



**ESCOLA JUDICIAL**

TRT - 15ª Região

# Plano Anual de Atividades **2020**



Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região  
Composição (Biênio 2018-2020)

Des. GISELA RODRIGUES MAGALHÃES DE ARAUJO E MORAES  
Presidente

Des. ANA AMARYLIS VIVACQUA DE OLIVEIRA GULLA  
Vice-Presidente Administrativo

Des. TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI  
Vice-Presidente Judicial

Des. MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA  
Corregedor Regional

Des. MARIA MADALENA DE OLIVEIRA  
Vice-Corregedora Regional

Des. FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI  
Ouvidor

Des. HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR  
Vice-Ouvidor



### Composição atual (Biênio 2018-2020)

Des. MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA - Diretora  
Des. CARLOS ALBERTO BOSCO - Vice-Diretor

### Conselho consultivo (Biênio 2018-2020)

Des. RICARDO REGIS LARAIA  
Representante dos Desembargadores

Juíza LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES  
Representante dos Juízes Titulares

Juiz EDSON DA SILVA JÚNIOR  
Representante dos Juízes Substitutos

AMATRA XV  
(voz e assento)

ADRIANA MARTORANI AMARAL CORSETTI  
Representante dos Servidores

Equipe de Planejamento e Execução  
Secretaria da Escola Judicial

Assessora: Lara de Paula Jorge

Seção de Formação

Célia Regina Diniz de Almeida

Ana Paula Muranaka Saliba

Aline Praxedes Liporoni Valim

Elena Cristina Maschietto Pucinelli

Francisco Demoutiez Vasconcelos de Sousa

Isaías Clemente

Seção de Educação a Distância

Ana Maria da Silva Oliveira

Maria Luciana Ferreira Leite Bacci

Patrícia Izumi da Silva

Sahori Barbosa Yamaki

João Henrique de Araujo Lavor

Seção de Apoio Administrativo

Alessandro Quiñones Schumacher

Fernanda Babini

Diego Dotto de Moraes

Fabiana Pereira de Andrade

Jusleine Aparecida Serasi

Jussara Rodrigues Meira

Seção de Biblioteca

Emmannuela Freitas de Caldas

Giovanna Azevedo de Lima Pires

Jonathas Vinicius Figueiredo Moraes

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas

Denise Pereira Toniolo

Elizabeth de Oliveira Rei

## Sumário

1 APRESENTAÇÃO .....	7
2 JUSTIFICATIVA .....	8
3 OBJETIVOS .....	9
4 PROGRAMAS.....	10
4.1 Programa de formação inicial de magistrados.....	10
4.2 Programa de formação continuada de magistrados.....	10
4.3 Programa intercâmbio profissional de magistrados.....	11
4.4 Programa de formação inicial de servidores.....	11
4.5 Programa de formação continuada de servidores .....	11
4.6 Programa de formação de formadores .....	12
4.7 Programa de formação de gestores .....	12
5 AÇÕES GERAIS DE FORMAÇÃO PARA TODOS OS PÚBLICOS.....	13
5.1 Ciclo de palestras: temas polêmicos da atualidade .....	13
5.2 Direito em tela.....	13
5.3 Escola ao vivo .....	13
5.3 Pense, Direito! Compartilhando conhecimento.....	13
6 AÇÕES DE SUPORTE ESPECÍFICO .....	14
6.1 Programa Qualifica 1º grau .....	14
6.2 Programa de aperfeiçoamento por unidade administrativa.....	14
6.3 Programa de aperfeiçoamento de magistrados.....	15
6.4 Cursos de extensão e pós-graduação <i>lato sensu</i> .....	15
7 PLANO DE CAPACITAÇÃO SETIC.....	16
8 PLANO DE CAPACITAÇÃO COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO..	17
9 IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES .....	18
10 PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS METODOLÓGICOS. ....	19
10.1 Relacionar parte e totalidade.....	19
10.2 A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade.....	19
10.3 A relação entre teoria e prática.....	19
11 METODOLOGIA DAS AÇÕES FORMATIVAS.....	20
12 AVALIAÇÃO .....	20
13 CERTIFICAÇÃO.....	21
REFERÊNCIAS .....	22

## 1 APRESENTAÇÃO

Este documento consolida as diretrizes gerais para a formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores da 15ª Região, relativas ao exercício de 2020, tendo por base os normativos vigentes<sup>1</sup>, que dispõem sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário.

