

Aproximando no Distanciamento: um Evento de Integração na Realidade Remota

Approaching in Detachment: an Integration Event in Remote Reality

ISSN 2177-8310
DOI: 10.18264/eadf.v12i3.1940

Wanessa do Bomfim Machado^{1,2*}
Flávia de Mattos Giovannini Busnardo¹
Michelle Casal Fernandes³
Lídia Michelle Azevedo²
Priscila de Souza Costa Couto¹

¹Fundação Cecierj. Praça Cristiano Ottoni, S/N - 6º andar, Centro, Rio de Janeiro - RJ - Brasil

²Universidade Federal do Rio de Janeiro - Av. Carlos Chagas Filho, 373 - Bl. H/ 022. Cidade Universitária.- Rio de Janeiro - RJ- Brasil

³ Superior Tribunal Militar- Rio de Janeiro- RJ- Brasil

*wmachado@cecierj.edu.br

Resumo

Em 2020, a chegada de uma nova gestão à Fundação Cecierj colocou em evidência uma questão que há muito incomodava seus servidores: a falta de comunicação interna. Apesar de a instituição contar com mais de 20 anos de existência e de ser responsável por inúmeros projetos de educação a distância e educação científica, a falta de comunicação interna afetava o andamento das ações em seu dia a dia. Para começar a resolver esse problema, a I Semana de Integração da Fundação Cecierj foi organizada em agosto de 2020. A partir disso, o presente trabalho aborda a mobilização institucional para realizar seu primeiro evento virtual de integração, mesmo com todas as restrições impostas pela pandemia causada pelo coronavírus. Com o objetivo de compartilhar de boas práticas para eventos em ambientes virtuais, este relato de experiência retratará como foi feita a montagem da equipe de trabalho e sua atuação na organização do evento, a escolha da metodologia e das ferramentas digitais para que os debates acontecessem, bem como a estratégia de comunicação interna utilizada no encontro.

Palavras-chave: Educação a distância. Evento de Integração. Ferramentas Digitais.



Recebido 03/08/2022
Aceito 10/07/2023
Publicado 31/07/2023

COMO CITAR ESTE ARTIGO

ABNT: MACHADO, W. B. *et al.* Aproximando no Distanciamento: um Evento de Integração na Realidade Remota. **EaD em Foco**, v. 12, n. 3, e1940, 2022. doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v12i3.1940>

Approaching in Detachment: an Integration Event in Remote Reality

Abstract

In 2020, the arrival of a new management to Cecierj Foundation brought to light an issue that had long been troubling its employees: the lack of internal communication. Despite having over 20 years of existence and being responsible for numerous distance education and scientific education projects, the lack of internal communication was affecting the progress of the institution's daily operations. To begin addressing this problem, the First Integration Week of Cecierj Foundation was organized in August 2020. From this past event, the present study addresses the institutional mobilization to hold its first virtual integration event, even with all the restrictions imposed by the coronavirus pandemic. Aiming to share good practices for events in virtual environments, this experience report will describe how the work team was assembled, its performance in the organization of the event, the choice of methodology and digital tools for the debates to take place, as well as the internal communication strategy used in the meeting

Keywords: *Distance education. Integration Event. Digital Tools.*

1. Introdução

A Fundação Cecierj possui uma expressiva marca de heterogeneidade, tanto pela diversidade de serviços e produtos oferecidos à população, quanto pela formação acadêmica e profissional de seus colaboradores (BIELSCHOWSKY, 2019). Essa heterogeneidade potencializa a capacidade de inovação, produção e crescimento institucional, além de permitir a possibilidade de trocas e aprendizagem mútua de seus atores. Entretanto, esse potencial ativo não se traduz em atividades próprias de uma gestão do conhecimento eficaz (SOUZA *et al*, 2022). A instituição é marcada por uma estrutura fortemente departamentalizada, dividida em programas/setores. Além disso, trata-se de uma organização historicamente composta por um quadro de funcionários sem vínculo permanente, resultado da realização de poucos concursos públicos e grande evasão de servidores. Ao longo dos seus 20 anos, apenas dois concursos foram realizados, e, nesse contexto, com muitos funcionários nomeados, terceirizados e contratados, a rotatividade é grande.

Dessa forma, era comum os funcionários não conhecerem as ações, o tamanho e o impacto do trabalho que estava sendo desenvolvido por setores diferentes. Nas reuniões entre as chefias, muitas vezes, evidenciava-se a deficiência no fluxo de processos administrativos transversais ou os departamentos responsáveis por eles, e a falta de clareza de comunicação era queixa constante entre os servidores, formal e informalmente. Ainda que se tratasse de uma instituição voltada à ciência, educação e pesquisa, tampouco se conheciam os trabalhos acadêmicos externos desenvolvidos pelos funcionários em colaboração com diversas universidades e centros de pesquisa do Brasil.

Como consequência dos diversos problemas identificados, havia falta de conexão entre pares, redundância de tarefas, baixa ou ausência de comunicação entre funcionários de diferentes setores, cultura

organizacional enfraquecida, ausência de gestão do conhecimento e sentimento de desvalorização pelos servidores.¹

Em um cenário como esse, uma demanda frequente e coletiva, principalmente após o concurso de 2014, foi por integrar os departamentos, promover uma aproximação entre toda a estrutura e funcionários da instituição. Arelado a isso, estava o debate sobre comunicação interna e a valorização dos servidores.

Na trajetória da fundação, houve a realização de eventos que não tinham como público-alvo seus servidores, como um encontro de formação e avaliação ocorrido em 2013, cujo objetivo era apresentar e discutir fatores determinantes para o sucesso de cursos EAD. Em 2016, o Hub de Ideias foi idealizado e implementado. Tratava-se de uma série de seminários voltados para compartilhamento dos saberes dos servidores, em encontros semanais, realizados no auditório. Os palestrantes eram convidados a falar sobre o tema em até 40 minutos e, em seguida, tínhamos 20 minutos para discussão. A participação no evento era voluntária. No entanto, a condução desse evento ficou concentrada na Diretoria de Desenvolvimento Instrucional, e sem um apoio direto e formal da gestão da instituição, o Hub encerrou suas apresentações apenas dois meses depois de iniciado.

