

## Artigo Original

# Blended learning na promoção de aprendizagem ativa na formação em serviço: o caso de uma Escola de Governo do Poder Judiciário Trabalhista

Mario dos Santos de Assis<sup>1</sup> e Sérgio Paulino Abranches<sup>2</sup>

## Resumo

As Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) abrem novas possibilidades de articular teoria-prática na formação em serviço para adultos, por meio da combinação de ensinamentos presenciais e *on-line*, com o modelo pedagógico do *blended learning* (BL). O presente artigo relata a experiência da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (EJ-TRT6) com uso do BL em suas ações formativas em serviço. Desafios encontrados, contexto e estratégia de implantação e cenário atual do modelo implantado são relatados no estudo. Com abordagem qualitativa, de natureza descritiva por meio de relato de experiência, a pesquisa ampara-se no referencial teórico da andragogia (KNOWLES; HOLTON III; SWANSON, 2005), das metodologias ativas de ensino (BACICH; MORAN, 2017; CORTELAZZO *et al.*, 2019) e do BL (GRAHAM, 2006; HORN, STAKER, 2015; MUBAYRIK, 2018). O estudo conclui que o BL foi incorporado à cultura organizacional da instituição por possibilitar participação ativa do aluno na construção do

---

<sup>1</sup> mario.santos@trt6.jus.br Chefe da Seção de Educação a Distância da Escola Judicial do TRT6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Escola Judicial - EJ6.

<sup>2</sup> sergio.abranches@gmail.com - Professor Titular da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Departamento de Fundamentos Sócio-filosóficos da Educação

conhecimento, com uso de TDICs e de tarefas de aprendizagens vinculadas ao contexto de trabalho.

**Palavras-chave:** *blended learning*. Andragogia. Metodologias ativas de ensino. Educação de adultos. Educação corporativa.

## 1. Introdução

As Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) vêm alterando os modos de interação e os processos de construção do conhecimento no âmbito social. A crescente exponencial de informações que circulam, e são produzidas, na rede mundial de computadores tem alterado crenças, valores e referenciais de tempo e espaço, impactando diretamente na dinâmica social e nos modos de produção em todos os setores produtivos, por meio de novos processos fabris. Como lidar com a formação em serviço em tempos de Internet? Qual o modelo pedagógico ideal para aproveitar as possibilidades de mediação pedagógica trazidas pelas TDICs, respeitando as especificidades da formação em serviço para o público adulto? O presente artigo relata a experiência da Escola Judicial (EJ6) do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) com a adoção do *blended learning* (BL) como modelo pedagógico na formação em serviço.

## 2. Referencial teórico

Com base em Almeida (2009) e Behar (2009), compreende-se que as TDICs têm modificado os paradigmas educacionais e influenciado os processos de formação desenvolvidos nos ambientes de trabalho, podendo atuar como ferramenta nos processos pedagógicos de construção do conhecimento. O modelo educacional tecnicista, surgido com a industrialização, não mais atende às mudanças significativas que diuturnamente estão acontecendo no espaço produtivo. Vive-se na atualidade uma revolução tecnológica que está desfazendo os limites entre os espaços físico, digital e biológico, nominada da 4ª Revolução Industrial (SCHWAB, 2019). Nesse contexto, faz-se necessário repensar a educação e a área da formação profissional, por meio de um

paradigma que entenda o ser holístico, fruto de uma sociedade em mudanças constantes.

Segundo Behar (2009), no que toca às novas tecnologias digitais, não se pode fazer a transposição de modelos pedagógicos derivados do presencial para o Ensino a Distância (EaD). É preciso construir novas bases epistemológicas, metodológicas e ontológicas que levem em conta os novos paradigmas, em espaços pedagógicos que possibilitem desenvolvimento de competências e habilidades; construção colaborativa de conhecimento em espaços heterárquicos; atividades centradas no aprendiz e em contexto de solução de problemas (BEHAR, 2009). Mas como implementar essas características num processo de formação profissional em serviço no qual autonomia, interação, cooperação, identificação e solução de problemas sejam fundamentais? Aqui encontramos um ponto de contato entre o novo modelo pedagógico para EaD e a educação voltada ao público adulto (andragogia): a experiência de vida e a solução de problemas aparecem como elementos fundamentais na motivação e no envolvimento do aprendiz.

