



**PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

CURITIBA-PR

2024



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

GESTÃO 2023-2025



Presidente Desembargador CÉLIO HORST WALDRAFF

Vice-Presidente Desembargador MARCO ANTÔNIO V. MANSUR

Corregedor Regional Desembargador BENEDITO XAVIER DA SILVA

Ouvidor Desembargador ARNOR LIMA NETO

Vice-Ouvidor Desembargador EDMILSON ANTONIO LIMA

Ouvidora da Mulher Desembargadora THEREZA CISTINA GOSDAL

ESCOLA JUDICIAL

Gestão 2023-2025



Diretora Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA



Vice-Diretor Desembargador ELIÁZER ANTONIO MEDEIROS



Coordenadora Juíza VANESSA KARAM DE CHUEIRI SANCHES



Vice- Coordenador Juiz LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO

CONSELHO ADMINISTRATIVO DA ESCOLA JUDICIAL 2023-2025

Desembargadora MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargador EDUARDO MILLÉO BARACAT
Juíza SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS
Juiz LUCIANO AUGUSTO DE TOLEDO COELHO
Juiz RODRIGO DA COSTA CLAZER
Juiz LUIZ GUSTAVO RIBEIRO AUGUSTO
Juíza SIMONE GALAN DE FIGUEIREDO
(Juíza Auxiliar da Presidência)
Juíza ANGÉLICA CÂNDIDO NOGARA SLOMP
(Juíza Auxiliar da Presidência)
Juiz DANIEL ROBERTO DE OLIVEIRA
(Presidente da Amatra IX)

Assessoria pedagógica e elaboração do PPP

Acácia Zeneida Kuenzer, Doutora em Educação

Diagramação e visual law

Adriana Cavalcante de Souza Medeiros

COMPOSIÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL (SERVIDORAS E SERVIDORES)

Assessor	Daniel Rodney Weidman Júnior
Coordenadora de apoio pedagógico	Edeni Mendes da Rocha
Seção de apoio administrativo	Ednanda Faustiloni da Silva da Costa
Seção de Formação Inicial e continuada de Magistrados	Anamaria Dalla Rosa Dos Santos
Seção de Desenvolvimento e de Capacitação de Servidores	Lucas Mariano de Oliveira
Seção de Suporte a Tecnologias Educacionais	Luís Henrique Henning Jonathan Felipe Fausto Agner Siqueira
Seção de Gestão de Contratos	Tânia Marcon Dela Vedova
Seção de Gestão Orçamentária e Financeira	Eduardo Luiz Biscouto
Apoio à Assessoria da Escola Judicial	Valdete Coelho da Cruz Kawano Cláudia Cassarotti Lima de Castro Ana Paula Lima Proença

EXPEDIENTE

Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
Avenida Vicente Machado, 147 - Sobreloja – Centro
Curitiba/PR – CEP 80420-010 - E-mail: escolajudicial@trt9.jus.br

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	7
2. HISTÓRICO.....	7
3. MISSÃO	11
4. VISÃO	11
5. VALORES.....	11
6. OBJETIVOS.....	11
6.1. Objetivo geral	11
6.2. Objetivos específicos	12
7. PRINCÍPIOS DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MAGISTRADOS	12
8. PERFIL PROFISSIONAL DE REFERÊNCIA PARA A FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MAGISTRADAS E MAGISTRADOS	14
9. PRINCÍPIOS QUE REGEM O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES... 15	
10. PERFIL PROFISSIONAL REFERÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES/AS	16
10.1. Competências cognitivas complexas e comportamentais	16
10.2. Competências específicas, considerada a unidade de lotação	17
11. DIRETRIZES PEDAGÓGICAS.....	17
11.1. A natureza da formação	17
11.2. A produção do conhecimento	19
11.3. A concepção de competência	20
11.4. A concepção de aprendizagem e a prática docente	21
11.5. Os princípios pedagógicos	25
11.5.1. Relacionar parte e totalidade.....	25
11.5.2. A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade	26
11.5.3. A relação entre teoria e prática	26
11.5.4. Concepção metodológica: a prática como ponto de partida	27
12. A METODOLOGIA DE PLANEJAMENTO: A DIMENSÃO ESTRATÉGICA.....	29

13. AVALIAÇÃO E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO	32
13.1. Avaliação diagnóstica	33
13.2. Avaliação processual	34
13.3. Avaliação somativa	34
13.4. Práticas avaliativas	34
13.4.1. Avaliação da e para a aprendizagem:	35
13.4.2. Autoavaliação	35
13.4.3. Avaliação da aprendizagem pelos/as docentes,	35
13.4.4. Avaliação da ação educacional (avaliação de reação)	35
13.4.5. Avaliação de desempenho da formadora ou formador	35
13.4.6. Avaliação institucional	35
13.4.7. Avaliação de impacto	36
13.5. Instrumentos de Avaliação	36
14. ÁREAS DE ATUAÇÃO	36
14.1. Ensino, que integrará:	36
14.2. Pesquisa, Extensão, e Publicações	37
15. INTERIORIZAÇÃO	38
16. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO	38
ANEXO – ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	40
PPP EM VISUAL LAW	40



1. APRESENTAÇÃO

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região apresenta a segunda revisão e a atualização de Projeto Político Pedagógico, documento que sistematiza princípios e diretrizes que orientarão as ações formativas para o próximo quinquênio (2024-2028), tendo em vista o cumprimento de suas finalidades, previstas no Regulamento Interno (RAs nº 136/2012, nº 114/2013, nº 115/2014, nº 176/2014 e nº 11/2017).

Este documento foi elaborado objetivando o alinhamento das ações formativas ao planejamento estratégico institucional, conferindo consistência e qualificação às atividades jurisdicionais, ao instituir um ambiente propício à formação e ao desenvolvimento tecnicamente adequados e eticamente humanizados de magistradas, magistrados, servidoras e servidores e de competências necessárias para o alcance da missão do TRT9: "realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania".

2. HISTÓRICO

A criação da Escola de Administração Judiciária - EAJ aprovada pelo Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná - 9ª Região, em 29 de novembro de 2004 (RA 127/2004), com o correspondente primeiro Regulamento Interno em 28 de março de 2005 (RA 31/2005). As instalações foram inauguradas pelo então Presidente do Tribunal, Ministro do TST aposentado, Fernando Eizo Ono, em 05 de dezembro de 2005, com área de 456,73 m², no Edifício Anexo Administrativo, Fórum da Justiça do Trabalho de Primeiro Grau de Curitiba (Avenida Vicente Machado, nº 400, térreo).

O Regulamento Interno da Escola de Administração Judiciária recebeu alterações pela RA 056/2007 e pela vigente RA 056/2009.

A RA 057/2009 do Órgão Especial aprovou o Projeto Pedagógico 2009/2010 da Escola Judicial.

Observada a Recomendação nº 01/2009 da ENAMAT, passou a receber a denominação "*Escola Judicial*" uniformizada para os integrantes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho - SIFMT, coordenado pela Escola Nacional de Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, conforme prevê a Emenda Constitucional 45/2004.

DIRETORIAS E CONSELHOS ADMINISTRATIVOS - HISTÓRICO

Os primeiros membros a compor o Conselho Administrativo da Escola foram os Excelentíssimos Desembargadores Ney José de Freitas, Diretor, Dirceu Buyz Pinto Júnior, Coordenador, e Rosalie Michaele Bacila Batista, os excelentíssimos Juízes Eduardo Milléo Baracat, representando os juízes titulares e José Mario Kohler, representando os Juízes substitutos.

Para o biênio 2006-2007, em 28 de novembro de 2005 (RA180/2005), foram eleitos para integrar o Conselho Administrativo os Excelentíssimos Desembargadores Ney José de Freitas, Diretor, Célio Horst Waldruff, Coordenador, e Rosemarie Diedrichs Pimpão, Excelentíssimos Juízes Eduardo Milléo Baracat, representante dos titulares e Fernando Hoffmann, representante dos substitutos.

No decorrer do biênio 2006-2007 compuseram ainda o Conselho Administrativo da EAJ os Excelentíssimos desembargadores Ney José de Freitas, como Diretor, Arnor Lima Neto, como Vice-Diretor; Célio Horst Waldruff, Coordenador, e a Excelentíssima Juíza titular de 1º Grau, Odete Grasselli, como Vice-Coordenadora; a Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, assim como Paulo Ricardo Pozzolo, representante dos Juízes titulares de 1ª Instância, e Luciano Augusto de Toledo Coelho, representante dos Juízes substitutos.

Compuseram o Conselho Administrativo da Escola Judicial no biênio de 2008-2009 (RA 187/2007) os Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpão, Diretora, Arnor Lima Neto, Vice-Diretor, Arion Mazurkevic, Coordenador, o Juiz titular de Vara do Trabalho Reginaldo Melhado, Vice-Coordenador, o Desembargador Dirceu B. Pinto Júnior e os Juízes Leonardo Vieira Wandelli (titular de Vara do Trabalho) e Luciano Augusto de Toledo Coelho (juiz substituto). Tal composição sofreu alterações em março de 2009 e de junho de 2009, de modo que integraram o Conselho Administrativo da Escola Judicial, até dezembro de 2009, os Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpão (Diretora), Altino Pedrozo dos Santos (Vice-Diretor), Arnor Lima Neto (Coordenador) e o Excelentíssimo Juiz Substituto de Vara do Trabalho Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Coordenador), Desembargadores Dirceu B. Pinto Júnior e Edmilson Antônio de Lima, Juízes Leonardo Vieira Wandelli, Cássio Colombo Filho e Juízas Substitutas Nancy Mahra de Medeiros Nicholas Oliveira e Hilda Maria Brezezinski da Cunha Nogueira.

A Resolução Administrativa nº 146/2009 do Órgão Especial aprovou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial para o biênio 2010-2011: os Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther (Diretor), Dirceu Buyz Pinto Junior (Vice-Diretor) Juízes Titulares Reginaldo Melhado

(Coordenador) e Eduardo Milléo Baracat (Vice-Coodenador); sendo ainda Conselheiros, Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu e Ubirajara Carlos Mendes; representando os Juízes Titulares Ilse Marcelina Bernardi Lora e Cássio Colombo Filho; representando os Juízes Substitutos Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira e Luciano Augusto de Toledo Coelho.

A Resolução Administrativa nº 116/2011 do Órgão Especial aprovou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial para o biênio 2012-2013: as Excelentíssimas Desembargadoras Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu (Diretora), Ana Carolina Zaina (Vice-Diretora) e os Excelentíssimos Juízes Titulares Paulo Henrique Kretschmar e Conti (Coordenador) e Eduardo Milléo Baracat (Vice-Coodenador); sendo ainda Conselheiros, Desembargadores Arion Mazurkevic e Nair Maria Ramos Gubert; representando os Juízes Titulares Cássio Colombo Filho e Valéria Rodrigues Franco da Rocha; representando os Juízes Substitutos Lourival Barão Marques Filho e Rafael Gustavo Palumbo.

A Resolução Administrativa nº 181/2013 do Órgão Especial aprovou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial para o biênio 2014-2015: os Excelentíssimos Desembargadores Célio Horst Waldraff (Diretor), Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor), os Excelentíssimos Juízes Titulares Lourival Barão Marques Filho (Coordenador) e Fernando Hoffmann (Vice-Coodenador); sendo ainda Conselheiros os Desembargadores Arion Mazurkevic e Francisco Roberto Ermel; representando os Juízes Titulares Suely Filippetto e Paulo Henrique Kretschmar e Conti; representando os Juízes Substitutos Fernanda Hilzendegeer Marcon e Camila Gabriela Greber Caldas.

