



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
18ª REGIÃO - ESCOLA JUDICIAL

PROJETO PEDAGÓGICO

GOIÂNIA-GO
2024



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
ESCOLA JUDICIAL DO TRT 18ª REGIÃO

PROJETO PEDAGÓGICO



Goiânia-Goiás, 2024

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª

TRT 18: www.trt18.jus.br/portal/

Escola Judicial: escolajudicial@trt18.jus.br

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO – ESCOLA JUDICIAL

ADMINISTRAÇÃO BIÊNIO 2023 – 2025

PRESIDENTE:

Desembargador **Geraldo Rodrigues do Nascimento**

VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR REGIONAL:

Desembargador **Eugênio José Cesário Rosa**

DIRETOR-GERAL:

Servidor Álvaro Celso Bonfim Resende

DIREÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL:

Desembargador **Platon Teixeira de Azevedo Filho**

CONSELHO CONSULTIVO:

Desembargador **Platon Teixeira de A. Filho** – Diretor

Desembargador **Gentil Pio de Oliveira** – Vice-Diretor

Desembargadora **Kathia Maria Bomtempo Albuquerque** -Ouvidora

Desembargador **Welington Luis Peixoto**

Juíz **Luciano Santana Crispim**

Juíza Wanessa Rodrigues Vieira

COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA:

Juiz Rodrigo Dias da Fonseca

SECRETÁRIO-EXECUTIVO DA ESCOLA JUDICIAL:

Servidor Gil César Costa de Paula

EQUIPES QUE INTEGRAM A ESCOLA JUDICIAL:

DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

Servidores

MARCELO OLIVEIRA DE SOUZA,
MÁRCIA DIVINA BUENO ROSA
CAROLINE RABELLO ORRO
FABRICIA CAROLINA DE AGUIAR CAMARGO
JESUS HERNANE DE MACÊDO ZORZETTI
ROGÉRIO GONDIM DE CASTRO

DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS

Servidores:

KEYLA DE MORAES MONTEIRO FONSECA
LUCCY MAYER DE RESENDE E BORGES
FERNANDO DE CARVALHO ALVES

APOIO SECRETARIA EJUD18:
MARIA ANGÉLICA DE OLIVEIRA MACHADO
FERNANDO SOUSA SANTOS DIAS

Consultora pedagógica:

Acácia Zeneida Kuenzer, Dra em Educação

ÍNDICE

1 APRESENTAÇÃO	6
2 HISTÓRICO	8
3 MISSÃO.....	12
4 VISÃO.....	13
5 VALORES.....	14
6 FINALIDADES	15
7 OBJETIVOS	17
7.1 Objetivo Geral.....	17
7.2 Objetivos Específicos.....	17
8 PRESSUPOSTOS DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO E SERVIDORES	18
9 PERFIL PROFISSIONAL	19
9.1 Perfil das Magistradas e dos Magistrados	19
9.2 Perfil das Servidoras e dos Servidores	20
10 DIRETRIZES PEDAGÓGICAS.....	22
10.1 Indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão	23
10.2 A Interdisciplinaridade do Conhecimento	23
10.3 A Contextualização ou Tematização como Princípio Metodológico	23
10.4 Igualdade de Condições de Acesso às Ações da Escola	23
10.5 Qualidade	23
10.6 Gestão Democrática	23
10.7 Liberdade – Autonomia	23
10.8 A Concepção de Conhecimento	24
10.9 A Concepção de Competência.....	25
10.10 A Concepção de Aprendizagem	26
11 OS PRINCÍPIOS METODOLÓGICOS	29
11.1 Relacionar Parte e Totalidade	29
11.2 A Relação entre Disciplinaridade e Interdisciplinaridade	29
11.3 A Relação entre Teoria e Prática.....	29
11.4 Concepção Metodológica.....	31
11.5 A Organização Curricular	31

11 O PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS.....	33
12 DISCIPLINAS BÁSICAS E EIXOS TEMÁTICOS (RESOLUÇÕES ENAMAT Nº RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 28, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022	37
13 ÁREAS DE ATUAÇÃO – ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO.....	38
14 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES FORMATIVAS	40
15 BIBLIOGRAFIA DE REFERÊNCIA	42

1 APRESENTAÇÃO

O presente Projeto Pedagógico é uma atualização do projeto elaborado e aprovado pela Escola em 2014 e sua renovação decorre da necessidade de adaptá-lo à nova realidade vivenciada pela unidade responsável pela formação de magistrados e servidores do TRT da 18ª Região.

No período transcorrido desde a criação da antiga EMAT – 18 – Escola da Magistratura do Trabalho da 18ª Região, muitas mudanças foram efetuadas na composição do Tribunal em relação ao seu quantitativo de magistrados e servidores e nas suas áreas de atuação, tornando-se imperativo a atualização do projeto pedagógico da Escola Judicial que passou por alterações significativas em sua estrutura e funcionamento.

O Projeto Pedagógico terá que fazer opções, definir intencionalidades e perfis profissionais, decidir sobre objetivos, conteúdo, metodologias, recursos didáticos e avaliação.

Deverá, ainda, analisar as condições reais e objetivas de trabalho, otimizar recursos humanos, físicos e financeiros, estabelecer e administrar o tempo para o desenvolvimento das ações. Enfim, coordenar os esforços em direção a objetivos e compromissos futuros. (VEIGA ,2012)

O projeto tem os seguintes significados:

1. É uma antecipação, uma vez que o prefixo **pro** significa antes. A palavra vem do latim **projectu**, que significa lançar para diante, ou seja, dirigir-se para o futuro, lançar-se na direção do possível. Relaciona-se com um tempo a vir, com o futuro de que se constitui uma antecipação, uma visão prévia. Nesse caso, é o futuro que deve orientar e conduzir nossa ação presente.
2. O projeto tem uma dimensão utópica, na verdade o futuro a fazer, um possível a se transformar em real, uma ideia a transformar-se em ato.
3. Por ser uma construção coletiva, o projeto tem efeito mobilizador da atividade dos protagonistas. Quando concebido, desenvolvido e avaliado como uma prática social coletiva, gera fortes sentimentos de pertença e identidade. (VEIGA, 2012. p. 15/16)

O Projeto Político Pedagógico - PPP, ~~Educativo-Escolar~~ é um documento de planejamento da ação educativa, mas por sua vez diferencia-se do planejamento de uma unidade didática de uma disciplina qualquer ou uma área disciplinar. Enquanto este é de curto prazo e de caráter específico, aquele é de longo prazo de caráter integral. (SANTOS FILHO, 2012, p. 127)

É necessário que se afirme que a discussão do projeto político-pedagógico exige uma reflexão acerca da concepção da educação e sua relação com a sociedade e a escola, o que não dispensa uma reflexão sobre o homem a ser formado, a cidadania e a consciência crítica. (idem p.39)

Finalmente, há que afirmar que o Projeto Político Pedagógico é um documento da natureza principiológica que apresenta as diretrizes pedagógicas que orientarão o planejamento, a implementação e a avaliação de todas as ações educacionais ofertadas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18), visando o desenvolvimento das competências necessárias para a realização da missão, da visão e dos valores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), evidenciando, assim, seu caráter estratégico.

