

Escola Judicial do TRT da 12ª Região

Projeto Pedagógico



EJUD12

ATUALIZAÇÃO

NOVEMBRO - 2019

Publicação

Escola Judicial do TRT da 12ª Região

Impressão: Setor de Apoio a Serviços Gráficos TRT 12ª Região

Brasil, Tribunal Regional do Trabalho, Região, 12ª

Projeto Pedagógico - atualização novembro 2019 - Florianópolis: TRT 12ª Região, Escola Judicial, 2019.

21 x 29,7 cm. - (Projeto Pedagógico, 2019)

1.Projeto Pedagógico. 2. Formação de Magistrados. Escola Judicial. II. Título. III. Série.

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Direção	Coordenação Técnico-Científica	
<p>ROBERTO BASILONE LEITE Desembargador do Trabalho</p> <p>MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT Juíza do Trabalho-Vice-Diretora</p>	<p>REINALDO BRANCO DE MORAES Juiz Titular de Vara do Trabalho- Coordenador Pedagógico</p> <p>TERESA REGINA COTOSKY Desembargadora do Trabalho</p> <p>WANDERLEY GODOY JUNIOR Desembargador do Trabalho</p> <p>NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI Juiz Titular de Vara do Trabalho</p>	<p>DESIRRÉ DORNELLES DE ÁVILA BOLLMANN Juíza Titular de Vara do Trabalho</p> <p>ALESSANDRO DA SILVA Juiz do Trabalho Substituto</p> <p>LUIS FERNANDO SILVA DE CARVALHO Juiz do Trabalho Substituto</p>

Conselheiros Pedagógicos

<p>LÍLIA LEONOR ABREU Desembargadora do Trabalho</p> <p>ROBERTO LUIZ GUGLIEMMETTO Desembargador do Trabalho</p> <p>AMARILDO CARLOS DE LIMA Desembargador do Trabalho</p>	<p>DANIEL NATIVIDADE RODRIGUES DE OLIVEIRA Juiz representante da 1ª Região Socioeconômica</p> <p>LUIS FERNANDO SILVA DE CARVALHO Juiz representante da 2ª Região Socioeconômica</p> <p>RICARDO JAHN Juiz representante da 3ª Região Socioeconômica</p> <p>VALQUIRIA LAZZARI DE LIMA BASTOS Juíza representante da 4ª Região Socioeconômica</p>	<p>MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL Juiz representante da 5ª Região Socioeconômica</p> <p>NELZELI MOREIRA DA SILVA LOPES Juíza representante da 6ª Região Socioeconômica</p> <p>KAREM MIRIAN DIDONÉ Juíza representante da 7ª Região Socioeconômica</p> <p>CARLOS FREDERICO F. CARNEIRO Juiz representante da 8ª Região Socioeconômica</p>
<p>Magistrado de primeiro grau designado pela Presidência do TRT12 como representante do Programa Trabalho Seguro</p> <p>Magistrado de primeiro grau designado pela Presidência do TRT12 como representante do Programa Trabalho Infantil</p> <p>Magistrado Gestor Regional da Execução</p>	<p>Magistrado membro do Comitê Gestor Regional para gestão e implementação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição</p> <p>Juiz Auxiliar Gestor de Metas do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região</p> <p>Representante do Núcleo Permanente de Conciliação e Apoio às Unidades Judiciárias de Primeira Instância – CONAP</p>	<p>Presidente da AMATRA 12</p> <p>Diretor do Serviço de Educação Corporativa - SEDUC</p> <p>Diretor do Serviço de Jurisprudência e Gerenciamento de Precedentes do TRT12 - SEJUP</p>

Comitê Editorial da Revista do TRT12

Dr. RODRIGO GOLDSCHMIDT Juiz Titular de Vara do Trabalho	Me. OSCAR KROST Juiz do Trabalho Substituto	Me. DANIEL LISBÔA Juiz do Trabalho Substituto
---	--	--

Secretaria Executiva

SORAYA OLIVEIRA DE ASSIS Técnico Judiciário	NORBERTO DORNELLES VILLAR Técnico Judiciário	SIMONE PEREIRA Técnico Judiciário
MATHEUS DELLA GIUSTINA PERIN Técnico Judiciário	ROSANGELA GERVINI A. PEREIRA Técnico Judiciário	

Sumário

Mapa estratégico da Escola Judicial, período 2018-2021	5
1. APRESENTAÇÃO	6
2. A ESCOLA	11
Seção 1 - Criação e História	11
Seção 2 - Composição da EJUD12	11
3. PREMISSAS E OBJETIVOS	14
4. PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS	16
Seção 1 - Concepção e finalidades	16
Seção 2 - Valores	18
Seção 3 - Desafios	18
Seção 4 - Modalidades de Ensino	19
5. Organização Curricular	24
Seção 1 - Formação Inicial	24
Seção 2 - Formação Continuada	26
Seção 3 - Formação de Formadores	27
6. INFRAESTRUTURA FÍSICA	29
7. ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	30
Seção 1 - Planejamento e execução de ações	30
Seção 2 - Certificação	30
8. INTERCÂMBIO INTERINSTITUCIONAL	31
9. CORPO DOCENTE	32
10. AVALIAÇÃO	33
11. INDICADORES DE DESEMPENHO	35
REFERÊNCIAS	36

Mapa estratégico da Escola Judicial período 2018-2021



Mapa Estratégico 2018-2021

MISSÃO



Compartilhar saberes que ampliem conhecimentos, habilidades e atitudes para tornar mais efetiva a atividade judicante

VISÃO



Consolidar-se como ambiente de construção e sistematização de conhecimentos e de experiências

VALORES



- Comprometimento
- Credibilidade
- Espírito crítico
- Ética
- Excelência em suas ações e serviços
 - Incentivo à produção científica
 - Inovação
- Interdisciplinaridade
- Pertencimento
- Respeito à liberdade de expressão



RESULTADOS

Fomentar a elaboração de saberes multidisciplinares

Estimular a produção científica dos magistrados



PROCESSOS INTERNOS

Aprimorar o Projeto Pedagógico

Consolidar a Gestão Estratégica

Fortalecer o intercâmbio com as instituições de Ensino e outras

Estimular o engajamento dos magistrados como partícipes no ambiente formativo da EJUD12



RECURSOS

Ampliar e aprimorar o banco de magistrados formadores

Adequar o quadro de pessoal da Escola aos novos desafios

Garantir a infraestrutura apropriada para cumprimento da Missão

1. APRESENTAÇÃO

Em novembro de 2012, a Escola Judicial do TRT da 12ª Região aprovou seu primeiro Plano Pedagógico. A decisão de realizá-lo foi fruto de uma das ações do primeiro planejamento estratégico feito pela EJUD12, também naquele ano. Grande parte das premissas, princípios e práticas pedagógicas pautados no documento guiaram as ações formativas da Escola, desde então, e permanecem atuais.

