



PROJETO
POLÍTICO PEDAGÓGICO
DA EJUD19



Projeto Pedagógico da Escola Judicial do TRT da 19ª. Região

1. Apresentação

O Projeto Pedagógico da Escola Judicial do TRT da 19ª. Região expressa os pressupostos e princípios epistemológicos e pedagógicos que orientarão o conjunto das ações educativas, presenciais e a distância que serão desenvolvidas pela Escola Judicial. Esses pressupostos e princípios serão observados na proposição e implementação de soluções educacionais voltadas para o desenvolvimento de competências dos magistrados e servidores que apoiam a realização das atividades-fim, tanto internamente como nas diversas parcerias.

Ele apresenta os objetivos, pressupostos e princípios pedagógicos que orientam a realização de seus programas de formação inicial e continuada, assegurando sua organicidade, continuidade e integração à missão, visão e metas do TRT da 19ª Região, conjugados com as normas expedidas pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

2. Histórico

A Escola Judicial da 19ª Região é um órgão sem fins lucrativos, integrante da estrutura organizacional do TRT/19ª Região que visa promover meios que facilitem a especialização, aperfeiçoamento e atualização dos magistrados e servidores, objetivando o aprimoramento no domínio do direito e outras ciências correlatas, no âmbito da jurisdição do TRT da 19ª Região, bem como a melhoria da eficiência na prestação jurisdicional oferecida por este Tribunal.

Foi criada pela Resolução Administrativa (RA) nº 15/2007, de 31 de julho de 2007, a qual aprovou o Regimento Interno do referido órgão, que foi alterado pela Resolução Administrativa nº 01/2008, de 12 de fevereiro de 2008.



Sua primeira diretoria foi composta pelo Desembargador Pedro Inácio da Silva (Diretor-Geral da Escola) e pelo Juiz Luiz Carlos Monteiro Coutinho (Vice-Diretor).

A segunda gestão foi composta pelo Desembargador Severino Rodrigues e pelo Juiz Luiz Carlos Monteiro Coutinho (Vice-Diretor).

A terceira gestão foi composta pelo Juiz do Trabalho Substituto Flávio Luiz da Costa e pela Juíza do Trabalho Carolina Bertrand Rodrigues Oliveira, sendo que esta composição foi alterada, tendo como Diretora a Desembargadora Vanda Maria Ferreira Lustosa e Vice-Diretor Flávio Luiz da Costa.

A gestão 2015/2017 é composta pelo Desembargador João Leite de Arruda Alencar, como Diretor, sendo o Vice-Diretor o Juiz Valter Souza Pugliesi.

A gestão 2016/2018 é composta pela Desembargadora Anne Helena Fischer Inojosa, como Diretora, sendo a Vice-Diretora a Juíza Bianca Tenório Calaça.

No início da gestão, em agosto/2008, alguns desafios foram percebidos, a exemplo de ausência de autonomia para aprovação e execução dos projetos básicos e que algumas atividades desenvolvidas se assemelhavam com as atividades do Setor de Estágio e Treinamento, anteriormente subordinado à Secretaria de Recursos Humanos, motivo pelo qual o referido setor foi inserido na Escola Judicial, evitando-se dessa forma, a execução de ações paralelas.

A Lei Nº 11.416/2006 (Plano de Cargos e Salários dos Servidores do Judiciário Federal), efetivada pelas Portarias Conjuntas nºs 01 e 03/2007, dos Órgãos Superiores do Poder Judiciário fez com que este setor tomasse uma dimensão considerável, passando a acumular um volume maior de responsabilidades e atribuições inversamente proporcional a sua força de trabalho.

3. Objetivos

3.1. Objetivo geral

A Escola Judicial tem por finalidade promover a formação inicial e continuada dos magistrados, a formação de servidores nas áreas de conhecimento vinculadas à atividade-fim do Tribunal e a formação de formadores.

3.2. Objetivos específicos

- Realizar o Módulo Regional da Formação Inicial para os magistrados vitaliciandos, nos termos das normas editadas pela ENAMAT, com a finalidade de proporcionar o conhecimento profissional teórico e prático para o exercício da magistratura e como requisito ao vitaliciamento;
- Realizar cursos de formação continuada para magistrados do trabalho vitalícios, visando o aperfeiçoamento profissional, a promoção e o acesso;
- Realizar cursos de formação de formadores para a qualificação dos profissionais de ensino que atuarão nas atividades de formação para magistrados e servidores;
- Realizar atividades de extensão, seminários, simpósios, encontros, painéis e congêneres visando a formação de magistrados e servidores e a integração com a sociedade;
- Realizar cursos de pós-graduação, diretamente ou mediante convênio e/ou parceria com Universidades, Instituições de Ensino e Centros de Pesquisa;
- Realizar estudos e pesquisas a partir da definição de áreas temáticas de interesse institucional, diretamente ou em convênio com outras instituições, visando o aprimoramento da prestação jurisdicional e da formação de magistrados e servidores;



- Realizar atividades de ensino e estudos, mediante convênio, parceria e/ou intercâmbio com outras Escolas Judiciais ou outras instituições nacionais ou estrangeiras.

4. Áreas de atuação

No exercício de suas atribuições, a Escola Judicial 19ª Região, contemplará as seguintes áreas de atuação, com base em diagnósticos anuais de necessidades por ela realizados:

- a) Formação inicial de Juízes
- b) Formação continuada de Magistrados;
- c) Formação inicial de servidores que exercem atividades-fim;
- d) Formação continuada de Servidores que exercem atividades-fim;
- f) Pesquisa em Educação e Gestão Judiciária;
- g) Extensão do conhecimento sobre Justiça do Trabalho à sociedade;
- h) Divulgação do conhecimento produzido.

5. Concepções e princípios pedagógicos

Para exercer a prática jurisdicional em contextos sócio-econômicos e culturais cada vez mais complexos, a formação de magistrados e servidores deverá ser humanista e interdisciplinar, dimensões estas que orientarão as práticas pedagógicas de formação inicial e continuada promovidas pela Escola Judicial da 19ª. Região.

No que tange ao exercício da prática jurisdicional a se dar em contextos cada vez mais complexos, surgem novas demandas de formação para magistrados e servidores, 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 das novas formas de injustiça social e criação de novas estratégias para enfrentá-las.



A complexificação das relações sociais contemporâneas está a exigir magistrados e servidores de novo tipo, capazes de compreender e trabalhar com a complexidade contemporânea; compreender criticamente a divisão social do trabalho e as relações de trabalho no regime de acumulação flexível; identificar e posicionar-se criticamente em frente aos valores sociais e jurídicos envolvidos nas questões sob sua apreciação; comunicar-se, dialogar e firmar boas relações interpessoais (com servidores, magistrados, mídia, advogados e partes); perceber-se como sujeito na atuação profissional e aprimorar-se de forma autocrítica; gerir o próprio trabalho e a unidade jurisdicional, sem perder de vista as dimensões da qualidade de vida e de sua condição de trabalhador e de parte da sociedade; compreender e intervir no conflito social real, para além da relação processual, buscando o efetivo acesso à justiça; articular, nas questões jurídicas, diferentes conhecimentos, de forma transdisciplinar; atuar com ética e celeridade, comprometido com a sociedade.

