

## A importância da educação corporativa e da aprendizagem contínua no setor público: Um estudo sobre a escola judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - EJUD2

Vera Cristina Soares Furis<sup>1</sup>  
[vfuris@uol.com.br](mailto:vfuris@uol.com.br)

Victor Hugo Xavier Nelo da Silva<sup>1</sup>  
[victorh26@outlook.com.br](mailto:victorh26@outlook.com.br)

José Carlos Hoelz<sup>1</sup>  
[jose.hoelz@fatec.sp.gov.br](mailto:jose.hoelz@fatec.sp.gov.br)

*The importance of corporate education and continuous learning in the public sector: A study on the judicial school of the Regional Labor Court of the 2nd Region - EJUD2*

*La importancia de la educación corporativa y el aprendizaje continuo en el sector público: Un estudio sobre la escuela judicial del Tribunal Regional de Trabajo de la 2ª Región - EJUD2*

### Palavras-chave:

Treinamento e Desenvolvimento.  
Universidade Corporativa.  
Setor Público.  
Escola Judicial.

### Keywords:

Training and Development.  
Corporate University.  
Public Sector.  
Judicial School.

### Palabras clave:

Capacitación y Desarrollo.  
Universidad Corporativa.  
Sector público.  
Escuela Judicial.

### Enviado em:

19 novembro, 2023

### Apresentado em:

05 dezembro, 2023

### Publicado em:

24 agosto, 2024

### Evento:

6º EnGeTec

### Local do evento:

Fatec Zona Leste

### Avaliadores:

Marcelo Massahiti Yamauti  
Taís Cecília dos Santos Lima de Clares



### Resumo:

Com o advento dos avanços científicos e das novas ferramentas tecnológicas, a Administração Pública, outrora demasiadamente burocrática, viu-se obrigada a adaptar-se e modernizar-se, a fim de prestar melhores serviços públicos à população, nos termos do que se preceitua na Constituição Federal Brasileira. Diante desse cenário, os órgãos públicos desenvolveram algumas ações de treinamento e desenvolvimento, com o objetivo de promover a capacitação de seus funcionários. As exigências de mercado aumentaram. A consciência das pessoas, sobre seus direitos, cresceu. Hoje, uma parte desses órgãos criou e implantou verdadeiras Universidades Corporativas, propiciando autênticas trilhas de aprendizagem no decorrer da vida laboral do empregado (*lifelong learning*), mantendo-os atualizados profissionalmente. É o caso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo, que mantém, a 30 anos, uma Escola Judicial, a EJUD-2, que possui grande relevância para formação inicial e continuada de juízes, servidores, estagiários, terceirizados e público externo, trazendo à discussão temas recentes na área jurídica, gestão pública, idiomas, saúde e qualidade de vida.

### Abstract:

With the advent of scientific advances and new technological tools, Public Administration, once too bureaucratic, was forced to adapt and modernize itself, to provide better public services to the population, in accordance with the provisions of the Brazilian Federal Constitution. Within this scenario, public agencies have developed some training and development actions, to promote the training of its employees. Market demands have increased. People's awareness of their rights has grown. Nowadays, some of these agencies has created and has implemented true Corporate Universities, providing authentic learning paths throughout the employee's working life (*lifelong learning*), keeping them professionally updated. It is the case of the *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo*, which has been keeping, for about 30 years, a Judicial School called EJUD-2, which has great relevance for initial and continuing training of judges, servers, interns, outsourced and external public, bringing to discussion recent topics in the legal area, public management, languages, health and quality of life.

### Resumen:

Con el advenimiento de los avances científicos y las nuevas herramientas tecnológicas, la Administración Pública, antes demasiado burocrática, se vio obligada a adaptarse y modernizarse para brindar mejores servicios públicos a la población, en los términos de la Constitución Federal brasileña. Ante este panorama, los organismos públicos han desarrollado algunas acciones de formación y desarrollo, con el objetivo de promover la cualificación de sus empleados. Las demandas del mercado han aumentado. La conciencia de las personas sobre sus derechos ha crecido. Hoy en día, algunos de estos organismos han creado e implementado verdaderas Universidades Corporativas, proporcionando auténticos itinerarios de aprendizaje a lo largo de la vida laboral del empleado (*lifelong learning*), manteniéndolo profesionalmente actualizado. Este es el caso del Tribunal Regional del Trabajo de la 2ª Región - São Paulo, que mantiene, desde hace 30 años, una Escuela Judicial, EJUD-2, que tiene gran relevancia para la formación inicial y continua de jueces, funcionarios, pasantes, trabajadores tercerizados y público externo, trayendo a la discusión temas recientes en el área jurídica, gestión pública, idiomas, salud y calidad de vida.

<sup>1</sup> Faculdade de Tecnologia da Zona Leste

## 1. Introdução

Deve-se ter em mente que, em um mundo altamente globalizado no qual estamos inseridos, para uma empresa se consolidar e prosperar no mercado extremamente competitivo, a inovação, a criatividade e a incorporação de novas tecnologias na execução das atividades são fundamentais. Contudo, não basta ter à disposição recursos materiais e tecnológicos. O componente humano é um elemento indispensável nos processos de produção de bens e na prestação de serviços. Apesar de certas peculiaridades do setor governamental, essas premissas valem tanto para empresas privadas, quanto para organizações públicas.

Diante desse quadro, é fundamental que os funcionários da organização sejam incentivados a entregarem o seu melhor e, conseqüentemente, tornem-se reconhecidos por seus esforços, dedicação e empenho na realização de suas tarefas. Para isso, os empregadores podem contribuir com o desenvolvimento pessoal e profissional desses colaboradores, detectando seus pontos fortes (talentos) e pontos fracos (vulnerabilidades), com o intuito de potencializar os primeiros e suprir as carências existentes. Devem ser trabalhadas as competências técnicas (hard skills), as habilidades comportamentais (soft skills) e as aptidões tecnológicas. Justifica-se, então, a importância de universidades corporativas conectadas com as necessidades do mercado e atenta às mudanças constantes que ocorrem no globo.

O presente artigo, diante do exposto, pretende analisar qual a relevância da implementação de unidades de ensino “dentro dos muros da empresa”, para ações de formação inicial e continuada (*lifelong learning*), no setor público. Especificamente, aspira-se discorrer sobre as definições desses termos, tratar da relevância do aprendizado ao longo da vida, para que o empregado e a empresa sobrevivam no mercado de trabalho de elevada concorrência, prestando serviços de qualidade à população.

