

# **A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS: SUA HISTÓRIA, AVANÇOS E DESAFIOS**

**GOIANIA/GO MAIO/2017**

**MARLY ALVES DA ROCHA - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS - rocha.marly@hotmail.com**

**DAYSE MYSMAR TAVARES RODRIGUES - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - dmymar@hotmail.com**

**MARIA ESPERANÇA FERNANDES CARNEIRO - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS -  
dmtrdrigues@tjgo.jus.br**

**Tipo: RELATO DE EXPERIÊNCIA INOVADORA (EI)**

**Categoria: ESTRATÉGIAS E POLÍTICAS**

**Setor Educacional: EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

## **RESUMO**

*O Ensino a Distância (EaD) em corporações tem sido muito utilizado como ferramenta para formação contínua. Para tanto, este estudo tem como objetivo descrever o início e analisar as características do trabalho desempenhado pelo Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) em sua Escola Judicial (EJUG), se é suficiente para cumprir com os objetivos estabelecidos no plano de metas. A pesquisa contou com dois procedimentos de investigação que se complementaram: uma análise bibliográfica de artigos referentes aos estudos sobre a educação corporativa com utilização da EaD e uma pesquisa qualitativa, do tipo estudo de caso, no TJGO. A investigação demonstrou o histórico de implantação da EaD, em primeiro momento como Núcleo de Educação a Distância (NEAD), o perfil de seus tutores e sua visão em relação ao trabalho pioneiro ofertado no TJGO. Ao final identificar se a EJUG tem desenvolvido o seu objetivo e se, de certa forma, se podemos concluir que a formação corporativa EaD pode ser uma alternativa viável.*

**Palavras-chave: Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Educação Corporativa. EJUG. Ensino a Distância.**

## Introdução

A sociedade contemporânea tem vivenciado inúmeras mudanças, seja social, econômica, cultural e, principalmente tecnológica. Fato que vem demandar das instituições e dos profissionais que nelas atuam novas formas de ampliar, melhorar e organizar seu trabalho. Para tanto, urge propiciar a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores e colaboradores em geral com vistas a melhorar o desempenho e atingir as metas propostas, tanto organizacionais, quanto pessoais.

Considerando nosso campo de estudo, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), órgão do Poder Judiciário no Estado, composto por Desembargadores, Comarcas<sup>1</sup>, Juízes de Direito, e servidores em geral, constatou-se nas falas dos gestores dois problemas apontados: servidores são aprovados em concurso, contudo, não estão aptos a atuar de forma eficaz, ficando desmotivados, e, servidores precisam de formação continuada para acompanhar as constantes mudanças decorrentes das inovações tecnológicas e do mundo globalizado.

Motivo que desferiu nos Tribunais de Justiça a EAD, que surgiu para atender ao Plano Nacional de Capacitação Judicial (PNCJ), criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) na Resolução nº 126 em 22 de fevereiro de 2011, e ao mesmo tempo suprir a necessidade de qualificar e aperfeiçoar os servidores do Poder Judiciário, atendendo a demanda imposta pela sociedade na exigência de uma prestação jurisdicional com eficiência (CNJ, 2011). Tal Resolução constitui o conjunto de diretrizes norteadoras das ações promovidas pelas Escolas Judiciais brasileiras na formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores do Poder Judiciário, integrando-as num sistema harmônico e conjugando os esforços de cada uma, na busca do ideal comum de excelência técnica e ética da Magistratura Nacional e dos servidores da Justiça. O PNCJ inclui apenas os aspectos comuns aos distintos ramos do Poder Judiciário, cabendo a cada Escola Judicial desenvolver seus programas específicos, observando as diretrizes gerais emanadas do Plano e incrementando-as de acordo com suas características e necessidades próprias.