A Resolução Administrativa nº 173/2015 do Órgão Especial aprovou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial para o biênio 2016-2017: os Excelentíssimos Desembargadores Arion Mazurkevic (Diretor), Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor) e os excelentíssimos Juízes Titulares Eduardo Milléo Baracat (Coordenador) e Morgana de Almeida Richa (Vice-Coodenadora); sendo ainda Conselheiros os Desembargadores Célio Horst Waldraff e Archimedes Castro Campos Junior; representando os Juízes Titulares Leonardo Vieira Wandelli e Ana Paula Sefrin Saladini; representando os Juízes Substitutos Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira e Thiago Mira de Assumpção Rosado.

O Ato nº 283/2017 da Presidência do TRT-PR nomeou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial, eleitos na forma da Resolução Administrativa nº 11/2017 do Tribunal Pleno, para o biênio 2018-2019: os Excelentíssimos Desembargadores Cássio Colombo Filho (Diretor), Aramis de Souza Silveira (Vice-Diretor); os Conselheiros Desembargadores Célio Horst Waldraff e Eliázer Antonio Medeiros; os Juízes Titulares Marcus Aurelio Lopes e

Leonardo Vieira Wandelli; e os Juízes Substitutos Vanessa Karam de Chueiri Sanches e Roberto Wengrzynovski. Ainda compõem o Conselho Administrativo, por indicação do Diretor, os Excelentíssimos Juízes Titulares Morgana de Almeida Richa (Coordenadora) e Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Coordenador).

O Ato nº 300/2019 da Presidência do TRT-PR nomeou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial, eleitos na forma da Resolução Administrativa nº 11/2017 do Tribunal Pleno, para o biênio 2020-2021: os Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto (Diretor), Aramis de Souza Silveira (Vice-Diretor); os Conselheiros Desembargadores Arion Mazurkevic e Cássio Colombo Filho; as Juízas Titulares Sandra Mara Flügel Assad e Ana Paula Sefrin Saladini; e os Juízes Substitutos Roberto Wengrzynovski e Vanessa Maria Assis de Rezende. Ainda compõem o Conselho Administrativo, por indicação do Diretor, os Excelentíssimos Juízes Titulares Fernando Hoffmann (Coordenador) e Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Coordenador).

O Ato nº 02/2021 da Secretaria-Geral da Presidência do TRT-PR nomeou os integrantes do Conselho Administrativo da Escola Judicial, eleitos na forma da Resolução Administrativa nº 11/2017 do Tribunal Pleno, para o biênio 2022-2023: os Excelentíssimos Desembargadores Aramis de Souza Silveira (Diretor), Thereza Cristina Gosdal (Vice-Diretora); os Conselheiros Desembargadores Ilse Marcelina Bernardi Lora e Luiz Alves; os Juízes Titulares Giancarlo Ribeiro Mroczek e Patrícia Benetti Cravo; e os Juízes Substitutos Sandro Antonio dos Santos e Thiago Mira de Assumpção Rosado. Ainda compõem o Conselho Administrativo, por indicação do Diretor, os Excelentíssimos Juízes Titulares Luciano Augusto de Toledo Coelho (Coordenador) e Ana Paula Sefrin Saladini (Vice-Coordenadora). A posse da atual direção da Escola Judicial foi realizada em 03/12/2021. O Ato da Presidência nº 75, de 10 de maio de 2022, nomeou a Excelentíssima Juíza Titular Vanessa Karam de Chueiri Sanches para o cargo de Conselheira da Escola Judicial, em decorrência da renúncia do Excelentíssimo Juiz do Trabalho Giancarlo Ribeiro Mroczek ao cargo de Conselheiro.

O Ato nº 339/2023 da Presidência do TRT-PR nomeou os membros da Escola Judicial, eleitos na forma da Resolução Administrativa nº 11/2017 do Tribunal Pleno, para o biênio 2024-2025: a Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina (Diretora) e o Excelentíssimo Desembargador Eliázer Antonio Medeiros (Vice-Diretor); a Conselheira Excelentíssima Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu e o Conselheiro Excelentíssimo Desembargador Eduardo Milléo Baracat; os Conselheiros e Conselheiras Excelentíssimo Juiz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho, Excelentíssima Juíza Titular Sandra Mara de Oliveira Dias e os Excelentíssimos Juízes Substitutos Rodrigo da Costa Clazer e Luiz Gustavo Ribeiro Augusto. A

Excelentíssima Juíza Titular Vanessa Karam de Chueiri Sanches e o Excelentíssimo Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho passam a integrar a gestão da Escola Judicial como Coordenadora e Vice-Coordenador respectivamente. A posse da atual direção da Escola Judicial foi realizada em 1º/12/2023.

3. MISSÃO

Promover formação inicial e continuada de magistradas e magistrados, a formação e aperfeiçoamento de servidoras e servidores, de modo a contribuir para a realização de justiça, no âmbito das relações de trabalho, para a paz social e para o fortalecimento da cidadania, segundo os princípios do Estado Democrático do Direito.

4. VISÃO

Ser referência na área de formação e aperfeiçoamento de magistrados e magistradas, servidores e servidoras, integrada ao Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região, visando o atendimento ao jurisdicionado de forma célere, com qualidade social e segurança jurídica.

5. VALORES

Acessibilidade; agilidade; comprometimento; efetividade; eficiência; ética; imparcialidade; impessoalidade; inovação; respeito à diversidade; segurança jurídica; sustentabilidade; transformação digital; transparência; valorização das pessoas.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo geral

A Escola Judicial do TRT/9ª Região tem, como objetivo geral, promover formação inicial e continuada de magistrados/as e formação e aperfeiçoamento de servidores/as. Busca-se formação e desenvolvimento de pessoas, tecnicamente adequadas e eticamente humanizadas, voltados para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito, contribuindo para a realização de justiça, no âmbito das relações de trabalho, para a paz social e para o fortalecimento da cidadania. E servir como sustentáculo técnico e científico dos projetos de ação do Tribunal, por meio da estreita articulação com todas as demais unidades do órgão.

6.2. Objetivos específicos

Segundo estabelece o Regulamento Interno, aprovado pela Resolução nº 136/2012 e alterada pelas RAs nºs 114/2013, 115/2014, 176/2014 e 11/2017, os objetivos da Escola Judicial, com autonomia pedagógica, são os seguintes:

- ◆ promover a formação inicial e continuada e o aprimoramento profissional de magistrados/as e de servidores/as, em temas diretamente relacionados à prestação jurisdicional, à gestão da área judiciária e ao suporte à jurisdição, compreendidas iniciativas propostas por Comissões vinculadas à Presidência, com o fim de implementar níveis elevados de eficiência em todas essas atividades, observando orientações normativas do Conselho Administrativo, da ENAMAT, do CSJT, do TST e do CNJ aplicáveis;
- ◆ gerir, ordenar e fiscalizar os recursos dos Planos Orçamentários (PO) Programas 075081 - Capacitação de Recursos Humanos, e 075083 - Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, ou outros que vierem a substituí-los para a mesma finalidade pela Secretaria do Orçamento Federal (SOF), por delegação da Presidência à/ao Diretor/a da Escola Judicial;
- ◆ colaborar com a Comissão de Vitaliciedade no acompanhamento e na avaliação de juízes/as substitutos/as, para efeito de vitaliciamento;
- ◆ subsidiar deliberações do Pleno para fins de processos de promoção e de formação de lista de acesso ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (na forma das RAs nºs 14/2011, 35/2012 e 051/2015);
- ◆ realizar pesquisas, programas de extensão e de pós-graduação junto à sociedade, internamente ou mediante convênios e parcerias, a partir de eixos temáticos previamente definidos;
- ◆ promover estudos e difundir o conhecimento sobre gestão do Judiciário, buscando a racionalização, simplificação e padronização dos procedimentos judiciais e administrativos.

7. PRINCÍPIOS DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MAGISTRADOS

A formação inicial e continuada de Magistrados/as está fundada nos seguintes princípios básicos:

- ◆ alinhamento estratégico mediante ações de desenvolvimento de pessoas consoante à estratégia do Tribunal, propiciando às magistradas e aos magistrados, a compreensão do seu papel no alcance de resultados;

- ◆ reconhecimento de que a **ação formativa** é manifestação inerente e **necessária da função judicial**, promovendo a **integração harmônica** das atividades de **capacitação** no cotidiano da magistratura, especialmente nos aspectos do tempo e da produtividade;
- ◆ reconhecimento das **diferenças** relativamente aos conhecimentos e experiências, bem como aos **interesses e necessidades** de formação;
- ◆ compartilhamento da **responsabilidade** da formação pelas magistradas e pelos magistrados;
- ◆ **sistematicidade e progressividade** da aquisição e aplicação prática dos saberes da formação, a serem organizados em **itinerários formativos**;
- ◆ **acessibilidade plena** aos instrumentos e às oportunidades de formação, segundo **percursos individuais** definidos em conformidade com as especificidades dos cargos e áreas de atuação;
- ◆ **democratização interna e transparência** nas Escolas, dos processos de construção, gestão e compartilhamento dos **saberes do exercício profissional**;
- ◆ **respeito pleno à liberdade** de entendimento e **de convicção** dos/as magistrados/as em formação, em todas ações que integram o **itinerário formativo**, desde o planejamento pedagógico até a avaliação;
- ◆ **assegurar o caráter profissional e institucional** dos elementos e processos formativos;
- ◆ **compreensão das características epistemológicas próprias da aprendizagem profissional**, em que se obtém aprimoramento no e pelo trabalho efetivo, reconhecendo a possibilidade de atribuir **caráter formativo** também na **experimentação e exercício concreto** das atividades jurisdicionais cotidianas e atos a ela inerentes, partindo da **problemática tópica, concreta e atual**;
- ◆ **integração sistêmica** das unidades de formação em torno dos objetivos comuns;
- ◆ **compartilhamento de ações e decisões** de formação entre Tribunais e Escolas Judiciais das respectivas Regiões;
- ◆ **estimular postura ativa e interativa** das magistradas e dos magistrados em formação, em processos de aprendizagem que privilegiem técnicas de **ensino dialógicas, investigativas, participativas** e de compartilhamento de saberes, práticas e experiências, com vistas à concretude e à difusão dos conhecimentos;

- ◆ viabilizar inserção tutelada, individualizada e progressiva no ambiente profissional e nas atribuições funcionais do cargo;
- ◆ buscar constantemente a utilização de novos espaços e técnicas de aprendizagem, especialmente com a exploração de mídias contemporâneas para a veiculação das ações formativas e formação de redes de ensino de construção colaborativa de conhecimento.