Após o projeto do Hub, a instituição ficou um período de mais de dois anos sem nenhuma iniciativa voltada a atender a integração e valorização dos servidores. Em junho de 2019, foi organizado o Valoriza Cecierj, uma ação do sindicato da categoria como resposta a essa recorrente demanda. Novamente, de caráter voluntário, o evento permitiu que os servidores apresentassem trabalhos desenvolvidos interna ou externamente, como projetos de mestrado, doutorado e pós-doutorado. O evento ocorreu em 14 de junho, dia de paralisação geral pelo país contra a Reforma da Previdência.

O Valoriza Cecierj contou com treze apresentações de servidores da instituição sobre suas pesquisas acadêmicas e projetos pessoais. Como a própria presidência do sindicato escreveu na ocasião:

(...) o evento foi bastante profícuo e possibilitou um conhecimento maior de nossos colegas em seus interesses e atividades. Tanto nas mesas de palestras quanto nas sessões de perguntas, foram geradas discussões sobre diversos temas, e o fato de estarmos entre colegas de trabalho deixou todos bastante à vontade e tornou a ocasião especialmente enriquecedora. (...)²

Em 2020, durante a pandemia de COVID-19, quando todas as relações foram ressignificadas pela necessidade de estarmos distantes fisicamente, a então gestão da fundação, recém-chegada à presidência, decidiu que era necessário organizar o evento que tanto foi clamado pelos servidores. Naquele cenário, em que empresas, escolas e universidades em todo o país estavam buscando realizar e manter suas atividades de forma remota, entendeu-se que seria extremamente viável realizar um evento que fosse transmitido on-line, apoiado no uso de tecnologias com ferramentas de videoconferências e *streaming*.

Para atender a solicitação, criou-se um grupo de trabalho que organizaria o evento e, assim, surgiu o I Encontro de Integração da Fundação Cecierj, o Cecierj Integra, organizado totalmente de forma remota,

1 Essa percepção por parte das autoras é ratificada, em maior ou menor grau, por três fatores: 1. comentários feitos por 37 respondentes em pesquisa institucional realizada em 2017 pela Diretoria de Comunicação sobre comunicação interna; 2. entrevistas realizadas com algumas pessoas-chave na história recente da instituição sobre a questão, objeto de pesquisa em andamento sob a metodologia de história oral; 3. presença constante de tópicos como falta de intersetorialidade e sentimento de desvalorização pelos servidores em grupo de whatsapp e assembleias do sindicato dos servidores.

2 Trecho retirado de texto enviado pelo SindCecierj aos servidores por meio de Newsletter.

cujo objetivo era ser “um espaço de trocas para nos conhecermos e reconhecemos as atividades e trabalhos desenvolvidos pela instituição, aumentando o diálogo e a exposição de pensamentos”³.

2. Objetivos e desafios: inovar-se em tempos de pandemia e para além dela

A pandemia do coronavírus (COVID-19) trouxe a necessidade de redefinir a organização dos indivíduos em relação às suas rotinas familiares, de lazer, de educação, de trabalho e de relações de consumo. A necessidade de distanciamento social, recomendada internacionalmente para prevenir a infecção pelo vírus, intensificou o uso das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs). No final do século XX, as TICs progrediram no Brasil, permitindo o avanço da educação a distância, uma das mais democráticas metodologias educacionais (ALVES, 2011). Em meio a uma forte crise sanitária mundial, são estas ferramentas que propiciam uma reforma das relações de trabalho, saúde e educação.

Com vistas a proteger seus funcionários, diversas organizações nacionais e internacionais modificaram suas atividades presenciais para o modelo *home office*. Na saúde, foi definido um marco regulatório no país para a prática de telemedicina (CAETANO, 2020), e a educação viveu um momento de adaptação do ensino presencial para a oferta remota (BRASIL, 2020).

Esse momento de “adaptação” para a oferta de ensino remoto foi possível graças à comunicação em rede, softwares e interfaces que possibilitam redes sociais de docência e aprendizagem, que, segundo SANTOS (2019), a educação *on-line* “permite experiências significativas de aprendizagem nos diferentes espaços-tempos da cibercultura”. No entanto, a educação *on-line* não se traduz em transpor as rotineiras práticas de educação presencial para os ambientes virtuais. É preciso considerar os movimentos da cibercultura, ter expertise das metodologias já consagradas e utilizadas na modalidade de ensino a distância. Nesse sentido, a instituição, como já dito acima, com 20 anos de trajetória dedicados à oferta de ensino a distância, mas que não necessariamente sabe fazer educação *on-line* de forma a fugir do instrucionismo e a potencializar a cibercultura na educação.

Nesse contexto, não é surpreendente a explosão das plataformas e aplicativos de videoconferências, como o Google Meet, Microsoft Team, Skype e Zoom. Como exemplo, a utilização do Google Meet aumentou 25 vezes o número de acessos de janeiro a abril de 2020, e a plataforma Zoom foi de 10 milhões de usuários em dezembro de 2019 para mais de 300 milhões de usuários em 2020 (RIBEIRO e WELLS, 2020). Os números de uma plataforma de videoconferência voltada especificamente para a educação também é altamente expressiva: pouco mais de um ano de pandemia significaram 300 milhões de usuários em mais de 20 milhões de sessões de aula (BIGBLUEBUTTON, 2022).

Em meio a este cenário, o grande desafio foi organizar e realizar a distância um evento de integração completamente *on-line* e que considerasse as características da cibercultura, proporcionando comunicação de todos os lados e liberdade de interações. Os objetivos do evento partiram do conceito “Cecierj conhecendo Cecierj”, que foi empregado não apenas para resolução de um problema de comunicação e desenvolvimento de pessoal pontual, mas visando abrir novos caminhos para relações profissionais e pessoais mais integradas no futuro:

- Divulgar as ações dos principais programas fins da Instituição;
- Promover o debate e a troca de experiências entre pares e colegas de diferentes campos de atuação;
- Disseminar os fluxos de processos administrativos;

3 Trecho retirado do Caderno de Memórias produzido para o evento.

- Engajar e envolver diferentes setores da instituição para promover uma efetiva ação de integração;
- Integrar funcionários de diferentes programas;
- Promover a aproximação de indivíduos e o desenvolvimento de uma cultura organizacional colaborativa e continuada;
- Valorizar a construção acadêmica e o desempenho profissional de servidores e terceirizados.