A construção do Plano Anual 2020 teve início em agosto de 2019, com levantamento das necessidades formativas. Este trabalho de identificação das necessidades requer interlocução com todas as áreas, comitês e comissões envolvidas com a estratégia do Tribunal, por meio de reuniões. Buscou-se, desta maneira, promover o envolvimento e percepção das diversas realidades de trabalho, bem como das necessidades de formação que resultaram no mapa das ações que constam no Anexo I deste documento.

Para a organização e consecução adequada das atividades, com o objetivo de atender às necessidades específicas de cada público-alvo, e conferir organicidade e articulação dos conhecimentos necessários para o desenvolvimento de competências identificadas como estrategicamente relevantes, as ações são organizadas por programas formativos descritos no item 4 deste documento.

O presente Plano Anual tem como base o Projeto Pedagógico da Escola Judicial, os itinerários formativos já mapeados para magistrados e servidores, bem como atos normativos que regulam a matéria.

A proposta inicial, elaborada pela Assessoria da Escola, foi submetida a sua Direção em 16/12/2019 e, posteriormente, submetida à nova análise, diante da necessidade de adequação ao novo cenário de seu orçamento, que sofreu um corte superior a 50% em relação ao valor de 2019. Após ajustes, a nova proposta foi submetida ao Conselho Consultivo da Escola, que deliberou por sua aprovação em 20 de fevereiro de 2020.

---

1 Resoluções nº 1/2008, 9/2011, 18/2015 e 24/2019 da ENAMAT, bem como orientações contidas na Resolução nº 159/2012, 192/2014 do CNJ e 159/2015 do CSJT que tratam da Política Nacional de Educação para os servidores.

## 2 JUSTIFICATIVA

Considerando o cenário de restrições orçamentárias e de pessoal para 2020, as ações da Escola Judicial, voltadas para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e cognitivas, assumem especial significado na formação de profissionais preparados para os desafios da modernidade, aos quais caberá encontrar soluções criativas, eficientes e efetivas para os problemas que serão postos.

A criatividade também deverá ser a tônica do desenvolvimento das ações da Escola, encontrando caminhos que possibilitem o atendimento das demandas, com o menor custo, sem que haja comprometimento da qualidade. Assim, o uso de tecnologias, favorecendo a oferta remota de atividades síncronas ou assíncronas deverá ser o caminho de conciliação entre a necessidade e a possibilidade institucional.

Alguns dos programas descritos no item 4 deste Plano deverão sofrer severa restrição, ou mesmo não serem oferecidos, conforme descrito neste documento.

A priorização das ações de primeira instância orientou novamente a construção deste Plano, em esmerada observância ao previsto na meta 7 do Anexo da Resolução nº 246/2018 do CNJ. Neste cenário, serão desenvolvidas ações de capacitação para o PJe, PJeCalc, Sistema de guias eletrônicas on line (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal) e Sistema Garimpo.

As ações relativas ao “Programa Qualifica 1º Grau” serão continuadas, tanto em face das excelentes avaliações de reação recebidas ao longo de 2019, como também por se tratar de atividade que é orientada para o trabalho e de custo baixo, guardando aderência, portanto, ao cenário de redução de despesas.

Tendo como premissa oferecer subsídio à política de resolução pacífica de conflitos, será oferecido curso, na modalidade EAD (Comunicação não violenta), visando a atualização dos mediadores já formados, assim como nova edição do curso de Formação de Mediadores para magistrados e servidores.

Estas e as demais ações incluídas neste Plano traduzem um cuidadoso levantamento da necessidade institucional, do qual participaram a administração, os representantes de Comitês, Comissões e Programas e os gestores das áreas administrativas.



### 3 OBJETIVOS

a) Proporcionar aos magistrados uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito de sua competência, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função;

b) Favorecer a integração do juiz no contexto sociocultural, econômico e político da região do exercício da atividade jurisdicional;

c) Promover o desenvolvimento de competências para que magistrados se relacionem interpessoalmente de modo eficaz, relacionem-se assertiva e eficazmente 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 (equidade, analogia, princípios, direito comparado etc.), garantam a efetividade trabalhista, dirijam a fase instrutória em contraditório e promovam a conciliação ética e pacificadora;

d) Desenvolver postura ética, proativa, crítica, independente, humanizadora das relações no âmbito judiciário e socialmente comprometida com o exercício da função de magistratura;

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

f) Propiciar aos servidores a aquisição de saberes de outros ramos do conhecimento indispensáveis à atividade jurisdicional e administrativa, que não foram objeto de formação acadêmica específica, e

g) Promover a formação de multiplicadores, magistrados e servidores, que possam atuar em estreita sincronia com os princípios pedagógicos norteadores do trabalho da Escola Judicial.

