

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2020¹



ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
Gestão 2019 – 2021

¹ Desenvolvido pela Direção da EJUD12 e aprovado pela Coordenação Técnico-Científica da EJUD12, em 6 de março de 2020.

Direção

Teresa Regina Cotosky

Desembargadora do Trabalho-Diretora

Desirre Dorneles de Ávila Bollmann

Juíza Titular de Vara do Trabalho-Vice-Diretora

Coordenação Técnico-Científica

Desembargador do Trabalho **Roberto Basilone Leite**

Desembargador do Trabalho **Roberto Luiz Guglielmetto**

Juíza Titular de Vara do Trabalho **Desirre Dorneles de Ávila Bollmann**

Coordenadora Pedagógica

Juiz Titular de Vara do Trabalho **Daniel Lisbôa**

Juíza Titular de Vara do Trabalho **Ângela Maria Konrath**

Juíza do Trabalho Substituta **Andrea Maria Limongi Pasold**

Juiz do Trabalho Substituto **Armando Luiz Zilli**

Comitê Editorial da Revista do TRT12

Juiz Titular de Vara do Trabalho **Rodrigo Goldschmidt**

Juiz Titular de Vara do Trabalho **Daniel Lisbôa**

Juiz do Trabalho Substituto **Oscar Krost**

Conselheiros Pedagógicos Regionais

Wanderley Godoy Junior Desembargador do Trabalho	Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert Juíza representante da 1ª Região Socioeconômica	Lisiane Vieira Juíza representante da 5ª Região Socioeconômica
	Carlos Aparecido Zardo Juiz representante da 2ª Região Socioeconômica	Reinaldo Branco de Moraes Juiz representante da 6ª Região Socioeconômica
	Narbal Antônio de Mendonça Fileti Juiz representante da 3ª Região Socioeconômica	Patrícia Pereira de Sant'Anna Juíza representante da 7ª Região Socioeconômica
	Rosilaine Barbosa Ishimura Sousa Juíza representante da 4ª Região Socioeconômica	Vera Marisa Vieira Ramos Juíza representante da 8ª Região Socioeconômica

Conselheiros Pedagógicos Representantes Institucionais

Diretor do Serviço de Educação Corporativa do TRT-SC SEDUC - ou outro servidor por ele designado;	Magistrado de primeiro grau designado pela Presidência do TRT-SC como representante do Programa Trabalho Seguro ;	Juiz de Cooperação do TRT-SC ou outro magistrado por ele designado;
Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região - AMATRA 12 - ou outro magistrado por ele designado;	Magistrado de primeiro grau designado pela Presidência do TRT-SC como representante do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem ;	Magistrado Gestor Regional da Execução .

Secretaria Executiva

Soraya Oliveira de Assis Técnico Judiciário - Assessora	Rosangela Gervini Alves Pereira Técnico Judiciário - Chefe de Serviço
Norberto Dornelles Villar Técnico Judiciário	Simone Pereira Técnico Judiciário
Matheus Della Giustina Perin Técnico Judiciário	Rosana da Veiga Cesar dos Reis Técnico Judiciário

SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. Macrodiretrizes	7
2.1 Valores constitucionais e sua conciliação com os novos modelos de trabalho da sociedade informacional, inclusive os adotados no Poder Judiciário, sob a ótica da responsabilidade social e do desenvolvimento ético do capitalismo e da sociedade	7
2.2 Tema central: Direito, Inovação e Responsabilidade Social	8
3. Responsabilidade	8
4. Objetivos	8
4.1 Geral	8
4.2 Específicos	8
5. Justificativa	9
6. Estruturação do Plano	12
7. Público-alvo	13
8. Princípios Pedagógicos Norteadores	13
9. Metodologia das Ações Formativas	14
10. Suportes Pedagógicos e Recursos Visuais	15
11. Corpo Docente	15
12. Parcerias	15
13. Avaliação	16
14. Validação das Atividades	16
15. Resultados Esperados	17
16. Fatores de Risco para a execução do Plano	18
17. Produto Principal deste plano	18
18. Orçamento para Execução deste Plano	18
19. Referências	19
20. Cronograma Geral	22
21. Revista do TRT12	23

Macrodiretrizes 2020: Valores constitucionais e sua conciliação com os novos modelos de trabalho da sociedade informacional, inclusive os adotados no Poder Judiciário, sob a ótica da responsabilidade social e do desenvolvimento ético do capitalismo e da sociedade.

Tema Central 2020: Direito, Inovação e Responsabilidade Social

1. Apresentação

Ao lado do estudo do processo de Reforma Trabalhista e da legislação que se seguiu após o ano de 2017, a saber, dentre outras, a edição das Leis ns. 13.876, de 20-9-2019, 13.874, de 20-9-2019, 13.877 de 27-9-2019, 13.932, de 11-12-2019 e M P 905, de 11-11-2019, o escopo da Escola Judicial do TRT da 12ª Região para o ano de 2020 é o de identificar o novo fenômeno da economia informacional e analisar o seu reflexo nas relações de trabalho, capacitando os magistrados para a reflexão sobre as novas formas de contratação e sobre o desafio de compatibilizar essa nova ordem com os fundamentos e os objetivos da República Brasileira, conforme referidos nos artigos 1º e 3º da Constituição de 1988.

O desafio que enfrenta a sociedade brasileira é o de inserção de nosso País na economia informacional, porém, com a busca pela construção de formas de trabalho dignas e que respeitem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com minoração do impacto negativo da flexibilização que resulta, como bem falou Ricardo Antunes, em trabalhadores “sem emprego, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro” (ANTUNES, 2018, p. 39).

Paralelamente à análise do impacto do processo de Reforma Trabalhista brasileira, é preciso refletir sobre as novas formas de trabalho e a sua ligação com a responsabilidade social, a necessidade do desenvolvimento sustentável do capitalismo informacional e procurar recolocar a questão do desenvolvimento ético da nossa sociedade.

Além desse objetivo de direito material, é de se ressaltar que a economia informacional resulta também numa sociedade estruturada sob o modelo informacional.

