



# Educação A Distância Para A Qualificação Dos Servidores Do Poder Judiciário: A Experiência Do Tribunal De Justiça De Pernambuco

## *Distance Education for the Qualification of Judiciary Branch Civil Servants: The Experience of the Pernambuco Court of Justice*

**Elisiário da Silva Araújo**

*Mestre em Ciências da Educação pela Veni Creator Christian University.*

**Geraldo Tacidálio Fernandes**

*Doutor em Linguística pela UFPE, Mestre em Linguística pela PUC-SP/UFC. Professor Veni Creator Christian University e do IFRN.*

**Resumo:** Este estudo historiciza a investigação sobre a eficácia da Educação a Distância (EaD) na qualificação dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), na cidade de Garanhuns-PE, tendo como problema norteador a contribuição da EaD para a formação continuada e a qualificação profissional dos servidores do TJPE, diante de possíveis barreiras culturais, tecnológicas e institucionais, uma vez que houve nas últimas décadas uma crescente demanda por qualificação no serviço público e pela ampliação das ofertas de cursos a distância como política de democratização do acesso à formação. Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa é avaliar a efetividade da modalidade EaD como ferramenta de desenvolvimento profissional no âmbito do TJPE, buscando identificar as percepções dos servidores sobre sua utilidade, acessibilidade e reconhecimento institucional, adotando uma metodologia de natureza quanti-qualitativa, com abordagem descritiva e exploratória, considerando variáveis como faixa etária, gênero, tempo de serviço, nível de escolaridade, e possíveis preconceitos institucionais com essa modalidade de ensino. Os achados indicam que a EaD é percebida pela maioria dos servidores como uma modalidade viável, inclusiva e economicamente acessível, especialmente para aqueles que conciliam trabalho e outras responsabilidades. E também contribui significativamente para a atualização de conhecimentos e para o desempenho das atividades funcionais, embora ainda haja certa resistência por parte de setores mais tradicionais do órgão, que valorizam majoritariamente formações presenciais. Portanto a EaD se estabelece como um instrumento estratégico de formação continuada no serviço público, especialmente quando articulada com políticas institucionais de valorização e progressão funcional.

**Palavras-chave:** educação a distância (EaD); formação continuada; poder judiciário; capacitação de servidores; progressão funcional.

**Abstract:** This article historicizes the research on the effectiveness of Distance Education (DE) in qualifying employees of the Court of Justice of Pernambuco (TJPE), in the city of Garanhuns-PE, with the guiding problem being the contribution of DE to the continuing education and professional qualification of TJPE employees, in the face of possible cultural, technological, and institutional barriers, since in recent decades there has been a growing demand for qualification in public service and for the expansion of distance learning courses as a policy to democratize access to training. In this sense, the general objective of the research is to evaluate the effectiveness of the DE modality as a tool for professional development within the TJPE, seeking to identify the perceptions of employees regarding its usefulness,

accessibility, and institutional recognition, adopting a quantitative-qualitative methodology, with a descriptive and exploratory approach, considering variables such as age group, gender, length of service, level of education, and possible institutional prejudices against this mode of teaching. The findings indicate that DE is perceived by most employees as a viable, inclusive, and economically accessible modality, especially for those who balance work and other responsibilities. It also contributes significantly to updating knowledge and to the performance of functional activities, although there is still some resistance from more traditional sectors of the institution, which predominantly value face-to-face training. Therefore, DE is established as a strategic instrument for continuing education in the public service, especially when articulated with institutional policies of appreciation and functional progression.

**Keywords:** distance education (DE); continuing education; judiciary; employee training; functional progression.

## INTRODUÇÃO

A qualificação e a valorização dos servidores públicos constituem elementos fundamentais para o fortalecimento das instituições democráticas e para a consolidação do Estado de Direito. No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, essa necessidade assume contornos ainda mais relevantes diante da crescente demanda social por eficiência, transparência e celeridade processual. A transformação digital e a incorporação de novas tecnologias ao sistema de justiça, especialmente a partir da difusão dos sistemas eletrônicos e da inteligência artificial, exigem dos servidores competências técnicas e comportamentais alinhadas aos desafios contemporâneos da prestação jurisdicional.