Destacou-se, nessa pesquisa, o estudo de caso da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - EJUD2, que tal qual outras escolas vinculadas à órgãos públicos brasileiros, visa suprir lacunas na formação dos magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, promover a atualização profissional deles, para uma melhor prestação de serviços e atendimento jurisdicional, bem como cumprir a sua função social, eis que várias ações e treinamentos são abertos para advogados, estudantes de Direito e população geral.

## 2. Fundamentação Teórica

### 2.1. Contextualizando a Administração Pública Brasileira

O Poder Público, segundo Souza (2013), se faz presente em nossos cotidianos de diversas formas: regulamentando o comportamento esperado dos cidadãos, na prestação de serviços variados (saúde, educação, previdência social, justiça, fornecimento de água, tratamento de esgoto etc.) e nos bens públicos (praças, ruas, imóveis, móveis e utensílios públicos etc.).

Em que pese os avanços alcançados, “a Administração Pública no Brasil, ainda apresenta significativas fragilidades, o que reflete na sua capacidade de responder com qualidade e tempestividade aos desafios do século XXI, em especial às crescentes demandas da sociedade brasileira.” (COELHO, 2013, p. 41).

Conforme define Moraes (2021, p. 319), a administração pública consiste em uma “atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgãos e pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado.” Finaliza Meirelles (2003, p. 131), que o serviço público tem por finalidade “satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado.”

Em síntese, Di Pietro (1999) *apud* Malmegrin (2010, p. 71), esclarece que o serviço público é “toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus

delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente as necessidades coletivas sob o regime jurídico total ou parcialmente público.”

Para realizar as suas tarefas a contento, tanto a Administração Pública quanto seus serventuários devem seguir o estabelecido na Constituição Federal, no art. 37, o qual determina que “a administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.” (BRASIL, 1988). (grifos nossos).

O princípio da eficiência<sup>2</sup> passou a ser explicitado em nossa Carta Maior, com a Emenda Constitucional Nº 19/1998. (BRASIL, 1998). De acordo com Gasparini (2005, p. 21), “o princípio da eficiência impõe à Administração Pública (...) a obrigação de realizar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, além, por certo, de observar outras regras, a exemplo do princípio da legalidade”.

Os cidadãos constantemente exigem a efetiva aplicação desses princípios pelos agentes públicos. Sustentam Furis e Silva (2020, p. 6) que:

Atender com eficácia, eficiência, rapidez e qualidade às demandas da população e melhorar os gastos públicos estão entre as principais cobranças. Na busca de colocar o Estado no patamar almejado pela população, ao longo dos anos, vários ajustes estão sendo promovidos na máquina pública.

Uma dessas adaptações se refere à mudança de mentalidade de uma gestão meramente burocrática e tecnicista, para uma visão mais amplificada, orientada para a satisfação do cliente do serviço público, em um primeiro momento (modelo gerencial de gestão) e voltada ao cidadão, em um segundo momento (modelo de nova governança pública). (VIEIRA; BARRETO, 2019).

## 2.2. A Cultura Organizacional no Setor Público Burocrático

De forma geral, Pereira (2010, p. 247) defende que a modernização da Administração Governamental deve propiciar de maneira permanente, a

estruturação de um modelo de gestão que possa alcançar os seus diversos objetivos, tendo como preocupação de fundo a questão da sustentabilidade, como por exemplo: melhorar a qualidade da oferta de serviços à população, aperfeiçoar o sistema de controle social da Administração Pública, elevar a transparência e combater a corrupção, promover a valorização do servidor público, entre outros.

Não obstante existirem essas diretrizes e terem ocorrido algumas modificações significativas no gerenciamento governamental, ainda se deve ter em mente que, no Brasil, o setor público continua extremamente burocratizado, ou seja, a hierarquia de autoridade é bastante rígida, tem-se a divisão do trabalho, foca-se na racionalidade, as regras e padrões são bastante engessados, inclusive baseando-se em registros escritos, exigindo-se compromisso profissional e a impessoalidade nas ações. (MIGOTT, GRZYBOVSKKI, SILVA, 2001). Importante frisar que em conformidade com Motta; Vasconcelos, 2008 *apud* Leal et al. 2011, p. 1382:

a palavra burocracia tem sua origem a partir do francês *bureau* (escritório) e do grego *kratia* (poder). De acordo com a análise de Max Weber, a burocracia é um sistema que busca organizar, de forma estável e duradoura, a cooperação de um grande número de indivíduos, cada qual detendo de uma função especializada. É uma tentativa de coordenar o comportamento humano por meio do exercício da autoridade racional-legal para atingir os objetivos organizacionais gerais.

---

<sup>2</sup> Afirma Fernandes (2012, s/p) que “esse princípio também é conhecido como dever da boa administração”, do ordenamento jurídico português, que tem como premissas principais, a eficiência, a economicidade e a celeridade (PORTUGAL, 2015), que implicam na desburocratização dos serviços, em uma maior qualidade na realização e entrega das tarefas, e, conseqüentemente, em cobranças por um melhor desempenho e capacitação dos funcionários públicos.

Complementa LEAL et al. 2011, p. 1382, que em resumo, a Administração Pública burocrática “veio substituir as formas patrimonialistas de gestão e ganha importância em função da necessidade de maior previsibilidade e precisão no tratamento das questões organizacionais. Apresenta-se como reação ao nepotismo e subjetivismo, que tiveram lugar nos primeiros anos da Revolução Industrial.”

Apesar dessa particularidade, toda instituição pública possui a sua cultura organizacional, que engloba crenças e valores, normas de comportamentos, história e tradições, liderança e comunicação, além de um conjunto complexo e multidimensional de tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais. Seria ainda um conjunto de modos de pensar, de sentir e de agir, mais ou menos formalizados, os quais, tendo sido aprendidos e sendo partilhados por uma pluralidade de pessoas, servem de maneira ao mesmo tempo objetiva e simbólica, e passam a integrar essas pessoas em uma coletividade distinta de outras. É o resultado de ações cujos componentes e determinantes são compartilhados e transmitidos pelos membros de um dado grupo.

Nesse cenário, evidencia-se nos dizeres de Rodrigues (2018, p. 23), a crescente importância do comportamento organizacional no serviço público brasileiro, a transparência, o verdadeiro líder, a equipe de servidores como um todo, a burocracia que ainda temos que utilizar no serviço público, a exigência cada vez maior da perfeição na administração pública, servindo cada vez com mais “excelência” o cidadão.

