o modelo utilizado estimula o autodesenvolvimento do corpo funcional, aproveitando as potencialidades das TDIC na indução de aprendizagem. Sugere-se investigar o impacto do modelo adotado na cultura organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Modelo pedagógico. Educação a Distância. Formação profissional. Tecnologias educacionais.

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo analizar los modelos pedagógicos de educación a distancia (EaD) utilizados por las Escuelas de Gobierno de Justicia Laboral en Brasil. De carácter cualitativo y con un enfoque de estudio de caso múltiple, la recolección de datos utilizó la investigación documental y un cuestionario semiestructurado en línea. Los datos fueron tratados mediante análisis documental temático y análisis de contenido categórico. El marco teórico se basó en modelos pedagógicos para la educación a distancia, la interacción en entornos virtuales, las tecnologías y medios educativos, y la formación (entrenamiento) y el desarrollo (T&D). El estudio concluyó que existe un predominio de un modelo pedagógico con una concepción del aprendizaje desde una perspectiva cognitiva, con un predominio de cursos en el formato autoinstrucional y el uso de tecnologías educativas con la característica de la comunicación asincrónica, rica en símbolos comunicacionales e interacciones mutuas y reactivas. Los resultados indican que el modelo utilizado estimula el autodesarrollo del personal, aprovechando el potencial del TDIC en la inducción del aprendizaje. Se sugiere investigar el impacto del modelo adoptado en la cultura organizacional.

PALABRAS CLAVE: Modelo pedagógico. Educación a distancia. Formación profesional. Tecnologías educativas.

ABSTRACT: This study aims to analyze the pedagogical models for distance education adopted by the Judicial Schools of Labor Court in Brazil. Qualitative research, with a multiple case study approach, data collection was carried out through documentary research and a semi-structured online questionnaire. Data were treated through thematic document analysis and categorical content analysis. The theoretical framework rested on pedagogical models for distance education, interaction in virtual environments, educational technologies and media, and continuous training. The study concluded that a pedagogical model predominates with a cognitive conception of learning, with a prevalence of self-instructional courses and the use of educational technologies with characteristics of: asynchronous communication, rich in communication symbols and mutual and reactive interactions. The model adopted stimulates the self-development of the staff, taking advantage of the potential of digital technology in inducing learning. It is suggested to investigate the impact of the adopted model on organizational culture.

KEYWORDS: Pedagogical models. Distance education. Professional training. Educational technologies.

Introdução

O aproveitamento das possibilidades de mediação pedagógica trazidas pelas TDIC para a formação profissional no espaço jurídico tem crescido progressivamente no contexto internacional (CALDEIRA, 2017). No Brasil, o Poder Judiciário não está à margem desse processo. Para a Justiça do Trabalho - que tem por competência constitucional julgar as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores (Art. 114, BRASIL, 1988) - os avanços das TDIC já são sentidos no contexto em que ocorre a relação de trabalho por meio de novos arranjos produtivos, desfazendo os limites entre as esferas física, digital e biológica (SCHWAB, 2019).

Nessa perspectiva, a formação continuada em serviço do quadro de pessoal que atua no Judiciário precisa considerar o novo contexto e utilizar TDIC em suas ações formativas, investindo numa educação permanente, que possibilite uma formação profissional, pessoal e para a vida (DELORS, 1996; DURAN, 2017).

Este artigo apresenta o resultado da pesquisa acadêmica³ desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação Matemática e Tecnológica (Edumatec), da Universidade Federal de Pernambuco, que teve por questão de estudo quais modelos pedagógicos em EaD predominam na formação continuada em serviço desenvolvida pelas Escolas Judiciais da Justiça do Trabalho brasileira. A importância da pesquisa reside na escassez de estudos voltados a investigar as práticas de treinamento e desenvolvimento (T&D) realizadas em EaD no âmbito do Poder Judiciário trabalhista.