Para formar esses profissionais, 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 da magistratura 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 magistrado avance para além dos modelos pré-estabelecidos pela criação de novas possibilidades fundadas em sólidos argumentos, revendo normas e jurisprudência.

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

5.1. O processo de produção do conhecimento

Para fundamentar suas ações educacionais, as Escolas Judiciais concebem o conhecimento como a reprodução da realidade no pensamento, o que ocorre através da ação; é nesse processo que a realidade adquire significado para os seres humanos.

O homem só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque atua praticamente; por isso, a produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode se resolver teoricamente através do confronto dos diversos pensamentos.

É preciso considerar, contudo, que a prática 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 das aparências, que mostram apenas os fatos superficiais, aparentes, que ainda não se constituem em conhecimento. Para conhecer é preciso superar o que é aparente, 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.

Ou seja, o *ato de conhecer necessita 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 são construídos os significados.

A partir desta concepção, definem-se as 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.

Não há prática que não esteja respaldada por algum tipo de atividade cognitiva, e portanto, por alguma atividade teórica. A atividade teórica só existe a partir e em relação com a prática; não há pensamento fora da ação humana, pois a consciência e as concepções se formulam através do movimento do

pensamento que se debruça sobre o mundo das ações e das relações que elas geram.

5.2. O processo de aprendizagem

Dessa forma de conceber o processo de produção do conhecimento resulta que a aprendizagem só ocorre com o protagonismo do aluno em situações organizadas pelo formador, que desencadeiem processos de reflexão sobre as situações concretas da prática jurisdicional, estimulando novas formas de agir.

Aprender é construir significados, através da interação entre o conhecimento novo e algum conhecimento prévio existente na estrutura cognitiva do aprendiz. Havendo interação, ambos os conhecimentos se modificam: o novo passa a ter significado, é compreendido e passível de aplicação; é assimilado ao conhecimento prévio, que adquire novos significados, ficando mais elaborado; o resultado é uma síntese de qualidade superior.

Para que a aprendizagem ocorra, o docente deverá ancorar o conhecimento novo aos conhecimentos e experiências já existentes na estrutura cognitiva do aprendiz. Nos processos de formação inicial e continuada de magistrados, há um rico conjunto de conhecimentos e experiências prévias, decorrentes das trajetórias de formação profissional e de trabalho, a ser aproveitado pelo docente como ponto de partida para introduzir os conhecimentos novos. Para que tal aconteça, o docente, na medida do possível, deverá identificar esses conhecimentos para organizar sua ação pedagógica. No momento do planejamento, será desejável analisar o perfil da turma, que pode ser disponibilizado pela Escola Judicial, considerando a formação em nível de graduação e pós-graduação, experiências profissionais anteriores, tempo de exercício profissional na magistratura, Varas onde trabalhou, cursos de capacitação realizados, e outras informações que permitam inferir os conhecimentos prévios, bem como seu nível de domínio (básico, intermediário ou avançado). Caso essas informações não estejam



disponíveis, o docente poderá iniciar a atividade pedagógica com uma breve discussão sobre o tema a partir de um problema apresentado, o que lhe permitirá apreender, mesmo que de modo geral, que conhecimentos e em que nível, os magistrados-alunos detêm sobre o tema; e, a partir dessa apreensão, articular o conhecimento novo àqueles já dominados pela turma. Ao verificar que não há conhecimentos prévios sobre o tema a ser tratado, o docente deverá construir “ancoradouros” para os conhecimentos novos apresentando exemplos, narrando situações concretas, apresentando pequenos filmes ou alguns slides.

Como cada magistrado-aluno construirá seus conhecimentos a partir de seus conhecimentos anteriores, o docente deverá compreender que os níveis de aprendizagem, evidenciados pelas sínteses particulares feitas pelos magistrados-alunos, serão diferenciados, influenciados pelas trajetórias de cada um; afirma-se, assim, que construção de significados será sempre subjetivada, e nesse sentido, particular. Em decorrência, a avaliação deverá considerar os diferentes pontos de partida, que levarão a distintos pontos de chegada.

A partir dessa concepção de aprendizagem, decorre que ensinar é colocar problemas, propor desafios, a partir dos quais seja possível reelaborar conhecimentos e experiências anteriores, sejam conceitos científicos, conhecimentos cotidianos ou saberes tácitos; para isto é necessário disponibilizar as informações que sejam essenciais através dos meios disponíveis, orientando para o seu manuseio, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de relações e interações, as mais ricas e variadas possíveis; a multimídia pode contribuir significativamente neste processo, sem que se secundarize a importância das fontes tradicionais.

Ensinar, assim, 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 interações 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.

5.3. A concepção metodológica

O caminho metodológico a ser seguido pelo docente, portanto, é o que conduz os magistrados alunos a partir de suas próprias experiências e conhecimentos para, mediante atividades teórico-práticas, compreendê-los, aprofundá-los, concretizá-los em novas práticas; estas, por sua vez, serão novo ponto de partida para a sistematização de conhecimentos em níveis cada vez mais ampliados. Para que tal aconteça, o aprofundamento teórico ocorrerá a partir da análise de situações reais, em estudos de caso, simulações, análise e solução de problemas ou de outras metodologias participativas.

Este movimento pode ser sistematizado da seguinte forma: o ponto de partida para a aprendizagem 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.

Para que esse movimento aconteça, o formador organizará atividades que tenham como ponto de partida os conhecimentos prévios dos alunos, para em seguida apresentar os conhecimentos novos; nessa transição, são desenvolvidos novos significados a partir de suas estruturas cognitivas pré-existentes.

Em resumo, há que organizar atividades em que se parta do conhecido para o novo, da parte para a totalidade, do simples para o complexo; isso só será possível pelo protagonismo do aluno nas situações de aprendizagem

planejadas pelo professor, com base, sempre, em práticas laborais, que deverão ser analisadas e transformadas a partir de aportes teóricos cada vez mais amplos e mais complexos. Para tanto, são apropriadas as metodologias vinculadas à solução de problemas, à estudos de caso e à simulações, desde que analisados/realizados à luz de novos conhecimentos apresentados pelo docente.

A partir da concepção de conhecimento adotada, a proposta metodológica a ser desenvolvida na formação e aperfeiçoamento de magistrados terá como pressupostos:

- 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 transdisciplinaridade;
- a integração entre saber tácito e conhecimento científico; entre conhecimentos e habilidades básicas, específicas e de gestão;
- a transferência de conhecimentos e experiências para novas situações.

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.

As considerações de ordem epistemológica e metodológica aqui levadas a efeito podem ser sintetizadas em princípios a serem observados no desenvolvimento das práticas pedagógicas de formação inicial e continuada de magistrados, que se constituem em diretrizes a serem observadas por todos os formadores: a relação entre teoria e prática, entre parte e totalidade e entre disciplinaridade e interdisciplinaridade. Esses princípios pedagógicos serão tratados a seguir.

5.4. Os Princípios Pedagógicos

5.4.1. Relacionar parte e totalidade

A produção do conhecimento resulta da articulação entre parte e totalidade; conhecer fatos ou fenômenos é compreender o lugar que eles ocupam na totalidade concreta.

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 reinsere 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.

O ponto de partida é sincrético, 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.

