



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região  
Secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial

## RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT5 Nº 025, DE 26 DE MARÇO DE 2024

Aprova o Projeto Político-Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

O ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO, em sua 3ª Sessão Ordinária deste exercício, realizada presencialmente em 25 de março de 2023, às 14 horas, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador Presidente Jéferson Muricy, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores(as) Léa Nunes, Ivana Magaldi, Suzana Inácio, Paulino Couto, Vânia Chaves, Valtércio de Oliveira, Tadeu Vieira, Esequias de Oliveira, Dalila Andrade, Renato Simões, Ana Paola Machado Diniz e Eloína Machado, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Vice Procuradora-Chefe Letícia D'Oliveira Vieira,

CONSIDERANDO a Resolução ENAMAT n. 28, de 28 de setembro de 2022, que revisa, atualiza, sistematiza e consolida Resoluções da ENAMAT;

CONSIDERANDO a Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário; e

CONSIDERANDO os demais termos do Proad n. 3490/2024,

RESOLVE, por unanimidade:

Art. 1º Fica aprovado o Projeto Político-Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, nos termos do documento anexo.

Art.2º Fica revogado o ATO EJ5 n. 2, de 9 de julho de 2015.

Art. 3º Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Salvador, 26 de março de 2024

**Jéferson Muricy**

Desembargador Presidente do TRT5

*Disponibilizada no DEJT/TRT5-BA, Caderno Administrativo, em 26.03.2024, páginas 7-17, com publicação prevista para o 1º dia útil subsequente, nos termos da Lei 11.419/2006 e RA TRT5 33/2007.*

*Thekma Fernandes – Analista Judiciário  
Núcleo de Preservação da Memória Institucional -  
NUPEME*

## **PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

### **1. APRESENTAÇÃO**

Documento de natureza principiológica, o Projeto Pedagógico apresenta as diretrizes pedagógicas que orientarão o planejamento, a implementação e a avaliação de todas as ações educacionais ofertadas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (EJUD5), visando ao desenvolvimento das competências necessárias para a realização da missão, da visão e dos valores do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5), evidenciando, assim, o caráter estratégico das ações da Escola.

Com base nas diretrizes pedagógicas, serão elaborados o Plano Plurianual e seu desdobramento nos Planos Anuais de Capacitação.

Importante destacar que o Projeto Pedagógico também orientará as ações educacionais que serão desenvolvidas por parceiros externos, devendo fundamentar a formação dos docentes internos e externos, a fim de garantir a organicidade das práticas da EJUD5.

### **2. HISTÓRICO**

A trajetória da Escola Judicial do TRT da 5ª Região tem início com a EMATRA – Escola da Magistratura Trabalhista, oficializada em 19/8/1992, por meio da Resolução Administrativa nº 27, de 1992, publicada no Diário do Poder Judiciário do dia 2/9/1992, na gestão do Juiz Joaquim Almeida. Resultado de um convênio entre TRT5 e IBDT – Instituto Baiano de Direito do Trabalho, destinava-se, primordialmente, ao planejamento e execução de cursos de preparação para a carreira da magistratura e aperfeiçoamento dos(as) magistrados(as) trabalhistas, conforme previsão do seu regimento interno. O convênio também se destinou a revitalizar o IBDT, à época com 65 associados e que já funcionava no próprio Tribunal.

Inicialmente a unidade era composta por uma Diretora ou um Diretor, auxiliado por uma Coordenadora ou um Coordenador de Cursos de Aperfeiçoamento, uma Coordenadora ou um Coordenador de Cursos de Preparação e

uma Tesoureira ou um Tesoureiro, além de um Conselho Escolar, formado pelo(a) Presidente(a) do Tribunal, pela Diretora ou pelo Diretor da Ematra, pelos(as) Coordenadoras(es) de cursos, pelo(a) Tesoureiro(a) e uma ou um representante do corpo discente, conforme previsão do seu regimento. A primeira gestão da Escola foi composta pelo Juiz Aposentado Rosalvo Otacílio Torres, como Diretor, e a também Juíza Aposentada Marina Ferreira Carrascosa, como Tesoureira, ambos nomeados pelo Presidente do TRT.

Em, 1998, por meio da RA nº 5, de 1998, foi criado o CEMAG – Centro de Preparação e Aperfeiçoamento da Magistratura Trabalhista da 5ª Região - e extinta a EMATRA. Desta feita, o TRT5 firmou convênio com a Academia de Letras Jurídicas da Bahia, para a preparação dos cursos, com marcante presença do juiz do trabalho aposentado José Augusto Rodrigues Pinto, integrante da entidade conveniada, que dirigiu o CEMAG, no no biênio 1998/1999, e elaborou o seu Regimento Interno. O normativo previa a ampliação das atividades do centro de ensino, passando a englobar, além da preparação para a carreira da magistratura e o aperfeiçoamento dos(as) magistrados(as), a promoção de seminários e eventos destinados também aos exercentes de outras funções em áreas de interesse do Tribunal. Além disso, deveria fazer parte do escopo da Escola o apoio a projetos de atividades de pesquisa e ensino, a edição de publicações, bem como firmar convênios e intercâmbios com outras instituições.

Considerando as dificuldades de ordem orçamentária e estrutural, sua principal atividade seguia voltada aos cursos de preparação à carreira da magistratura trabalhista. Não obstante, nesse período, foi possível a realização de alguns cursos destinados ao aperfeiçoamento dos(as) magistrados(as) da Capital e do interior, que ocorreram na Academia de Letras Jurídicas da Bahia.

No biênio 2000/2002, o CEMAG foi dirigido pelo professor Antônio Carlos Oliveira, que hoje dá nome a uma das salas de aula da Escola, homenagem póstuma e reconhecimento pelos serviços prestados em prol da entidade de ensino.

Uma nova reformulação ocorreu com a extinção do CEMAG e a criação da EMATRA-V, por meio de convênio entre o TRT5 e a AMATRA5 - Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região, firmado em 27 de julho de 2000. Seguiu o objetivo de preparar candidatos a concursos de juiz do trabalho substituto, bem como aprimorar e reciclar os conhecimentos dos(as) magistrados(as) do trabalho de primeira e de segunda instâncias.

Em 2004, em consonância com as modificações oriundas da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, foi criada a Escola Judicial, por meio da RA nº 55, de 14 de julho de 2004, a qual foi regulamentada pela RA nº 4, de 2005, como órgão integrante do TRT-5, conforme art. 11, inciso XI, do Regimento Interno deste Tribunal, fazendo parte do Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho, juntamente à ENAMAT – Escola Nacional da Magistratura Trabalhista.