Os reflexos das inovações tecnológicas trazidas por esse modelo de sociedade informacional, notadamente a comunicação eletrônica, caracterizada pelo uso de computadores e internet, produziram forte impacto de uma forma geral no âmbito do direito – fazendo surgir um novo ramo, a saber, o que se conhece por direito digital, eletrônico, cibernético ou da informática – com reflexos, também, tanto no exercício da atividade jurisdicional como na vida profissional e pessoal dos juízes.

A Lei n. 11.419/2006 introduziu a informatização do processo judicial e, por meio da Resolução n. 94 do CSJT, ficaram instituídas regras, parâmetros e forma de implementação e funcionamento dos processos eletrônicos. Certo é que a

informatização do Poder Judiciário gera ganhos em celeridade, transparência e publicidade dos atos e isso impacta positivamente no âmbito da gestão.

Por outro lado, a informatização dos atos e processos judiciais gera discussões quanto à proteção de dados e aos meios de controle da integridade deles quando alcançam a internet e situações correlatas.

É de se notar que a Lei n. 12.965/14 definiu o marco civil da internet, o qual foi complementada pela Lei n. 13.709/2018, que objetiva assegurar aos cidadãos o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais, estabelecendo uma série de critérios para divulgação de dados.

A própria conduta ética dos magistrados se vê questionada com a exposição dos juízes e Judiciário na internet. Também isso revela a importância da discussão sobre os reflexos das inovações tecnológicas também dentro do Poder Judiciário Trabalhista, visando capacitar magistrados e servidores a lidar com questões advindas da informatização do judiciário de forma compatível com as regras constitucionais pertinentes aos direitos fundamentais do cidadão (artigos 5º a 7º da Constituição Federal) e aos princípios da moralidade, publicidade e eficiência que devem nortear a Administração Pública (artigo 37 da Constituição Federal de 1988).

Buscando alcançar os objetivos supradescritos, adotou-se para ano de 2020 a macrodiretriz com respeito aos valores constitucionais brasileiros e sua conciliação com os novos modelos de trabalho da sociedade informacional, inclusive os adotados no Poder Judiciário, sob a ótica da responsabilidade social, considerando-se o desenvolvimento ético do capitalismo e da sociedade informacional, e o tema central **“Direito, inovação e responsabilidade social”**, pois eles indicam os desafios da nova ordem normativa das relações trabalhistas brasileiras, da nova economia informacional, suas consequências para os contratos de trabalho, e os advindos da informatização de uma forma geral, inclusive do Poder Judiciário, e, ainda, revelam a necessidade de se retomar a discussão sobre a responsabilidade dos integrantes de nossa sociedade.

Em 2020, a Escola Judicial do TRT da 12ª Região fará os magistrados refletirem sobre as alterações legislativas trazidas pelo processo de Reforma Trabalhista de 2017 a 2019 e os que vieram posteriormente, bem como estudar sobre as novas relações de trabalho trazidas pela sociedade informacional, capacitando-os para lidarem com novas realidades no dia a dia da jurisdição e para buscarem uma saída que compatibilize a nova realidade com as finalidades e objetivos constitucionais de nossa República.

A par disso, quer trazer a lume a reflexão sobre as vantagens e desvantagens do processo de informatização do Poder Judiciário, os ganhos em cumprimento de objetivos como os da celeridade, da transparência e da publicidade, e os obstáculos profissionais que podem enfrentar nessa jornada, e, ainda, pensar, de uma forma geral, sobre a sociedade de informação e a necessidade de proteção de dados como vetor da efetividade das garantias e das liberdades fundamentais.

A discussão se insere nos eixos estabelecidas pela ENAMAT na Resolução n. 24, de 17 de dezembro de 2019, dentre os quais se cita:

- No eixo da alteridade, o da invisibilidade pública, que visa fomentar o exercício da magistratura com empatia e compreensão dos dilemas do Outro com vista a ampliar a capacidade de reflexão sobre os processos de invisibilidade pública e da precarização das relações laborais e judiciais;
- No eixo de ética, visando capacitar o magistrado a atuar com conhecimento sobre os grandes dilemas éticos, estéticos e políticos da contemporaneidade;
- No eixo direito e sociedade, o subeixo de tecnologia, buscando conhecer os impactos das novas tecnologias na jurisdição e manusear os instrumentos disponíveis e facilitadores do trabalho com a participação de todos os sujeitos envolvidos.

Para isso, será importante a interação interdisciplinar com pensadores, professores e pesquisadores da área jurídica e da de informação, além da participação dos próprios magistrados do trabalho de Santa Catarina nos planos teórico, processual e procedimental.

Serão aplicadas metodologias ativas para estimular o incremento da contribuição dos magistrados para o seu aperfeiçoamento.

Deverá, como ocorre todo o ano, ser reservado um espaço adequado para outras questões transversais obrigatórias, tais como a conciliação, o meio ambiente do trabalho, e os programas de estímulo ao trabalho seguro e à erradicação do trabalho infantil.

As diretrizes para o ano de 2020 constam do presente documento, para cuja elaboração foram consideradas as normas e conteúdos dos programas de formação editados pela Escola Nacional da Magistratura do Trabalho, bem como as demandas e resultados de avaliações oferecidas pelos próprios magistrados nos últimos anos, cuja sistematização e tabulação esta Escola Judicial vem tentando aperfeiçoar cada vez mais.

2. Macrodiretrizes

2.1 Valores constitucionais e sua conciliação com os novos modelos de trabalho da sociedade informacional, inclusive os adotados no Poder Judiciário, sob a ótica da responsabilidade social e do desenvolvimento ético do capitalismo e da sociedade

Em 2020, a Escola Judicial do TRT da 12ª Região dará continuidade à diretriz metodológica definida nos anos anteriores, baseada em duas premissas: primeiro, o reconhecimento e o respeito aos diversos pontos de vista existentes em relação a cada tema estudado no âmbito da Escola, bem como a liberdade de argumentação do magistrado em defesa de seu ponto de vista; segundo, a premissa de que toda a interpretação do direito deve estar em consonância com as normas e valores consignados na Constituição da República, visando dar efetividade a tais normas e valores. Serão consideradas metodologias ativas privilegiando a participação efetiva do magistrado na construção do conhecimento.