8. PERFIL PROFISSIONAL DE REFERÊNCIA PARA A FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MAGISTRADAS E MAGISTRADOS

A EJ contemplará, na promoção dos processos de formação inicial e continuada de magistradas e magistrados, o desenvolvimento das seguintes competências profissionais:

- ◆ postura reflexiva, ativa e autocrítica, tanto em relação a saberes da área jurídica quanto em relação a saberes de outras áreas do conhecimento de forma transdisciplinar, de modo a acompanhar as incessantes transformações sociais enfrentando seus novos desafios;
- ◆ postura proativa, crítica, comprometida com o interesse público, atenta à duração razoável do processo, eticamente humanizada e de autonomia profissional, de modo a promover a solução justa, eficaz e célere dos conflitos no exercício da prestação do serviço jurisdicional;
- ◆ interpretação e aplicação de princípios e regras jurídicas em conformidade com os preceitos constitucionais e os valores do Estado Democrático de Direito;
- ◆ identificação e posicionamento crítico diante das dimensões sociológicas, econômicas, políticas, psicológicas e jurídicas envolvidas na atividade jurisdicional;
- ◆ formação continuada visando o compartilhamento de aprendizagens, o desenvolvimento permanente de competências em níveis avançados e a aquisição de novas competências profissionais;
- ◆ apoio a atividades direcionadas à promoção da qualidade de vida dos/as profissionais envolvidos na prestação do serviço jurisdicional, como trabalhadores/as especializados/as e singulares da sociedade;
- ◆ administração judiciária eficiente das unidades judiciárias do Tribunal;
- ◆ promoção da conciliação judicial trabalhista ética e pacificadora;
- ◆ argumentação discursiva na posição de terceiro frente ao conflito;

- ◆ condução da **instrução processual** em Vara do Trabalho e, eventualmente, no Tribunal;
- ◆ eficiência na **direção** da tramitação processual;
- ◆ elaboração de atos decisórios e administrativos tecnicamente corretos, argumentativamente fundamentados, **discursivamente claros** e precisos e teleologicamente instrumentais à efetividade da jurisdição;
- ◆ promoção da **responsabilidade social e institucional** da função judicante;
- ◆ domínio de elementos gerais de **cálculo** de valores objeto de judicialização;
- ◆ operação de **tecnologias** aplicadas ao exercício da magistratura;
- ◆ relacionamento **eficaz** com as partes em litígio, a sociedade e a mídia;
- ◆ relacionamento eficaz e **colaborativo** com outros operadores jurídicos na carreira ou fora dela;
- ◆ compreensão crítica das diversas formas de trabalho e de produção na **sociedade contemporânea**;
- ◆ integração ao **contexto sociocultural, econômico e político** onde venha a exercer a atividade jurisdicional.

9. PRINCÍPIOS QUE REGEM O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES

A Escola Judicial observará, ao atuar no desenvolvimento da capacitação de servidores/as, os seguintes princípios:

- ◆ alinhamento estratégico mediante ações consoantes à estratégia do Tribunal, propiciando ao servidor a **compreensão do seu papel** no alcance de resultados;
- ◆ busca da melhoria contínua da **qualidade**, da celeridade, da **produtividade**, da efetividade e da ampliação do acesso à prestação jurisdicional;
- ◆ estímulo à conciliação e às **soluções alternativas de conflito**;
- ◆ democratização das oportunidades de capacitação, observados os mapas de planejamento e as **prioridades institucionais**;
- ◆ reconhecimento das diferenças relativamente aos **conhecimentos e experiências**, bem como aos interesses e necessidades de capacitação;
- ◆ compartilhamento da **responsabilidade de educação** pelos/as servidores/as;

- ◆ promoção do compartilhamento de aprendizagens, visando ao desenvolvimento de **competências coletivas**;
- ◆ geração, registro e compartilhamento de conhecimentos e experiências entre servidores/as;
- ◆ reconhecimento e valorização das **competências** adquiridas pelo/a servidor/a para o exercício de atividades de maior responsabilidade e **complexidade**, incluindo a **gestão judiciária** e a **docência** em sua área de atuação.

10. PERFIL PROFISSIONAL REFERÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES/AS

Os programas de capacitação terão como finalidade o desenvolvimento das seguintes **competências** que permitam ao/à servidor/a, no exercício de suas atribuições, resguardadas as especificidades do cargo:

10.1. Competências cognitivas complexas e comportamentais:

- ◆ relacionar-se com o público interno e externo de forma **cortês, respeitosa e profissional**, de modo a favorecer a **inclusão e a acessibilidade**, sobretudo da pessoa com deficiência;
- ◆ conviver com seus e suas colegas e superiores de **forma harmoniosa**, respeitando a diversidade;
- ◆ contribuir para a **solução de conflitos** na unidade, negociando posicionamentos quando necessário;
- ◆ compartilhar aprendizagens;
- ◆ dar e receber **feedback**, buscando a melhoria contínua dos procedimentos;
- ◆ participar de trabalhos em **equipe**, demonstrando capacidade de **cooperar** com colegas e superiores;
- ◆ propor **soluções inovadoras** para a melhoria do desempenho da unidade;
- ◆ organizar tarefas, documentos e informações;
- ◆ dominar as **ferramentas** de pesquisa da legislação, doutrina e jurisprudência;
- ◆ usar de forma eficaz, programas, ferramentas, sistemas e meios eletrônicos buscando **efetividade na realização do trabalho**;

- ◆ relacionar o trabalho aos objetivos institucionais e estratégicos, identificando o impacto de suas ações sobre a totalidade do trabalho;
- ◆ buscar desenvolver-se continuamente;
- ◆ promover a qualidade de vida no trabalho;
- ◆ comunicar-se de forma clara, precisa e concisa;
- ◆ zelar pela segurança da informação.

10.2. Competências específicas, considerada a unidade de lotação:

A EJ buscará alcançar, em suas ações formativas, o desenvolvimento das competências específicas necessárias para o desempenho dos diversos cargos e funções em seu âmbito de competência, considerando suas peculiaridades e necessidades, citando exemplificativamente:

- ◆ analisar e pesquisar legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito;
- ◆ elaborar pareceres jurídicos;
- ◆ redigir minutas e documentos administrativos.

11. DIRETRIZES PEDAGÓGICAS

O Projeto Pedagógico da EJUD 9 fundamenta-se em concepções e princípios que explicitam a orientação epistemológica que fornece as diretrizes para a organização das soluções educacionais que integram seu planejamento, visando a atender aos objetivos estratégicos do Tribunal. Essas concepções e princípios são apresentados a seguir.

A crescente complexificação das relações sociais, em face da incorporação de novas tecnologias à vida moderna, contribui para tornar o trabalho cada vez mais abstrato e complexo, redefine as relações entre trabalho, conhecimento, competências, aprendizagem e método. À medida que estas concepções fundamentam o Projeto Pedagógico, torna-se necessário explicitá-las.

11.1. A natureza da formação

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, com a mundialização da economia, a reestruturação produtiva e as novas formas de relação entre Estado e sociedade civil, alteraram radicalmente as demandas de educação dos profissionais que atuam em todas as áreas do conhecimento; não é diferente, portanto, na Justiça do Trabalho.

A crescente incorporação de ciência e tecnologia aos processos produtivos e sociais, configura uma aparente contradição: quanto mais se simplificam as tarefas, mais se exige conhecimento dos profissionais, e em decorrência, ampliação de sua escolaridade, a par de processos permanentes de educação continuada.

A mudança da base eletromecânica para a base microeletrônica, ou seja, dos procedimentos rígidos para os flexíveis, que atinge todos os setores da vida social e produtiva nas últimas décadas, passa a exigir o desenvolvimento de competências cognitivas complexas e comportamentais, tais como análise, síntese, estabelecimento de relações, rapidez de respostas e criatividade em face de situações desconhecidas, comunicação clara e precisa, interpretação e uso de diferentes formas de linguagem, capacidade para trabalhar em grupo, gerenciar processos, eleger prioridades, criticar respostas, avaliar procedimentos, resistir a pressões, enfrentar mudanças permanentes, aliar raciocínio lógico-formal à intuição criadora, estudar continuamente, e assim por diante.

A memorização de procedimentos, necessária a um bom desempenho em processos produtivos rígidos, passa a ser substituída pela capacidade de usar o conhecimento científico de todas as áreas para resolver problemas novos de modo original, o que implica o domínio não só de conteúdo, mas dos caminhos metodológicos e das formas de trabalho intelectual interdisciplinar, o que exige educação inicial e continuada rigorosa, em níveis crescentes de complexidade. A esta competência científico-tecnológica articula-se a demanda por competência ética, na dimensão de compromisso político com a qualidade da vida social e produtiva. Ao mesmo tempo exigem-se novos comportamentos, em decorrência dos novos processos de organização e gestão do trabalho, onde as práticas individuais são substituídas por procedimentos cada vez mais coletivos, onde se compartilham responsabilidades, informações, conhecimentos e formas de controle, agora internas ao trabalhador e ao seu grupo, como afirma Kuenzer (1999).

No que tange ao exercício da prática jurisdicional na área trabalhista, a se dar em contextos cada vez mais complexos, surgem novas demandas de formação para todos os profissionais que atuam nessa área, uma vez que incorporam novos modelos de leitura da realidade, de base interdisciplinar; flexibilidade para mediar conflitos em relações sociais diferenciadas e de novo tipo; capacidade de exercer raciocínio integrador pelo relacionamento entre parte e totalidade como estratégia de apreender as profundas contradições em que está imersa a sociedade contemporânea; compreensão dos desafios para a consolidação da democracia e criação de novas estratégias para enfrentá-los.

Para formar os/as novos/as profissionais e cidadãos/ãs, são necessários novos processos educativos, que lhes permitam transitar da situação de meros espectadores para protagonistas de sua própria formação, a partir de situações intencionais e sistematizadas de aprendizagem organizadas pelos docentes, que lhes permitam estabelecer relações com a ciência, com o conhecimento técnico, tecnológico e com a cultura de forma ativa, construtiva e criadora; substituir a certeza pela dúvida, a rigidez pela flexibilidade, a recepção passiva pela atividade permanente na elaboração de novas sínteses que possibilitem o exercício profissional com qualidade e rapidez de resposta; a passagem da aceitação da autoridade para a autonomia, na perspectiva da autonomia ética e estética, permitindo que o profissional avance para além dos modelos pré-estabelecidos pela criação de novas possibilidades fundadas em sólidos argumentos, revendo normas e jurisprudência.

Em decorrência disso, a nova proposta de formação terá caráter humanista e interdisciplinar, será teórico-prática, tomando a prática social e os processos de trabalho como ponto de partida; e integradora, buscando apreender os processos de trabalho como parte e em suas relações com a totalidade complexa constituída pela sociedade.

11.2. A produção do conhecimento

Compreender como o conhecimento se produz e se assimila é o ponto de partida para as ações educacionais. A Escola Judicial da 9ª. Região - EJUD9, concebe o conhecimento como a reprodução da realidade - das coisas, dos processos, dos fenômenos - no pensamento, através da atividade humana, em decorrência do que adquirem significado. O ser humano só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque atua praticamente a partir de uma situação problema a ser enfrentada; nesse momento, integra seus conhecimentos e experiências anteriores e busca as informações que são necessárias, elaborando suas próprias sínteses, sempre de qualidade superior ao conhecimento anteriormente elaborado. O conhecimento é inseparável da reflexão sobre a realidade e da atividade prática para transformá-la. Assim, a produção do conhecimento é fruto da relação entre teoria e prática, através da atividade humana, resultante da articulação entre sujeito e objeto, pensamento e ação, ser humano e sociedade.

Essa concepção aponta a necessidade de superar o trabalho educativo enquanto contemplação, absorção passiva de sistemas explicativos complexos desvinculados do movimento da realidade histórico-social. Em consequência, o formador organizará situações significativas de aprendizagem em que teoria e prática estejam articuladas, quer pelo tratamento de situações concretas mediante exemplos, casos, problemas, simulações, laboratórios, jogos, quer

pela inserção do aprendiz na prática laboral, através de visitas, ou práticas vivenciais.