Com a edição da Resolução Administrativa nº 53, de 2008, algumas alterações implementadas no Regulamento Geral da Secretaria do TRT foram introduzidas, fazendo constar em seu texto a estrutura administrativa da Escola e suas competências, assegurando maior estabilidade ao seu funcionamento. No mesmo ano, a Resolução Administrativa nº 59, de 2008, alterou o art. 8º do Regimento interno do TRT, para incluir, em sua redação, além do aprimoramento técnico cultural de magistrados(as), “a capacitação e o desenvolvimento de servidores(a) na área jurídica”.

Outra alteração procedida no regulamento da Escola, por meio da Resolução Administrativa nº 49, de 2009, criou os cargos de vice-diretora ou vice-diretor e vice-coordenadora ou vice-coordenador – “considerando as eventuais ausências, a complexidade das atribuições, o excesso de atividade e a manutenção dos serviços durante as ausências dos titulares”.

Desde a sua criação até o ano de 2013, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região teve seu dirigente designado, dentre os(as) Desembargadores(as) do Tribunal, pela Desembargadora Presidenta ou Desembargador Presidente, na primeira sessão que se seguia à posse da Administração. A partir de então, com a edição da Resolução Administrativa TRT5 nº 31, de 2013, que alterou o art. 8º do Regimento Interno do Tribunal, a mesa diretora da Escola passou a ser eleita pelo Tribunal Pleno, na mesma sessão que elege a mesa diretora do Tribunal.

A Escola Judicial, acompanhando o dinamismo e a complexidade da contemporaneidade, teve um olhar atento à necessidade de constante aprimoramento e atualização dos(as) magistrados(as) e servidores(as) atuantes neste Tribunal, promovendo cursos presenciais e à distância, além de ter firmado parceria com a Fundação Faculdade de Direito da UFBA para turmas de pós-graduação em direito constitucional do trabalho, e iniciado, no ano de 2012, a primeira especialização em Direito do Trabalho *online*, promovida pelo Complexo de Ensino Saraiva, a

qual contemplou magistrados(as) e servidores(as) lotados nas Varas do interior do Estado. Essa iniciativa partiu do princípio e escopo da Escola de democratização de acesso ao conhecimento e capacitação permanente de todos que aqui desenvolvem suas funções, no intuito de repercutir, diretamente, no aprimoramento da prestação jurisdicional.

Vale destacar que, a partir de 2012, foi incorporado ao calendário do TRT5 o encontro da magistratura trabalhista da 5ª Região. O evento, além de se constituir espaço privilegiado de aprendizagem, troca de experiências e produção de conhecimentos, oportuniza a integração da categoria e as discussões conjuntas de temas institucionais.

Em relação ao biênio 2011/2013, cabe registrar a publicação da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que passou a ser editada pela Escola Judicial em formato eletrônico e com regularidade mínima semestral. No tocante às servidoras e aos servidores, a Escola Judicial passou a promover, semestralmente, programa de formação de assistentes de juiz e componentes das assessorias dos(as) desembargadores(as), cuja formação continuada se tornou obrigatória, a partir do Ato TRT5 n. 359, de 2013. Ademais, com o advento do processo judicial eletrônico (PJE), foi iniciado, em 2012, um programa de formação jurídica maciça de servidores(as) que atuam na primeira instância, com objetivo de nivelar o conhecimento sobre processo do trabalho, patamar essencial para o êxito da nova sistemática digital.

Na gestão do biênio 2013/2015, a Escola Judicial contratou consultoria externa, que resultou na elaboração de projeto pedagógico, alinhando as demandas regionais com as ações nacionais e, a partir desse norte, elaborou itinerários formativos (roteiros pedagógicos) dos cargos e funções cuja formação jurídica encontrava-se sob sua responsabilidade, de modo a sincronizar, definitivamente, as atividades promovidas com os objetivos a cumprir. Também como fruto desse trabalho, foi elaborado novo regulamento para a Escola Judicial, com vistas a integrar o então novo Regimento Interno do Tribunal.

Em 2021, foi editada a Resolução n.º 296, de 2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dispondo, em seu art. 14, § 2º, que as Escolas Judiciais passariam a ser responsáveis pela capacitação de magistrados(as) e servidores(as) do Tribunal, em todos os temas de formação.

Em 2022, mediante a Resolução Administrativa TRT5 nº 55, de 13 de dezembro de 2022, este Tribunal

implementou tal acréscimo na competência da Escola Judicial.

Assim, na gestão atual, biênio 2023/2025, a Escola contratou consultoria externa, visando atualizar todos os seus normativos, a fim de adaptá-los às novas diretrizes nacionais, além dos Regimento Interno e Regulamento Geral da Secretaria do TRT da 5ª Região.

Destaque-se que a Escola Judicial é participante do Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho previsto no Estatuto da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho – ENAMAT e da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário disposta pelo CNJ. Seus princípios e diretrizes gerais para a formação e aperfeiçoamento de magistrados(as) e servidores(as) estão em consonância com a Resolução ENAMAT nº 28, de 2022, as Resoluções nº 192, de 2014, e nº 240, de 2016, do Conselho Nacional de Justiça e a Resolução nº 159, de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Na medida do crescimento de sua equipe administrativa e em resposta às demandas de capacitação, tanto da ENAMAT como do CNJ e do CSJT, a Escola Judicial iniciou sua efetiva profissionalização e vem avançando, a cada ano, no cumprimento de seus objetivos, aprimorando o seu programa de ações de formação e aperfeiçoamento, em termos de formato e nível de aprofundamento de aprendizagem. A sistemática de oferta de ações educacionais, nas áreas jurídica e administrativa, intensificou-se e tornou-se regular, o que modificou a cultura de magistrados(as) e servidores(as) em termos de conscientização da necessidade de aperfeiçoamento profissional constante.

### **3. FINALIDADES**

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, com autonomia didático-científica, participante do Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho previsto no Estatuto da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho – ENAMAT e da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário disposta pelo CNJ, tem como finalidades e atribuições institucionais, dentre outras:

I – promover a formação inicial dos(as) juízes(as) e servidores(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, cabendo-lhe planejar, organizar e executar todas as ações teórico-práticas e atividades acadêmicas, culturais e científicas necessárias para esse fim;

II – planejar e promover as ações voltadas à formação continuada e ao aprimoramento profissional e científico de magistrados(as) e servidores(as) de 1º e 2º graus de jurisdição;

III – dirigir e editar livros e periódicos relacionados com as finalidades da Escola Judicial e trabalhos de interesse jurídico;

IV – subsidiar, com informações de sua competência, a Administração, nos processos de promoção por merecimento de magistradas e magistrados e de atribuição do Adicional de Qualificação aos(às) servidores(as);

V - promover a interdisciplinaridade com outras áreas do conhecimento, indispensáveis à atividade jurídica e jurisdicional, facilitando a integração dos(as) magistrados(as) e servidores(as) no contexto sociocultural, econômico e político da região;

VI - promover o intercâmbio de experiências pessoais e profissionais, visando à aquisição de novas competências profissionais mediante o compartilhamento de aprendizagens;

VII - capacitar formadoras(es), desenvolvendo continuamente competências profissionais referentes à docência e à organização do trabalho pedagógico de formação;

VIII – fomentar pesquisas e publicações em temas relacionados às competências necessárias ao exercício da profissão, visando ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional;

IX - preparar magistrados(as) e servidores(as), para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros, da Instituição;

X - incentivar o autodesenvolvimento de modo a criar condições concretas para a realização da missão, da visão e dos valores do Tribunal, bem como aperfeiçoar o gerenciamento individual da carreira; e

XI - fomentar o desenvolvimento do corpo gerencial e formar sucessores(as), em especial para os processos de

trabalho críticos.