Muniz Sodré diz, em “A ciência do comum” (2014), que “originariamente, *comunica* - ‘agir em comum’ ou ‘deixar agir o comum’ - significa vincular, relacionar, concatenar, organizar ou deixar-se organizar pela dimensão constituinte, intensiva e pré-subjetiva do ordenamento simbólico do mundo” (SODRÉ, 2014: pág. 9). Isso porque, ele explica, “os seres humanos são comunicantes, não porque falam (atributo conseqüente ao sistema linguístico), mas porque *relacionam* ou *organizam* mediações simbólicas - de modo consciente ou inconsciente - em função de um comum a ser compartilhado” (Idem). Neste contexto, o Cecierj Integra foi pensado justamente para ser a praxis da criação de um comum na instituição.

3. Metodologia

3.1. Aspectos Operacionais e Técnicos

A equipe de trabalho formada para conceber o evento, buscando contemplar toda diversidade da Fundação Cecierj, era composta de funcionários com diferentes experiências administrativas, gerenciais e acadêmicas, além de formação profissional distinta. Com base nas experiências anteriores, para o alcance dos objetivos propostos, era necessário o envolvimento de importantes atores: a gestão superior avaliando a ação e realizando o investimento financeiro necessário; o Departamento de Recursos Humanos, adotando o evento como política de desenvolvimento de pessoas; e a Assessoria de Comunicação para divulgação e sensibilização do público-alvo, entre outros partícipes.

As reuniões do grupo de trabalho eram realizadas semanalmente por videoconferência através da plataforma Google Meet. Utilizando a metodologia de gestão PDCA (*Plan, Do, Check e Act*), após o planejamento das atividades de execução do evento, distribuição das atribuições de papéis entre o grupo e definição dos prazos de entrega, o acompanhamento das produções era realizado pelos aplicativos Google Agenda e Google Drive. Ambos são ferramentas que permitem o compartilhamento e armazenamento de informações, lembretes e arquivos na nuvem, edição simultânea de documentos, links compartilháveis e possibilidade de recuperação de arquivos.

A Comissão Organizadora não estava alocada exclusivamente neste projeto. Pelo contrário, cada integrante da equipe precisava, também, corresponder às próprias entregas da sua rotina comum de trabalho. A partir disso, a coordenação do grupo optou por desenvolver o projeto de forma eficaz, que não gerasse sobrecarga laboral ou *zoom fatigue* (fenômeno atribuído a um esforço maior do cérebro para processar as informações e estímulos que percebemos em interações por videoconferências, provocando cansaço, ansiedade ou preocupação) por excesso de cobrança e de uso de TICS (Quadro 1) (FOSSLIEN & DUFF, 2020; WIEDERHOLD, 2020).

Quadro 1: Orientações para melhor desenvolvimento de projetos a distância com uso de videoconferência

Orientações	Explicação
Reuniões pré-agendadas	As reuniões eram semanais; assim, era preciso reservar um espaço fixo na agenda de todos os participantes.
Pontualidade	A agenda de todos os envolvidos estava cheia de outros compromissos. Tempo é um artigo precioso. O acesso à sala de reunião era realizado, preferencialmente, alguns minutos antes para testar a conexão, ajustar microfones e câmeras.
Objetividade	Reuniões curtas e objetivas são mais proveitosas e menos cansativas. Em todas as reuniões, tínhamos uma pauta definida e todos eram avisados com antecedência.
Diminuir distrações	Apesar de ser tentador querer “adiantar” o trabalho fazendo duas ou três tarefas ao mesmo tempo, essa ação pode comprometer o rendimento do grupo visto que alguém distraído perde atenção ao que está sendo discutido, aumentando a quantidade de repetições, mal entendidos e ruídos de comunicação.
Câmeras, preferencialmente, ligadas	As pessoas se sentem mais próximas e ouvidas quando podem se ver.
Direito de fala	Todos do grupo podiam expressar suas opiniões desde que cada um a seu tempo. Falas interrompidas ou sobrepostas causam confusão.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O primeiro passo foi pensar na melhor maneira de transmitir e organizar um evento que envolvesse todos os setores da instituição num momento de pandemia causada pela COVID-19, que fez com que todos os servidores trabalhassem a partir de suas residências. A necessidade de promover um evento dinâmico, que possibilitasse a exibição de vídeos e textos (letterings), diferentes composições na exibição dos palestrantes, e compartilhamentos de tela, bem como promovesse a interação entre os convidados das mesas entre si e também com o público, ainda que de forma escrita, levou a equipe à escolha do StreamYard⁴ como plataforma de transmissão. Além de ter todas essas funcionalidades disponíveis, a plataforma escolhida tem a vantagem de ser acessada através de um navegador como um site de internet, não havendo necessidade da instalação de um programa ou aplicativo de maneira prévia nem para participar nem para assistir.

O Streamyard foi veiculado ao canal oficial da instituição⁵ no YouTube, para exibir essas transmissões que aconteceram ao vivo e também como repositórios, já que ficariam gravadas. O YouTube foi o canal escolhido como meio de transmissão por possibilitar a modalidade ‘não listada’, na qual o conteúdo pode ser acessado apenas pelas pessoas que possuem o *link*. Por ser um evento interno que, além da Mostra Acadêmica, promoveu a troca de informações entre setores administrativos, compartilhamento de diretrizes, além de informações dos projetos-fim, era uma necessidade manter essa troca entre os servidores, não dividindo com o público em geral.

4 Para o evento, a organização fez a assinatura mensal. Isso porque a versão paga dá a possibilidade de incluir mais pessoas nas transmissões e também de personalizar a ferramenta com a inclusão de vídeo para contagem regressiva, banners e marcas. Site da plataforma StreamYard <https://streamyard.com/broadcasts> Acessado em 16 de outubro de 2020.