O artigo se inicia apresentando o referencial teórico que fundamentou a pesquisa. Segue apresentando o percurso metodológico, a discussão dos dados coletados e, por fim, os resultados encontrados, alcances e limitações.

Metodologia

A pesquisa foi de natureza qualitativa (CRESWELL, 2014), com abordagem por estudo de casos múltiplos (LÜDKE; ANDRÉ, 2015; YIN, 2015), buscando entender fenômenos humanos a partir de suas representações. Com objetivos de caráter descritivo e explicativo, a coleta de dados envolveu procedimentos bibliográficos, documental e de campo (GIL, 2010).

Nessa pesquisa, a unidade de análise adotada para o estudo de caso foram as ações de

³ASSIS, M. dos. S. de. **O modelo pedagógico em EAD na formação continuada em serviço na Justiça do Trabalho**: estudo de caso de escolas judiciais. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação Matemática e Tecnológica) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/40243>. Acesso em: 10 jul. 2023.

treinamentos desenvolvidas em EaD por Escolas Judiciais da Justiça do Trabalho. Os dados coletados foram submetidos à análise documental temática (BARDIN, 2016) e análise de conteúdo categorial (MORAES, 1999). As categorias analíticas foram extraídas do arcabouço teórico da pesquisa, a saber: (i) concepção de aprendizagem (MAYES; FREITAS, 2004); (ii) tipos de interação no ambiente virtual de aprendizagem (PRIMO, 2003) e (iii) características das mídias e tecnologias educacionais utilizadas (BATES, 2017).

O lócus de desenvolvimento do estudo foram 09 (nove) Escolas de Governo vinculadas ao Poder Judiciário Trabalhista. Foram escolhidas três escolas de cada porte do Tribunal (pequeno, médio e grande porte), contemplando ao menos uma em cada região geográfica brasileira. Os sujeitos da pesquisa foram os gestores de EaD de cada escola, que responderam ao questionário semiestruturado on-line (16 questões fechadas e 08 abertas), abordando as ações formativas em EaD; as TDIC usadas nas ações de T&D e a estrutura organizacional e funcional da equipe de EaD.

A coleta dos dados aconteceu de 07 a 20 de maio de 2020, aproximadamente 2 meses após o início do isolamento social imposto pela pandemia da Covid-19, em momento de suspensão de atividades presenciais em todos os Tribunais Regionais do Trabalho pesquisados.

Referencial teórico

Treinamento e Desenvolvimento (T&D)

A aprendizagem é fundamental para a vida em sociedade, acontece diariamente em todos os espaços sociais, inclusive no trabalho. Nas empresas, apresenta-se como garantidora da sustentabilidade do empreendimento, permitindo que as ações de cada trabalhador estejam alinhadas aos objetivos da organização. Advém daí a importância das ações de Treinamento e Desenvolvimento nos espaços produtivos (T&D).

As ações indutoras de aprendizagens estão fortemente marcadas pela concepção tecnológica do modo de produção de cada época. Em meados do século XIX, com o crescimento da industrialização, a lógica era capacitar os trabalhadores com habilidades motoras para desenvolverem fielmente as tarefas prescritas. No contexto da produção taylorista/fordista – produção em grande escala, com linha de montagem em série –, administrar a corporação consistia num controle rigoroso sobre o processo de produção. Durante a Segunda Revolução Industrial, a capacitação profissional era dividida em dois processos: treinamento – para desenvolver habilidades motoras para os empregados; e desenvolvimento, para

desenvolver habilidades cognitivas para os cargos gerenciais (MALVEZZI, 1999).

A introdução das TDIC no cenário produtivo apresenta-se como uma terceira revolução industrial, tal o impacto causado na organização do processo produtivo e na qualificação para os postos de trabalho (BASTOS, 2006). Os modos de produção tornam-se mais flexíveis, não há espaço para a produção rígida de um único produto (ANTUNES, 1995). Passa-se a exigir um trabalhador cada vez mais qualificado, elevando o nível estratégico da área de T&D nas organizações.