A necessidade de atualização do Plano Pedagógico foi identificada quando da atualização do plano estratégico definido para o período 2018-2021. Este documento representa uma formalização importante para a continuidade administrativa, para uma gestão eficiente e efetiva da Escola Judicial e, por consequência, para o contínuo melhoramento da prestação jurisdicional.

Neste Plano Estratégico ficou definido como Missão da Escola Judicial do TRT12 “compartilhar saberes que ampliem conhecimentos, habilidades e atitudes para tornar mais efetiva a atividade judicante”, cuja Visão é “consolidar-se como ambiente de construção e sistematização de conhecimentos e experiências”. Com base nisso foi realizado um diagnóstico ambiental que apresentou pontos fortes, pontos fracos, oportunidades, ameaças e valores para fomentar a elaboração de saberes multidisciplinares, estimular a produção científica dos magistrados, aprimorar o Plano Pedagógico, consolidar a Gestão Estratégica, fortalecer o intercâmbio, estimular o engajamento dos magistrados como partícipes do ambiente formativo, ampliar e aprimorar o banco de magistrados formadores, possibilitar quadro de pessoal e infraestrutura adequada.

Com base nisso, segue o embasamento teórico que promove a ligação entre o Plano Estratégico (2018-2021) e este Projeto Pedagógico.

O Professor Roberto Fragale Filho (TRT/RJ), em sua obra “Aprendendo a ser Juiz”, propõe a seguinte pergunta: o que faz necessária a existência de uma escola judicial? Embora as respostas possam apontar no sentido de que a escola judicial deva existir para suprir deficiências da formação dada pelos cursos jurídicos, Fragale afirma que este não é argumento “suficiente para evidenciar quais seriam os propósitos de uma escola judicial. Isto é, o argumento não é capaz de precisar que juiz se deseja formar. A questão é, portanto,

mais complexa e está a exigir uma reflexão mais consistente” (FRAGALE, 2008, p. 113).

Dessa proposição ele extrai duas questões fundamentais, sempre atuais:

- a) Escola para quê?
- b) Escola para quem?

No que se refere à primeira questão – para quê?, vale a pena mencionar as ponderações de Izidoro Soler Guelman, citado por Fragale, quando aquele não concebe ser possível o ensino da magistratura, identificando o exercício de judicar com uma vocação que vem do coração. E afirma textualmente:

A grande deficiência da formação nossa, dos nossos juízes, a grande deficiência dos nossos concursos de seleção é que eles simplesmente são tecnocráticos, ninguém quer saber mais nada além disso, não se quer saber se o juiz tem uma experiência de vida, não se quer medir o bom senso dos juízes de, digamos assim, dirimir controvérsias, não se quer saber se o juiz tem noção de sua inserção na sociedade e o que a sociedade espera dele; a sociedade espera que o juiz não seja um mero aplicador de leis [...] ele espera que o juiz tenha uma conduta quase de um deus [...] espera que o juiz tenha um comportamento quase que santificado [...] eu acho que o juiz brasileiro não é conscientizado para esse tipo de coisa, quer dizer, ao longo da carreira dele e dependendo do seu grau de sensibilidade para esse tipo de problema, ele próprio vai criando a sua própria linha de conduta nesse sentido, ou mantém aquela linha de positivismo absoluto, ou procura temperar isso cada vez mais com a preocupação quase que fundamental de fazer Justiça a todo o preço, eu acho que há um meio termo nesse sentido (FRAGALE, 2008: 115).

Em outra perspectiva também citada por Fragale, vejamos o que afirma o Desembargador português Eurico Reis (referindo-se ao Centro de Estudos Judiciários) sobre o que, para nós, seria a Escola Judicial:

Naquilo que ele deveria ser desde o início – um centro de formação profissional que atualmente não é – e ter coragem de dizer que ninguém nasce ensinando e que é preciso aprender a ser juiz, aprender a ser magistrado do Ministério Público e aprender a ser advogado. [...] não se aprende nas faculdades a prática dos tribunais [...] O CEJ só pode ser um centro de formação profissional. Portanto, é a partir daí que é preciso intervir (FRAGALE, 2008: 116).

Diante de tal dilema não há uma resposta única e certa. Entretanto, assumindo que seja possível ensinar, dever-se-á indagar logo a seguir: que conteúdos devem ser repassados para que a atividade judicante seja satisfatória? Já admitindo que não é possível ensinar,

ter-se-á igualmente outra indagação: para que a existência de uma escola judicial?

Diante disso, conclui Fragale:

Entre as diferentes possibilidades, parece-me que, em tal circunstância, o papel a ser atribuído à escola judicial seria o de um privilegiado espaço de socialização, onde se cumprem diferentes objetivos, tais como: a) integrar o recém-ingressado na corporação, b) plasmar uma cultura da magistratura, ou, ainda, c) compartilhar experiências e dificuldades. (FRAGALE, 2008:116) (grifo nosso).

O entendimento de que a Escola é o espaço de compartilhamento de experiências e dificuldades é pacífico e já nos remete à indagação seguinte: Escola para quem? Seguir-se-á com as reflexões do Professor Fragale, segundo o qual uma escola, por sua essência, prescinde de dois agentes, cuja relação deve ser de cumplicidade, de proximidade, de confiança: professor e aluno. Para estabelecer o perfil desses agentes deve-se indagar: a escola judicial é para juízes ou de juízes? Seria para juízes se estivesse voltada à preparação de candidatos ao ingresso na magistratura. Mas se ela está destinada à formação inicial e continuada, inegavelmente é uma escola de juízes, como acima se afirmou, com o papel de criar e ser um espaço de socialização de saberes e experiências.

Quem são os alunos? Todos juízes e, por isso mesmo, constituindo um “corpo discente mais homogêneo, já que à diferença se superpõe uma igualdade funcional que estabelece diferentes faixas de socialização, ou seja, uma igualdade que diz com quem se irá preferencialmente socializar: entre colegas de concurso, entre colegas de Comarca, entre colegas de grau de jurisdição”. (FRAGALE, 2008: 122). Uma rica articulação entre pares, uns aprendendo com os outros.