## 4 PROGRAMAS

Buscando conferir organicidade e articulação dos conhecimentos necessários para o desenvolvimento de competências identificadas como estrategicamente relevantes, são planejadas ações que contemplam os seguintes programas:

### 4.1 Programa de formação inicial de magistrados

Público-alvo: magistrados vitaliciandos.

Pautada nas diretrizes da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), as atividades iniciais deste programa são inauguradas no dia imediatamente após ao da posse e se estendem por 60 dias. Concluída esta etapa, os magistrados vitaliciandos permanecem em acompanhamento pela Escola, realizando também 40 horas semestrais de atividade formativa.

Considerando não haver previsão de nomeações de magistrados para 2020, o Plano Anual não contemplará ações deste programa.

### 4.2 Programa de formação continuada de magistrados

Público-alvo: magistrados vitalícios.

Visa propiciar aos Juízes do Trabalho Substitutos vitalícios, Juízes do Trabalho Titulares e Desembargadores do TRT da 15ª Região as seguintes atividades:

- Aquisição de novas competências profissionais, técnicas, comportamentais e cognitivas, e
- Desenvolvimento de competências profissionais já adquiridas.

As ações de formação continuada são oferecidas em diversos formatos: congressos, simpósios, seminários, palestras, ciclos de estudo, cursos - presenciais e a distância - e são elaboradas com base nos pressupostos político-pedagógicos estabelecidos pela ENAMAT.

Os magistrados vitalícios devem frequentar 30 horas-aula de atividades de formação continuada por semestre, cabendo à Escola Judicial oferecer 60 horas-aula no mesmo período, nos termos da Resolução ENAMAT nº 9/2011, que regulamenta este programa.

Destaca-se que em 2020 serão oferecidas duas ações descentralizadas, oferecidas pela USP (Transtornos Mentais) e pelo CESIT Unicamp (Tópicos Especiais em Economia do Trabalho), em duas circunscrições. Para tanto, será realizada prévia pesquisa, com o objetivo de identificar a localidade com o maior número de magistrados interessados.

### **4.3 Programa intercâmbio profissional de magistrados**

Público-alvo: magistrados vitalícios.

Observa os parâmetros estabelecidos pela Resolução Enamat nº 21, de 11 de dezembro de 2018, que considera o intercâmbio profissional instrumento de relevância para o desenvolvimento de competências profissionais dos magistrados, sobretudo em razão dos novos desafios em termos de alterações da dinâmica social.

Ao longo do ano serão, também, disponibilizadas vagas para magistrados de outros regionais em ações formativas da EJUD 15 - presenciais e a distância -, em consonância com a ideia de compartilhamento de atividades de formação e aperfeiçoamento e troca de experiências estabelecidas pela Escola Nacional.

O oferecimento de ações vinculadas ao programa está condicionado à disponibilidade orçamentária.

### **4.4 Programa de formação inicial de servidores**

Público-alvo: servidores novos, do ingresso até 2 anos de efetivo exercício, das áreas judicial e administrativa.

Tem por objetivo desenvolver competências básicas necessárias para o desempenho das atividades inerentes às atribuições que exercem nas diversas áreas deste Regional. Em razão da Emenda Constitucional do Teto dos Gastos Públicos que proíbe admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas a reposição decorrente de aposentadoria ou de falecimento de servidores, não há previsão de nomeações que comportem o planejamento de atividade para esse programa.

### **4.5 Programa de formação continuada de servidores**

Público-alvo: servidores das áreas judicial e administrativa.

Aperfeiçoar as competências já desenvolvidas e ampliar o rol de novas competências técnicas e cognitivas necessárias para o exercício da função, é o objetivo deste programa. Possibilita, outrossim, um olhar cuidadoso para competências comportamentais, para a geração de conhecimento e o compartilhamento de saberes.

