

Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Projeto Pedagógico (atualizado em 19/3/2026)

1. Apresentação

Em 2015, a Escola Judicial do TRT da 15ª Região (Ejud-15) elaborou um novo Projeto Pedagógico em decorrência da ampliação de suas atribuições, com a incorporação da formação das servidoras e servidores às suas responsabilidades institucionais. Passados dez anos dessa construção, as transformações ocorridas no mundo do trabalho - em particular aquelas decorrentes de novas concepções relativas, não só a respeito dos entendimentos jurídicos, mas também sobre a inclusão de grupos minorizados e do avanço das tecnologias, tornaram necessária a sua revisão.

Assim como o Projeto Pedagógico anterior, o documento ora revisado sistematiza o processo de formação de magistradas e magistrados, servidoras e servidores que vem sendo implementado pela Ejud-15 ao longo de sua história. Apresenta, de forma atualizada, os objetivos, as linhas de atuação, os pressupostos e os princípios pedagógicos que orientam a realização de seus programas de formação inicial e continuada.

Dessa forma, o Projeto busca assegurar a organicidade e a continuidade de suas ações, integrando-se à missão, à visão e às metas do TRT da 15ª Região, conjugados com as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

Ele expressa, ainda, os pressupostos e princípios epistemológicos e pedagógicos que orientam o conjunto das ações educativas, presenciais e a distância, a serem desenvolvidas pela Escola Judicial. Esses pressupostos e princípios serão observados na proposição e implementação de soluções educacionais voltadas ao desenvolvimento de competências das magistradas e magistrados e das servidoras e servidores, tanto internamente como nas diversas parcerias estabelecidas com instituições, associações e empresas prestadoras de serviços educacionais.

¹Este Projeto também tem como base as reflexões que vêm sendo feitas Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho - CONEMATRA, que contou com a assessoria de diversos especialistas em educação jurisdicional.

2. Histórico

A Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho da 15ª Região foi criada em 1991, por decisão do Plenário deste Tribunal, a partir de proposta do então Presidente, Sua Excelência o Juiz Roberto Gouvêa. Essa iniciativa foi formalizada pela Resolução Administrativa GP n.º 09/91, de 19 de dezembro de 1991. Os primeiros Estatutos da Escola foram aprovados pelo Plenário, em Sessão Administrativa realizada em 21 de maio de 1992.

Em Sessão Administrativa, de 17 de janeiro de 1996, o Egrégio Tribunal, por unanimidade de votos, aprovou a indicação do Excelentíssimo Senhor Juiz Adilson Bassalho Pereira e Excelentíssima Senhora Juíza Irany Ferrari para os cargos iniciais de Diretor e Coordenadora da Escola, respectivamente.

Na mesma ocasião, o Plenário autorizou a designação de três servidores para prestarem apoio às atividades da unidade, viabilizando, assim, sua efetiva implementação e início de funcionamento, ocorrido em janeiro daquele ano.

Na Sessão Administrativa de 12 de junho de 1996, o Plenário, por unanimidade de votos, aprovou os novos Estatutos da Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho da 15ª Região, adequando sua estrutura e funcionamento às necessidades institucionais então existentes. Posteriormente, em 25 de novembro de 1998, por decisão do Tribunal Pleno, concretizada por meio da Resolução Administrativa n.º 08/98, de mesma data, a Escola da Magistratura passou a ser formalmente reconhecida como Órgão integrante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com nova atualização estatutária.

Mais adiante, em Sessão Administrativa do Tribunal Pleno realizada em 2 de outubro de 2003, foi aprovado novo Estatuto da Escola, consolidando sua organização administrativa e pedagógica.

Em 2005, o Setor de Biblioteca foi incorporado à estrutura da Escola da Magistratura, fortalecendo o apoio à pesquisa jurídica e à produção acadêmica. Já em 23 de novembro de 2009, por decisão do Conselho Consultivo e de Programas, referendada pelo Tribunal Pleno, foi adotada a denominação ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, nos termos do Assento Regimental n.º 05/2009, passando a ser utilizadas as nomenclaturas de Diretor e Vice-Diretor.

A partir de fevereiro de 2013, a Escola Judicial passou a constituir unidade gestora, atribuindo-se ao seu Diretor a função de ordenador de despesas a ela relacionadas, o que representou um avanço significativo em termos de autonomia administrativa e orçamentária. Em dezembro de 2015, por deliberação da Presidência desta Corte, a

Escola Judicial ampliou seu escopo de atuação, incorporando a formação de todos os servidores do Tribunal.

Nos anos seguintes, a Ejud-15 passou por um relevante processo de modernização e fortalecimento institucional. O ensino a distância já integrava, com reconhecido êxito, sua política formativa, com ações formativas desenvolvidas em ambiente virtual com resultados expressivos e ampla adesão do público interno. Impulsionada, contudo, pelas circunstâncias que exigiram novas formas de atuação institucional, a Ejud-15 ultrapassou a mera adaptação emergencial e promoveu um salto qualitativo em sua estratégia educacional. O que antes era uma modalidade complementar, consolidou-se como eixo estruturante da formação. Houve significativa ampliação da oferta de cursos por meio de plataformas digitais, intensificação do uso de ferramentas de videoconferência, além do aprimoramento contínuo das metodologias pedagógicas e do suporte tecnológico.

