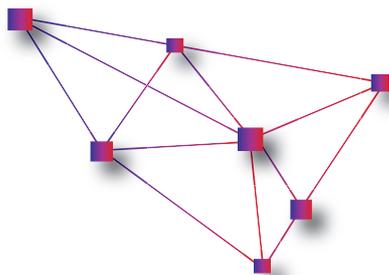




ESCOLA JUDICIAL

TRT - 15ª Região

PROGRAMA DE FORMAÇÃO INICIAL DE JUÍZES SUBSTITUTOS EM PROCESSO DE VITALICIAMENTO



Versão 1.0

Maio / 2019

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
ADMINISTRAÇÃO BIÊNIO 2018-2020

PRESIDENTE

GISELA RODRIGUES MAGALHÃES DE ARAUJO E MORAES
Desembargadora

VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI
Desembargadora

VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO

ANA AMARYLIS VIVACQUA DE OLIVEIRA GULLA
Desembargadora

CORREGEDOR REGIONAL

MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA
Desembargador

VICE-CORREGEDORA REGIONAL

MARIA MADALENA DE OLIVEIRA
Desembargadora

ESCOLA JUDICIAL

DIREÇÃO

MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA
Desembargadora

VICE-DIREÇÃO

CARLOS ALBERTO BOSCO
Desembargador

CONSELHO CONSULTIVO:

RICARDO REGIS LARAIA
Representante dos Desembargadores

LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

EDSON DA SILVA JUNIOR
Representante dos Juízes Substitutos

AMATRA XV (voz e assento)

ADRIANA MARTORANO AMARAL CORSETTI (voz e assento)
Representante dos servidores

EQUIPE DE PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO

Lara de Paula Jorge
Assessora da Escola Judicial

SEÇÃO DE FORMAÇÃO

Célia Regina Diniz de Almeida - Assistente-chefe

Aline Praxedes Liporoni Valim

Ana Maria da Silva Oliveira

Ana Paula Muranaka Saliba

Elena Cristina Maschietto Pucinelli

Francisco Demoutiez Vasconcelos de Sousa

Isaias Clemente

SEÇÃO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Maria Luciana Ferreira Leite Bacci - Assistente-chefe

Aparecida Yuriko Takita Miura - estagiária

João Henrique de Araujo Lavor

Patrícia Izumi da Silva

Sahori Barbosa Yamaki

SEÇÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO

Andréa Vale Maia Magnusson - Assistente-chefe

Alessandro Quinones Schumacher

André Mussato Agostini - estagiário

Diego Dotto de Moraes

Fabiana Pereira de Andrade

Fernanda dos Reis Lisboa

Jusleine Aparecida Serasi

Jussara Rodrigues Meira

SEÇÃO DE BIBLIOTECA

Monica de Oliveira Jurgensen - Assistente-chefe

Emmannuela Freitas de Caldas

Giovanna Azevedo de Lima Pires

Jonathas Vinicius Figueiredo Moraes

Lin Li Shun

Susi Léa dos Santos da Costa

SEÇÃO DE PESQUISA E PUBLICAÇÕES JURÍDICAS

Denise Pereira Toniolo - Assistente-chefe

Elizabeth de Oliveira Rei

Ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando,
refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar.

(PAULO FREIRE, 1992)

PROGRAMA DE FORMAÇÃO INICIAL PARA JUÍZES SUBSTITUTOS EM PROCESSO DE VITALICIAMENTO

1 APRESENTAÇÃO

Este programa estabelece as diretrizes para o módulo regional e para o acompanhamento por juiz orientador que integram a Formação Inicial de Juízes Substitutos em Processo de Vitaliciamento, em conformidade com as normas da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, e do Regimento Interno desta Corte.

Constam desse documento os objetivos, as competências a serem desenvolvidas, a metodologia e as formas de avaliação.

2 JUSTIFICATIVA

A partir de 2 setembro de 2011, com a publicação do Assento Regimental n. 6, de 31 de agosto de 2011, que alterou os arts. 309 a 312 do Regimento Interno deste Tribunal, a Escola Judicial passou a ser responsável pelo “acompanhamento pedagógico e a avaliação qualitativa das atividades do magistrado vitaliciando” (art. 311-C do Regimento Interno).

Fundado nesta competência, foi definido e implementado no início de 2012 o primeiro Plano de Orientação para Juízes Substitutos em Fase de Vitaliciamento, com a finalidade de detalhar o processo de acompanhamento, que tem início durante o Curso de Formação Inicial - Módulo Regional e se estende por dois anos, até a conclusão do período avaliativo, então definido pelo Ato Regulamentar GP-EJ n. 2/2012, revisto pelo Ato Regulamentar GP/EJ n. 1/2015, em vigor.

A partir da análise dos resultados decorrentes do acompanhamento formativo dos juízes em fase de vitaliciamento, identificou-se a necessidade de implementação de melhorias no Curso de Formação Inicial e no próprio acompanhamento, objetivando ampliar e qualificar a relação entre teoria e prática, bem como as oportunidades de contato entre juiz orientador/juiz vitaliciando.

Outrossim, identificou-se também a necessidade de propiciar uma atuação mais efetiva da Escola Judicial, relativamente ao desenvolvimento de competências técnicas, cognitivas complexas e comportamentais, a partir dos dados de avaliação do CFI e do processo de acompanhamento.