Decorre, deste princípio, que os processos de formação dos magistrados deverão observar que o conhecimento é produzido ou apropriado através do pensamento que se move do mais simples para o mais complexo, do imediato para o mediato, do conhecido para o desconhecido, de uma sincrética visão do todo para o conhecimento mais profundo, substancial, dos fenômenos da realidade, que ultrapassa a aparência para deixar ver as conexões, relações internas, dimensões estruturais e formas de funcionamento, aproximando-se progressivamente da verdade. O ponto de partida é uma situação ou conhecimento de domínio do magistrado (conhecimento prévio), e sempre que possível sob a forma de problema, indagação ou desafio que mobilize suas energias mentais e capacidades cognitivas tendo em vista a produção de uma resposta a partir da busca de informações, de discussões com os pares, com os especialistas, com os docentes ou com membros da comunidade científica e técnica da área, no sentido de superar o senso comum em busca do conhecimento científico. Isto significa proceder a uma mudança radical na concepção pedagógica: valorizar, não a quantidade de conteúdos, mas a qualidade dos processos que conduzam à construção de significados e ao desenvolvimento das capacidades cognitivas complexas através, não só da aprendizagem de conhecimentos, mas do exercício do método científico.

5.4.2. A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade

A relação entre parte e totalidade remete à necessidade de articulação entre os diversos campos do conhecimento disciplinar, em busca das relações e interfaces, através da 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.

5.4.3. A relação entre teoria e prática

A concepção de conhecimento adotada 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.

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 resolver-se teoricamente mediante o 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.

Portanto, há que superar o trabalho educativo enquanto contemplação, absorção passiva de sistemas explicativos complexos desvinculados do movimento da realidade histórico-social; 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, estágios ou práticas vivenciais.

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.

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. 01/08 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.

6. A organização pedagógica

A construção da proposta de formação da Escola se dá mediante a elaboração de processos pedagógicos, compostos por quatro fases: a identificação de necessidades, a elaboração do Plano Anual, o desenvolvimento e implementação de soluções educacionais e o acompanhamento e avaliação.

É através desses processos que a Escola dá cumprimento aos seus objetivos, observando as concepções e princípios que integram o seu Projeto Pedagógico, de modo a integrar formação e gestão.

Para tanto, a Escola 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.

6.1. Identificação de Necessidades

O processo de formação tem seu início com a identificação das competências a serem desenvolvidas por magistrados e servidores, a partir do diagnóstico dos pontos críticos que vêm dificultando a prestação jurisdicional célere e de qualidade. Para tanto, há que analisar os objetivos, metas e orientações do TRT, da ENAMAT e do CNJ; as avaliações e indicadores da prestação jurisdicional disponibilizadas pelos referidos órgãos, e em particular pela Presidência e Corregedoria do TRT; as lacunas de competência mapeadas pelo Programa de Gestão por Competência, quando houver; as pesquisas realizadas junto aos magistrados e servidores; as sugestões apresentadas nas avaliações de cursos e eventos; as propostas apresentadas pelo Conselho Escolar; a prospecção de novos temas trazidos pela experiência nacional e internacional.

Neste momento, é importante proceder à análise do Plano de Ação anteriormente realizado pela Escola, considerando o levantamento dos dados referentes às avaliações das disciplinas e eventos, tendo em vista identificar necessidades de capacitação. Também é importante realizar reunião de análise crítica das ações realizadas, para identificar pontos de melhoria, com a Direção, Coordenação Pedagógica e Conselho Escolar.

6.2. Elaboração do Plano de Atividades

Identificadas as necessidades, e procedida a análise do Plano de Ação anterior, a Escola irá elaborar a pré-proposta de atividades para o exercício seguinte, priorizando as ações; essa atividade será realizada pela unidade responsável pela formação, com a participação de servidor da unidade administrativa, responsável pela execução financeira e pela logística.

A pré-proposta, após discutida com o Diretor e com Conselho da Escola, devidamente ajustada, resultará na versão definitiva do Plano Anual, que seguirá para aprovação das instâncias competentes e para divulgação.

6.3. Desenvolvimento e implementação de Soluções Educacionais

Uma vez aprovado o Plano de Ação, a Escola, através da unidade responsável pela formação, desenvolverá as soluções educacionais, definindo o conteúdo, a metodologia, a modalidade (presencial ou a distância), os prováveis docentes e a duração.

As soluções educacionais que integram o Plano Anual contemplarão dois processos que, embora tenham especificidade, se articulam: o atendimento a demandas espontâneas e o desenvolvimento de propostas pedagógicas para induzir a formação a partir das necessidades identificadas no âmbito do Tribunal.

As demandas espontâneas são definidas a partir da manifestação de necessidades pelas Unidades que compõem o Tribunal na primeira e segunda instâncias, pelos magistrados e pelos servidores, referentes tanto às necessidades derivadas do exercício profissional quanto do surgimento de novas questões a serem enfrentadas, nas dimensões técnica, comportamental, de qualidade de vida e saúde do trabalhador, ou outras que possam surgir. Atendem, também, demandas mais amplas de formação definidas pelo CNJ, CSJT, ENAMAT ou outros órgãos, muitas vezes expressas sob a forma de programas ou seminários realizados em âmbito nacional.

A demanda induzida diz respeito aos percursos formativos, elaborados sob a forma de itinerários, definidos a partir do Planejamento Estratégico do Tribunal e das propostas previstas neste Projeto Político Pedagógico. Ela ocorre mediante a construção e disponibilização, pela Escola, de itinerários formativos que orientem as decisões relativas ao desenvolvimento de competências, de modo a articular as necessidades e perspectivas dos magistrados e servidores aos objetivos e ações estratégicas do Tribunal e à política nacional e regional de formação de magistrados e servidores do trabalho.

O itinerário formativo compreende o conjunto de etapas que compõem a organização do percurso de desenvolvimento de competências em uma determinada área, de modo a promover a formação contínua e articulada ao

longo da vida laboral, contemplando os níveis básico, intermediário e avançado.

O desenvolvimento das soluções educacionais para atender às necessidades identificadas compreende o conjunto articulado que integra a definição do perfil de formação a ser atingido, as competências que integram este perfil e os módulos de formação que se articulam a partir de uma base comum a ser complementada por conhecimentos específicos demandados por necessidades individuais e de equipe, pelas diferentes necessidades de trabalho e pelo nível de avanço a ser atingido com a formação.

Ele implica, portanto, na construção de itinerários formativos ou na organização de módulos observando:

- as modalidades de evento: seminários, oficinas, cursos de formação inicial e de educação continuada;
- os meios de formação: presencial, a distância ou mistos;
- a relação entre trabalho, conhecimento e competências;
- os princípios metodológicos;
- os critérios para seleção de conteúdos;
- as orientações relativas à preparação de material didático.

Uma vez desenvolvidas as soluções educacionais, elas 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, cuja metodologia será tratada em item específico.

O desenvolvimento das soluções educacionais que atendem as demandas espontâneas, seguem o roteiro típico que orienta a elaboração de planos de curso:

- definição das competências a serem desenvolvidas por eixo temático;
- definição do público-alvo;
- definição dos objetivos;
- elaboração da ementa e do programa;

- carga horária;
- seleção do docente;
- data e local.

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, como durante o processo, tomando decisões que realimentem o processo no transcurso de sua execução. Essa prática é um dos fatores de sucesso do processo pedagógico.

6.4. Avaliação

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 professor e com os colegas.

