

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 32/2017

PROCESSO: MA 58/2016
ASSUNTO: Reestruturação do Projeto Pedagógico da Escola Judicial

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, na 2ª Sessão Administrativa Ordinária, realizada em 1 de junho de 2017, sob a Presidência do Desembargador João de Deus Gomes de Souza, com a presença dos Desembargadores Nicanor de Araújo Lima (Vice-Presidente), André Luís Moraes de Oliveira, Amaury Rodrigues Pinto Junior, Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, Francisco das Chagas Lima Filho e Nery Sá e Silva de Azambuja, ausente, por motivo justificado, o Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida, presente ainda o Representante do Ministério Público do Trabalho da 24ª Região, Procurador-Chefe Hiran Sebastião Meneghelli Filho,

DECIDIU:

Por unanimidade, aprovar a reestruturação do Projeto Pedagógico da Escola Judicial, nos seguintes termos:

1. Apresentação

O Projeto Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região expressa os pressupostos e princípios epistemológicos e pedagógicos que orientarão o conjunto das ações educativas, presenciais e a distância, que serão desenvolvidas para a capacitação de magistrados e servidores. Esses pressupostos e princípios serão observados na proposição e implementação de soluções educacionais que visem ao desenvolvimento de competências tanto internamente como nas diversas parcerias.

Sua elaboração considerou as especificidades do TRT da 24ª Região e os desafios a serem enfrentados, no que diz respeito à prática jurisdicional com celeridade, qualidade e ampliação do acesso à Justiça do Trabalho.

A elaboração do Projeto Pedagógico, ao atender ao disposto na Resolução n. 01/2008 da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento da Magistratura do Trabalho - ENAMAT, e à Resolução nº 192/2014 do Conselho

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

Nacional de Justiça - CNJ, propõe-se a dar cumprimento aos desafios estratégicos da formação inicial e continuada de magistrados e à formação de servidores do TRT da 24ª Região.

2. Histórico

A Escola Judicial, inicialmente denominada Escola Superior da Magistratura, foi criada em sessão extraordinária realizada em 30 de março de 2001, na administração do Desembargador Federal do Trabalho André Luís Moraes de Oliveira, à época Presidente deste Tribunal.

No ano de 2004 realizou, pela primeira vez, o curso de formação inicial para os juízes aprovados no VI Concurso Público de Provas e Títulos para Provimento de Cargo de Juiz do Trabalho Substituto, proporcionando aos magistrados a aquisição de técnicas e habilidades profissionais que permitissem ampliar a percepção dos fenômenos sociais.

Em 10 de dezembro de 2009, foi aprovada a proposta do novo Estatuto da Escola Judicial, visando aprimorar, cada vez mais, a formação técnico-profissional e cultural dos magistrados e dos servidores, bem como a promoção de estudos tendentes ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e do Poder Judiciário.

Em fevereiro de 2010 foi sancionado o Programa Regional de Capacitação Permanente dos Servidores, com o objetivo de nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos servidores do TRT da 24ª Região, evoluindo juntamente com o planejamento estratégico elaborado por este Tribunal.

3. Objetivos

A Escola Judicial orientará o conjunto das suas ações pelos objetivos gerais e específicos apresentados a seguir, em atenção às normas da ENAMAT, do CNJ e do CSJT.

3.1. Objetivo geral

A Escola Judicial do TRT da 24ª Região tem como objetivo geral o aprimoramento técnico-profissional e cultural dos magistrados e dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, bem assim a promoção de estudos tendentes ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e do Poder Judiciário.

3.2. Objetivos específicos

a) desenvolver postura ética, proativa, crítica, independente, humanizadora das relações no âmbito judiciário, garantidora dos princípios do Estado

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

Democrático de Direito e socialmente comprometida com o exercício da função;

b) capacitar magistrados e servidores para a proposição da solução justa dos conflitos nas dimensões jurídica, sociológica, econômica e psicológica, mediante visão integradora e democrática do processo;

c) desenvolver as competências para que magistrados relacionem-se interpessoalmente de modo eficaz, relacionem-se com a sociedade e a mídia, argumentem juridicamente na posição de terceiro, administrem a unidade judiciária, profiram decisões com suporte nas mais variadas ferramentas jurídicas, garantam a efetividade trabalhista e promovam a conciliação;

d) capacitar os servidores para que apoiem com efetividade, celeridade e qualidade a realização das atividades meio e fim do TRT;

e) propiciar a aquisição de saberes de outros ramos do conhecimento indispensáveis à atividade jurisdicional, que não foram objeto de formação acadêmica jurídica específica;

f) favorecer a integração do juiz ao contexto sociocultural, econômico e político da região do exercício da atividade jurisdicional.