Com esses entendimentos, este documento foi submetido ao debate e aprovação pelo Conselho Consultivo da Escola Judicial 18 e recebeu críticas e sugestões de magistrados da 18ª Região, sendo uma síntese do caminho percorrido por esta Escola e um norte para sua atuação presente e futura, com uma clara opção pela construção de uma sociedade mais justa, conforme nos indica a professora Dra Acácia Kuenzer (KUENZER,1991)

2 HISTÓRICO

A Emenda Constitucional nº 45/2004 estabeleceu em seu artigo 111-A, § 2º, o funcionamento da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira.

Assim, a ENAMAT – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho foi instituída pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio da Resolução Administrativa nº 1140/2006 do Tribunal Pleno, dia 1º de junho de 2006, com o fim de promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho.

Dessa forma, passou-se a criação das Escolas Judiciais que se vinculariam a todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

Não obstante tenha havido em 1996 autorização do Pleno do nosso Regional para a criação da Escola da Magistratura do TRT da 18ª Região, conforme Resolução Administrativa nº 26/96, a programação para sua instalação no segundo semestre do ano de 1997 não foi levada a efeito.

A Escola da Magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – EMATRA-GO, veio a ser instituída por meio da Resolução Administrativa nº 83/2006, editada em 12 de dezembro de 2006, vinculada à Presidência do Tribunal.

Em 16 de outubro de 2007, por meio da Resolução Administrativa nº 73/2007, a EMATRA-GO passou a denominar-se Escola de Formação e Aperfeiçoamento da Magistratura–EMAT18. Atualmente, por recomendação da ENAMAT – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho -, da adoção de denominação uniforme para as Escolas Judiciais do Trabalho, o TRT 18ª editou a Resolução Administrativa nº 82/2009, que alterou a nomenclatura para ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO.

A EJ-18 integra o conjunto das escolas judiciais que formam o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho - (SIFMT), que reúne, além da ENAMAT, as 24 Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho em todo o País.

Os primeiros dirigentes da EJ 18 foram os Desembargadores GENTIL PIO DE OLIVEIRA e KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, nos cargos de Diretor e Vice-Diretora, respectivamente, que cumulativamente exerciam os cargos de Presidente e Vice-Presidente do Conselho Consultivo.

Integravam ainda o Conselho Consultivo o Desembargador SAULO EMÍDIO DOS SANTOS, representante dos Desembargadores do Trabalho; ARI PEDRO LORENZETTI, representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho; e ÉDISON VACCARI, representante dos Juízes do Trabalho Substitutos Vitalícios.

Por força da Resolução Administrativa nº 14/2009, exerceram os cargos de Diretor e Vice-Diretor da EJ 18, no biênio 2009/2011, os Desembargadores MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO e SAULO EMÍDIO DOS SANTOS.

O Conselho Consultivo era integrado pelos seguintes membros: Desembargadores MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO e SAULO EMÍDIO DOS SANTOS,

Presidente e Vice-Presidente, respectivamente. E, ainda, pela Desembargadora KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, pelo Juiz Titular da 2^a Vara do Trabalho de Rio Verde/GO, ARI PEDRO LORENZETTI; e pelo Juiz Substituto (vitalício), PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO.

A Resolução Administrativa nº 08/2010 estabeleceu o cargo de Diretor Pedagógico que foi ocupado pelo Juiz Titular da Vara do Trabalho de Catalão/GO, ÉDISON VACCARI conforme se verifica no teor da ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DA EJ 18 Nº 001/2010.

No ano de 2011, foi eleito novo Conselho Consultivo, para o biênio 2011/2013, integrado pela Desembargadora ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA, Diretora; Desembargador ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, Vice Diretor; Desembargador Dr. SAULO EMÍDIO DOS SANTOS; Juiz Titular da 2^a Vara do Trabalho de Rio Verde/GO, ARI PEDRO LORENZETTI e Juíza do Trabalho Substituta (vitalícia), FERNANDA FERREIRA, membros do Conselho Consultivo (Resolução Administrativa nº 56/2011).

No ano de 2013, foi eleito novo Conselho Consultivo, para o biênio 2013/2015, integrado pelo Desembargador PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, Diretor da Escola Judicial; Desembargadora KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Vice-Diretora da Escola Judicial; Desembargador ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Conselheiro; Juiz MARCELO NOGUEIRA PEDRA, Conselheiro; Juíza do Trabalho CÉLIA MARTINS FERRO, Conselheira; Juiz LUCIANO SANTANA CRISPIM, Coordenador Pedagógico da EJ-18.

No ano de 2015, foi eleito novo Conselho Consultivo, para o biênio 2015/2017, integrado pela Desembargadora do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Diretora da Escola Judicial; Desembargador do Trabalho Ouvidor Elvecio Moura dos

Santos, Vice-Diretor da Escola Judicial; Desembargador do Trabalho Paulo Sérgio Pimenta, Conselheiro; Juíza do Trabalho Titular Ana Deusdedith Pereira, Conselheira; Juíza do Trabalho Substituta Célia Martins Ferro, Conselheira; Juíza do Trabalho Titular Wanda Lúcia Ramos da Silva, Coordenadora Pedagógica da EJ-18.

No fim do ano de 2016, em sessão do Tribunal Pleno, foi eleito por unanimidade, por meio da RA TRT18ª nº 155/2016, para o biênio 2017/2019 (DEJT 10.11.2016) o Desembargador ELVECIO MOURA DOS SANTOS como Diretor da EJ18. O Desembargador Aldon do Vale Alves Taglialegna (Vice-Diretor da EJ18), bem como os demais membros do Conselho Consultivo foram designados pela Portaria TRT 18ª SGP/EJ18 nº 338/2017 (DEJT 09.02.2017), ratificada pela RA TRT18ª nº 10/2017.

No fim do ano de 2018, em sessão do Tribunal Pleno, foi eleito por unanimidade, por meio da RA TRT18ª nº 85/2018, para o biênio 2019/2021 (DEJT 13.11.2018) o Desembargador EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA como Diretor da EJ18. A Desembargadora Iara Teixeira Rios (Vice-Diretora da EJ18), bem como os demais membros do Conselho Consultivo foram designados pela Portaria TRT 18ª GP/SGP nº 234/2019 (DEJT 01.02.2019), ratificada pela RA TRT18ª nº 6/2019

No período de 2021 a 2023 foi empossada a desembargadora IARA TEIXEIRA RIOS como diretora da EJUD18, tendo como vice-diretora a desembargadora SILENE APARCIDA COELHO.

Para exercer o cargo de diretor da EJUD 18, no período de 2023 a 2025, foi empossado o desembargador PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, tendo como vice-diretor o desembargador GENTIL PIO DE OLIVEIRA.