Ciente de sua responsabilidade na formação de magistrados capazes de enfrentar os desafios por que passa a Justiça do Trabalho em uma sociedade inserida em complexas e dinâmicas relações sociais que têm culminado em ajustes normativos, que atingem de modo significativo a prática jurisdicional, a Escola propõe novas práticas de formação¹, sistematizadas nesse Programa.

3 PROPOSTA DE FORMAÇÃO

Os magistrados, por força do concurso público e pela experiência nas áreas jurídica e administrativa, dominam amplamente os conhecimentos jurídico-dogmáticos básicos; contudo, devem manter-se em constante aprendizado e aprimoramento, com maior ênfase no início da carreira, quando necessitam desenvolver as competências necessárias ao exercício da prática jurisdicional.

¹Trabalho realizado sob orientação da Professora Dra. Acacia Zeneida Kuenzer, Doutora em Educação.



Para tanto, a ENAMAT, com as Escolas Judiciais, desenvolvem o Programa de Formação Inicial² durante todo o período de vitaliciamento dos juízes substitutos, realizando-se em duas etapas:

- Módulo Nacional de Formação Inicial, ministrado pela ENAMAT, com quatro semanas de duração e dedicação integral;
- Módulo Regional de Formação Inicial, ministrado pelas Escolas Judiciais de cada região, que se inicia, preferencialmente, após a conclusão do Módulo Nacional; quando não for possível, imediatamente após a posse, período em que os juízes ficam totalmente sob a responsabilidade da Escola.

O Módulo Regional é integrado pelo Curso de Formação Inicial - CFI, com 60 dias de duração, seguido pela educação continuada nos 3 semestres seguintes, devendo o juiz vitaliciando completar 40 horas de formação em cada semestre.

A partir do entendimento que o juiz vitaliciando está em formação durante todo o período de vitaliciamento, a Escola Judicial do TRT da 15ª Região desenvolve o Programa de Orientação para Juízes Substitutos em Processo de Vitaliciamento, de modo a promover a inserção progressiva, orientada e competente, na prática jurisdicional.

4 OBJETIVOS

A Formação Inicial de Juízes Substitutos em Processo de Vitaliciamento tem os objetivos do Módulo Regional definidos pelo art. 2º da Res. n. 1/2008, com redação dada pela Resolução n. 3, de 7 de dezembro de 2009, transcritos a seguir.

4.1 Objetivo geral

“O objetivo geral do Módulo Regional da Formação Inicial é proporcionar ao Juiz do Trabalho uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito de sua competência, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade local” (art. 2º da Res. n. 1/2008).

4.2 Objetivos específicos

- a) Desenvolver postura ética, pró-ativa, crítica, independente, humanizadora das relações no âmbito judiciário, garantidora dos princípios do Estado Democrático de Direito e socialmente comprometida com o exercício da função;
- b) apresentar visão integradora e democrática do processo, como meio de solução justa dos conflitos nas dimensões jurídica, sociológica, econômica e psicológica;
- c) desenvolver as competências para o magistrado eficazmente: relacionar-se interpessoalmente, com a sociedade e a mídia; argumentar juridicamente na posição de terceiro; administrar a Unidade Judiciária; proferir decisões com suporte nas mais variadas ferramentas jurídicas (equidade, analogia, princípios, direito comparado etc.); garantir a efetividade da execução trabalhista; dirigir a fase instrutória em contraditório, e promover a conciliação ética e pacificadora;

²Res. n. 1/2018 da ENAMAT, com redação dada pela Resolução n. 3, de 7 de dezembro de 2009.



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

e) integrar-se no contexto sociocultural, econômico e político da região do exercício da atividade jurisdicional (parágrafo único do art. 2º da Res. n. 1/2008).

5 COMPETÊNCIAS

As competências que devem ser desenvolvidas pelos magistrados do trabalho no transcurso da formação inicial e continuada são estabelecidas pela Res. n. 18/2015 da ENAMAT, reproduzidas a seguir:

- elaborar atos decisórios fundados em raciocínios logicamente estruturados;
- utilizar argumentos coerentes e contextualizados em posição de autoridade/humildade na atuação profissional;
- demonstrar domínio do idioma falado e escrito na atuação nos casos judiciários;
- assegurar a efetividade dos direitos fundamentais nos conflitos judiciais;
- efetivar a justiça social como valor nos casos concretos;
- exercer as prerrogativas do cargo com observância dos direitos e deveres funcionais;
- exercer o papel político-institucional do cargo como integrante do Poder Judiciário à vista de seus objetivos, valores e desafios;
- manter relação com as entidades de classe dos profissionais do Direito (como OAB, AMB, ANAMATRA e AJUFE) com identificação de seus papéis, políticas e espaços públicos;
- atuar no espaço judiciário com responsabilidade social e sustentabilidade ambiental;
- relacionar-se respeitosamente com os demais sujeitos intervenientes na jurisdição, como partes, outros juízes, advogados, procuradores e servidores;
- inserir-se socialmente na comunidade do exercício jurisdicional;
- relacionar-se com a mídia no exercício da jurisdição;
- manter relações com entidades públicas e privadas afins ao exercício profissional;
- administrar processos de trabalho em Varas e Tribunais do Trabalho;
- gerir com eficiência os recursos materiais nas Varas e Tribunais do Trabalho;
- integrar-se no corpo profissional da instituição com domínio das questões de remuneração, mobilidade e atividades administrativas e correicionais do órgão de inserção;
- praticar atos administrativos na Vara do Trabalho e no Tribunal com adequação;
- apoiar a formação inicial e continuada própria e dos servidores para aquisição e desenvolvimento de competências profissionais inerentes à prestação jurisdicional eficiente;
- solucionar com ética e eficiência conflitos individuais e coletivos por conciliação;
- exercer com instrumentalidade os poderes de direção de instrução probatória oral, documental e pericial em contraditório;
- praticar atos decisórios na Vara do Trabalho e Tribunal com adequação de tempo e forma em regime de tutela ordinária e de urgência;
- efetivar a execução trabalhista pelo domínio de instrumentos jurídicos e metajurídicos;
- utilizar com eficiência as tecnologias de telemática na jurisdição trabalhista;
- adotar postura crítica acerca de temas contemporâneos relevantes para a jurisdição;