A avaliação está, portanto, articulada a uma concepção de conhecimento que avalia os processos formativos do sujeito aprendiz em sua capacidade de compreender a complexidade da totalidade a partir da compreensão das partes e das relações que estabelecem entre si. Trata-se de



potencializar os métodos e procedimentos avaliativos, tendo presente os objetivos da formação.

Tendo em vista essas premissas, concebe-se a avaliação como prática multidisciplinar que, integrando todo o processo pedagógico, tem como objetivo validar as soluções educacionais e seus resultados. 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 soluções educacionais propostas, inclusive os derivados da dinamicidade dos processos educativos em suas relações com as demandas do processo de trabalho.

Tomando por base esta concepção, na Escola Judicial do TRT da 19ª. Região, 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; orientação dos itinerários formativos individuais, tendo em vista o vitaliciamento, no caso dos juízes em formação, e a formação continuada para magistrados vitalícios e servidores.

A metodologia de avaliação a ser desenvolvida na Escola Judicial do TRT da 19ª. Região contemplará as dimensões diagnóstica, formativa e de resultados.

6.4.1. Avaliação diagnóstica

A avaliação diagnóstica tem por objetivo identificar as necessidades de formação e os conhecimentos prévios dos magistrados e servidores, suas expectativas e suas necessidades, em termos de conhecimentos, práticas e comportamentos, tendo em vista a realização da ação jurisdicional com qualidade, efetividade, ética e compromisso.

O levantamento de necessidades será realizado periodicamente, mediante instrumento próprio, a ser enviado preferencialmente por meio *online*, pelo Núcleo de Apoio Pedagógico. As necessidades identificadas serão consideradas na elaboração do Plano Anual de Atividades para o ano subsequente.

As necessidades e os conhecimentos prévios, que também se constituem em insumos para o planejamento das atividades, serão identificados, *a priori*, no início de cada curso. As informações, assim coletadas, deverão subsidiar a realização de ajustes nos Planos de Curso antes do início das atividades, para adequá-los às necessidades identificadas.

6.4.2. Avaliação formativa

A avaliação formativa compõe-se de vários procedimentos para identificar a progressão da aprendizagem dos magistrados e servidores em formação nas diversas dimensões de competência, a adequação das atividades formativas, incluindo as teóricas e as práticas realizadas mediante alternância, o trabalho docente, as relações interpessoais na Escola, nas Varas e Gabinetes, o material didático, o apoio logístico, as instalações e os equipamentos utilizados.

A avaliação formativa 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:

- a) grupos focais ao longo dos cursos, com o objetivo de identificar os pontos fortes, os pontos que demandam atenção e as sugestões para melhoria;
- b) avaliação das atividades que compõem os eixos temáticos, mediante o preenchimento de uma ficha de avaliação, com o objetivo de avaliar a sua adequação em termos de conteúdos, metodologia, recursos tecnológicos utilizados e duração. Esta avaliação fornece subsídios para decidir sobre as novas ofertas das atividades avaliadas;
- c) avaliação do curso pelos magistrados e servidores em formação, mediante questionário on-line, aplicado ao final do curso; terá por finalidade a verificação da qualidade do ensino, o constante aperfeiçoamento das estratégias adotadas e a qualificação de seu corpo docente;
- d) auto – avaliação, realizada em todas as atividades, para que o aluno possa refletir continuamente sobre o desenvolvimento profissional alcançado em cada etapa de seu processo de formação;
- e) avaliação da aprendizagem pelos Professores e Orientadores da Escola Judicial e/ou pelo Conselho da Escola, 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 da Escola Judicial, 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, entre outras propostas pelos docentes e orientadores;
- f) avaliação do desempenho dos magistrados em formação inicial por juízes formadores, a ser realizada durante a formação supervisionada, mediante roteiro de avaliação de atividades, elaborado pela Escola Judicial.

6.4.3. Avaliação de resultados

A avaliação de resultados tem como objetivo observar a repercussão das ações educativas na qualificação dos magistrados e servidores, em termos das mudanças no desempenho profissional segundo os fundamentos da ação



jurisdicional. Esta avaliação será realizada após um período de retorno à atividade, compreendendo a auto-avaliação e a avaliação pelo orientador ou chefia.



ITINERÁRIOS FORMATIVOS - MAGISTRADOS

INTRODUÇÃO

O Itinerário para a Formação Inicial e Continuada de Magistrados tem por objetivo a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho, com base no processo de trabalho por eles desempenhado e nos princípios que fundamentam o Projeto Pedagógico da Escola.

1. JUSTIFICATIVA

O presente Itinerário Formativo tem por finalidade dar cumprimento às ações propostas no Projeto Pedagógico da Escola Judicial, objetivando uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada à defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito, comprometida com a justa solução dos conflitos, enfatizando os conhecimentos teórico-práticos necessários ao exercício da função e à inserção social dos magistrados, em consonância com os fins da Escola Judicial definidos no Art. 2º de seu Regulamento, instituído pela Resolução Administrativa nº 15/2007.

2. METODOLOGIA

A metodologia empregada na construção deste Itinerário Formativo foi proposta pela consultora pedagógica Acacia Zeneida Kuenzer, doutora em Educação, pesquisadora da área Trabalho e Educação, em estrita observância aos princípios e concepções epistemológicas adotados no Projeto Pedagógico desta Escola.

Um itinerário formativo constitui-se em conjunto de etapas que compõem a organização do percurso de desenvolvimento de competências em uma determinada área, de modo a promover o aproveitamento contínuo e articulado

dos estudos, contrariamente à tradicional grade de disciplinas que não se articulam.

Com a instituição do itinerário, o Magistrado, a partir de suas experiências e conhecimentos anteriores, elabora seu percurso formativo, atendendo às necessidades de desenvolvimento que articulam as demandas do processo de trabalho e as demandas individuais.

O itinerário formativo confere, pois, organicidade, continuidade e efetividade ao processo formativo, permitindo ao Magistrado planejar sua formação ao longo da carreira e impactando positivamente o seu desempenho.

A construção do itinerário formativo é fruto da prática coletiva. A proposta inicial retrata a experiência colhida pela proponente, ao longo de sua atividade em diferentes regionais, e será viabilizada pela realização de grupos focais, integrados por Magistrados de 1º e 2º Grau e por servidores da Escola Judicial.

Assim, são identificadas as competências técnicas, cognitivas e comportamentais demandadas e os conhecimentos necessários ao desenvolvimento de cada uma delas. Os conhecimentos são organizados em eixos temáticos, divididos em módulos, que resultam no itinerário proposto.

Ao final deste processo de construção, a proposta é validada pelos participantes do grupo focal e são, então, elaboradas as ementas.

A indicação de docentes é de responsabilidade da unidade de formação da EJUD, com orientação da Consultora.

As ementas são submetidas aos docentes e, uma vez validadas por estes e pelos integrantes dos grupos focais, passarão a integrar o presente documento.

3. PROPOSTA

3.1. DESCRIÇÃO DA TAREFA

A descrição da tarefa do Magistrado é

Prestar jurisdição trabalhista, por meio da conciliação e de decisões, até o seu efetivo cumprimento.