Quem são os docentes? O Professor ideal corresponderia àquele que:

Não só é capaz de reconstruir diferentes processos de trabalho e as diversas lógicas de funcionamento e relacionamento profissional, mas, sobretudo, possui completo domínio sobre os aspectos centrais de seu ethos profissional : a expertise do saber abstrato associada à experiência profissional que fornece o olhar ponderado do tempo e a capacidade de melhor enfrentar as situações ordinárias do cotidiano forense (supostamente inexistente ou presente, tão somente, de forma embrionária nos membros da primeira instância). Em suma, enfatizando a noção de pertencimento, nosso professor ideal se revela o transmissor ideal de uma cultura judiciária própria à profissão. Com um olhar construído a partir de

sua trajetória e experiência, ele será capaz de explicar o que é ser um “bom” juiz. (FRAGALE, 2008: 122)

Assim, pode-se concluir que, numa escola de juízes, o Professor ideal, sem excluir outros, seria o “juiz experiente” e o Aluno, o “juiz iniciante”.

As considerações acima expostas são um bom parâmetro para afirmar que a construção de um Projeto Pedagógico exige uma profunda reflexão sobre a ação educativa que está embutida nos objetivos institucionais da formação inicial e continuada do juiz; um processo em marcha constante que só produzirá bons resultados se for vivenciado a partir de uma visão integrada de mundo e de sociedade.

Quando a ENAMAT- Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho apresentou os “Elementos gerais de estruturação de Escolas Judiciais”, foi muito clara ao dispor que a “formação profissional do Magistrado do Trabalho não se confunde com as atividades administrativas e judiciárias já integradas ao âmbito dos Tribunais”. A originalidade desta proposta não só traz a marca da necessidade de evoluir continuamente, como também revela a insatisfação com o *status quo* da prática judicante e instiga a busca de novas maneiras de dizer o que todos já sabiam.

A Escola Judicial do TRT 12ª Região, alinhada às diretrizes nacionais, desenvolverá um “programa de formação” alicerçado nos 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.

Para alcançar essas metas, a própria ENAMAT recomenda que as Escolas devam ser gerenciadas com a sintonia plena entre quatro elementos: estrutura física, estrutura material, estrutura pessoal e gestão administrativo/acadêmica, somados à integração de projetos, decisões e ações, em torno da consecução dos objetivos institucionais de qualificação profissional.

ROBERTO BASILONE LEITE
Desembargador do Trabalho

MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT
Juíza do Trabalho-Vice-Diretora

DILSA MONDARDO
Assessora Pedagógica EJUD12

2. A ESCOLA

Seção 1 - Criação e História

O Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 12ª Região, por meio da Resolução nº 89, de 14 de julho de 2005, instituiu um órgão denominado “Escola Judicial e de Administração Judiciária do TRT da 12ª Região”. Em cumprimento ao art. 16 da Resolução nº 63/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e à Recomendação nº 01/2009 da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, a Resolução Administrativa nº 010, de 27 de junho de 2011, alterou aquela denominação, passando a chamar-se “Escola Judicial do TRT da 12ª Região”.

Seção 2 - Composição da EJUD12

A Escola Judicial e de Administração Judiciária é órgão do Tribunal, com autonomia didático-científica e administrativo-organizacional.

A Escola tem a seguinte estrutura organizacional: diretoria; secretaria executiva.

A Escola é dirigida por um **diretor** e um **vice-diretor** para mandato de dois anos. O cargo de diretor é exercido por Desembargador, atualmente Vice-Presidente do TRT12, e o de vice-diretor por juiz titular de Vara designado pelo Diretor. O mandato da diretoria deverá coincidir com o da administração do Tribunal.

Como apoio à Direção da EJUD12, a Portaria Escola n. 6/2006 instituiu a **Coordenação Técnico-Científica**, em consonância com a Resolução Administrativa, n. 151/2006, art. 6º, inc. IV, que tem a atribuição de apoiar a organização de atividades complexas, contínuas e cíclicas que enfocam temas atuais e de interesse escolhidos por meio de judiciosos crivos com público-alvo de magistrados e servidores da área-fim. Tal Coordenação é composta atualmente por 2 desembargadores, 2 juízes titulares e 2 juízes substitutos.

A Divisão da EJUD12 em 8 Regiões Socioeconômicas, em conformidade com o Planejamento Estratégico anterior e atual; Recomendação da ENAMAT 2/2009, item 4, alínea j; e a RA n. 151 no seu art. 15, § 4º, trouxe a necessidade de haver a figura do **Conselheiro Pedagógico** representante de cada uma dessas regiões que têm a atribuição de aprofundar o sentimento de pertencimento destacado como valor no Plano estratégico da EJUD12, contemplar as especificidades regionais de Santa Catarina, ser veículo de consecução eficiente das finalidades precípua do Plano Pedagógico com a interiorização e a atualização de seus

sentidos. Atualmente, além dos 8 Conselheiros Pedagógicos, o Conselho Pedagógico da EJUD12 é constituído pela presidência da AMATRA, representante do SEDUC, do Programa Trabalho Seguro, do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, do SEDJUR, do Juiz Auxiliar Gestor de Metas do TRT da 12ª Região, do representante do Comitê Gestor Regional para a Gestão e Implementação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, do Gestor Regional da Execução, do Núcleo Permanente de Conciliação e Apoio às Unidades Judiciárias de Primeira Instância do TRT da 12ª Região.

Como é parte da atribuição da EJUD12 editar a Revista do TRT12, a Direção instituiu o **Comitê Editorial** composto por três magistrados que podem convidar magistrados do TRT12 para comporem o banco de avaliadores com a função de auxiliá-los na avaliação dos artigos que são publicados no referido periódico.

Os serviços de apoio administrativo da EJUD12 fica a cargo da **Secretaria Executiva** composta por secretário executivo e demais servidores lotados nela. As atividades de formação profissional, por suas peculiaridades, exigem pessoal com qualificação usualmente diferenciada do restante das áreas administrativas e judiciárias dos Tribunais. Em linhas gerais, e para o êxito da consecução de suas atividades, é importante que a Escola disponha não apenas de quadro próprio, permanente e com dedicação exclusiva, mas que este seja especialmente dotado de competências que atendam diretamente aos processos de trabalho administrativo e acadêmico no âmbito da formação profissional pela instituição pública do seu Aluno-juiz. As atribuições formativas da Escola demandam o trânsito em áreas dos saberes que usualmente não são compartilhadas com outros segmentos da estrutura organizacional tradicional dos Tribunais. Os processos de trabalho no âmbito da Escola em si mesmos definem competências altamente especializadas, a exigir processos de gestão aptos a identificar profissionais dotados de conhecimentos, habilidades e atitudes muito próprias, ou, se inexistentes, a desenvolver essas competências em seus profissionais atuais.