-
- reconhecer os elementos do trabalho e da produção determinantes da natureza dos conflitos sociais contemporâneos;
 - utilizar com eficiência os mecanismos sociojurídicos de proteção da dignidade na jurisdição laboral;
 - exercer a magistratura com respeito ao equilíbrio entre as dimensões emocional e racional de sua subjetividade frente ao conflito social laboral;
 - adotar posturas e medidas preventivas aos fatores de risco à segurança pessoal e familiar no exercício da profissão;
 - reconhecer o adoecimento social no conflito judiciário trabalhista contemporâneo.

6 DIRETRIZES PEDAGÓGICAS

O Programa de Formação Inicial de Juízes Substitutos em Processo de Vitaliciamento visa a construir um percurso de aprendizado pautado na reflexão crítica sobre a prática judicial, solidamente ancorada na teoria, possibilitando ao sujeito do conhecimento uma apropriação ativa e interdisciplinar das práticas jurisdicionais.

No seu desenvolvimento, a Escola atua norteada pelos princípios que valorizam a formação integral, interdisciplinar e ética no exercício das atividades jurídicas e administrativas, a independência do magistrado, o pluralismo de ideias e a reflexão permanente acerca do papel da Justiça do Trabalho na sociedade e do impacto da atuação do Poder Judiciário na garantia dos direitos fundamentais.

Do ponto de vista metodológico, com base no Projeto Pedagógico da Escola Judicial do TRT da 15ª Região, o Programa pauta-se por fundamentos e princípios pedagógicos, explicitados a seguir.

A EJUD 15 adota a concepção de conhecimento que afirma que o ser humano só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque atua praticamente; por isso, a produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode resolver-se teoricamente através do confronto dos diversos pensamentos.

A partir desta concepção, definem-se as dimensões constituintes do processo de produção do conhecimento em suas relações: a teórica, que se mantém no plano da reflexão, e a prática, que se mantém no plano dos fazeres. Não há prática que não esteja respaldada por algum tipo de atividade cognitiva, e portanto, por alguma atividade teórica. Por sua vez, a atividade teórica só existe a partir e em relação com a prática; não há pensamento fora da ação humana, pois a consciência e as concepções formulam-se através do movimento do pensamento que se debruça sobre o mundo das ações e das relações que elas geram.

Dessa forma de conceber o processo de produção do conhecimento resulta que a aprendizagem só ocorre com o protagonismo do magistrado aluno em situações organizadas pelo docente, que desencadeiem processos de reflexão sobre as situações concretas da prática jurisdicional, estimulando novas formas de agir; para que tal aconteça, o aprofundamento teórico ocorrerá a partir da análise de situações reais, em estudos de caso, análise e solução de problemas ou de outras metodologias participativas.

O caminho metodológico a ser seguido pelo docente, portanto, é o que conduz os magistrados alunos a partir de suas próprias experiências e conhecimentos, ainda parcialmente elaborados, 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.



A partir da concepção de conhecimento adotada, a proposta metodológica a ser desenvolvida na formação e aperfeiçoamento de magistrados terá a prática jurisdicional como ponto de partida para a seleção e organização dos conteúdos, superando a lógica que rege as abordagens disciplinares, que expressam a fragmentação da ciência e a sua separação da prática; os princípios metodológicos de articulação entre teoria e prática, entre parte e totalidade e entre disciplinaridade e transdisciplinaridade; a integração entre saber tácito e conhecimento científico, entre conhecimentos e habilidades básicas, específicas e de gestão; a transferência de conhecimentos e experiências para novas situações.

Se a produção do conhecimento é fruto da relação entre teoria e prática, através da atividade humana, há que superar o trabalho educativo enquanto contemplação, absorção passiva de sistemas explicativos complexos desvinculados do movimento da realidade histórico-social; o docente organizará situações significativas de aprendizagem em que teoria e prática estejam articuladas, quer pelo tratamento de situações concretas mediante exemplos, casos, problemas, simulações, laboratórios, jogos, quer pela inserção do aprendiz na prática laboral, através de visitas, estágios ou práticas vivenciais.

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

Não se trata, portanto, de reproduzir, na Escola Judicial, a formação teórica objeto dos cursos de graduação como atividade acadêmica, mas sim promover uma imersão, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas sistematizadas, na prática laboral da magistratura. Esta imersão não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas, ou apenas a reflexão teórica sobre elas; seu objetivo é a transformação social mediante a atividade teórico-prática orientada para a promoção do Direito pela justa solução dos conflitos originados das contradições que caracterizam uma sociedade cada vez mais injusta e desigual.