Os servidores em formação continuada participam de cursos presenciais e a distância que observam as especificidades das áreas de atuação. Integram também este programa alguns cursos previstos cujo oferecimento é exigência normativa, como por exemplo, Reciclagem Anual para agentes de segurança (Lei nº 11.416/2006, art. 17, § 3º e Resolução CSJT nº 108/2012). Deste modo, para planejamento das ações, são consideradas as seguintes particularidades de cada público-alvo:

#### **Área Judicial**

- 1º Grau - diretores de secretaria/coordenadores de posto avançado, assistentes de juiz, secretários de audiências, calculistas, servidores de Vara do Trabalho (todos aqueles que atuam nas unidades de primeiro grau que não possuem uma função específica), oficiais de justiça, Chefes da Divisão de Execução e Coordenador de CEJUSC.

- 2º Grau - servidores lotados em gabinetes de desembargadores que atuam na elaboração de minutas de voto e funções administrativas, servidores lotados na Assessoria de Recurso de Revista, Secretarias de Turma, Secretaria da Vice-Presidência Judicial e Unidades vinculadas à Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, Assessoria de Precatórios.

#### **Área Administrativa**

Unidades vinculadas à Secretaria-Geral da Presidência; Diretoria-Geral, Corregedoria, Secretaria da Vice-Presidência Administrativa, Secretaria da Ouvidoria, Assessoria da Escola Judicial.

Oportuno observar que a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação e a Coordenadoria de Controle Interno têm, por determinação da Resolução nº 211/2015 (SETIC) e Parecer nº 2/2013 SCI/Presi/CNJ, a obrigatoriedade de elaborar planos de capacitação específicos, com atividades formativas internas ou externas.

#### **4.6 Programa de formação de formadores**

Público-alvo: magistrados e servidores.

A qualidade das ações formativas planejadas e executadas guarda direta e imediata correspondência com a qualificação e alinhamento dos formadores com proposta metodológica da Escola Judicial. O formador é figura central na criação, organização e desenvolvimento de espaços de reflexão e construção coletiva de conhecimentos no ambiente institucional. Nesta esteira, o permanente aperfeiçoamento dos formadores é uma ação estratégica que deve ser regularmente oferecida.

O programa visa identificar e capacitar, mediante itinerário específico, magistrados e servidores que tenham perfil e interesse para atuar como coordenadores, formadores, orientadores, conteudistas e tutores, e compor o banco de docentes da Escola Judicial.

Além das ações de natureza geral de formação de formadores, será dado continuidade ao curso de especialização em Libras, do qual participam dois servidores que atuarão como multiplicadores.

#### **4.7 Programa de formação de gestores**

Público-alvo: servidores que exercem funções de natureza gerencial, em níveis estratégico, tático e operacional, e também àqueles servidores que almejam assumir cargos de direção, coordenação ou supervisão e/ou integrar banco de gestores em potencial.

O elevado grau de competências esperado para que gestores atuem nas diversas unidades que compõem este Regional com efetividade, aponta para a necessidade de aprimoramento contínuo deste público-alvo. Há também premente demanda institucional estratégica de preparação de sucessores para o exercício de funções gerenciais.

O Programa de formação de Gestores tem por escopo dar organicidade e viabilizar a oferta das ações destinadas ao desenvolvimento das competências necessárias ao exercício de funções gerenciais, conforme preconiza o art. 5º, § 3º, da Lei nº 11.416/2006, e preparar servidores que tenham aptidão e interesse para assumir cargos de direção, coordenação ou supervisão, e/ou integrar banco de gestores em potencial.

## 5 AÇÕES GERAIS DE FORMAÇÃO PARA TODOS OS PÚBLICOS

Além da formação específica, voltada para as competências associadas a processos de trabalho, há também o objetivo de oferecer ações que ampliem o universo temático, oferecendo condições para o desenvolvimento de uma visão crítica acerca de temas da atualidade.

### 5.1 Ciclo de palestras: temas polêmicos da atualidade

Objetivo: oferecer a magistrados, servidores e estagiários conteúdo de temas contemporâneos em atividades de curta duração.

No decorrer de 2020 a Escola Judicial realizará uma série de palestras que versarão sobre temas contemporâneos correlatos à esfera da Justiça do Trabalho: os expositores e os temas serão indicados pelo Desembargador Eduardo Benedito de Oliveira Zanella.

### 5.2 Direito em tela

Objetivo: Propiciar aos participantes um espaço para conhecimento e intercâmbio de saberes por meio da apresentação de filmes.