Esse movimento assegurou participação equânime a magistradas e magistrados, servidoras e servidores distribuídos nas diversas circunscrições do Tribunal, superando barreiras geográficas e ampliando oportunidades formativas. A consolidação do modelo remoto não apenas garantiu a continuidade das ações educacionais, mas também evidenciou seu potencial de democratização do acesso ao conhecimento.

Soma-se a esse processo a utilização estratégica do canal institucional no YouTube para transmissão de palestras, seminários e outros eventos que ampliou ainda mais o alcance das ações formativas e reforçou o compromisso da Escola com a difusão ampla e qualificada do saber.

A Escola Judicial manteve, ainda, uma produção científica relevante, com destaque para a Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, reforçando seu papel como repositório oficial de jurisprudência e espaço qualificado de difusão científica, contribuindo para o aprimoramento do Direito do Trabalho.

Ao longo de sua trajetória, as atividades da Ejud-15 evidenciam um esforço contínuo de aprimoramento da formação inicial e continuada de seu público-alvo, de ampliação do alcance de suas ações e de incentivo à pesquisa jurídica, em consonância com o Projeto Pedagógico da Escola e o Planejamento Estratégico do Tribunal.

Como marco recente desse processo de fortalecimento institucional, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região inaugurou, em dezembro de 2024, a nova sede da Escola Judicial, localizada na Rua Barão de Jaguará n.º 945. Com aproximadamente 1.000 m² distribuídos em três pavimentos, o prédio abriga auditório, salas de aula e ambientes de apoio, todos climatizados e equipados com recursos tecnológicos que permitem a realização de atividades presenciais, híbridas e telepresenciais. A inauguração desse espaço modernizado atende às exigências do ambiente de formação contemporânea e

reflete o compromisso do Tribunal com a qualidade e a excelência das ações formativas oferecidas.

3. Objetivos

A Escola Judicial do TRT da 15ª Região orientará o conjunto das suas ações pelos objetivos gerais e específicos apresentados a seguir.

3.1. Objetivo geral

A Escola Judicial do TRT da 15ª Região tem como objetivo geral proporcionar às magistradas e magistrados e às servidoras e servidores 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, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos necessários ao exercício de sua função e na sua inserção social.

3.2. Objetivos específicos

- Desenvolver postura ética, proativa, crítica, independente, humanizadora das relações no âmbito judiciário, garantidora dos princípios do Estado Democrático de Direito e socialmente comprometida com o exercício da função;
- Capacitar magistradas e magistrados e servidoras e servidores para a proposição da solução justa dos conflitos nas dimensões jurídica, sociológica, econômica e psicológica, mediante visão integradora e democrática do processo;
- Desenvolver as competências para que magistradas e magistrados relacionem-se interpessoalmente de modo eficaz, relacionem-se com a sociedade e a mídia, argumentem juridicamente na posição de terceiro, administrem a unidade judiciária, profiram decisões com suporte nas mais variadas ferramentas jurídicas (equidade, analogia, princípios, direito comparado, etc.), garantam a efetividade trabalhista, dirijam a fase instrutória em contraditório, e promovam a conciliação ética e pacificadora;
- Capacitar as servidoras e servidores para apoiarem com efetividade, celeridade e qualidade, a realização das atividades do Tribunal;
- Propiciar a aquisição de saberes de outros ramos do conhecimento, indispensáveis à atividade jurisdicional, que não foram objeto de formação acadêmica jurídica específica;

- Favorecer a integração das magistradas e magistrados e das servidoras e servidores ao contexto sociocultural, econômico e político da região do exercício da atividade jurisdicional.

4. Áreas de atuação

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região atuará nas seguintes áreas:

I - Formação inicial de juízas e juizes em vitaliciamento;

II - Formação continuada de magistradas e magistrados;

III - Formação inicial e continuada de servidoras e servidores do Tribunal;

IV - Divulgação do conhecimento sobre a Justiça do Trabalho mediante a realização de seminários, simpósios, conferências e outros eventos que tenham como objetivo a formação de magistradas e magistrados e das servidoras e servidores, visando à integração com a sociedade;

V - Realização de cursos de pós-graduação mediante parcerias e convênios com Instituições de Ensino Superior, nacionais e estrangeiras;

VI - Realização de estudos e pesquisas sobre temas de interesse institucional, diretamente ou em convênios com outras instituições, visando à formação de magistradas e magistrados e das servidoras e servidores, além do aprimoramento da prestação jurisdicional;

VII - Editoração das publicações técnico-jurídicas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;

5. Perfil a ser desenvolvido

A Escola Judicial da 15ª Região, em consonância com o Planejamento Estratégico do Tribunal, definirá suas ações tendo em vista o desenvolvimento das competências definidas pela prática jurisdicional, que compõem os perfis das magistradas e magistrados e das servidoras e servidores, a seguir explicitados.

5.1. Perfil das magistradas e magistrados

O perfil da magistrada e do magistrado a ser desenvolvido, contempla as seguintes competências:

- a) Analisar a complexidade contemporânea: admitir e trabalhar com a complexidade; compreender criticamente a divisão social do trabalho e as relações de trabalho dentro do regime de acumulação flexível, considerando os diversos marcadores sociais, como raça, gênero e outros;
- b) Identificar e posicionar-se criticamente diante dos valores sociais e jurídicos envolvidos nas questões sob sua apreciação;
- c) Comunicar-se, dialogar e manter boas relações interpessoais com servidoras e servidores, demais juízas e juízes, procuradoras e procuradores, mídia, advogadas e advogados e partes;
- d) Perceber-se como sujeito na atuação profissional e aprimorar-se de forma autocrítica;
- e) Gerir o próprio trabalho e a unidade jurisdicional (pessoas, materiais e processos) sem perder de vista as dimensões da qualidade de vida e de sua condição de agente público(a) e de parte da sociedade;
- f) Atuar com ética e celeridade, objetivando seu compromisso com a sociedade;
- g) Mediar conflitos individuais e coletivos;
- h) Decidir de forma fundamentada e com linguagem clara, levando em consideração a complexidade social;
- i) Utilizar a linguagem simples, segundo o Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples;
- j) Compreender a dogmática jurídica de forma aprofundada;
- k) Compreender e intervir no conflito social real, para além da relação processual, buscando o efetivo acesso aos bens materiais e imateriais atribuídos pelos direitos;
- l) Articular, nas questões jurídicas, os diferentes conhecimentos, de forma interdisciplinar;
- m) Trabalhar com o conceito de litigiosidade de massas e de coletivização do processo;

- n) Compreender os critérios de liquidação de créditos trabalhistas para fins de fixação clara dos parâmetros e para subsidiar a mediação de conflitos, usando a linguagem simples;
- o) Dominar os fundamentos e as técnicas de produção de provas e de sua interpretação;
- p) Utilizar, de forma ética e responsável, a inteligência artificial para levantamento e análise de dados, triagem, seleção de temas de repercussão geral, automação de processos, entre outros, buscando a otimização do tempo de trabalho;
- q) Propor soluções inovadoras para a melhoria da prática jurisdicional.

5.2. Perfil das servidoras e servidores

O perfil das servidoras e servidores a ser desenvolvido contempla as seguintes competências:

- a) Conviver com seus colegas e superiores de forma harmoniosa, respeitando a diversidade;
- b) Relacionar-se com o público interno e externo de forma cortês, respeitosa e profissional;
- c) Contribuir para a solução de conflitos na unidade, negociando posicionamentos quando necessário;
- d) Compartilhar aprendizagens;
- e) Dar e receber feedback, buscando a melhoria contínua dos procedimentos;
- f) Participar de trabalhos em equipe, demonstrando capacidade de cooperar com colegas e superiores;
- g) Propor soluções inovadoras para a melhoria do desempenho da unidade e da prática jurisdicional;
- h) Organizar tarefas, documentos e informações;
- i) Dominar as ferramentas de pesquisa da legislação, doutrina e jurisprudência;
- j) Usar de forma eficaz, programas, ferramentas, sistemas e meios eletrônicos buscando apresentar efetividade na realização do trabalho;

- k) Utilizar, de forma ética e responsável, a inteligência artificial para levantamento e análise de dados, triagem, seleção de temas de repercussão geral, automação de processos, entre outros, buscando a otimização do tempo de trabalho;
- l) Relacionar o trabalho aos objetivos institucionais e estratégicos, identificando o impacto de suas ações sobre a totalidade do trabalho;
- m) Buscar desenvolver-se continuamente;
- n) Promover a qualidade de vida no trabalho;
- o) Comunicar-se de forma clara, precisa e concisa, aplicando a linguagem simples;
- p) Zelar pela segurança da informação;
- q) Analisar e pesquisar legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito;
- r) Redigir documentos jurídicos e administrativos, com linguagem simples, objetiva e concisa, nos termos da legislação em vigor;
- s) Analisar o contexto de trabalho das unidades do Tribunal;
- t) Relacionar parte e contexto, ao analisar e redigir;
- u) Apresentar capacidade de síntese.

6. Princípios pedagógicos

O Projeto Pedagógico da Ejud-15 fundamenta-se em concepções e princípios que explicitam a orientação epistemológica que fornece as diretrizes para a organização das soluções educacionais que integram seu planejamento, visando atender aos objetivos estratégicos do Tribunal. Essas concepções e princípios são apresentados a seguir:

6.1. A concepção de conhecimento

Compreender como o conhecimento se produz e se assimila é o ponto de partida para as ações educacionais. A Escola Judicial da 15ª Região concebe o conhecimento como a reprodução da realidade - das coisas, dos processos, dos fenômenos - no pensamento, por meio da atividade humana, em decorrência do que adquirem significado. O ser humano só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque atua praticamente a partir de uma situação-problema a ser enfrentada; nesse momento, integra seus conhecimentos e experiências anteriores e busca as informações que são necessárias, elaborando suas próprias sínteses, sempre de qualidade superior ao conhecimento anteriormente elaborado.

Essa recriação da realidade no pensamento é uma das formas de relação entre sujeito e objeto, cuja dimensão mais essencial é a compreensão da realidade enquanto relação humano/social. Em suma, é conhecer objetos que se integram na relação entre o homem e a natureza, relação esta que se estabelece mediante a atividade humana. Ou seja, o conhecimento só se dá na ação, o que traz a necessidade de superar a sua concepção como mera contemplação, recepção passiva de conhecimentos pré-estabelecidos.

Assim, o método de produção do conhecimento é um movimento que leva o pensamento a transitar continuamente entre o já conhecido e a realidade, entre a forma e o conteúdo, entre o imediato e o mediato, entre o simples e o complexo, entre o que está dado e o que se anuncia.

Os significados vão sendo construídos pelo deslocamento continuado do pensamento das primeiras e precárias abstrações, que constituem o senso comum, para o conhecimento elaborado por meio da articulação entre teoria e prática, entre sujeito e objeto, entre o indivíduo e a sociedade em um dado momento histórico.