Desse jeito, comprova-se o valor de se admitir profissionais “com elevado perfil de competência e capazes de atender às demandas do cidadão com níveis de eficiência, eficácia e efetividade desejados tanto por estes atores quanto pelas próprias organizações” (RODRIGUES, 2018, p. 27) e a relevância da educação inicial e continuada (*lifelong learning*)<sup>3</sup> e da qualificação dos agentes públicos para melhor exercerem o seu mister.

### 2.3. A Educação E O Ambiente De Trabalho

A educação, ao ser concebida como um direito social de oferta obrigatória - e atualmente considerada como um direito universal - representa um componente indispensável de um projeto político de coletividade, cujo foco é o bem comum. (SANTOS, 2019).

Dispõe a Constituição Federal Brasileira acerca dessa temática:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

(...)

VII - garantia de padrão de qualidade.

(...)

IX - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida.

(...)

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a:

(...)

<sup>3</sup> Assevera Silva (2022, s/p), que “o aprendizado contínuo permite não apenas desenvolver novas habilidades, mas também aperfeiçoar as já existentes e que apenas precisam ser “lapidadas”. Por esse motivo, completa referido autor (ibidem.), que o “processo de aprendizagem evidencia quanto sabemos “pouco” sobre qualquer assunto, por isso é algo intermitente: sempre há algo novo a se aprender.”

- III - melhoria da qualidade do ensino;
- IV - formação para o trabalho;
- V - promoção humanística, científica e tecnológica do País. (grifos nossos).

Arrematando essas disposições constitucionais, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei Federal nº 9.394/1996 - conhecida popularmente por LDB, regulamenta, na atualidade, as demais cominações referentes à educação brasileira.

Tal qual as previsões da Constituição Federal de 1988, a LDB, também assevera que a educação brasileira deve ter qualidade e, desse modo, proporcionar a formação integral dos educandos, incluindo o exercício da cidadania e o desenvolvimento para o mundo do trabalho. Nesse sentido, Segnini (2000, p. 73) defende que:

a educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais pois a elas são conferidas funções essencialmente instrumentais, ou seja, capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptar trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego.

Em síntese, o aprimoramento da educação desempenha um papel crucial no desenvolvimento econômico, vez que atua diretamente nas habilidades e conhecimento dos trabalhadores, facilitando não apenas a inserção no mercado, mas também, favorecendo indiretamente as empresas, que sofrem uma concorrência cada vez maior. (VELOSO, 2022).

Além disso, o vínculo entre a educação e o ambiente de trabalho é essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, bem como para o sucesso das organizações (governamentais ou não), promovendo um ambiente mais saudável e produtivo, trazendo reflexos positivos para a sociedade como um todo.

#### **2.4. Lifelong Learning e a Educação Corporativa (na Área Pública)**

Todos adquirimos conhecimentos, do início ao final de nossos dias, nos mais variados locais, independente desses espaços serem específicos para aprendizagem ou não. Elucida Field (2000) apud Alheit; Dausien (2006, s/p) que:

o conceito de “aprendizagem ao longo da vida” permanece mal definido. Que nós aprendemos durante toda a nossa vida, é evidente. Desde nossos primeiros passos e de nossas primeiras palavras até a nossa idade mais avançada, fazemos experiências novas, adquirimos novos saberes e novas competências. Somos quase tão inconscientes do modo que temos de aprender, quanto do fato de respirarmos. Certamente aprendemos na escola e também na universidade e nos estabelecimentos de formação, mas mesmo nesses lugares instituídos de formação e de aprendizagem, o que aprendemos de verdadeiramente importante, frequentemente, não tem nada a ver com os programas oficiais. Experimentamos situações, adquirimos habilidades, testamos nossas emoções e nossos sentimentos na “escola” mais efetiva que há: a “universidade da vida”.

A aprendizagem contínua ao longo da vida, então, vai muito além do ambiente escolar ou acadêmico, abrangendo as mais variadas conexões estabelecidas pelos seres, suas experiências e interações sociais, incluindo até mesmo o mundo corporativo e a busca constante pelo conhecimento para se manter atualizado no mercado. É indiscutível que:

na sociedade moderna, a educação é um importante fator na vida de cada indivíduo, a fim de que esses possam manter suas vidas de forma satisfatória. Além disso, é público e notório que a educação é uma peça fundamental para se facilitar o desenvolvimento de todos os aspectos da sociedade e abrir caminhos para alcançá-lo<sup>4</sup>. (KAPLAN, 2016, p. 43).

---

<sup>4</sup> *In modern society, education is an important factor in every individual's life in order that they sustain their lives in a qualified way. Furthermore, it is widely known that education is a leading concept which facilitates the development of all aspects of society and paves the way to achieve this.*

Em outras palavras, “a ferramenta mais importante para o desenvolvimento de uma nação é, sem dúvida alguma, a educação. Através dela adquire-se conhecimento que por sua vez atrela-se a rendas melhores, qualidade de vida mais elevada, bem-estar social e autoestima em níveis satisfatórios.” (FREITAS, 2013, p. 23).

Nessa prerrogativa, os conceitos de *lifelong learnig* e educação corporativa estão interligados, tendo em vista que o aprendizado contínuo é crucial no desenvolvimento, seja profissional ou pessoal.

Em um contexto empresarial, todavia, o processo educacional ocorre “dentro dos muros da instituição”, movidas por necessidades de sobrevivência diante de tanta concorrência, “trazendo para si o papel de desenvolverem e formarem seus profissionais, seja diretamente, por meio de seus próprios cursos, seja junto a parceiros educacionais. A universidade corporativa é uma expressão contemporânea desse movimento.”. (BRANDÃO, 2004, p. 14).

Pode-se afirmar, portanto, que a educação corporativa é uma estratégia adotada pelas empresas governamentais ou privadas, para aprimorar as habilidades de seus colaboradores, garantindo que estejam atualizados com os conhecimentos relativos ao exercício de suas funções, possibilitando um ciclo constante de progresso e adaptação às mudanças no mundo contemporâneo.

## 2.5. A Gestão do Conhecimento e a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - EJUD2

“As sociedades mundiais têm passado por transformações significativas, cada vez mais complexas e desafiadoras, e isso tem obrigado o Estado a ser versátil na busca de respostas para problemas sociais e econômicos, que exigem novos arranjos institucionais e capacidade inovadora de gestão” (COELHO, 2013, p. 40), inclusive no que se refere aos conhecimentos e ao seu gerenciamento no meio da Administração Pública, cada vez mais cobrada pelos cidadãos, e que deve se preocupar em criar uma cultura organizacional com foco na eficiência e eficácia de suas ações governamentais.