Notadamente, mas não exclusivamente, são necessários profissionais que atendam às rotinas típicas da Escola em duas grandes áreas: (a) administração escolar profissional: inicialmente com rotinas de relacionamento com pessoas e tratamento de documentos típicos de qualquer unidade administrativa, mas com peculiaridades atinentes ao controle escolar, como cadastro de professores e alunos, registro de inúmeras informações relativas à frequência, aproveitamento, histórico escolar, divulgação de atividades, matrículas, emissão de certificados, logística de recepção, transporte e apoio a alunos e professores, etc.; (b) planejamento e execução direta de ações de formação nos âmbitos inicial e continuado: envolvendo, por exemplo, o planejamento das ações de formação em cursos e eventos, o

desenvolvimento de projetos políticos e pedagógicos e programas de curso, a elaboração de material didático e de avaliações, a validação de ações formativas externas, etc. Idealmente, e de acordo com as dimensões da Escola e suas necessidades concretas, também é recomendável a alocação de pessoal especializado para uma terceira área, dedicada ao planejamento e execução de ações de pesquisa, publicação e convênios, que envolve essencialmente a definição de linhas de pesquisa na formação, acompanhamento, supervisão e avaliação de ações de pesquisa, assim como promoção, seleção, editoração e publicação de estudos de interesse da formação no âmbito da Escola, e também o projeto, a interlocução, a celebração, a execução e a avaliação de convênios com outras entidades.

A Escola deve ser dotada de quadro de pessoal próprio, especializado nas suas atribuições precípuas, em quantidade compatível com as suas ações de formação, e alocado em caráter permanente e dedicado. Conforme suas competências, deve prever, no mínimo, três servidores dedicados para o apoio à administração escolar em tempo integral. Os conhecimentos, habilidades e atitudes desejáveis dos profissionais alocados na Escola são muito amplos e condicionados às atividades formativas concretas da Escola em cada momento.

3. PREMISSAS E OBJETIVOS

É oportuna a preocupação da Escola Nacional de Formação da Magistratura do Trabalho – ENAMAT, quanto às especificidades de uma Escola Judicial, que está em sintonia com a introdução de novos paradigmas na formação de magistrados no Brasil (Emenda Constitucional 45/2004). Vejamos o que disse Boaventura de Souza Santos sobre isso uma década atrás, quando apresentou estudos relativos à administração da justiça como organização profissional, especificamente sobre o recrutamento de magistrados e a sua distribuição territorial:

Todos estes estudos têm vindo a chamar a atenção para um ponto tradicionalmente negligenciado: a *importância crucial dos sistemas de formação e de recrutamento de magistrados e a necessidade urgente de os dotar de conhecimentos culturais, sociológicos e económicos que os esclareçam sobre as suas próprias opções pessoais e sobre o significado político do corpo profissional a que pertencem*, com vista a possibilitar-lhes um certo distanciamento crítico e uma atitude de prudente vigilância pessoal no exercício das suas funções numa sociedade cada vez mais complexa e dinâmica (SANTOS, 1995, p. 174). (grifo nosso)

Essa afirmação pode ser tomada como pressuposto de outra afirmação, que abre a introdução da Recomendação ENAMAT n. 2/2009, que descrevia os elementos gerais de estruturação de escolas judiciais: “A consecução das atividades de formação profissional do Magistrado do Trabalho não se confunde com as atividades administrativas e judiciárias já integradas no âmbito dos Tribunais. A formação profissional diferencia-se destas, sobremaneira, pelos seus objetivos distintos, pela alta especialização de seus recursos agregados e pela peculiaridade de suas rotinas de trabalho, o que exige a composição singular de elementos humanos, materiais e gerenciais.”

O cenário antes exposto permite que sejam traçadas algumas premissas, acopladas aos seus respectivos objetivos:

- **Considerando o advento de mudanças legislativas e jurisprudenciais no âmbito da justiça trabalhista, como também na esfera de todo o sistema brasileiro de justiça,** faz-se necessária uma revisão de conhecimentos

jurídicos e humanistas, correspondentes a essas transformações.

- **Considerando a necessária compreensão da historicidade dos conflitos sociais, recorrentes não apenas na Justiça do Trabalho, mas do judiciário de uma forma geral**, a mediação, a conciliação e a arbitragem devem ser tomadas como novos nortes para ver com outros olhos a possível solução daqueles conflitos.
- **Considerando que a sociedade de consumo desconecta relações e os processos conflituosos que delas advém**, torna-se imprescindível a reconstituição do conflito no processo de análise e decisão.
- **Considerando que os conflitos inerentes às novas tecnologias alcançam as diversas áreas do direito**, deve ser privilegiada a análise transversal do ordenamento jurídico.
- **Considerando a recorrência dos conflitos coletivos da sociedade contemporânea**, deve ser priorizada a tutela dos direitos metaindividuais.
- **Considerando os conflitos multiculturais e complexos das demandas coletivas**, torna-se inerente ao processo de interpretação o reconhecimento da assimetria entre o instrumental lógico-formal (moderno) e as demandas e conflitos.
- **Considerando que os magistrados estão cada vez mais demandados a agregar desempenho no exercício de suas funções**, deve ser-lhes dada a oportunidade de conhecimento e prevenção contra atividades estressoras, em benefício da saúde física e mental.

4. PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS

Seção 1 - Concepção e finalidades

O Projeto Pedagógico da Escola Judicial foi concebido por Magistrados preocupados com a formação permanente institucional e interinstitucional dos atores do quadro da Magistratura do Trabalho em Santa Catarina, com o propósito de construir e dispor de um espaço propício ao estudo e correlação entre teoria e boas práticas, no qual a aprendizagem está vinculada ao atendimento dos jurisdicionados, ouvindo as partes, examinando processos, elaborando sentenças; um ambiente de pesquisa e produção de saberes. Por esse viés, o programa tem como premissa maior o reconhecimento do juiz como intérprete da lei - que saiba ouvir e dialogar com seus pares e com outras instituições.

A Escola Judicial, portanto, deve instrumentar-se muito bem para promover a preparação, a formação, o treinamento, o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a capacitação de magistrados e servidores, em consonância com o que dispõe resolução normativa da ENAMAT, que regulamenta as competências dos Magistrados do Trabalho a serem desenvolvidas e aperfeiçoadas pelos Alunos-Juízes nos Cursos de Formação Inicial e de Formação Continuada.