6.2. A concepção de competência

A Ejud-15 tem como principal objetivo promover o desenvolvimento de competências para a prática jurisdicional, mediante concepção de conhecimento acima explicitada. Para tanto, adota a concepção de competência sistematizada por Kuenzer (2003): capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com eficiência e no tempo adequado, 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.

Assim concebida, a competência implica atuar mobilizando conhecimentos; vincula-se à capacidade de solucionar problemas, transferindo capacidades técnicas, cognitivas complexas, comportamentais e habilidades psicofísicas para novas situações. Integra, pois, três dimensões que se articulam de forma indissociável em todas as práticas profissionais:

- **Competências específicas** são as relativas ao **saber fazer**: elas levam em consideração as necessidades dos processos e atividades do Tribunal;
- **Competências cognitivas** complexas são as relativas à capacidade de trabalhar intelectualmente, 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 ser ou saber conviver**: combinam dimensões tais como o comportamento, a cultura e a

identidade, e também a ideia de vontade, ou seja, do engajamento e da motivação; desenvolvem-se nos espaços e momentos de interação e de trocas, nos quais se formam as identidades (Kuenzer, 2023).

Essa forma de conceber a competência corresponde à corrente francesa, representada por autores como Le Boterf (2003) e Zarifian (2001); esses autores afirmam que a competência potencial só se transforma em desempenho quando as condições de trabalho e as práticas coletivas de equipe assim o permitem.

A adoção da corrente francesa, ao ampliar a concepção de competência incluindo as condições e as relações de trabalho, leva ao entendimento de que os projetos pedagógicos, embora necessários para o desenvolvimento de competências, não são suficientes. Isso porque a existência ou não dessas condições, tais como equipamentos, ritmo, volume, pressão e condições ergonômicas, podem facilitar ou dificultar o desempenho, mesmo que a competência, potencialmente, exista. Da mesma forma, as práticas coletivas das equipes de trabalho, tais como comprometimento, responsabilidade, cooperação, relacionamento, comunicação, poderão facilitar ou dificultar a objetivação das competências, trazendo impactos positivos ou negativos sobre o desempenho individual.

Dessa concepção decorre que, ainda que magistradas e magistrados, bem como servidoras e servidores possuam competências potenciais para exercer a prática jurisdicional, nem sempre dispõem das condições necessárias para realizá-la da forma compatível com a sua formação. Tal limitação pode decorrer da ausência de condições materiais e coletivas indispensáveis à efetivação dessa prática, como, por exemplo, excesso de processos, insuficiência de pessoal, qualificação insuficiente, desmotivação das equipes, pressão institucional e inadequação de equipamentos e/ou sistemas informatizados. Não bastam, portanto, somente as soluções educacionais; fazem-se igualmente necessárias ações de outra ordem, voltadas à garantia de condições de trabalho adequadas.

6.3. A concepção de aprendizagem

Da concepção de conhecimento que fundamenta o processo pedagógico decorre a necessidade de promover situações de aprendizagem que viabilizem o estabelecimento de relações com a ciência, com a tecnologia e com a cultura de forma ativa, construtiva e criativa. Essa abordagem substitui a certeza pela dúvida, a rigidez pela flexibilidade e a recepção passiva pela atividade permanente na elaboração de novas sínteses. Ou seja, significa conceber a aprendizagem como resultante da atuação de magistradas e magistrados, bem como de servidoras e servidores em formação, em situações

intencionais e sistematizadas, mediadas por docentes e orientadores de práticas, que alternam tempos e espaços de trabalho e de reflexão teórica.

O trabalho desenvolvido nas Varas do Trabalho, no Tribunal e nos demais espaços da sociedade civil constitui o elo integrador entre teoria e prática. É por intermédio das práticas simuladas e reais - como audiências, sentenças, acórdãos, execução, despachos, sessões de conciliação e reuniões com outros sujeitos institucionais, instituições e organizações relacionadas à Justiça do Trabalho - que se formulam os questionamentos que orientam as discussões teórico-práticas mediadas pelo corpo docente nas atividades da Escola Judicial. Nesse processo, consolida-se, de forma progressiva, a articulação entre o conhecimento científico e a experiência laboral, compreendida como conhecimento tácito.

Essa concepção de aprendizagem orienta o trabalho docente e a ação de ensinar como a capacidade de problematizar a prática, apoiar teoricamente a formulação das dúvidas e das hipóteses; propor desafios; estimular a construção de explicações e promover o estabelecimento de relações que possibilitem a reelaboração de conhecimentos e experiências previamente adquiridos.

Para isso, é necessário disponibilizar as informações necessárias pelos meios disponíveis, orientando para o seu manuseio, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de relações e interações. A multimídia, em particular a inteligência artificial generativa, pode contribuir significativamente neste processo, sem se secundarizar a importância das fontes tradicionais, desde que utilizadas de forma ética.

Com base na produção teórica existente, é necessário promover discussões, de modo a propiciar a saudável convivência das divergências com os consensos possíveis, resultantes das práticas de confronto e conciliação, da comparação, da análise de diferentes conceitos e posições.

Ao organizar as situações de aprendizagem, articulando exposições dialogadas com metodologias ativas, os formadores devem partir dos conhecimentos prévios já existentes na estrutura cognitiva do aprendiz, resultantes de suas trajetórias de vida, de formação e de trabalho. Isso implica a sistematização de atividades que partem do conhecido para o novo, da parte para o todo, do simples para o complexo. Ao ancorar os conhecimentos novos nos conhecimentos prévios, os aprendizes produzem suas próprias sínteses, de qualidade superior às anteriores, resultantes do processo de aprendizagem, que se objetivam em novas formas de pensar, de sentir e de fazer.