Nessa conjuntura, mister se faz uma boa coordenação dos conhecimentos institucionais, para que haja, efetivamente, uma construção colaborativa desses saberes e o compartilhamento com as equipes, para que todos estejam alinhados a um objetivo comum, que, no caso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT2<sup>5</sup>, segundo informações institucionais, visa a promoção da pacificação social, “oferecendo uma prestação jurisdicional rápida, acessível e efetiva”.

Em outros termos, a gestão do conhecimento foca nos modos nas quais as organizações criam e multiplicam seu know-how, envolvendo a “otimização da identificação, criação, análise, representação, distribuição e aplicação do conhecimento para criar valor organizacional.” (MENDONÇA, 2022, p. 8).

Em vistas a cumprir seus propósitos, foi criado no âmbito do TRT2, uma universidade corporativa, denominada, atualmente, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - EJUD2.

O embrião da EJUD2 foi implantado em 1993, consoante a Resolução Administrativa GP Nº 01/1993. sob o nome de Escola de Magistratura da Justiça do Trabalho da 2ª Região – EMATRA2, com a finalidade de promover a realização de cursos, treinamentos e a capacitação prática dos juízes vitalícios e temporários de 1º grau, quando do ingresso da Magistratura. À época, não havia atividades direcionadas aos demais serventuários da justiça ou público em geral.

Em 2008, teve sua estruturação reformulada e seu nome alterado para EJUD2, em conformidade com

---

<sup>5</sup> O TRT2 situa-se no Estado de São Paulo. Engloba a capital, São Paulo, a Região Metropolitana Paulista (Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Suzano, Taboão da Serra) e a Baixada Santista (Cubatão, Guarujá, Praia Grande, Santos, São Vicente), conforme dados extraídos da Lei nº 7.520, de 15 de julho de 1986.

a Resolução Administrativa Nº 05/2008, passando a contar com estatuto próprio, projeto pedagógico e uma ampliação das atividades oferecidas.

A EJUD2, consoante o seu projeto pedagógico,

tem como objetivo institucional a capacitação de seus magistrados, servidores e estagiários, bem como o aprimoramento de toda sociedade que utiliza o Direito do Trabalho.

A Escola realiza eventos e cursos voltados à formação inicial e continuada, aperfeiçoamento, extensão e atualização de seu público-alvo. Convênios, parcerias e eventos culturais, entre outros, também integram o rol de atividades da EJUD2.

Nessa linha, A EJUD2 tem por objetivo geral proporcionar aos magistrados e aos servidores formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito de sua competência, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade social.

Ante o exposto, comprova-se que a EJUD2 ganhou notoriedade no meio jurídico brasileiro, em razão de ter amplificado para toda comunidade jurídica e população, acesso aos seus cursos e treinamentos, visando não apenas a difusão de conhecimentos e práticas, mas também a conscientização da população sobre esse importante direito social.

### 3. Materiais e Métodos

Para se atingir os objetivos propostos, referida pesquisa foi desenvolvida através da utilização do método qualitativo, consistente em pesquisas documentais de legislação pertinente, uma revisão bibliográfica, na qual se focou em fontes secundárias: livros, teses, monografias, artigos científicos e websites, todos relacionados ao assunto estudado. Além disso, utilizou-se uma entrevista pré-estruturada, na qual 5 servidores que trabalham no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região foram ouvidos, como pode ser constatado na Tabela 1. Foram utilizadas vinhetas para uma melhor compreensão do objeto do estudo. (BEZERRA; COELHO, 2023).

TABELA 1: Lista dos entrevistados que participaram do questionário

Entrevistado	Idade (anos)	Gênero	Graduação	Nível de Escolaridade	Cargo	Tempo de Experiência Profissional
01	46	mulher	Direito Turismo	Especialização	Oficial de Justiça	18 anos
02	62	mulher	Direito	Graduação	Analista Judiciário	41 anos
03	56	mulher	Direito História	Mestrado	Oficial de Justiça	28 anos
04	54	mulher	Administração de Empresas	Graduação	Técnico Judiciário	24 anos
05	66	homem	Direito Arquitetura	Doutorado	Magistrado	31 anos

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

No processo de coleta dos dados, foi assegurado o respeito à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei Federal Nº 13.709/2018) relativos à privacidade dos entrevistados, à autodeterminação informativa deles, bem como sua liberdade de expressão, de comunicação e de opinião, conforme se preceitua o art. 2º de referida norma. Foi esclarecido que a finalidade da pesquisa seria meramente acadêmica e asseverado o direito ao anonimato. Por essa razão, a transcrição das entrevistas ocorreu apenas após a autorização explícita dos envolvidos. Todas as entrevistas foram realizadas através de mídias digitais, através do aplicativo WhatsApp e foram transcritas manualmente. Os dados obtidos foram examinados através de uma técnica denominada análise de categorias, na qual se realiza a codificação dos dados, fragmentando o objeto de estudo, em metacategorias que indicam os temas norteadores da pesquisa; e esses, em categorias. (FLORES, 1994).

## 4. Resultados e Discussões

Com a finalidade de analisar as falas dos entrevistados, foram estabelecidas 24 categorias, conforme indicadas na Tabela 2.