Para tanto, todas as atividades estarão atreladas à macrodiretriz de valores constitucionais - a indicar que qualquer construção jurídica ou fática, vertical ou horizontal, está subordinada aos princípios e normas constitucionais - e às macrodiretrizes de conciliação dessa ordem com os novos modelos de trabalho da sociedade informacional, inclusive os adotados no Poder Judiciário, sob a ótica da responsabilidade social e do desenvolvimento ético do capitalismo e da sociedade - a demonstrar que o ambiente pedagógico é aquele que se dedica ao desenvolvimento

da prática comunicativa livre, racional e fundamentada, no qual se prestigia e se valoriza o dissenso de ideias enquanto via privilegiada para o aperfeiçoamento dos conceitos e das instituições e para a obtenção do consenso válido, e, ainda, um espaço onde se visa à reflexão e à construção do novo de uma forma ética e responsável.

2.2 Tema central: em 2020, a EJUD12 dedicar-se-á, dentre outras, às questões que se configuram em **Direito, Inovação e Responsabilidade Social**.

No âmbito do tema central, estudar-se-á o processo de Reforma Trabalhista, em seus vários aspectos, e, ainda, os novos modelos de trabalho e relações que surgem com a sociedade informacional. A ideia é fomentar a discussão sobre a conciliação desse novo modelo de capitalismo com a noção de responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável e ético do referido capitalismo e da própria sociedade. A reflexão passa, no bloco de inovação, também sobre a análise dos impactos da informatização no cotidiano dos magistrados, tanto na realização em si do trabalho via PJE, como na sua vida pessoal.

O plano se desenvolverá por meio da realização de três módulos de formação continuada, nos quais serão inseridas metodologias ativas para aperfeiçoamento dos magistrados, além de oferecimento de cursos na modalidade à distância.

Os módulos presenciais de formação continuada acontecerão nos seguintes períodos: 1º módulo, de 18 a 20 de março; 2º módulo, de 17 a 19 de junho; e 3º módulo, de 4 a 6 de novembro.

Além disso, haverá módulos regionais entre os meses de agosto e setembro, em datas a serem definidas pelas Regiões Socioeconômicas da EJUD12 que, em consonância com suas necessidades e possibilidades, realizarão eventos presenciais ou virtuais.

3. Responsabilidade

A responsabilidade direta pela elaboração, execução e acompanhamento deste programa é da Escola Judicial do TRT da 12ª Região, por meio da sua Direção, da sua Coordenação Técnico-Científica, do seu Conselho Pedagógico e da sua Secretaria.

4. Objetivos

4.1 Geral

Organizar e promover a realização de eventos formativos em que se privilegie o papel da Escola na oferta de conhecimentos teórico-práticos voltados para a reflexão epistemológica e empírica sobre o impacto da sociedade informacional nos modelos de trabalho, bem como no cotidiano da prática jurisdicional da magistratura, incluídos os impactos do PJe, da informatização e redes sociais, e a permanente análise do processo da Reforma Trabalhista, paralelamente a outros temas correlatos obrigatórios.

4.2 Específicos

- Proporcionar aos magistrados uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito, com destaque para modelos de trabalho da sociedade informacional, inclusive os adotados no Poder Judiciário, sob a ótica da responsabilidade social e do desenvolvimento ético do capitalismo e da sociedade;
- Promover uma formação comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito da competência trabalhista, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade catarinense;
- Promover de forma complementar a educação dos servidores e a formação de multiplicadores da cultura da pacificação.

5. Justificativa

Os estudos realizados nos anos de 2018 e 2019 na Escola Judicial do TRT da 12ª Região sobre as modificações introduzidos pelo processo de Reforma Trabalhista no ordenamento juslaboral brasileiro revelaram a existência de um processo de alteração dos níveis de proteção assegurados pelo Direito do Trabalho aos trabalhadores brasileiros, sendo que tal processo, longe de se encerrar com a promulgação das Leis ns. 13.429, de 31-3-2017, e 13.467, de 13-7-2017, está ainda em andamento, o que se revela pela edição das Leis ns. 13.876, de 20-9-2019, 13.874, de 20-9-2019, 13.877 de 27-9-2019, 13.932, de 11-12-2019 e M P 905, de 11-11-2019, dentre outras.

O processo de Reforma Trabalhista vem sendo apresentado sob o enfoque da necessidade da modernização da legislação laboral, visando ao combate ao desemprego e à crise econômica verificada no País desde o ano de 2014, sendo que, para Guilherme Guimarães Feliciano, “o viés da “modernização”, realmente colimado pela reforma, é modernização conservadora, “modernização” excludente” (FELICIANO, 2017, p. 9).

O processo de flexibilização dos níveis de proteção assegurados pelo Direito do Trabalho como um dos instrumentos jurídicos de implantação de um mínimo do Estado de Bem-Estar Social não é, contudo, privativo do Brasil, e se constitui uma tendência dos ordenamentos jurídicos trabalhistas desde os anos 80 (BAYLOS, 1999, p. 109) e ligado, dentre outros fatores, à modificação do próprio capitalismo.

De fato, é mister reconhecer, como diagnosticado por Manuel Castells, que vivemos uma nova economia, identificada por este autor como informacional, que se constitui “un nuevo modo de desarrollo, el informacionalismo, del cual la creación de redes es un atributo crítico” (CASTELLS, 2004, p. 46). Na nova economia informacional, a competitividade de uma empresa depende de seu conhecimento da tecnologia, da informação e sobre acesso às redes e se define por uma transformação no trabalho e emprego.