Com isso, o conceito de educação aplicada à aprendizagem organizacional evoluiu bastante, assumindo novos significados que vão além da formação profissional. Educação continuada, educação para toda a vida, educação corporativa são exemplos da nova realidade. A organização investe na qualificação porque isso se reverterá numa vantagem competitiva em tempos de produção flexível (DEPIERI, 2006).

Para o setor público também é imperioso ir além do treinamento, estabelecendo política de formação de sua equipe estruturada em programas que desenvolvam competências para o século XXI. O paradigma é o alcance do objetivo social embutido nas ações desenvolvidas pelo Estado, sempre que possível com menor dispêndio financeiro (DAGNINO, 2013; SIQUEIRA; MENDES, 2009).

A Educação a Distância

A tecnologia digital permitiu estender a sequência didática para além da sala de aula, num *continuum* pedagógico que articula contextos formais e informais. Nesse cenário tecnológico, ganha força a educação a distância ao concretizar a mediação didático-pedagógica entre docente e discentes que podem estar em espaço e tempo distintos (MOORE; KEARSLEY, 2008; PRETTI, 2009). Nas organizações pública e privada a utilização da EaD na execução da política de T&D é uma realidade presente. As vantagens dessa modalidade vão além da boa relação custo x benefício (DURAN, 2017).

Numa sociedade em rede, hiperconectada, imersa num dilúvio informacional (CASTELLS, 2010; FLORIDI, 2015; LÉVY, 2003), o modelo educacional tecnicista não mais atende às mudanças significativas que ocorrem no espaço de formação profissional. Sistemas de educação aberta e a distância e educação ao longo da vida, tudo isso tem provocado o surgimento de novos modelos pedagógicos orientados, principalmente, à aprendizagem e não aos conteúdos (BEHAR, 2009; VENDRUSCOLO; BEHAR, 2016).

Com uma abordagem sintética que reúne as principais teorias de aprendizagem em 3 (três) amplas vertentes, Mayes e Freitas (2004) apresentam perspectivas analíticas para estudar os modelos pedagógicos de EaD que ocorrem em ambientes on-line:

- * A perspectiva associativa/empirista;
- * A perspectiva cognitiva;
- * A perspectiva situacional.

Na perspectiva associativa, o conhecimento é compreendido como uma acumulação organizada de habilidades. Para tanto, as tarefas de aprendizagem devem ser organizadas em sequência que vai dos componentes mais simples, como pré-requisito para alcançar as tarefas mais complexas, sempre permeada por estímulo externo em cada etapa (*feedback*).

Na perspectiva cognitiva, a compreensão é adquirida mediante processo ativo de criação, por meio de atividades que estimulem criar hipóteses e construir novas formas de compreender um conceito. Para a perspectiva situacional, o conhecimento é situado nas práticas que emergem das comunidades, tendo por aprendizagem a habilidade que o indivíduo adquire ao participar dessas práticas.

Apontam os autores que nos cursos implementados em ambientes virtuais dificilmente haverá ancoragem em apenas uma teoria de aprendizagem, mas a predominância de uma das teorias no design instrucional escolhido (MAYES; FREITAS, 2004).

A comunicação no Ambiente Virtual de Aprendizagem

Os estudos modernos da teoria da aprendizagem destacam a centralidade da comunicação como elemento desencadeador da interação. O conhecimento humano não é simples cópia do real, não sendo totalmente determinado pela mente do sujeito. Constitui-se da interação entre os dois elementos: sujeito e objeto, tendo o diálogo como elemento central desse processo (FREIRE, 2015; PIAGET, 1996; VYGOTSKY, 2001).