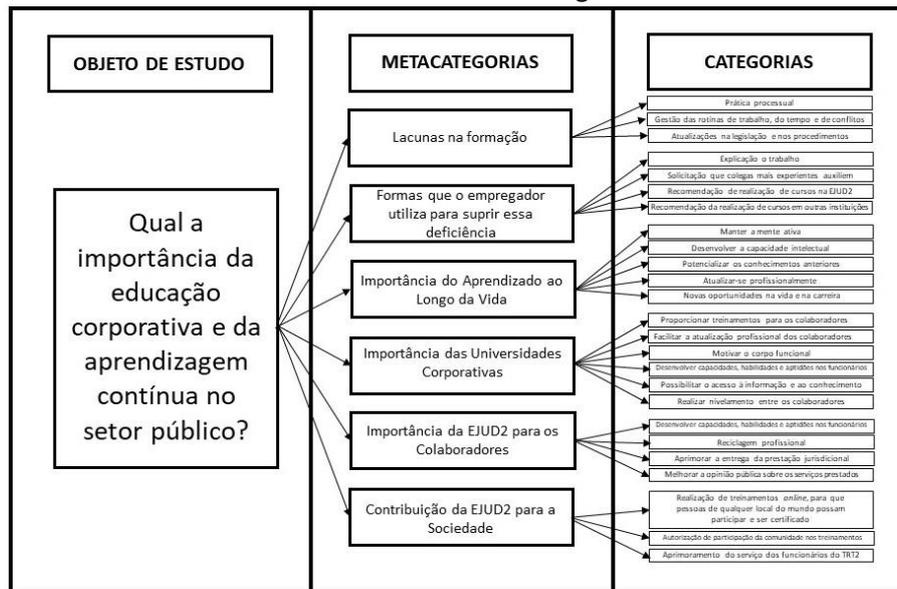
TABELA 2: Lista de categorias

<b>Prática Processual (PP)</b>	Inclui alusões que abordam dificuldades na prática processual.
<b>Gestão das Rotinas de Trabalho, do Tempo e de Conflitos (GRTTC)</b>	Inclui alusões que abordam dificuldades na gestão de rotinas de trabalho, gestão do tempo e gestão de conflitos interpessoais.
<b>Atualizações na Legislação e nos Procedimentos (ALP)</b>	Inclui alusões que abordam a necessidade de atualizações sobre a Legislação e nos procedimentos.
<b>Explicação do Trabalho (ET)</b>	Inclui alusões que abordam que o trabalho é explicado pela chefia da unidade.
<b>Solicitação que Colegas mais Experientes Auxiliem (SCEA)</b>	Inclui alusões que abordam o auxílio de colegas com mais experiência.
<b>Recomendação de Realização de Cursos na EJUD2 (RRCE2)</b>	Inclui alusões que abordam a recomendação de realização de cursos na EJUD2.
<b>Recomendação de Realização de Cursos em Outras Instituições (RRCOI)</b>	Inclui alusões que abordam a recomendação de realização de cursos em outras instituições.
<b>Manter a Mente Ativa (MMA)</b>	Inclui alusões que abordam a importância de se manter a mente ativa.
<b>Desenvolver a Capacidade Intelectual (DCI)</b>	Inclui alusões que abordam o desenvolvimento da capacidade intelectual.
<b>Potencializar os Conhecimentos Anteriores (PCA)</b>	Inclui alusões que abordam a potencialização dos conhecimentos anteriores.
<b>Atualizar-se Profissionalmente (AP)</b>	Inclui alusões que abordam a importância de se atualizar profissionalmente.
<b>Novas Oportunidades na Vida e na Carreira (NOVC)</b>	Inclui alusões que abordam o surgimento de novas oportunidades na vida e na carreira.
<b>Proporcionar Treinamentos para os Colaboradores (PTC)</b>	Inclui alusões que abordam a necessidade de se proporcionar treinamentos para os colaboradores.
<b>Facilitar a Atualização Profissional dos Colaboradores (FAPC)</b>	Inclui alusões que abordam o se facilitar a atualização profissional dos colaboradores.
<b>Motivar o Corpo Funcional (MCF)</b>	Inclui alusões que abordam a motivação do corpo funcional.
<b>Desenvolver Capacidades, Habilidades e Aptidões nos Funcionários (DCHAF)</b>	Inclui alusões que abordam o desenvolvimento de capacidades, habilidades e aptidões nos funcionários.
<b>Possibilitar o Acesso à Informação e ao Conhecimento (PAIC)</b>	Inclui alusões que abordam o acesso à informação e ao conhecimento.
<b>Realizar Nivelamento entre os Colaboradores (RNC)</b>	Inclui alusões que abordam o nivelamento entre os colaboradores.
<b>Reciclagem Profissional (RP)</b>	Inclui alusões que abordam a reciclagem profissional.
<b>Aprimorar a Entrega da Prestação Jurisdicional (AEPJ)</b>	Inclui alusões que abordam o aprimoramento da entrega da prestação jurisdicional.
<b>Melhorar a Opinião Pública sobre os Serviços Prestados (MOPSP)</b>	Inclui alusões que abordam a melhoria da opinião pública sobre os serviços prestados.
<b>Realização de Treinamentos Online, para que Pessoas de Qualquer Local do Mundo possam participar e ser Certificado (RTO)</b>	Inclui alusões que abordam a realização de treinamentos online, para que pessoas de qualquer local do mundo possam participar e ser certificado.
<b>Autorização de Participação da Comunidade nos Treinamentos (APCT)</b>	Inclui alusões que abordam a possibilidade de participação da comunidade externa nos treinamentos.
<b>Aprimoramento do Serviço dos Funcionários do TRT2 (ASFT2)</b>	Inclui alusões que abordam o aprimoramento do serviço dos funcionários do TRT2.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

Como pode ser constatado na Figura 1, a partir do objeto de estudo, foram estabelecidas as metacategorias e dessas, as categorias, tudo se baseando nas semelhanças das respostas obtidas nas entrevistas. (FLORES, 1994).

FIGURA 1: Sistema de categorias



FONTE : elaborado pelos autores (2023)

Extrai-se da figura acima, que as metacategorias abordam as seguintes temáticas: as lacunas na formação do servidor (em sentido amplo), as formas que o empregador se utiliza para suprir essas deficiências, a importância do aprendizado ao longo da vida, a importância das Universidades Corporativas, a importância da EJUD2 para os colaboradores e a contribuição da EJUD2 para a sociedade.

TABELA 3: Metacategoria “Lacunas na Formação”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
PP	Inclui alusões que abordam dificuldades na prática processual.	<b>E01:</b> A prática processual se torna bastante complicada, eis que na formação que temos na Universidade, o foco é a teoria. Como dizem, faculdade de Direito, “só demanda giz e cuspe”. <b>E04:</b> A deficiência nos cursos universitários, inclusive na faculdade de Direito, leva o aprendizado ser bastante teórico. Apenas tive contato com a prática, ao concursar e vir trabalhar na Justiça do Trabalho.
GRTTC	Inclui alusões que abordam dificuldades na gestão de rotinas de trabalho, gestão do tempo e gestão de conflitos interpessoais.	<b>E01:</b> Gerenciar o tempo para dar conta do trabalho, é uma dificuldade que tenho, ainda mais após a pandemia, quando passamos a realizar algumas atividades de casa. Creio que me falte foco. <b>E02:</b> Administrar uma Vara do Trabalho torna-se dificultoso, pois tenho que gerenciar minha rotina de trabalho e a de meus subordinados. Além de tudo, as vezes ocorrem conflitos entre os colegas.
ALP	Inclui alusões que abordam a necessidade de atualizações sobre a Legislação e nos procedimentos.	<b>E03:</b> A legislação no Brasil se modifica rapidamente. Da mesma forma, os procedimentos internos dos Tribunais. <b>E05:</b> Os magistrados e servidores devem estar atentos às mudanças legais no Brasil, bem como em relação às normas que provém dos Tribunais Superiores.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

Analisando as entrevistas (Tabela 3), percebe-se que as principais carências que os entrevistados possuem em relação as suas formações acadêmicas, diz respeito às dificuldades na prática processual, problemas na gestão de rotinas de trabalho, gestão do tempo e gestão de conflitos interpessoais e a necessidade de atualizações sobre a Legislação e nos procedimentos.