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

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

Essa concepção leva a proceder a uma mudança radical na concepção pedagógica: valorizar, não a quantidade de conteúdos, mas a qualidade dos processos que conduzam à construção de significados e ao desenvolvimento das capacidades cognitivas complexas através, não só da aprendizagem de conhecimentos, mas do exercício do método científico.

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

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



Desse conjunto de fundamentos e princípios, decorre uma concepção de competência, adotada pela EJUD 15:

A capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações, desenvolvidos ao longo das trajetórias de vida em contextos cada vez mais complexos. A competência, portanto, vincula-se à capacidade de solucionar problemas, mobilizando, de forma transdisciplinar, conhecimentos, capacidades específicas, cognitivas complexas, comportamentais e habilidades psicofísicas, transferidos para novas situações; implica em atuar mobilizando conhecimentos. (KUENZER, 2004).

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

Competências cognitivas complexas são as relativas ao saber conhecer; integram as operações mentais que o sujeito utiliza para estabelecer relações com e entre os objetos, situações, fenômenos e pessoas que deseja conhecer.

Competências comportamentais são as 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.

Do ponto de vista metodológico, as concepções acima explicitadas levam a compreender que o ponto de partida para as ações pedagógicas é uma situação ou conhecimento de domínio do magistrado (conhecimento prévio), e sempre que possível sob a forma de problema, indagação ou desafio que mobilize suas energias mentais e capacidades cognitivas tendo em vista a produção de uma resposta a partir da busca de informações, de discussões com os pares, com os especialistas, com os docentes ou com membros da comunidade científica e técnica da área, no sentido de superar o senso comum em busca do conhecimento científico. Em síntese, o percurso metodológico a ser seguido é:

- problematização, tendo como ponto de partida o contexto do trabalho;
- teorização: definição dos conhecimentos que precisam ser apreendidos para tratar do problema, as fontes e instrumentos para buscá-los, sempre articulando trabalho individual e coletivo;
- formulação de hipóteses: etapa em que se estimula a criatividade na busca de soluções originais e diversificadas que permitam o exercício da capacidade de decidir a partir da listagem de consequências possíveis que envolvam as dimensões cognitiva, ética e política;
- proposta de intervenção na realidade, que se constitui em ponto de partida (diagnóstico) e em ponto de chegada (solução do problema), em um patamar agora superior de compreensão: da percepção limitada e nebulosa da realidade chega-se à realidade compreendida, dissecada, concretizada.

7 O PERCURSO DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DE JUÍZES VITALICIANDOS NO TRT 15

7.1 O Curso de Formação Inicial e de Formação Continuada

O planejamento dos cursos de Formação Inicial e de Formação Continuada, além de observar as normas da ENAMAT e o Regimento Interno deste Tribunal, tem como referência o



Itinerário Formativo de Formação Inicial e Continuada dos Juízes do Trabalho, construído coletivamente pela EJUD 15 - desse processo de construção participaram desembargadores e juízes titulares e substitutos, além dos servidores da área pedagógica da Escola. A construção do itinerário deu-se a partir de eixos temáticos, que, nesse Programa, visando a necessária flexibilidade para atender ao perfil das turmas de vitaliciandos e à própria dinâmica do mundo do trabalho e das atualizações legislativas, serão desdobrados em objetos de aprendizagem, conforme o quadro contido no Anexo I deste Programa.

O plano de curso, tanto da formação inicial quanto da continuada, será elaborado a partir dos eixos e objetos de aprendizagem descritos no Anexo I, considerando tanto o perfil da turma quanto as especificidades do contexto social e trabalhista que configuram a realidade no momento em que a formação será realizada.

7.2 A prática jurisdicional orientada

Um dos grandes desafios que a Escola tem a enfrentar ao implementar a capacitação inicial dos novos juízes diz respeito à articulação com a prática jurisdicional, uma vez que a formação teórica está largamente contemplada pelos estudos realizados para fins de aprovação no concurso de ingresso na carreira. A questão a ser enfrentada pela Escola, portanto, é a de formar o juiz recém empossado para o exercício da magistratura, o que demanda imersão na prática. Por melhor que seja a formação promovida pela Escola, deve-se considerar que as dificuldades, as dúvidas só irão se manifestar em sua plenitude a partir da prática.

E, de modo geral, quando isso acontece, o novo juiz já concluiu as horas de formação, não dispondo mais de espaços pedagógicos que deem continuidade ao seu aprendizado. Essa questão é recorrente quando se trata de educação profissional; para enfrentá-la, a pedagogia do trabalho desenvolveu a proposta de **alternância**.

Segundo essa proposta, a formação inicial organizará situações de aprendizagem que articulem a formação teórica à experiência no espaço de trabalho. Constitui-se, dessa forma, em estratégia privilegiada de articulação entre teoria e prática, inserindo o juiz em formação na prática jurisdicional sob a orientação de um profissional experiente e adequadamente capacitado, de modo a promover a construção do conhecimento na prática, com os pares, a partir dos conhecimentos científicos, tecnológicos, gerenciais e humanos disponibilizados.