#### **4. MISSÃO, VISÃO E VALORES**

Visando desempenhar seu papel estratégico na realização da missão, da visão e dos valores do TRT5, a EJUD5 apresenta o seu desdobramento para orientar as atividades de formação.

##### **4.1. Missão**

Desenvolver soluções educacionais para a formação inicial e continuada de magistradas, magistrados, servidoras e servidores, fundamentadas nos valores sociais do trabalho, na dignidade e na diversidade da pessoa humana e em parâmetros éticos, humanísticos e democráticos, visando à prestação jurídica e jurisdicional de qualidade, célere, efetiva e juridicamente segura.

##### **4.2. Visão**

Ser Escola Judicial reconhecida pela excelência no desenvolvimento de competências objetivando a qualidade da prestação da atividade Judiciária e Jurisdicional.

##### **4.3. Valores**

A EJUD5 pauta suas ações pelos seguintes valores:

- Busca permanente de excelência;
- Construção coletiva do conhecimento;



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

## **5. PERFIL PROFISSIONAL**

### **5.1. Perfil das magistradas e magistrados do trabalho**

A Escola Judicial do TRT da 5ª Região implementará, com base nas normas da Escola Nacional da Magistratura Trabalhista - ENAMAT e deliberações do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho - CONEMATRA, ações educacionais para que os(as) magistrados(as) do trabalho:

- compreendam e trabalhem com a complexidade contemporânea, inclusive com a divisão social do trabalho e com as relações de trabalho no regime de acumulação flexível;
- identifiquem e realizem análise crítica quanto aos valores sociais e jurídicos envolvidos nas questões sob sua apreciação;
- comuniquem-se, dialoguem e firmem boas relações interpessoais com magistrados(as), servidores(as), mídia, advogados(as), partes, sociedade e com as demais pessoas com as quais convivem no exercício de sua função;
- percebam-se como sujeitos na atuação profissional e aprimorem-se de forma autocrítica, argumentando juridicamente, inclusive, na posição de terceiro;
- gerenciem o próprio trabalho e a unidade jurisdicional na qual atuam, sem perder de vista as dimensões da

qualidade de vida e a sua condição de trabalhador e de parte da sociedade;

- atuem com ética, coragem, humildade, celeridade e comprometimento com a sociedade;

- mediem conflitos individuais e coletivos, nas esferas jurídica e administrativa;

- decidam de forma fundamentada e com linguagem clara, levando em consideração a complexidade social, a diversidade cultural e as especificidades dos grupos vulneráveis, com suporte nas mais variadas ferramentas jurídicas como a equidade, analogia, direito comparado e outras;

- compreendam e intervenham no conflito social real, para além da relação processual, buscando o efetivo acesso aos bens materiais e imateriais atribuídos pelos direitos, fomentando o princípio da duração razoável do processo;

- reconheçam-se como agentes de transformação social participando de ações institucionais, programas e comitês que promovam o diálogo entre a Magistratura e a sociedade;

- usem de forma eficaz, programas, ferramentas, sistemas e meios eletrônicos para alcançar a efetividade na realização do trabalho; e

- aprimorem-se continuamente, em busca da célere e efetiva prestação jurisdicional.

## **5.2. Perfil das servidoras e servidores da justiça do trabalho**

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

O perfil apresentado a seguir, orientará a implementação de ações educacionais pela EJUD5, visando ao desenvolvimento das seguintes competências:

- relacionar o trabalho aos objetivos institucionais e estratégicos, identificando o impacto de suas ações sobre a totalidade do trabalho;
- participar da elaboração, da implementação e da avaliação do planejamento da Escola, em todos os seus níveis e etapas;
- conviver com as pessoas no exercício de sua função, de forma harmoniosa, respeitando a diversidade;
- relacionar-se com o público interno e externo de modo cortês, respeitoso, empático e profissional;
- contribuir para a solução de conflitos na unidade, negociando posicionamentos quando necessário;
- compartilhar práticas e aprendizagens com as pessoas no exercício de sua função;
- dar e receber *feedback*, para a melhoria contínua de procedimentos;
- participar de trabalhos em equipe, demonstrando capacidade de cooperar com pares, magistradas e magistrados, gestoras e gestores;
- propor soluções inovadoras para a melhoria do desempenho da unidade;
- organizar tarefas, documentos e informações;
- aplicar as ferramentas de pesquisa da legislação, doutrina e jurisprudência;
- usar de forma eficaz, programas, ferramentas, sistemas e meios eletrônicos para alcançar a efetividade na realização do trabalho;
- desenvolver-se continuamente;
- promover a qualidade de vida no trabalho;
- comunicar-se de forma clara, precisa e concisa;
- zelar pela segurança da informação;
- promover o adequado andamento dos processos; e

- analisar e pesquisar legislação, doutrina e jurisprudência, nos vários ramos do Direito, da Administração Pública e áreas conexas.

## **6. ÁREAS DE ATUAÇÃO**

- Formação inicial de magistrados(as), por meio do Curso de Formação Inicial de Magistrados – Módulo Regional;

- Formação inicial e continuada de servidores(as);

- Formação continuada de magistrados(as) de 1º e 2º graus e de servidores(as), por meio de cursos, seminários, painéis, encontros de estudos jurídicos e outros eventos semelhantes realizados presencialmente, na Capital e no interior, ou por Ensino a Distância (EAD);

- Formação em cursos de aperfeiçoamento e especialização *lato sensu*, quando cabível, para magistrados(as) e servidores(as), que serão ministrados mediante carga horária compatível, presencialmente ou por Ensino a Distância (EAD), realizados pela própria EJUD5 ou por entidades conveniadas;

- Capacitação de formadores(as), desenvolvendo continuamente competências profissionais referentes à docência e à organização do trabalho pedagógico; e

- Implementação de grupos de estudos, promoção de pesquisas e publicações em temas relacionados às competências necessárias ao exercício profissional, visando ao aperfeiçoamento da prestação jurídica e jurisdicional.