Contudo, é necessário considerar que todos os processos sociais e de trabalho constituem espaços educativos. Assim, a aprendizagem ocorre também nas práticas sociais e produtivas e não apenas nas práticas especificamente pedagógicas, cuja

finalidade é a capacitação. Nos chamados processos amplamente pedagógicos, a aprendizagem resulta de ações não intencionais e assistemáticas, decorrentes das dimensões educativas presentes em todas as experiências de vida social e laboral. Embora essas sejam ações que não têm o caráter de práticas pedagógicas intencionais, nem por isso são pouco relevantes do ponto de vista da produção do conhecimento (Kuenzer, 1985).

Nesse conjunto de processos amplamente pedagógicos inserem-se as relações vivenciadas no âmbito institucional, decorrentes das formas de organização e de gestão dos processos de trabalho. Tais relações expressam um projeto educativo que, embora nem sempre explícito, exerce papel significativo no desenvolvimento intelectual e técnico dos profissionais, bem como na conformação de práticas e condutas. Trata-se da aprendizagem que se constrói no próprio trabalho e nas relações sociais em seu conjunto.

As pessoas, no cotidiano do trabalho, aprendem e ensinam, tendo por base as relações estabelecidas com os demais interlocutores institucionais que atuam nos diversos espaços. Essas relações serão mais ricas de aprendizagem quanto mais as experiências e conhecimentos forem compartilhados, na perspectiva da democratização dos saberes. Nesse processo, também desenvolvem sua própria subjetividade e consciência profissional.

Em decorrência, a prática pedagógica deve promover espaços de intercâmbio de experiências, mediante a proposição de estratégias que viabilizem o compartilhamento dessas aprendizagens com as novas, tais como: trabalhos em grupo, oficinas, painéis integrados, fóruns de discussão, estudos de caso e outras que podem ser utilizadas pelos docentes para atingir os objetivos propostos.

O trajeto pedagógico a ser seguido, alicerçado nessa compreensão, envolve o conhecimento do contexto e dos aprendizes, não como dualidade, mas como relação, e o percurso do método científico, que pode ser sintetizado pela:

- a) problematização, tendo como ponto de partida a prática jurisdicional;
- b) teorização, definindo, de forma interdisciplinar, os conhecimentos que precisam ser apreendidos para tratar do problema compreendido enquanto síntese de relações sociais e produtivas, de modo a promover a reflexão individual e coletiva;
- c) formulação de hipóteses, estimulando a criatividade na busca de soluções originais e diversificadas que permitam o exercício da capacidade de decidir a partir da identificação de consequências possíveis que envolvam as dimensões cognitiva, ética e política;

d) intervenção na realidade que se constitui em ponto de partida e em ponto de chegada da ação jurisdicional, em um patamar agora superior, realidade compreendida, dissecada, sistematizada, em substituição à situação inicial, caótica e mal desenhada.

6.4. Os princípios metodológicos

Das concepções de conhecimento, competência e aprendizagem, decorrem princípios metodológicos, os quais são apresentados a seguir.

6.4.1. Relacionar parte e totalidade

O conhecimento de fatos ou fenômenos é o conhecimento do lugar que eles ocupam na totalidade concreta, no contexto, que, pela sua complexidade, não se dá imediatamente a conhecer. Para compreendê-la é preciso fazer um recorte no todo, isolando temporariamente os fatos que precisam ser compreendidos. Uma vez compreendidos os fatos que compõem a parte, torna-se indispensável relacioná-los novamente ao contexto, para compreender as relações que entre eles se estabelecem. Pela análise da parte, dos fatos, atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo, do contexto; a parte, por sua vez, somente pode ser compreendida a partir de suas relações com a totalidade. Parte e totalidade, análise e síntese, são momentos entrelaçados na construção dos conhecimentos.

Se para todas as áreas do conhecimento esse princípio é de fundamental importância para a produção do conhecimento via aprendizagem, sua relevância merece destaque para os processos decisórios em todas as esferas da Justiça, uma vez que os conflitos expressam relações sociais que apenas serão adequadamente apreendidas em suas especificidades com base na compreensão do contexto que lhes deu origem. O estabelecimento da relação entre os fatos e o contexto que determina a especificidade do conflito é o que possibilita a prolação de decisões adequadas, dotadas de qualidade social e de segurança jurídica.

Com base nesse princípio, o docente deverá organizar atividades que permitam aos aprendizes contextualizar o processo, de modo a ultrapassar as aparências para apreender as conexões, as relações internas, as dimensões estruturais e as formas de funcionamento. Busca-se, assim, favorecer a transição de uma compreensão parcial para um conhecimento mais profundo e substancial dos fenômenos da realidade. Para que isso aconteça, as atividades organizadas deverão permitir ao pensamento transitar da

parte para o todo, e deste novamente para a parte, possibilitando a compreensão das múltiplas relações entre as partes e destas com a totalidade.

6.4.2. A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade

A produção do conhecimento possui natureza interdisciplinar. A relação entre parte e totalidade mostra a falácia da autonomização das partes em que foi dividida a ciência, a serem ensinadas apenas lógico-formalmente em blocos disciplinares, por meio de sua apresentação, memorização e repetição segundo uma sequência rigidamente estabelecida. Ao contrário, impõe-se a 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.