Como a prática jurisdicional é complexidade em movimento, essa atividade permite a integração das diferentes dimensões formativas - cognitiva, comportamental, ética e estética - e das diferentes áreas de conhecimento.

Concebida dessa forma, a atividade prática jurisdicional constitui-se em espaço de formação integral e interdisciplinar. Pela sua natureza, é também um processo educativo de dupla mão, onde não só o novo juiz aprende, mas toda a equipe que o recebe é estimulada a buscar respostas, criar soluções, sistematizar o conhecimento acumulado através da experiência (conhecimento tácito) e criar situações e metodologias propícias à aprendizagem. É, pois, um processo de formação que envolve o coletivo, promovendo a vivência em equipes de trabalho, o compartilhamento de aprendizagens, o compromisso com o coletivo e o desenvolvimento de laços de solidariedade.

Em sua forma mais complexa, implica na alternância integrativa real, compreendida como uma compenetração efetiva, uma relação permanente entre o tempo de trabalho e o tempo de formação, mediante o planejamento de um percurso formativo e sistematizado.

7.2.1 A metodologia

No transcurso da formação inicial, fundamentada nos princípios da pedagogia da alternância que integram a formação promovida pela Escola às atividades em campo, os magistrados



em formação terão acompanhamento pedagógico por um juiz orientador desde o início do curso, selecionados entre os juízes vitalícios com, no mínimo, cinco anos de exercício no TRT da 15ª Região, conforme diretrizes da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT e do Regimento Interno desta Corte, observando-se a distribuição regional, visando diminuir a distância do orientando.

Por ocasião do Curso de Formação Inicial, quando o juiz orientador não estiver lotado em Campinas e municípios vizinhos, serão designados juízes acolhedores para acompanhar os vitaliciandos nas atividades práticas supervisionadas que ocorrerão nas unidades jurisdicionais até o final do Curso, atuando em cooperação com o juiz orientador, com apoio das diversas formas de comunicação disponíveis e, sempre que possível, fazendo algumas reuniões de orientação em conjunto. Será desejável que os vitaliciandos passem por diferentes Varas nesse período de formação, sempre a partir da consideração de suas necessidades específicas pelo orientador, que deverá gerenciar esse processo; desta forma, além de conhecer outras realidades, o vitaliciando poderá ter uma formação mais adequada às suas necessidades.

Findo o CFI, o acompanhamento do juiz vitaliciando será feito pelo juiz orientador até a conclusão do processo formativo, no 24º mês, sendo que a primeira lotação, com a duração de um mês, dar-se-á na Vara do orientador.

Definidos os juízes orientadores e os juízes acolhedores, quando for o caso, a EJUD 15 promoverá sua capacitação, tratando dos objetivos da atividade prática jurisdicional e sobre as formas de atuação adequadas a esse processo. Com a participação de todos, será construído um roteiro de campo, que indicará as competências a desenvolver, as ações e os prazos para o seu desenvolvimento e as observações do juiz orientador relativas à aprendizagem do magistrado em formação, incluindo estratégias formativas complementares sempre que necessárias. A partir do roteiro de campo, será realizada a autoavaliação.

A partir do roteiro de campo para o período, o juiz orientador, com o seu orientando, deverá elaborar relatório que indique as competências desenvolvidas, os pontos fortes observados no processo, os pontos de melhoria, as atividades que foram organizadas para promover as melhorias identificadas e os resultados alcançados.

Durante o período de atividade prática supervisionada por orientador, serão realizados grupos focais para orientação pedagógica coletiva, no sentido de compartilhar experiências, identificar os pontos fortes e encaminhar soluções para as dificuldades identificadas.

Ainda, nesse período, serão realizados pelo menos três exercícios jurisdicionais orientados - EJO, período em que o vitaliciando permanece por, no mínimo, três dias na Vara do juiz orientador, com o objetivo de, mediante atuação conjunta, identificar pontos de melhoria e organizar ações para sanar as dificuldades identificadas; também nesse período o vitaliciando poderá experimentar processos de trabalho que não consegue exercer na condição de juiz substituto, tais como os de gestão e de execução.

Em resumo, a atividade prática supervisionada contempla os procedimentos:

- no transcurso do CFI, a alternância entre os espaços da sala de aula e da unidade jurisdicional, sob orientação, visando articular teoria e prática;
- findo o CFI, a continuidade do acompanhamento por juiz orientador por todo o processo, destacando-se três momentos: a primeira lotação, no período de um mês, na Vara do orientador; a realização de três EJO na Vara do orientador; a orientação continuada durante todo o processo, mediante a encontros presenciais.

A atividade prática supervisionada será regulamentada em ato específico.

7.2.2 O roteiro de campo

O roteiro de campo é o instrumento que orienta as ações pedagógicas que se desenvolvem na atividade prática jurisdicional.



Esse roteiro deve explicitar as competências que orientam o processo formativo. É o roteiro de campo que confere organicidade às ações de formação oferecidas nos cursos e nas atividades práticas jurisdicionais, permitindo a sua articulação. Serve de guia às ações pedagógicas na prática laboral, mantendo o foco da formação e evitando que esta se transforme em um conjunto de visitas e contatos que não contemplem os objetivos propostos. Assim é que, com base no roteiro de campo, os diferentes atores fornecerão informações importantes à Escola para a reorientação das ações educativas no transcurso da formação, apontando os pontos fortes e os pontos que necessitam atenção - relativos tanto às atividades teóricas, quanto às atividades práticas - na continuidade dos estudos dos novos juízes.