Essa atividade terá como curador o Desembargador Ricardo Regis Laraia e será realizado na Sede-judicial e Fórum Trabalhista de Campinas. A cada encontro haverá uma explanação acerca do tema escolhido para o dia, relacionado ao mundo do trabalho ou a fatos da sociedade, seguida de debate, permitindo a construção de novas posições, questionamentos e reflexões por meio da arte.

### 5.3 Escola ao vivo

Objetivo: Proporcionar condições de participação a distância, em tempo real, de magistrados, servidores e estagiários em atividades de curta duração.

Em 2020 serão realizadas ações de curta duração, cujos temas são de interesse geral: planejamento estratégico, saúde e qualidade de vida, assédio moral e ações da ODS. A atividade ocorrerá por meio de transmissão disponibilizada pelo Youtube - Canal da Escola.

### 5.4 Pense, Direito! Compartilhando conhecimento

Objetivo: Atender ao disposto no art. 15, inciso III da Resolução Administrativa nº 4/2016, que disciplina o afastamento para estudo dos juízes deste Regional. Proporciona momento para que o magistrado apresente o resultado de seu estudo.

O magistrado será convidado a compartilhar com seus pares, servidores e estagiários, os conhecimentos adquiridos durante o período de afastamento e poderá fazê-lo por meio de cursos, palestras, organização de eventos ou publicação de artigos, sem qualquer ônus para o Regional, que apoiou sua iniciativa de aprimoramento e desenvolvimento profissional.

## 6 AÇÕES DE SUPORTE ESPECÍFICO

Além dos programas desenvolvidos de acordo com o conjunto de competências específicas de cada público-alvo, cujas ações são contempladas no Anexo I deste Plano, visando oferecer novas respostas para demandas específicas de áreas ou unidades do Tribunal, a Escola oferece também as seguintes ações:

### 6.1 Programa Qualifica 1º grau

Objetivo: atender às necessidades de formação de servidores lotados nas Varas do Trabalho.

Trata-se de programa criado pela Escola Judicial do TRT15, em 15 de outubro de 2015, destinado a atender às demandas por formação básica emergenciais dos servidores lotados nas unidades de primeira instância, a partir da capacitação teórico/prática e acompanhamento formativo realizado por um(a) servidor(a) formador(a) que permanecerá na Unidade, desenvolvendo ações planejadas de capacitação presencial, por meio da qual poderão ser transmitidos conhecimentos tácitos e teóricos relacionados à rotina de trabalho do servidor, para otimizar os seus resultados.

Essa capacitação é realizada no próprio ambiente de trabalho do servidor, sem a interrupção de sua atividade e sem o deslocamento do(s) aluno(s) para as dependências da Escola Judicial. As atividades práticas, com tutoria e permanência na Unidade por um período mínimo de 10 (dez) dias, busca contribuir com a melhoria da qualidade e produtividade do trabalho. Ao final, por meio de avaliação de impacto, busca-se verificar os efeitos das ações formativas na Unidade Judicial demandante.

Em 2020, atendendo ao princípio da eficiência, e com vistas à utilização da tecnologia disponibilizada pelo Tribunal, à otimização de tempo e à redução de recurso e tempo com deslocamento, as ações de capacitação deste Programa serão também ofertadas a distância, ampliando os espaços de tutoria remota já praticados em 2019, com êxito.

### 6.2 Programa de aperfeiçoamento individual por unidade administrativa

Objetivo: proporcionar oportunidades de aperfeiçoamento para servidores lotados nas unidades administrativas do Tribunal.

A diversidade de competências técnicas requeridas para o exercício de funções nas áreas administrativas do Tribunal, mas cuja peculiaridade de temas impede uma abrangência maior de público e inviabiliza o atendimento por intermédio de cursos in company, em razão do baixo número de alunos, é o fundamento para o Programa de Aperfeiçoamento Individual das Unidades Administrativas. Tem por escopo conferir condições para tratamento de necessidades pontuais de capacitação em cada unidade administrativa.

Conquanto seja um programa de extrema relevância para assegurar um corpo de servidores atualizado que ofereça condições de responder à dinamicidade das ações que envolvem a administração do Tribunal, as atividades deste programa não serão oferecidas no corrente exercício em razão da limitação orçamentária e da necessidade de priorização de ações para atividade fim.

### **6.3 Programa de aperfeiçoamento individual de magistrados**

Objetivo: proporcionar oportunidades de aperfeiçoamento para magistrados em ações formativas externas.