O primeiro Secretário-Executivo da Escola foi o servidor GIL CÉSAR COSTA DE PAULA, Analista Judiciário do TRT 18ª, designado pela PORTARIA TRT 18ª GP/DG/SADRH Nº 82, que conduziu os trabalhos da Secretaria no período de 17.12.2007 a 20.09.2009.

Em 21 de setembro de 2009, em substituição ao servidor Gil César Costa de Paula, a servidora LENILDA YARA DE QUEIROZ BEZERRA DA ROCHA XAVIER foi designada, por meio da PORTARIA TRT 18ª DG/SGPe Nº 817/2009, para o exercício da função de Secretária-Executiva, na qual permaneceu até a sua aposentadoria, ocorrida em 02 de março de 2010.

A partir de 3 de março de 2010, em substituição a então Secretária aposentada, foi designada para a função de Secretária-Executiva da Escola Judicial a servidora KEYLA DE MORAES MONTEIRO FONSECA, por meio da PORTARIA TRT 18ª Nº 171/2010.

Em 31 de janeiro de 2011, por meio da Portaria PORTARIA TRT 18ª GP/DG/SGPe Nº 047/2011, a servidora ANA BEATRIZ BRAGA PEREIRA, ocupante de cargo da carreira de Analista Judiciário, Área Judiciária, do Quadro de Pessoal deste Egrégio Tribunal, foi designada para exercer o cargo de Secretária-Executiva da Escola Judicial, tendo em vista a reestruturação determinada pela Resolução Administrativa nº 29/2011.

Em 28 de janeiro de 2013, por meio da Portaria PORTARIA TRT 18ª GP/DG/SGPe Nº 90/2013, o servidor MARCOS DOS SANTOS ANTUNES, ocupante de cargo da carreira de Analista Judiciário, Área Judiciária, do Quadro de Pessoal deste Egrégio Tribunal, foi designado para exercer o cargo de Secretário-Executivo da Escola Judicial.

Em 10 de maio de 2013, por meio da PORTARIA TRT18ª GP/DG/SGPe Nº 248/2013, o servidor GIL CÉSAR COSTA DE PAULA, ocupante de cargo da carreira de Analista Judiciário, Área Judiciária, do Quadro de Pessoal deste Egrégio Tribunal, foi designado para exercer o cargo de Secretário-Executivo da Escola Judicial, cargo que ocupa até hoje.

3 MISSÃO

Promover o aperfeiçoamento teórico e prático de magistradas, magistrados, servidoras e servidores e demais auxiliares, visando a excelência da prestação jurisdicional, com foco na solução humanizada dos conflitos sociais.

4 VISÃO

Criar um ambiente que favoreça o engajamento de todos no aperfeiçoamento profissional e pessoal, construindo uma instituição comprometida com a reflexão, produção e disseminação do conhecimento.

5 VALORES

- Busca permanente de excelência;
- Construção coletiva do conhecimento;
- Promoção de aprendizagens compartilhadas;
- Integração das áreas de conhecimento: interdisciplinaridade;
- Fortalecimento da cidadania;
- Respeito à diversidade e à dignidade da pessoa humana;
- Prática da solidariedade;
- Promoção do humanismo;
- Atuação ética e empática.

6 FINALIDADES

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com autonomia didático-científica, participante do Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho previsto no Estatuto da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho – ENAMAT e da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário disposta pelo CNJ, tem como finalidades e atribuições institucionais, dentre outras:

- Promover a formação inicial das juízas, juízes, servidoras e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, cabendo-lhe planejar, organizar e executar todas as ações teórico-práticas e atividades acadêmicas, culturais e científicas necessárias para esse fim;
- Planejar e promover as ações voltadas à formação continuada e ao aprimoramento profissional e científico das magistradas, magistrados, servidoras e servidores de 1o. e 2o. grau de jurisdição;
- Dirigir e editar livros e periódicos relacionados com as finalidades da Escola Judicial e trabalhos de interesse jurídico;
- Subsidiar, com informações de sua competência, a Administração nos processos de promoção por merecimento de magistradas e magistrados e de atribuição do Adicional de Qualificação às servidoras e servidores;
- Promover a interdisciplinaridade com outras áreas do conhecimento, indispensáveis à atividade jurídica e jurisdicional, facilitando a integração das magistradas, magistrados, servidoras e servidores no contexto sociocultural, econômico e político da região;
- Promover o intercâmbio de experiências pessoais e profissionais, visando a aquisição de novas competências profissionais mediante o compartilhamento de aprendizagens;
- Capacitar formadoras e formadores, desenvolvendo continuamente competências profissionais referentes à docência e à organização do trabalho pedagógico de formação;

- Fomentar pesquisas e publicações em temas relacionados às competências necessárias ao exercício da profissão, visando o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional;
- Preparar magistradas, magistrados, servidoras e servidores, para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros, da Instituição;
- Incentivar o autodesenvolvimento de modo a criar condições concretas para a realização da missão, da visão e dos valores do Tribunal, bem como melhorar o gerenciamento individual da carreira;
- Fomentar o desenvolvimento do corpo gerencial e formar sucessoras e sucessores, em especial para os processos de trabalho críticos.

7 OBJETIVOS

7.1 Objetivo Geral

Tornar a Escola Judicial do TRT da 18ª Região um centro de excelência em gestão do conhecimento, na medida em que promover a aquisição e/ou o desenvolvimento das competências organizacionais e individuais de magistrados e servidores.

7.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar aos magistrados uma 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 goiana;
- Promover a educação institucional dos servidores, a formação de multiplicadores e a qualificação profissional necessárias ao aperfeiçoamento dos serviços judiciais e ao alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

8 PRESSUPOSTOS DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO E SERVIDORES

A formação inicial e continuada de magistrados do trabalho e de servidores, com base nas orientações emanadas da ENAMAT, do CNJ, do CJST e do TRT da 18ª Região, tem como pressupostos:

- Processos de construção, gestão e compartilhamento dos saberes do exercício profissional de forma democrática e transparente;
- Pleno respeito à liberdade de entendimento e de convicção do magistrado em formação, desde o planejamento pedagógico até a avaliação;
- Pleno acesso do magistrado e do servidor aos instrumentos e às oportunidades de formação inicial e continuada, com a aquisição sistemática e progressiva dos saberes e sua aplicação prática;
- Priorização de métodos de ensino dialógicos, participativos, nos quais o compartilhamento de conhecimentos, experiências e práticas possibilite postura ativa e interativa, desenvolvendo saberes transdisciplinares;
- Formação deontológica para o exercício da profissão;
- Inserção progressiva e orientada do magistrado e do servidor nas atribuições funcionais do cargo e no ambiente profissional.
- Definição do conhecimento como produção proveniente da base material, tendo como ponto de partida os processos de trabalho, devendo atuar na atividade prática visando à mudança da realidade.