Nesse contexto, a Educação a Distância (EaD) emerge como uma ferramenta estratégica de formação continuada, superando a lógica tradicional da capacitação presencial e possibilitando maior democratização do acesso ao conhecimento, como tem acontecido no Poder Judiciário, respaldada por um conjunto normativo robusto, especialmente pelas resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituíram diretrizes de gestão de pessoas, inovação institucional e estímulo à formação permanente, conferindo legitimidade e institucionalizam a EaD como política pública voltada à modernização da Justiça e ao fortalecimento de sua força de trabalho.

A adoção da EaD no Judiciário, todavia, não pode ser compreendida apenas como uma resposta emergencial às restrições impostas pela pandemia da covid-19, mas como um fenômeno que se insere em um processo mais amplo de inovação administrativa, no qual a capacitação dos servidores deixa de ser episódica para assumir caráter sistêmico e contínuo. Como salientam autores como Moran (2015) e Faria (2021), a aprendizagem ativa e a integração de metodologias inovadoras, tais como a sala de aula invertida e o Problem-Based Learning, ampliam o protagonismo dos participantes e asseguram maior aplicabilidade dos conteúdos ao cotidiano funcional.

Apesar dos avanços, a consolidação da EaD como modalidade prioritária de formação enfrenta desafios estruturais e culturais. A sobrecarga de trabalho,

a carência de infraestrutura tecnológica em comarcas do interior, a ausência de incentivo institucional e os preconceitos ainda associados à modalidade a distância configuram entraves significativos à plena adesão. Ademais, fatores como tempo de serviço, faixa etária, gênero e nível de escolaridade influenciam diretamente a forma como os servidores se apropriam das plataformas digitais e se engajam nas formações, exigindo políticas pedagógicas diferenciadas e inclusivas.

A relevância científica e social deste artigo científico reside justamente na análise crítica desse cenário, ao articular os impactos da EaD na formação continuada de servidores do Poder Judiciário com os desafios e perspectivas que se apresentam para sua efetiva consolidação, ao mesmo tempo em que investiga os limites e potencialidades da modalidade, busca-se compreender em que medida a EaD pode contribuir não apenas para a qualificação funcional, mas também para a democratização da educação, para a eficiência administrativa e para a efetivação do acesso à justiça como direito fundamental.

Nessa perspectiva, este artigo científico tem como objetivo central examinar a Educação a Distância no âmbito do Poder Judiciário, avaliando seu papel como instrumento de modernização institucional, de valorização profissional e de inclusão social, a partir de uma abordagem descritiva e exploratória, considerando variáveis como faixa etária, gênero, tempo de serviço, nível de escolaridade, e possíveis preconceitos institucionais com essa modalidade de ensino. Para tanto, a análise se debruça sobre a dimensão normativa, as práticas pedagógicas adotadas, os resultados alcançados e os desafios persistentes, apresentando-se como contribuição relevante para a reflexão acadêmica e para a formulação de políticas públicas voltadas ao fortalecimento da formação contínua no sistema de justiça brasileiro.

## **Inovação, Metodologias Ativas e Desafios Contemporâneos**

A transformação digital vivenciada pelo setor público, intensificada com a pandemia da COVID-19, consolidou a Educação a Distância (EaD) como uma ferramenta indispensável à capacitação continuada dos servidores. No âmbito do Poder Judiciário, essa modalidade formativa deixou de ser mera alternativa emergencial para firmar-se como política institucional de modernização, respaldada por um conjunto normativo que evidencia o compromisso com a inovação, a eficiência administrativa e a democratização do acesso ao conhecimento.

A adoção da EaD nos Tribunais encontra respaldo nas Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como a 111/2013, 126/2013, 192/2014, 335/2020 e 395/2021, que integram a agenda de transformação digital e incentivam a criação de laboratórios de inovação (CNJ, 2021), em consonância com o artigo 218 da Constituição Federal, que atribui ao Estado o dever de fomentar a inovação. Nesse contexto, a EaD transcende a lógica de contenção de custos, tornando-se um mecanismo de qualificação técnica e comportamental capaz de superar barreiras geográficas e flexibilizar o processo de aprendizagem, em especial diante das exigências e ritmos próprios do trabalho no Judiciário (Moura *et al.*, 2017).