TABELA 4: Metacategoria “Formas que o Empregador utiliza para suprir essa Deficiência”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
ET	Inclui alusões que abordam que o trabalho é explicado pela chefia da unidade.	<b>E01:</b> Sempre que possuo dificuldades, tenho abertura para solicitar explicações de minha chefia direta, quem sempre atende a mim e aos demais colegas.
SCEA	Inclui alusões que abordam o auxílio de colegas com mais experiência.	<b>E02:</b> Confesso que, quando estou um pouco assoberbada de tarefas, solicito que o servidor esclareça suas dúvidas com a minha substituta. <b>E04:</b> Minha chefia “não tem paciência” para esclarecer dúvidas. Em caso de dúvidas, somos obrigados a “nos virar” entre nós mesmos e a buscar o auxílio dos servidores mais antigos e com mais experiência.
RRCE2	Inclui alusões que abordam a recomendação de realização de cursos na EJUD2.	<b>E03:</b> Nossos colegas sempre recomendam a realização dos cursos, em virtude da elevada qualidade e da nossa atualização profissional. Além disso, é um momento que conseguimos nos encontrar, eis que a função do oficial de justiça é bastante isolada. <b>E05:</b> Somos constantemente incentivados pelos gestores do TRT a realizar os cursos promovidos pela EJUD2. E a qualidade é tão elevada, que nossos colegas também fazem essa recomendação.
RRCOI	Inclui alusões que abordam a recomendação de realização de cursos em outras instituições.	<b>E04:</b> Meus colegas também recomendam a realização de cursos em outras instituições que inclusive nos certificam gratuitamente, para fins de recebimento de adicional de qualificação.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

A partir dos depoimentos dos entrevistados (Tabela 4), verifica-se que as formas que o empregador se utiliza para suprir as lacunas na formação de seus subordinados concentram-se nas explicações da chefia da unidade ou de colegas mais experientes. Contudo, a realização de cursos na EJUD2 e em outras instituições também auxiliam nesse processo formativo.

TABELA 5: Metacategoria “Importância do Aprendizado ao Longo da Vida”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
MMA	Inclui alusões que abordam a importância de se manter a mente ativa.	<b>E01:</b> Acredito que aprendemos durante toda a nossa vida e isso é maravilhoso, para manter nossa mente ativa e saudável.
DCI	Inclui alusões que abordam o desenvolvimento da capacidade intelectual.	<b>E02:</b> Entendo que podemos aprender mais a cada dia, mesmo que inconscientemente. Esse processo (...) desenvolve nossa capacidade intelectual, possibilitando um aprendizado contínuo, pela vida inteira.
PCA	Inclui alusões que abordam a potencialização dos conhecimentos anteriores.	<b>E01:</b> (...) potencializando os nossos conhecimentos anteriores. <b>E04:</b> (...) quanto mais eu aprendo, mais estou ciente de que ainda tenho muito o que estudar, para potencializar o meu eu, os meus conhecimentos.
AP	Inclui alusões que abordam a importância de se atualizar profissionalmente.	<b>E01:</b> (...) e a gente atualizado profissionalmente, de modo que a gente sempre possa oferecer o nosso melhor para o jurisdicionado.
NOVC	Inclui alusões que abordam o surgimento de novas oportunidades na vida e na carreira.	<b>E03:</b> O aprendizado ao longo da vida me trouxe oportunidades que jamais pensaria em abraçar: der tutora em cursos promovidos pelo próprio Tribunal, que “valorize as pratas da casa”. <b>E05:</b> Como magistrado, preciso continuar conectado ao que ocorre no mundo e permanecer um eterno aprendiz, para conseguir progredir na carreira e para quem sabe um dia, se tornar professor universitário.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

Na Tabela 5, pode-se constatar que é uníssono a importância do *lifelong learning*, em virtude de se manter a mente das pessoas ativa, para se desenvolver a capacidade intelectual e potencializar os conhecimentos anteriores. Além disso, manter-se atualizado profissionalmente, pode trazer novas oportunidades na vida e na carreira.

TABELA 6: Metacategoria “Importância das Universidades Corporativas”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
PTC	Inclui alusões que abordam a necessidade de se proporcionar treinamentos para os colaboradores.	<b>E01:</b> Os empregadores são corresponsáveis no que se refere às entregas de seus subordinados, incluindo a qualidade do serviço. (...) é importante o oferecimento de cursos e treinamentos para os funcionários.
FAPC	Inclui alusões que abordam o se facilitar a atualização profissional dos colaboradores.	<b>E02:</b> Os cursos <i>in company</i> suprem as lacunas da formação dos empregados. (...) esses treinamentos são importantes e devem ser ofertados na própria empresa, em horário comercial ou via <i>internet</i> , para não sobrecarregar ainda mais nas atividades diárias dessa pessoa e facilitar a adesão a eles.
MCF	Inclui alusões que abordam a motivação do corpo funcional.	<b>E03:</b> (...) me motiva saber que meu empregador investe na minha formação como pessoa e como profissional.
DCHAF	Inclui alusões que abordam o desenvolvimento de capacidades, habilidades e aptidões nos funcionários.	<b>E04:</b> (...) o grande leque de cursos oferecidos nas Universidades Corporativas é fundamental para se lapidar os profissionais, desenvolvendo novas habilidades técnicas e comportamentais neles.
PAIC	Inclui alusões que abordam o acesso à informação e ao conhecimento.	<b>E04:</b> (...) propicia o acesso às mudanças legais, a novos estudos sobre a Administração Pública e temas transversais relativos aos direitos humanos e sociais, trazendo novos conhecimentos e discussões no TRT2.
RNC	Inclui alusões que abordam o nivelamento entre os colaboradores.	<b>E05:</b> (...) é fundamental para se realizar um nivelamento entre os colaboradores, mesmo se tratando de pessoas concursadas, em virtude de muita disparidade na qualidade de ensino do país.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

A Tabela 6 demonstra que a importância das Universidades Corporativas decorre da necessidade de se proporcionar treinamentos para os colaboradores, facilitando-se a realização de cursos de atualização profissional, para motivá-los a darem cada vez mais, o seu melhor.