9 PERFIL PROFISSIONAL

9.1 Perfil das Magistradas e dos Magistrados

A ENAMAT e o CNJ, em suas Resoluções, apresentam o perfil do magistrado/magistrada, bem como as competências dos servidores/servidoras que deverão orientar as atividades formativas das Escolas Judiciais, no âmbito da Formação Inicial e da Formação Continuada:

- Trabalhar com a complexidade;
- Compreender criticamente as relações de trabalho na sociedade contemporânea;
- Identificar e posicionar-se criticamente frente aos valores sociais e jurídicos envolvidos nas questões sob sua apreciação;
- Comunicar-se, dialogar e firmar boas relações pessoais no ambiente de trabalho;
- Perceber-se como sujeito na atuação profissional e aprimorar-se de forma continuada;
- Gerir o próprio trabalho e a unidade jurisdicional sem perder de vista as condições de tecnologia e infraestrutura necessárias à sua realização;
- Atuar com ética e presteza;
- Mediar conflitos (individuais e coletivos);
- Decidir de forma fundamentada e com linguagem clara, levando em consideração a complexidade social;
- Apreender com profundidade e aplicar a dogmática jurídica;
- Compreender e intervir no conflito social, buscando o efetivo acesso aos bens materiais e imateriais atribuídos pelos direitos;
- Trabalhar com o conceito de litigiosidade de massas e de coletivização do processo.
- Respeitar a diversidade nas relações interpessoais, na sociedade e no trabalho, bem como na prática jurídica, em todas as suas etapas, resguardando os direitos fundamentais;
- Utilizar as mídias e ferramentas tecnológicas de forma ética, responsável e competente, visando a pacificação dos conflitos sociais de forma célere, com qualidade e segurança jurídica.

9.2 Perfil das Servidoras e dos Servidores

O perfil das servidoras e servidores da Justiça do Trabalho vem sendo desenvolvido em grupos focais realizados pelas Escolas Judiciais e compartilhado, uma vez que não está definido pelos órgãos superiores (CNJ, CSJT e TST), sendo complementado pelas competências mapeadas pelos TRTs. Esse perfil contempla as competências gerais, que transversalizam o trabalho de todas as servidoras e servidores; as específicas, próprias a cada atribuição, serão identificadas nos planos de curso.

O perfil apresentado a seguir, orientará a implementação de ações educacionais pela EJUD 18, visando o desenvolvimento das seguintes competências:

- Relacionar o trabalho aos objetivos institucionais e estratégicos, identificando o impacto de suas ações sobre a totalidade do trabalho;
- Participar da elaboração, da implementação e da avaliação do planejamento da Escola, em todos os seus níveis e etapas;
- Conviver com as pessoas no exercício de sua função, de forma harmoniosa, respeitando a diversidade;
- Relacionar-se com o público interno e externo de forma cortês, respeitosa, de forma empática e profissional;
- Contribuir para a solução de conflitos na unidade, negociando posicionamentos quando necessário;
- Compartilhar práticas e aprendizagens com as pessoas no exercício de sua função;
- Dar e receber feedback, buscando a melhoria contínua dos procedimentos;
- Participar de trabalhos em equipe, demonstrando capacidade de cooperar com pares, magistradas e magistrados, gestoras e gestores;
- Propor soluções inovadoras para a melhoria do desempenho da unidade;
- Organizar tarefas, documentos e informações;
- Aplicar as ferramentas de pesquisa da legislação, doutrina e jurisprudência;
- Usar de forma eficaz, programas, ferramentas, sistemas e meios eletrônicos buscando apresentar efetividade na realização do trabalho;
- Desenvolver-se continuamente;
- Promover a qualidade de vida no trabalho;

- Comunicar-se de forma clara, precisa e concisa;
- Zelar pela segurança da informação;
- Promover o adequado andamento dos processos;
- Analisar e pesquisar legislação, doutrina e jurisprudência, nos vários ramos do Direito, da Administração Pública e áreas conexas.

10 DIRETRIZES PEDAGÓGICAS

O trabalho pedagógico a ser desenvolvido pela Escola Judicial da 18ª Região tem fundamento na concepção de conhecimento como um projeto coletivo a ser implementado por todos os magistrados/magistradas e servidores/servidoras que atuam nas ações intentadas pela Escola Judicial.

O projeto consolida as diretrizes gerais para a formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores da 18ª Região contidas na Resolução nº 159, de 12 de novembro de 2012, na Resolução nº 178, de 8 de agosto de 2013, e na Resolução Nº 192, de 8 de maio de 2014, todas do Conselho Nacional de Justiça, que dispõem sobre o Plano Nacional de Capacitação Judicial de magistrados e servidores do Poder Judiciário, bem como estabelece a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário.

No tocante à Magistratura o projeto fundamenta-se, também, nos Programas Pilares da Formação de Juízes Trabalhistas, regulamentados no âmbito do Sistema Integrado de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho: Formação Inicial, Formação Continuada e Formação de Formadores e, para tanto, sua elaboração fundamentou-se nas disposições normativas em vigor, mormente as da ENAMAT – Escola Nacional da Magistratura, que estabelece as diretrizes nacionais para o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, nas Resoluções do Conselho Nacional de Justiça e, principalmente, nas necessidades de aprimoramento reconhecidas pelos magistrados/magistradas nas ações desenvolvidas pela escola para levantamento de necessidade de capacitação.

Mais que uma formação voltada unicamente para o desempenho de atividades produtivas, a Escola Judicial tem a missão de contribuir na disseminação e na gestão do conhecimento.

A formação de magistrados/magistradas e servidores/servidoras pretende ser integral no sentido proposto por JAEGER (2013), e não apenas técnica, dando autonomia aos colaboradores da Escola para que desenvolvam os seus planos de ensino, sob a supervisão pedagógica da Coordenação Pedagógica da EJ-18, tendo como suporte teórico o que propõem CONTRERAS (2002) e CUNHA (1998), reafirmando a autonomia intelectual, didática e pedagógica da escola e dos instrutores que nela atuam.

Desse conjunto de ideias decorre uma concepção metodológica que pode ser sistematizada nos seguintes princípios:

10.1 Indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão

Cabe à escola desenvolver atividades formativas que articulem as dimensões de ensino, pesquisa e extensão que repercutam nas atividades judicial e administrativa.

10.2 A Interdisciplinaridade do Conhecimento

As ações de formação da escola devem articular as várias disciplinas e conhecimentos das ciências.

10.3 A Contextualização ou Tematização como Princípio Metodológico

Os cursos de formação e atividades da escola devem ter como eixo os temas de interesse de magistrados e servidores, segundo as diretrizes da ENAMAT, CNJ e CSJT.

10.4 Igualdade de Condições de Acesso às Ações da Escola

Todos os magistrados e servidores da 18ª Região devem ter oportunidade de participar das ações formativas da escola.

10.5 Qualidade

A escola deve primar pela excelência e qualidade no desenvolvimento de suas ações.

10.6 Gestão Democrática

A participação na definição das ações da escola é aberta a todos os magistrados e servidores da 18ª Região e são conduzidas pela Diretoria da Escola e pelo seu Conselho Consultivo.