Em relação à capacitação de servidores da área-fim foi realizado alinhamento como o Serviço de Educação Corporativa - SEDUC. Os servidores da área-fim são os que assessoram ou assistem diretamente os magistrados para os quais são oferecidas capacitações planejadas conjuntamente. Essa ação se justifica pela necessidade de garantir o alinhamento desse tipo de capacitação visando à construção de um espaço de união e de compartilhamento de saberes únicos e coordenados. Esse compartilhamento de saberes permitirá ampliar competências e habilidades, o que proporciona integração entre eventos que são oferecidos por ambas unidades de formação a fim de uma efetiva atividade judicante decorrente dessa atitude harmônica em termos de formação. Faz parte disso a otimização de recursos com a realização, por exemplo, de eventos conjuntos ou o oferecimento recíproco de vagas em eventos organizados por ambas as áreas.

Na busca permanente por seus fins, a Escola deverá primar pela excelência de suas ações e serviços, prioritariamente em três esferas, respeitando os “Eixos teórico-práticos de competências gerais e específicas”, propostos pela ENAMAT:

I – De Ensino e aprendizagem:

- Oferecimento de planos anuais de trabalho previamente definidos pelo corpo diretivo da Escola;
- Oferecimento de módulos de “práticas judiciais”, em consonância com os conteúdos ministrados em blocos de aprendizagem teórico-conceitual;
- Oferecimento de atividades formativas que permitam a conexão entre a formação de magistrados e de servidores.

II – De Pesquisa:

- Realização de pesquisa científica como elemento de formação prática do magistrado/servidor como consequência do processo de ensino e aprendizagem;
- Institucionalização do cadastro de formadores tanto internos quanto externos ao TRT12, com vista à agregação de saberes tanto no ensino quanto na pesquisa.;
- Editoração de Revista do Tribunal com perfil acadêmico e técnico, para abrigar a publicação do conhecimento produzido por magistrados/servidores e especialistas.

III - De Gestão:

- Práticas e processos modernos de gestão, adequados à dimensão da Escola e coerentes com sua natureza e finalidades;
- Coordenador Pedagógico para acompanhar o desenvolvimento do projeto pedagógico e para auxiliar nas ações de execução do plano anual de trabalho da Escola;
- Adequação ao Plano Estratégico da Escola Judicial do TRT da 12ª Região;
- Realização de atividades de intercâmbio com outras Escolas congêneres no país, com Instituições de Ensino Superior em nível de Pós-graduação, além de parcerias com órgãos públicos e entidades públicas ou privadas na organização de eventos comuns;

- Criação e oferta de atividades formativas por meio de ensino a distância, em parceria com outras Escolas ou com Instituições de Ensino qualificadas nessa modalidade de ensino.

Seção 2 - Valores

Tendo como missão compartilhar saberes que ampliem conhecimentos, habilidades, e atitudes para tornar mais efetiva a atividade judicante e como valores o comprometimento, a credibilidade, o espírito crítico, a ética, a excelência em suas ações e serviços, o incentivo à produção científica, a inovação, a interdisciplinaridade, o pertencimento e o respeito à liberdade de expressão, a EJUD12 assume:

- 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.

Por fim, a Escola se compromete com o permanente alinhamento dos seus itinerários formativos com os eixos teórico-práticos gerais e específicos, propostos pela ENAMAT, em sintonia, também, com as normativas do CSJT e do CNJ.

Seção 3 - Desafios

O Projeto Pedagógico tem por objetivo instrumentalizar a Escola Judicial para enfrentar os desafios da Formação Inicial e Continuada em sintonia com a realidade das incertezas e vulnerabilidades da sociedade hodierna. Portanto, adota um modelo de componentes curriculares flexíveis que podem ser pensados e propostos por ocasião do planejamento dos módulos anuais de formação. Esses módulos serão orientados por uma temática anual que será transversal a cada atividade formativa, projetando seus efeitos para além dos limites da interdisciplinaridade, com a adoção da multidiversidade de vozes que leve ao diálogo entre os saberes que levem à melhor compreensão do mundo. Sempre oportuno trazer à luz ensinamentos de estudiosos do Poder Judiciário, como é o caso do já citado sociólogo Boaventura de Sousa Santos, que pontuava:

É necessário uma revolução na formação. Em relação aos magistrados, distingue-se entre formação inicial e formação permanente; ao contrário do que sempre se pensou, *a formação permanente é hoje considerada a mais importante. [...] O pressuposto é que, se não houver uma formação específica, a lei obviamente não será bem aplicada.* (BOAVENTURA, 2007). (grifo nosso)

A atualização permanente dos atores do sistema de justiça trabalhista é imprescindível, particularmente face a inúmeras e frequentes mudanças, quer legislativas, quanto jurisprudenciais.

Seção 4 - Modalidades de Ensino

4.1 Presencial

É a modalidade de ensino que é dita como convencional, tradicional, na qual o professor transmite o conhecimento que possui, por meio de aulas expositivas que podem ser dialogadas, com recursos multimídia, com dinâmicas presenciais sempre num local físico e ao mesmo tempo.. O conceito de ensino presencial começou a ser bastante utilizado a partir do surgimento de novas tecnologias que permitiram aprimoramento do ensino a distância (ensino não-presencial). Além do espaço físico, é caracterizada pelos horários dos encontros serem fixados previamente; o encontro tem de ter uma periodicidade definida; há o controle de frequência mediante assinatura nas listas de presença; a interação entre professor e alunos é muito fácil pela ocupação do mesmo espaço. Se não houver dinâmicas nos

encontros presenciais, normalmente a aprendizagem é realizada de forma passiva.

4.2 EaD

A modalidade da educação a distância (EaD) tem sido objeto da atenção das organizações para que programas de educação inicial e continuada possam ser oferecidos sem o afastamento dos colaboradores do posto de trabalho. Com o uso de novas tecnologias da comunicação e da informação, a educação a distância acrescenta a experiência transformadora do mundo virtual e digital.

A modalidade da EaD apresenta algumas características peculiares de funcionamento, por ser uma metodologia acadêmica renovadora no oferecimento de cursos que pressupõem a separação geográfica entre o professor e aluno.

Estudar a distância significa modificar algumas referências e hábitos, substituindo-os por outros mais apropriados para a condição de aluno autônomo e a distância. Em vez de se pensar em “salas de aula e horários de curso”, deve-se imaginar um espaço virtual de gestão de horário de trabalho e de processo de aprendizagem. Em vez de imaginar “receber uma aula e fazer os seus deveres no prazo marcado”, é necessário imaginar um “caminho para uma aprendizagem e realização de atividades para aprender.”