Explicita, também, ser fundamental auxiliar no desenvolvimento de capacidades, habilidades e aptidões nos funcionários. Contribuindo com o acesso à informação e ao conhecimento, inclusive para realizar um nivelamento entre os empregados.

No que se refere à importância da EJUD2 para seus colaboradores, os servidores ouvidos para a pesquisa declararam que a Escola Judicial possibilita o desenvolvimento de capacidades, habilidades e aptidões nos funcionários e a reciclagem profissional. Em consequência de seus treinamentos e da capacitação dos servidores, ocorre o aprimoramento da entrega da prestação jurisdicional e a melhoria da opinião pública sobre os serviços prestados.

Em se tratando da relevância da EJUD2 para a sociedade, constata-se que a abertura da Escola Judicial para a população interessada de forma geral e a oferta de cursos *online* e com certificação são apontados como fatores que aproximam a empresa da comunidade, que pode se beneficiar de treinamentos de qualidade. Indiretamente, for a apontado que a sociedade também ganha com o aprimoramento dos serviços dos funcionários do TRT2.

TABELA 7: Metacategoria “Importância da EJUD2 para os Colaboradores”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
DCHAF	Inclui alusões que abordam o desenvolvimento de capacidades, habilidades e aptidões nos funcionários.	<b>E01:</b> A variedade dos cursos oferecidos pela EJUD2 para seus magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e público externo (advogados e estudantes) é grande e possibilita além da atualização e reciclagem profissional, o conhecimento de temáticas diversas relacionados ao Direito, à Gestão Pública e à Saúde e Qualidade de Vida. (...) nos traz muitos conhecimentos. <b>E04:</b> Os cursos ministrados no TRT2 me fazem crescer como profissional e como ser humano.
RP	Inclui alusões que abordam a reciclagem profissional.	<b>E01:</b> (...) e reciclagem profissional. <b>E03:</b> A EJUD2 é importante para nós reciclar profissionalmente (...) A mudança na legislação e na interpretação das normas é frequente, e, por isso, devemos estar sempre atualizados para prestar um bom serviço à população. <b>E05:</b> A reciclagem de nossos conhecimentos (...)
AEPI	Inclui alusões que abordam o aprimoramento da entrega da prestação jurisdicional.	<b>E02:</b> (...) Com os conhecimentos obtidos nos cursos ministrados pela EJUD2, acredito que os membros do Poder Judiciário consigam atender melhor às partes, de forma mais assertiva e rápida. <b>E03:</b> (...) devemos estar sempre atualizados para prestar um bom serviço à população. <b>E05:</b> A reciclagem de nossos conhecimentos possibilita, ao final de tudo, uma melhora na entrega da prestação jurisdicional e, conseqüentemente, uma opinião pública mais favorável no que se refere aos serviços prestados pelo TRT2.
MOPSP	Inclui alusões que abordam a melhoria da opinião pública sobre os serviços prestados.	<b>E05:</b> (...) e, conseqüentemente, uma opinião pública mais favorável no que se refere aos serviços prestados pelo TRT2.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

TABELA 8: Metacategoria “Importância da EJUD2 para a Sociedade”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
RTO	Inclui alusões que abordam a realização de treinamentos <i>online</i> , para que pessoas de qualquer local do mundo possam participar e ser certificado.	<b>E01:</b> Oferecendo treinamentos e cursos por meio da web, a EJUD2 possibilita que qualquer pessoa possa participar dessas ações educativas, independente do local na qual se encontrem. Inclusive, destaco que, assisti muitas palestras “parada no trânsito de São Paulo”, retornando do trabalho externo. <b>E03:</b> A certificação de todos que participam das atividades realizadas pela EJUD2, bem como a implementação do ensino remoto, aproxima o Tribunal da sociedade.
APCT	Inclui alusões que abordam a possibilidade de participação da comunidade externa nos treinamentos.	<b>E02:</b> (...) abrir as atividades da EJUD2 para a população interessada demonstra que o TRT2 é uma empresa socialmente responsável. <b>E04:</b> Diante da deficiência de muitos cursos universitários, a EJUD2 ao abrir seus cursos para o público externo, cumpre um importante papel social de levar informações de qualidade aos interessados.
ASFT2	Inclui alusões que abordam o aprimoramento do serviço dos funcionários do TRT2.	<b>E05:</b> A simples qualificação de seu quadro funcional para uma melhor prestação jurisdicional torna a EJUD2 importante para a sociedade, que colherá um melhor atendimento e maior rapidez e qualidade nos serviços jurídicos prestados.

FONTE : elaborado pelos autores (2023)

## 5. Conclusão

O acelerado desenvolvimento econômico, político e social impacta significativamente a dinâmica da sociedade, seus interesses e, conseqüentemente, as empresas privadas e públicas, que passam a ser cada vez mais exigidas em qualidade e inovações, na produção de bens e prestação de serviços.

Nesse contexto, mesmo em repartições públicas burocráticas, tanto o aprendizado ao longo da vida (*lifelong learning*), quanto as Universidades Corporativas ganham papel de destaque.

O aprendizado é algo inerente ao ser humano, independente de idade, classe social ou posição que ocupa em uma estrutura organizacional. Assim, a educação corporativa se transforma em um importante meio de capacitação dos colaboradores, suprimindo a deficiência do ensino formal, lapidando os conhecimentos, habilidades e aptidões de cada um, gerando um ambiente de trabalho muito mais produtivo e flexível às mudanças, que ocorrem cada vez mais agressivamente.