O crescimento da proposta da Indústria 4.0 (expressão cunhada na Alemanha) visa consagrar um capitalismo que envolve um salto tecnológico, e cuja principal consequência para o mundo do trabalho será “a ampliação do trabalho morto, tendo o

maquinário digital – a internet das coisas – como dominante e condutor de todo o processo fabril e a consequente redução do trabalho vivo através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital” (ANTUNES, 2018, p. 39)

E Antunes, 2018, p. 39, acrescenta:

No capitalismo avançado, a produção tende a ser cada vez mais invadida por robôs e máquina digitais, encontrando nas TICs o suporte fundamental dessa nova fase de subsunção real do trabalho ao capital. Como consequência dessa nova empresa flexível de digital, os intermitentes globais tendem a se expandir ainda mais, ao mesmo tempo que o processo tecnológico- organizacional- informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobranse, sem emprego, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro

A face visível no mundo do trabalho da nova ordem capitalista é, como já mencionado, a flexibilização da própria proteção social ao trabalhador com a contraposição das formas de trabalho protípicas e o surgimento de contratuais intermediários e totalmente atípicos.

Nos dizeres de Antonio Baylos:

esta tendência, talvez mais intensa que a relativa à revalorização dos espaços não submetidos à legislação trabalhista, caracteriza-se pois, pela contraposição entre trabalho típico e atípico, que tem repercussões importante a efeitos classificatórios se de integração no ordenamento jurídico trabalhista, assim como sobre níveis de proteção atribuídos e mecanismos previstos para garantir o seu cumprimento. (BAYLOS, 1999, p. 109)

Algumas das novas modalidades de contratos intermediário e atípicos, citados pelos doutrinadores, são o “zero hour contract”, por fichas ou intermitente (modelo adotado pela Reforma Trabalhista brasileira, os “uberizados”, “os pejetizados” e os “flexíveis” - as últimas, expressões utilizadas pelo doutrinador Ricardo Antunes. As formas intermediárias e atípicas de contratação resultam na precarização das relações de trabalho e trazem prejuízos aos trabalhadores.

Não apenas essa precarização parece não se coadunar com os fundamentos e objetivos da República Brasileira, conforme referido nos artigos 1º e 3º da Constituição de 1988, mas também com a ideia de responsabilidade social empresarial.

Como bem salienta Tomei, 1984:

a responsabilidade social se tem caracterizado por pressões para tomar as empresas mais solidárias com os problemas da sociedade. Em outras palavras, segundo Davis e Fiftch, a origem da responsabilidade social se situa em propósitos de estabelecer meios para que a empresa possa se inserir mais adequadamente nas relações lógicas do sistema econômico, político e social em que deve atuar.

A ISO 26000, além de outras doutrinas, apresenta orientações sobre a sustentabilidade das empresas, dentre as quais se destacam a *accountability*, transparência, comportamento ético, respeito pelas partes interessadas, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos.

De fato, mister se faz em viabilizar o crescimento sustentável do capitalismo informacional, o que passa também por aumentar o discurso sobre a responsabilidade social das empresas. Depois, é necessário que se recoloque a discussão sobre o desenvolvimento ético, o que passa por retomar a questão da responsabilidade social.

Ao lado do contínuo estudo do processo de Reforma Trabalhista e da legislação que o compõe e vem compondo, posterior ao ano de 2017, a saber, edição das Leis ns.13.876, de 20-9-2019, 13.874, de 20-9-2019, 13.877 de 27-9-2019, 13.932, de 11-12-2019 e MP 905, de 11-11-2019, dentre outras, e, como dito anteriormente, o objetivo da Escola Judicial do TRT da 12ª Região para o ano de 2020 é o de identificar o novo fenômeno da economia informacional e analisar o seu impacto nas relações de trabalho, capacitando os magistrados para a reflexão sobre as novas formas de contratação na nova economia e sobre o desafio de compatibilizar essa ordem com os fundamentos e objetivos da República Brasileira conforme referidos nos artigos 1º e 3º da Constituição de 1988.

O desafio que enfrenta a sociedade brasileira é o de inserção de nosso País na economia informacional, porém, com a busca pela construção de formas de trabalho dignas e que respeitem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com minoração do impacto da flexibilização que resulta, na fala de Antunes, 2018, p.39, em trabalhadores “sem emprego, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro”. Há a necessidade de se refletir sobre as novas formas de trabalho e a questão da responsabilidade social, da necessidade do desenvolvimento sustentável do capitalismo informacional, e recolocar a questão do desenvolvimento ético.

Além desse objetivo de Direito material, é de se ressaltar que a economia informacional resulta também numa sociedade estruturada de forma informacional, nos dizeres de Castells,

en el sentido de que los procesos centrales de generación del conocimiento, la productividad económica, el poder político/militar, y los medios de comunicación ya han sido profundamente transformados por el paradigma informacional y están enlazados con redes globales de salud, poder y símbolos que funcionan según esa lógica. De este modo, todas las sociedades están afectadas por el capitalismo y el informacionalismo, y muchas de ellas (sin duda todas las principales) ya son informacionales (CASTELLS, 2004, p. 47)

Os reflexos das inovações tecnológicas trazidas pelo novo modelo de sociedade informacional, notadamente a comunicação eletrônica caracterizada pelo uso de computadores e internet, afetam de uma forma geral no âmbito do Direito – fazendo surgir um novo ramo, a saber, o que se conhece por Direito digital, eletrônico,

cibernético ou da informática – impactando também tanto no exercício da atividade jurisdicional como na vida profissional e pessoal dos juízes.

É o que se extrai da Lei n. 11.419/2006, que introduziu a informatização do processo judicial por meio da Resolução n. 94 do CSJT. Essa informatização gera ganhos em celeridade, transparência e publicidade dos atos, trazendo ganhos também em nível de gestão. Por outro lado, a informatização dos atos e processos judiciais, gera discussões quanto à proteção de dados e os meios de controle da integridade dos dados quando alcançam a internet.

É de se notar que a Lei n. 12.965/14 definiu o marco civil da internet, o qual foi complementada pela Lei n. 13.709/2018, que objetiva assegurar aos cidadãos o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais, estabelecendo uma série de critérios para divulgação de dados.