5 <https://www.youtube.com/@FundacaoCecierjOficial>

Durante as discussões do grupo de trabalho responsável pelo evento, percebeu-se também a necessidade de ter um “apresentador oficial” que ficaria responsável por montar e conduzir as trocas de apresentações, concedendo os acessos, e realizando a conexão do público com os convidados, através dos comentários. Essa pessoa também ficou responsável pela parte técnica do evento, como agendamento das salas para todos os dias, disponibilização do link de acesso à plataforma de transmissão aos mediadores e apresentadores, assim como o link do canal do YouTube aos participantes convidados.

A duração do evento foi outro fator fundamental para a concepção de sua estrutura e programação. A necessidade de trabalhar remotamente despertou uma discussão sobre o tempo de exposição à tela do computador e a capacidade de manter a concentração e garantir uma atividade produtiva. Jeremy Bailenson, professor e diretor do Laboratório de interação humana virtual da Universidade de Stanford, indica como a tecnologia modifica a comunicação entre os indivíduos para buscar a sincronicidade com que estamos acostumamos em uma interação face a face (MORRIS, 2020).

A partir dessas considerações, planejou-se que o evento ocorreria durante uma semana (de segunda-feira a sexta-feira) com duas horas de duração por dia. Esse tempo foi ampliado posteriormente para 2h e 30 minutos, devido à quantidade de apresentações. A cada dia, seriam realizadas três sessões, nesta ordem: 1) Apresentação de um projeto-fim; 2) Apresentação temática; 3) Mostra Acadêmica. Haveria uma abertura no primeiro dia de evento e um encerramento no último, quando também foi reservado um tempo para exibição do vídeo homenagem e uma apresentação específica sobre o museu que a instituição administra e que em 2020 completaria 10 anos de existência.

Definida essa estrutura, iniciou-se um intenso trabalho de fazer contato com os diferentes setores para organização das apresentações, enviar convites, fazer ajustes até fechar a programação do encontro. Ao planejar as apresentações dos projetos-fim, um problema organizacional se impunha. A Divulgação Científica, uma das divisões da instituição, abarca uma grande quantidade de funcionários, desenvolve importantes projetos para a população do Rio de Janeiro e não possui diretorias em sua estrutura organizacional, diferentemente da divisão voltada para EAD. Ao destinar à apresentação da Divulgação Científica o mesmo tempo de outros projetos, haveria a reprodução de um problema organizacional que dificulta a integração e valorização dos servidores. A apresentação foi dividida, assim, em dois dias, agrupando seus projetos conforme o público atendido por eles. Juntamente com o tempo de apresentação do Museu, consideramos que essa era uma distribuição mais equilibrada entre os projetos da instituição.

O segundo passo foi elaborar a comunicação do evento para os servidores, tanto os apresentadores quanto os ouvintes. No primeiro caso, foi elaborado um e-mail com os detalhes da transmissão, direcionamento para o site e também um tutorial ensinando como fazer compartilhamento de tela, além de oferecer a possibilidade de treinamento prévio para quem não se sentisse seguro ou não tivesse familiaridade com a plataforma de transmissão.

Para os ouvintes, houve uma parceria entre o setor de Comunicação e o departamento de Recursos Humanos na campanha de divulgação do Cecierj Integra, que começou um mês antes dele acontecer. A primeira mensagem continha um comunicado da presidência, onde explicava a motivação dessa iniciativa; a seguinte detalhou como a transmissão foi organizada; a penúltima mostrava a programação completa. Na quarta semana, que foi a da realização do evento, enviamos mensagem com a programação do dia e o *link* para o acesso ao Youtube. Essa mensagem era enviada sempre no dia anterior, e todos os e-mails foram encaminhados para os endereços institucionais dos servidores.

Percebendo a importância do conteúdo compartilhado nas apresentações feitas ao longo da semana do Integra, foi elaborado um documento chamado Caderno de Memórias, no qual foi organizado um resumo de todos os dias do evento assim como os *links* para as transmissões, permitindo que elas pudessem ser vistas e revistas posteriormente. Também foi elaborado um Caderno de Resumos dos trabalhos

acadêmicos apresentados. Esse material foi enviado para todos os servidores através do endereço eletrônico institucional.

A estratégia de comunicação foi montada a partir da concepção de que a comunicação interna, como diz Curvello, tem:

o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de boa imagem pública (CURVELLO, 2012, p. 22).

Com esse movimento, o Cecierj Integra, mesmo de maneira virtual, tenta colocar em prática uma comunicação de fluxo horizontal e também transversal (CURVELLO, 2012). Horizontal por promover e estimular o encontro entre setores, de maneira que os servidores se sintam mais à vontade para compartilhar ideias e experiências sobre os projetos que estão sob sua responsabilidade; e transversal por “*subverter as hierarquias*” (Idem) dentro da instituição quando o assunto for troca de informações, reforçando o estímulo à interação entre funcionários de diferentes setores, departamentos e níveis hierárquicos.

Outra estratégia de comunicação foi a elaboração de um vídeo a ser apresentado ao final do evento. Apresentação de vídeos é algo relativamente comum em encontros, congressos e eventos similares, podendo ser utilizados vídeos institucionais, vídeos de apresentação de palestrantes não presentes, ou ainda vídeos homenagem, entre outros. Nesse evento, visando valorizar os profissionais e a própria instituição, optou-se por um vídeo-homenagem, a ser detalhado posteriormente.

3.2. Identificação das lacunas e compartilhamento do conhecimento

A partir do objetivo principal do Cecierj Integra de ser um evento de integração, o GT (grupo de trabalho) desenvolveu diferentes estratégias para que os colaboradores da instituição conhecessem a diversidade de trabalho e as pessoas envolvidas nele. Foi definida, assim, a premissa de que o Encontro deveria envolver o máximo de servidores, de diferentes setores, desde a sua concepção.