Por meio deste programa, a Escola oferece o suporte necessário para que o magistrados do TRT da 15ª Região participe de ações formativas que guardam correspondência com as competências profissionais, oferecidas por Escolas Judiciais ou entidades externas.

As atividades deste programa não serão oferecidas no corrente exercício em razão da limitação orçamentária.

### **6.4 Cursos de extensão e pós-graduação *lato sensu***

Por intermédio da contratação de cursos customizados para turmas fechadas, com escopos definidos, são oferecidos cursos em parceria com instituições bem avaliadas para atendimento de demandas de formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores.

Outrossim, os convênios com instituições públicas e privadas, disponíveis na página da Escola, possibilitam o permanente aperfeiçoamento de magistrados e servidores deste Regional.

## 7 PLANO DE CAPACITAÇÃO SETIC

Objetivo: conferir organicidade às ações de formação e aperfeiçoamento aos servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações (SETIC), em atendimento aos termos da Resolução n. 211/2015 do CSJT.

A formação dos servidores lotados na SETIC baseia-se nas determinações constantes da Resolução nº 211/2015 do CSJT (art. 15). As ações de formação estão vinculadas ao planejamento estratégico do Tribunal, com finalidade de contribuir para o alcance das metas institucionais.

Integram o Plano SETIC ações de desenvolvimento de competências gerenciais, voltadas para as especificidades da área de gestão e governança de TIC, assim como competências técnicas relacionadas às coordenadorias que integram aquela Secretaria, descritas no Anexo II deste documento.

Visando minimizar custos diante da restrição orçamentária que se apresenta à Justiça do Trabalho para 2020, optou-se pelo modelo de contratação de licenças rotativas da plataforma ALURA, que podem ser concedidas a diferentes servidores durante a vigência da assinatura. Os gestores das unidades mapeiam as necessidades de cada servidor e acompanham suas realizações de acordo com a trilha de aprendizagem estabelecida.

A proposta de Plano Anual de Capacitação da SETIC é elaborada a partir da identificação das necessidades de formação e aperfeiçoamento, em trabalho conjunto da Escola e da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação. O Anexo II deste documento contempla a proposta aprovada pela Escola, compatível com sua disponibilidade orçamentária.

Posteriormente, será submetida à validação pelo Comitê de Governança de TI e, finalmente, encaminhada para aprovação pela Presidência deste Regional. Uma vez aprovada, a Escola Judicial acompanha o seu desenvolvimento.



## **8 PLANO DE CAPACITAÇÃO COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**

Objetivo: dar cumprimento aos termos do Parecer n. 2/2013 SCI/Presi/CNJ, exarado nos autos do Processo 0201047-40.2009.00.000 (CCIN).

Estabelece o Conselho Nacional de Justiça a obrigatoriedade de permanente atualização dos servidores lotados na Coordenadoria de Controle Interno. À Escola Judicial cabe viabilizar a execução do Plano já elaborado e aprovado pela Presidência deste Regional (PROAD 24.274/2019), que tem por objetivo desenvolver ou aperfeiçoar competências que permitirão melhor desempenho na execução das auditorias planejadas para o próximo exercício e propiciar condições de pleno desenvolvimento das demais atribuições da unidade.

Conquanto previamente aprovado pela Presidência deste Tribunal, diante das já referidas restrições orçamentárias, somente serão oferecidas vagas em ações “in company” descritas no documento 1 - Informação CCIN 16/2019 – PROAD Nº 24274/2019.

## 9 IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES

O trabalho de identificação de necessidades formativas dos servidores e magistrados deste Tribunal teve início em 21 de agosto de 2019 e tomou por base as seguintes referências:

- a) Apontamentos da Administração, Núcleos, Comissões e Comitês do Tribunal;
- b) Objetivos estratégicos do TRT15;
- c) Alterações legislativas relevantes para a Justiça do Trabalho;
- d) Datas comemorativas importantes de registro;
- f) Sugestões fundamentadas;
- g) Prospecção de temas relevantes.