Essas diferenças não são apenas de vocabulário. Elas envolvem atitudes, hábitos, estratégias de aprendizagem e responsabilidades bem diferentes das que são normalmente desenvolvidas. Trata-se de, partindo do que já se sabe, tentar desenvolver novas aprendizagens a partir de um ambiente virtual de aprendizagem. Como apontado nas *Diretrizes da Educação a Distância na Enamat* (Resolução n. 6/2010), essa modalidade é concebida como “parte de um processo de inovação educacional, por meio da integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais e formativos”.

Outro elemento a se destacar para implementação de atividades formativas a distância é a adoção de um modelo sistêmico, como apontado na mencionada Resolução da Enamat:

Planejamento	Desenvolvimento	Implementação	Interações	Ambiente
-Necessidades dos alunos-juizes; -Filosofia da Instituição; Estratégia Pedagógica.	-Design Instrucional; -Planejamento do Curso; -Produção dos Materiais; -Estratégias de Avaliação.	-Impresso -Vídeo/Áudio -Softwares - Videoconferência -Redes de Computadores (institucionais e particulares)	-Professores -Administração -Alunos-Juizes	-Trabalho (Vara/TRT) -Residência -EJUD 12

1. Planejamento (concepção) - A definição do tipo de atividade formativa a ser criada e oferecida deve ser feita de acordo com a missão e a filosofia educacional da Escola, os eixos e subeixos de competências dos magistrados, sempre levando em consideração as necessidades dos alunos e a estratégia pedagógica a ser utilizada.

2. Desenvolvimento (Design Instrucional) - É a definição das diferentes mídias e linguagens a serem utilizadas (impressa, vídeo, web, videoconferência, fórum, etc), levando-se em conta suas principais características, a fim de favorecer sua apropriação e integração no projeto pedagógico, na metodologia e no conteúdo do curso.

3. Implementação - Envolve um conjunto de ações de ordem administrativa, tecnológica e pedagógica que culminam na efetiva execução do programa do curso. Nesta fase, os alunos-juizes entram em contato com o conteúdo, sendo imprescindível o uso das mídias que atuam como instrumento de comunicação. O processo de apropriação das ferramentas pedagógicas e tecnológicas das atividades ocorre nesta fase.

4. Interações - Numa concepção pedagógica centrada no aluno-juiz, a interação é um dos elementos fundamentais para que ocorra seu processo formativo. As tecnologias de informação e comunicação oferecem novas possibilidades de interação mediatizada (professor/aluno-juiz; aluno-juiz/aluno-juiz) com grande variedade de materiais, recursos e aplicativos digitais. A mediação pedagógica, professor/aluno-juiz, envolve o trabalho de docente, no qual o professor coloca-se como facilitador, incentivador ou motivador da

aprendizagem, colaborando para que o aluno-juiz chegue aos seus objetivos. Outros participantes, como os da área administrativa, auxiliam no registro dos alunos-juizes e devem acompanhar seu progresso no curso.

5. Ambiente - A utilização do ambiente virtual de aprendizagem (AVA)¹ apresenta grandes vantagens porque possibilita uma flexibilidade de tempo e espaço, sem com isso perder a agilidade, tornando efetiva a interação. Não tendo espaço fixo para aprendizagem, o aluno-juiz fica livre para aprender quando e onde quiser. Esses podem ser considerados pontos-chave da flexibilidade que os cursos oferecidos a distância proporcionam aos seus alunos. Alunos e professores estão separados pela distância e, na maioria das vezes pelo tempo. A educação a distância modifica a ideia de que, para existir aprendizagem, seria necessária a presença física do professor e do aluno em um mesmo local e ao mesmo tempo.

Também é importante em relação ao ensino a distância, de acordo com esta mesma Resolução n. 6/2010, os recursos tecnológicos, didáticos e humanos específicos para este fim. Em termos de equipe é necessário a de planejamento e a de implementação. Os variados tipos de interações são fundamentais para que as comunicações sejam feitas de forma eficaz por meio de fóruns, chats, vídeo e áudio conferências. A avaliação deve ser interativa e constante, e não somente ao final da capacitação.

4.3 Híbrida

O ensino híbrido é uma das mais promissoras metodologias que, segundo pesquisadores, é mais efetiva que somente o método presencial ou somente o método a distância, tem por fundamento mesclar aulas online e presenciais, intercalando conteúdos que se complementam.

¹ No caso do TRT-12 o AVA é o Moodle.

A metodologia híbrida de aprendizagem também é conhecida como *blended learning* ou semipresencial. A combinação de experiências e tecnologias digitais tem como objetivo promover uma reorganização do tempo e do espaço da aula, além de redefinir os papéis do professor e do estudante, promovendo maiores autonomia e engajamento, fundamentais para a evolução intelectual e maior aproveitamento de conteúdo.

A adoção do ensino híbrido em um nível mais profundo exige que sejam repensadas tanto a organização da sala de aula (favorecer momentos de interação, colaboração e envolvimento com as tecnologias digitais) como o roteiro pedagógico (o papel desempenhado pelo professor e pelos alunos sofre alterações em relação à proposta de ensino tradicional) e a gestão do tempo envolvido na capacitação.

Atualmente o modelo convencional não é visto como eficaz e a modalidade híbrida permite que o ensino seja personalizado, o que pode proporcionar uma experiência completa, tanto para professores quanto para alunos.

5. Organização Curricular

Para organizar as atividades de Formação, o Projeto Político Pedagógico segue as orientações das Resoluções da ENAMAT.

Seção 1 - Formação Inicial

A Resolução ENAMAT n. 22, de 26 de março de 2019, estabelece que a Formação Inicial dos Magistrados do Trabalho realiza-se em todo o período de vitaliciamento dos Juízes do Trabalho Substitutos, em âmbito nacional, por Curso Nacional ministrado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, disciplinada em ato específico, e, em âmbito regional, por Cursos Regionais de Formação Inicial, ministrados pela Escola Judicial da Região respectiva, na forma da presente Resolução, constituindo requisitos para o vitaliciamento.

A Formação Inicial dos Magistrados é dirigida aos juízes do trabalho substitutos no período de vitaliciamento. O objetivo é proporcionar aos magistrados uma formação específica para a atividade judicante, desenvolvendo as habilidades necessárias para o bom exercício da magistratura. As disciplinas e conteúdos são inerentes ao exercício da profissão e não são ministradas na graduação ou pós-graduação em Direito, como deontologia da magistratura, lógica da decisão judicial e linguagem jurídica, comunicação e psicologia, técnicas de conciliação judicial e administração judiciária. O curso é uma das etapas para aquisição da vitaliciedade do cargo de magistrado e divide-se em dois momentos: Formação Inicial Nacional e Formação Inicial Regional.