10.7 Liberdade – Autonomia

Os professores/instrutores que atuam na escola têm liberdade e autonomia didático- pedagógica para ministrar os cursos de formação, obedecendo as diretrizes do projeto pedagógico.

10.8 A Concepção de Conhecimento

O trabalho pedagógico a ser desenvolvido pela Escola Judicial do TRT da 18ª Região tem como fundamento a concepção de conhecimento como recriação, ou seja, a reprodução no pensamento, através da atividade humana, da realidade, dos processos, dos fenômenos, em decorrência do que adquirem significado. Esta recriação da realidade no pensamento é uma das formas de relação entre sujeito e objeto, cuja dimensão mais essencial é a compreensão da realidade enquanto relação humano/social. Ou seja, é conhecer objetos que se integram na relação entre o homem e a natureza, relação esta que se estabelece mediante a atividade humana.

Assim, o método de produção do conhecimento é um movimento que leva o pensamento a transitar continuamente entre o abstrato e o concreto, entre a forma e o conteúdo, entre o imediato e o mediato, entre o simples e o complexo, entre o que está dado e o que se anuncia.

Este movimento de ascensão das primeiras e precárias abstrações à compreensão da rica e complexa teia das relações sociais concretas é um movimento no pensamento, que tem como ponto de partida um primeiro nível de abstração composto pela imediata representação do todo e, como ponto de chegada, as abstratas formulações conceituais. Esse movimento leva o pensamento a voltar ao ponto de partida, agora para percebê-lo como totalidade articulada e compreendida, mas também como prenúncio de novas realidades, apenas intuídas, que levam a novas buscas e formulações a partir da dinâmica histórica que articule o já conhecido ao presente e anuncie o futuro.

O ponto de partida é apenas formalmente idêntico ao ponto de chegada, uma vez que, em seu movimento, o pensamento chega a um resultado que não era conhecido inicialmente e projeta novas descobertas. O caminho para a produção do conhecimento é o que parte de um pensamento reduzido, empírico, virtual, com o objetivo de reintegrá-lo ao todo depois de compreendê-lo, aprofundá-lo, concretizá-lo. E, então, tomá-lo como novo ponto de partida, de novo limitado, em face das compreensões que se anunciem.

Deste movimento decorre uma concepção metodológica, que pode ser sistematizada da seguinte forma:

- o ponto de partida é sincrético, nebuloso, pouco elaborado, senso comum; o ponto de chegada é uma totalidade concreta, onde o pensamento re-capta e

compreende o conteúdo inicialmente separado e isolado do todo; posto que sempre síntese provisória, esta totalidade parcial será novo ponto de partida para outros conhecimentos;

- os significados vão sendo construídos através do deslocamento continuado do pensamento das primeiras e precárias abstrações, que constituem o senso comum, para o conhecimento elaborado através da articulação entre teoria e prática, entre sujeito e objeto, entre o indivíduo e a sociedade em um dado momento histórico;
- o percurso vai do ponto de partida ao ponto de chegada, possuindo uma dupla determinação: não há um único caminho para se chegar a uma resposta, como há várias respostas possíveis para o mesmo problema; construir o caminho metodológico é, portanto, parte fundamental do processo de elaboração do conhecimento.

10.9 A Concepção de Competência

Com base nesta concepção de conhecimento, orgânica às novas demandas decorrentes da crescente intelectualização do trabalho, compreende-se a competência como resultante da articulação entre teoria e prática, ou seja, como a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais. Implica a capacidade de solucionar problemas, mobilizando e integrando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos

Compreende-se a competência como resultante da articulação entre teoria e prática, ou seja, como a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com ética e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e de trabalho. Esta concepção de competência implica a capacidade de solucionar problemas, mobilizando e integrando conhecimentos de forma interdisciplinar, capacidades cognitivas complexas e comportamentos, transferindo-os para novas situações; supõe a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos.

A Escola Judicial do TRT da 18ª Região a partir de seus fundamentos, pauta-se pela corrente francesa de competência, representada por autores como Le Boterf (2003) e Zarifian (2001). Esses autores associam a competência, para além de fatores

individuais, ao contexto e às condições materiais de trabalho, onde se incluem as práticas, ou competências coletivas. Nesse sentido, as competências são capacidades potenciais que se transformam em desempenho quando as condições de trabalho assim o permitem; são formas de ação dos indivíduos no trabalho e as realizações que resultam dessas ações. Articulam, portanto, a dimensão individual, as condições materiais de trabalho e as práticas coletivas das equipes.

O planejamento das ações educacionais a serem implementadas pela EJUD 18 contemplará três dimensões de competências a serem desenvolvidas:

- Competências específicas: são as relativas ao saber fazer; levam em consideração as necessidades dos processos e atividades jurisdicionais e administrativas;
- Competências cognitivas complexas são as relativas 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; referem-se à capacidade de trabalhar intelectualmente;
- Competências comportamentais são as relativas ao 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.

10.10 A Concepção de Aprendizagem

Da concepção de conhecimento que fundamenta o processo pedagógico decorre a necessidade de promover situações de aprendizagem que viabilizem o estabelecimento de relações com a ciência, com a tecnologia e com a cultura de forma ativa, construtiva e criadora, substituindo a certeza pela dúvida, a rigidez pela flexibilidade, a recepção passiva pela atividade permanente na elaboração de novas sínteses.

Ou seja, implica em conceber a aprendizagem como resultante da atuação do Magistrado ou servidor em formação, em situações intencionais e sistematizadas mediadas por professores e tutores de campo, que alternem tempos e espaços de trabalho e reflexão teórica.

Assim, será o trabalho nas Varas e no Tribunal o elo integrador entre teoria e prática; é a partir das práticas simuladas e reais de audiências, sentenças, acórdãos, execução e despachos que serão formulados os questionamentos que orientarão as discussões teóricas mediadas pelos professores nas atividades desenvolvidas na Escola Judicial, constituindo-se progressivamente a articulação entre conhecimento científico e experiência laboral, ou conhecimento tácito.

Esta concepção de aprendizagem define o trabalho docente, a ação de ensinar, como a capacidade de problematizar, apoiar teoricamente a formulação das dúvidas e das hipóteses; propor desafios, estimular a construção de explicações, o estabelecimento de relações, a partir do que seja possível re-elaborar conhecimentos e experiências anteriores.

Para isso, é necessário disponibilizar todas as informações que sejam necessárias através dos meios disponíveis, orientando para o manuseio destas informações, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de relações e interações. A multimídia pode contribuir significativamente neste processo, sem que se secundarize a importância das fontes tradicionais.

Com base na produção teórica existente, é necessário promover discussões, de modo a propiciar a saudável convivência das divergências com os consensos possíveis, resultantes das práticas de confronto e conciliação, 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 provisoriedade, e que nasça o desejo da contínua busca por respostas que, sempre provisórias, nunca se deixarão totalmente apreender; é criar situações para que o aprendiz faça seu próprio percurso, nos seus tempos e em todos os espaços, de modo a superar a autoridade do professor e construir a sua autonomia.