A própria conduta ética dos magistrados se vê questionada com a exposição dos juízes e do Judiciário na internet. Isso revela a importância da discussão sobre os impactos das inovações tecnológicas também dentro do Poder Judiciário trabalhista, visando capacitar magistrados e servidores a lidar com questões advindas da informatização do judiciário de forma compatível com as regras constitucionais pertinentes aos direitos fundamentais do cidadão (artigo 5º a 7º da Constituição Federal) e aos princípios da moralidade, publicidade e eficiência que devem nortear a Administração Pública (artigo 37 da Constituição Federal de 1988).

Para o exercício de 2020, pensando no desafio de capacitar os magistrados e servidores para atender a demandas no âmbito da jurisdição de Santa Catarina, propõe-se a implementação do presente plano de trabalho, que se alinha com as normas emanadas do Conselho Nacional de Justiça, pela Resolução nº 192/2014, ao dispor sobre a política nacional de formação e aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário, e está em consonância com as diretrizes estabelecidas pelas Resoluções da ENAMAT, mormente a de nº 24/2019, que regulamenta e atualiza as competências dos Magistrados do Trabalho, em suas diferentes dimensões: na dimensão cognitiva (saber-saber = conhecimento), na dimensão funcional-operativa (saber-fazer = habilidades), e na dimensão comportamental (saber-ser/estar = atitudes).

A escolha do tema, em caráter central, denominado **Direito, Inovação e Responsabilidade Social** a todas as atividades a serem desenvolvidas pela EJUD12 em 2020, tem o intuito de promover a discussão sobre essa questão, compreender seus limites e consequências, compartilhar experiências e boas práticas, visando construir alternativas coletivas e/ou individuais que permitam facilitar a adaptação positiva e eficaz ao novo panorama nacional e internacional e a construção de uma sociedade mais justa e cada vez mais consentânea com os objetivos constitucionais brasileiros.

Terão continuidade em 2020 as atividades destinadas à reflexão sobre o processo de reforma trabalhista, bem como outros temas correlatos. Tais propósitos serão o fio condutor da transversalidade temática que vai caracterizar a formação dos magistrados em cada um dos módulos programados pela Escola para o ano de 2020.

6. Estruturação do Plano

Integram este Plano Anual de Capacitação o Programa de Formação Continuada de Magistrados e Servidores (PFC) e o Programa de Formação de Formadores (PFF), a seguir especificados:

A. Programa de Formação Continuada de Magistrados e Servidores (PFC):

será desenvolvido por meio da realização de módulos, cursos, fóruns, treinamentos diversos, realizados de forma presencial ou a distância, e destinados aos magistrados e, em alguns casos, aos servidores da área-fim e, se houver condições, ao público externo (procuradores do trabalho, advogados, peritos, professores e estudantes de Direito), em conformidade com o projeto pedagógico de cada ação formativa constante do cronograma anual. Seu objetivo é propiciar aperfeiçoamento, qualificação e intercâmbios pessoal e profissional de magistrados e servidores, bem como atualizá-los sobre as inovações da Ciência Jurídica e dos demais ramos do conhecimento. Com isso, busca-se aprofundar o estudo de disciplinas especializadas e promover o debate de questões relevantes ao exercício da magistratura para a excelência da prestação jurisdicional.

B. Programa de Formação de Formadores (PFF): tendo como público-alvo os magistrados e servidores que atuam, ou desejam atuar, como Instrutores Internos ou Tutores, em cursos presenciais ou a distância oferecidos pela Escola Judicial do TRT da 12ª Região e pelo Serviço de Educação Corporativa - SEDUC, o programa visa promover a capacitação de docentes, instrutores/tutores, coordenadores de cursos, mediante a reflexão sobre a prática pedagógica e a apropriação de novas concepções, metodologias e processos avaliativos. Também visa incentivar a criação de espaços permanentes de estudo, reflexão e discussão sobre a prática educativa no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

7. Público-alvo

Prioritariamente todos os programas serão destinados a magistrados do TRT 12ª Região. Alguns eventos serão abertos aos servidores da área-fim (definidos a partir de ações conjuntas com o SEDUC) e, em alguns casos, na medida do possível, ao público externo (procuradores do trabalho, peritos, auditores-fiscais do trabalho, advogados, peritos com atuação na Justiça do Trabalho, parceiros dos programas institucionais e estudantes da área jurídica).

8. Princípios Pedagógicos Norteadores

O plano anual de capacitação está fundamentado no Projeto Pedagógico da Escola Judicial do TRT da 12ª Região, que parte dos seguintes pressupostos:

- formar um juiz que promova a construção e difusão do conhecimento, para realizar ações que transcendam o exercício da atividade judicante, qual seja, a promoção do exercício consciente da cidadania;

- propor e executar programas de aperfeiçoamento e atualização para servidores, que possam desenvolver novas e diferentes competências e habilidades no desempenho de suas funções na esfera da prestação jurisdicional;

- desenvolver uma percepção e apropriação de conhecimentos capazes de repercutir no trato das relações interpessoais, motivando uma visão histórica, dinâmica e contestável das realidades sociais, em toda a sua complexidade;

- promover espaços e situações de aprendizagem que permitam a interação entre magistrados/servidores com diferentes saberes, com ênfase na problematização e no diálogo, como instrumentos que agreguem não apenas conhecimento, mas sejam a oportunidade para despertar “sensibilidades” garantidoras de práticas efetivas em favor da atividade jurisdicional. (PLANO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 12ª REGIÃO, 2019).