A andragogia surgiu trazendo elaborações teórico-conceituais que regem a educação de adultos, tendo no americano Malcolm Knowles o seu teórico mais destacado. Knowles afirma que a andragogia tem por pretensão estruturar, mediante um modelo transacional, as características de aprendizagem do adulto (KNOWLES; HOLTON III; SWANSON, 2005). A andragogia consiste na “arte e ciência de ajudar os adultos a aprender” (KNOWLES, 1980, p. 40-42 apud BARROS, 2018, p. 4), apresentando os seguintes pressupostos: (i) o adulto se engaja mais no processo de aprendizagem quando compreende a necessidade do conhecimento; (ii) a orientação dos adultos para a aprendizagem é centrada na vida; (iii) a experiência é a fonte mais rica para a aprendizagem de adultos; (iv) os adultos têm uma necessidade profunda de serem autodirecionados (KNOWLES; HOLTON III; SWANSON, 2005). Disso decorre a essência da educação para o público adulto: desenvolver atividades interativas, práticas e flexíveis, como instrumento de trabalho eficiente para uma aprendizagem colaborativa. É essencial que o protagonismo do aluno esteja na centralidade metodológica do processo de aprendizagem. Nesse contexto, as metodologias ativas de ensino e

aprendizagem emergem como importantes aliada na formação em serviço para o público adulto.

A metodologia ativa de ensino faz uma migração do ensinar para o aprender, tira a centralidade do processo educacional da figura do docente, transpondo-a para o aluno, que passa a ser corresponsável pelo seu próprio aprendizado (SOUZA; IGLESIAS; PAZIN-FILHO, 2014). Na metodologia ativa, o aluno necessita fazer movimentações interna e externa para selecionar, interpretar, avaliar, aplicar, reavaliar, todas as informações/conteúdos pedagógicos, permitindo uma aprendizagem reflexiva, autônoma, personalizada e compartilhada.

Várias são as formas pedagógicas de colocar o aluno no centro de seu processo de aprendizagem: aprendizagem baseada em projeto ou problemas; estudos de casos; jogos; sala de aula invertida; ensino híbrido, entre outras (BACICH; MORAN, 2017; CORTELAZZO *et al.*, 2019).

As TDICs atuais possibilitam soluções interessantes no uso de metodologias ativas em cenário de aprendizagem andragógica, permitindo articular teoria-prática na formação de adultos, mesclando momentos presenciais e *on-line*. Nesse cenário, emerge o modelo pedagógico do *blended learning*, também designado ensino híbrido ou semipresencial.

### 3. O *blended learning* como modelo pedagógico na formação em serviço

Para Graham (2019), “*blended learning* pode ser definido como uma experiência de aprendizagem que integra instruções presenciais e *on-line*” (2019, p. 4, tradução nossa). Horn e Staker (2015) afirmam que o BL se origina do ensino *on-line*, conceituando-o como um programa educacional formal em que uma parte é desenvolvida em ambiente virtual (*on-line*), permitindo ao estudante controle de tempo, lugar e/ou caminho, e outra parte se dá por meio de atividades pedagógicas supervisionadas, em espaço físico externo à casa do estudante. Não se trata apenas da multiplicação de canais de aprendizagem, mas de uma combinação de várias metodologias, articuladas entre si, para potencializar o ensino-aprendizagem.

Mubayrik (2018), por meio de minuciosa revisão sistemática de literatura realizada em importantes bases de pesquisas científicas, investigou o estado atual do uso do modelo BL em formação em serviço no período de 1990 a 2018. Desse percurso investigativo, a autora relata ter havido grande crescimento do modelo nas organizações, concluindo o fato de que o uso do BL no local de trabalho melhorou os níveis de satisfação, desempenho e produtividade, sendo recomendado como ideal para formação em serviço de adultos (MUBAYRIK, 2018).