A literatura especializada demonstra índices de elevada aprovação dos cursos oferecidos em tribunais estaduais, a exemplo do Tribunal de Justiça de São Paulo, em que pesquisas apontaram resultados expressivos de satisfação e engajamento (Pereira, 2020). Estudos recentes destacam que abordagens como o Problem-Based Learning (PBL), fóruns colaborativos, sala de aula invertida e projetos orientados por casos concretos permitem maior protagonismo do servidor, que deixa de ser mero receptor passivo para atuar como agente ativo na construção do conhecimento (Santos, 2019; Faria, 2021; Morán, 2015).

Esse protagonismo é fundamental para a efetividade da formação, visto que possibilita a aplicação prática dos conteúdos à rotina forense. Como observa Morán (2015), a aprendizagem ativa demanda investigação, avaliação crítica e resolução de problemas, estimulando competências essenciais ao desempenho das funções judiciais. Faria (2021) acrescenta que a tutoria ativa e o feedback reflexivo reduzem a sensação de isolamento, fator ainda apontado como desafio em diferentes órgãos do Judiciário, como no Tribunal Superior Eleitoral (Gomes, 2018).

Não obstante os avanços, persistem entraves estruturais e culturais, como a sobrecarga de trabalho, a ausência de incentivo institucional e a dificuldade de adaptação tecnológica, que ainda comprometem a adesão plena dos servidores (Moura *et al.*, 2017). Para mitigar tais desafios, destaca-se a importância de avaliações contínuas e do monitoramento de indicadores de participação, conclusão e satisfação, conforme orienta o CNJ (2021). Esse processo avaliativo é crucial para garantir não apenas a qualidade dos cursos, mas também a sua integração com políticas mais amplas, como o programa Justiça 4.0 e os objetivos da Agenda 2030, que incluem o fortalecimento da transparência, da acessibilidade e da eficiência administrativa no Judiciário.

Dessa forma, a EaD no âmbito dos Tribunais não deve ser compreendida como prática isolada, mas como parte de um ecossistema de inovação institucional, uma vez que, ao mesmo tempo em que qualifica os servidores, contribui para a modernização do sistema de justiça e para a ampliação do acesso dos cidadãos a um Judiciário mais ágil, eficiente e inclusivo. A consolidação dessa prática exige investimentos contínuos em metodologias pedagógicas inovadoras, em suporte tecnológico e em políticas institucionais que favoreçam tanto a adesão quanto o êxito dos programas de formação.

## **Educação a Distância como Estratégia de Democratização da Formação no Poder Judiciário Brasileiro**

A Educação a Distância (EaD) tem se consolidado como uma ferramenta estratégica para democratizar o acesso à formação e à qualificação de servidores públicos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Em um país marcado por profundas desigualdades regionais e estruturais, a oferta de cursos exclusivamente presenciais representava um obstáculo para servidores lotados em comarcas do interior ou em regiões de difícil acesso, restringindo a possibilidade de participação em programas de capacitação continuada.

De acordo com relatório da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM (2022), mais de 70% dos cursos de capacitação ofertados pelas escolas judiciais nos últimos três anos ocorreram na modalidade a distância, com ênfase em áreas estratégicas como ética pública, gestão judiciária, tecnologia da informação e atendimento ao público. Tal realidade possibilitou a inclusão de servidores que antes enfrentavam barreiras financeiras e logísticas para frequentar cursos presenciais, configurando-se em um avanço significativo na democratização da educação no setor judiciário.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023) reforça esse cenário ao apontar que, entre 2020 e 2023, mais de 80% dos cursos de aperfeiçoamento para magistrados e servidores foram realizados remotamente. Essa transformação viabilizou a participação de profissionais de diferentes níveis hierárquicos e formações acadêmicas, assegurando-lhes a mesma qualidade e certificação reconhecida nacionalmente. Assim, servidores de baixa renda, oriundos de periferias urbanas ou áreas rurais, bem como aqueles com limitações físicas ou responsabilidades familiares, passaram a integrar processos formativos antes inacessíveis.