3.2 PROCESSO DE TRABALHO

3.2.1. Esfera Jurisdicional:

- Presidir audiências/presidir ou participar de sessões
- Prolatar sentenças/acórdãos
- Proferir despachos e decisões interlocutórias
- Promover a conciliação
- Promover a efetividade da execução

3.2.2. Esfera Administrativa:

- Promover atos de gestão

3.3. COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS ESPECÍFICAS

3.3.1. Para presidir audiências:

- Reconhecimento das várias dimensões do caso concreto: jurídicas, sociológicas e humanísticas;
- Identificação dos pontos controvertidos da lide e da distribuição do ônus probatório;
- Identificação das medidas saneadoras necessárias;
- Análise da possibilidade de conciliação e das técnicas cabíveis;
- Coleta de provas de forma técnica;
- Manutenção do equilíbrio processual entre as partes;
- Garantia do contraditório e do devido processo legal;
- Compreensão e mediação das posições das partes no processo;
- Incentivo ao diálogo, com o fim de facilitar a resolução da controvérsia;
- Objetividade, com vistas à efetividade da ação jurisdicional;

- Identificação de irregularidades processuais, como fraudes, conluíus, simulações, para sua imediata coibição;
- Manutenção da ordem e da urbanidade na sala de audiência;
- Controle global da pauta, em relação a distribuição dos processos e espaçamento entre as audiências em razão da complexidade e urgência das causas.

3.3.2. Para presidir ou participar de sessões:

- Reconhecimento das várias dimensões do caso concreto: jurídicas, sociológicas e humanísticas;
- Conhecimento da posição do Colegiado sobre os pontos controvertidos do caso;
- Identificação dos casos inéditos, sem precedentes do Magistrado e no Colegiado;
- Conhecimento do regimento interno do TRT, especialmente quanto aos ritos das sessões ordinárias e especializadas;
- Reconhecimento da diversidade de entendimentos em Colegiado, mantendo o foco no conteúdo e não na oratória.

3.3.3. Para prolatar sentenças:

- Redação de forma clara e objetiva, com correção de linguagem, observadas as exigências de formalidade do ato;
- Respeito à boa técnica de redação, mantendo a coerência interna entre relatório, fundamentação e dispositivo;
- Fundamentação da decisão, com especificação de parâmetros para a liquidação e dispositivo que contemple todos os elementos da sentença;
- Argumentação com lógica e coerência;

- Respeito, na argumentação, a diferenças de posicionamentos de magistrados e de partes;
- Identificação das especificidades sócio-culturais e econômicas da comunidade;
- Promoção da efetividade da tutela jurisdicional, com visão prospectiva quanto aos efeitos da sentença;
- Compreensão do resultado econômico da decisão.

3.3.4. Para prolatar acórdãos:

- Redação de forma clara e objetiva, com correção de linguagem, observadas as exigências de formalidade do ato;
- Respeito à boa técnica de redação, mantendo a coerência interna entre relatório, fundamentação e dispositivo;
- Fundamentação da decisão, com especificação de parâmetros para a liquidação, se for o caso, e dispositivo que contemple todos os elementos do acórdão;
- Argumentação com lógica e coerência;
- Respeito, na argumentação, a diferenças de posicionamentos de magistrados e de partes;
- Identificação das especificidades sócio-culturais e econômicas da comunidade;
- Promoção da efetividade da tutela jurisdicional, com visão prospectiva quanto aos efeitos do acórdão;
- Compreensão do resultado econômico da decisão.

3.3.5. Para proferir despachos e decisões interlocutórias:

- Redação de forma clara e objetiva;
- Coerência na prática dos atos processuais, dando seguimento lógico-jurídico;

- Antevisão das consequências da decisão, visando à efetividade do ato processual;
- Promoção do detalhamento adequado, para encaminhamento do processo.

3.3.6. Para promover a conciliação:

- Reconhecimento das funções da conciliação e de sua relevância;
- Identificação das dimensões jurídica, sociológica e psicológica da causa;
- Aplicação das técnicas e procedimentos adequados;
- Respeito aos limites éticos da conciliação;
- Identificação, com providências cabíveis, de acordos fraudulentos.

3.3.7. Para promover a efetividade da execução:

- Priorização da audiência de tentativa de conciliação, ainda que em fase de execução;
- Análise e interpretação de cálculos de liquidação;
- Resolução de incidentes de execução;
- Agilização na liberação de depósitos, até valores incontroversos;
- Aplicação, de forma criativa e corajosa, de novas modalidades de coerção na execução;
- Compreensão e utilização das ferramentas eletrônicas para localização de patrimônio formal, ou não, de devedores;
- Direção e acompanhamento dos atos expropriatórios;
- Coletivização de execuções em face do mesmo devedor;
- Identificação do perfil dos devedores, para estabelecer estratégias procedimentais específicas, com vistas à efetividade da execução.

3.3.8. Para promover atos de gestão:

- Gestão do processo de trabalho, na unidade judiciária, considerado o Planejamento Estratégico do Tribunal e observados os princípios da administração pública;
- Promoção do trabalho em equipe, aplicando práticas de reconhecimento, identificando as potencialidades dos servidores, estimulando a criatividade, motivando, respeitando as condições de qualidade de vida no trabalho e a diversidade;
- Gestão eficaz dos recursos humanos e materiais disponíveis;
- Utilização eficaz das tecnologias aplicáveis à jurisdição trabalhista;
- Estímulo à formação inicial e continuada da equipe, como elemento de desenvolvimento pessoal, profissional e de qualidade dos serviços judiciários;
- Exercício do papel político-institucional do cargo, como integrante do Poder Judiciário, à vista de seus objetivos, valores e desafios;
- Manutenção de relações institucionais, com identificação de seus papéis, políticas e espaços públicos;
- Relacionamento de forma efetiva, com respeito recíproco e diálogo, com os sujeitos e entidades intervenientes na jurisdição;
- Inserção social transparente na comunidade onde exerce a jurisdição;
- Relacionamento eficaz com a mídia, no exercício da jurisdição.

3.4. CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

3.4.1. Para presidir audiências:

- Procedimentos de audiência trabalhista;
- Rito ordinário e rito sumaríssimo;
- Procedimentos especiais;
- Exceções;

- Carta precatória inquiratória;
- Coleta de prova oral, pericial, documental: ônus da prova; preclusão temporal e lógica; incidentes; protestos;
- Poderes de polícia do Juiz.

3.4.2. Para presidir ou participar de sessões:

- Rito da sessão, conforme regimento interno do TRT;
- Ritos das sessões especializadas, conforme regimento interno do TRT.

3.4.3. Para prolatar sentenças/acórdãos:

- Direito Constitucional: Princípios constitucionais aplicáveis ao Direito Material e Processual do Trabalho; Direitos Fundamentais do Trabalho; Competência da Justiça do Trabalho; Controle de Constitucionalidade aplicável às lides trabalhistas;
- Direito Material aplicado às lides trabalhistas (Direito do Trabalho, Civil, Administrativo, Tributário, Previdenciário, Internacional, Empresarial, Penal, Registral e Notarial);
- Direito Processual aplicado às lides trabalhistas (Processo do Trabalho, Civil, Tributário, Constitucional e Penal);
- Direito e processo coletivo do trabalho;
- Saúde, Segurança e Conforto no meio ambiente de trabalho;
- Atos normativos da estrutura da Justiça do Trabalho (resoluções, portarias, regimento interno, provimentos, instruções normativas);
- Jurisprudência;
- Leitura e interpretação de textos, lógica formal e não formal, hermenêutica, argumentação e linguagem jurídica;
- As novas formas de estruturação do trabalho e os conflitos daí decorrentes;

- O mundo do trabalho no

contexto internacional, nacional e local: direito comparado, dimensões culturais, sociais, políticas e econômicas;

- Leis, políticas e programas voltados para a proteção da dignidade humana e do trabalho em âmbito regional, estadual e federal;
- Prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador;
- Prevenção e erradicação do trabalho análogo à escravidão;
- Proteção ao trabalhador com deficiência;
- Sistemas e ferramentas tecnológicas aplicadas à Justiça do Trabalho e à pesquisa jurídica.