A Formação Inicial Nacional é realizada em Brasília, na sede da ENAMAT, e é voltada para os magistrados recém-empossados de todos os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que, após a posse, são lotados inicialmente como alunos-juízes da Escola Nacional. Com duração mínima de quatro semanas, segue o modelo de formação profissional especializada com as técnicas de ensino mais desenvolvidas adotadas nas melhores Escolas Nacionais de Magistratura, como a francesa, a espanhola e a portuguesa, e ênfase em metodologias ativas, como Laboratórios Judiciais, com simulação de audiências de instrução e conciliação, além de simulação de atos decisórios de cognição, execução e tutelas de urgência.

A Formação Inicial Regional, por sua vez, é realizada preferentemente depois da conclusão da nacional, e ministrada nas Escolas Judiciais dos TRTs respectivos de lotação dos juízes substitutos, e dura todo o restante do período de vitaliciamento. Nesse momento, além do aprofundamento dos conteúdos específicos para o exercício da profissão, também é realizada a integração do juiz na realidade local onde vai atuar designado em Varas do Trabalho. Por isso, a Formação Inicial Regional envolve dois momentos principais: a Formação Inicial Regional Concentrada e a Formação Inicial Regional Difusa. A primeira etapa dura no mínimo 60 dias e envolve um período inicial de Curso Regional de Formação Inicial e depois um período mínimo de 20 dias úteis de Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição. A segunda etapa estende-se até o final do período do vitaliciamento e é composta pelo cumprimento de no mínimo 40 horas-aula semestrais com a realização de cursos e ações formativas obrigatórias dentre um elenco definido no Programa Nacional de Formação vigente.

A Formação Inicial é estruturada em 4 Eixos integrados e complementares, que orientam todas as ações formativas nacionais e regionais e perpassam de forma sincrônica todo o itinerário formativo, projetando-se na Formação Continuada. Os Eixos são: Eticidade; Alteridade; Resolução de Conflitos; e Direito e Sociedade.

O conteúdo da Formação Inicial contempla disciplinas bem variadas, como: Deontologia Profissional Aplicada; Técnica de Decisão Judicial; Sistema Judiciário; Linguagem Jurídica; Administração Judiciária; Técnica de Juízo Conciliatório; Psicologia Judiciária Aplicada; Relacionamento com a Sociedade e a Mídia; Temas Contemporâneos de Direito; Efetividade da Execução Trabalhista; e, preponderantemente, os Laboratórios Judiciais.

Durante o curso nacional, os alunos visitam e acompanham sessões em diversos órgãos sediados na Capital Federal, a fim de garantir o conhecimento prático do funcionamento dessas instituições. Dentre outros e conforme a programação de cada curso, há visitas ao Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Procuradoria-Geral do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, dentre seus vários órgãos. Nos cursos regionais, também são previstas atividades de integração institucional de âmbito regional, assim como visitas em entidades da sociedade civil (entidades sindicais, por exemplo) e em

empreendimentos que caracterizem peculiaridades socioeconômicas das áreas produtivas, como empresas de segmentos preponderantes em cada região.

Atualmente devido à redistribuição das vagas para todo o Brasil, a EJUD12 não realiza Curso de Formação Inicial desde 2008, à medida que houver esse tipo de demanda serão adotados os procedimentos normativos para Formação Inicial Regional.

Seção 2 - Formação Continuada

A formação continuada é dirigida a todos os magistrados trabalhistas em exercício, de qualquer grau de jurisdição, e é ministrada na forma de cursos, seminários, e outros eventos. Tem por objetivo propiciar o aperfeiçoamento, a qualificação e o intercâmbio pessoal e profissional dos magistrados e 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.

A formação continuada pode ser realizada em eventos no Brasil ou no exterior, possibilitando ou facilitando a participação de magistrados em eventos internacionais, por meio dos convênios firmados pela Escola. Os acordos têm por objetivo propiciar o intercâmbio e a cooperação técnica com Escolas de Magistratura, estrangeiras e com instituições internacionais congêneres.

Respeitadas as diretrizes da ENAMAT, as atividades de Formação Continuada serão ofertadas atendendo ao mínimo de 60 horas-aula/semestral (ou 120 horas-aula/anual). Os temas, previamente escolhidos, serão desenvolvidos com a carga horária preestabelecida e integralizados no plano anual de trabalho. As atividades, conforme já foi dito, não seguirá grade curricular por disciplinas, mas privilegiará a flexibilidade, dado que a metodologia que as organiza permitirá maior capilaridade multidisciplinar, visando ao diálogo entre os diversos segmentos envolvidos no sistema da Justiça Trabalhista.

Com isso, no processo de formação, poder-se-á operar com estratégias que ajudem a amenizar o privilegiamento da visão normativista do direito. Essa favorece uma visão

institucional e organizacional, voltada para a complexidade das relações humanas da sociedade do século XXI que se realizam, inexoravelmente, sob a batuta do desenvolvimento econômico, cujo poder se impõe, mesmo que veladamente, através do Direito. Só para ilustrar essa reflexão, vale aqui citar Boaventura de Souza Santos, referindo-se às reformas do processo, que diziam ter o objetivo de diminuir a lentidão da justiça. Diz ele:

Estas verificações têm levado a sociologia judiciária a concluir que as reformas do processo, embora sejam importantes para baixar os custos econômicos decorrentes da lentidão da justiça, não são de modo nenhum uma panacéia. É preciso tomar em conta e submeter à análise sistemática outros factores quiçá mais importantes. Por um lado, a organização judiciária e a racionalidade ou irracionalidade dos critérios de distribuição territorial dos magistrados. Por outro, a distribuição dos custos mas também dos benefícios decorrentes da lentidão da justiça. Neste domínio, e a título de exemplo, é importante investigar em que medida largos estratos da advocacia organizam e rentabilizam a sua actividade com base na demora dos processos e não apesar dela (SANTOS, 1995, p.169).

Ao mesmo tempo em que as diferentes reformas de administração da justiça contribuem grandemente para facilitar e aprimorar a atividade judicante, as transformações sociais tanto no espaço local quanto no global se tornam um desafio para aqueles que atuam no Poder Judiciário. As novas tecnologias e os diversos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos são ferramentas de que dispõem os magistrados em favor de maior efetividade e sua prática jurisdicional.