11.3. A concepção de competência

A EJUD 9 tem como principal objetivo promover o desenvolvimento de competências para a prática jurisdicional, a partir da concepção de conhecimento acima explicitada. Para tanto, adota a concepção de **competência sistematizada** por Kuenzer (2003): capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com eficiência e no tempo adequado, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações, desenvolvidos ao longo das trajetórias de vida em contextos cada vez mais complexos.

Assim concebida, a competência implica atuar mobilizando conhecimentos; vincula-se à **capacidade de solucionar problemas**, transferindo capacidades técnicas, cognitivas complexas, comportamentais e habilidades psicofísicas para novas situações. Integra, pois, **três dimensões que se articulam de forma indissociável em todas as práticas profissionais**:

- ◆ **Competências específicas** são as relativas ao **saber fazer**: elas levam em consideração as necessidades dos processos e atividades do Tribunal;
- ◆ **Competências cognitivas complexas** são as relativas à **capacidade de trabalhar intelectualmente**, ao **saber conhecer**: integram as operações mentais que o sujeito utiliza para estabelecer relações com e entre os objetos, situações, fenômenos e pessoas que deseja conhecer;
- ◆ **Competências comportamentais** são as relativas ao **saber ser ou saber conviver**: combinam dimensões tais como o comportamento, a cultura e a identidade, e também a ideia de vontade, ou seja, do engajamento e da motivação; desenvolvem-se nos espaços e momentos de interação e de trocas, nos quais se formam as identidades (Kuenzer, 2023).

Essa forma de **conceber a competência** corresponde à corrente francesa, representada por autores como Le Boterf (2003) e Zarifian (2001); esses autores afirmam que a **competência potencial só se transforma em desempenho quando as condições de trabalho e as práticas coletivas de equipe assim o permitem**.

A adoção da corrente francesa, ao ampliar a concepção de competência incluindo as condições e as relações de trabalho, leva ao entendimento que os **projetos pedagógicos**, embora necessários para o desenvolvimento de competências, não são suficientes.

Isso porque a existência ou não dessas condições, tais como equipamentos, ritmo, volume, pressão e condições ergonômicas, podem facilitar ou dificultar o desempenho, mesmo que a competência, potencialmente, exista. Da mesma forma, as práticas coletivas das equipes de trabalho, tais como comprometimento, responsabilidade, cooperação, relacionamento, comunicação, poderão facilitar ou dificultar a **objetivação das competências**, trazendo impactos positivos ou negativos sobre o desempenho individual.

Dessa concepção decorre que, mesmo que o/a magistrado/a ou o/a servidor/a tenha **competências potenciais** para exercer a prática jurisdicional, **nem sempre tem condições de exercê-la da forma para a qual está preparado/a**. Isso pode ocorrer por falta de condições materiais e coletivas necessárias à sua objetivação, tais como: excesso de processos, falta de pessoal, qualificação insuficiente, desmotivação das equipes, pressão, equipamentos e/ou sistemas informatizados inadequados, e assim por diante. Não bastam, portanto, somente soluções educacionais; também são necessárias ações de outra ordem, que ofereçam condições de trabalho adequadas.

É necessário, portanto, **articular**, no âmbito do Tribunal, **as ações de capacitação a ações de gestão de pessoas** e demais unidades do Tribunal, de modo a enfrentar, com políticas e programas integrados, as condições de trabalho coletivo que obstaculizam o desempenho pretendido.

11.4. A concepção de aprendizagem e a prática docente

A concepção de conhecimento que fundamenta o processo pedagógico tem como consequência conceber a **aprendizagem como resultante da atuação de magistrados/as e servidores/as nas práticas laborais**, em situações intencionais e sistematizadas mediadas por formadores que alternem tempos espaços de trabalho e reflexão teórica.

A aprendizagem decorre, portanto, do **protagonismo do/a aprendiz**, quando se relaciona com o conhecimento através de situações organizadas pelo/a formador/a, em **processos sistematizados** e intencionais, especificamente pedagógicos. Essa concepção desloca a centralidade da ação pedagógica da figura do/a professor/a, que passa a ser um/a organizador/a de situações significativas de aprendizagem, para o/a aprendiz, que se **relaciona com o conhecimento e elabora suas próprias sínteses** a partir das atividades propostas.

Ao organizar as situações de aprendizagem, articulando exposições dialogadas com metodologias ativas, o/a formador/a deve partir dos

conhecimentos prévios já existentes na estrutura cognitiva do/a aprendiz, resultantes de suas trajetórias de vida, de formação e de trabalho.

Para que a aprendizagem aconteça, portanto, cabe ao/à formadora, organizar atividades que tenham como ponto de partida os conhecimentos prévios dos/as magistrados/as e servidores/as, para em seguida apresentar os conhecimentos novos. Isso implica a sistematização de atividades que partem do conhecido para o novo, da parte para a totalidade, **do simples para o complexo**. Ao ancorar os conhecimentos novos nos conhecimentos prévios, os/as aprendizes produzem suas próprias sínteses, de qualidade superior, resultantes do processo de aprendizagem, que se objetivam em novas formas de pensar, de sentir e de fazer.

Nos processos de formação de magistrados/as e servidores/as, há um rico conjunto de conhecimentos e experiências prévias, decorrentes **das trajetórias de formação profissional e de trabalho** de cada um/a, a ser aproveitado pelo/a docente como ponto de partida para introduzir os conhecimentos novos; o/a docente, na medida do possível, deverá identificá-los para organizar sua ação pedagógica.

Na concepção adotada, **a ação mediadora é fundamental** para que a aprendizagem ocorra; é o/a formador/a que organizará situações significativas de aprendizagem para que o/a aluno/a, pelo seu protagonismo, elabore suas próprias sínteses. Nesse sentido, ensinar é colocar problemas, propor desafios, a partir dos quais seja possível **reelaborar conhecimentos e experiências anteriores**, sejam conceitos científicos, conhecimentos cotidianos (senso comum) ou saberes tácitos; para isto é necessário disponibilizar todas as informações que sejam necessárias através de todos os meios disponíveis, orientando para o manuseio destas informações, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de relações e interações, as mais ricas e variadas possíveis.

Será o trabalho nas unidades judiciárias e administrativas o elo integrador entre teoria e prática; a partir das práticas simuladas e reais é que serão formulados os questionamentos que orientarão as discussões teóricas mediadas pelos formadores nas atividades desenvolvidas na Escola Judicial, de modo **a construir progressivamente a articulação entre conhecimento científico e experiência laboral**.

Isso porque os processos especificamente pedagógicos são processos intencionais, deliberados, que têm por objetivo promover, em contextos culturais definidos e de modo sistematizado, relações significativas entre o/a aprendiz e o conhecimento produzido ao longo do processo social e histórico.

Contudo, todos os processos sociais e de trabalho são espaços educativos; assim, a aprendizagem ocorre também nas práticas sociais e produtivas e não só nas práticas especificamente pedagógicas, cuja finalidade é a capacitação. Nos processos amplamente pedagógicos, a aprendizagem decorre de ações não intencionais, assistemáticas, resultantes das dimensões educativas presentes em todas as experiências de vida social e laboral. Embora essas sejam ações que não têm o caráter de práticas pedagógicas intencionais, nem por isso são pouco relevantes do ponto de vista da produção do conhecimento. (Kuenzer, 1985)

Nesses processos amplamente pedagógicos inserem-se o conjunto das relações vividas na instituição, a partir das formas de organização e gestão dos processos de trabalho, que contém um projeto educativo que, embora nem sempre explícito, desempenha relevante papel de disciplinamento e de desenvolvimento intelectual e técnico dos profissionais; é a aprendizagem que ocorre no trabalho e nas relações sociais em seu conjunto.

As magistradas, os magistrados, as servidoras os e servidores, no cotidiano do trabalho, aprendem e ensinam, a partir das relações que estabelecem com outras magistradas, magistrados e com as servidoras e servidores que atuam nas diferentes instâncias, com as advogadas e os advogados, com as jurisdicionadas e com os jurisdicionados, com a comunidade acadêmica, e assim por diante. Essas relações serão mais ricas de aprendizagem quanto mais as experiências e conhecimentos forem compartilhados, na perspectiva da democratização dos saberes. Nesse processo, também desenvolvem sua própria subjetividade e consciência profissional.

Em decorrência, a prática pedagógica deve promover espaços de intercâmbio de experiências, mediante a proposição de estratégias que viabilizem o compartilhamento de aprendizagens, tais como: trabalhos em grupo, oficinas, painéis integrados, fóruns de discussão, estudos de caso e outras que podem ser utilizadas pelo/a docente para atingir os objetivos propostos.

Para Vygotski a aprendizagem sistematizada não se dá espontaneamente, conferindo à intervenção pedagógica um papel decisivo, ou seja, se o ser humano é capaz de formular seus conceitos cotidianos espontaneamente, tal não se dá no caso do desenvolvimento de conceitos científicos, que demandam ações especificamente planejadas, e competentes, para este fim. Portanto, o desenvolvimento das competências complexas, que envolve intenção, planejamento, ações voluntárias e deliberadas, depende de processos sistematizados de aprendizagem, o que define a função do/a formador/a como mediador/a entre o/a aluno/a e o conhecimento, pela organização de atividades que o levem ao protagonismo.

Ensinar é promover discussões, de modo a propiciar a saudável convivência das **divergências com os consensos possíveis**, resultantes da prática do confronto, da comparação, da análise de diferentes conceitos e posições. Ensinar é planejar situações através das quais o **pensamento tenha liberdade para mover-se das mais sincréticas abstrações para a compreensão possível do fenômeno a ser apreendido**, em suas **inter-relações** e em seu **movimento de transformação**, através da **mediação do empírico**; é deixar que se perceba a provisoriade, e que nasça o desejo da contínua busca por respostas que, sempre provisórias, nunca se deixarão totalmente apreender; é criar situações para que o/a aprendiz faça seu próprio percurso, nos seus tempos e em todos os espaços, de modo a superar a autoridade do/a formador/a e construir a sua autonomia.

O trajeto pedagógico a ser seguido, a partir desta compreensão, envolve o conhecimento do contexto e do/a aprendiz, não como dualidade, mas como relação, e o percurso do método científico, que pode ser sintetizado pela:

- ◆ **problematização**, tendo como ponto de partida as relações sociais e produtivas;
- ◆ **teorização**: definir os conhecimentos que precisam ser apreendidos para tratar do problema, em que fontes vou buscá-los e de que forma, articulando trabalho individual e coletivo;
- ◆ **formulação de hipóteses**, etapa em que se estimula a criatividade na busca de soluções originais e diversificadas que permitam o exercício da **capacidade de decidir** a partir da listagem de consequências possíveis que envolvam as dimensões cognitiva, ética e política;
- ◆ **proposta de intervenção na realidade**, que se constitui em ponto de partida (diagnóstico) e em ponto de chegada (solução do problema), em um patamar agora superior de compreensão: da realidade caótica e mal desenhada, se chega à **realidade compreendida**, dissecada, concretizada.