Foram realizadas reuniões com representantes da Administração do Tribunal, com a finalidade de apurar, a partir das diretrizes e ações previstas para 2020, eventuais demandas para a Escola Judicial, bem como necessidades específicas de formação:

- Reunião, em 21.8.2019, com representantes da Diretoria-Geral, Secretaria Administrativa, Secretaria de Saúde, Secretaria de Orçamento e Finanças, Secretaria-Geral da Presidência, Coordenadoria de Controle Interno, Corregedoria, Assessoria da Escola Judicial, Assessoria da Vice-Presidência Administrativa, Assessoria de Gestão Estratégica, Assessoria Jurídica da Presidência, Coordenadoria de Estatística e Pesquisa, Assessoria de Apoio aos Magistrados, Assessoria do Serviço de Comunicação Social e Secretaria de Gestão de Pessoas;

- Reunião, em 5.9.2019, com representantes da Secretaria-Geral Judiciária, da Vice-Presidência Administrativa, Juíza Auxiliar da Corregedoria, Secretaria da Gestão de Pessoas e da Secretaria de Saúde - para as demandas das unidades de primeira instância;

- Reunião, em 16.9.2019, com Representante do Comitê de Governança de Tecnologia da Informação gestores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) para a indicação das demandas específicas deste setor.

- Reunião, em 26.9.2019, com os gestores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) e servidores responsáveis pela gestão por competência, da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, com o intuito de definir competências comportamentais que devem integrar atividade presencial, por meio de curso in company, que será oferecida aos servidores daquela secretaria.

- Reunião, em 5.9.2019, com os representantes da área administrativa para a priorização de cursos que foram indicados por meio do formulário disponibilizado pela Ejud 15 durante o levantamento das necessidades.

Após a indicação dos cursos em formulário específico, com a definição dos problemas enfrentados nas unidades, competências a serem desenvolvidas, quantidade de servidores que serão atendidos e a previsão de custos, a Seção de Formação compilou todas as informações para a elaboração de proposta do plano anual de atividades 2020.

## **10 PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS METODOLÓGICOS**

O plano anual de atividades está fundamentado no Projeto Pedagógico da Escola Judicial do TRT 15ª Região, cuja concepção de aprendizagem pressupõe a participação ativa dos alunos na própria dinâmica do processo de ensino e aprendizagem, à qual se vislumbra uma reorganização dos conhecimentos adquiridos, situando o indivíduo em patamar mais elevado que o possibilite intervir nas situações demandadas no meio profissional. Consolida-se nos seguintes princípios metodológicos:

### **10.1 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 reinsere a parte na totalidade, compreendendo as relações que entre elas se estabelecem. Pela análise da parte atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo; a parte, por sua vez, só pode ser compreendida a partir de suas relações com a totalidade. Parte e totalidade, análise e síntese, são momentos entrelaçados na construção dos conhecimentos.

### **10.2 A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade**

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

### **10.3 A relação entre teoria e prática**

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

## 11 METODOLOGIA DAS AÇÕES FORMATIVAS

A metodologia escolhida funda-se na alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática, de maneira a viabilizar o constante movimento do pensamento sobre a realidade para problematizá-la, apreendê-la e compreendê-la em sua dimensão de síntese de complexas relações.

Prioriza a prática laboral para articular parte e totalidade, teoria e prática, interdisciplinaridade e promoção do protagonismo do aluno, por meio de estratégias facilitadoras da aprendizagem significativa, tais como: aula expositiva dialogada, seminários, oficinas, painéis, fóruns de discussão, estudo de caso, tempestade cerebral, mapas conceituais, solução de problemas, grupos de verbalização e de observação, dramatização etc.

## 12 AVALIAÇÃO

A avaliação nas ações de formação e aperfeiçoamento é um instrumento que permite verificar o aprendizado dos alunos e também orientar a tomada de decisões da equipe da Escola Judicial na reformulação de algum aspecto que não tenha permitido alcançar o objetivo da atividade pedagógica.

Nos cursos oferecidos pela Ejud 15, presencial e a distância, são utilizadas as seguintes avaliações: diagnóstica, de aprendizagem, de reação e de impacto.

A avaliação diagnóstica ocorre antes que uma atividade pedagógica se inicie, e tem como finalidade verificar o conhecimento dos alunos, em sua maioria utilizada pelo docente. Permite ao professor verificar os níveis de conhecimento da turma e, eventualmente, reformular sua abordagem ou até mesmo propor atividades personalizadas, organizadas em turmas ou grupos.

A avaliação de aprendizagem transcorre numa situação pedagógica e pode ser realizada ao final de cada unidade de estudo, ou na sua conclusão, a qual se denomina avaliação somativa. Integrada a esta, tem-se a avaliação formativa, cujo enfoque está na trajetória formativa dos alunos, com critérios pré-definidos ao longo de uma proposta educacional, seja ela presencial ou a distância, a fim de verificar se os objetivos da aprendizagem foram alcançados.