Como salienta Litto (2010), a EaD possui “um potencial intrínseco de reduzir barreiras históricas de acesso ao conhecimento, desde que seja implementada com qualidade, suporte institucional e políticas de incentivo”. Essa perspectiva é corroborada por Moran (2015), para quem a modalidade tem “o poder de ampliar oportunidades educacionais de forma mais justa, atingindo públicos antes excluídos das dinâmicas tradicionais de ensino”. No contexto judiciário, isso se traduz em maior inclusão de mulheres, pessoas negras, servidores com menor escolaridade formal e trabalhadores de regiões marginalizadas.

É importante destacar, contudo, que a democratização efetiva depende de condições estruturais que garantam a qualidade pedagógica, a acessibilidade digital, o suporte técnico e o reconhecimento institucional dos cursos ofertados. A EaD, por si só, não elimina desigualdades históricas, mas pode atuar como instrumento de enfrentamento delas quando vinculada a políticas públicas consistentes e voltadas para a inclusão.

A adoção massiva da EaD pelo Poder Judiciário, por meio de programas como o Judiciário Exponencial, o Capacita EaD-CNJ e as plataformas virtuais das Escolas da Magistratura, evidencia o compromisso da instituição com a eficiência administrativa e com a valorização de seus recursos humanos. Assim, consolida-se um novo paradigma no qual a formação e o aperfeiçoamento profissional deixam de ser privilégio dos grandes centros e passam a ser um direito acessível a todos os servidores, independentemente de sua localização ou condição social.

## **Educação a Distância, racionalização de recursos e democratização da formação continuada no Poder Judiciário**

A Educação a Distância (EaD) tem se consolidado como uma modalidade estratégica no âmbito da formação continuada dos servidores do Poder Judiciário, principalmente por sua capacidade de aliar eficiência econômica e democratização

do acesso ao conhecimento. A eliminação de custos tradicionalmente associados à capacitação presencial, como deslocamentos, hospedagem, alimentação, cessão de servidores para viagens e uso de infraestrutura física, representa um fator determinante para a adoção crescente da EaD pelas instituições judiciais.

Segundo levantamento realizado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM (2022), a migração de cursos para o formato remoto resultou em uma economia de até 60% nos custos operacionais destinados à capacitação entre os anos de 2020 e 2022. Essa redução de despesas não apenas beneficia a administração pública, mas também impacta positivamente os próprios trabalhadores, que evitam gastos pessoais e ausências prolongadas de seus postos de trabalho, além de poderem conciliar os compromissos profissionais com a vida cotidiana. Esse aspecto corrobora o entendimento de Libâneo (2016), ao afirmar que “a democratização da formação também passa pela viabilidade econômica do acesso ao saber”.

Outro ponto relevante consiste na ausência de resistência institucional quanto à modalidade de ensino utilizada para a progressão na carreira dos servidores. Pesquisa realizada junto ao Tribunal de Justiça em dissertação de Mestrado do autor deste artigo, evidencia que não há preferência pela forma presencial ou a distância, desde que os cursos ofertados sejam específicos para a atuação no Poder Judiciário e devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação. Nesse contexto, a EaD se sobressai como modalidade capaz de garantir o cumprimento desses requisitos com maior flexibilidade, ao mesmo tempo em que reduz significativamente custos relacionados a transporte, alimentação, vestuário e aquisição de materiais físicos.

Dessa forma, a EaD deve ser compreendida como uma ferramenta essencial para a racionalização de recursos públicos e a ampliação do alcance das políticas de capacitação. Sua utilização no Judiciário demonstra uma estratégia de modernização administrativa, que alia eficiência orçamentária, equidade de acesso e valorização funcional dos servidores. Nesse sentido, a formação a distância não apenas atende às exigências de economicidade e praticidade, mas também se apresenta como um instrumento de fortalecimento institucional, capaz de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço jurisdicional e para a consolidação de um modelo de gestão sustentável e inclusivo.