Na EaD, a interação desenvolvida no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) torna-se de fundamental importância, remetendo a processos comunicacionais que surgem da mediação realizada pelos artefatos digitais. Para Primo (2003), a interação é um dos aspectos do processo comunicacional e interatividade é a interação mediada pelo computador, classificando-a em dois tipos: interação mútua e interação reativa. A interação mútua acontece entre humanos, com mediação da tecnologia digital, na qual cada interagente participa de modo efetivo na criação/recriação de mensagens. Já a interação reativa é estabelecida numa relação

homem e sistema tecnológico, na qual a ação humana limita-se a escolher respostas pré-determinadas pelo sistema.

A tipologia proposta por Primo (2003) ampara-se em teorias da comunicação, numa perspectiva interacionista da cognição humana, trazendo a centralidade analítica para as relações que são estabelecidas entre os interagentes – sejam humano-humano ou humano-máquina.

Tratar de comunicação em ambiente virtual de aprendizagem remete à breve digressão da presença da tecnologia no processo educacional. Segundo Bates (2017), o discurso humano – a oralidade – foi um dos primeiros recursos utilizados na educação, passando depois pela escrita no papel. Com a expansão das TDICs, emergem outras variantes comunicacionais viabilizadas pelos computadores conectados em rede (internet) que criam novos espaços sociais virtuais (mídias sociais).

As mídias sociais são subcategoria da tecnologia educacional, abrangendo vasta e diferente gama. Para o processo educacional, Bates (2017) destaca três características fundamentais para analisar as mídias e tecnologias educacionais:

- * Mídia transmissora (uma via) ou comunicativa (duas vias);
- * Tecnologia síncrona ou assíncrona;
- * Mídia individual ou mídia rica;

No aspecto da estrutura das conexões comunicativas (possibilidades de interação entre os participantes), as mídias são categorizadas nas que permitem processo comunicativo “de um para muitos” (mídias transmissoras) ou “de muitos para muitos” (mídias comunicativas).

Quanto à separação espaço-tempo entre professor e alunos, as mídias são classificadas em síncronas (ao vivo) e assíncronas (gravadas). Nas mídias síncronas, todos devem estar presentes ao mesmo tempo, apresentando vantagens no aspecto socioemocional, da afetividade. As mídias assíncronas permitem comunicação em tempos diferentes entre os participantes, possibilitando que acessem no horário de melhor conveniência. A vantagem educacional dessa mídia está na possibilidade de inúmeros acessos pelos interessados (BATES, 2017).

A riqueza da mídia refere-se ao quanto de sentidos e habilidades interpretativas são possibilitados para transmitir a informação que ela traz. Quanto mais símbolos forem possíveis de usar na mídia, mais rica é. Para Bates (2017), as características da mídia não são estados discretos, estanques, mas padrões dimensionais que variam em função da maneira que é concebida ou usada a tecnologia que lhe dará suporte. Para o processo educacional, as tecnologias devem ser analisadas pela ênfase pedagógica.

Resultados e Discussão

Contexto da pesquisa

A Justiça do Trabalho (JT) no Brasil é composta por 1.587 Varas do Trabalho (VT); 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Nos Estados da federação, há escolas judiciais vinculadas a cada um dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, com a finalidade de executar a política de qualificação profissional do quadro de servidores e magistrados no âmbito local.

A política de formação de pessoal do Poder Judiciário é estabelecida por normativo próprio, conforme previsão constitucional (BRASIL, 1988, Art. 103-B, §4º). Os normativos desvelam uma política de T&D de perfil multidisciplinar, privilegiando uma formação técnica e humanística ao corpo funcional (CNJ, 2014; ENAMAT, 2019).