Tais princípios e pressupostos expressam-se nos seguintes valores:

- que os alunos-juízes/servidores constituem seu valor essencial e por isso ela deve executar “atividades formativas de acordo com um conjunto de áreas temáticas nas quais são desenvolvidas as competências profissionais necessárias ao exercício da função”;

- que as competências são tomadas como a capacidade de mobilizar recursos para aplicar e resolver situações complexas;

- que o Professor é o orientador e facilitador por excelência desse processo, capacitando-se para assumir e praticar essa atitude no oferecimento de atividades de ensino e de pesquisa;

- que o processo de formação continuada desenvolva as habilidades que o magistrado precisa para exercer a atividade judicante, com uma visão alargada dos problemas da sociedade brasileira, complexa, global e mutante;

- que a prática da humanização e da transparência envolve o exercício permanente do pertencimento, da solidariedade, da cooperação e da sensibilidade, qualidades essas que propiciam a valorização das práticas consensuais de solução dos conflitos;

- que, neste contexto, as transformações de ordem institucional ou comportamental não constituem uma ameaça, mas uma oportunidade, tendo como pressuposto de sua atualização a permanente sintonia dos magistrados e servidores e desses com o meio que os cerca e o mundo que os abriga (PLANO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 12ª REGIÃO, 2019).

9. Metodologia das Ações Formativas

A metodologia escolhida baseia-se na premissa de que o aluno é ator de sua própria formação, havendo reciprocidade e transferência de conhecimentos entre os formadores e formandos. Para tanto, serão priorizadas atividades participativas e a utilização de experiências e de casos concretos. Procurar-se-á orientar os docentes das atividades da Escola para que estimulem a aprendizagem significativa, de

maneira que valorizem instrumentos de aferição dessa aprendizagem, como, por exemplo, a aplicação do método do caso, do registro reflexivo, do compartilhamento em fóruns virtuais de debate, dentre outras metodologias.

Ao longo dos percursos formativos, o desafio é desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas e suficientes ao pleno exercício da jurisdição, em todos os desdobramentos, quer no eixo de formação geral, quer no eixo de formação específica, em suas diferentes dimensões, conforme está disposto na Resolução ENAMAT nº 24/2019. Dessa forma, espera-se que cada participante seja capaz de aproveitar a oportunidade para desenvolver suas competências e transformá-las em habilidades e atitudes no exercício da magistratura.

Ainda, de acordo com a referida Resolução da ENAMAT, os projetos didático-pedagógicos das ações formativas serão planejados e executados, a fim de:

- a) enfatizar a formação profissional dos magistrados;
- b) desenvolver saberes transdisciplinares que permitam aos juízes do trabalho o adequado e eficiente enfrentamento dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas;
- c) introduzir ferramentas/técnicas de ensino que assegurem a participação ativa dos alunos-juízes, a interação e a troca de experiências, como estudo de casos, simulações, de forma presencial ou a distância, dinâmicas de grupo e fóruns virtuais;
- d) garantir o respeito pleno à liberdade de entendimento e convicção do aluno-juiz em todo o programa de formação, entendido desde o planejamento pedagógico até a avaliação.

10. Suportes Pedagógicos e Recursos Visuais

Os profissionais de ensino, em conjunto com a Escola Judicial, definirão os recursos instrucionais aplicáveis para cada ação educativa. Os docentes poderão lançar mão de recursos variados, tais como: mapas conceituais, livros, documentos referenciais, guias, atos normativos (leis, resoluções, entre outros); vídeos; processos judiciais (cópias físicas ou eletrônicas); *slides* do *impress* ou do *powerpoint*; músicas; estudos de caso; simulações; pesquisas, entre tantos recursos que as novas tecnologias propiciam.

11. Corpo Docente

O corpo docente para a implementação do presente plano será definido pela EJUD12 e será composto de professores-formadores, tutores, conteudistas e palestrantes, tecnicamente qualificados e de pluralidade intelectual, preferencialmente com experiência profissional, e oriundos tanto da área jurídica, de outros órgãos do Poder Judiciário, como de outras áreas afins, conforme demandar o tema a ser desenvolvido.

12. Parcerias

Para a execução deste programa, se for o caso e observando os princípios da eficiência e conveniência administrativa, a Escola Judicial da 12ª Região poderá celebrar convênios ou parcerias com outras escolas de magistratura, judiciais, associativas ou fundacionais, ainda que de diversa região geoeconômica, bem como com instituições de ensino superior reconhecidas na forma da lei, sempre com supervisão direta das atividades e com controle dos instrumentos de avaliação.

13. Avaliação

Como característica norteadora das avaliações, a de cunho formativo, é mais adequada aos propósitos das atividades de formação da EJUD12 porque enfatiza o que foi aprendido no caminho percorrido, e não o que foi obtido como resultado final do processo.

A avaliação de reação, de acordo com Kirkpatrick (1976) e Hamblin (1978), serve para medir vários aspectos da capacitação por meio das opiniões dos participantes. Essas reações são resultados imediatos que devem estar relacionados com níveis mais profundos de avaliações como a de aprendizagem e a de impacto, embora esse relacionamento direto causal nem sempre seja observado. Essa relação depende das características dos eventos, das características dos participantes e do suporte efetivo para a transferência do conhecimento para o ambiente de trabalho. A avaliação de reação pode apresentar relação mais direta com a de impacto porque os participantes avaliam a capacitação em relação à utilidade dela. A confiabilidade desse tipo de avaliação, segundo Borges-Andrade (2002) é tanto maior quanto a medição é multidimensional, ou seja, lançando-se mão de vários itens. Dessa forma, pode ser dito que a avaliação de reação é um importante indicador de efetividade da capacitação, pois além de medir o grau de satisfação dos participantes pode ser utilizada para aprimorar versões subseqüentes de um mesmo tipo de evento, bem como ajudar no planejamento do evento.

Especificamente para Programa Nacional de Formação Continuada dos Juízes do Trabalho, segundo os ensinamentos da Professora Benigna Villas Boas (FE/UnB), a avaliação, em termos de aproveitamento, deve estar atenta à vinculação com os objetivos, deve ser peça-chave do processo de formação e lançar mão de instrumentos que garantam independência intelectual, como, por exemplo, avaliação via relatórios, resumos, trabalhos em grupo, estudo de casos, atividades simuladas.

Ademais, sugere-se a Autoavaliação como processo pelo qual o próprio aluno juiz analisa continuamente as atividades desenvolvidas e em desenvolvimento, registra suas percepções e sentimentos e identifica futuras ações. Com isso, novos objetivos podem emergir. A autoavaliação não visa à atribuição de notas/conceitos/menções pelo aluno. Deve ter o sentido emancipatório de possibilitar-lhe refletir continuamente sobre o processo da sua aprendizagem e desenvolver a capacidade de registrar suas percepções. (PLANO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 12ª REGIÃO, 2019).