Ao organizar as práticas pedagógicas destinadas ao desenvolvimento das competências que constituem os objetivos da formação, os formadores deverão considerar as interfaces entre as áreas do conhecimento que permitem uma adequada apreensão teórico-prática dos objetos em estudo, quer na sua apresentação, quer na proposição de atividades que promovam o protagonismo do aluno. Essas atividades deverão ser planejadas de modo a abranger, da forma mais ampla possível, a complexidade das situações da prática de trabalho, analisadas em suas relações com o contexto em que se inserem, o que somente será possível por meio de abordagens interdisciplinares.

6.4.3. A relação entre teoria e prática

Se o homem só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque atua praticamente, a produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode se resolver teoricamente através do confronto dos diversos pensamentos. Para mostrar sua verdade, o conhecimento tem que adquirir corpo na própria realidade, sob a forma de atividade prática, e transformá-la.

A produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode prescindir da prática, compreendida como ponto de partida e ponto de chegada do processo de conhecer. É a partir da prática que são levantados os questionamentos que impulsionam o aprendiz a buscar novas respostas para os problemas identificados; e, com apoio nos conhecimentos teóricos e práticos existentes, ao solucionar os novos problemas, permite a revisão das teorias e práticas então existentes.

A prática, contudo, não fala por si mesma; os fatos práticos, ou fenômenos, têm que ser identificados, contados, analisados, interpretados, uma vez que a realidade não se revela pela observação imediata; é preciso ver além da imediatividade para compreender as

relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as inter-relações entre parte e totalidade, ou seja, fazer a ruptura com as percepções imediatas e superficiais da realidade que constituem o substrato próprio do senso comum.

Dessa forma, o ato de conhecer não prescinde do trabalho intelectual, teórico, que se dá no pensamento que se debruça sobre a realidade a ser conhecida. Consequentemente, recusa-se tanto a possibilidade de conhecer a realidade pela mera ação especulativa do pensamento, quanto pela atividade prática destituída de reflexão crítica.

A concepção epistemológica adotada, portanto, aponta a relação entre teoria e prática como fundamento do Projeto Pedagógico. Não se trata, portanto, de reproduzir a formação teórica objeto dos cursos de graduação enquanto atividade acadêmica, mas sim de promover, mediante a alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática, uma imersão nas atividades jurisdicionais e administrativas, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas sistematizadas. Essa imersão não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas ou apenas a reflexão teórica sobre elas; seu objetivo é produzir conhecimento teórico-prático capaz de impulsionar o aprimoramento da prática jurisdicional.

A partir desta concepção, há que aprofundar a 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 intermédio dos processos de formação.

Considerando que magistradas e magistrados em formação possuem fundamentação teórica reconhecida pelo concurso público, a proposta de formação inicial e continuada propiciará, mediante a organização de situações de aprendizagem, o movimento do pensamento fundado na prática jurisdicional, e também utilizando o método da alternância.

O mesmo ocorrerá em relação às servidoras e servidores, de modo que o ponto de partida para os processos formativos daqueles que atuam em unidades diretamente vinculadas à atividade-fim, será a atividade jurisdicional e o trabalho realizado nas varas e gabinetes compreendidos como totalidade complexa, constituída pela intrincada teia de relações que estabelece com a sociedade em suas dimensões políticas, econômicas e culturais. Para os servidores cujas atividades são ligadas às atividades-meio do Tribunal, o ponto de partida deverá considerar o trabalho desenvolvido nas diversas áreas que fornecem o apoio necessário para a prestação jurisdicional, considerada a realidade regional.

6.4.4. Concepção metodológica

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

- a) tomar a prática laboral como ponto de partida;
- b) articular parte e totalidade;
- c) articular teoria e prática;
- d) promover o protagonismo do aluno;
- e) trabalhar com a diversidade, de forma inclusiva;
- f) trabalhar interdisciplinarmente;
- g) organizar múltiplas atividades;
- h) partir do conhecido, do simples;
- i) chegar às mais abstratas formulações tendo por base aquilo que tem significado, e não o contrário;
- j) desenvolver a capacidade de construir o caminho, mediante o domínio do método científico;
- k) desenvolver a capacidade de transferir aprendizagens;
- l) promover a educação continuada e a capacidade de aprimorar a formação permanentemente.

7. A metodologia de planejamento: a dimensão estratégica

Em atenção ao Planejamento Estratégico do Tribunal, a Ejud-15 organizará suas atividades com base em documentos que definem sua institucionalidade e seu caráter estratégico. Entre esses documentos destacam-se:

- a) as diretrizes pedagógicas, expressas no Projeto Político Pedagógico, documento orientador de todas as ações formativas, a ser revisto a cada cinco anos;
- b) os Planos Anuais, que estabelecerão as ações educacionais prioritárias a serem implementadas em cada exercício, em consonância com o Planejamento Estratégico do Tribunal.

Para a definição dos objetivos estratégicos que integrarão os Planos Anuais, e em conformidade com o Projeto Político Pedagógico, serão coletadas informações mediante entrevistas e análise documental nas seguintes fontes:

- Estratégia Nacional do Poder Judiciário - CNJ;
- Plano Estratégico da Justiça do Trabalho - CSJT;
- Planejamento Estratégico do TRT 15;
- Plano de ação da gestão;
- Corregedoria: principais problemas identificados no 1º Grau; estatísticas;
- Controle interno: principais achados das auditorias;
- Ouvidoria: principais pontos de melhoria identificados;
- Gestão por competências, quando houver;
- Relatórios de avaliação dos cursos pelas alunas e pelos alunos, visando à identificação dos pontos de melhoria;
- Grupos focais com magistradas e magistrados, servidoras e servidores, gestoras e gestores para identificar problemas que impactam os resultados do Tribunal, nas áreas jurídica e administrativa.