Nos dados coletados pelo questionário semiestruturado, respondido pelos gestores de EaD, aparecem três formatos de cursos em educação a distância regularmente utilizados pelas Escolas pesquisadas:

- * Curso em EaD com tutoria ativa (EaD Colaborativo): desenvolvido em plataforma virtual, com acompanhamento permanente de tutor para esclarecer dúvidas, avaliar e estimular a participação dos alunos.
- * Curso em EaD sem tutoria (EaD – Autoinstrucional): desenvolvido em plataforma virtual, sem tutoria e com atividades avaliativas realizadas por questionário com correção e feedback automatizados.
- * Curso Semipresencial (*blended learning*): parte das atividades pedagógicas desenvolvidas em EaD (atividades on-line) e parte com aulas presenciais.

Em 77,8% das escolas pesquisadas há predominância de cursos no formato autoinstrucional, relacionados sobretudo às temáticas de línguas (língua estrangeira, português, LIBRAS), política de responsabilidade socioambiental e tecnologia da informação.

Os Cursos em EaD com tutoria ativa predominam para temas da área jurídica (legislação, procedimento e rotinas judiciais etc.) e, em menor frequência, para a temática administrativo-gerencial. Já os cursos no formato semipresencial aparecem, de forma pouco significativa, nos temas das áreas jurídica, línguas e tecnologia da informação.

Os dados da pesquisa relatam que o curso em EaD autoinstrucional é desenvolvido com mediação pedagógica acontecendo, essencialmente, por meio de videoaulas, animações,

recursos gráficos e textos, em conjunto com atividades de fixação de aprendizagem na forma de questionário avaliativo com correção e emissão de *feedback* automáticos, permitindo mais de uma tentativa ao discente.

No design do curso são inseridos elementos gráficos de motivação ao progresso do aluno, a exemplo de rastreamento de conclusão das atividades, gamificação, interconexão de sequência de tarefas e recursos interativos inseridos nas videoaulas. Os conteúdos didáticos são apresentados de forma sequenciada, linear, partindo de instruções mais simples até alcançar a mais complexa, numa abordagem associativa.

Os dados da pesquisa evidenciam significativa predominância dos cursos autoinstrucionais para as temáticas vinculadas ao desenvolvimento de habilidades rotineiras, a exemplo de treinamentos de sistemas informatizados, atualização legislativa e rotinas de trabalho. Depieri (2006), Vargas e Abbad (2006), dentro da concepção teórica de T&D, pontuam que nos ambientes organizacionais, as habilidades rotineiras são desenvolvidas por instruções e/ou treinamentos. A aprendizagem instrucional na perspectiva behaviorista, segundo Mayes e Freitas (2004), enfatiza o aprender-fazendo ativo e com *feedback* imediato sobre o sucesso da aprendizagem.

A utilização do formato autoinstrucional traz ganhos em escala, permitindo que a replicação do curso atinja quantitativo expressivo de treinandos e que, também, servidores e magistrados montem seu percurso de desenvolvimento pessoal, dentro de um sistema de aprendizagem aberta, com estudos autodirigidos possibilitados pela EaD.

Bastos (2006) e Pilati (2006) afirmam que a montagem de programas de T&D de forma pessoal e individualizada, por meio de sistema de ensino aberto e autodirigido, marca a terceira onda evolutiva das ações de indução de aprendizagem nos espaços corporativos, ocorrida a partir de 1970. Essa concepção vincula-se à ideia do uso das tecnologias digitais para potencializar o desenvolvimento organizacional, bem assim possibilitar melhor adaptabilidade da força de trabalho aos novos modelos produtivos.

Os dados da pesquisa evidenciam que a qualidade comunicacional presente nos cursos autoinstrucionais é desenvolvida numa relação homem e sistema tecnológico, propiciando interação do tipo reativa (PRIMO, 2003). O aluno goza de certa liberdade de ação, a partir de caminhos pré-estabelecidos. O ambiente virtual escolhido (*Moodle*) e as ferramentas tecnológicas usadas efetivam a construção de interação humano-computador (ARAÚJO, 2019).