Em síntese, esta **abordagem metodológica** tem seu fundamento em uma concepção de educação que enfatiza o caráter processual da aprendizagem, a partir da **articulação entre teoria e prática**, reflexão e ação, a fim de viabilizar a transição do senso comum ao conhecimento científico. Esse processo de aprendizado permanente estimula o **desenvolvimento de sujeitos** com maior autonomia, **capacidade de resolver problemas** e de modificar a realidade na qual estão inseridos.

11.5. Os princípios pedagógicos

Das concepções de competência e de aprendizagem decorrem princípios pedagógicos, que são apresentados a seguir.

11.5.1. Relacionar parte e totalidade

O conhecimento de fatos ou fenômenos é o conhecimento do lugar que eles ocupam na totalidade concreta, no contexto, que pela sua complexidade não se dá imediatamente a conhecer. Para chegar a compreendê-la é preciso fazer um recorte no todo, isolando temporariamente os fatos que precisam ser compreendidos. Uma vez compreendidos os fatos que compõem a parte, é preciso relacioná-los ao contexto, para compreender as relações que entre eles se estabelecem. Pela análise da parte, dos fatos, atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo, do contexto; a parte, por sua vez, só pode ser compreendida a partir de suas relações com a totalidade. Parte e totalidade, análise e síntese, são momentos entrelaçados na construção dos conhecimentos.

O ponto de partida é sempre sincrético, nebuloso, pouco elaborado, senso-comum; o ponto de chegada é uma totalidade concreta, na qual o pensamento recapta e compreende o conteúdo inicialmente separado e isolado do todo; sempre síntese provisória, esta totalidade parcial será novo ponto de partida para outros conhecimentos.

Se para todas as áreas do conhecimento esse princípio é de fundamental importância, para a produção do conhecimento via aprendizagem, merece destaque sua relevância para os processos decisórios em todas as esferas da Justiça, uma vez que os conflitos expressam relações sociais que só serão adequadamente apreendidas em suas especificidades a partir da compreensão do contexto que os geraram. O estabelecimento da relação entre os fatos e o contexto que determina a especificidade do conflito é que permitirá decisões adequadas, com qualidade social e com segurança jurídica.

Com base nesse princípio, a/o docente deverá organizar atividades que permitam à/ao aprendiz contextualizar o processo, de modo a ultrapassar as aparências para apreender as conexões, as relações internas, as dimensões estruturais e as formas de funcionamento, transitando de uma compreensão parcial para o conhecimento mais profundo, substancial, dos fenômenos da realidade. Para que tal aconteça, as atividades organizadas deverão permitir ao pensamento transitar da parte para o todo, e deste para a parte, de forma a compreender as múltiplas relações entre as partes, e destas com a totalidade.

11.5.2. A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade

A produção do conhecimento é interdisciplinar. A relação entre parte e totalidade mostra a falácia da autonomização das partes em que foi dividida a ciência pelo positivismo, que levou ao ensino de blocos disciplinares segundo uma sequência rigidamente estabelecida, e à excessiva especialização.

Ao contrário dessa concepção, é necessário estabelecer, através da interdisciplinaridade, a articulação entre os diversos campos do conhecimento e, por extensão, uma **visão integrada e multidimensional das práticas sociais, culturais, políticas e produtivas.**

Ao organizar as práticas pedagógicas para desenvolver as competências que se constituem em objetivo da formação, o formador deverá contemplar as interfaces entre as áreas do conhecimento que permitem uma adequada apreensão teórico – prática do objeto em estudo, quer na sua apresentação, quer na proposição de atividades que **promovam o protagonismo do aluno.** Essas atividades deverão ser planejadas de modo a abranger, da forma mais ampla possível, a complexidade das situações da prática de trabalho, a serem analisadas em suas relações com o contexto em que se inserem, o que só será possível a partir de abordagens interdisciplinares.

11.5.3. A relação entre teoria e prática

A produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode prescindir da prática, compreendida como ponto de partida e ponto de chegada do processo de conhecer. É a partir da prática que são levantados os questionamentos que impulsionam o aprendiz a buscar novas respostas para os problemas identificados; e, com apoio nos conhecimentos teóricos e práticos existentes, ao solucionar os novos problemas, permite a **revisão das teorias e práticas então existentes.**

A prática, contudo, não fala por si mesma; os fatos práticos, ou fenômenos, têm que ser identificados, contados, analisados, interpretados, já que a realidade não se revela através da observação imediata; é preciso ver além da imediatividade para compreender as relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as inter-relações entre **parte e totalidade,** ou seja, fazer a ruptura com as **percepções imediatas e superficiais da realidade** que constituem o substrato próprio do senso comum.

Ou seja, **o ato de conhecer não prescinde do trabalho intelectual,** teórico, que se dá no pensamento que se debruça sobre a realidade a ser conhecida. Consequentemente, recusa-se tanto a possibilidade de conhecer a realidade

pela mera ação especulativa do pensamento, quanto pela atividade prática destituída de reflexão crítica.

A concepção epistemológica adotada, portanto, aponta a relação entre teoria e prática como fundamento do Projeto Pedagógico. Não se trata, portanto, de reproduzir a formação teórica objeto dos cursos de graduação enquanto atividade acadêmica, mas sim de promover, mediante a **alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática**, uma imersão nas atividades jurisdicionais e administrativas, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas sistematizadas. Essa imersão não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas ou apenas a reflexão teórica sobre elas; seu objetivo é produzir **conhecimento teórico-prático capaz de impulsionar o aprimoramento da prática jurisdicional**.

A partir desta concepção, há que aprofundar a **compreensão das dimensões constituintes do processo de produção do conhecimento em suas relações**: a teórica, que se mantém no plano da reflexão, e a prática, que se mantém no plano dos fazeres, e como podem ser desenvolvidas através dos processos de formação.

11.5.4. Concepção metodológica: a prática como ponto de partida

A partir da concepção de conhecimento adotada, a **proposta metodológica** a ser desenvolvida na formação e aperfeiçoamento de magistrados/as e servidores/as, observará:

- ◆ a prática jurisdicional como ponto de partida para a **seleção e organização dos conteúdos**, superando a lógica que rege as abordagens disciplinares, que expressam a fragmentação da ciência e a sua separação da prática;
- ◆ os princípios metodológicos de **articulação entre teoria e prática**, entre parte e totalidade e entre disciplinaridade e interdisciplinaridade;
- ◆ a **integração** entre saber tácito e conhecimento científico;
- ◆ a articulação entre **competências técnicas, cognitivas complexas, e comportamentais**;
- ◆ a transferência de conhecimentos e **experiências** para novas situações.

Em síntese, a concepção metodológica acima delineada, que se constrói a partir das concepções e dos **princípios pedagógicos** enunciados e mediante o uso de metodologias ativas, implica em:

- a) tomar a prática laboral como ponto de partida;

- b) articular parte e totalidade;
- c) articular teoria e prática;
- d) promover o protagonismo do/a aluno/a;
- e) trabalhar interdisciplinarmente;
- f) organizar múltiplas atividades;
- g) promover a ancoragem dos conhecimentos novos aos conhecimentos prévios;
- h) partir do conhecido, do simples;
- i) chegar às mais abstratas formulações a partir do que tem significado, e não o contrário;
- j) utilizar o método científico na solução dos casos concretos;
- l) desenvolver a capacidade de transferir aprendizagens;
- m) promover a educação continuada e a capacidade de aprimorar a formação permanentemente.

Essa metodologia deriva da natureza do processo de educação profissional, objeto das EJDs, cujo foco é o desenvolvimento de competências, e não a formação acadêmica. Assim, diferentemente do que ocorre com a pedagogia escolar, que toma o conhecimento disciplinar como objeto para organizar a proposta curricular, e o faz de forma padronizada para os aprendizes, na educação profissional o ponto de partida é o processo de trabalho jurídico e administrativo, para o qual as competências devem ser desenvolvidas.

O caminho a ser seguido para o planejamento das atividades de formação, portanto, é a prática jurisdicional e jurídica.

O primeiro passo do planejamento é a descrição do processo de trabalho objeto da formação. Em seguida, são elencadas as competências específicas, cognitivas complexas e comportamentais necessárias à realização do processo de trabalho.

Definidas as competências, o passo seguinte consiste em elencar os conhecimentos que são necessários ao desenvolvimento das competências identificadas; esses conhecimentos serão organizados em módulos de formação que respondem às necessidades da prática e, portanto, assumirão caráter teórico-prático, integrando os conhecimentos necessários à prática laboral ou formativa, objeto da ação educacional. Serão implementados mediante a aplicação de metodologias ativas, de modo a observar as

concepções de conhecimento, aprendizagem e competência anteriormente explicitadas. Os módulos poderão ser organizados em itinerários formativos, que assegurarão a organicidade e a continuidade da formação.

Com base nesta concepção, as ações de formação serão organizadas segundo o princípio de alternância entre tempos e espaços teóricos e práticos, inclusive a partir de questões concretas e atuais submetidas à atividade jurisdicional, articulando professores e tutores de campo. As atividades de campo serão organizadas a partir de roteiros que permitam o exercício de todas as atribuições inerentes a cada cargo, bem como o acompanhamento por orientador e a interlocução com a Escola, tendo em vista a organização da proposta de educação continuada e a realimentação de seu projeto pedagógico.

12. A METODOLOGIA DE PLANEJAMENTO: A DIMENSÃO ESTRATÉGICA

Em atenção ao Planejamento Estratégico do Tribunal, a EJUD 9 planejará suas atividades em três níveis, expressos em três documentos que definem sua institucionalidade e seu caráter estratégico: as diretrizes pedagógicas, expressas no Planejamento Político Pedagógico, documento orientador de todas as ações formativas, a ser revisto a cada cinco anos; o Plano Plurianual, com abrangência de três anos, com base no Planejamento Estratégico do TRT 9, visando assegurar a organicidade e continuidade das ações; e o Plano Anual, que desdobrará o Plano Plurianual, definindo as ações educacionais prioritárias para implementação a cada ano.

O Plano Plurianual desdobra o Planejamento Estratégico do Tribunal; fundamenta-se no Projeto Pedagógico da EJUD 9, que contém as concepções e princípios que definem sua identidade e orientam as suas ações educacionais. Define os objetivos estratégicos da Escola Judicial para o período de três anos, demarcando o seu caráter estratégico à medida que indica as ações educativas internas e externas, de modo a desenvolver as competências necessárias ao processo decisório na esfera jurídica e ao planejamento, implementação e avaliação do processo trabalhista.

Desta forma, o Plano Plurianual constitui-se em instrumento que, por meio do desenvolvimento de competências, contribui para que o TRT9 atinja os seus resultados, que visam prestação jurisdicional com qualidade, efetividade, agilidade e segurança, de modo a assegurar direitos e promover a pacificação social.

A elaboração do Plano Plurianual obedece à metodologia do ciclo de planejamento aplicado às escolas judiciais, sistematizada por Kuenzer.

Para a definição dos objetivos estratégicos, em conformidade com o Projeto Político Pedagógico, serão coletadas informações mediante entrevistas e análise documental nas seguintes fontes:

- ◆ Plano Estratégico do Poder Judiciário - CNJ;
- ◆ Planejamento Estratégico do TRT 9;
- ◆ Planos de ação da gestão;
- ◆ Corregedoria: principais problemas identificados no 1º. grau; estatísticas;
- ◆ Controle interno: principais achados das auditorias;
- ◆ Ouvidoria: principais pontos de melhoria identificados;
- ◆ Gestão por competências, quando houver;
- ◆ Avaliação de desempenho dos/as servidores/as;
- ◆ Relatórios de avaliação dos cursos pelos/as alunos/as, visando a identificação dos pontos de melhoria;
- ◆ Grupos focais com magistradas, magistrados, servidoras e servidores, gestoras e gestores, para identificar problemas que impactam os resultados do Tribunal, nas áreas jurídica e administrativa.