14. Validação das Atividades

Tendo por base toda a fundamentação pedagógica exposta neste PAC e os aspectos apontados no item referente à metodologia, reforça-se a convicção de que o desafio do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas e suficientes ao pleno exercício da jurisdição ocorre **ao longo dos percursos formativos**. Seja no desenvolvimento dos eixos de formação geral ou nos de formação específica, espera-se que cada participante seja capaz de aproveitar a oportunidade para desenvolver suas competências e transformá-las em habilidades e atitudes no exercício da magistratura.

Para o atendimento das diretrizes apontadas, está prevista a oferta de **múltiplas atividades formativas, programadas em módulos presenciais ou virtuais, em Florianópolis e nas regiões socioeconômicas**. Portanto, dentre tantas opções de formação, ofertadas pela Escola, o magistrado poderá escolher qual(ais) atividade(s) deseja realizar, de acordo com sua preferência temática e/ou segundo o seu tempo disponível no decorrer do ano.

De forma coerente com esse pressuposto, estabelece-se que a validação das atividades formativas da EJUD12 para os magistrados participantes será realizada levando-se em conta a frequência mínima e o aproveitamento, de forma idêntica ao estabelecido pela ENAMAT para o Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial dos Magistrados do Trabalho, em conformidade com a Resolução Administrativa nº 02/2009 da ENAMAT. Assim, o magistrado deverá comprovar a sua **presença integral** nas atividades, bem como realizar o **aproveitamento** previsto na programação.

A frequência mínima para cada atividade formativa da Escola Judicial do TRT da 12ª Região será de 100% (cem por cento), em razão da dispensa da jurisdição e pagamento de diárias, e será aferida pelos instrumentos definidos pela EJUD12, sem prejuízo da análise pontual de casos especiais. A ausência a qualquer atividade escolar pelo aluno-juiz deverá ser justificada mediante requerimento escrito fundamentado à Direção da Escola, que, por motivo ponderável, poderá autorizar a dispensa e condicionar a justificativa da falta à realização de atividade complementar para reposição da carga horária (idêntico ao art. 3º da Resolução da ENAMAT), **que atenda ao desenvolvimento da competência prevista para a atividade formativa do módulo em questão**.

Já a avaliação do aproveitamento será realizada ao longo do Módulo/Atividade por instrumentos de avaliação compatíveis com a natureza da formação profissional e sempre assegurada a liberdade de convicção e de entendimento do aluno-juiz em todo o programa formativo (art. 4º).

No caso da EJUD12, o **aproveitamento** poderá ser aferido por estudo de casos, solução de problemas, execução de atividades simuladas, relatórios de atividades, registros reflexivos, debates em fóruns virtuais e outros instrumentos que privilegiam a reflexão sobre a prática profissional, o intercâmbio de ideias e experiências entre os alunos-juizes e que permitam a aferição da aquisição e do desenvolvimento das competências profissionais para o exercício da profissão (art. 4º, parágrafo único, com adaptações).

15. Resultados Esperados

O que se espera com a implementação deste Plano é a nítida percepção de que a participação dos magistrados e servidores deste Tribunal nas ações formativas ora propostas impactará, de forma positiva, nos resultados da prestação jurisdicional do TRT da 12ª Região e na compreensão dos desafios da Reforma Trabalhista para a Justiça do Trabalho.

16. Fatores de Risco para a execução do Plano

1. indisponibilidade de recursos orçamentários necessários para a execução dos trabalhos propostos nos projetos (planos de aprendizagem);
2. indisponibilidade de datas nas agendas dos palestrantes/instrutores/tutores;
3. ausência de domínio de conteúdo e qualidade e didática na apresentação dos ministrantes;
4. indeferimento da contratação dos profissionais por meio de inexigibilidade, se for o caso;
5. desinteresse do público-alvo em participar das ações formativas;
6. desvinculação dos objetivos do projeto com as metas definidas pela alta administração;
7. não cumprimento das metas estabelecidas.

17. Produto Principal deste plano

Ações formativas resultantes dos programas implementados.

18. Orçamento para Execução deste Plano

Os recursos orçamentários serão oriundos da rubrica específica para capacitação de magistrados do TRT da 12ª Região. Dessa forma, a execução das ações de capacitação constantes dos projetos fica condicionada à existência de tais recursos.

19. Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 39.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 159**, 12 de novembro de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=972>. BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. Resolução nº 192, 8 de maio de 2014, Brasília, DF, 2014 (alterado por meio da Resolução nº 246, de 08 de maio de 2018). Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2012>

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 211**, 15 de dezembro de 2015, Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3052>.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. **Resolução nº 246**, 8 de maio de 2018, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3461>.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 108**, 29 de junho de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/24958> BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. Resolução nº 159, 27 de novembro de 2015. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/75331>

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 185**, 6 de novembro de 2019 (republicação em cumprimento à Resolução nº 249 de 25/10/2019 do CSJT). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102716>

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. **Resolução nº 218**, 23 de março de 2018. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128269> BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho [CSJT]. Resolução nº 249, 6 de novembro de 2019. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/164577>

BRASIL. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho [CGJT]. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Ato Conjunto nº 2**, 19 de novembro de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34939>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 1**, 26 de março de 2008 (republicado em 10/04/2019, em face de Resolução ENAMAT nº 22 de 26/03/2019). Brasília, DF, 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2008> REFERÊNCIAS

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 8**, 14 de abril de 2016 (republicação em face da Resolução nº 19 de 2016). Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/17158>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 9**, 15 de dezembro de 2011 (republicada em 06/10/2014, por força da Resolução nº 13 de 13/12/2013 e da Resolução nº 15 de 30/09/2014). Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/21316>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 13**, 13 de dezembro de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35279>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 15**, 30 de setembro de 2014. (republicação em 17/10/2014 em razão de erro material). Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/48629>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 19**, 13 de abril de 2016. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/83293>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 22**, 26 de março de 2019 (republicação em 29/07/2019 em razão de erro material). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152694>

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 24**, 17 de dezembro de 2019 (revoga a Resolução nº 18 de 29/06/2015). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166517>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Plano Estratégico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 2018-2021**. Disponível em:

http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/PlanoEstrategicoEJUD12completocomcapa_21_11_2018.pdf

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Plano Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 2019**. Disponível em:

<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/ProjetoPedagogico-atualizacao2019.pdf>

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. São Paulo: LTR, 1999. p. 109

BORGES-ANDRADE, J. E. **Avaliação somativa de sistemas instrucionais: integração de três propostas**. Tecnologia Educacional, 11(46), 1982. p. 29-39.