O primeiro passo foi a elaboração de um formulário de pesquisa para identificação das principais lacunas de conhecimento sobre a atuação da instituição. O formulário foi enviado por e-mail a todos os funcionários pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH). Uma das perguntas da pesquisa indagava qual setor e qual processo interno os servidores gostariam de conhecer mais. Considerando que um dos objetivos era fazer com que os funcionários pudessem conhecer e contribuir com os serviços ofertados pela instituição, decidiu-se pela apresentação dos projetos fins institucionais: Consórcio Cederj (ensino superior semipresencial), Extensão, Pré-Vestibular Cecierj, Centros de Educação de Jovens e Adultos (CEJAs) e a Divulgação Científica.

Havia uma preocupação de incluir nas ações do Cecierj Integra os setores administrativos, geralmente pouco envolvidos no planejamento dos projetos conduzidos pela instituição. Devido à natureza de suas atividades, são sempre muito demandados por todos os projetos, mas dificilmente aparecem nas apresentações de resultados. Por outro lado, há manifestações dos servidores de que necessitam de informação sobre questões administrativas e que frequentemente não sabem a quem recorrer nessas situações. Organizaram-se, então, apresentações específicas sobre processos e assuntos da Administração Pública que dependem da atuação dos setores administrativos para sua execução. Foram escolhidos temas que envolvessem pelo menos dois setores diferentes para enfatizar a necessidade de colaboração entre os departamentos e possibilitar maior conhecimento das atividades e pessoas envolvidas nos processos.

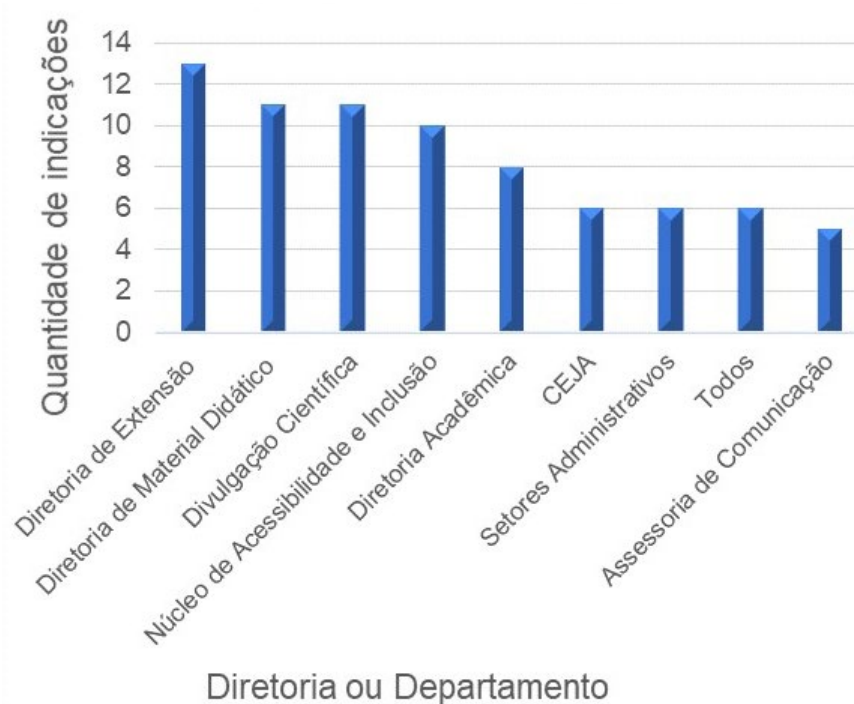
Conjugando a necessidade de valorização dos servidores, decidiu-se incluir a chamada “Mostra Acadêmica”. Esse momento foi pensado como um espaço para apresentar os trabalhos acadêmicos que foram desenvolvidos a partir das atividades da instituição. Esta seria uma forma de conhecer um pouco mais sobre os serviços oferecidos ao mesmo tempo em que a uma perspectiva acadêmica sobre essas atividades de forma a contribuir para sua melhoria, valorizaria o conhecimento produzido pela própria força de trabalho da fundação. O formulário trouxe a possibilidade de os servidores manifestassem desejo de apresentar seus trabalhos.

4. Resultados: Evento como um fim e como um meio

A Fundação Cecierj possui aproximadamente 300 colaboradores⁶, considerando funcionários concursados, nomeados e terceirizados. A pesquisa foi enviada para 182 funcionários que estavam com cadastro atualizado no DRH. O número expressivo de respostas, 137 (aproximadamente 75%), revela o interesse dos funcionários em um evento de integração.

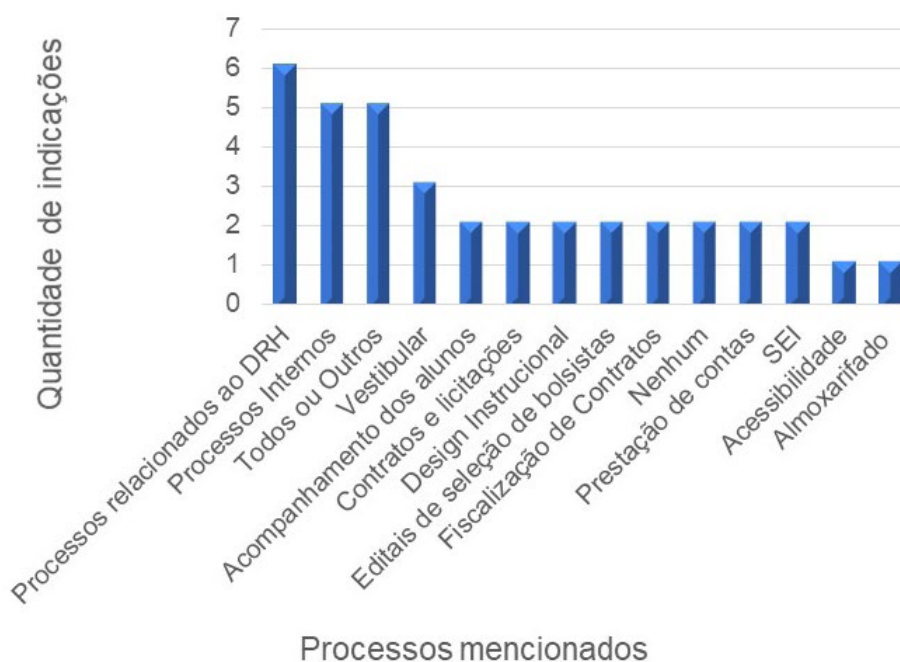
A diversidade de respostas foi grande. Esses campos não eram obrigatórios, e se obteve 93 indicações de setores de interesse e 47 indicações de processos internos. Os Gráficos 1 e 2 representam as respostas mais frequentes.