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

- a) problematização, tendo como ponto de partida a prática jurisdicional;

- b) teorização, definindo, de forma interdisciplinar, os conhecimentos que precisam ser apreendidos para tratar do problema compreendido enquanto síntese de relações sociais e produtivas, de modo a promover a reflexão individual e coletiva;
- c) formulação de hipóteses, estimulando a criatividade na busca de soluções originais e diversificadas que permitam o exercício da capacidade de decidir a partir da identificação de consequências possíveis que envolvam as dimensões cognitiva, ética e política;
- d) intervenção na realidade que se constitui em ponto de partida e em ponto de chegada da ação jurisdicional, em um patamar agora superior, realidade compreendida, dissecada, sistematizada, em substituição à situação inicial, caótica e mal desenhada.

11 OS PRINCÍPIOS METODOLÓGICOS

Das concepções de competência e de aprendizagem decorrem princípios metodológicos, os quais são apresentados a seguir.

11.1 Relacionar Parte e Totalidade

O conhecimento de fatos ou fenômenos é o conhecimento do lugar que eles ocupam na totalidade concreta. Se, para conhecer, é preciso operar uma cisão no todo, isolando temporariamente os fatos, este processo só ganha sentido quando se re-insere a parte na totalidade, compreendendo as relações que entre elas se estabelecem. Pela análise da parte atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo; 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.

11.2 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, a serem ensinadas apenas lógico-formalmente em blocos disciplinares, através de sua apresentação, memorização e repetição segundo uma sequência rigidamente estabelecida. Ao contrário, indica a necessidade de articulação entre os diversos campos do conhecimento através da interdisciplinaridade, que, por sua vez, também articulam práticas sociais, culturais, políticas e produtivas.

11.3 A Relação entre Teoria e Prática

Se o homem só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque atua praticamente, a produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode se resolver teoricamente através do confronto dos diversos pensamentos. Para mostrar sua verdade, o conhecimento tem que adquirir corpo na própria realidade, sob a forma de atividade prática, e transformá-la.

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 deixa

revelar através da observação imediata; é preciso ver além da imediatividade para compreender as relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as relações entre parte e totalidade, as finalidades, que não se deixam conhecer no primeiro momento, quando se percebem apenas os fatos superficiais, aparentes, que ainda não se constituem em conhecimento.

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; é neste movimento do pensamento que parte das primeiras e imprecisas percepções para relacionar-se com a dimensão empírica da realidade que se deixa parcialmente perceber, que, por aproximações sucessivas, cada vez mais específicas e ao mesmo tempo mais amplas, são construídos os significados.

Consequentemente, recusa-se ao mesmo tempo a possibilidade de conhecer pela mera ação do pensamento, ou pela mera atividade destituída da necessária reflexão.

A concepção epistemológica adotada, portanto, aponta a relação entre teoria e prática como fundamento do Projeto Pedagógico de Formação Inicial e Continuada de Magistrados do Trabalho e servidores do Tribunal.

Considerando que os Magistrados em formação possuem fundamentação teórica reconhecida pelo concurso público, a proposta de Formação Inicial e Continuada propiciará, mediante a organização de situações de aprendizagem, o movimento do pensamento a partir da prática jurisdicional, utilizando o método da alternância.

O mesmo ocorrerá em relação aos servidores, de modo que o ponto de partida para os processos formativos será a atividade jurisdicional e o trabalho realizado nas varas e gabinetes compreendidos como totalidade complexa, constituída pela intrincada teia de relações que estabelece com a sociedade em suas dimensões políticas, econômicas e culturais.

A partir dela, mediante a alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática é que, metodologicamente, se viabilizará o constante movimento do pensamento sobre a realidade para problematizá-la, apreendê-la e compreendê-la em sua dimensão de síntese de complexas relações.

Não se trata, portanto, de reproduzir, na Escola Judicial, a formação teórica objeto dos cursos de graduação enquanto atividade acadêmica, mas sim, como bem aponta a Res. 28/2022 da ENAMAT, de promover uma imersão, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas sistematizadas, na prática laboral da Magistratura do Trabalho e das suas atividades auxiliares.

Esta imersão não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas ou apenas a reflexão teórica sobre elas; seu objetivo é a transformação social mediante a atividade teórico-prática orientada para a promoção do Direito pela justa solução dos conflitos originados das contradições entre capital e trabalho em uma sociedade cada vez mais injusta e desigual.

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 humana.

11.4 Concepção Metodológica

Em síntese, a concepção metodológica acima delineada, que se constrói a partir dos princípios pedagógicos enunciados, 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 aluno;
- e) trabalhar interdisciplinarmente;
- f) organizar múltiplas atividades;
- g) partir do conhecido, do simples;
- h) chegar às mais abstratas formulações a partir do que tem significado, e não o contrário;
- i) desenvolver a capacidade de construir o caminho, mediante o domínio do método científico;
- j) desenvolver a capacidade de transferir aprendizagens;
- k) promover a educação continuada e a capacidade de aprimorar a formação permanentemente.

11.5 A Organização Curricular

A construção da proposta de formação da Escola Judicial do TRT da 18ª Região se dá mediante a elaboração de plurianual, compostos planos anuais e plano por três fases: a identificação de necessidades, o desenvolvimento de soluções educacionais e avaliação.

O processo de identificação de necessidades integrará as seguintes dimensões:

- os conhecimentos disponíveis sobre os processos de trabalho a serem ensinados, no plano da Justiça do Trabalho e áreas afins;
- a prospecção das necessidades de formação, inicial e avançada em todos os níveis, a partir de estudos das perspectivas futuras;
- as necessidades de desenvolvimento de competências pelos magistrados/magistradas e servidores/servidoras, definidas a cada ano, por mapeamentos de competência e/ou por levantamentos realizados junto às Unidades que integram o TRT 18 e junto aos próprios magistrados/magistradas e servidores/servidoras;
- as necessidades de formação inicial e continuada nas atividades críticas, identificadas a partir do Planejamento Estratégico, mediante a sistematização e oferta permanente de soluções educacionais organizadas em itinerários formativos;
- a identificação de conhecimentos prévios dos magistrados/magistradas e servidores/servidoras em formação, sobre os quais serão ancorados os novos conhecimentos, a partir da análise do seu perfil, considerando as trajetórias de formação profissional e de trabalho;
- a realização de pesquisas e parcerias interinstitucionais com vistas ao aprimoramento da atividade jurisdicional e da ação educativa da Escola.

11 O PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS

A Escola Judicial, integrada ao TRT da 18ª Região e ao sistema nacional de formação de magistradas, magistrados, servidoras e servidores, planejará suas atividades de modo a atender as demandas de desenvolvimento de competências que decorrem do CNJ, da ENAMAT e do Planejamento Estratégico do Tribunal, guardando relação sistêmica com essas instâncias e com as demais Escolas que integram o sistema.

A EJUD 18 planejará suas atividades em três níveis: as diretrizes pedagógicas, expressas no Projeto 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 18ª Região, visando assegurar a organicidade e continuidade das ações; e o Plano Anual, que contemplará as ações prioritárias para cada exercício financeiro.