O aprimoramento atinge todos os setores da produção e dos serviços no país, sendo o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – TJGO, uma das instituições que tem se preocupado em atualizar os seus servidores. O TJGO assumiu como estratégia a capacidade de reinventar-se frente aos desafios presentes e futuros dando forma e sentido ao esforço de cada servidor por meio da educação à distância. Assim, em 2011 criou-se o Núcleo de Educação a Distância do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (NEAD-TJGO) que tem o papel de apoiar e provocar o desenvolvimento contínuo do

capital humano, da instituição e dos seus colaboradores.

Dentro desse contexto, a realização deste estudo, tem como objetivo demonstrar o surgimento da EaD e analisar as contribuições para o desenvolvimento contínuo do capital humano, dentro da instituição. A pesquisa contou com dois procedimentos de investigação que se complementaram: um estudo dos registros referentes ao EAD e a EJUG e uma pesquisa qualitativa, do tipo estudo de caso junto aos tutores, disponibilizada via questionário na plataforma da EJUG, para verificar a percepção do tutor em relação ao objetivo proposto pela instituição. Nessa parte da pesquisa, também foi divulgado na rede social (whats app). A pesquisa ficou aberta a todos aos 135 tutores cadastrados em nossa plataforma, mas apenas 61 tutores responderam.

Este trabalho será demonstrado em duas partes: Em um primeiro momento, foi a discussão sobre a normatização da EJUG e da EAD, detalhados os objetivos da plataforma do Tribunal.

### **A EJUG no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO**

Ao propor um estudo sobre essa temática no TJGO, pretendemos, inicialmente, refletir sobre o que é educação a distância - EaD. Conceito que, principalmente nos últimos anos, vem sendo discutido e ampliado por diversos autores, como Toschi (2013), Belloni (2001, 2003), Ferreira (2011), Keegan (1996), Moran (2002), Moore (2013), e outros.

Para suprir a carência de formação e aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário em seu desempenho e atingir as metas propostas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a todos os integrantes desse poder, o CNJ instituiu o marco legal para atender a esta demanda de formação e organiza alguns programas baseados em EaD.

Nesse sentido, houve a oferta de propostas de formação de profissionais, na modalidade a distância se intensificando nos últimos anos. Tal proposição tem sido amplamente divulgada pelo CNJ com a criação de departamentos específicos dentro de sua estrutura para a Formação e Aperfeiçoamento de Servidores e Magistrados e criação de Escolas Judiciais nos estados brasileiros. Para isso, publicou em 2010 a Resolução de CNJ nº 111, que instituiu o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário - CEAJud, cujo artigo 1º transcrevo:

*Art. 1º Fica criado o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário - CEAJud, unidade administrativa do Conselho Nacional de Justiça, com o propósito de coordenar e promover, em conjunto com os tribunais, a educação corporativa dos servidores do Poder Judiciário, a formação de multiplicadores e a qualificação profissional necessária ao aperfeiçoamento dos serviços judiciais e ao alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.*

A oferta de propostas de formação e aperfeiçoamento na modalidade EaD já é realizada no TJGO em parcerias com CNJ. Sua construção alicerça-se na Resolução nº 14/2012, do TJGO, que institui o Programa Permanente de Capacitação para os Servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, bem como nas Resoluções nº. 126/2011, 192/2014 e 159/2012, do CNJ, que tratam, respectivamente, do Plano Nacional de Capacitação Judicial de Magistrados e Servidores e da Formação de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, priorizando a educação a distância, sempre que adequada, observada a conveniência e oportunidade administrativa, para as ações de formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário. Posteriormente, por força da Resolução nº 40/2015 é instituída a Escola Judicial do Tribunal de justiça do Estado de Goiás (EJUG) reforçando ainda mais a pertinência de realizar esta pesquisa.

O contexto de surgimento do NEAD-TJGO, em 2011, vem ao longo de sua breve história, desenvolvendo sua própria identidade institucional - seja do ponto de vista orgânico, como núcleo da estrutura básica da Divisão de Desenvolvimento Humano da Diretoria de Recursos Humanos do TJGO (DDH), seja da perspectiva funcional, quando se firma crescentemente nos moldes de uma Escola Virtual; com a formação do seu quadro de tutores.