Com base em pesquisas elaboradas por MacDonald e Chiu (2011) e Peters (2007), Mubayrik (2018) evidencia que o ambiente *on-line* desempenha importante papel no modelo BL para formação em serviço, pois possibilita um treinamento *Just in Time* (JIT), permitindo que parte da ação formativa seja realizada em momentos mais convenientes para o aluno-trabalhador. O smartphone e o tablet permitem um aprendizado móvel e flexível aos profissionais ocupados, garantindo, ainda, acesso aos materiais didáticos a qualquer tempo e em qualquer localização.

A autora destaca as vantagens apontadas pelas organizações para uso do BL na formação em serviço: (i) alcance de grupo mais amplo de funcionários; (ii) otimização custo versus benefício e maior eficácia que as formas tradicionais de treinamentos; (iii) envolvimento de trabalhadores como parceiros de aprendizagem, formando comunidades de aprendizagem; (iv) possibilidade de simulação *on-line* de atividades/problemas reais como elemento impulsionador da aprendizagem; (v) ampliação do tempo de treinamento; (vi) desenvolvimento de competências, a partir do uso imediato da teoria em contextos reais de trabalho (MUBAYRIK, 2018).

Nessa mesma linha, outras pesquisas apresentam as vantagens do BL em relação à capacitação presencial. Para Masie (2006), o BL possibilita abordar conteúdo sob várias perspectivas, podendo atender a diferentes estilos de aprendizagem, com contextualização do conteúdo, aprendizagem mais longitudinal e inserção da dimensão social da aprendizagem.

Graham (2006) destaca como principais vantagens do BL a

possibilidade de uso de melhor prática pedagógica; maior flexibilidade de acesso aos conteúdos e melhor relação custo x benefício. Para o autor, é importante que o *design* instrucional do curso garanta flexibilidade de acesso, como forma de conciliar a agenda social do estudante com sua agenda de estudos, garantindo também o contato com seus pares (encontros presenciais). O BL permite “alcançar um grande público, espalhado em vários locais, num curto período, com entrega de conteúdo consistente e semipessoal” (GRAHAM, 2006, p.10, tradução nossa).

Collis, Margaryan e Amory (2005) destacam como vantagem do modelo BL, em relação ao apenas presencial ou ao apenas *on-line*, a possibilidade da aplicação imediata da teoria na realidade do ambiente de trabalho, permitindo a identificação e resolução de problemas da corporação de forma colaborativa entre os trabalhadores e promovendo mudanças na cultura organizacional.

Ampliar o tempo de treinamento, potencializar a formação de comunidades de aprendizagem e possibilitar a simulação *on-line* de atividades, no contexto do mundo do trabalho, são as vantagens apontadas por Van Dam (2012 apud MUBAYRIK, 2018).

As formações em serviço na modalidade presencial, via de regra, não respeitam o tempo próprio de cada aluno, além de retirá-lo de seu posto de trabalho por longo período. Já as capacitações totalmente *on-line* padecem do momento de interação entre os aprendizes, no qual são desenvolvidas habilidades afetivas e sociorrelacionais, muito importantes para a construção colaborativa de saberes e para a formação de comunidades de aprendizagem no espaço laboral. O modelo BL conjuga satisfatoriamente os pontos positivos do ensino *on-line* e do presencial, motivo pelo qual os estudos atuais indicam tendência de seu predomínio nas ações formativas em serviço (MUBAYRIK, 2018).

No entanto, os desafios ainda presentes na implementação do BL em espaços produtivos referem-se essencialmente à cultura organizacional e ao pouco entendimento do que seja o BL. Também aparecem como desafios questões tecnológicas, especificamente o alto custo de investimento e atualização da infraestrutura de TDICs (MUBAYRIK, 2018).