## **Desafios e Perspectivas para uma Formação Contínua dos Servidores do Poder Judiciário**

A análise dos desafios enfrentados pelos servidores do Poder Judiciário e das políticas voltadas à sua qualificação evidencia um cenário complexo, marcado por carências estruturais e pela necessidade de adequação frente à transformação digital.

No que tange aos desafios estruturais e organizacionais, evidencia-se a sobrecarga de trabalho que, derivada da carência de recursos humanos, permanece como um dos principais entraves à eficiência judicial. Tribunais em diversas regiões enfrentam déficit de pessoal, sobretudo em áreas técnicas e administrativas, o que

compromete tanto a qualidade dos serviços quanto a participação dos servidores em programas de formação e capacitação (CNJ, 2020; Sindijus-SE, 2023). A inadequação estrutural, refletida na ausência de equipamentos modernos, internet de qualidade e sistemas informatizados eficazes, torna-se ainda mais grave em comarcas do interior, aprofundando desigualdades regionais na prestação jurisdicional.

Além disso, fatores como gestão ineficiente, resistência cultural à modernização e ausência de políticas uniformes de qualificação geram um ciclo de lentidão processual, desmotivação profissional e adoecimento dos servidores (Lemos, 2018). Como assinala Lima (2019), a inexistência de estratégias padronizadas para a formação agrava a fragmentação institucional e impede a consolidação de práticas modernas de gestão.

Já no que se refere às exigências da transformação digital, pode-se observar que o avanço das tecnologias da informação e comunicação impõe uma necessidade permanente de atualização, uma vez que o domínio de sistemas eletrônicos, a utilização de inteligência artificial e a interpretação de dados para fins de gestão tornaram-se competências indispensáveis. Contudo, sem capacitação constante, os servidores não conseguem acompanhar o ritmo das inovações, comprometendo a eficiência administrativa e a confiança do jurisdicionado (Macêdo *et al.*, 2021).

Nesse contexto, a transformação digital não apenas exige novas habilidades, mas também redefine o papel do servidor público, que passa a ser visto como agente de inovação e facilitador do acesso à justiça. Apesar dos desafios, destacam-se importantes iniciativas voltadas à formação e valorização dos servidores. A Resolução CNJ n.º 240/2016 instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no Poder Judiciário, estabelecendo diretrizes para garantir ao menos uma capacitação anual a cada servidor, reconhecendo competências adquiridas ao longo da carreira e incentivando a atuação como instrutores internos.

O Programa Permanente de Capacitação da Justiça Federal, conforme Silva (2016), representa um esforço institucional para integrar aspectos técnicos, éticos e gerenciais à rotina do servidor, com o intuito de fortalecer uma justiça moderna e cidadã. Iniciativas mais recentes, como o programa Educare do Tribunal Superior do Trabalho, que adota a metodologia do “par ensinando o par”, e os cursos nacionais de formação promovidos pelo CNJ em 2024, evidenciam a importância da educação híbrida e do aprendizado colaborativo como instrumentos de modernização (CNJ, 2024).

Ademais, a Resolução CNJ n.º 395/2021, que trata da Política Nacional de Gestão da Inovação no Judiciário, reafirma a formação continuada como requisito fundamental para a consolidação de uma cultura organizacional voltada à inovação e à excelência na prestação jurisdicional.

## **Análise e Discussões dos Dados**

Os achados obtidos junto ao Tribunal de Justiça de Pernambuco, especialmente no Fórum de Garanhuns, revelam um panorama expressivo sobre

a consolidação da Educação a Distância (EaD) como instrumento de qualificação e valorização funcional dos servidores públicos. Os resultados demonstram que a adesão à modalidade é fortemente influenciada por fatores como faixa etária, gênero, tempo de serviço e nível de escolaridade, os quais se entrelaçam a aspectos institucionais e culturais próprios do Poder Judiciário. Observa-se que os servidores mais jovens, entre 20 e 40 anos, apresentam maior familiaridade com as tecnologias digitais e maior autonomia no uso de plataformas virtuais, o que confirma as conclusões de Machado e Moura (2016), para quem a vivência prévia em ambientes digitais potencializa o engajamento em cursos online. Já os profissionais de faixa etária intermediária, entre 40 e 55 anos, embora possam demonstrar resistência inicial, conseguem superar barreiras tecnológicas quando recebem capacitação institucional e suporte pedagógico adequado. Servidores acima de 55 anos, por sua vez, enfrentam maiores dificuldades na utilização de ferramentas digitais, mas quando os cursos são acompanhados por tutoria ativa e materiais acessíveis, demonstram boa adaptação, evidenciando que a idade não é um obstáculo absoluto, mas uma variável que pode ser mitigada por políticas de apoio adequadas.