Essas informações, uma vez coletadas, serão consolidadas, originando o mapa de objetivos estratégicos da EJUD 9, para o período definido.

A partir do Plano Plurianual, são elaborados os Planos Anuais de Capacitação - PAC, que por sua vez se constituem em desdobramento dos objetivos estratégicos no nível tático, para cada um dos anos que integram o período definido no Plano Estratégico do Poder Judiciário (Res, 325/2020/CNJ).

A elaboração do PAC contemplará dois processos, os quais, embora tenham especificidades, se articulam: o atendimento a demandas induzidas e a demandas espontâneas.

As demandas induzidas respondem ao desenvolvimento de competências necessárias à implementação da estratégia do TRT9, visando impactar positivamente seus resultados. Essas demandas são definidas pelas unidades, em conjunto com a Escola, que as sistematiza em ordem de prioridade e as inclui nos Planos Anuais de Capacitação. As demandas induzidas dizem respeito aos percursos formativos, elaborados sob a forma de itinerários de formação inicial e continuada de magistradas e magistrados, servidoras e servidores.

As demandas espontâneas são definidas a partir da manifestação de necessidades da primeira e segunda instâncias, pelas magistradas e

magistrados, servidoras e servidores, não anteriormente previstas porquanto extemporâneas, referentes tanto às necessidades derivadas do exercício profissional quanto do surgimento de novas questões a serem enfrentadas, nas dimensões normativas, jurídica, comportamental, de qualidade de vida e saúde, ou outras que possam surgir. Nesses casos, as demandas espontâneas precisam ser atendidas, integrando-as ao planejamento, com o que se transformam em induzidas.

No entanto, é muito frequente que as demandas espontâneas derivem de solicitações individuais ou circunstanciais, e não estratégicas, com o que seu atendimento pode inviabilizar todo o planejamento da Escola, em seu caráter estratégico. É necessário, portanto, definir critérios e o fluxo para seu tratamento, a fim de não inviabilizar a oferta das demandas induzidas, de caráter estratégico, comprometendo os resultados da Escola.

A elaboração do Plano Anual de Capacitação terá três fases: a identificação de necessidades, o desenvolvimento de soluções educacionais e a avaliação.

O processo de identificação de necessidades integrará as seguintes dimensões:

- ◆ os conhecimentos disponíveis sobre a prática jurisdicional no plano da Justiça do Trabalho;
- ◆ os objetivos estratégicos constantes do Plano Plurianual;
- ◆ as demandas que integram o Plano de Gestão e que serão priorizadas no ano;
- ◆ as demandas determinadas por atos normativos, ordinatórios e recomendatórios;
- ◆ as necessidades de formação de magistradas, magistrados, servidoras e servidores nas atividades críticas, identificadas a partir das metas do CNJ, do Planejamento Estratégico do Tribunal, dos achados da Corregedoria, da Ouvidoria do Controle Interno e de outras fontes, mediante a sistematização e oferta permanente de soluções educacionais organizadas em itinerários formativos;
- ◆ a prospecção das necessidades de formação de magistrados/as, inicial e avançada em todos os níveis, a partir de estudos das perspectivas futuras;
- ◆ as necessidades de desenvolvimento de atividades educativas no âmbito dos projetos específicos das unidades, bem como de divulgação de seus resultados, a partir das questões contemporâneas e das inovações legislativas relativas ao Direito do Trabalho.

A partir das **necessidades identificadas**, a EJUD 9 proporá, em acordo com as unidades demandantes, as **ações educacionais para desenvolver as competências** que se fazem necessárias para **responder à estratégia do TRT9**.

O PAC, assim construído, dará origem ao calendário com o **cronograma da oferta das ações educacionais planejadas** disponibilizado na página da EJUD 9.

Definidas e priorizadas as necessidades de capacitação, o **PAC deverá ser analisado e aprovado** pelo Conselho Consultivo/Deliberativo e por órgão superior; após aprovação, serão **construídos os planos de curso** para as ações educacionais que integram o PAC, pela equipe responsável pela formação presencial e a distância, junto aos docentes selecionados.

Uma vez desenvolvidos os planos de curso, **as ações educacionais serão implementadas**, acompanhadas e avaliadas, tendo em vista orientar o processo decisório, relativo às adequações e melhorias que se façam necessárias. Para tanto, serão desencadeados os **processos de avaliação diagnóstica, avaliação formativa e avaliação de resultado**.

13. AVALIAÇÃO E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO

Considerando as concepções de conhecimento, competência e aprendizagem que fundamentam este **Projeto Pedagógico**, a avaliação, no âmbito do trabalho complexo, é permanente e processual, intrínseca às relações de ensino e aprendizagem, não podendo se reduzir a momentos determinados do trabalho educativo, geralmente circunscritos à análise de um produto final.

Ao contrário, vincula-se ao acompanhamento da capacidade do sujeito aprendiz de aprender interferindo no processo, descobrindo **novas dimensões, recriando realidades a partir de novos aportes teóricos**, das interações com o/a professor/a e com os/as colegas.

Tendo em vista essas premissas, concebe-se a **avaliação como prática multidisciplinar** que, integrando todo o processo pedagógico, tem como objetivo analisar e realimentar os resultados das ações educacionais. Assim compreendida, a avaliação é também o ato de planejar, estabelecer objetivos e verificar seu alcance, envolvendo a tomada de decisões para a **melhoria do processo como um todo**.

A tomada de decisão deve acompanhar todo o processo de avaliação, possibilitando que se promovam os ajustes necessários para que sejam atingidos os **objetivos das ações educacionais propostas**, inclusive os derivados da dinamicidade dos processos educativos em suas **relações com as demandas do processo de trabalho**.

Tomando por base essa concepção, a avaliação tem por objetivo subsidiar as decisões relativas ao conjunto de atividades formativas que realiza. Para tanto, estas atividades serão acompanhadas e avaliadas continuamente, tendo em vista:

- ◆ mudanças que se fazem necessárias no Projeto Pedagógico ao longo do percurso formativo, buscando o atingimento dos seus objetivos, em termos de efetividade social;
- ◆ identificação de necessidades coletivas de educação continuada;
- ◆ identificação de pontos de melhoria relativos às diversas dimensões que integram a concepção de competência.

A metodologia de avaliação a ser desenvolvida contemplará as dimensões diagnóstica, formativa e de resultados.

Tomando por base essa concepção, a avaliação tem por objetivo subsidiar as decisões relativas ao conjunto de atividades formativas que a EJUD 9 realiza, exercendo, de forma integrada, as seguintes funções:

13.1. Avaliação diagnóstica

Acompanha todo o processo formativo, perpassando todos os momentos da solução educacional com o objetivo de identificar os pontos fracos para rever práticas e reorientar processos pedagógicos. A avaliação diagnóstica desenvolve-se em dois níveis: da instituição e da aprendizagem, dimensões que se interpenetram ao longo do processo de planejamento e implementação das ações educacionais. No nível da instituição, ocorre no processo de identificação de necessidades de desenvolvimento de competências junto às unidades demandantes, para compor e realimentar o planejamento das ações educacionais durante sua construção e implementação.

O diagnóstico com foco na aprendizagem ocorre no início do processo formativo e de cada módulo. Tem a função de verificar o conhecimento prévio e as experiências dos/as alunos/as. Ocorre, sempre que possível, com o levantamento das trajetórias de vida, formação e de trabalho dos sujeitos, as quais indicam as necessidades e as prioridades educacionais que subsidiarão a fundamentação e o planejamento da ação formativa. Durante o desenvolvimento da ação educacional, fornece os elementos para reorientar o processo.

13.2. Avaliação processual

Ocorre em dois níveis: em nível da aprendizagem, acompanha o processo de desenvolvimento de competências de cada aprendiz, como prática permanente e processual, intrínseca às relações de ensino e aprendizagem. Realizada para a tomada de decisão sobre o processo de ensino e aprendizagem, a avaliação da ação educacional identifica pontos fortes e dificuldades para que se promovam os ajustes necessários, visando ao atingimento dos objetivos propostos. Em nível institucional, corresponde à avaliação das ações educacionais pelos aprendizes e docentes, fornecendo à coordenação pedagógica as dimensões que merecem reforço e as que demandam reorientação.

A avaliação processual fornecerá informações que subsidiem o processo decisório durante toda a realização dos cursos, a fim de resolver os problemas que forem sendo identificados, tendo em vista a sua qualidade e efetividade. Para sua realização serão observados os seguintes procedimentos:

- ◆ Grupos focais ao longo dos cursos, com o objetivo de identificar os pontos fortes, os pontos que demandam atenção e as sugestões para melhoria;
- ◆ Avaliação das soluções educacionais pela equipe pedagógica, mediante acompanhamento, com o objetivo de avaliar a sua adequação em termos de conteúdos, metodologias, recursos tecnológicos utilizados e duração. Esta avaliação fornece subsídios para decidir sobre as novas ofertas das atividades avaliadas.

13.3. Avaliação somativa

Tem a função de verificar os resultados das aprendizagens, alcançados pelos aprendizes, de acordo com os níveis de aproveitamento estabelecidos. Determina se os objetivos propostos foram ou não atingidos ao final de uma unidade ou de um curso, por meio de diferenciados instrumentos. No nível institucional, também tem a função de investigar sobre os sucessos e/ou as defasagens na aplicação do planejamento da ação educacional.

13.4. Práticas avaliativas

Essas funções se exercem mediante práticas avaliativas, a saber:

13.4.1. Avaliação da e para a aprendizagem:

Será desenvolvida no sentido de identificar e orientar as aprendizagens que ocorrem ao longo das ações educacionais, no que diz respeito ao **desenvolvimento de competências**; será levada a efeito pelo/a docente, entre os pares e pela **autoavaliação**. Pela avaliação da aprendizagem são identificados os aspectos que necessitam de reorientação e intervenção da Escola e do/a professor/a.

13.4.2. Autoavaliação

Realizada em todas as atividades, para que a/o aluno possa **refletir continuamente** sobre o desenvolvimento profissional alcançado em cada etapa de seu processo de formação.

13.4.3. Avaliação da aprendizagem pelos/as docentes

De natureza contínua, realizada através de observação e de análise das tarefas realizadas durante os cursos. A avaliação da aprendizagem se dará de forma **interativa e conjugada com técnicas como debates em fóruns no Ambiente Virtual de Aprendizagem**, relatórios, resumos de **leitura de casos** ou de procedimentos, rotinas, trabalhos em grupo, estudo de casos ou solução de problemas (simulados ou reais), execução de atividades simuladas, registros reflexivos, entre outras propostas pelos/as docentes e orientadores/as.

13.4.4. Avaliação da ação educacional (avaliação de reação)

Realizada para verificar, junto ao/à aprendiz, se a solução educacional atingiu os objetivos propostos. É realizada **ao término** das ações educacionais.

13.4.5. Avaliação de desempenho da formadora ou formador

Realizada pelos aprendizes e pela coordenação pedagógica, considerando domínio do conteúdo, conhecimento pedagógico e das relações humanas no contexto da construção do conhecimento, devendo ser fornecida devolutiva para o/a docente pela escola.