Essas informações serão consolidadas de modo a definir as prioridades que irão compor os planos anuais de capacitação.

Os planos anuais de capacitação contemplarão dois processos que, embora tenham especificidade, se articulam: o atendimento a demandas espontâneas e o desenvolvimento de propostas pedagógicas para induzir a formação a partir do Planejamento Estratégico do Tribunal.

As demandas induzidas dizem respeito aos percursos formativos definidos a partir do Planejamento Estratégico do Tribunal e das diretrizes propostas neste Projeto Político Pedagógico; são contempladas nos planos anuais de capacitação e têm como foco as competências que precisam ser desenvolvidas para que o Tribunal dê cumprimento ao seu Planejamento Estratégico.

As demandas espontâneas são definidas a partir da manifestação de necessidades das primeira e segunda instâncias, pelas magistradas e magistrados, pelas servidoras e servidores, não anteriormente previstas porquanto extemporâneas, referentes tanto às necessidades derivadas do exercício profissional quanto do surgimento de novas questões a serem enfrentadas, nas dimensões normativa, jurídica, comportamental, de qualidade de vida e saúde, ou outras que possam surgir. Nesses casos, as demandas

espontâneas precisam ser atendidas, integrando-as ao planejamento, com o que se transformam em induzidas.

No entanto, é muito frequente que as demandas espontâneas derivem de solicitações individuais ou circunstanciais, e não estratégicas, com o que seu atendimento pode inviabilizar o planejamento da Escola. É necessário, portanto, definir critérios e o fluxo para seu tratamento, a fim de não prejudicar a oferta das demandas induzidas, comprometendo os resultados da Escola.

Finalmente, os planos anuais de capacitação se objetivam mediante a elaboração de planos de curso, compostos por três fases: identificação de necessidades de formação, desenvolvimento de soluções educacionais e avaliação.

O processo de identificação de necessidades integrará as seguintes dimensões:

- os conhecimentos disponíveis sobre os processos de trabalho a serem ensinados, no plano da Justiça do Trabalho e áreas afins;

- a prospecção das necessidades de formação, inicial e avançada em todos os níveis, a partir de estudos das perspectivas futuras;

- as necessidades de desenvolvimento de competências pelas magistradas e magistrados e pelas servidoras e servidores, definidas a cada ano, por mapeamentos de competência e/ou por levantamentos realizados perante as Unidades que integram o TRT e as próprias magistradas e magistrados, servidoras e servidores;

- as necessidades de formação inicial e continuada nas atividades críticas, identificadas a partir do Planejamento Estratégico, mediante a sistematização e oferta permanente de soluções educacionais;

- a identificação de conhecimentos prévios das magistradas e magistrados, servidoras e servidores em formação, sobre aos quais serão ancorados os novos conhecimentos, a partir da análise do seu perfil, considerando as trajetórias de formação profissional e de trabalho;

- a realização de pesquisas e parcerias interinstitucionais com vistas ao aprimoramento da atividade jurisdicional e da ação educativa da Escola.

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

diferentes necessidades de trabalho e pelo nível de avanço a ser atingido com a formação.

Uma vez desenvolvidas as soluções educacionais, elas serão implementadas, acompanhadas e avaliadas, tendo em vista orientar o processo decisório, relativo às adequações e melhorias que se façam necessárias. Para tanto, serão desencadeados os processos de avaliação diagnóstica, avaliação formativa e avaliação de resultado, cuja metodologia será tratada no item 8.

A partir da concepção acima enunciada, e considerando as disposições do CNJ, CSJT e Enamat, os processos pedagógicos que vêm sendo desenvolvidos pela Escola ao longo de sua trajetória e as necessidades evidenciadas por meio de avaliações, consultas e grupos focais, a elaboração do currículo dar-se-á pelos eixos temáticos que servirão de base tanto para as propostas de formação inicial quanto continuada, considerados os seus objetivos e as suas especificidades.

8. 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 análise 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, pretende 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 na totalidade.

A tomada de decisão deve acompanhar todo o processo de avaliação, possibilitando que se promovam os ajustes necessários para serem atingidos os objetivos das soluções

educacionais propostas, inclusive os derivados da dinamicidade dos processos educativos em suas relações com as demandas do processo de trabalho.

Tomando por base esta concepção, na Escola Judicial do TRT da 15ª 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 das ações formativas, tendo em vista o vitaliciamento, no caso das magistradas e magistrados em formação, e a formação continuada para magistradas e magistrados vitalícios, além de servidoras e servidores.

A metodologia de avaliação a ser desenvolvida na Escola Judicial do TRT da 15ª Região contemplará as dimensões diagnóstica, formativa e de resultados.

8.1. Avaliação diagnóstica

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

O levantamento de necessidades será realizado no segundo semestre de cada ano, mediante instrumento próprio, a ser enviado preferencialmente por meio on-line, pela Coordenadoria de Gestão Pedagógica. As necessidades identificadas serão consideradas na elaboração do plano anual de atividades para o ano subsequente.