O Plano Plurianual desdobra o Planejamento Estratégico do Tribunal; fundamenta-se no Projeto Pedagógico da EJUD 18, 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 à realização da missão, da visão e dos valores do Tribunal.

Desta forma, o Plano Plurianual constitui-se em instrumento que, por meio do desenvolvimento de competências, contribui para que o TRT18 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
- 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;
- Mapeamento de competências: relatórios de avaliação com a identificação das lacunas a serem supridas com capacitação;
- Avaliação de desempenho dos servidores;
- Relatórios de avaliação dos cursos pelos alunos, visando a identificação dos pontos de melhoria;
- Grupos focais com magistradas, magistrados, servidoras, 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 18, 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 TRT 18 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 servidores.

As demandas espontâneas são definidas a partir da manifestação de necessidades do 1º e do 2º grau, pelas magistradas, magistrados, gestoras e gestores, referentes tanto às necessidades derivadas do exercício da prática jurídica e administrativa quanto do surgimento de novas questões a serem enfrentadas, nas dimensões jurídica, comportamental, de qualidade de vida e saúde, ou outras que possam surgir.

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 magistradas, magistrados, servidoras e servidores, inicial e avançada, 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 18 proporá, em acordo com as unidades demandantes, as ações educacionais para desenvolver as competências que se fazem necessárias, em ordem de prioridade, para responder à estratégia do TRT 18.

O PAC, assim construído, dará origem ao calendário com o cronograma da oferta das ações educacionais planejadas; o calendário será disponibilizado no sítio do da EJUD ou do Tribunal.

Definidas e priorizadas as necessidades de capacitação, o PAC deverá ser analisado e aprovado pelo Conselho Consultivo/Deliberativo e por órgão superior, se for o caso; 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.

É importante destacar a importância do acompanhamento pedagógico ao longo do processo de implementação das soluções educacionais, desde o planejamento da atividade com o professor até a análise das avaliações de aprendizagem e de reação. A finalidade do acompanhamento é assegurar que os princípios pedagógicos sejam seguidos e que o protagonismo do aluno, mediante participação nas discussões e na realização de atividades de aprendizagem, realmente ocorra.

Mediante o acompanhamento, a área de formação tanto pode intervir no planejamento da atividade, capacitando o professor, durante o processo, tomando decisões que o realimentem no transcurso de sua execução. Essa prática é um dos fatores de sucesso do processo pedagógico.

**12 DISCIPLINAS BÁSICAS E EIXOS TEMÁTICOS (RESOLUÇÕES ENAMAT Nº
RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 28, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022**

* (Republicada em cumprimento ao art. 3º da Resolução ENAMAT n.º 31 de 01 de dezembro de 2022) – RESOLUÇÃO CNJ Nº 192 /2014)

13 ÁREAS DE ATUAÇÃO – ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho – EJUD 18 funciona junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, vinculada à Presidência, sendo composta pela Diretoria, Conselho Consultivo, Secretaria Executiva e duas divisões.

Consideramos fundamental no projeto pedagógico a definição da estrutura e funcionamento da escola, pois sem uma definição clara dos recursos e competências funcionais não teremos condições objetivas para o desenvolvimento das ações.

À Escola Judicial compete planejar, dirigir, coordenar e orientar as seguintes atividades:

- I. Instituir e ministrar cursos de formação e aperfeiçoamento dos magistrados, servidores e demais colaboradores no âmbito do TRT 18ª Região;
- II. Incentivar projetos e atividades de ensino, pesquisa e produção científica multidisciplinar, voltadas à atividade jurisdicional;
- III. Acompanhar e orientar os Juízes do Trabalho Substitutos em vitaliciamento, bem como prestar informações para a instrução de processos para promoção de magistrados por merecimento;
- IV. Manifestar-se sobre a realização, acompanhar e controlar a frequência e o aproveitamento de cursos de aperfeiçoamento de estudos jurídicos realizados por magistrados trabalhistas, com afastamento de suas atividades.
- V. Possibilitar aos magistrados e servidores o conhecimento e acompanhamento dos avanços da ciência jurídica e legislativa, bem como de outras questões relacionadas a sua atuação profissional.
- VI. Viabilizar o acesso à produção literária e jurisprudencial especializada, de maneira a contribuir para o constante aprimoramento da capacidade e habilidades de magistrados, servidores e colaboradores do TRT 18ª Região.
- VII. Garantir a manutenção e preservação de informações de valor histórico, possibilitando o acesso ao conhecimento sobre a evolução da atuação do Poder Judiciário Trabalhista no Estado de Goiás.

Para a consecução de seus objetivos, poderá a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – EJUD 18 promover, direta ou indiretamente, cursos, seminários e outras modalidades de estudo e troca de informações, podendo celebrar convênios e parcerias com outras instituições.

São, ainda, atribuições da EJUD 18:

- I. promover a formação e desenvolvimento continuado dos magistrados e servidores do TRT 18ª Região, mediante a realização de cursos, seminários e estudos, sobretudo no campo das ciências jurídicas e sociais, com especial ênfase no Direito do Trabalho, no Processo do Trabalho e na Tecnologia da Informação, pesquisas e outras atividades de ensino, edições e publicações, bem como a participação em encontros regionais, nacionais e internacionais para debate de questões relativas às atividades afetas à entrega da prestação jurisdicional;
- II. promover a formação e o desenvolvimento continuado de todos os magistrados e servidores do TRT 18ª Região, direta ou indiretamente envolvidos nas atividades jurisdicionais, tanto no que se refere às áreas técnicas quanto em questões relacionadas ao autodesenvolvimento e desenvolvimento da cultura organizacional;
- III. ministrar cursos complementares de formação inicial, de formação continuada e de aperfeiçoamento de magistrados do trabalho, assim como realizar o programa de capacitação das Juízas e Juízes do Trabalho Substitutos Vitaliciandos e servidoras e servidores em estágio probatório e sua avaliação;
- IV. manifestar-se sobre pedido de concessão de licença para participação de magistrado em curso, seminário, congresso ou atividade similar, que dependa de autorização do Tribunal;
- V. organizar e promover cursos de formação de formadores e tutores em Ensino a Distância (EAD);
- VI. propiciar o intercâmbio e a interação com instituições públicas e privadas de ensino, em especial com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, diretamente ou mediante convênios, como patrocinadora ou apoiadora de eventos científicos na área jurídica;
- VII. promover a publicações da Revista do Tribunal (supervisão, pois a publicação, de fato, fica a cargo da Seção de Jurisprudência);
- VIII. promover outras atividades científico-culturais.

14 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES FORMATIVAS

A avaliação é parte do processo de formação e deve ser exercitada continuamente, pois realimenta os demais processos de diagnóstico, planejamento, execução das ações formativas, contribuindo para a melhoria de qualquer plano, programa ou projeto.