## 4. Procedimento metodológico

Pesquisa com abordagem qualitativa, de natureza descritiva, por meio de relato de experiência, este estudo ampara-se em pesquisa bibliográfica e documental. Gil (2010) pontua que a pesquisa bibliográfica se aplica na investigação científica que tem por fonte material impresso já publicado (livros, teses, etc.), enquanto a pesquisa documental usa como fonte documentos elaborados para outras finalidades. A pesquisa documental foi desenvolvida analisando os planejamentos pedagógicos e os relatórios de atividades anuais da EJ-TRT6. A pesquisa bibliográfica pautou-se em produções acadêmicas, artigos científicos e livros.

## 5. Apresentação e discussão de resultados

A Escola Judicial do TRT6 enquadra-se na categoria de Escolas de Governo, cuja finalidade é cuidar da formação e do aperfeiçoamento de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho no Estado de Pernambuco, visando melhorar os serviços prestados, conforme o parágrafo 2º do artigo 39 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Até 2014, a política de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) do quadro funcional do Tribunal era executada por ações formativas, essencialmente, na modalidade presencial, com cursos sendo realizados durante o horário de expediente. O uso da modalidade em EaD se dava de forma muito esporádica, quase inexistente.

O uso do modelo pedagógico do BL no TRT6 foi iniciado a partir de 2014, com a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) – ferramenta *web* que permite a tramitação eletrônica dos processos judiciais, substituindo o anterior processo físico. A nova ferramenta introduziu tecnologias digitais em suporte às rotinas de trabalho do Tribunal, alterando sensivelmente o modo de produção e os paradigmas organizacionais. Naquele momento, o desafio era garantir o desenvolvimento de habilidades técnicas para uso da ferramenta PJe, por meio de treinamento para 826 alunos (magistrados e servidores) lotados em diversos municípios do Estado, em curto espaço de tempo. Desse cenário, emergiu a primeira experiência no uso do BL no âmbito do TRT6.

O modelo pedagógico estruturado a partir do BL consistiu em aulas teóricas apresentadas por webconferência no horário do expediente, com os alunos assistindo-as em seus locais de trabalho e, na sequência, realizando atividades práticas, simulando problemas reais do cotidiano laboral no computador de trabalho. O momento assíncrono ocorria no Moodle, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), e por meio de soluções de problemas reais a serem resolvidos num simulador virtual especialmente criado para esse fim. Os facilitadores de aprendizagens (um por cada local de trabalho) atuavam em seus postos de trabalho (Varas Trabalhistas). Os tutores *on-line* faziam a mediação pedagógica no momento assíncrono, que ocorria no ambiente virtual de aprendizagem (ASSIS; CAVALCANTI, 2014a; TRT, 2014a).

Para viabilizar a execução do treinamento no modelo BL, foi necessário formar quadro interno de facilitadores de aprendizagens e tutores *on-line*, a fim de promover mudanças na cultura organizacional, arraigada em treinamentos presenciais. Para isso, foi desenvolvido projeto contendo dois momentos específicos de formação: curso de noções básicas de técnicas didático-pedagógicas e curso de formação de tutores em EaD. Para essas duas ações, o planejamento pedagógico foi estruturado com os pressupostos da aprendizagem de adulto (andragogia), da educação corporativa, da gestão da mudança e do ensino-aprendizagem em ambiente virtual. Ao final, foram capacitados 41 servidores e magistrados para atuação em tutoria *on-line* e outros 100 para facilitadores de aprendizagem (ASSIS; CAVALCANTI, 2014b; TRT, 2014b).

Nos anos de 2014 e 2015, foram realizados 48 cursos no formato BL para preparação de uso do PJe, contemplando um total 836 horas de capacitação, com 894 servidores e magistrados treinados (TRT6, 2014c; 2015). A boa avaliação e a aceitação ao BL permitiram a adoção do modelo em outras ações de formação desenvolvidas pela TRT.

Nos anos seguintes, após conclusão da implantação do PJe, foi mantido o uso do BL para outros treinamentos. Destaca-se, em 2016, uma ação de formação inicial para 17 magistrados recém-ingressos, consistindo num projeto com mais de 120 horas de capacitação, que durou 18 meses, todo no formato BL (TRT, 2016). Em 2017, foram nove grandes ações desenvolvidas em BL, contemplando um público total de mais de

235 servidores e magistrados, em treinamentos que abordavam desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais (TRT, 2017).