3.4.4. Para proferir despachos/decisões interlocutórias:

- Efetividade do processo;
- Instrumentos de tutela de urgência;
- Prática de despachos.

3.4.5. Para promover a conciliação:

- Teoria dos conflitos;
- Teoria da mediação e da conciliação;
- Técnicas de conciliação.

3.4.6. Para promover a efetividade da execução:

- O processo de execução;
- Cálculos de liquidação e sua atualização;
- Atos de cumprimento e execução de sentença;
- Incidentes na execução;
- Execuções especiais;
- Sistemas e ferramentas tecnológicas aplicadas à execução;
- Novas modalidades de coerção na execução.

3.4.7. Para promover atos de gestão:

- Planejamento estratégico;

- Sistema de gestão da primeira e segunda instâncias;
- Gestão de pessoas;
- Gestão de processos;
- Gestão de materiais;
- Ferramentas eletrônicas e Processo Judicial Eletrônico.

3.5. COMPETÊNCIAS COGNITIVAS (HABILIDADES)

- Disponibilidade para receber, buscar e aplicar conhecimentos na prática laboral;
- Capacidade para construir argumentação lógica e fundamentada;
- Comunicação oral e escrita de forma clara, concisa, correta e culturalmente adequada;
- Capacidade de dar e receber feedback;
- Criação de soluções inovadoras;
- Percepção de diferenças e semelhanças, trabalhando a diversidade;

3.6. COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (ATITUDES)

- Comprometer-se com a qualidade, a eficácia e a celeridade da ação jurisdicional;
- Comprometer-se com a ética nas ações e relações jurisdicionais e pessoais;
- Ser receptivo às críticas, trabalhando-as positivamente;
- Relacionar-se interpessoalmente de forma humanizada, respeitosa, plural e culturalmente adequada;
- Resistir a situações de estresse no trabalho, tratando-as adequadamente;
- Administrar com habilidade e equilíbrio situações de conflito;
- Apresentar conduta compatível com o cargo;
- Ser pró-ativo;
- Administrar o tempo, priorizando o essencial sobre o acessório.

4. ITINERÁRIO FORMATIVO

O Magistrado deverá analisar o Itinerário, organizando o seu próprio percurso formativo, conforme as suas necessidades e prioridades.

Sob a forma de proposta inicial, a ser validada pelos Grupos Focais, sugere-se realização do Itinerário de Magistrados em seis eixos temáticos, com respectivos módulos:

- I. Audiência/Sessão;
- II. Sentença/Acórdão;
- III. Despacho/Decisão Interlocutória;
- IV. Conciliação;
- V. Execução;
- VI. Gestão.

Eixo I: Audiência/Sessão

Módulo: Instrução processual (Formação Inicial)

Módulo: Prática de audiência (Formação Inicial)

Módulo: Atualização processual

Módulo: Comunicação assertiva

Eixo II: Sentença/Acórdão

Módulo: **Direito Material**

Módulo: Direito Constitucional e Direitos Fundamentais do Trabalho

Módulo: **Direito Internacional do Trabalho e Direito Comparado**

Módulo: **Direito Coletivo e Sindicalismo**

Módulo: **Novas formas de organização e gestão do trabalho na sociedade**

Módulo: **Mapa do trabalho da jurisdição do TRT 19 (Formação Inicial)**



Módulo: **Prática de sentença (Formação Inicial)**

Módulo: **Linguagem Jurídica**

Módulo: **Hermenêutica e Argumentação Jurídica**

Módulo: **Ferramentas Tecnológicas aplicáveis ao trabalho do Magistrado**

Módulo: **Prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador**

Módulo: **Prevenção e erradicação do trabalho análogo à escravidão**

Módulo: **Proteção ao trabalhador com deficiência**

Módulo: **Atos normativos da estrutura da Justiça do Trabalho (resoluções, portarias, regimento interno, provimentos, instruções normativas)**

Módulo: **Responsabilidade Civil decorrente de doenças e acidentes do trabalho**

Módulo: **Assédio moral nas relações de trabalho**

Módulo: **Saúde, Segurança e Conforto no ambiente de trabalho (interno e externo)**

Eixo III: Despacho/Decisão Interlocutória

Módulo: **Prática de despachos (Formação Inicial)**

Eixo IV: Conciliação

Módulo: **Conciliação Trabalhista**

Módulo: **Teoria dos conflitos**

Módulo: **Práticas de Mediação e Conciliação**

Eixo V: Execução

Módulo: **Fundamentos de Cálculo de liquidação de sentença;**

Módulo: **Efetividade da Execução trabalhista;**

Módulo: **Incidentes de execução;**

Módulo: **Novas modalidades de coerção;**

Módulo: **Pesquisa Patrimonial, programas e ferramentas aplicáveis à**

Métodos de detecção e combate à blindagem patrimonial;

Módulo: **Coletivização de execuções;**

Módulo: **Falência e recuperação judicial;**

Módulo: **Execução previdenciária aplicada às lides trabalhistas;**

Módulo: **Oficinas de boas práticas,**

Eixo VI: Gestão

Módulo: **Planejamento e Gestão Estratégica**

Módulo: **Gestão de pessoas**

Módulo: **Gestão de processos**

Módulo: **Gestão de materiais**

Módulo: **Preparação para a aposentadoria**

Módulo: **Gestão do tempo**

Módulo: **Gestão da qualidade de vida no trabalho.**



ITINERÁRIOS FORMATIVOS - ASSISTENTES DE MAGISTRADOS

INTRODUÇÃO

O itinerário para a Formação Inicial e Continuada de Assistentes de Magistrados do Trabalho – que atuam na elaboração de minutas de decisões (sentenças ou votos) - propõe-se a ser tecnicamente apto à preparação e ao aperfeiçoamento de servidores que são ou que pretendam ser Assistentes, com base no processo de trabalho desempenhado e nos princípios pedagógicos que fundamentam o Projeto Pedagógico da Escola Judicial.

1. JUSTIFICATIVA

A Escola Judicial é responsável pela formação, capacitação e aperfeiçoamento de servidores (Resolução Administrativa 27/2013). A capacitação daqueles que exercem o assessoramento dos Magistrados do Trabalho contribui decisivamente para a efetividade e a celeridade da prestação jurisdicional.

O Itinerário Formativo para os Assistentes de Magistrados do Trabalho prevê formação, tanto inicial quanto continuada permanente, com aplicação dos princípios que integram o Projeto pedagógico da Escola Judicial.