## **7. DIRETRIZES PEDAGÓGICAS**

### **7.1. A natureza da formação**

Para exercer a prática jurisdicional em contextos sócio-econômicos e culturais cada vez mais complexos, a formação de magistrados(as) e servidores(as) deverá ser humanista e interdisciplinar, dimensões que orientarão as práticas pedagógicas de formação inicial e continuada promovidas pela Escola Judicial da 5ª Região.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho que atingem o Brasil a partir dos anos 90, com a mundialização da economia, a reestruturação produtiva e as novas formas de relação entre Estado e sociedade civil, alteram radicalmente as demandas de educação dos profissionais que atuam em todas as áreas do conhecimento.

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

A mudança da base eletromecânica para a base microeletrônica, ou seja, dos procedimentos rígidos para os flexíveis, que atinge todos os setores da vida social e produtiva nas últimas décadas, passa a exigir o desenvolvimento de competências cognitivas complexas e comportamentais, tais como análise, síntese, estabelecimento de relações, rapidez de respostas e criatividade em face de situações desconhecidas, comunicação clara e precisa, interpretação e uso de diferentes formas de linguagem, respeito à diversidade nas equipes e nas decisões, trabalho em equipe, gerenciamento de processos, eleição de prioridades, análise crítica, avaliação de procedimentos, proposição de melhorias, resistência a pressões, enfrentamento de mudanças permanentes, articulação entre raciocínio lógico-formal e intuição criadora, formação contínua e assim por diante.

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

No que tange à prática jurisdicional, em contextos cada vez mais complexos, surgem novas demandas de formação para magistradas, magistrados, servidoras 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 para apreender as profundas contradições em que está imersa a sociedade contemporânea, que afetam a área trabalhista; compreensão das novas formas de conflito, bem como o impacto das novas tecnologias no trabalho e a criação de novas estratégias para enfrentá-las; assegurar celeridade, qualidade e segurança jurídica em face do crescimento das demandas e pressão por resultados a partir da complexificação das relações de trabalho na contemporaneidade.

Esses novos desafios exigem a formação de magistrados(as) e servidores(as) capazes de compreender e trabalhar a complexidade contemporânea, apreendendo criticamente a divisão social do trabalho e as relações de trabalho no regime de acumulação flexível; identificar e posicionar-se criticamente perante valores sociais e jurídicos envolvidos nas questões sob sua apreciação; comunicar-se, dialogar e firmar boas relações interpessoais (com magistrados(as), servidores(as), 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, celeridade e comprometimento com a sociedade; compreender a diversidade existente na sociedade e as desigualdades que surgem de várias fontes, incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, origem, deficiência, idade, classe social e outras causas; relacionar-se com a mídia na posição de integrante da Justiça Trabalhista.

Para formar profissionais com tais competências 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 os habilitem a estabelecer relações com a ciência, com o conhecimento técnico, tecnológico e com a cultura de forma ativa, construtiva e criadora; a 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(a) magistrado(a) 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.

## **7.2. O processo de produção do conhecimento e suas consequências sobre o processo de aprendizagem**

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 ser humano só conhece aquilo que é objeto de sua atividade porque atua praticamente. Por isso, a produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode se resolver teoricamente por meio do confronto dos diversos pensamentos, como geralmente ocorre nas conferências ou nas aulas apenas expositivas.

Para conhecer, é necessário tomar a prática como ponto de partida, pois os fatos práticos ou fenômenos têm de ser identificados, contados, analisados, interpretados, já que a realidade não se deixa revelar pela observação imediata. É preciso ver além das aparências e compreender as relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as relações entre parte e totalidade, as finalidades não visíveis.

Ou seja, o ato de conhecer necessita do trabalho intelectual e teórico, que se dá no pensamento que se debruça sobre a realidade.

Neste movimento do pensamento são construídos os significados. Parte-se das primeiras e, por vezes, imprecisas percepções teóricas para relacioná-las à dimensão prática da realidade. O trabalho intelectual como mero exercício do pensamento é apenas uma reflexão.

Assim, quando o docente planeja uma atividade para que os alunos, pelo seu protagonismo, desenvolvam uma ação intelectual, esta deve refletir sobre a prática de trabalho, com a finalidade de apreendê-la, compreendê-la e incorporá-la, e desta forma, mudar a realidade, integrando o conhecimento novo às suas experiências anteriores.

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, no plano dos fazeres.

Não há prática que não esteja respaldada por algum tipo de atividade cognitiva e, portanto, por alguma atividade teórica.

Por outro lado, a atividade teórica só existe a partir da e em relação à prática e 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.

Uma atividade pode se constituir em ações repetitivas, às vezes automatizadas, resultantes da memorização, as quais nem sempre são compreendidas; nesses casos, em que pouco intervém a reflexão, a atividade humana não se constitui em prática.

E, 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.

Nessa concepção, no processo de produção do conhecimento, a aprendizagem só ocorre com o protagonismo do aluno em situações organizadas pelo formador, que desencadeiam processos de reflexão sobre as situações concretas da prática jurisdicional, estimulando novas formas de agir.

### **7.3. A concepção de aprendizagem**

Do conhecimento que fundamenta o processo pedagógico decorre a aprendizagem como resultante da atuação de magistrados(as) e servidores(as) nas práticas laborais, em situações intencionais e sistematizadas mediadas



por docentes que alternam tempos e espaços de trabalho e reflexão teórica.

Será o trabalho nas unidades judiciárias e administrativas o elo integrador entre teoria e prática; a partir das práticas simuladas e reais serão formulados os questionamentos que orientarão as discussões teóricas mediadas por docentes nas atividades desenvolvidas na Escola Judicial, constituindo-se progressivamente a articulação entre conhecimento científico e experiência laboral.

Essa concepção de aprendizagem define o trabalho docente e 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 e o estabelecimento de relações, a partir do que seja possível reelaborar conhecimentos e experiências anteriores, sejam conceitos científicos, sejam conhecimentos cotidianos (senso-comum), sejam saberes tácitos, advindos da experiência.

Para isto, é necessário disponibilizar as informações necessárias com auxílio dos meios disponíveis, orientando para o manuseio dessas informações, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de relações e interações, as mais ricas e variadas possíveis.

A partir dos casos práticos e com base na produção teórica existente, é necessário estimular discussões, promovendo o protagonismo da/do aprendiz para que, ao se relacionar com o conhecimento e com as experiências em situações colaborativas, construa seus próprios significados e trabalhe com as divergências de modo a produzir os consensos possíveis, resultantes das práticas de confronto e conciliação, da comparação e da análise de diferentes conceitos e posições.

Ensinar é planejar situações por meio das quais o pensamento tem liberdade para mover-se das mais sincréticas abstrações para a compreensão possível do fenômeno a ser apreendido, em suas inter-relações e em seu movimento de transformação, pela mediação da empiria; é deixar que se perceba a provisoriade, e que nasça o desejo da contínua busca por respostas que, sempre provisórias, nunca se deixarão totalmente apreender; é criar situações para que a/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.