O NEAD-TJGO trabalha com a teoria Construtivista, que significa construir colaborativamente o processo de aprendizagem orientado para o saber, o saber fazer e o saber ser, na perspectiva da estratégia organizacional. O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) é elaborado para ajudar os tutores no gerenciamento de conteúdos para seus alunos e na administração do curso, permite acompanhar constantemente o progresso dos estudantes, propicia maior interação e apresenta recursos que permitem atividades diferenciadas. O NEAD-TJGO optou pela plataforma Moodle, por ser um software livre desenvolvido sob a teoria construtivista social, gratuito, seguro, respeitado e utilizado por diversas instituições no mundo.

A Resolução nº 014/2012 da Corte Especial do TJGO normatiza o programa permanente de capacitação do TJGO, bem como a gratificação por instrutoria interna; ou seja, as ações de educação corporativa realizadas por servidores ocupantes de cargos efetivos ou em comissão do Poder Judiciário, compreendendo atividade docente em cursos presenciais ou à distância. Em 2015, o TJGO institui a Escola Judicial no âmbito do Poder Judiciário do estado de Goiás (EJUG), através da Resolução nº 40/2015, considerando a necessidade de proporcionar formação e aperfeiçoamento profissional e pessoal aos magistrados e servidores do Judiciário Estadual, alicerçados na visão ética e humanista, buscando melhorar a qualidade e presteza da prestação jurisdicional e considerando, também, a imposição constitucional (art. 93, IV, da CF88)

que estabelece a previsão de cursos oficiais de preparação e aperfeiçoamento de magistrados como requisitos para ingresso e promoção na carreira, assim como o que dispõe a Resolução nº 159/2012 do CNJ, conforme seu art. 1º:

*Art. 1º – Criar a Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – EJUG, órgão auxiliar do Poder Judiciário do Estado de Goiás, vinculada à Presidência do Tribunal de Justiça, com o objetivo da implementação de cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e servidores do Judiciário Estadual, além de cursos de pós-graduação abertos a operadores de Direito, dentre outros cursos, simpósios e palestras, observando-se a orientação da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, a teor do que dispõe o art. 93, incisos II, letra “c” da CF88 e orientação do CNJ.*

Poderíamos aqui fazer uma pausa para conceituar EAD, mas esse não é nosso objetivo principal, mas sim demonstrar que a importância de seu crescimento nos últimos anos foi fundamental para as corporações, pois aproxima o servidor ao ensino presencial; e mais ainda, fortalece a economia globalizada e altamente tecnologizada com as condições impostas pelo modelo capitalista (BELLONI, 2001), mas sim levantar a história da implantação da Educação a Distância (EaD) no Poder Judiciário do TJGO, seus desafios e seus avanços, no contexto da criação da EJUG, visando atingir as metas preconizadas para a capacitação dos profissionais que atuam no TJGO.

Calha consignar que nossa visão de EaD como não sendo sinônimo de educação online, assim como presença não é antônimo de distância. O EaD não é estar ausente e isso quer dizer que pode haver presença na distância segundo Toschi (2013, p. 24), ou segundo Moran (2002), que discute a educação a distância como o processo de ensino-aprendizagem, mediado por tecnologias, onde professores e alunos estão separados espacial e/ou temporalmente. Ou segundo Belloni (2003) no qual apresenta uma série de definições de diversos autores para a EaD, mas conclui que as definições por ela apresentadas “definem a educação a distância pelo que ela não é, ou seja, a partir da perspectiva do ensino convencional da sala de aula”. Todos eles demonstrando que é notável em suas definições a concepção dessa modalidade de educação, principalmente no aspecto físico entre professor e aluno nesse processo.