Gráfico 1: Setores de Interesse



Fonte: Elaborado pelas autoras.

⁶ O Departamento de Recursos Humanos estava passando por uma troca de gestão no período de organização do evento, e houve dificuldade de obtenção precisa da informação.

Gráfico 2: Processo de Interesse

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Outros onze setores foram indicados por apenas um ou dois funcionários e; portanto, não se incluiu no gráfico, assim como dez processos internos que foram sinalizados por apenas uma pessoa não constam no gráfico.

Foram recebidos 33 trabalhos, dos quais 14 foram selecionados. A escolha desses trabalhos considerou a disponibilidade dos funcionários em apresentá-los e também a possibilidade de agrupá-los em torno de temas afins para promover uma discussão ao final das apresentações. Foi uma das decisões mais difíceis do grupo de trabalho. Na programação, cada palestrante possuía 10 minutos de apresentação, seguido de debate aberto ao público participante.

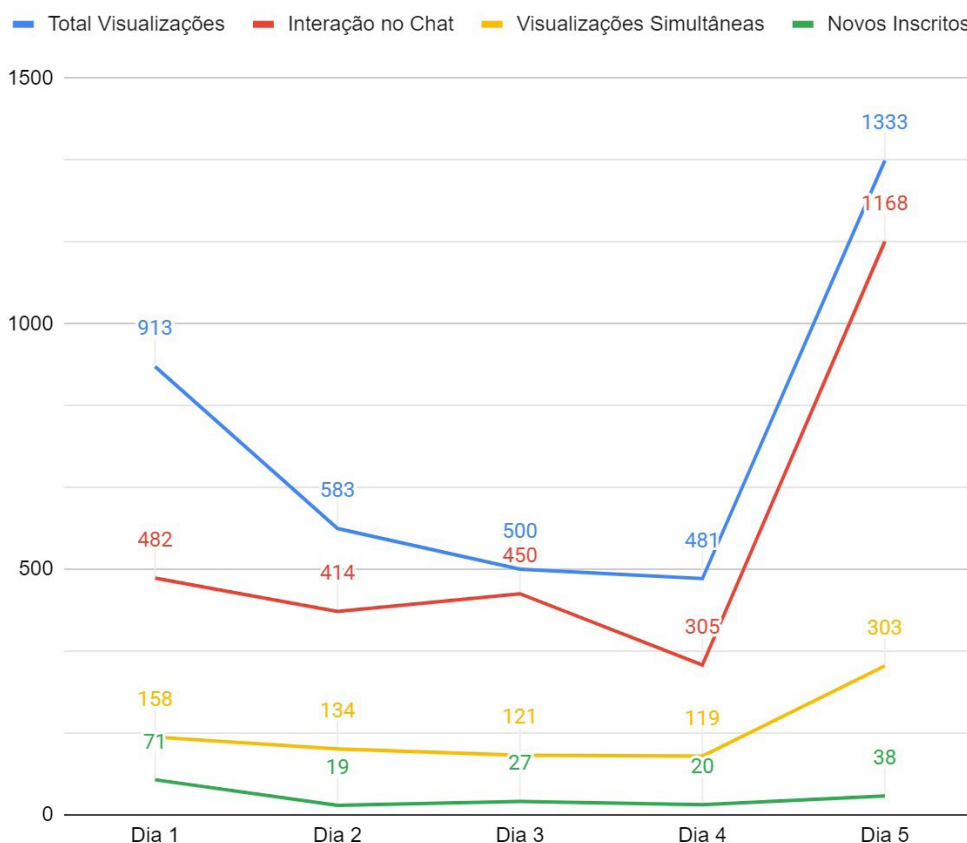
Grande parte da demanda de conhecimento dos servidores foi contemplada com as apresentações programadas. No entanto, não foi possível incluir todos os temas e processos que surgiram na pesquisa inicial devido, em parte, ao tempo de duração do evento. A diversidade de setores e processos que os funcionários manifestaram não conhecer, bem como a avaliação positiva posterior confirmam a demanda inicial e demonstram a necessidade de que este seja um evento periódico.

Uma preocupação constante do grupo de trabalho era o engajamento das pessoas nas apresentações e uma reserva de tempo para trocas entre os participantes. Assim, mediadores foram incluídos em todas as apresentações, e tinham como função controlar o tempo, acompanhar as perguntas dos participantes e promover discussões sobre os temas apresentados. Foi realizado um esforço de convidar participantes de diferentes setores da Fundação e que não estivessem diretamente relacionados às apresentações, de forma a envolver e promover a participação de mais funcionários. No total, foram envolvidos 50 colaboradores entre apresentadores, mediadores e organizadores do encontro.

Como se pode observar pelo Gráfico 3, o primeiro dia de evento obteve um número bem expressivo de visualizações, novas inscrições no canal, visualizações simultâneas e participação no chat. Com exceção do número de novas inscrições, que por se tratar de um evento fechado não poderia evoluir muito no alcance a novos espectadores e, portanto, número de inscritos; todos os outros indicadores têm uma ligeira queda ao longo da semana. A explosão no número de visualizações e outras métricas do último dia, exceção à tendência de ligeira queda, deveu-se ao fato do início do quinto dia ter sido preenchido com

a fala do diretor de um dos projetos fins que possui enorme capilaridade em todo o Rio de Janeiro. Esse aumento é observado durante sua apresentação e os números, logo depois, voltam a se estabilizar num patamar próximo dos outros dias. Essa justificativa é ratificada pelos comentários realizados, nos quais inúmeros representantes dos polos desse projeto fim se identificam.