No que se refere ao gênero, a composição do quadro funcional do TJPE demonstra equilíbrio entre homens e mulheres, com notável destaque para a participação feminina em cursos de EaD. Esse dado confirma o potencial inclusivo da modalidade, que permite maior flexibilidade de horários e conciliação entre vida profissional e familiar, favorecendo o acesso de mulheres a processos de formação continuada e contribuindo, de forma concreta, para a redução das desigualdades de gênero no serviço público. A EaD, nesse sentido, assume papel relevante não apenas na dimensão pedagógica, mas também na promoção da equidade institucional.

A análise do tempo de serviço indica que servidores com menos de cinco anos de atuação apresentam maior adesão à EaD, motivados pela familiaridade com recursos tecnológicos e pela necessidade de formação inicial em estágio probatório. Servidores com longa trajetória funcional, por outro lado, tendem a aderir à modalidade quando os cursos ofertados se relacionam diretamente com suas atribuições e oferecem suporte pedagógico estruturado, o que confirma a observação de que a relação entre tempo de serviço e engajamento não é linear, mas depende do alinhamento entre conteúdo e necessidade profissional (ENFAM, 2023; EJEJ, 2022). Quanto ao nível de escolaridade, os dados revelam que servidores com ensino médio buscam cursos de caráter mais prático, como redação oficial e uso de sistemas processuais, enquanto os com ensino superior ou pós-graduação preferem formações voltadas à gestão, ética pública e inovação tecnológica (Souza *et al.*, 2020). Esses achados evidenciam que a eficácia da EaD depende de uma arquitetura pedagógica capaz de atender a diferentes perfis e trajetórias profissionais, respeitando o ritmo, o contexto e a motivação de cada grupo.

A consolidação da EaD como principal modalidade de capacitação no Judiciário brasileiro acompanha as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM),

que normatizam critérios de qualidade, acessibilidade e tutoria ativa. Segundo o relatório Justiça em Números (CNJ, 2023), mais de 80% das capacitações realizadas nos tribunais já ocorrem em formato virtual, o que representa uma transformação estrutural nas práticas formativas. A ampliação do alcance territorial, a redução de custos e a autonomia do servidor no gerenciamento de seus estudos são ganhos significativos que comprovam a eficácia dessa modalidade. Contudo, persistem desafios metodológicos relacionados à heterogeneidade do público-alvo, à resistência cultural e à evasão em cursos auto-instrucionais, o que reforça a importância da personalização pedagógica e de metodologias participativas que estimulem o protagonismo e a construção colaborativa do conhecimento.

Apesar dos avanços, a EaD ainda enfrenta preconceitos institucionais no âmbito do Poder Judiciário, sustentados por visões conservadoras que associam a modalidade à baixa qualidade ou superficialidade dos conteúdos. Essa resistência, herdada de uma cultura formativa centrada na presença física e na tradição acadêmica, ignora as evidências de eficácia da EaD registradas por pesquisas da ENFAM (2023) e do TJMG (2022), que apontam altos índices de satisfação e aplicabilidade prática entre servidores.

Em alguns casos, esses preconceitos se traduzem em desigualdades de reconhecimento, quando certificados de cursos a distância são relativizados para fins de progressão funcional, revelando um tensionamento entre modernização institucional e conservadorismo pedagógico. A superação dessa barreira requer mudanças culturais e políticas de valorização da aprendizagem digital, que reconheçam a EaD como modalidade legítima de formação profissional.