### **Procedimento Metodológico**

O embasamento teórico-metodológico desta pesquisa será a teoria do mundo social denominada praxiologia social de Pierre Bourdieu, a qual é fundada nos conceitos de campo, *habitus*, capital social e cultural e poder simbólico. Investigar tendo como fundamento a teoria de Bourdieu demanda o entendimento de que os conceitos teóricos são o alicerce metodológico da pesquisa. A escolha deste caminho se deu pela necessidade de compreender a política das instituições, neste particular, das instituições do Poder Judiciário e da EJUG que tratam da relação educação e trabalho. E ainda, ao

enunciar os conceitos de campo e *habitus*, ele estabelece o método praxiológico, que se opõe à objetividade buscada por Durkheim<sup>2</sup> no entendimento dos fatos sociais e à fenomenologia desenvolvida por Weber<sup>3</sup> que preconiza a ação dos sujeitos, apesar de dialogar com o pensamento sociológico desses autores e reformular alguns conceitos estudados por eles (BOURDIEU, 1994).

O autor afirma que o conhecimento praxiológico

*[...] tem como objeto não somente o sistema de relações objetivas que o modo de conhecimento objetivista constrói, mas também as relações dialéticas entre essas estruturas e as disposições estruturadas nas quais elas se atualizam e que tendem a reproduzi-las, isto é, o duplo processo de interiorização da exterioridade e de exteriorização da interioridade (BOURDIEU, 1983, p. 47).*

Por fim, foram feitas pesquisas e entrevistas e pela natureza do objeto estudada a partir do método praxiológico, esta pesquisa tem caráter quali-quantitativo, porque considera os dados quantitativos como elementos fundamentais na constituição do espaço social estudado, com um trabalho de reflexão sobre a prática dos profissionais envolvidos, portanto refletindo suas práticas, colaborando e agindo para promover mudanças positivas no processo de aperfeiçoamento dos profissionais do TJGO e consequentemente melhorando a qualidade do trabalho ofertado a todos que buscam a justiça goiana. Foram utilizados questionários online semiestruturados e abertos, entrevistas, relatórios e documentos, no entanto, o fim não é apenas o de coletar dados e transcrevê-los, mas de analisá-los com os integrantes da pesquisa para compor a memória do TJGO e as implicações para o seu funcionamento, conforme nos alerta Ravitch (2011).

Uma sociedade democrática não pode se sustentar por muito tempo se seus cidadãos são desinformados e indiferentes a respeito de sua história, de seu governo e o funcionamento de sua economia. Tampouco ela poderá prosperar se negligenciar a educação. (RAVITCH, 2011, 4ª capa).

É nessa perspectiva que esse trabalho contextualizou o próprio processo de historicização. A criação dessa modalidade de ensino no TJGO é uma das formas sólidas de demonstração do esforço de alguns para fazer a diferença nesse contexto.

## **Resultados e Discussões**

Com o objetivo de conhecer todo o processo de criação da EaD iniciou-se um levantamento dos cursos realizados no ano de 2012 a 2016, e número de cursos oferecidos aos servidores nesses anos:

No ano da implantação houve a turma projeto piloto com 15 alunos matriculados, posteriormente esse número cresceu significativamente, conforme tabela a seguir:

<b>Tabela 01 - Turmas Piloto da EAD/EJUG TJGO</b>		
<b>CODIGO DA TURMA</b>	<b>Nº ALUNOS MATRICULADOS</b>	<b>Nº TUTORES</b>
ADTJGO 1205001	15 - projeto piloto	01
ADTJGO 1205002	81	04
ADTJGO 1205003	113	06
ADTJGO 1205004	309	27
ADTJGO 1205005	352	19
ADTJGO 1205006	384	40
06 turmas	1.254 alunos	97 tutores

<b>Tabela 02 - Cenário Atual - Evolução do número de cursos ofertados</b>	
<b>ANO</b>	<b>NÚMERO DE CURSOS</b>
2012	06
2013	29
2014	55
2015	58
2016	40

O questionário da pesquisa foi realizado na plataforma Moodle, adicionando ao Fórum Exclusivo de Tutores (FET), que possui um cadastro de 135 tutores, ficando disponível por seis dias. Apenas 61 tutores responderam a pesquisa, ou seja, 45%. Desta primeira informação já é possível verificar a dificuldade de participação na plataforma. Esperava-se uma maior participação, pois o tutor desenvolve o papel principal de ligação entre o virtual e o presencial. Assim é possível inferir que houve um crescimento significativo na oferta de cursos, demonstrando que a aceitação tem sido favorável a manutenção da EJUG e aos cursos na modalidade a distância.