Diversas ações de formação em serviço passaram a ser desenvolvidas no modelo BL para diferentes públicos e com diferentes temáticas: desenvolvimento de competências em linguagem (Libras, Português Instrumental); elaboração de peças jurídicas; competências em cálculos trabalhistas; formação de instrutores; formação de conciliadores; competências legislativas; e, sobretudo, desenvolvimento de habilidades técnica-operacionais e comportamentais (TRT, 2015; 2017; 2019).

O desenho instrucional do BL adotado pela EJ6 para o momento síncrono utiliza duas estratégias: aulas presenciais em sala de aula física, com alunos e professor no mesmo espaço físico; e aulas remotas transmitidas por webconferência, estando os alunos em seus postos de trabalho e o professor em estúdio de transmissão na Escola Judicial. Já para os momentos assíncronos, as atividades on-line são desenvolvidas no AVA, por meio da plataforma Moodle e, em alguns casos, em aplicativos de redes sociais (Facebook, WhatsApp). Os momentos assíncronos são direcionados para produções e estudos individuais e/ou simulações, enquanto o momento síncrono destina-se a discussões em grupo, exposições dialogadas de conteúdos e realização de exercícios práticos.

O uso do BL provocou grande inovação no modelo de treinamento até então adotado no TRT6, iniciando processo rápido e definitivo de introdução de TDICs nas ações de formação em serviço promovidas pela EJ6 e incorporando o modelo BL ao portfólio regular de cursos ofertados (TRT6, 2015; 2016; 2017; 2018; 2019). A experiência adquirida nesse período fez emergir dois importantes balizadores que influenciam a definição da aplicação do BL em ações formativas: (i) a natureza do conteúdo a ser trabalhado (conteúdos com desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais); (ii) extensão da carga horária da ação formativa (cursos com maior carga horária).

No período de isolamento social decorrente da pandemia de covid-19, iniciada no primeiro semestre de 2020, que provocou a suspensão das atividades presenciais e a migração para o trabalho remoto, houve grande demanda por treinamentos que habilitassem a equipe a

manusear novas ferramentas informatizadas e dessem suporte socioemocional aos servidores e magistrados. Nesse contexto, os treinamentos por EaD e, especialmente, o modelo pedagógico do BL, foi muito utilizado, através de atividades síncronas, por webconferência, e momentos assíncronos, na plataforma Moodle.

A adoção do BL no TRT6 permitiu articular, satisfatoriamente, conteúdos teóricos com aulas práticas em ambiente de simulações *on-line* (aprender fazendo), em consonância com os pressupostos andragógicos propostos por Knowles, Holton III e Swanson (2005). Possibilitou também colocar o aluno-adulto na centralidade de seu processo de aprendizagem por meio de metodologias ativas (BACICH; MORAN, 2017; CORTELAZZO *et al.*, 2019; SOUZA; IGLESIAS; PAZIN-FILHO, 2014).

Houve, ainda, a otimização de recursos financeiros com o modelo escolhido, além de maior eficácia e eficiência da ação formativa, alcançando grande número de servidores e magistrados (TRT, 2014a; 2015; 2015; 2017; 2019), fatores esses que são apontados por Graham (2019) e Mubayrik (2018) como vantagens do BL. Outras vantagens do BL que se fizeram presentes na experiência do TRT6 foram o envolvimento de trabalhadores como parceiros de aprendizagem; a ampliação do tempo de treinamento; o uso imediato da teoria em contexto real de trabalho (COLLIS, MARGARYAN, AMORY, 2005; MUBAYRIK, 2018); a flexibilidade de acesso aos conteúdos (GRAHAM, 2006); e o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades no local de trabalho (MUBAYRIK, 2018).