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

8.2. Avaliação formativa

A avaliação formativa compreende um conjunto de procedimentos destinados a identificar a progressão da aprendizagem de magistradas e magistrados, bem como de servidoras e servidores em formação nas diversas dimensões de competência. Abrange, ainda, a análise da adequação das atividades formativas - teóricas e as práticas, realizadas em regime de alternância -, do trabalho docente, das relações interpessoais na Escola, nas Varas e Gabinetes, do material didático, do apoio logístico, das instalações e dos equipamentos utilizados.

A avaliação formativa fornecerá informações que subsidiem o processo decisório ao longo de toda a execução dos cursos, a fim de resolver os problemas que forem sendo identificados, tendo em vista a sua qualidade e efetividade. Para sua realização serão observados os seguintes procedimentos:

- realização de grupos focais ao longo dos cursos, para identificar os pontos fortes, os pontos que demandam atenção e as sugestões para melhoria;
- avaliação das atividades que compõem os eixos temáticos, mediante o preenchimento de uma ficha de avaliação, com o objetivo de verificar a sua adequação em termos de conteúdos, metodologia, recursos tecnológicos utilizados e duração. Esta avaliação fornece subsídios para decidir sobre as novas ofertas das atividades avaliadas;
- avaliação do curso pelas magistradas e magistrados, pelas servidoras e servidores em formação, mediante questionário on-line, aplicado ao final do curso, terá por finalidade a verificação da qualidade do ensino, o constante aperfeiçoamento das estratégias adotadas e a qualificação de seu corpo docente.
- autoavaliação, realizada em todas as atividades, para que os participantes possam refletir continuamente sobre o desenvolvimento profissional alcançado em cada etapa de seu processo de formação.
- avaliação da aprendizagem pelos docentes e orientadores da Escola Judicial e/ou pelo Conselho Consultivo, de natureza contínua, realizada por meio da observação e da análise das tarefas realizadas durante os cursos. A avaliação da aprendizagem dar-se-á de forma interativa e conjugada com técnicas como debates em fóruns no ambiente virtual de aprendizagem da

Escola Judicial, relatórios, resumos de leitura de casos ou de procedimentos, rotinas, trabalhos em grupo, estudo de casos ou solução de problemas (simulados ou reais), execução de atividades simuladas, entre outras propostas pelos docentes e orientadores.

- avaliação do desempenho das magistradas e dos magistrados em formação inicial por juízas formadoras e juízes formadores, a ser realizada durante a formação supervisionada, mediante roteiro de avaliação de atividades, elaborado pela Escola Judicial.

8.3 Avaliação de resultados

A avaliação de resultados tem por objetivo verificar 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 se 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.

9. Pesquisa e extensão

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas três décadas trazem um novo desafio para as Escolas Judiciais: formar magistradas e magistrados, servidoras e servidores para enfrentar os novos desafios decorrentes de uma sociedade cada vez mais dinamizada pelo avanço da ciência e da tecnologia, que impacta significativamente as relações sociais e produtivas e os processos e manifestações culturais.

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

Assim, a produção do conhecimento pela pesquisa, para o que o ensino, enquanto disponibilização do que já é conhecido, é fundamental, surge como o novo desafio a ser

enfrentado pela Escola, com impactos na construção de sua identidade. Isso demanda formação metodológica que permita, a partir do já conhecido, construir novos conceitos, processos, produtos e relações sociais. E também na realização de estudos e pesquisas, internamente ou mediante parcerias, sobre áreas temáticas de interesse institucional, visando ao aprimoramento da prestação jurisdicional e à qualificação da formação jurídica.

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

Este entendimento reforça a necessidade de estreitar o relacionamento com a sociedade, para a construção de alternativas que facilitem a solução dos conflitos entre capital e trabalho. A extensão, articulada à pesquisa, é a via por excelência para esta articulação.

A partir da definição de eixos temáticos, são realizados estudos e pesquisas, internamente ou mediante parcerias, com ênfase nas ações colaborativas, visando o aprimoramento da prestação jurisdicional e a qualificação da formação jurídica.

Assumir compromisso com pesquisa reforça a necessidade de estreitar o relacionamento com a sociedade, para a construção de alternativas que facilitem a solução dos conflitos entre capital e trabalho, contribuindo para a paz social.

A extensão é a via por excelência para esta articulação, mediante a promoção do acesso ao conhecimento pelos diferentes estratos sociais, com especial ênfase aos de maior vulnerabilidade. A extensão será realizada mediante a organização de programas, projetos e cursos, internamente ou em convênios e parcerias, obedecendo à programação previamente aprovada pelo Conselho Consultivo da Escola Judicial.

Assim, a identidade da Escola Judicial do TRT15 resulta de seus esforços de articulação entre as dimensões que compõem a práxis educativa: a pesquisa, o ensino, a extensão e a difusão do conhecimento.

Para o exercício desta função, o ponto de partida para a definição dos objetos a pesquisar será sempre a prática jurisdicional concreta, compreendida em suas relações com a sociedade, com sua complexidade e com seus desafios, em face do compromisso do Tribunal com a qualidade, celeridade, comprometimento, ética, efetividade, inovação, responsabilidade socioambiental, acessibilidade e valorização das pessoas.

Os eixos temáticos que articularão as funções de ensino, pesquisa e extensão serão definidos pelo Conselho Administrativo da Escola, em articulação com o programa de pesquisa da ENAMAT, revistos periodicamente.

1 Este Projeto tem como base as reflexões do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho - CONEMATRA, que contou com a assessoria da Professora Doutora Acácia Zeneida Kuenzer.

2 KUENZER, A. Conhecimento e competências no trabalho e na escola. Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v.28, n.2 mai/ago., 2002.