Dessa forma, pretendemos aplicar ao longo da execução deste plano apenas três dos quatro tipos de avaliação cunhados na sistemática proposta por Kirkpatrick:

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO – A avaliação de reação objetiva, segundo o modelo adotado neste Plano, dar a conhecer o que os participantes pensaram e sentiram com relação à ação educativa a que foram submetidos: os aspectos positivos e negativos identificados tanto na configuração geral da ação, quanto em seus diversos componentes particularmente considerados, tais como a instrutoria, o material didático, o local, a carga horária, o grau de pertinência observado entre os conteúdos ministrados e as atribuições cometidas ao aluno, a relevância desses mesmos conteúdos para o desempenho futuro do treinando etc.

Ao aplicar este tipo de avaliação com o emprego do formulário descrito logo abaixo atender-se-á, além da finalidade mais óbvia de se colher subsídios para a constante melhoria das ações promovidas por esta Escola Judicial, outro objetivo regulamentarmente definido: determina o artigo 12 da Portaria GP/DG/EJ nº 01/2012 que “após a realização de cada treinamento, o instrutor interno, o conteudista e o tutor serão avaliados pelos treinandos por meio de formulário de avaliação, sendo o resultado da avaliação arquivado em ficha cadastral...”. Informa o parágrafo único do artigo mencionado, logo em seguida, o intento de tal providência nos seguintes termos:

“Art. 12 (...)

Parágrafo único. Deverá ser excluído do cadastro de instrutores internos aqueles que obtiverem média inferior a 70% na avaliação realizada pelos treinandos.”

Trata-se, pois, de munir-se esta Escola Judicial das condições propiciantes de uma constante melhoria das ações a seu cargo, busca esta que passa, inclusive, pela seleção de um corpo de instrutores capazes de atender as necessidades de treinamento consignadas no Plano Anual de Capacitação.

Instrumentos aplicáveis: Emprega-se formulário padronizado, já de uso corrente nesta Escola Judicial, do tipo “marcar com X”, cobrindo os diversos aspectos relativos à organização e execução do curso, tais como o nível de domínio e segurança que o instrutor demonstrou na exposição dos conteúdos; ainda relativamente à instrutoria, a clareza na exposição das ideias e dos conceitos; a adequação do local, dos equipamentos e dos materiais didáticos utilizados etc.

AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM – A avaliação da aprendizagem visa a medir o aumento de conhecimento resultante da exposição do aluno aos conhecimentos que lhe foram ministrados. Sendo empregada durante todo o transcorrer da ação mediante a aplicação de testes ou de quaisquer outros meios que permitam ao aluno demonstrar o conhecimento porventura adquirido, a avaliação da aprendizagem é de basilar importância, porquanto nos permite verificar a ocorrência ou não da aquisição do conhecimento no nível mais básico

esperado, antes de ser esse conhecimento, numa fase posterior, transformado em resultados pela potencial mudança de comportamento que ele pode originar.

Instrumentos aplicáveis: Instrumentos: Registros Reflexivos, Fóruns de Sociabilização; Exercícios e Simulações em sala de aula; Relatórios.

AValiação DE RESULTADOS/EFICÁCIA – Avaliar a eficácia dos resultados práticos proporcionados pela ação educativa realizada é de central importância não somente para se descobrir o quanto se logrou mudar para melhor o “status quo” da instituição, aprimorando-se, nessa melhoria, seus processos e seus serviços. Mensurar a eficácia do treinamento é importante, também, para se conseguir, diante da sempre presente limitação orçamentária, alocar os recursos do erário em ações que, de fato, aprimorem tecnicamente os recursos humanos da instituição.

A avaliação de resultados/eficácia, via de regra, é aplicada alguns meses após a realização da ação educativa, quando, então, ter-se-á condições de observar no ambiente de trabalho do aluno se o conhecimento adquirido, além de se incorporar às suas condutas profissionais, proporciona uma efetiva melhoria nos resultados práticos colimados pela instituição.

Instrumentos aplicáveis: Questionários de autoavaliação.

A avaliação depende, também, de uma correta certificação das ações desenvolvidas.

Os certificados serão emitidos em conformidade com RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 28, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022 (Republicação)

*(Republicada em cumprimento ao art. 3º da Resolução ENAMAT n.º 36 de 16 de abril de 2024), que diz:

Art. 40. Nos cursos presenciais e/ou telepresenciais, e para efeito de certificação, a frequência às atividades escolares deve ser integral, e as ausências deverão ser justificadas mediante requerimento escrito e fundamentado perante a Escola Nacional ou Judicial do Tribunal Regional do Trabalho que, se aceita a justificativa, atribuirá atividade complementar para compensar a carga horária da atividade escolar perdida.

§1º É vedada, em qualquer hipótese, a emissão de certificado de frequência e aproveitamento no caso de ausências injustificadas.

Desse modo, todas as ações formativas da escola serão avaliadas e certificadas para efeito de registro e verificação considerando os objetivos institucionais da escola.

Os itinerários formativos para magistrados e servidores serão desenvolvidos pela Escola, dentro de uma concepção de formação continuada e de gestão do conhecimento que observe o planejamento estratégico do Tribunal, as normas emanadas da ENAMAT, do CSJT e do CNJ.

15 BIBLIOGRAFIA DE REFERÊNCIA

ADORNO, Theodor W.. **Tabus que pairam sobre a profissão de ensinar- palavras e sinais** – Modelos Críticos 2 –RJ- : Vozes, 1995.

CONTRERAS, José. **Autonomia dos professores**, São Paulo: Cortez, 2002.

CUNHA, Maria Isabel da. **O professor universitário na transição de paradigmas**. Araraquara – JM Editora, 1998.

JAEGER, Werner – **Paideia - A FORMAÇÃO DO HOMEM GREGO**, 6ª Ed. São Paulo, Martins Fontes, 2013.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Editora Companhia das Letras, São Paulo, 2012.

MENDEL, Cássia Ravena Mulin de Assis. **Projeto político-pedagógico: construção e implementação na escola**. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.

ROUSSEAU, J. J. – **Emílio ou da educação**, São Paulo, Martins Fontes, 2004.

SANTOS FILHO, José Camilo dos. **Projeto Educativo Escolar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. **Educação Básica: Projeto político-pedagógico; Educação superior**. 6ª ed. – Campinas, SP: Papirus, 2012.

KIRKPATRICK, Donald. **Como Avaliar Programas de Treinamento de Equipes- Os Quatro Níveis**. Editora SENAC, Rio de Janeiro, 2010.

ATO CONJUNTO. TST. CSJT. ENAMAT. Nº 1/2013 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA ENAMAT, BIÊNIO 2010-2014;

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO; TRT 18ª REGIÃO, 2023-2026

RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 28, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022 (Republicação)
*(Republicada em cumprimento ao art. 3º da Resolução ENAMAT n.º 36 de 16 de abril de 2024)

RESOLUÇÃO Nº 070, CNJ, 2009.

RESOLUÇÃO Nº 159, CNJ, 2012.

RESOLUÇÃO Nº 192, CNJ, 2014.