13.4.6. Avaliação institucional

Contempla o **cumprimento dos objetivos estratégicos** expressos nas metas anuais, bem como as dimensões que expressam o trabalho da Escola; pode integrar a avaliação por **agentes externos à Escola** e a **autoavaliação** a partir dos desafios desdobrados no planejamento das ações educacionais.

13.4.7. Avaliação de impacto

Verifica a **efetividade das ações de formação**, devendo ocorrer mediante estratégias e técnicas de pesquisa sistematicamente planejadas, como grupos focais, entrevistas individuais, sessões de orientação pedagógica e outras formas de disponibilização/verificação de dados ou informações. Deverá ser prevista, para garantir a efetividade do planejamento e da implementação, no momento do planejamento do curso que será objeto desse tipo de avaliação. Desdobra-se em avaliação de aplicação, quando verifica o **grau de aplicabilidade dos conhecimentos e práticas** objeto da ação educacional; e em avaliação de impacto, quando avalia a efetividade de ações educacionais no contexto do Tribunal e da Escola.

13.5. Instrumentos de Avaliação

Os instrumentos que podem ser utilizados pela avaliação são variáveis, dependendo das competências a desenvolver e das especificidades de cada ação educacional. A EJUD 9 privilegia a avaliação de processo, considerando que os trabalhos individuais e em grupo desenvolvidos pelas metodologias ativas são instrumentos de avaliação por excelência, bem como a **participação nos fóruns nas ações a distância**. Assim, servem à avaliação os estudos de caso, os resultados da problematização, o word café, o painel integrado, bem como os relatórios dos trabalhos individuais e em grupo. Também serão usados formulários online, questionários e outras formas que são criadas para verificar se as competências foram desenvolvidas, bem como os aspectos que demandam correções e reforço.

14. ÁREAS DE ATUAÇÃO

14.1. Ensino, que integrará:

- ◆ a formação inicial de juízes/as em processo de vitaliciamento;
- ◆ a formação continuada de magistrados;
- ◆ a formação de formadores, tutores/as, instrutores/as, multiplicadores/as e funções docentes assemelhadas;
- ◆ o desenvolvimento de **competências dos/as servidores/as** da área jurídica e administrativa, articulando integração, capacitação básica e capacitação continuada.

14.2. Pesquisa, Extensão, e Publicações

Os processos de produção do conhecimento são integrantes das práticas educativas, uma vez que estas se constituem em processos de disponibilização do conhecimento produzido. A partir dos fundamentos epistemológicos apresentados no item anterior, a Escola Judicial do TRT da 9ª Região compreende que a função de ensino, embora central nas suas práticas, não é suficiente.

Em face da crescente complexificação da prática jurisdicional derivada da dinamicidade das mudanças no mundo do trabalho a partir da produção em ciência e tecnologia, apenas a disponibilização do conhecimento já não responde à função estratégica de EJ no atendimento à missão do Tribunal: "realizar justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania".

Pela sua natureza, a Justiça do Trabalho sofre os impactos dessas mudanças em dois sentidos: no seu objeto, uma vez que a reestruturação produtiva reedita velhas formas e relações de trabalho, ao tempo que edita outras, cujo enfrentamento demanda novos conhecimentos. E na formação de magistrados e servidores, que devem ser capacitados para compreender e enfrentar as mudanças com subjetividades capazes de lidar com elas, mantendo a orientação ética e a responsabilidade para com a sociedade, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Assim, a produção do conhecimento por meio da pesquisa e de sua difusão pública, como forma de subsidiar as ações de ensino, se constitui como desafiadora proposta pedagógica da Escola Judicial do TRT da 9ª Região, a impactar a construção de sua identidade.

Para tanto, inclui-se formação metodológica sistemática em sua proposta de formação, bem como são definidos eixos temáticos que orientem, a partir do já conhecido, a construção de novos conhecimentos que, por sua vez, impactem positivamente os percursos formativos. A partir da definição desses eixos, são realizados estudos e pesquisas, internamente ou mediante parcerias, com ênfase nas ações colaborativas, visando ao aprimoramento da prestação jurisdicional e a qualificação da formação jurídica.

Assumir compromisso com pesquisa reforça a necessidade de estreitar o relacionamento com a sociedade, para a construção de alternativas que facilitem a solução dos conflitos entre capital e trabalho, contribuindo para a paz social. A extensão é a via por excelência para esta articulação, mediante a promoção do acesso ao conhecimento pelos diferentes estratos sociais, com especial ênfase aos revestidos de maior vulnerabilidade. A extensão será realizada mediante a organização de programas, projetos e cursos,

internamente ou em convênios e parcerias, obedecendo, preferencialmente, a programação prevista no PAC.

Assim, a identidade da Escola Judicial do TRT da 9ª Região resulta de seus esforços de **articulação entre as dimensões que compõem a práxis educativa**: a pesquisa, o ensino, a extensão e a difusão do conhecimento.

Para o exercício desta função, o ponto de partida para a definição dos objetos a pesquisar será sempre a prática jurisdicional concreta, compreendida em suas relações com a sociedade, com sua complexidade e com seus desafios, em face do compromisso do Tribunal com a qualidade, celeridade, comprometimento, ética, efetividade, inovação, responsabilidade socioambiental, acessibilidade e valorização das pessoas.

Os eixos temáticos que articularão as funções de ensino, pesquisa e extensão serão **alinhados aos definidos pela ENAMAT** e revistos periodicamente, estabelecendo também os objetivos específicos, metodologia, apoio financeiro, duração dos projetos, bem como as formas de apresentação dos resultados e da prestação de contas correspondente.

No âmbito das publicações, dá-se ênfase à **Revista Trabalho, Direito e Justiça** (revista.trt9.jus.br), como principal difusora do conhecimento científico e da produção acadêmico-investigativa desenvolvida com rigor metodológico em resultado das atividades da Escola Judicial. A **Revista Trabalho, Direito e Justiça** (e-ISSN 2965-5412) publica somente estudos originais e inéditos, consistentes em artigos científicos, técnicos ou tecnológicos e sinopses, com resumo estruturado e desenvolvidas em coautoria com professores com título de doutoramento. As publicações não inéditas e redigidas por demais pesquisadores de forma metodologicamente mais flexível são recepcionadas pela **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região**.

15. INTERIORIZAÇÃO

Com vistas ao atendimento mais adequado e célere das necessidades regionais relativas à formação e desenvolvimento de magistrados/as e servidores/as, a Escola Judicial promoverá sua **interiorização na execução do Projeto Pedagógico e de itinerários formativos**, após identificação das necessidades locais. As soluções educacionais a serem implementadas devem atender às especificidades regionais.

16. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

A Escola Judicial é dirigida pelo Conselho Administrativo, que é composto pelo Diretor/a, Vice-Diretor/a, Coordenador/a, Vice-Coordenador/a, dois

Desembargadores/as, dois Juízes/as/duas Titulares de Vara do Trabalho, dois/duas Juízes/as do Trabalho Substitutos, o/a Juiz/a Auxiliar da Presidência e o/a Juiz/a Presidente da AMATRA IX.

O/A Diretor/a, Vice-Diretor/a e Desembargadores/as Conselheiros/as serão eleitos/as entre os membros que compõem o Tribunal em escrutínio fechado, por maioria simples, pelo plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, na mesma sessão designada para eleição dos dirigentes do TRT.

Os/as Juízes/as Titulares e Juízes/as Substitutos/as serão eleitos/as pelos/as magistrados/as dos respectivos segmentos por maioria simples, por meio de eleição digital, organizada pela Secretaria Geral da Presidência, até o último dia de novembro do ano das eleições para os dirigentes do TRT.

Os membros do Conselho Administrativo da Escola Judicial eleitos serão nomeados pelo/a Presidente do TRT e o mandato coincidirá com o dos dirigentes do TRT.

O/A Coordenador/a Pedagógico/a e o/a Vice-Coordenador/a serão indicados/as pelo/a Diretor/a, preferencialmente, entre os magistrados com mais de dez anos de carreira, *ad referendum* do Conselho Administrativo da Escola Judicial.

Quando o/a Coordenador/ Pedagógico/ for magistrado/a de primeiro grau, será nomeado/a Juiz/a Auxiliar da Presidência, ficando à disposição, exclusivamente, da Escola Judicial.

As atividades de Direção contarão com o apoio de um/a Assessor/a da Escola Judicial.

ANEXO

ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

1. A formação inicial de magistrados do Trabalho

A formação inicial das magistradas e magistrados do Trabalho realiza-se em todo o período de vitaliciamento das juízas e juízes do Trabalho substitutos, em âmbito nacional, por Curso Nacional ministrado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, e em âmbito regional, por Cursos Regionais de Formação Inicial, ministrados pela EJUD 9 que constituem requisitos para o vitaliciamento.

A Formação Inicial Regional é constituída de **duas fases**:

- I – Formação Inicial Regional Concentrada;
- II – Formação Inicial Regional Difusa.

A fase de Formação Inicial Regional Concentrada terá duração de no mínimo **04 (quatro) semanas e de 140 horas-aula**, quando as juízas e os juízes em fase de vitaliciamento permanecerão à disposição da Escola, com aulas teórico-práticas e atividades supervisionadas, visando a progressiva aquisição e desenvolvimento de competências profissionais, e a inserção paulatina na jurisdição.

Essa fase será desenvolvida em duas etapas sucessivas:

- ◆ Curso Regional de Formação Inicial;
- ◆ Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição.

O Curso Regional, assim como o Curso Nacional, será organizado a partir de **4 eixos fundamentais**:

- ◆ Eticidade;
- ◆ Alteridade;
- ◆ Resolução de Conflitos;
- ◆ Direito e Sociedade.

Os objetivos e conteúdos desses eixos são apresentados nos Anexos 1, 2 e 3 da Res. ENAMAT 28/2022, constituindo-se nos mínimos a serem

desenvolvidos, podendo a Escola fazer os acréscimos que considerar necessários para atender às especificidades regionais.

O **Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição** terá início após a conclusão do Curso Regional e terá duração de no mínimo 04 semanas e 140 horas-aula; seu objetivo será promover a progressiva inserção do/a vitaliciando/a na prática judicial, de modo a desenvolver suas competências profissionais mediante a vivência em situação real de trabalho.

Essa imersão será organizada a partir de um roteiro de campo, que discriminará as competências e as atividades para desenvolvê-las; o Anexo 3 da Res. ENAMAT 28/2022 traz um **roteiro mínimo para orientar o planejamento do Protocolo**, que deverá atender às necessidades e especificidades da Administração do Tribunal, de modo a garantir a regularidade da prestação jurisdicional nas unidades que receberão as vitaliciandas e os vitaliciandos, sem prejuízo da necessária qualidade das ações formativas.

As juízas e os juízes em processo de vitaliciamento serão acompanhados nas **ações individuais e coletivas** por Magistrado/a Tutor/a, indicado/a pela Escola e devidamente habilitado/a para exercer essa função, mediante **atividades formativas promovidas pela Escola**, preferencialmente sob a forma de seminários e grupos focais, onde o aperfeiçoamento pedagógico e a troca de experiências será viabilizada. A Escola fará o **acompanhamento das ações de tutoria mediante a realização de grupos focais com os tutores**; nesses grupos focais, serão definidas as competências e atividades que comporão o roteiro para cada trimestre, e serão analisadas as dificuldades apresentadas pelas vitaliciandas e vitaliciandos, para que a Escola possa contemplar os temas que forem indicados na formação difusa.