Em relação a visão dos tutores à importância do EAD no TJGO, podemos verificar que, embora não da forma desejada, há reflexões sobre os conteúdos dos cursos. Da mesma forma, o interesse dos alunos matriculados é mediano. O que é fácil perceber pela

própria evasão - grande problema dos cursos EAD, fato constatado na análise dos relatórios disponibilizados referente ao ano de 2015, ano da criação da EJUG, se inscreveram 5.114 servidores nos 58 cursos oferecidos na modalidade EaD, distribuídos em 104 turmas dos quais apenas 2.137 concluíram os cursos de aperfeiçoamento. Esses dados revelam um grande desafio para a EJUG que é minimizar o alto índice de evasão. Que no ano de 2015 totaliza 58 % do total de inscritos, gerando uma taxa de evasão preocupante.

Uma observação importante, que revela certa incoerência, é que o interesse dos funcionários pelos cursos é razoável, mas quando entram, há uma queda. A incoerência vem quando temos conhecimento de que os cursos ofertados pela EJUG-TJGO, além do objetivo educacional, tem também um objetivo pecúnio. Ou seja, os funcionários do TJGO ganham incentivos financeiros com a realização dos cursos de aperfeiçoamento, que variam entre 2 e 10% do salário base. Com um incentivo destes, era de se esperar uma participação maior que a analisada.

Por fim, quando questionamos sobre a percepção do tutor em relação ao alcance dos objetivos propostos, apoiar e provocar o desenvolvimento contínuo do capital humano, verificou-se que mais de 70% dos entrevistados acredita que os objetivos estão sendo alcançados em um grau de 7 a 10%; e, da mesma forma acreditam que as avaliações propostas conseguem averiguar a compreensão dos alunos em relação ao conteúdo ministrado.

<b>Tabela 03 - Visão do tutor em relação ao alcance dos objetivos propostos pela EJUG-TJGO</b>					
Como você acredita que o objetivo proposto pelo TJGO em relação aos cursos EAD estão sendo alcançados?					
<b>Escala de P participação</b>	<b>0 - 2%</b>	<b>3 - 4%</b>	<b>5 - 6%</b>	<b>7 - 8%</b>	<b>9 - 10%</b>
	1,64	1,64	19,67	49,18	21,31
As avaliações propostas pela EJUG TJGO conseguem atingir seus objetivos de gerir se os alunos compreenderam os conteúdos ministrados?					
<b>Escala de P participação</b>	<b>0 - 2%</b>	<b>3 - 4%</b>	<b>5 - 6 %</b>	<b>7 - 8%</b>	<b>9 - 10%</b>
	0	1,64	13,11	52,46	26,23

Nas questões abertas, foi possível verificar que o NEAD-TJGO, na visão dos entrevistados, é um trabalho pioneiro, visa buscar a interação e o aperfeiçoamento dos



servidores do Judiciário; o projeto está sendo construído de forma bem responsável pelos gestores, que vem acompanhando o crescimento da educação através das tecnologias oferecidas, sempre em expansão; que esta forma de 'mudar as pessoas', investimento em seu crescimento é muito bem vista; que os cursos não deixam a desejar quando comparados com cursos de instituições de ensino; que há um constante aprimoramento dos cursos e de sua organização.