No campo dos pressupostos andragógicos, o uso do BL nos treinamentos desenvolvidos pelo TRT6 revelou alguns fatores como essenciais para o engajamento e o protagonismo dos participantes: (i) a compreensão dos servidores e magistrados sobre a importância de desenvolver habilidades/construir o conhecimento, como forma de melhorar o desempenho de suas tarefas laborais; (ii) a possibilidade de o *design* instrucional do treinamento utilizar a experiência profissional de cada aluno como elemento de mobilização e suporte para a nova aprendizagem; e (iii) o respeito às diferenças individuais e estilos de aprendizagens (ASSIS; CAVALCANTI, 2014a; 2014b), alinhando-se

com a concepção teórica formulada por Knowles, Holton III e Swanson (2005).

No que tange à natureza das temáticas trabalhadas nas ações formativas desenvolvidas pela EJ6 com o BL, ficou evidenciada a possibilidade de desenvolver habilidades técnico-operacionais, por meio de simulações *on-line* de rotinas de trabalho, além da possibilidade de haver maior flexibilidade na adequação da carga horária da ação formativa. Bonk (2014) e Van Dam (2012), apud Mubayrik (2018), pontuam a importância do BL por possibilitar a simulação *on-line* de atividades, estendendo o treinamento para além do momento presencial e permitindo melhor adequação das agendas pessoal e profissional do aluno. Já Lee e Bonk (2014), apud Mubayrik (2018), destacam a excelência do BL no desenvolvimento de habilidades em treinamento em serviço.

Guiney (2015), apud Mubayrik (2018), menciona os custos de aquisição de tecnologias e sistemas de treinamento como barreiras para a implantação do BL na formação em serviço. No caso da EJ6, essa situação não se fez presente porque todos os postos de serviço do TRT6 contam com estações de trabalho conectadas à Internet. Mubayrik (2018) destaca ainda que a mudança da cultura organizacional e o pouco entendimento do que é o BL também se apresentam como desafios para a implantação do modelo. No caso do TRT6, a própria ruptura de paradigmas trazida pela introdução de TDICs nas rotinas de trabalho do órgão, com a implantação do PJe, e a estratégia de preparação dos facilitadores de aprendizagem ajudaram a superar esses desafios (ASSIS; CAVALCANTI, 2014b).

Na atualidade, o BL encontra-se presente na cultura organizacional do TRT6, como modelo ideal para formação em serviço, por possibilitar participação ativa dos alunos na construção do conhecimento. No entanto, novas investigações são necessárias para analisar o impacto dos treinamentos em BL no desenvolvimento do quadro funcional do TRT6.

## 6. Conclusão

A formação desenvolvida em ambiente de trabalho tem o adulto como principal destinatário, por isso, torna-se essencial uma metodologia que o coloque como protagonista do processo de aprendizagem, usando a sua experiência profissional e os problemas do contexto do mundo do trabalho como elementos desencadeadores de situações didáticas que favoreçam a aprendizagem.

O TRT6 implantou o BL na formação em serviço como resposta à necessidade de um modelo pedagógico centrado na experimentação e participação ativa dos discentes. Vários fatores contribuíram para o sucesso da implantação do BL, destacando-se como de fundamental importância a preparação prévia de um quadro de multiplicadores e tutores de EaD e a existência de suporte tecnológico de TDICs no espaço organizacional.

Na atualidade, o BL apresenta-se totalmente incorporado à cultura organizacional do TRT6 como modelo pedagógico de formação em serviço, sendo aceito por todo *staff* da instituição (gestores, equipe de T&D e, principalmente, pelos discentes, isto é, servidores e magistrados).

## Referências

ALMEIDA, M. E. B. As teorias principais da andragogia e heutagogia. *In*: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. (ed.). **Educação a Distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson, 2009. p. 105-111.