O roteiro de campo, portanto, é um elemento de mediação das relações entre os diferentes atores do processo de formação.

8 A AVALIAÇÃO

Tomando-se por base a compreensão de que a formação inicial deve promover, a partir da práxis, o desenvolvimento de saberes alinhados às competências técnicas e cognitivas que sejam convergentes para um despertar crítico e criativo do vitaliciando, o processo avaliativo do programa deve fornecer subsídios que permitam inferir se os objetivos estabelecidos para a formação inicial dos magistrados estão sendo atingidos.

O processo avaliativo será mais adequado se contiver elementos suficientes para subsidiar uma análise ampla e contextualizada, possibilitando a construção de premissas verdadeiras que possam subsidiar a definição de estratégias e resultados satisfatórios e compatíveis com a formação inicial do magistrado.

A avaliação, portanto, deverá contemplar perspectivas distintas relacionadas ao processo de aprendizagem do juiz vitaliciando, à atuação dos juízes orientadores e, ainda, da Escola Judicial no planejamento, supervisão, suporte e realização de todo o acompanhamento da formação inicial de magistrados. Sob tal perspectiva, o processo avaliativo do Programa de Formação Inicial de magistrados contemplará as seguintes práticas:

- avaliação de aprendizagem;
- avaliação de reação;
- avaliação de desempenho do juiz orientador.

8.1 Avaliação de aprendizagem processual

Entendida como um caminho para orientar a tomada de decisão sobre o processo ensino-aprendizagem, bem como do trabalho pedagógico como um todo, tem função de acompanhamento e suporte. Deve revelar para o aluno-juiz o que é conhecido, qual foi o percurso para conhecer e quais são ainda suas necessidades de saber. Deve também subsidiar a atuação do juiz orientador e da equipe de planejamento da Escola Judicial.

Avaliar, sob tal enfoque, implica acompanhar a aprendizagem, num processo de formação individual e não comparativo com o resultado de outros sujeitos. Implica também, no processo de construção de resultados, considerar todos os afetos, compreendendo a importância, a necessidade e o papel dos envolvidos. Por conseguinte, a avaliação não poderá tomar como referência recortes momentâneos da aprendizagem e deve abordar o processo evolutivo. Daí emerge a necessidade de identificação do saber inicial, a fim de que seja possível referenciar a construção do caminho a percorrer. Propõe-se, por conseguinte, uma avaliação processual, que deverá também



considerar quais foram os caminhos percorridos desde o início da mediação pedagógica e que levaram ao resultado ao final apurado.

Por conseguinte, a avaliação será abordada com as seguintes funções:

- diagnóstica: identificar necessidades, deficiências, pré-requisitos, particularidades, sendo orientadora e reorientadora dos processos pedagógicos; aplicável durante todo o processo formativo;
- formativa: acompanhar, de modo permanente e processual, o desempenho do aluno no decurso do processo de aprendizagem, subsidiando possíveis intervenções;
- somativa: indicar se os resultados de aprendizagem foram obtidos, tomando como referencial os elementos de todo o processo avaliativo; realizada no final da ação educacional.

A avaliação de aprendizagem ocorrerá ao longo de todo o processo de acompanhamento formativo e será orientadora da tomada de decisão sobre o processo ensino-aprendizagem do juiz orientando. Deverá ser realizada sob a perspectiva formativa, com a integração das funções diagnóstica, formativa e somativa, observando a dinâmica a seguir.

a) Avaliação diagnóstica

Realizada pelo juiz orientador e mediada pela Escola Judicial, em atividade especificamente planejada para este fim, por ocasião do Curso de Formação Inicial e das Oficinas de Formação Continuada. Esta atividade viabilizará a identificação das competências que deverão ser desenvolvidas ao longo do semestre e que serão objeto de ações específicas durante a próxima oficina de formação e exercício jurisdicional. Caberá ao juiz orientando e juiz orientador estabelecer estratégias que favoreçam o desenvolvimento das competências mapeadas na avaliação.

b) Avaliação formativa

Realizada pelo juiz orientador - tendo como referencial as competências planejadas para cada semestre, subsidiará as intervenções no processo de aprendizagem. Será realizada ao longo de todo o período, mediante um acompanhamento individualizado e próximo do juiz orientando, considerando os indicadores de comportamento observável para cada uma das competências que serão semestralmente eleitas para desenvolvimento, a partir da avaliação diagnóstica. Deverão ser objeto de registro específico no roteiro de campo e subsidiarão os relatórios de acompanhamento semestral e de exercício jurisdicional orientado.

Realizada pelo juiz orientando - tendo como referencial as competências planejadas para cada semestre de acompanhamento formativo, os conhecimentos prévios, o processo de aprendizagem, os avanços identificados, a capacidade de reconhecer e avaliar dificuldades e os percursos encontrados para solucioná-las. Terá o escopo de oportunizar ao juiz orientando uma reflexão acerca de sua aprendizagem, das dificuldades enfrentadas, bem como as competências desenvolvidas e caminhos de superação. Trata-se de um processo autoavaliativo para o qual há que se desenvolver a competência metacognitiva, que deve também ser exercitada ao longo da formação inicial, favorecendo, deste modo, uma transferência desta aprendizagem para qualquer outro momento de sua vida funcional³. Terá como base sua produção trimestral e práticas supervisionadas e deverá ser encaminhada por meio eletrônico, em recortes previamente estabelecidos, conforme descrito no Anexo I deste documento.