Apesar do formato autoinstrucional apresentar elementos do associativismo (individualização da instrução, sequência de tarefas de aprendizagem, *feedback* imediato), a

presença significativa de elementos de interação humano-computador (ARAÚJO, 2019) do tipo reativa (PRIMO, 2003) e por meio de mídias ricas e assíncronas (BATES, 2017) indica uma evolução do modelo implementado, sinalizando para uma concepção cognitivista (MAYES; FREITAS, 2004).

Segundo Behar (2009), as TDICs possibilitam a construção de espaço pedagógico heterárquico, com respeito ao ritmo individual e à autonomia do discente. Nesse particular, o formato autoinstrucional de cursos em EaD cumpre papel importante na política de formação do judiciário, atendendo também a essa característica do contexto que estimula uma formação autônoma e autodirigida.

Para os cursos implementados nos formatos EaD com tutoria e semipresencial, os dados evidenciam o uso de AVA com ferramentas tecnológicas que propiciam interações alunos-alunos e aluno-tutor, a exemplo dos fóruns on-line. O tutor é o principal mediador da aprendizagem. Para esses formatos, sobressai a concepção de aprendizagem na perspectiva cognitiva, por meio de estratégias de aprendizagem que possibilitam a construção colaborativa do conhecimento. São utilizadas nesses formatos mídias e tecnologias educacionais que propiciam comunicação em duas vias, de forma assíncrona, rica em símbolos comunicacionais e com interação do tipo mútua (BATES, 2017; PRIMO, 2003).

Os cursos em EaD com tutoria, autoinstrucional e semipresenciais não são os únicos formatos utilizados pelas escolas. Os dados da pesquisa também indicaram o uso de webconferências, redes sociais e ferramentas do *Google Workspace* nas ações formativas desenvolvidas.

Significativa maioria das Escolas Judiciais pesquisadas (88,9%) sinalizou positivamente para o uso de webinar (webconferência) nas ações formativas, com utilização de compartilhamento da apresentação do instrutor; comunicação entre participante e instrutor por meio de chat e compartilhamento de vídeo, textos e arquivos. Para transmissão, há ampla preferência pela plataforma Youtube (88,9%), seguida pelo Google Meet (66,7%).

Para as escolas que utilizam redes sociais nos treinamentos, Facebook e Instagram aparecem como principal escolha (22,2%), seguidos pelos WhatsApp e Youtube (11,1%). Os dados revelaram também que as escolas pesquisadas utilizam em seus treinamentos as plataformas Google-Formulário (88,95), Google-Drive (77,8%) e Google-Documento (22,2%).

Constata-se nessas mídias e ferramentas tecnológicas a possibilidade de desenvolver treinamentos privilegiando interações assíncronas, flexibilidade pedagógica e centralidade das ações pedagógicas no discente, a depender do design instrucional proposto para o curso.

A plataforma Moodle aparece para 100% dos pesquisados como o AVA usado nas ações formativas em EaD. Em menor percentual (1%) aparecem plataformas de webconferência (Meet, Zoom, Cisco Webex) e canal de transmissão por *stream* (Youtube).

O *Moodle* possibilita diversos recursos tecnológicos para mediação pedagógica – chats, fóruns, questionários com correção automática, videoaulas interativas, arquivos de texto, *wikis* etc. Essa plataforma apresenta características de mídia comunicativa, por possibilitar produção e alteração da mensagem entre os participantes. Destaca-se também por ser rica em sistemas de símbolos comunicacionais, permitindo interações síncrona e assíncrona (BATES, 2017).

A existência de projeto político pedagógico foi indicada por 77,8% das escolas. Para 66,75% dos pesquisados, inexistiu participação de profissional com conhecimentos pedagógicos na elaboração dos cursos em EaD; existindo este profissional em 33,3% das escolas.

Os dados coletados evidenciaram que a participação de profissionais com conhecimentos pedagógicos na elaboração dos cursos em EaD contribuiu para ampliar as escolhas de modelos pedagógicos e para inovar o repertório de mídias e tecnologias educacionais utilizadas.