#### **7.4. A concepção de competência**

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

A EJUD5, a partir de seus fundamentos, pauta-se pela corrente francesa de competência, representada por autores como Le Boterf (2003) e Zarifian (2001). Esses autores associam a competência, para além de fatores individuais, ao contexto e às condições materiais de trabalho, em que se incluem as práticas, ou competências coletivas. Nesse sentido, as competências são capacidades potenciais que se transformam em desempenho quando as condições de trabalho assim o permitem; são formas de ação dos indivíduos no trabalho e as realizações que resultam dessas ações. Articulam, portanto, a dimensão individual, as condições materiais de trabalho e as práticas coletivas das equipes.

O planejamento das ações educacionais da EJUD5 contemplará três dimensões de competências a serem desenvolvidas:

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

## **7.5. A concepção metodológica**

O caminho metodológico a ser seguido pelo docente, portanto, é o que conduz as/os participantes, 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.

Esse 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, na qual o pensamento compreende o conteúdo inicialmente separado e isolado do todo; assim, considerando a síntese provisória, essa totalidade parcial será novo ponto de partida para outros conhecimentos.

Para que esse movimento aconteça, o docente 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. Nesse processo, ambos os conhecimentos se modificam: o novo passa a ter significado, é compreendido e passível de aplicação; é assimilado ao conhecimento prévio, que, por sua vez, fica mais elaborado. O resultado é uma síntese de qualidade superior, que se objetiva em novas formas de pensar, de sentir e de fazer.

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, estudos de caso e 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 magistradas, magistrados, servidoras e servidores terá como pressupostos:

- a prática jurisdicional e administrativa 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; e

- a transferência de conhecimentos e experiências para novas situações.

Esses pressupostos derivam da natureza do processo de educação profissional, cujo foco é o desenvolvimento de competências, e não a formação acadêmica. Assim, diferentemente do que ocorre com a pedagogia escolar, que toma o conhecimento disciplinar como objeto para organizar a proposta curricular, e o faz de forma padronizada para todos os alunos, na educação profissional, o ponto de partida é o processo de trabalho para o qual as competências devem ser desenvolvidas.

Em síntese, a concepção metodológica acima delineada, que se constrói a partir da concepção pedagógica adotada, implica:

- tomar a prática laboral como ponto de partida;

- articular parte e totalidade;

- articular teoria e prática;

- promover o protagonismo do aluno;

- trabalhar interdisciplinarmente;

- organizar múltiplas atividades;

- partir do conhecido, do simples;

- chegar às mais abstratas formulações a partir do que tem significado, e não o contrário;
- desenvolver a capacidade de construir o caminho, mediante o domínio do método científico;
- desenvolver a capacidade de transferir aprendizagens; e
- promover a educação continuada e a capacidade de aprimorar a formação permanentemente.

As considerações de ordem epistemológica e metodológica aqui explicitadas podem ser sintetizadas em princípios a serem observados no desenvolvimento das práticas pedagógicas de formação inicial e continuada de magistradas, magistrados, servidoras e servidores e se constituem em diretrizes a serem observadas por formadores(as): a relação entre teoria e prática, entre parte e totalidade e entre disciplinaridade e interdisciplinaridade. Esses princípios pedagógicos serão tratados a seguir.

## **7.6. Os Princípios Pedagógicos**

### **7.6.1. 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 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.

Em consequência, há que se compreender que as práticas jurisdicionais e administrativas ocorrem em contextos sócio-culturais que, em parte, as determinam. Essa relação entre o contexto-totalidade, e os processos e as relações de trabalho-partes, deve ser permanentemente estabelecida, visando superar o seu tratamento mecânico e repetitivo, uma vez que são marcadas por especificidades que só são apreendidas quando contextualizadas.

### **7.6.2. A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade**

A produção do conhecimento é interdisciplinar: a relação entre parte e totalidade mostra a falácia da autonomização das partes em que foi dividida a ciência, a serem ensinadas apenas lógico-formalmente em blocos disciplinares, através de sua apresentação, memorização e repetição segundo uma sequência rigidamente estabelecida. Ao contrário, indica a necessidade de articulação entre os diversos campos do conhecimento através da interdisciplinaridade, que, por sua vez, também articula práticas sociais, culturais, políticas e produtivas.

Na prática, a interdisciplinaridade ocorre mediante a apreensão das interfaces entre as diversas dimensões sociais e as áreas de conhecimento quando da análise de casos concretos, que se articulam para viabilizar sua compreensão. Tanto nos processos jurídicos e administrativos, quanto nas relações de trabalho internas e externas ao Tribunal, são fundamentais os conhecimentos sobre psicologia, antropologia, sociologia, pedagogia, administração, tecnologias, ética e estética para que as decisões jurídicas e os encaminhamentos administrativos sejam efetivos.

### **7.6.3. A relação entre teoria e prática**

A concepção de conhecimento adotada aponta a relação entre teoria e prática como fundamento da formação inicial e continuada de magistrados(as) e servidores(as) do Tribunal.

Considerando que todos os que ingressam no Tribunal pela via dos concursos públicos possuem fundamentação teórica reconhecida, a proposta de formação inicial e continuada propiciará, mediante a organização de situações de aprendizagem que tomem a prática jurídica e administrativa como ponto de partida, para tratá-las a partir da teoria e dos normativos.

O ponto de partida para os processos formativos, portanto, será a atividade jurídica e o trabalho realizado nas varas, gabinetes e demais unidades do Tribunal, compreendidos como totalidade complexa constituída pela intrincada teia de relações que estabelecem com a sociedade em suas dimensões políticas, econômicas e culturais.

A partir da prática, mediante a alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática, 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 28, de 2022, da ENAMAT, de promover uma imersão, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas sistematizadas, na prática laboral da Magistratura do Trabalho e das suas atividades auxiliares.

Essa imersão não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas ou apenas a reflexão teórica sobre elas; objetiva 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.

## **8. O PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS**

A Escola Judicial, integrada ao TRT da 5ª Região e ao sistema nacional de formação de magistradas, magistrados, servidoras e servidores, planejará suas atividades de modo a atender as demandas de desenvolvimento de competências que decorrem do CNJ, da ENAMAT e do Planejamento Estratégico do Tribunal, guardando relação sistêmica com essas instâncias e com as demais Escolas que integram o sistema.

A EJUD-5 planejará suas atividades em três níveis: as diretrizes pedagógicas, expressas no Planejamento Pedagógico, documento orientador de todas as ações formativas, a ser revisto a cada cinco anos; o Plano Plurianual, com abrangência de três anos, com base no Planejamento Estratégico do TRT5, visando assegurar a organicidade e continuidade das ações; e o Plano Anual, que contemplará as ações prioritárias para cada exercício financeiro.