³Verifica-se que os indivíduos com competências metacognitivas bem desenvolvidas compreendem os objetivos das tarefas, planificam a sua execução, são capazes de aplicar e alterar, conscientemente, estratégias executivas, bem como avaliar o seu próprio processo de execução (Costa, 1984, *in* Valente *et al.*, 1989b). Considerada elemento chave no processo de aprender a aprender, na aprendizagem auto-regulada, é o factor responsável e garante da qualidade e eficácia da aprendizagem, da sua transferência e generalização (Valente *et al.*, 1989b)". (FIGUEIRA COUCEIRO, 2003, p. 14).



c) Avaliação somativa

Realizada pelo juiz orientador e juiz vitaliciando - mediada pela Escola Judicial, por ocasião da última Oficina de Formação, em atividade especificamente planejada para este fim. Abordará análise contextualizada de todo o processo formativo, identificando os pontos fortes no processo de aprendizagem e analisando o percurso formativo.

Poderão, ainda, integrar o processo de avaliação formativa atividades diversas, propostas pela Escola Judicial, pelo juiz orientador ou pelo juiz orientando, que tenham por fim subsidiar o acompanhamento formativo do juiz vitaliciando. Estas atividades serão planejadas de acordo com necessidades específicas, identificadas durante o desenvolvimento do programa. A título exemplificativo, sugere-se: WebQuest; relatório de observação de práticas; estudos de caso; entrevistas; relatório crítico; trabalhos em grupo e atividades simuladas.

Por tratar-se de um processo avaliativo que ocorrerá durante o regular exercício da magistratura, em algumas ocasiões sem suspensão das atividades funcionais regulares, as atividades avaliativas deverão observar marcos e momentos específicos para sua realização e entrega. Isto porque o volume de trabalho ao qual os juízes estão submetidos, via de regra, compromete a integralidade do tempo de trabalho. A definição de espaço claro para concretização dos processos avaliativos é medida essencial para que de fato venham a ocorrer. Nada obsta, no entanto, que possam ser apresentadas atividades outras que favoreçam a complementação do processo avaliativo.

A avaliação de aprendizagem subsidiará relatório da Direção da Escola acerca da avaliação qualitativa das atividades do magistrado vitaliciando⁴.

8.2 Avaliação de reação

Tem por finalidade a avaliação da ação educacional, fornecendo subsídios relacionados ao grau de satisfação do aluno com o planejamento e execução da ação formativa. Trata-se de importante instrumento que subsidiará a tomada de decisão da equipe de planejamento e execução da Escola Judicial para ações educativas em curso ou futuras, fornecendo informações que possibilitem a implementação de melhorias.

A avaliação deverá considerar aspectos como: coerência entre os objetivos do curso e as ações educacionais desenvolvidas; compatibilidade da carga horária; metodologias; material didático; espaço físico; suporte da equipe da Escola Judicial, bem como outros elementos que forneçam informações relevantes para o planejamento e desenvolvimento de ações formativas.

Serão realizadas imediatamente após o término Curso de Formação Inicial - Módulo Regional e Oficinas de Formação.

8.3 Avaliação do juiz orientador

Realizada pelo juiz orientando e considerará elementos que referenciem o desempenho no exercício da orientação. Apresentará indicadores relativos à: comunicar-se com clareza; orientar na solução de dúvidas e dificuldades; atender prontamente às solicitações de orientação do juiz vitaliciando; ter disponibilidade para dar e receber *feedback*; aceitar opiniões divergentes; ter escuta ativa; ter iniciativa para identificar necessidades do aluno-juiz; articular teoria e prática.

Tem por finalidade fornecer à Escola Judicial referencial acerca da atuação do juiz orientador, fornecendo insumos que auxiliarão na tomada de decisão relativa à manutenção do mesmo no banco de tutores da Escola.

⁴Art. 311-C do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Regimento Interno**, de 29 de outubro de 2002.

COUCEIRO FIGUEIRA, Ana Paula. Metacognição e seus contornos. **Revista Iberoamericana de Educación**, Madrid, v. 33, n. 1, p. 1-20, 2003. ISSN 1681-5653. Disponível em: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2947/3861>. Acesso em 14 fev. 2019.



ANEXO I

Os eixos e objetos de aprendizagem na área da formação inicial (Resolução ENAMAT e Itinerário Formativo de Magistrados)