4. Áreas de atuação

a) promover o ensino, a pesquisa e o debate de temas relevantes visando ao desenvolvimento dos vários ramos do conhecimento jurídico-social;

b) planejar a edição e a publicação de estudos jurídicos;

c) promover o intercâmbio com as Escolas Judiciais, com órgãos dos Governos Federal, Estadual e Municipal e com instituições públicas e privadas de ensino;

d) promover a formação inicial e a continuada de magistrados, organizar programas de capacitação, treinamento e acompanhamento dos juizes substitutos, observando as normas da ENAMAT;

e) colaborar na aferição do desempenho de magistrados para fins de promoção e vitaliciamento, observando as normas vigentes;

f) promover a formação continuada dos servidores do TRT da 24ª Região;

g) firmar convênios com entidades públicas ou privadas para a realização de cursos de formação, em consonância com as normas da ENAMAT;

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

h) estimular a constituição de grupos e parcerias para desenvolver a pesquisa na área jurisdicional, tendo em vista a permanente revisão e reconstituição da teoria e das práticas que orientam a atuação da Justiça do Trabalho.

5. Perfil a ser desenvolvido

A Escola Judicial da 24ª Região, em consonância com o Planejamento Estratégico do Tribunal, definirá suas ações tendo em vista o desenvolvimento das competências definidas pela prática jurisdicional, que compõem os perfis dos magistrados e dos servidores.

5.1. Perfil do magistrado

O perfil do magistrado que orientará o planejamento e a implementação das atividades formativas da Escola Judicial, na Formação Inicial e na Formação Continuada, é composto pelas seguintes competências:

a) atuar criticamente considerando a complexidade das relações sociais e de trabalho na sociedade contemporânea;

b) identificar e posicionar-se crítica e autonomamente frente aos valores sociais e jurídicos envolvidos nas questões sob sua apreciação;

c) comunicar-se, dialogar e firmar boas relações interpessoais no ambiente de trabalho;

d) perceber-se como sujeito na atuação profissional e aprimorar-se de forma continuada;

e) gerir o próprio trabalho e a unidade jurisdicional sem perder de vista as condições de tecnologia e infraestrutura necessárias à sua realização;

f) atuar com ética e presteza;

g) mediar/conciliar conflitos individuais e coletivos;

h) decidir de forma fundamentada e com linguagem clara, levando em consideração o contexto social e econômico em que se insere o conflito de interesses;

i) compreender e intervir no conflito social, buscando o efetivo acesso aos bens materiais e imateriais atribuídos pelos direitos;

j) trabalhar com o conceito de litigiosidade de massas e de coletivização do processo;

k) apoiar a formação inicial e continuada dos servidores para aquisição e desenvolvimento de competências profissionais inerentes à prestação

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

jurisdicional eficiente.

5.2. Perfil do servidor

O perfil do servidor que orientará o planejamento e a implementação das atividades formativas da Escola Judicial, na Formação Inicial e na Formação Continuada, é composto pelas seguintes competências:

a) contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao cidadão;

b) adequar-se às mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização;

c) relacionar o trabalho aos objetivos institucionais e estratégicos, identificando o impacto de suas ações sobre a totalidade do trabalho;

d) propor soluções inovadoras para a melhoria do desempenho da unidade;

e) redigir com clareza, objetividade e concisão, nos termos da legislação em vigor;

f) usar, de forma eficaz, programas, ferramentas, sistemas e meios eletrônicos para análise, pesquisa e gestão, buscando apresentar efetividade na realização do trabalho;

g) relacionar-se com o público interno e externo de forma cortês, respeitosa e profissional;

h) trabalhar em equipe, demonstrando capacidade de cooperar com colegas e superiores;

i) contribuir para a solução de conflitos na unidade, negociando posicionamentos quando necessário;

j) responsabilizar-se pela capacitação permanente, de modo compartilhado com todas as áreas da organização;

k) compartilhar aprendizagens;

l) promover a qualidade de vida no trabalho;

m) comunicar-se de forma clara, precisa e concisa;

n) zelar pela segurança da informação.