Outro aspecto relevante diz respeito à democratização da formação. Em um estado de dimensões territoriais amplas como Pernambuco, a EaD tem sido decisiva para garantir o acesso de servidores de comarcas interioranas e regiões de difícil deslocamento a programas de capacitação continuada. A modalidade rompe barreiras geográficas e financeiras, permitindo que servidores de diferentes contextos socioeconômicos participem de cursos de igual qualidade e reconhecimento institucional (ENFAM, 2022; CNJ, 2023). Essa democratização é reforçada pela inclusão de grupos historicamente sub-representados, como mulheres, pessoas com deficiência e servidores de baixa renda, contribuindo para um Judiciário mais equitativo e representativo.

Do ponto de vista orçamentário, a adoção da EaD produziu ganhos expressivos de eficiência e sustentabilidade. Levantamentos da ENFAM (2022) indicam redução de até 60% nos custos operacionais com capacitação, graças à eliminação de despesas com deslocamento, hospedagem e infraestrutura física. Essa racionalização de recursos confirma o argumento de Libâneo (2016), segundo o qual a democratização do acesso à formação depende também de sua viabilidade econômica. A EaD, portanto, alia eficiência orçamentária, flexibilidade e alcance social, configurando-se como uma estratégia de gestão pública que promove simultaneamente modernização administrativa e inclusão formativa.

Em síntese, a análise dos achados demonstra que a Educação a Distância no Poder Judiciário transcende a dimensão tecnológica e consolida-se como

instrumento estratégico de transformação institucional. Ao integrar inovação, equidade, sustentabilidade e valorização profissional, a EaD contribui de forma decisiva para a construção de um Judiciário mais democrático, acessível e eficiente, no qual a formação continuada deixa de ser privilégio de poucos e passa a constituir direito de todos os servidores públicos comprometidos com a melhoria da prestação jurisdicional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste artigo evidenciou que a Educação a Distância (EaD) se consolidou, no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, como uma estratégia indispensável para a modernização administrativa, a democratização do acesso ao conhecimento e a valorização funcional de magistrados e servidores. Mais do que uma resposta emergencial às restrições impostas pela pandemia da covid-19, a EaD assumiu o caráter de política institucional, legitimada por resoluções do Conselho Nacional de Justiça e por normativas constitucionais que vinculam o Estado à promoção da inovação e da eficiência.

Constatou-se que a modalidade a distância não pode ser reduzida a um instrumento de contenção de custos, ainda que represente significativa racionalização de recursos públicos. Sua efetividade está intrinsecamente ligada à qualidade pedagógica, à adequação tecnológica e à integração de metodologias ativas que conferem protagonismo ao servidor, estimulando competências críticas e práticas aplicáveis ao cotidiano forense. Nessa perspectiva, abordagens como a sala de aula invertida, o Problem-Based Learning e os fóruns colaborativos demonstraram-se elementos essenciais para a superação da lógica transmissiva e para o fortalecimento do engajamento e da autonomia.

Ao mesmo tempo, os desafios estruturais e culturais permanecem como barreiras relevantes. A sobrecarga de trabalho, a carência de incentivos institucionais, a resistência cultural à modernização e as desigualdades digitais ainda comprometem a adesão plena aos cursos virtuais. O preconceito institucional em relação à EaD, por vezes traduzido na desvalorização de certificados para fins de progressão funcional, revela tensões que precisam ser superadas por meio de políticas uniformes de reconhecimento e de inclusão digital.

Nesse cenário, as variáveis de tempo de serviço, faixa etária, gênero e escolaridade exercem influência significativa na forma como os servidores se apropriam da modalidade. A heterogeneidade do público-alvo reforça a necessidade de desenho pedagógico diferenciado, que contemple desde servidores em início de carreira até aqueles com décadas de experiência, equilibrando simplicidade tecnológica e aprofundamento teórico. A equidade de gênero e a inclusão de grupos tradicionalmente marginalizados também se destacam como avanços, reafirmando a EaD como ferramenta de justiça social dentro das instituições judiciais.

Em termos institucionais, a EaD se articula com agendas mais amplas de inovação, como o programa Justiça 4.0 e os Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável da Agenda 2030, ampliando a transparência, a acessibilidade e a eficiência administrativa. Trata-se, portanto, de um ecossistema formativo que não se limita à qualificação técnica, mas que contribui para a transformação cultural do Judiciário, alinhando-o às demandas da sociedade contemporânea.