O Plano Plurianual desdobra o Planejamento Estratégico do Tribunal. Fundamenta-se no Projeto Pedagógico da EJUD5, que contém as concepções e princípios que definem sua identidade e orientam as suas ações educacionais. Define os objetivos estratégicos da Escola Judicial para o período de três anos, demarcando o seu caráter estratégico à medida que indica as ações educativas internas e externas, de modo a desenvolver as

competências necessárias à realização da missão, da visão e dos valores do Tribunal.

Desta forma, o Plano Plurianual constitui-se em instrumento que, por meio do desenvolvimento de competências, contribui para que o TRT5 atinja os seus resultados, que visam à prestação jurisdicional com qualidade, efetividade, agilidade e segurança, de modo a assegurar direitos e promover a pacificação social.

A elaboração do Plano Plurianual obedece à metodologia do ciclo de planejamento aplicado às escolas judiciais, sistematizada por Kuenzer. Para a definição dos objetivos estratégicos, em conformidade com o Projeto Político-Pedagógico, serão coletadas informações mediante entrevistas e análise documental nas seguintes fontes:

- Plano Estratégico do Poder Judiciário - CNJ;
- Planejamento Estratégico do TRT5;
- Planos de ação da gestão;
- Corregedoria: principais problemas identificados no 1º grau; estatísticas;
- Controle interno: principais achados das auditorias;
- Ouvidoria: principais pontos de melhoria identificados;
- Mapeamento de competências: relatórios de avaliação com a identificação das lacunas a serem supridas com capacitação;
- Avaliação de desempenho dos servidores;
- Relatórios de avaliação dos cursos pelos alunos, visando à identificação dos pontos de melhoria; e
- Grupos focais com magistrados(as), servidores(as) e gestores(as) para identificar problemas que impactam os resultados do Tribunal, nas áreas jurídica e administrativa.

Essas informações, uma vez coletadas, serão consolidadas, originando o mapa de objetivos estratégicos da EJUD5, para o período definido.

A partir do Plano Plurianual, são elaborados os Planos Anuais de Capacitação-PAC, que por sua vez se constituem



em desdobramento dos objetivos estratégicos no nível tático, para cada um dos anos que integram o período definido no Plano Estratégico do Poder Judiciário (Resolução n. 325, de 2020, do CNJ) .

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

As demandas induzidas respondem ao desenvolvimento de competências necessárias à implementação da estratégia do TRT5, visando impactar positivamente seus resultados; expressam as necessidades do Tribunal para a realização de sua missão, visão e valores. Essas demandas são definidas pelas unidades, em conjunto com a Escola, que as sistematiza em ordem de prioridade e as inclui nos Planos Anuais de Capacitação. As demandas induzidas dizem respeito aos percursos formativos, elaborados sob a forma de itinerários de formação inicial e continuada de magistrados(as) e servidores(as).

As demandas espontâneas são definidas a partir da manifestação de demandas do 1º e do 2º graus, pelos(as) magistrados(as) e gestores(as), referentes tanto às necessidades derivadas do exercício da prática jurídica e administrativa que não foram consideradas estratégicas e por isso não integram o PAC, quando do surgimento de novas questões a serem enfrentadas, nas dimensões jurídica, comportamental, de qualidade de vida e saúde, ou outras que possam surgir. O seu atendimento será definido após cuidadosa análise pela Administração da EJUD5, considerando as prioridades já estabelecidas e os recursos humanos e financeiros disponíveis.

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

O processo de identificação de necessidades integrará as seguintes dimensões:

- os conhecimentos disponíveis sobre a prática jurisdicional no plano da Justiça do Trabalho;
- os objetivos estratégicos constantes do Plano Plurianual;
- as demandas que integram o Plano de Gestão e que serão priorizadas no ano;
- as demandas determinadas por atos normativos, ordinatórios e recomendatórios;

- as necessidades de formação de magistrados(as) e servidores(as) nas atividades críticas, identificadas a partir das metas do CNJ, do Planejamento Estratégico do Tribunal, dos achados da Corregedoria, da Ouvidoria do Controle Interno e de outras fontes, mediante a sistematização e oferta permanente de soluções educacionais organizadas em itinerários formativos;
- a prospecção das necessidades de formação de magistrados(as) e servidores(as), inicial e avançada, a partir de estudos das perspectivas futuras; e
- as necessidades de desenvolvimento de atividades educativas no âmbito dos projetos específicos das unidades, bem como de divulgação de seus resultados, a partir das questões contemporâneas e das inovações legislativas relativas ao Direito do Trabalho.

A partir das necessidades identificadas, a EJUD5 proporá, em acordo com as unidades demandantes, as ações educacionais para desenvolver as competências que se fazem necessárias, em ordem de prioridade, para responder à estratégia do TRT5.

O PAC, assim construído, dará origem ao calendário com o cronograma da oferta das ações educacionais planejadas; o calendário será disponibilizado no sítio do da EJUD5 ou do Tribunal.

Definidas e priorizadas as necessidades de capacitação, o PAC deverá ser analisado e aprovado pelo Conselho Consultivo e pelo Órgão Especial do Tribunal. Após aprovação, serão construídos os planos de curso para as ações educacionais que integram o PAC, pela equipe responsável pela formação presencial e a distância, junto aos docentes selecionados a partir do banco de docentes.

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

É relevante 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 as diretrizes pedagógicas sejam

seguidas e que o protagonismo do aluno, mediante participação nas discussões e na realização de atividades de aprendizagem, realmente ocorra.

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

## **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 apreensão 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 essa concepção, na Escola Judicial do TRT da 5ª 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(as) juízes(as) em formação, e a formação continuada para magistrados(as) vitalícios(as) e servidores(as).

A metodologia de avaliação a ser desenvolvida na Escola Judicial do TRT da 5ª Região contemplará as dimensões diagnóstica, formativa e de resultados.

### **9.1. Avaliação diagnóstica**

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

O diagnóstico com foco na aprendizagem ocorre no início do processo formativo e de cada módulo. Tem a função de verificar o conhecimento prévio e as experiências dos alunos. Ocorre, sempre que possível, com o levantamento das trajetórias de vida, formação e de trabalho dos sujeitos, as quais indicam as necessidades e as

prioridades educacionais que subsidiarão a fundamentação e o planejamento da ação formativa. Durante o desenvolvimento da ação educacional, fornece os elementos para reorientar o processo. Ou, quando isso não for possível, com a aplicação de metodologias adequadas, no início do módulo ou da aula: nuvem de palavras, *brainstorm*, Phillips 66, problematização, roda de conversa, entre outras que o docente pode criar.

## **9.2. Avaliação processual**

Ocorre em dois níveis: em nível de aprendizagem, acompanha o processo de desenvolvimento de competências de cada aprendiz, como prática permanente e processual, intrínseca às relações de ensino e aprendizagem. Realizada para a tomada de decisão sobre o processo de ensino e aprendizagem, a avaliação da ação educacional identifica pontos fortes e dificuldades, para que se promovam os ajustes necessários, visando ao atingimento dos objetivos propostos.