Gráfico 3: Métricas por dia do evento



Fonte: Elaborado pelas autoras.

4.1. Compartilhando histórias, homenageando o todo.

Ao ouvir funcionários ingressantes em diferentes épocas, parte da história da Fundação Cecierj foi compartilhada através de seus pontos de vista, criando, assim, um vídeo institucional e ao mesmo tempo homenageando todos colaboradores, contando do passado com orgulho e apontando com esperança e garra para o futuro. A escolha dos nove personagens foi fundamental, assim como as perguntas norteadoras e a sua condução, quando necessária. Em virtude da pandemia, não seria possível a mobilização da equipe de vídeo para estar, presencialmente, com os funcionários que dariam os depoimentos. Dessa forma, os entrevistados foram orientados quanto às recomendações para autogravação, como enquadramento, resolução, silêncio no ambiente, entre outros.

Alguns entrevistados simplesmente enviaram a sua gravação respondendo às perguntas planejadas. Outros tiveram seu registro realizado através de uma entrevista que se deu ou pelo Streamyard ou pelo Zoom. A entrevistadora deixava apenas a imagem do(a) entrevistado(a) "no ar" e pedia que ele(a) incorporasse a pergunta na resposta.

O vídeo, intitulado Trajetórias 1 - Olhares de quem faz a Fundação Cecierj entremeou lembranças curiosas com momentos de emoção e foi estruturado da seguinte forma:

1. **Origens da instituição - fotos de época do RJ remontando às diferentes organizações que se sucederam desde 1965 e culminaram em 2002 na criação da Fundação Cecierj;**
2. **Mosaicos com fotos dos servidores;**
3. **Falas dos entrevistados costuradas pela seguinte narrativa:**
 - Inícios (contextualização do ingresso de cada um);
 - Caminhada (principais projetos e processos);
 - Crescimento (contribuições da instituição no desenvolvimento profissional e pessoal de cada um);
 - Marcas que deixo (contribuições de cada um para a instituição);
 - Orgulho e Futuro (sentimento comum de missão, orgulho pelas realizações enquanto coletividade e olhar de inovação e amor para com o futuro).

Apesar de haver uma pessoa do departamento de vídeo, que integrava o GT, responsável pelo roteiro e edição do produto, muitas das decisões foram coletivas e colegas de outros setores também colaboraram com atividades como pesquisa de imagens e a criação de arte.

Para contemplar o maior número de funcionários possível na criação do mosaico de fotos, entrou-se em contato com todos os departamentos solicitando fotos da equipe dentro ou fora do ambiente de trabalho. Também se incluiu nesta introdução algumas ações realizadas enquanto membros do sindicato: uma forma de homenagear a união do corpo de servidores e de lembrar o tanto de lutas e conquistas justamente por essa unidade.

Ao final do vídeo, uma frase de uma das servidoras mais antigas da casa emocionou: “com carinho e amor, a gente consegue tudo”. O Cecierj Integra é prova disso. Organizar e concretizar num curto período de tempo, de forma remota, um evento desse porte, bastante semelhante em objetivos e estrutura a um congresso *on-line*, guardadas as devidas diferenças apontadas na seção 2, é colocar dedicação ao trabalho realizado. É colocar amor na missão de integrar pessoas e compartilhar processos, saberes e histórias.

Finalmente, nas palavras de uma das entrevistadas,

(o vídeo) teve a capacidade de dar um coração às nossas falas e de transformar a instituição, mesmo em meio a tanta crise, no orgulho, no carinho e em uma parte importante da vida de todos nós, servidores, que possuem um carinho muito especial pelo trabalho que é feito na instituição.
Roberta Coimbra⁷, Técnica Administrativo, Ouvidoria.

4.2. Seguir é necessário, conduzir é importante, aproximar é essencial!

A situação de emergência de saúde pública de importância internacional, provocada pela Pandemia de Covid-19 trouxe à tona muitas incertezas e inseguranças em vários campos de atuação. No que se refere à educação, mostrou a importância dos espaços de trocas de experiências e construção de saber. No momento em que não é possível professores e alunos estarem ao lado de seus pares, buscou-se no ensino remoto emergencial uma forma de aproximar e manter as atividades viáveis. As Tecnologias Digitais de

⁷ Nome fictício.

Informação e Comunicação se mostraram extremamente necessárias na atuação de promoção e facilitação da aprendizagem.

Como a expertise da Fundação Cecierj já era ofertar ensino a distância, foram necessárias algumas adaptações para que o ensino de qualidade continuasse sendo ofertado aos estudantes dos diferentes projetos. Dentre as adaptações, o trabalho presencial converteu-se em *home office* e, ainda que distantes fisicamente, buscou-se manter a proximidade necessária para continuação das atividades, somadas, inclusive, à missão de organizar um evento interno de integração, como relatado neste artigo, algo novo e desafiador às pessoas envolvidas. Na “carona” das ações remotas e das ferramentas de tecnologia e comunicação que cada vez mais ficaram em evidência, somada à experiência do dia a dia e ao envolvimento de muitas pessoas, a concepção e a concretização do Cecierj Integra foi possível. A realização de um evento não é uma tarefa simples, mas com união (mesmo que virtual), planejamento, organização, divulgação e recursos adequados é factível levar conhecimento e integrar colaboradores mesmo em meio ao isolamento social.

Apesar dos objetivos mistos do Cecierj Integra, específicos de uma instituição que carecia de comunicação interna, sua essência é semelhante a qualquer evento cuja difusão de saberes se faça necessário. Entendendo a educação como um processo multidisciplinar em que os conhecimentos são compartilhados em meio a uma interação sociocultural, o Cecierj Integra criou um ciberespaço de comunicação mediada, proporcionando conexão e colaboração entre os participantes do evento. Assim, a experiência aqui relatada pode servir como boas práticas à organização de outros eventos educacionais, formais ou informais, tais como seminários e congressos, realizados em situações que exijam o distanciamento social, voluntário ou não, visto que a facilidade e disseminação do uso das TDICs proporcionou economia e agilidade.