2. METODOLOGIA

A metodologia empregada na construção deste Itinerário Formativo foi proposta pela consultora pedagógica Acacia Zeneida Kuenzer, doutora em Educação, pesquisadora da área Trabalho e Educação, em estrita observância aos princípios e concepções epistemológicas adotados no Projeto Pedagógico desta Escola.

Um itinerário formativo constitui-se em conjunto de etapas que compõem a organização do percurso de desenvolvimento de competências em uma determinada

área, de modo a promover o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos, contrariamente à tradicional grade de disciplinas que não se articulam.

Com a instituição do itinerário, o servidor, a partir de suas experiências e conhecimentos anteriores, elabora seu percurso formativo, atendendo às necessidades de desenvolvimento que articulam as demandas do processo de trabalho e as demandas individuais.

O itinerário formativo confere, pois, organicidade, continuidade e efetividade ao processo formativo, permitindo ao servidor planejar sua formação ao longo da carreira e impactando positivamente o seu desempenho.

A construção do itinerário formativo é fruto da prática coletiva. A proposta inicial retrata a experiência colhida pela proponente, ao longo de sua atividade em diferentes regionais, e será viabilizada pela realização de grupos focais, integrados pelos diferentes atores: magistrados, servidores que elaboram minutas de decisão e servidores da Escola Judicial.

Assim, são identificadas as competências técnicas, cognitivas e comportamentais demandadas e os conhecimentos necessários ao desenvolvimento de cada uma delas. Os conhecimentos são organizados em eixos temáticos, divididos em módulos, que resultam no itinerário proposto.

Ao final deste processo de construção, a proposta é validada pelos participantes do grupo focal e são, então, elaboradas as ementas.

A indicação de docentes é de responsabilidade da unidade de formação da EJUD, com orientação da Consultora.

As ementas são submetidas aos docentes e, uma vez validadas por estes e pelos integrantes dos grupos focais, passarão a integrar o presente documento.

3. PROPOSTA

3.1. DESCRIÇÃO DA TAREFA

A descrição da tarefa do Assistente de Magistrado do Trabalho é:

ELABORAR MINUTA DE DECISÃO.

3.2 PROCESSO DE TRABALHO

3.2.1 Dos assistentes que minutam sentenças

Análise do processo:

- a. Análise da inicial e da defesa;
- b. Distribuição do ônus e exame da prova;
- c. Aptidão do processo para julgamento (verificação de diligências pendentes).

Pesquisa:

- a. Legislação;
- b. Doutrina;
- c. Jurisprudência.

Redação:

- a. Estruturação da decisão;
- b. Relatório;
- c. Preliminares e sua ordem de análise;
- d. Prejudiciais e sua ordem de análise;
- e. Mérito;
- f. Dispositivo.

Providências finais:

- a. Lançamentos;
- b. Ofícios;
- c. Registro;
- d. Publicação.

3.2.2 Dos assistentes que minutam votos

Análise do processo:

- a. Verificação prévia de urgência e saneamento de nulidade;
- b. Exame dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade recursal;
- c. Identificação do objeto do recurso
 - Verificação das questões prejudiciais;
 - Leitura da decisão atacada para contrapor ao recurso e verificar se há inovação à lide;
- d. Exame da prova.

Pesquisa:

- a. Precedentes;
- b. Legislação;
- c. Doutrina.

Redação:

- a. Preliminares;
- b. Ordem das matérias prejudiciais;
- c. Mérito;
- d. Dispositivo.

3.3 COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS ESPECÍFICAS

3.3.1 Dos assistentes que minutam sentenças

Ler e compreender as peças do processo

- a. Identificar o objeto da pretensão;
- b. Confrontar as alegações e verificar o ônus da prova;
- c. Analisar as provas;
- d. Verificar a aptidão do processo para instrução e julgamento (saneamento ou julgamento em audiência);
- e. Discutir a solução com o Juiz.

Pesquisar legislação, doutrina e jurisprudência

Redigir a minuta de sentença

Registrar e publicar a decisão proferida pelo Juiz

3.3.2 Dos assistentes que minutam votos

Ler e compreender as peças do processo

- a. Analisar a pretensão recursal;
- b. Examinar os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade recursal;
- c. Identificar o objeto do recurso;
- d. Verificar as questões prejudiciais;
- e. Identificar a decisão atacada para contrapor ao recurso e verificar se há inovação à lide;
- e. Examinar a prova;

Pesquisar precedentes, súmulas, legislação e doutrina

Redigir a minuta de voto

3.4 CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

3.4.1 Dos assistentes que minutam sentenças

Para ler e compreender as peças do processo

- a. Leitura e interpretação de textos, lógica, argumentação e linguagem jurídica.
- b. Fundamentos:
 - Direito constitucional;
 - Direito material (trabalho, civil, administrativo, tributário, previdenciário, internacional, empresarial e penal);
 - Direito processual (do trabalho, civil, tributário e constitucional);
 - Atos normativos aplicáveis à Justiça do Trabalho (resoluções, portarias, regimento interno, provimentos, instruções normativas).

Para pesquisar legislação, doutrina e jurisprudência

- a. Ferramentas tecnológicas;
- b. Argumentos de pesquisa (palavras chave);

(citações/fontes).

Para redigir a minuta de sentença

- a. Língua Portuguesa;
- b. Editor de texto;
- c. *Software* de redação da decisão (*e-sentença*);
- d. Padrões do Juiz sentenciante (estética, estilo e conteúdo);
- e. Estrutura da sentença;
- f. Técnicas de sentenciar.

Para registrar e publicar a decisão proferida pelo Juiz

- a. Andamentos processuais;
- b. Sistema de acompanhamento processual.

3.4.2 Dos assistentes que minutam votos

Para ler e compreender as peças do processo

- a. Leitura e interpretação de textos, lógica, argumentação e linguagem jurídica.
- b. Fundamentos:
 - Direito constitucional;
 - Direito material (trabalho, civil, administrativo, tributário, previdenciário, internacional, empresarial e penal);
 - Direito processual (do trabalho, civil, tributário e constitucional);
 - Atos normativos aplicáveis à Justiça do Trabalho (resoluções, portarias, regimento interno, provimentos, instruções normativas).

Para pesquisar precedentes, súmulas, legislação e doutrina

- a. Noções de informática;
- b. Domínio de pesquisa nos sites, conhecimento das palavras chaves;
- c. Planilhas, uso do processador de texto, banco de dados.

Para redigir a minuta de voto

- a. Língua Portuguesa;
- b. Linguagem Jurídica;



EJUD
TRT - ALAGOAS

c. Técnica de
Redação.

3.5 COMPETÊNCIAS COGNITIVAS (HABILIDADES)

- a. Analisar o contexto do trabalho na unidade;
- b. Contextualizar o objeto do processo;
- c. Relatar os fatos essenciais ao julgamento;
- d. Ser fiel à prova;
- e. Relacionar parte e totalidade ao analisar e redigir;
- f. Apresentar capacidade de síntese;
- g. Redigir de forma clara, precisa, objetiva;
- h. Desenvolver argumentação lógica e fundamentada;
- i. Ter criatividade na proposição de soluções;
- j. Perceber as diferenças e semelhanças, trabalhando com a diversidade;
- k. Ter capacidade de construir consensos;
- l. Raciocinar lógico-formalmente;
- m. Argumentar;
- n. Pesquisar;
- o. Calcular;
- p. Operar *softwares* de forma criativa e crítica;
- q. Observar os impactos da decisão.