Considerações finais

As TDIC possibilitam contextos inovadores para práticas de indução de aprendizagem nos ambientes corporativos. Nesse cenário, a educação a distância apresenta-se como uma possibilidade bastante satisfatória para as ações de T&D.

O presente estudo, que buscou analisar a EaD no Judiciário Trabalhista, concluiu que a concepção de aprendizagem dos cursos ajusta-se à perspectiva cognitiva, com prevalência de cursos no formato EaD autoinstrucional, utilizando de mídias e tecnologias educacionais com característica predominante de comunicação; assíncrona; ricas em símbolos comunicacionais e com interação dos tipos mútua e reativa.

Os resultados indicam que o modelo implementado, formado por uma mescla de formatos e modelos pedagógicos, mas com predomínio dos cursos autoinstrucionais, cumpre papel na política de T&D do judiciário trabalhista, estimulando uma formação autônoma e autodirigida. O caráter mutável da realidade organizacional do Poder Judiciário, decorrente da maior complexidade do tecido social, requer desenvolvimento de habilidades de aprender a aprender (autodesenvolvimento), aproveitando a potencialidade das TDIC para promover indução de aprendizagem nos espaços produtivos de forma ampla e perpassando pelos mais

diversos temas.

Como contribuição para próximas pesquisas, ao mesmo que se apresenta como limitações do presente estudo, propõe-se investigar se o hibridismo do modelo está efetivamente contribuindo para mudança da cultura organizacional na Justiça do Trabalho (avaliação de impacto).

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ARAÚJO, R. K. S. **Avaliação da aprendizagem na educação online:** construindo elementos para um avaliar interativo-mediador. 2019. 468 f. Tese (Doutorado em Educação Matemática e Tecnológica) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Tradução: Reto, L. A. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. *In:* BORGES-ANDRADE, J. E. *et al.* (ed.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:** fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. 1, p. 23-40.
- BATES, T. **Educar na era digital:** design, ensino e aprendizagem. Tradução: Mattar, J. São Paulo: Artesanato Educacional, 2017. *E-book.*
- BEHAR, P. A. Modelos pedagógicos em educação a distância. *In:* BEHAR, P. A. (org.). **Modelos Pedagógicos em Educação a Distância.** Porto Alegre: Artmed, 2009. cap. 1, p. 15-32.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2023.
- BRASIL Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 192, de 08 de maio de 2014.** Brasil: CNJ, 2014. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2012>. Acesso em: 1 jan. 2023.
- CALDEIRA, J. M. Modelos de suporte utilizados no âmbito da formação a distância de magistrados no contexto internacional. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação,** Araraquara, v. 12, n. esp. 2, p. 1391–1407, 2017. DOI: 10.21723/riaee.v12.n.esp.2.10076. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/10076>. Acesso em: 29 nov. 2020.
- CASTELLS, M. **Sociedade em rede:** a era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 2010.
- CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa:** escolhendo entre cinco abordagens. Tradução: Rosa, S. M. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.
- DAGNINO, R. A capacitação de gestores públicos: uma aproximação ao problema sob a ótica da Administração Política. **Revista Brasileira de Administração Política, [S. l.], v. 6, n. 1, p.**

97-118, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/15577>. Acesso em: 10 de maio 2019.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**, relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (destaques). Paris: UNESCO, 1996. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_por. Acesso em: 23 abr. 2020.

DEPIERI, M. A. **Impacto de Educação Corporativa: educação continuada em processos educativos – Forfor**. 2006. 100 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Mestrado em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

DURAN, D. A educação a distância no processo de formação continuada da administração pública: as contribuições da Revista do Serviço Público. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 68, n. 3, p. 705-736, 2017. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1508>. Acesso em 11 mar. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). **Programa Nacional de Formação - 2019-2021**. Trabalho, E. N. D. F. E. a. D. M. D.: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho 2019.