Eixo temático	Objetos de aprendizagem
Eticidade	<p>A função jurisdicional, o entorno profissional e a carreira do magistrado no TRT da 15ª Região</p> <p>Dilemas éticos regionais; consequencialismo decisório; conflitos de interesse</p> <p>Vida privada e vida pública</p> <p>Participação política</p>
Direito e sociedade	<p>Judiciário, democracia e sociedade</p> <p><i>Accountability</i></p> <p>Novas formas de organização e gestão do trabalho na sociedade</p> <p>As características do trabalho na Jurisdição do TRT 15;</p> <p>Prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador</p> <p>Prevenção e erradicação do trabalho análogo à escravidão</p> <p>Proteção ao trabalhador com deficiência</p> <p>Direito do trabalho rural</p> <p>Direito ambiental do trabalho</p> <p>Sustentabilidade</p> <p>Trabalho seguro</p> <p>Responsabilidade civil decorrente de doenças e acidentes do trabalho</p> <p>Demandas envolvendo entidades sindicais</p> <p>Efeitos das decisões trabalhistas na previdência</p> <p>Gênero: padrões decisórios</p> <p>Tecnologia: impactos na jurisdição e na Justiça do Trabalho</p>
Alteridade	<p>Relacionamento interpessoal: com magistrados e servidores</p> <p>Relacionamento institucional: estrutura e organização do Tribunal; a função corregedora; a Escola Judicial como espaço de formação</p> <p>Qualidade de vida no trabalho; adoecimento: doenças profissionais, transtornos mentais e vida saudável</p> <p>Invisibilidade social</p> <p>Assédio moral nas relações de trabalho</p>
Resolução de conflitos	<p>Padrões de litigância: litigância repetitiva; jurisprudência regional consolidada e demais atos normativos da estrutura da Justiça do Trabalho</p> <p>Conciliação e mediação; metodologias e práticas</p>



Eixo temático	Objetos de aprendizagem
Prática jurisdicional	
Audiência	Instrução processual Atualização processual Organização de pauta Prática de audiência Psicologia do depoimento
Sentença	Prática de sentença Linguagem, hermenêutica e argumentação jurídica Cálculo e liquidação de sentença
Despachos / decisões interlocutórias	Prática de despachos
Execução	Efetividade da execução trabalhista Coletivização das execuções Incidentes de execução Pesquisa Patrimonial, programas e ferramentas aplicáveis à execução Critérios e metodologia para fixação e apuração de créditos trabalhistas e tributários Conciliação na execução
Gestão de unidade jurisdicional	Gestão de pessoas: gestão de equipes de trabalho, comunicação não violenta, conflitos na unidade de trabalho, <i>feedback</i> Gestão participativa nas Varas do Trabalho Gestão de processos de trabalho; administração de acervo de processos Gestão do tempo
Ferramentas	Sistemas e ferramentas tecnológicas aplicadas à Justiça do Trabalho e à pesquisa jurídica

Obs.: em azul, eixos e objetos de aprendizagem indicados pela ENAMAT em sua nova proposta; em laranja, as práticas.



ANEXO II

Portfólio do Juiz vitaliciando

Plataforma Moodle da Escola Judicial

Tem por finalidade proporcionar um espaço de registro do processo formativo, reunindo produções que evidenciam as aprendizagens. Neste espaço serão registradas necessariamente as atividades descritas a seguir, assim como qualquer outra produção que o aluno-juiz entender compatível com a proposta:

- 1º EJO: Apresentação Memorial - documento escrito que contemple lembranças, vivências, fatos significativos, memórias que antecederam a vida do juiz vitaliciando até o ingresso na magistratura. Deve conter um breve relato sobre a história de vida pessoal, profissional e cultural, escrito com o uso da primeira pessoa. Constitui item informacional que deve constar do memorial a apreciação crítica do vitaliciando acerca do EJO, o que deve ser feito à luz dos objetivos que nortearam o encontro, considerando seus conhecimentos prévios e expectativas de formação;

- 2º EJO: Apresentação de Registro Reflexivo sobre o encontro, apontando as competências que foram tratadas, as atividades realizadas, progressos identificados e necessidades que foram abordadas durante o programa. (Registrar: experiência gerada; impacto; recordação sumária dos principais eventos e ações);

- 3º EJO: Apresentação de Registro Reflexivo sobre o encontro, apontando as competências que foram tratadas, as atividades realizadas, progressos identificados e necessidades que foram abordadas durante o programa. (Registrar: experiência gerada; impacto; recordação sumária dos principais eventos e ações).

Lotes de produção trimestral

Cada lote de produção trimestral deverá ser acompanhado de relatório reflexivo fundado em uma sentença e uma audiência que entenda merecer destaque porque inovadora ou complexa ou que, de alguma maneira, tenha causado um impacto ou gerado dificuldades ou, ainda, a percepção de um trabalho significativamente bem realizado. O registro reflexivo sobre explicitar o contexto que levou o vitaliciando a indicar aquela sentença/ata como relevante.

Último Lote de Produção Trimestral - a partir da indicação de um processo que tenha integrado o primeiro lote encaminhado para a Escola, selecionar uma sentença/ata, apontando eventual tratamento diverso, a partir da identificação de conhecimentos que foram adquiridos e que proporcionaram um novo olhar para a mesma questão.

Ao longo dos registros, o juiz-aluno deverá sempre considerar a importância de refletir sobre o seu processo de aprendizagem, analisando o que aprendeu, por que aprendeu e como aprendeu.



CONTROLE DE ALTERAÇÕES DO DOCUMENTO

	MOTIVO	DATA	RESPONSÁVEL
1	Versão 1.0	25.2.2019	Prof. Dra. Acacia Zeneida Kuenzer e Lara de Paula Jorge
2	Autorização da Direção para inclusão na pauta do Conselho Consultivo	1º.3.2019	Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa
3	Aprovação do Conselho Consultivo	8.3.2019	Conselho Consultivo
4			
5			





ESCOLA JUDICIAL

TRT 15ª Região

Seção de Pesquisa e Publicações
Jurídicas