A avaliação de reação, por sua vez, utilizada pela Ejud 15 em todas as ações pedagógicas, consiste em obter impressões e sugestões de magistrados e servidores acerca do conteúdo oferecido, dos instrutores, dos recursos educacionais utilizados, do espaço físico, dentre outros. Tem por objetivo buscar o permanente aperfeiçoamento das ações realizadas.

A avaliação de impacto objetiva conhecer e mensurar a efetiva contribuição do treinamento no incremento de desempenho e produtividade para a organização. Verifica a aplicação prática do conhecimento adquirido no dia a dia do trabalho do servidor e da Unidade. É aplicada após o treinamento, no local do trabalho, em prazo pré-determinado e variável de acordo com o grau de complexidade do conhecimento e habilidade adquiridos.

Em 2019, tal avaliação foi realizada nas atividades desenvolvidas nas seguintes Varas do Trabalho: Itanhaém, 2ª de Jacareí, 3ª de Jundiaí e 3ª de São José dos Campos.

## 13 CERTIFICAÇÃO

A certificação das horas realizadas em atividades pedagógicas oferecidas pela Escola Judicial é concedida a magistrados e servidores seguindo os critérios definidos pela ENAMAT, por meio da Resolução n. 8, de 10 de outubro de 2011, e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho para servidores, por meio da Resolução CSJT n. 159, de 27 de novembro de 2015, respectivamente.

Em ações pedagógicas presenciais para magistrados a frequência de 100% é necessária para que a carga horária total do curso seja averbada. Em caso de ausências de até 25% da carga horária total, essas deverão ser justificadas perante a Escola Judicial, que atribuirá a atividade complementar para compensar a carga horária da atividade escolar perdida. É de se observar que será vedada a emissão de certificados para discentes com as ausências injustificadas ou superiores a 25%.

Em ações pedagógicas presenciais para servidor, a frequência fica condicionada ao percentual de 75% da carga horária total do evento. Em caso de ausência, as justificativas serão submetidas à apreciação da Direção da Escola Judicial; sendo deferidas, certificam-se as horas proporcionais à participação.

Para as atividades a distância, em especial nos cursos, é conferido o certificado ao aluno que obtiver aproveitamento satisfatório na soma das avaliações por meio de pontuação, conforme os critérios previamente divulgados aos participantes.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 159**, 12 de novembro de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=972>.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 192**, 8 de maio de 2014, Brasília, DF, 2014 (alterado por meio da **Resolução nº 246**, de 08 de maio de 2018). Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2012>
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 211**, 15 de dezembro de 2015, Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3052>.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 246**, 8 de maio de 2018, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3461>.
- BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 108**, 29 de junho de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/24958>
- BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 159**, 27 de novembro de 2015. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/75331>
- BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 185**, 6 de novembro de 2019 (republicação em cumprimento à **Resolução nº 249** de 25/10/2019 do CSJT). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102716>
- BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 218**, 23 de março de 2018. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128269>
- BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 249**, 6 de novembro de 2019. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/164577>
- BRASIL. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho [CGJT]. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Ato Conjunto nº 2**, 19 de novembro de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34939>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 1**, 26 de março de 2008 (republicado em 10/04/2019, em face de Resolução ENAMAT nº 22 de 26/03/2019). Brasília, DF, 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2008>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 8**, 14 de abril de 2016 (republicação em face da **Resolução nº 19** de 2016). Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/17158>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 9**, 15 de dezembro de 2011 (republicada em 06/10/2014, por força da **Resolução nº 13** de 13/12/2013 e da **Resolução nº 15** de 30/09/2014). Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/21316>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 13**, 13 de dezembro de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35279>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 15**, 30 de setembro de 2014.(republicação em 17/10/2014 em razão de erro material). Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/48629>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 19**, 13 de abril de 2016. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/83293>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 22**, 26 de março de 2019 (republicação em 29/07/2019 em razão de erro material). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152694>
- BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 24**, 17 de dezembro de 2019 (revoga a **Resolução nº 18** de 29/06/2015). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166517>
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Plano Estratégico do TRT da 15ª Região, 2015-2020**. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/plano-2015-2020>
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Projeto Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2016**. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/projeto-pedagogico>



**ESCOLA JUDICIAL**

TRT - 15ª Região