De modo geral, a avaliação da aprendizagem é feita a partir dos trabalhos individuais e em grupo que resultam das metodologias ativas, como relatórios de estudos de caso, apresentações em painéis integrados e outros trabalhos coletivos, mapas conceituais e trabalhos individuais em geral.

Em nível institucional, corresponde à avaliação das ações educacionais pelos aprendizes e docentes, fornecendo à coordenação pedagógica as dimensões que merecem reforço e as que demandam reorientação.

## **9.3. Avaliação somativa**

Tem a função de verificar os resultados das aprendizagens, alcançados pelos(as) aprendizes, de acordo com os níveis de aproveitamento estabelecidos. Determina se os objetivos propostos foram ou não atingidos ao final de uma unidade ou de um curso, por meio de diferenciados instrumentos que exijam sínteses das aprendizagens ocorridas; nessa etapa podem ser usados os mapas mentais, registros reflexivos, solução de casos complexos, entre outros. No nível institucional, também tem a função de investigar sobre os sucessos e/ou as defasagens na aplicação do planejamento da ação educacional.

Essas funções se exercem mediante práticas avaliativas, indicadas nos itens a seguir.

#### **9.4. Práticas Avaliativas**

##### **9.4.1 Avaliação da e para a aprendizagem**

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

##### **9.4.2. Avaliação da ação educacional (avaliação de reação)**

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

##### **9.4.3. Avaliação de desempenho do formador (docente)**

É realizada pelos(as) aprendizes e pela coordenação pedagógica, considerando domínio do conteúdo, conhecimento pedagógico e das relações humanas no contexto da construção do conhecimento, devendo ser fornecida devolutiva para o docente pela escola.

##### **9.4.4. Avaliação institucional**

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

#### **9.4.5. Avaliação de impacto**

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

Os instrumentos que podem ser utilizados pela avaliação são variáveis, dependendo das competências a desenvolver e das especificidades de cada ação educacional. A EJUD5 privilegia a avaliação de processo, considerando que os trabalhos individuais e em grupo desenvolvidos pelas metodologias ativas são instrumentos de avaliação por excelência, bem como a participação nos fóruns nas ações a distância. Assim, servem à avaliação os estudos de caso, os resultados da problematização, o *word café*, o painel integrado, bem como os relatórios dos trabalhos individuais e em grupo. Também serão usados formulários *online*, questionários e outras formas criadas para verificar se as competências foram desenvolvidas, bem como os aspectos que demandam correções e reforço.

## **10. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA ESCOLA JUDICIAL**

A estrutura e o funcionamento da EJUD5 encontram-se descritos em seu Regulamento.

### **ANEXO ÚNICO**

#### **ORGANIZAÇÃO CURRICULAR**

## **1. A formação inicial de magistradas e magistrados do Trabalho**

A formação inicial das magistradas e magistrados do Trabalho realiza-se em todo o período de vitaliciamento de juízes(as) do Trabalho substitutos, em âmbito nacional, por Curso Nacional ministrado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, e em âmbito regional, por Cursos Regionais de Formação Inicial, ministrados pela EJUD5, que constituem requisitos para o vitaliciamento.

A Formação Inicial Regional é constituída de duas fases:

I – Formação Inicial Regional Concentrada; e

II – Formação Inicial Regional Difusa.

A fase de Formação Inicial Regional Concentrada terá duração de, no mínimo, 8 (oito) semanas, quando os(as) juízes(as) em fase de vitaliciamento permanecerão à disposição da Escola, com aulas teórico-práticas e atividades supervisionadas, visando à progressiva aquisição e ao desenvolvimento de competências profissionais, e à inserção paulatina na jurisdição, e ocorrerá em duas etapas sucessivas:

I – Curso Regional de Formação Inicial; e

II – Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição.

O Curso Regional de Formação Inicial, com duração de, no mínimo, 4 (quatro) semanas e de 140 horas-aula, será composto dos seguintes eixos fundamentais, alinhados e integrados com o Curso Nacional de Formação Inicial, cujas matérias, ementas, objetivos e cargas horárias estão descritas nos Anexos 1 e 2 da Resolução ENAMAT n.º 28, de 2022:

I - Alteridade;

II - Eticidade;

III - Direito e Sociedade; e

IV - Resolução de Conflitos.



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

O Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição, com duração de 4 semanas e 140 horas-aula, se iniciará após a conclusão do Curso Regional e será conduzido para permitir a progressiva aplicação prática das competências técnicas, cognitivas complexas e comportamentais, no exercício jurisdicional. Objetiva promover a progressiva inserção do(a) vitaliciando(a) na prática judicial, de modo a desenvolver suas competências profissionais mediante a vivência em situação real de trabalho.

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

Os(as) juízes(as) em processo de vitaliciamento serão acompanhados nas ações individuais e coletivas por magistrado(a) orientadora(or), indicado(a) pela Escola e devidamente habilitado(a) para exercer essa função, mediante atividades formativas promovidas pela Escola, preferencialmente sob a forma de seminários e grupos focais, onde o aperfeiçoamento pedagógico e a troca de experiências será viabilizada. A Escola fará o acompanhamento das ações de orientação mediante a realização de grupos focais com os(as) orientadores(as); nesses grupos focais, serão definidas as competências e atividades que compõem o roteiro para cada período, e serão analisadas as dificuldades apresentadas pelas vitaliciandos(as) para que a Escola possa contemplar os temas que forem indicados na formação difusa.

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

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

A fase de Formação Inicial Regional Difusa inicia-se depois da conclusão integral das etapas da fase concentrada e se realizará ao longo do restante do período de vitaliciamento, cabendo aos(às) magistrados(as) o cumprimento de, no mínimo, 40 horas-aula de atividades específicas de Formação Inicial em cada um dos dois semestres imediatamente seguintes ao final da fase anterior, de acordo com os 4 eixos de formação descritos na Tabela de Competência da Magistratura do Trabalho, observando a seguinte composição (Resolução ENAMAT n. 28, de 2022):

I – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos(as) vitaliciandos(as), oferecido compulsoriamente e escolhido pela Escola Judicial do TRT5 dentre as temáticas das atividades descritas no Anexo 3;

II – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos(as) vitaliciandos(as), oferecido compulsoriamente pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, com temática definida pela própria Escola de acordo com as suas especificidades regionais e seu projeto pedagógico, mas necessariamente dentro de um dos 4 eixos comuns do Anexo 6 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade); e

III – 8 horas-aula, certificadas de Cursos livremente escolhidos pela magistrada ou pelo magistrado vitaliciando dentro do elenco oferecido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou pela ENAMAT, inclusive como conteúdos de Formação Continuada.