6. Pressupostos pedagógicos

As práticas pedagógicas desenvolvidas pela Escola Judicial em todas as modalidades serão orientadas pelas concepções e princípios apresentados a seguir.

6.1. A concepção de conhecimento

Para fundamentar as ações pedagógicas, há que se conceber o conhecimento como a re-criação, ou seja,

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

a reprodução no pensamento, através da atividade humana, da realidade, das coisas, dos processos, dos fenômenos, em decorrência do que adquirem significado. Ou seja, é conhecer objetos que se integram na relação entre o homem e o mundo, ou entre o homem e a natureza, relação esta que se estabelece graças à atividade prática humana.

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.

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 da imediatez 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 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, e como podem ser desenvolvidas por meio dos processos de formação humana.

Atividade, entendida como sinônimo de ação, é o ato ou conjunto de atos através dos quais o sujeito modifica uma matéria prima, independentemente de qual seja a sua natureza, seja pelo trabalho material, seja pelo trabalho não material. Este ato, ou conjunto de atos, traduz-se em resultados ou produtos, materiais ou não materiais; portanto, são orientados por finalidades e culminam em resultados que, em princípio, se pretendia alcançar, desde que as ações sejam eficientes e eficazes. O que caracteriza a atividade é seu caráter real, sua

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

materialidade.

Não há, contudo, atividade humana que não esteja respaldada por algum tipo de atividade cognitiva e, portanto, em 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.

Por se configurar como um movimento no pensamento, por mais que a atividade teórica se aproxime da prática, com ela não se confunde, guardando especificidades que se resumem na produção de ideias, representações e conceitos. E, em decorrência de ser um processo de apropriação da realidade pelo pensamento, não transforma, por si, a realidade. Ainda que a atividade teórica mude concepções, transforme representações, produza teorias, em nenhum desses casos transforma, sozinha, a realidade. É preciso que as ideias se transformem em atividades.

A concepção epistemológica 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.

6.2. Concepção de competência

O conceito de competência, segundo Kuenzer, é a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações, desenvolvidos ao longo das trajetórias de vida em contextos cada vez mais complexos.

Competência, portanto, vincula-se à capacidade de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos, capacidades específicas, cognitivas complexas, comportamentais e habilidades psicofísicas, transferidos para novas situações; implica atuar mobilizando conhecimentos.

Assim compreendida, a competência integra três dimensões que se articulam de forma indissociável nas práticas profissionais, incluindo a jurisdicional:

- Competências **específicas** - são as relativas ao **saber fazer**; elas levam em consideração as necessidades dos processos e atividades de cada setor/unidade do Tribunal;

- 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;

- Competências **comportamentais** - são as

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

relativas ao **saber ser** ou **saber conviver**; combinam dimensões tais como o comportamento, a cultura e a identidade, e também a ideia de vontade, ou seja, do engajamento e da motivação; desenvolvem-se nos espaços e momentos de interação e de trocas, nos quais se formam as identidades (Duran).

Esta forma de conceber a competência corresponde à corrente francesa, representada por autores como Le Boterf (2003) e Zarifian (2001); esses autores associam a competência ao contexto e às condições materiais de trabalho, onde se incluem as práticas, ou competências coletivas. Em decorrência, para que a competência se transforme em desempenho, é necessário que existam condições materiais de trabalho e práticas coletivas da equipe de trabalho que viabilizem essa transposição.

6.3. 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 conceber a aprendizagem como resultante da atuação do magistrado ou do 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, a exemplo de audiências, sentenças, acórdãos, execução, licitações, gestão de pessoas, 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 dessas informações, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

relações e interações.

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 por meio das quais o pensamento tenha liberdade para se mover 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.

6.4. Princípios pedagógicos

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

6.4.1. 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.

6.4.2. 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, por meio 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.

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

6.4.3. A relação entre teoria e prática

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, sempre que possível, o método da alternância entre tempos e espaços de trabalho e de capacitação.

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, gabinetes e área administrativa 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 Resolução nº 01/2008 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.

6.5. Concepção metodológica

Em síntese, a concepção metodológica acima delineada, que se constrói a partir dos princípios pedagógicos enunciados, implica:

- 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;

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

- 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.