Foram apontadas algumas sugestões de melhorias, tais como: melhorar na comunicação em relação a oferta de cursos; focar mais em cursos específicos das rotinas fins do TJGO; investir mais no projeto com recursos de TI; haver maior sensibilização com a alta cúpula em relação à importância da EAD, para que o servidor sintam-se motivado; e, disponibilizar os cursos para a comunidade em geral. Com a conclusão dos relatórios pesquisados na plataforma, já foi percebido a necessidade de se incluir na pesquisa uma abordagem a cerca evasão dos alunos, tendo em vista ter se observado um alto índice.

## **Conclusão**

Assim, destacamos: a importância da educação corporativa, como fator essencial no Poder Judiciário goiano, conforme determinado pelo CNJ por meio de suas Resoluções; da análise dos cursos a distância disponibilizados pela EJUG/TJGO, foi possível verificar que se tornaram uma ótima opção para o Tribunal de Justiça aperfeiçoar sua equipe com agilidade, qualidade, economia e certificação; e, apesar das deficiências demonstradas pela visão de nossos tutores, é factível e até mesmo necessário, uma melhoria no sistema de comunicação e de tecnologia, visando uma melhor formação e capacitação. Desta forma podemos concluir que a atuação da EJUG/TJGO é relativamente satisfatória, e tem sido vista como em constante crescimento.

Com base nos resultados, verificamos que os investimentos em Educação Corporativa para os órgãos públicos, com o uso da EaD; busca suprir a necessidade de qualificar e aperfeiçoar os servidores, atendendo a demanda imposta pela sociedade na exigência de uma prestação de serviços com eficiência; e, atendendo aos princípios da Administração Pública no que concerne à eficiência na prestação dos serviços à comunidade. Por fim podemos acreditar que (podendo isso ser uma ideia ser proposta para novos estudos em relação à EaD), o crescimento profissional alcançado é motivador para o ser humano que ser social, pensando primeiramente na sua, satisfação, reconhecimento e acesso a novas metodologias e novos saberes, por meio da oferta de formações continuadas EaD em temas que envolvem desde a elaboração de projeto político pedagógico à avaliação e suas diversas formas de avaliar, com intuito

de facilitar sua inclusão digital e seu trabalho. Neste sentido, acreditamos que a EaD é uma das melhores maneiras de levar aos órgãos públicos melhoria e eficiência, sendo essa nossa sugestão para a formação corporativa ao serviço público.

## Referências

BELLONI, Maria Luiza. Educação a Distância. 2 ed. Campinas, SP. Autores Associados, 2001.

BRZEZINSKI, I. Formação de profissionais da educação e mudanças da LDB/1996: dilemas e desafios? Contradições e compromissos? In: \_\_\_\_\_. (Org.). LDB/1996 contemporânea: contradições, tensões, compromissos. São Paulo: Cortez, 2014.

CARNEIRO, M. E. F. Os técnicos de 2º grau frente à reconversão produtiva. 1998. 169 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 111/2011/ . Resolução nº 126/2011 - Resolução nº 192/ 2011 - Resolução nº 159/2012 - Resolução nº 198/ 2014 – Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no Âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: . Acesso em: 19 ago. 2016.

RAVITCH, Diane. Vida e morte do grande sistema escolar americano: como testes padronizados e o modelo de mercado ameaçam a educação. Trad. Marcelo Duarte. Porto Alegre. Sulina, 2011.

TOSCHI, M. S. (Org.). Docência nos ambientes virtuais de aprendizagem: múltiplas visões. Anápolis: Ed. UEG, 2013. 290 p.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIAS. Resolução nº 014/2012 - Resolução nº 40/2015 – Dispõe sobre a criação da Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás e seu Regimento Interno. Disponível em: Acesso em 30 mar. 2017.

[1](#) Conforme o novo CPC (Lei nº 13.105/2015) É o território ou circunscrição territorial em que o juiz de direito de primeira instância exerce sua jurisdição.

[2](#) Émile Durkheim (1858-1917) - sociólogo francês.

[3](#) Max Weber (1864-1920) - economista alemão.