As atividades formativas disponibilizadas devem, preferencialmente, conjugar aspectos teóricos e práticos e em regime de alternância entre as atividades na jurisdição, para que as experiências e dificuldades concretas dos(as) juízes(as) sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial do TRT5.

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

- a formação profissionalizante do(a) magistrado(a);
- os saberes transdisciplinares (da Filosofia, da Sociologia, da Economia, da Psicologia, dentre outras áreas) que permitam a excelência no enfrentamento, em juízo, dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas, centrados nos 4 eixos comuns do Anexo 6 da

Resolução ENAMAT n. 28, de 2022: Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade;

- a introdução de métodos de ensino que assegurem a participação ativa das magistradas e dos magistrados, a interação e a troca de experiências (como aulas teóricas, práticas tuteladas, estudos de casos, simulações e outros eventos), de forma presencial, telepresencial ou de educação a distância; e

- os seguintes instrumentos avaliativos:

a) avaliação-reflexiva do(a) magistrado(a);

b) avaliação da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho pelo(a) magistrado(a); e

c) avaliação do(a) magistrado(a) pela EJUD-5, observando-se, neste caso, a frequência e o aproveitamento, sempre respeitando a sua plena liberdade de entendimento e sua convicção.

## **2. A formação continuada das magistradas e magistrados do trabalho**

A formação continuada, cuja normatização remonta à Resolução ENAMAT n. 9, de 2011, sofreu várias alterações até a Resolução ENAMAT n. 28, de 2022, que consolida vários normativos. Segundo essa Resolução, a formação continuada de magistrados(as) do Trabalho se rege pelos mesmos princípios e eixos que constituem a formação inicial, pelas seguintes por competências e objetivos específicos:

- intercâmbio pessoal e profissional;

- aquisição de novas competências profissionais; e

- desenvolvimento de competências profissionais já adquiridas na formação inicial.

A carga horária para formação continuada será de 30 horas por semestre, que poderão ser cursadas em ações educacionais presenciais ou a distância, promovidas e certificadas pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e pela ENAMAT, nos cursos credenciados pela ENAMAT até o limite de 30 horas, e em atividades

acadêmicas ou culturais compatíveis com a tabela de competências profissionais e a critério respectiva da Escola, no limite de 8 horas, com no mínimo de 75% de frequência certificada pela entidade promotora.

A Escola deverá oferecer pelo menos 60 horas de ações educacionais por semestre, de modo a assegurar a possibilidade de escolha e o acesso de todos(as) os(as) magistrados(as).

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

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

### **3. A formação inicial e continuada de servidoras e servidores**

A formação inicial e continuada de servidores(as) da Justiça do Trabalho está regulamentada pela Portaria Conjunta STF n. 03, de 2007, pela Resolução n. 192, de 2014, do CNJ, que estabelece Programa Permanente de Capacitação de Servidores.

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

- nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional de servidores(as), alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos;
- contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao cidadão;

- preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização;
- desenvolver uma cultura na qual a responsabilidade pela capacitação seja compartilhada por todas as áreas da organização e pelo(a) próprio(a) servidor(a);
- valorizar servidores(as) por meio de uma educação continuada; e
- direcionar o investimento em capacitação para o alcance das metas e das estratégias da organização.

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

- responsabilidade compartilhada;
- oportunidade de crescimento igualitária;
- busca de qualidade e produtividade;
- valorização de servidores(as);
- gestão do conhecimento; e
- alinhamento estratégico.

O Programa Permanente de Capacitação de servidores(as), constante do Anexo 1, contemplará as ações educacionais descritas a seguir.

- **Ambientação** dos(as) servidores(as) recém-ingressos, para a formação da cidadania corporativa, visando ao comprometimento com a realização da missão e da visão de futuro do Tribunal, bem como com a prática dos valores e o fortalecimento da cultura institucionais; para tanto, deve contemplar a estrutura, as políticas e normas do Tribunal; os direitos e deveres, o código de ética e os serviços disponíveis, bem como onde localizá-los e os respectivos contatos; os sistemas e ferramentas e onde acessar as informações. A ambientação, dessa forma, deverá promover o alinhamento entre as expectativas do(a) servidor(a) e os valores organizacionais. Tendo em vista atender aos diferentes períodos de ingresso, a ambientação poderá ser feita de forma híbrida,

combinando atividades a distância e presenciais, quando a formação totalmente presencial não for possível. Para tanto, a Escola produzirá cursos a distância, com gravações, vídeos, games, metaverso e outros aplicativos que conduzam o(a) ingressante ao protagonismo na relação com o conhecimento. Esse material será disponibilizado assim que se dê o ingresso na carreira, e será complementado com seminários presenciais, sempre que seja possível constituir uma turma, que tratarão dos diversos temas necessários à integração, à discussão das dúvidas e à troca de experiências.

- **Formação da Cidadania Corporativa**, cujo objetivo é a manutenção do compromisso dos(as) servidores(as) com a missão, a visão e com os valores institucionais. Constitui-se de um conjunto de ações educacionais como cursos, palestras, seminários e programas específicos, desenvolvidos mediante parceria entre a Escola e as Comissões encarregadas de Programas específicos voltados para a inclusão social dos diversos grupos minorizados, para as questões de gênero, de saúde, de responsabilidade social e sustentabilidade, entre outros.

- **Capacitação Continuada**, constituída por ações educacionais que objetivam o desenvolvimento de competências específicas, cognitivas complexas e comportamentais necessárias para o melhor desempenho no exercício dos cargos e das funções, visando à otimização dos resultados das unidades e do Tribunal como um todo, sempre respeitando os perfis profissionais.

- **Aperfeiçoamento e Especialização**, a serem obtidos em cursos de pós-graduação nos níveis de especialização, de mestrado e de doutorado, visando à formação avançada em áreas de interesse do Tribunal.

- **Desenvolvimento Gerencial**, objetiva ampliar as competência gerenciais associadas à gestão pública contemporânea, na consecução das metas institucionais. Essas ações educacionais deverão contemplar, entre outros, os temas gestão estratégica, governança, *accountability*, liderança, negociação, processo decisório participativo, comunicação assertiva e não violenta, gestão de conflitos, relacionamento interpessoal, gestão de equipes, *feedback*, obedecido o mínimo de 30 horas a cada dois anos.

- **Reciclagem Anual para Atividade de Segurança**: ações educacionais destinadas às(aos) servidores(as) ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário – Área Administrativa, cujas atribuições estejam relacionadas às funções de segurança, devendo tratar, entre outros, dos seguintes temas: serviços de inteligência, segurança de dignitários, patrimonial, da informação, de pessoas ou correlatos, direção defensiva,

obedecido o mínimo de 30 horas anuais; essas ações poderão ser executadas mediante convênios ou contratos com instituições ou empresas especializadas, de natureza pública ou privada.