As entrevistas realizadas trouxeram a confirmação da teoria desenvolvida nesse artigo. A aprendizagem continua contribui para a capacitação dos colaboradores e para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

## Referências

- ALHEIT, Peter; DAUSIEN, Bettina. *Processo de Formação e Aprendizagens ao Longo da Vida. Educação e Pesquisa*, v. 32, n. 1, p. 177–197, jan. 2006. Traduzido por Teresa Van Acker, a partir da versão francesa de Christine Delory-Momberger. *Processus de formation et apprentissages tout au long de la vie*, publicada em *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 2005, n.1.
- BEZERRA, Joacil Carlos Viana; COELHO, Ana Lúcia de Araújo Lima. *Era uma Vez [...]”: Estimulando Pesquisas em Administração por Meio de Vinhetas. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. Fortaleza, CE, Universidade Federal do Ceará - UFC, n. 21, vol. 10, n. 2, p. 1-10, 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 20 out. 2023.
- \_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional Nº 19, de 04 de junho de 1998**. Brasília, DF: Senado Federal, 1998. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm)>. Acesso em: 20 out. 2023.
- \_\_\_\_\_. **Lei Nº 7.520, de 15 de julho de 1986**. Cria a 15ª Região da Justiça do Trabalho, institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1986. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1980-1988/L7520.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7520.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- \_\_\_\_\_. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 06 out. 2023.
- \_\_\_\_\_. **Lei Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Senado Federal, 2018. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 11 nov. 2023.
- BRANDÃO, Giselle Reis. **A Universidade Corporativa e a Gestão de Recursos Humanos: Novas Configurações para Antigas Funções? Um Estudo de Caso na Universidade Corporativa do Banco do Brasil (Uni-B)**. (Dissertação de Mestrado (Administração de Empresas) - Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Belo Horizonte, MG, 2004.

- COELHO, Ricardo Corrêa. **Administração Pública e o Contexto Institucional Contemporâneo**; Módulo I. Brasília: ENAP/DDG, 2013.
- FERNANDES, Carolina Passos. *Do princípio da eficiência: conceito e características*. **Conteúdo Jurídico**. Brasília, DF: 27 set 2012. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/31627/do-principio-da-eficiencia-conceito-e-caracteristicas>>. Acesso em: 21 out. 2023.
- FLORES, Javier Gil. **Análisis de datos Cualitativos: Aplicaciones a la Investigación Educativa**. Barcelona: Latorre Literaria. 1994.
- FREITAS, Bruna Moura de. **Educação e Trabalho: a Importância do Trabalho na Educação de Jovens e Adultos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) - Universidade de Brasília - UnB, DF. 2013.
- FURIS, Vera Cristina Soares; SILVA, Sandro Alves de Oliveira. *Informatização dos Processos de Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP): A Utilização das Ferramentas Eletrônicas no Processo de Execução Trabalhista*. In: **EnGeTec**, 2020, Anais Eletrônico. Disponível em: <[https://engetec.fateczl.edu.br/ANAIS\\_2020.pdf](https://engetec.fateczl.edu.br/ANAIS_2020.pdf)>. Acesso em: 22 out. 2023.
- GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- KAPLAN, Aylin. *Lifelong Learning: Conclusions from a Literature Review*. **International Online Journal of Primary Education**, vol. 5, n. 2, p. 43-50, 2016.
- LEAL, Adriane et al. *Teoria da Burocracia: uma Reflexão para a Enfermagem*. **Revista Contexto e Saúde**, vol. 10, n. 20, p. 1381-1384, jan./jun. 2011.
- MALMEGRIN, Maria Lonídia. **Gestão Operacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28 ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2003.
- MELRO, Ana. *O Princípio Geral da Boa Administração no Código de Procedimento Administrativo Português*. Pistas de Investigação. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. Brasília, DF, vol. 10, n. 2, p. 724-738, ago. 2020.
- MENDONÇA, Paulo Bernardes Honório de. **Gestão do Conhecimento: Teorias e Práticas**. Brasília: ENAP/DDG, 2022.
- MIGOTT, Ana Maria; GRZYBOVSKKI, Denize; SILVA, Luiz Anildo Anacleto da. *A Aplicação Conceitual da Teoria da Burocracia na área da Enfermagem: uma Análise Empírica das Instituições Hospitalares de Passo Fundo (RS)*. São Paulo: **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 08, n. 1, jan./mar. 2001.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 37 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2021.
- PEREIRA, José Matias. **Curso de Administração Pública: Foco nas Instituições e Ações Governamentais**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. *Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil*. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81–104, jan. 2006.
- PORTUGAL. **Código do Procedimento Administrativo**. Decreto-Lei Nº 4/2015, de 7 de janeiro. Disponível em: <<https://dre.pt/application/file/a/66047121>>. Acesso em: 21 out. 2023.
- RODRIGUES, Andréa Cristina Aparecida. **Dimensões do Comportamento Organizacional na Esfera Pública**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) - Universidade Federal de São João Del-Rei - UFSJ. São João Del-Rei, MG, 2018.
- SANTOS, Émina. *A Educação como Direito Social e a Escola como Espaço Protetivo de Direitos: uma Análise à Luz da Legislação Educacional Brasileira*. **Educação e Pesquisa**, v. 45, 2019.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. *Educação e Trabalho: uma Relação tão Necessária quanto Insuficiente. São Paulo em Perspectiva*, v. 14, n. 2, p. 72–81, abr. 2000.

SILVA, Douglas da. *Aprendizagem ao Longo da Vida: como funciona e importância*. **Zendesk**. São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://www.zendesk.com.br/blog/aprendizagem-longo-da-vida/>>. Acesso em: 05 nov. 2023.

SOUZA, Maria de Lourdes Medeiros de (coord.). **Princípios Básicos da Administração Pública: Poderes, Deveres, Direitos e Responsabilidades do Servidor**. São Paulo: FEAUSP, 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho**: TRT da 2ª Região (SP). Página Inicial. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/>>. Acesso em: 08 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Resolução Administrativa GP Nº 01/1993**, de 19 de janeiro de 1994. São Paulo. Disponível em: <[https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Normas\\_Presid/Resol\\_Adm/01\\_93.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Normas_Presid/Resol_Adm/01_93.html)>. Acesso em: 10 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Resolução Administrativa GP Nº 05/2008**, de 30 de junho de 2008. São Paulo. Disponível em: <[https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/11738/resolucao\\_adm\\_05\\_08.html?sequence=6&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/11738/resolucao_adm_05_08.html?sequence=6&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Projeto Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: Biênio 2022-2024**. Disponível em: <[https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/ejud/2.transparencia/EJUD2-Projeto-Pedagogico\\_v1.1-2023.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/ejud/2.transparencia/EJUD2-Projeto-Pedagogico_v1.1-2023.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2023.

VELOSO, Fernando. *Educação e Mercado de Trabalho*. **FGV IBRE**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/educacao-e-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 06 nov. 2023.

VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, Gestão de Riscos e Integridade**. Brasília: ENAP, 2013.