FLORIDI, L. **The Onlife Manifesto. Being human in a hyperconnected era**. London: Springer International Publishing, 2015. 978-3-319-04093-6. DOI 10.1007/978-3-319-04093-6. *E-book*. Disponível em: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-04093-6>. Acesso em: 21 jul. 2019.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 59. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015. 978-85-7753-164-6.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LÉVY, P. **A inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2003.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPU, 2015.

MALVEZZI, S. Do Taylorismo ao Comportamentalismo - 90 anos de desenvolvimento de Recursos Humanos. In: BOOG, G. G. (Ed.). **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD**. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999. cap. 2, p. 15-33.

MAYES, T.; FREITAS, S. **Review of e-learning theories, frameworks and models**. London: Joint Information Systems Committee, 2004. Disponível em: <https://curve.coventry.ac.uk/open/file/8ff033fc-e97d-4cb8-aed3-29be7915e6b0/1/Review+of+e-learning+theories.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2019.

MOORE, M. G.; KEARSLEY, G. **Educação a distância: uma revisão integrada**. Tradução: Galman, R. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf. Acesso em: 23 de maio 2019.

PIAGET, J. **Biologia e Conhecimento**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

PILATI, R. História e importância de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E. *et al.* (ed.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. 8, p. 159-176.

PRETTI, O. **Educação a Distância**: fundamentos e políticas. EdUFMT, 2009.

PRIMO, A. F. T. **Interação mediada por computador**: a comunicação e a educação a distância segundo uma perspectiva sistêmico-relacional. 2003. 292 f. Tese (Doutorado) – Centro Interdisciplinar de Novas Tecnologias na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/6959>. Acesso em: 26 set. 2019.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: MIRANDA, D. M. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019. 978-8572839785.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009. Disponível em: <https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>. Acesso em: 16 jan. 2021

VARGAS, M. R. M.; ABBAD, G. S. Base conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação -TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E. *et al.* (ed.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. 7, p. 137-158.

VENDRUSCOLO, M. I.; BEHAR, P. A. Investigando modelos pedagógicos para educação a distância: desafios e aspectos emergentes **Revista Educação**, Porto Alegre: v.3 9, n. 3, p. 302-311, 2016. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/view/20666>. Acesso em: 14 fev. 2019.

VYGOTSKY, L. S. **A construção do pensamento e da linguagem**. Tradução: P. Bezerra. São Paulo: Martins Fontes, 2001. 85-336-1361-X.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Tradução: Herrera, C. M. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. 290 p. 978-85-8260-232-4.

CRediT Author Statement

Reconhecimentos: Gostaríamos de agradecer aos Gestores de EaD das Escolas Judiciais da Justiça do Trabalho que gentilmente participaram da entrevista semiestruturada e em especial ao corpo diretivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região.

Financiamento: O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 e da Coordenação de Editais da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, da Universidade Federal de Pernambuco (PROPG/UFPE).

Conflitos de interesse: Não há nenhum conflito de interesses quanto ao conteúdo abordado no texto da pesquisa.

Aprovação ética: Foram observados procedimentos éticos da pesquisa, tendo todos os participantes dado anuência em um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), por ocasião da resposta ao questionário semiestruturado online. Foi enfatizado no TCLE os objetivos do estudo e as garantias de sigilo quanto à identidade dos/as respondentes, bem assim a possibilidade de desistir da participação da pesquisa em qualquer momento.

Disponibilidade de dados e material: Não aplicável.

Contribuições dos autores: O primeiro autor desenvolveu a pesquisa; coletou, entabulou e analisou os dados e fez a escrita do artigo. O segundo autor orientou na definição do referencial teórico, do percurso metodológico e fez a revisão do texto e das conclusões extraídas do corpo da pesquisa.

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação.
Revisão, formatação, normalização e tradução.