Seção 3 - Formação de Formadores

A EJUD12, alinhada com as diretrizes da ENAMAT, inclui formação de formadores dentre suas atividades que visa desenvolver competências e habilidades que ampliem o conhecimento sobre a educação presencial, a distância e híbrida. As concepções didático-pedagógicas demonstram as mudanças de paradigma de aprendizagem quando levado em consideração o potencial de interatividade no processo educacional que tem se ampliado nos últimos anos.

Especificamente as competências a serem adquiridas são em relação ao estudo do contexto e do público-alvo, à seleção e à gestão das mídias, à definição dos objetivos, à delimitação

dos conteúdos, à escolha das estratégias pedagógicas e finalmente aos instrumentos de avaliação que devem estar alinhados com os objetivos. As atividades são destinadas ao desenvolvimento e aperfeiçoamento de habilidades específicas para professores e instrutores de cursos para Magistrados do Trabalho, as quais podem ser realizadas com o suporte pedagógico de outras áreas de conhecimento, com quadros do Brasil ou do exterior, diretamente pela Escola ou mediante convênios e parcerias com outras instituições. A realização desses cursos de formação de formadores integra os objetivos institucionais da ENAMAT.

Além disso, de acordo com a Recomendação n.2 /2009 da ENAMAT, no seu item “i”, a valorização dos formadores deve ser enfatizada com critérios transparentes para a sua seleção, com transdisciplinariedade e retribuição de acordo com a sua qualificação.

6. INFRAESTRUTURA FÍSICA

A Escola Judicial ocupa o 11º andar do Fórum Trabalhista de Florianópolis, com área aproximada de 250m² e salas apropriadas para direção, secretaria, sala de reuniões, sala de aula multiuso com capacidade para 35 pessoas, mini estúdio de produção multimídia e EaD, além de espaço para coffee break. Embora não possua laboratório próprio de informática, a Escola Judicial, quando necessário, ocupa o espaço disponibilizado pelo TRT12, localizado em sua sede administrativa, com capacidade atual de 18 lugares equipados com computadores. Existe uma pequena Biblioteca Jurídica, cujo acervo abriga livros, periódicos e materiais multimídia.

A maior defasagem estrutural é a falta de local próprio (auditório) para a realização de atividades formativas de médio ou grande porte, uma vez que o atual auditório do TRT 12 possui capacidade para 98 lugares, número inferior inclusive à quantidade de magistrados lotados neste Tribunal.

Em termos de recursos materiais da Escola Judicial, eles são suficientes e adequados às suas atividades. A Escola é dotada das ferramentas de informática adequadas às suas atividades cotidianas típicas, inerentes à sua administração e à formação.

Em termos de recursos humanos, entende-se necessária a reestruturação da Escola Judicial no tocante à concessão de funções e cargos comissionados condizentes com o relevante papel que ela desempenha, utilizando-se como indicadores os formulados pelas próprias Escolas para o fim de alcançar-se algo mais equânime.

7. ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Seção 1 - Planejamento e execução de ações

Em sintonia com as Recomendações da ENAMAT, o planejamento escolar envolve todas as peculiaridades atinentes ao:

- controle escolar (cadastro de professores e alunos, registro de frequência, aproveitamento, histórico escolar, matrículas, emissão de certificados, logística de recepção e transporte e apoio a alunos e docentes);
- planejamento e execução direta de ações (planejamento de cursos e eventos, elaboração de material didático e avaliações, entre outras).

Seção 2 - Certificação

A certificação será feita pela Escola Judicial nos termos normativos da ENAMAT.

8. INTERCÂMBIO INTERINSTITUCIONAL

Para efeitos da realização de Cursos de Formação Continuada, na modalidade presencial ou a distância, a Escola Judicial poderá celebrar Convênio com outras Escolas Judiciais e com Instituições de Ensino Superior, públicas ou privadas, tanto no âmbito nacional quanto internacional, especialmente para a promoção da Certificação de Magistrados em Cursos de Pós-Graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado).

Para reafirmar a necessidade de interação com outras instituições, observe-se o que pondera Boaventura de Sousa Santos (2007):

[...] na formação dos magistrados, os estágios não podem ser feitos apenas em tribunais ou em prisões. Devem, também, realizar-se em fábricas, ONGs, movimentos sociais, em suma, em diferentes organizações sociais para que a sociedade possa pulsar dentro dos processos que aqueles magistrados irão, no futuro, analisar.

Atendendo às diretrizes traçadas pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, em consonância com a ideia de compartilhamento de atividades de formação e aperfeiçoamento e da troca de experiências, e considerando a recomendação de que sejam compartilhadas ações formativas com Escolas Judiciais e com outras instituições, a EJUD12 oferece vagas participação desse público-alvo específico quando da realização de seus eventos.

9. CORPO DOCENTE

O Corpo Docente será composto por magistrados e servidores do TRT/SC e de outros Tribunais, bem como por outros especialistas, preferencialmente com titulação de Mestre e Doutor, detentores de saberes da área jurídica e de outras áreas do conhecimento.

10. 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 subsequentes 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.

11. INDICADORES DE DESEMPENHO

A cada final de atividade de formação, a Equipe Pedagógica da Escola Judicial fará a avaliação de reação dos envolvidos, em formulário próprio, disponível on line, com o objetivo de avaliar o desempenho docente, discente e do corpo técnico administrativo. O resultado da análise dos dados servirá de pressuposto para consolidar ou redefinir conteúdos e redimensionar as estratégias adotadas.

O projeto pedagógico nunca deverá ser concluído, mas permanentemente avaliado, permitindo o movimento de trocas que dão vida e justificam o processo de formação. A Escola é o ambiente propício para sempre lançar novas sementes e colher melhores frutos. É o espaço de criação a que os magistrados devem sempre estar motivados ao longo de sua atividade judicante. Um espaço onde as diferenças somam e as igualdades consolidam novos saberes. A Escola configurando-se como ambiente de pertencimento.

REFERÊNCIAS

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

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.

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

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

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.

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

RECOMENDAÇÃO ENAMAT Nºs 01 e 02/2009.

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA DO TRT 12ª REGIÃO Nº 151/2006.

RESOLUÇÃO DO CNJ Nº 159 de 13 de novembro de 2012.

RESOLUÇÃO DO CSJT Nº 63/2010.

RESOLUÇÃO ENAMAT Nºs 01/2019 (republicada), 03/2009, 6/2010, 8/2011, 9/2011, 11/2012, 12/2012, 15/2014, 18/2015 e anexos, 22/2019 e 23/2019.