7. Pesquisa

A concepção de conhecimento adotada pela Escola Judicial, que o compreende como processo histórico de produção social, em permanente reconstrução, resultante da ação humana, ao mostrar o caráter provisório dos saberes, remete-a a um novo desafio: problematizar permanentemente o já produzido, e, pela relação com a empiria, produzir novas sínteses, de qualidade superior, ampliando o campo da teoria e da prática jurisdicional. Ou seja, integrar a pesquisa ao ensino.

Ao mesmo tempo, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas três décadas demandam a formação de magistrados e servidores para enfrentar os novos desafios decorrentes de uma sociedade cada vez mais dinamizada pelo avanço da ciência e da tecnologia, que impacta significativamente as relações sociais e produtivas e os processos e manifestações culturais.

Pela sua natureza, a Justiça do Trabalho sofre os impactos dessas mudanças em dois sentidos: no seu objeto, uma vez que a reestruturação produtiva reedita velhas formas e relações de trabalho, ao tempo que edita outras, cujo enfrentamento demanda novos conhecimentos; e na formação de magistrados e servidores, que devem ser caracterizados por subjetividades flexíveis que permitam trabalhar com a complexidade e com a dinamicidade das relações sociais e de trabalho mas que mantenham a orientação ética e a responsabilidade para com a sociedade.

Assim é que a produção do conhecimento através da pesquisa, para o que o ensino, enquanto disponibilização do que já é conhecido, é fundamental, surge como o novo desafio a ser enfrentado pela Escola. Isto implica a formação metodológica de magistrados e servidores, para que, mediante a constituição de grupos investigativos, definam temas, busquem e consolidem parcerias, elaborem e executem projetos e divulguem resultados que permitam ampliar o conhecimento e renovar as práticas na área da Justiça do Trabalho, visando ao aprimoramento da prestação jurisdicional e a qualificação

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

da formação jurídica.

A pesquisa a se desenvolver na Escola tem também como objeto a análise crítica dos indicadores produzidos pelo próprio Tribunal, tendo em vista estudos comparados e a identificação de pontos de melhoria para a gestão; ou, tarefa não menos importante, estudar de forma sistematizada o perfil dos conflitos pela caracterização de seus objetos, de modo a propor soluções para os problemas em sua origem ou propor parcerias visando a ações preventivas.

Este entendimento reforça a necessidade de estreitar o relacionamento com a sociedade, para a construção de alternativas que facilitem a solução dos conflitos entre capital e trabalho, para o que a pesquisa, integrada à formação jurisdicional, pode trazer contribuições significativas.

8. A organização curricular

A organização curricular da Escola Judicial contemplará 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 do Planejamento Estratégico 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.

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 do trabalho e servidores.

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.

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

A construção da proposta de formação da Escola se dá mediante a elaboração de planos de ação, composto 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 e servidores, definidas a cada ano, por mapeamentos de competência e/ou por levantamentos realizados junto às unidades que integram o TRT e junto aos próprios magistrados e servidores;
- 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 e servidores em formação, sobre os quais serão

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

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.

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.

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.

9. 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

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

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 24ª 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:

a) mudanças que se fazem necessárias no Projeto Pedagógico ao longo do percurso formativo, buscando o atingimento dos seus objetivos, em termos de efetividade social;

b) identificação de necessidades coletivas de educação continuada;

c) identificação de pontos de melhoria relativos às diversas dimensões que integram a concepção de competência;

d) 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 24ª Região contemplará as dimensões diagnóstica, formativa e de resultados.

9.1. 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 *on line*, pela Escola Judicial. As necessidades identificadas serão consideradas

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

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.

9.2. 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, gabinetes e demais unidades do TRT, 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 soluções educacionais, 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, de natureza contínua, realizada através de observação e de análise das

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

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, registros reflexivos, entre outras propostas pelos docentes e orientadores;

f) avaliação do desempenho dos magistrados em formação inicial por juízes orientadores, a ser realizada durante a formação supervisionada, mediante roteiro de avaliação de atividades, elaborado pela Escola Judicial.

9.3. Avaliação de resultados

A avaliação de resultados tem como objetivo observar a repercussão das ações educativas na qualificação dos magistrados e servidores, em termos de 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.

Nicanor de Araújo Lima
Desembargador Vice-Presidente
no exercício da Presidência