Conclui-se, assim, que a consolidação da EaD no Poder Judiciário demanda investimentos contínuos em infraestrutura tecnológica, em metodologias pedagógicas inovadoras e em políticas institucionais de incentivo e valorização. É indispensável, ainda, a superação dos preconceitos arraigados e a implementação de mecanismos de acompanhamento e avaliação permanentes, que assegurem a qualidade e a legitimidade da formação. Apenas por meio dessa conjugação de esforços será possível consolidar uma cultura de aprendizagem contínua, capaz de sustentar um Judiciário mais ágil, inclusivo, eficiente e comprometido com a efetivação do direito fundamental de acesso à justiça.

## REFERÊNCIAS

BELLONI, Maria Luiza. **Educação a distância**. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2001.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 111, de 06 de abril de 2013**. Dispõe sobre a criação da Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2013.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 126, de 22 de março de 2013**. Dispõe sobre a Política de Educação Corporativa no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2013.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 192, de 8 de maio de 2014**. Institui a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2014.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 240, de 9 de setembro de 2016**. Institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2016.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 335, de 29 de setembro de 2020**. Dispõe sobre a criação dos Laboratórios de Inovação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 395, de 7 de junho de 2021**. Institui a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2023**. Brasília: CNJ, 2023.

EJEF – ESCOLA JUDICIAL DES. EDÉSIO FERNANDES (TJMG). **Relatório de Atividades 2022**. Belo Horizonte: EJEF, 2022.

ESMAT – Escola Superior Da Magistratura Do Tocantins. **Relatório de Gestão 2022**. Palmas: ESMAT, 2022.

FARIA, Carlos Alberto. **Metodologias ativas na Educação a Distância: perspectivas para a formação no Judiciário**. Revista da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, Brasília, v. 3, n. 2, p. 45-62, 2021.

GOMES, Renato. **Educação a distância no Tribunal Superior Eleitoral: desafios e perspectivas**. Brasília: TSE, 2018.

LEMOS, Henrique. **Gestão de pessoas no serviço público: entraves e possibilidades**. São Paulo: Atlas, 2018.

LIBÂNEO, José Carlos. **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

LIMA, Marcos Aurélio. **Gestão de pessoas e inovação no setor público brasileiro**. Recife: UFPE, 2019.

LITTO, Fredric Michael. **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson, 2010.

MACÊDO, João; SILVA, Fernanda; ALMEIDA, Rodrigo. **Transformação digital e o serviço público brasileiro**. Brasília: Ipea, 2021.

MACHADO, Sérgio; MOURA, Maria Clara. **Educação a distância e inclusão de servidores públicos**. Revista Educação & Sociedade, Campinas, v. 37, n. 135, p. 421-439, 2016.

MORÁN, José Manuel. **Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda**. Revista de Educação e Inovação, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 15-25, 2015.

MOURA, Ana Paula; SOUZA, Ricardo; LIMA, Beatriz. **Capacitação a distância no Poder Judiciário: limites e possibilidades**. Revista da Justiça & Cidadania, Rio de Janeiro, v. 19, n. 218, p. 36-49, 2017.

PEREIRA, André Luiz. **Avaliação da educação a distância no Tribunal de Justiça de São Paulo**. São Paulo: TJSP, 2020.

SANTOS, Renato. **Aprendizagem ativa na formação de servidores do Judiciário**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 53, n. 4, p. 811-829, 2019.

SILVA, Edson Luiz. **Capacitação e valorização do servidor da Justiça Federal**. Brasília: CJF, 2016.

SINDIJUS-SE – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO DE SERGIPE. **Relatório sobre as condições de trabalho dos servidores do Judiciário**. Aracaju: Sindijus, 2023.

SOUZA, Cíntia; ALMEIDA, Paulo; CARVALHO, Luiz. **Educação a distância no serviço público: adesão, desafios e perspectivas**. Revista Gestão & Planejamento, Salvador, v. 21, p. 120-138, 2020.