Biodados e contatos dos autores



MACHADO, W. B. é diretora de vídeo da Fundação Cecierj. Doutoranda e mestre em Educação, Gestão e Difusão em Biociências (IBqM/UFRJ). Seus interesses de pesquisa incluem educação a distância, videoaula, identidade docente e ludicidade na educação, em especial, o teatro como metodologia ativa de ensino-aprendizagem. Pesquisadora associada ao Laboratório de Desenvolvimento de Estratégias Educacionais (LDE²/FF/UFRJ), também atua no Projeto de Extensão Ciência Incrível (IBqM/UFRJ).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-3664>

E-MAIL: wmachado@cecierj.edu.br



BUSNARDO, F. M. G. é servidora da Fundação Cecierj, atuando na área de produção de Material Didático e Assessoria de Fluxo de Material Didático. Licenciada em Ciências Biológicas pela UFRJ, Especialista em Planejamento, Gestão e Implementação em EaD pela UFF e Mestre em Educação pela UERJ. Atua no ensino a distância há 16 anos e seus interesses de pesquisa incluem a produção de material didático, novas tecnologias e metodologias no ensino, design de experiências de aprendizagem, com foco no ensino a distância.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4695-3822>

E-MAIL: fbusnardo@cecierj.edu.br



FERNANDES, M. C. é Servidora Federal da Justiça Militar da União, atuando na área de Administração e Gestão. Licenciada em Ciências Biológicas pela UFF, Mestre em Biologia Celular e Molecular pelo Instituto Oswaldo Cruz- Fiocruz/Rj e especialista em Administração Pública pelo CEPERJ. Atuou por 13 anos como professora da Educação Básica, especialmente na Educação de Jovens e Adultos, bem como exerceu a função de coordenadora de Projetos Educacionais a Distância, na Fundação Cecierj. Atualmente, seus interesses de pesquisa incluem a Gestão de Pessoas e a Educação Profissional e Continuada.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4928-3860>

E-MAIL: profmichellecasal@gmail.com



VAZEVEDO L. M. D. é doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura da ECO-Pós da Universidade do Rio de Janeiro. Seus interesses de pesquisa incluem Tecnologia Digital, Influência Digital, Educação e Feminismo Negro.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0962-9054>

E-MAIL: lidiamichelle@gmail.com



COUTO, P. S. C. é doutoranda no Programa de pós-graduação em Educação - Processos Formativos e Desigualdades Sociais pela UERJ, na linha de Pesquisa Formação de Professores, História, Memória e Práticas Educativas. Mestre pelo mesmo programa. Possui graduação em Ciências Sociais e MBA em Gestão de pessoas pela UFF, e especialização em Ciências Sociais e Educação Básica pelo Colégio Pedro II. Seus interesses de pesquisa incluem Políticas Educacionais, Formação de Professores, Direito à Educação e Ensino de Sociologia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2677-0372>

E-MAIL: priscilascosta.br@gmail.com

Referências

- ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**. Vol. 10, 2011.
- BIGBLUEBUTTON. A Year of On-line Learning During a Pandemic and What it Taught Us. Disponível em: <https://bigbluebutton.org/2021/05/14/what-weve-learned-in-a-year/>. Acesso em: 17 abr. 2022.
- BIELSCHOWSKY, C. *et al.* **Fundação Cecierj**: ontem, hoje, amanhã. Fundação Cecierj, RJ. 2018. Disponível em: <https://canal.cecierj.edu.br/recurso/17142>. Acesso em: 13 jun. 2023
- BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ed. 53, 18 mar. 2020. Seção 01, p. 39.
- CAETANO, R., *et al.* Desafios e oportunidades para telessaúde em tempos da pandemia pela COVID-19: uma reflexão sobre os espaços e iniciativas no contexto brasileiro. **Caderno de Saúde Pública** 36(5), 2020.
- CURVELLO, J. J. A. **Comunicação interna e cultura organizacional**. 2ª ed. rev. e atual. Brasília, DF: Casa das Mudanças, 2012.

- FOSSILIEN, L.; DUFFY, M. W. How to combat Zoom fatigue. **Harvard Business Review**. Abr/2020. Disponível em: <https://hbr.org/2020/04/how-to-combat-zoom-fatigue>. Acesso em: 14 jun. 2023.
- MORRIS, B. Why does Zoom exhaust you? Science has an answer. **Wall Street Journal**, Mar./2020. Disponível em: <https://www.wsj.com/articles/why-does-zoom-exhaust-you-science-has-an-answer-11590600269>. Acesso em: 12 jun 2023.
- NOLASCO-SILVA, L.; BIANCO, V.; DELGADO, M. F. A pedagogia do vírus: cotidianos e educações não presenciais. **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, Rio de Janeiro, v. 6, p. 348-365, jun./out. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/riae/article/view/52263>. Acesso em: 13 jun. 2023.
- RIBEIRO, D.; WELLS, A. Com pandemia, demanda por videoconferências dispara em empresas brasileiras. **CNN Brasil**. 2020 Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/04/15/com-pandemia-demanda-por-videoconferencias-dispara-em-empresas-brasileiras>. Acesso em: 11 jun. 2023.
- SANTOS, R.; RIBEIRO, M.R. F.; CARVALHO, F. S. P. Educação On-line: aprenderensinar em rede. In: SANTOS, E.O.; PIMENTEL, M.; SAMPAIO, F.F. (org.). **Informática na Educação: cultura, sociedade, histórias e políticas**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2019. n. p. (Série Informática na Educação, v.1).
- SODRÉ, M. **A ciência do comum: notas para o mercado comunicacional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- SOUZA, D. N. *et al.* Práticas de gestão do conhecimento na Contadoria Geral do Estado do Rio de Janeiro. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 73, n. 3, p. 500-531, 2022. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4458>. Acesso em: 13 jun. 2023.
- WIEDERHOLD, B. K. Connecting through technology during the coronavirus disease 2019 pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue” **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**. Vol 23, N 7, 2020. Disponível em <http://doi.org/10.1089/cyber.2020.29188.bkw>. Acesso em: 13 jun. 2020.