Caso a Escola considere oportuno, do ponto de vista da qualidade das aprendizagens e da oportunidade de feedback próximo à formação teórico-prática, o ingresso supervisionado na jurisdição poderá ocorrer de forma concomitante ao **Curso Regional de Formação Inicial**.

Após a conclusão integral das etapas da fase Concentrada terá início a fase de **Formação Inicial Regional Difusa**, que perdurará ao longo do restante do período de vitaliciamento.

Nessa fase, as magistradas e os magistrados deverão cumprir, no mínimo, 40 horas-aula de atividades específicas de Formação Inicial em cada um dos **dois semestres** imediatamente seguintes ao final da fase anterior, de acordo com os 4 eixos comuns e os cursos e conteúdos indicados nos Anexos 1 e 2 da Res. 28/2022 observando a seguinte composição:

- ◆ 16 horas em curso(s) constantes do Anexo 4, escolhido pela Escola;
- ◆ 16 horas em curso(s) definidos pela Escola, visando atender às especificidades regionais, observados os quatro eixos;

◆ 8 horas em cursos escolhidos pelas vitaliciandas e vitaliciandos dentre os ofertados pelas Escolas Regionais ou pela ENAMAT, do elenco da formação inicial ou da continuada, que deverão ser certificados.

A Escola deverá elaborar o plano do curso de formação inicial, com base nos fundamentos e princípios que integram esse Projeto Pedagógico, de modo a contemplar:

- ◆ atividades **teórico-práticas**, sempre que possível em regime de alternância, de modo a criar espaços para a discussão e enfrentamento das dificuldades encontradas no transcurso das diferentes fases da formação inicial;
- ◆ a formação profissional mediante o **desenvolvimento de competências** para as práticas jurídicas e administrativas;
- ◆ a **transdisciplinaridade** entre as áreas do conhecimento, de modo a permitir o enfrentamento dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas;
- ◆ as **metodologias ativas**, que assegurem a participação das juízas e juízes na produção do conhecimento, mediante a interação e a troca de experiências, sempre à luz da teoria.

2. A formação continuada das magistradas e magistrados do trabalho

A formação continuada está normatizada pela Res. 28/2022. Segundo essa Resolução, a formação continuada de magistradas e magistrados do Trabalho se rege pelos mesmos princípios e eixos que constituem a formação inicial: será por competências e seus objetivos específicos são os seguintes:

- ◆ o intercâmbio pessoal e profissional;
- ◆ a aquisição de novas competências profissionais;
- ◆ o desenvolvimento de competências profissionais já adquiridas na formação inicial.

Sua carga horária será de **30 horas por semestre**, que poderão ser cursadas em ações educacionais presenciais ou a distância, promovidas e certificadas pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e pela ENAMAT, nos cursos credenciados pela ENAMAT até o limite de 30 horas e em atividades acadêmicas ou culturais compatíveis com a tabela de competências profissionais e a critério respectiva da Escola, no limite de 08 horas, com no mínimo de 75% de frequência certificada pela entidade promotora. Consideram-se, também, como tempo de **efetiva formação profissional**, as atividades exercidas por magistradas e magistrados na Direção, coordenação,

assessoria, elaboração de conteúdo didático e docência em cursos de formação de magistradas e magistrados na Escola Nacional e nas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

As Escolas deverão ofertar pelo menos 60 horas de ações educacionais por semestre, de modo a assegurar a possibilidade de escolha e o acesso de todas as magistradas e magistrados.

O cumprimento da carga horária mínima deverá ser considerada para fins de remoção entre Tribunais, relotação, permuta, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial ou seu Conselho, participação em Comissão de Vitaliciamento e participação em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho; para permuta, exercício de Direção de Foro Trabalhista, convocação para o Tribunal. Para tanto, a Escola deverá proceder aos necessários controles e registros.

Assim como na formação inicial, a Escola deverá elaborar a programação e os planos de curso de modo a assegurar o cumprimento dos fundamentos e princípios que integram seu Projeto Pedagógico.

3. A ambientação das novas servidoras e servidores

A formação de servidoras e servidores da Justiça do Trabalho está regulamentada pela Portaria Conjunta STF no. 03/2007, pela Res. 192/2014 do CNJ, que estabelece Programa Permanente de Capacitação de Servidores.

Em seu art. 1º., a Portaria define as finalidades do Programa, a saber:

I – nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos/as servidores/as, alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos;

II – contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao/à cidadão/ã;

III – preparar os/as servidores/as para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização;

IV – desenvolver uma cultura na qual a responsabilidade pela capacitação seja compartilhada por todas as áreas da organização e pelo/a próprio/a servidor/a;

V – valorizar os/as servidores/as por meio de uma educação continuada;

VI – direcionar o investimento em capacitação para o alcance das metas e das estratégias da organização.

Os princípios que regem o Programa são definidos no art. 3º:

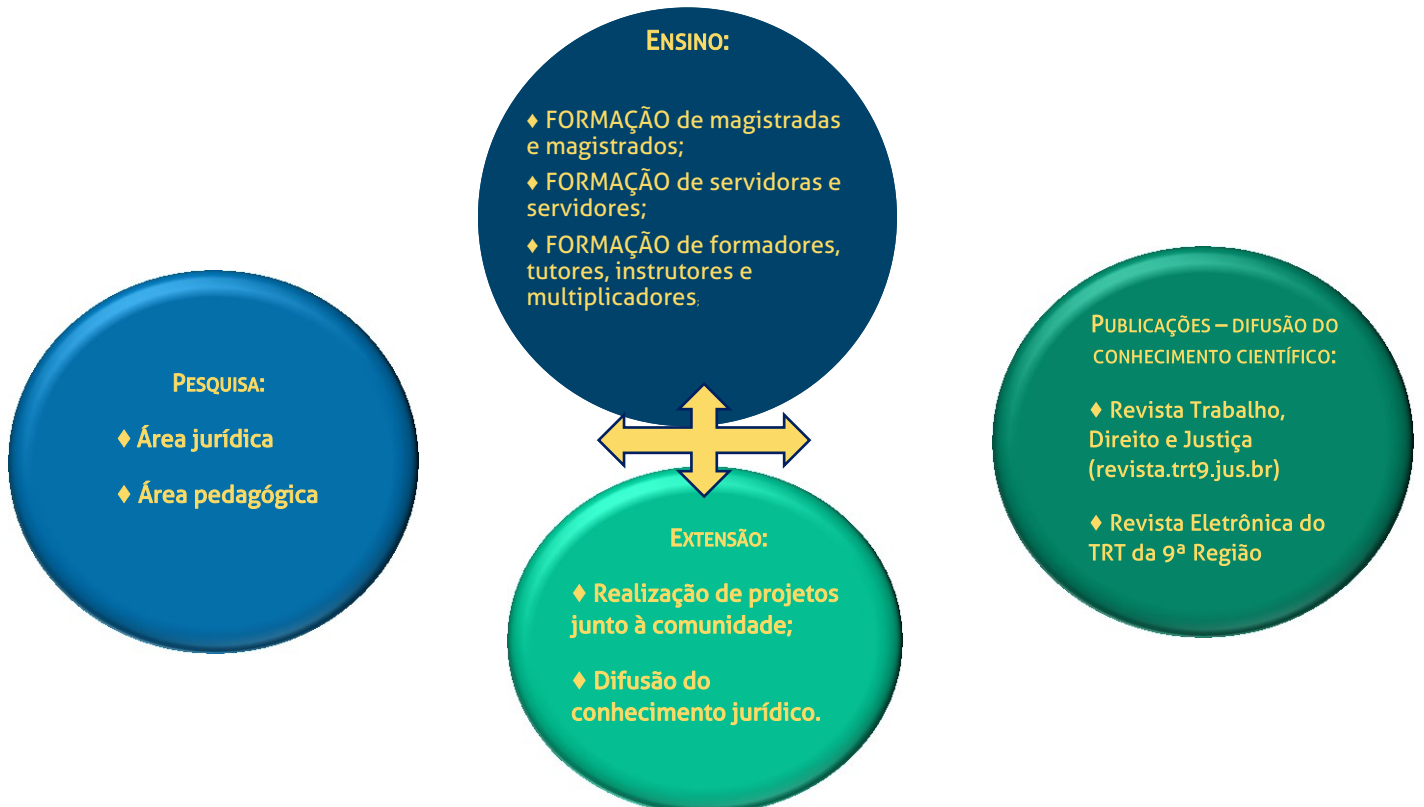
- ◆ – Responsabilidade Compartilhada;
- ◆ – Oportunidade de Crescimento Iguatária;
- ◆ – Busca de Qualidade e Produtividade;
- ◆ – Valorização do Servidor;
- ◆ – Gestão do Conhecimento;
- ◆ – Alinhamento Estratégico.

O Programa de Ambientação das servidoras e servidores recém-ingressos tem por objetivo a formação da cidadania corporativa, visando o comprometimento com a realização da missão e da visão de futuro do Tribunal, bem como com a prática dos valores e o fortalecimento da cultura institucionais; para tanto, deve contemplar a estrutura, as políticas e normas do Tribunal; os direitos e deveres, o código de ética e os serviços disponíveis, bem como onde localizá-los e os respectivos contatos; os sistemas e ferramentas e onde acessar as informações. A ambientação, dessa forma, deverá promover o alinhamento entre as expectativas do/a servidor/a e os valores organizacionais.

Tendo em vista atender aos diferentes períodos de ingresso, a ambientação poderá ser feita de forma híbrida, combinando atividades a distância e presenciais, quando a formação totalmente presencial não for possível. Para tanto, a Escola produzirá curso a distância, com gravações, vídeos, games, metaverso e outros aplicativos que conduzam a/o ingressante ao protagonismo na relação com o conhecimento. Esse material será disponibilizado assim que se dê o ingresso na carreira, e será complementado com seminários presenciais, sempre que seja possível constituir uma turma, que tratarão dos diversos temas necessários à integração, à discussão das dúvidas e à troca de experiências.

ESCOLA JUDICIAL

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO Documento principiológico que orienta todas as ações de formação da EJUD 9.



PPP PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS QUE ORIENTAM NOSSAS AÇÕES

COMPETÊNCIAS

• A EJUD 9 promove o desenvolvimento de capacidades, que se transformarão em competências no exercício do trabalho.

INTERDISCIPLI- NARIEDADE

• Para aprender, há que articular teoria e prática, parte e totalidade e disciplinaridade e interdisciplinaridade.

METODOLOGIAS ATIVAS

- O ser humano só conhece aquilo que é objeto de sua atividade.
- O ser humano só aprende quando se relaciona com o conhecimento, a partir de seus conhecimentos e experiências anteriores.
- O professor, mais que um expositor, é um organizador de situações significativas que resultem em aprendizagem.

Para democratizar a oferta das ações educacionais, a EJUD 9 interioriza suas ações ofertando ações educacionais presenciais e a distância.



DIAGNÓSTICO DAS
NECESSIDADES

AVALIAÇÃO DE RESULTADOS DO TRABALHO:

- Verificação de competências desenvolvidas;
- Concretização das estratégias das Tribunal;
- Atingimento das metas da Justiça do Trabalho.

ACOMPANHAMENTO DE
APRENDIZAGEM
DURANTE O PROCESSO