3.6 COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (ATITUDES)

Ser:

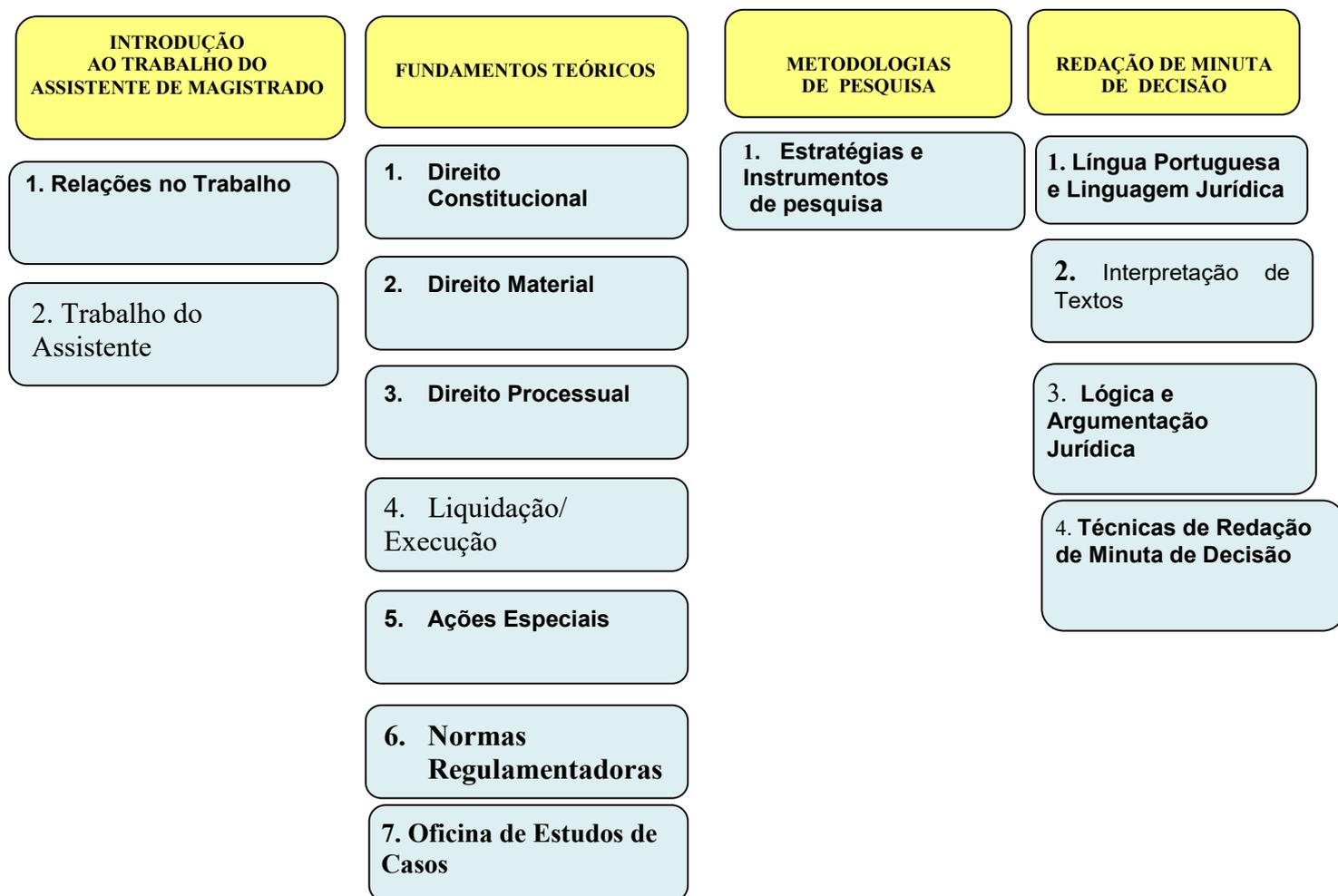
- a. organizado;
- b. concentrado;
- c. flexível/adaptável a mudanças;
- d. comprometido;
- e. responsável;
- f. pró-ativo/ ter iniciativa;
- g. ético;
- h. compromissado com os prazos;
- i. multiplicador de conhecimentos (compartilhar);
- j. discreto;
- k. compromissado com a busca de aprendizagem continuada;
- l. assertivo/saber dar e receber *feedback*.

4. ITINERÁRIO FORMATIVO

Cada Assistente de Magistrado do Trabalho deverá analisar o Itinerário Formativo, a fim de organizar o seu próprio percurso formativo, conforme as suas necessidades e prioridades.

Sob a forma de proposta inicial, a ser validada pelos Grupos Focais, sugere-se realização do Itinerário de Assistentes em quatro eixos e respectivos módulos:

1. **Introdução ao Trabalho do Assistente;**
2. **Elaboração de Minuta de Decisão: Fundamentos Teóricos;**
3. **Metodologias de Pesquisa;**
4. **Redação de Minuta de Decisão.**



O módulo de **Introdução ao Trabalho do Assistente de Magistrado** será constituído por duas disciplinas: 1. **Relações no Trabalho**, que abordará questões comportamentais indispensáveis ao bom andamento do trabalho, como as capacidades



de organização, de flexibilidade, de comprometimento, de responsabilidade, de adaptação a mudanças e de postura pró-ativa e ética. O estímulo ao desenvolvimento de competências comportamentais (atitudes) consideradas necessárias ao Assistente deverá estar presente, também, ao longo de todo o curso, como, por exemplo, o compartilhamento de conhecimentos e a capacidade de iniciativa durante as oficinas; e

2. **Trabalho do Assistente**, que apresentará as rotinas de trabalho dos assistentes e visará, especialmente, aqueles servidores em formação inicial.

O módulo de **Fundamentos Teóricos** propiciará os conhecimentos teóricos que servirão de base para a elaboração de uma minuta de decisão, abordando conteúdos de **Direito Constitucional**, de **Direito Material Civil e do Trabalho**, de **Direito Processual Civil e do Trabalho** e de **Liquidação/Execução**.

O módulo de **Metodologias de Pesquisa** versará sobre as ferramentas tecnológicas necessárias para a elaboração de uma minuta de decisão, envolvendo questões de **Estratégias e Instrumentos de Pesquisa**.

O módulo de **Redação de Minuta de Decisão** abordará as questões técnico-linguísticas de elaboração de minuta de decisão e desenvolverá os seguintes conteúdos: **Língua Portuguesa e Linguagem Jurídica**, **Interpretação de Textos**, **Lógica e Argumentação Jurídica** e **Técnicas de Redação de Minuta de Decisão**.

DISCIPLINAS COMPLEMENTARES

No módulo **Fundamentos Teóricos**, deverão ser oferecidas, ainda, como disciplinas complementares, em havendo suficiente número de interessados: **Direito Administrativo**, **Direito Previdenciário**, **Ações Especiais** e **Normas Regulamentadoras**.



NÍVEL AVANÇADO

A Formação Continuada Avançada deverá destinar-se, preferencialmente, àqueles servidores que já desempenham as atividades de Assistentes e que detenham um elevado nível de conhecimentos.

Deverá, portanto, trabalhar questões teóricas mais aprofundadas, por meio de **Oficinas de Estudos de Casos**.