CASTELLS, Manuel. **La era de la información: economía, sociedad y cultura**. 6. ed. vol. I La Sociedad Red. Buenos Aires/AR:: Siglo xxi editores Argentina, 2004. pp. 46 e 47. Disponível em: https://books.google.com.ar/books?id=uADgO-fONJgC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 29 jan. 2020.

ESPECIAL: ENSINO HÍBRIDO. O que é? Blog Geekie. Bianca Sonnewend. outubro 4, 2018. Disponível em: <https://www.geekie.com.br/blog/especial-ensino-hibrido/> Acesso em: 27 set. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães e outros. **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTR, 2017. p. 9.

FRAGALE FILHO, Roberto. **Aprendendo a ser Juiz**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2008.

GONÇALVES JUNIOR, Jerson Carneiro; MACIEL, José Fábio Rodrigues Maciel (Coord.). **Concurso da Magistratura: Noções gerais de direito e formação humanística**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 148.

_____. Impacto das mudanças legislativas nos projetos pedagógicos. **Anuário ABEDi**, ano 1, n. 1. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2003. p. 10.

INMETRO. ISO 26000. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 29 jan. 2020.

JUSTIÇA & CIDADANIA. **70 anos do Tribunal da Justiça Social**. 196. ed. dez. 2016.

KIRKPATRICK, D. L. Evaluation of Training. In Craig R. L. **Training and Development Handbook**. 2. ed. New York: McGraw-Hill, 1976. p. 18.1 - 18.27.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**. O social e o político na pós-modernidade. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Cortez, 2007.

TOMEI, Patrícia. Responsabilidade social das empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional. In: **Rev. Adm. Empres.**, vol. 24, n.4, São Paulo, out./dez.1984.

VILLAS BOAS, Benigna M. de F. (Org.) **Avaliação formativa: práticas inovadoras**. Campinas/SP: Papirus, 2011.

20. Cronograma Geral

1º SEMESTRE		
ATIVIDADES PRESENCIAIS	DATA	CH (horas)
1ª Reunião da Coordenação Técnico-Científica Dar ciência, discutir e validar com os membros da Coordenação Técnico-Científica as atividades apresentadas pela Direção da EJUD12 para o corrente ano, sobretudo as do 1º semestre.	6 de março	5,5
1º Encontro Pedagógico Dar ciência das atividades propostas para 2019 aos membros do Conselho Pedagógico e discutir temas e ações específicas para os módulos regionais e os relativos aos programas institucionais.	18 de março	3
1º Módulo Presencial de Formação Continuada Fomentar o debate acerca do papel que cabe ao juiz do trabalho no cenário criado pela Reforma Trabalhista e contribuir para o aperfeiçoamento e compartilhamento de experiências entre os magistrados.	18 a 20 de março	16,5
2º Módulo Presencial de Formação Continuada Fomentar o debate acerca do enfrentamento sobre a questão da violência e possíveis soluções.	17 a 19 de junho	16,5
Mesa-redonda: Identidade de gênero Uso do nome social no ambiente laboral e nas relações de trabalho.	5 de abril	1,5
Módulos Regionais Encontros das 8 Regiões Socioeconômicas da EJUD12 a serem definidos e feitos em agosto ou setembro.	agosto e setembro	8
ATIVIDADES SEMIPRESENCIAIS	DATA	CH (horas)
Programa de Formação de Conciliadores e Mediadores (em parceria com o Serviço de Educação Corporativa – SEDUC, composto de módulo EaD, oficina prática e estágio supervisionado). ● Curso de Formação de Conciliadores e Mediadores (Ead – Autoinstrucional assíncrono) ● Oficina Prática de Formação de Conciliadores e Mediadores (presencial)	março a junho Turma única 23 e 24 de março	52

CURSOS A DISTÂNCIA	DATA	CH (horas)
Curso Autoinstrucional: Uso de Ferramentas Eletrônicas e Técnicas de Gestão para a Redução do Congestionamento Processual - Turma 1	17 de fevereiro a 30 de junho	10
Curso Autoinstrucional: PJe v. 2.5.0	17 de fevereiro a 30 de junho	2

2º SEMESTRE		
ATIVIDADES PRESENCIAIS	DATA	CH (horas)
2ª Reunião Coordenação Técnico-Científica Dar ciência, discutir e validar com os membros da Coordenação Técnico-Científica as propostas de ações para o segundo semestre.	junho	a definir
3º Módulo Presencial de Formação Continuada Nova estratégias para o enfrentamento da litigiosidade.	4 a 6 de novembro	16,5
CURSOS A DISTÂNCIA	DATA	CH (horas)
Curso Autoinstrucional: Uso de Ferramentas Eletrônicas e Técnicas de Gestão para a Redução do Congestionamento Processual - Turma 2	1º de julho a 30 de novembro	10
Formação de Formadores em Ead	agosto a outubro	30
Curso de Formação de Conciliadores e Mediadores (Ead – Autoinstrucional assíncrono) - Turma 2	julho a novembro	34
Outros cursos jurídicos	a definir	30

21. Revista do TRT12

32ª EDIÇÃO DA REVISTA DO TRT DA 12ª REGIÃO		
TEMA	Prazo para entrega de trabalhos	Lançamento
Direito, Inovação e Responsabilidade Social	até 6 de julho	4 de novembro