ASSIS, M. S.; CAVALCANTI, V. T. A importância da preparação do facilitador de aprendizagem e tutor on-line no sucesso de cursos em ambiente corporativo: o caso da capacitação dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no uso do processo judicial eletrônico. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO A DISTÂNCIA. XX., Curitiba, 2014. **Anais** [...] Curitiba: ABED, 2014a. Disponível em: <http://www.abed.org.br/hotsite/20-ciaed/pt/anais/pdf/206.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

ASSIS, M. S.; CAVALCANTI, V. T. 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. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO A DISTÂNCIA. 20., Curitiba, 2014. **Anais** [...] Curitiba: ABED, 2014b. Disponível em: <http://www.abed.org.br/hotsite/20-ciaed/pt/anais/pdf/167.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

BACICH, L.; MORAN, J. **Metodologias ativas para uma educação inovadora**. Porto Alegre: Penso, 2017.

BARROS, R. Revisitando Knowles e Freire: andragogia *versus* pedagogia, ou O dialógico como essência da mediação sociopedagógica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 44, 2018.

BEHAR, P. A. Modelos pedagógicos em educação a distância. *In*: BEHAR, P. A. (ed.). **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: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 jun. 2021.

COLLIS, B., MARGARYAN, A., AMORY, M. Multiple perspectives on blended learning design. **Journal of Learning Design**, v. 1, n. 1, 2005.

CORTELAZZO, Â. L. *et al.* **Metodologias ativas e personalizadas de aprendizagem**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Planejamento Didático-Pedagógico para capacitação no uso do Processo Judicial Eletrônico (PJeJT) no 1º Grau**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho, 2014a.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Planejamento Didático-Pedagógico para Curso de formação de Facilitadores de Aprendizagem para o uso do Processo Judicial Eletrônico (PJeJT) no 1º Grau**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho, 2014b.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Relatório de Atividades**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho,

2014c.

EJ-TRT6. **Relatório de Atividades**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho, 2015.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Relatório de Atividades**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, 2016.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Relatório de Atividades**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho, 2017.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Relatório de Atividades**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho, 2018.

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6. Região). **Relatório de Atividades**. JUDICIAL, E. Brasil: Tribunal Regional do Trabalho, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GRAHAM, C. R. Blended learning systems: definition, current trends, and future directions. In: BONK, C.J.; GRAHAM, C. R. (ed.). **The handbook of blended learning: global perspectives, local designs**. San Francisco: Pfeiffer Publishing, 2006. p. 3-21.

GRAHAM, C. R. Current research in blended learning. In: MOORE, M.G.; DIEHL, W.C. (ed.). **Handbook of distance education**. New York: Routledge, 2019. p. 173-188.

HORN, M. B.; STAKER, H. **Blended: usando a inovação disruptiva para aprimorar a educação**. Porto Alegre, 2015.

KNOWLES, M. S.; HOLTON III, E. F.; SWANSON, R. A. **The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development**. 6. ed. Elsevier Inc., 2005.

MASIE, E. The blended learning imperative. In: BONK, C. J.; GRAHAM,

C. R. (ed.). **The handbook of blended learning: global perspectives, local designs**. San Francisco: Pfeiffer Publishing, 2006. p. 22-26.

MUBAYRIK, H. F. B. The present and future state of blended learning at workplace-learning settings in adult education: a systematic review. **Journal of Social Studies Education Research**, v. 9, n. 4, p. 247-273, 2018.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Miranda, D. M. São Paulo: Edipro, 2019.

SOUZA, C. d. S.; IGLESIAS, A. G.; PAZIN-FILHO, A. Estratégias inovadoras para métodos de ensino tradicionais: aspectos gerais. **Medicina**, Ribeirão Preto, v. 47, n. 3, p. 284-292, 2014.

**COMO CITAR ESTE ARTIGO**

**ABNT:** Assis, Mario Dos Santos de; ABRANCHES, Sérgio Paulino. *Blended Learning Na Promoção De Aprendizagem Ativa Na Formação Em Serviço: O Caso De Uma Escola De Governo Do Poder Judiciário Trabalhista*. Revista Brasileira De Aprendizagem Aberta e a Distância, V20, N. 1, 2021. [HTTP://DX.DOI.ORG/10.17143/RBAAD.V20I1.575](http://dx.doi.org/10.17143/RBAAD.V20I1.575).