



Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas / DIRDEP
Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes / EJEF

PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO

Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes



Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

2018



PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO
Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes



| Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas / DIRDEP
| Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes / EJEF

PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO

Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes

Belo Horizonte
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais
2018

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Presidente

Desembargador Herbert José Almeida Carneiro

1º Vice-Presidente

Desembargador Geraldo Augusto de Almeida

2º Vice-Presidente e Superintendente da EJEF

Desembargador Wagner Wilson Ferreira

3º Vice-Presidente

Desembargador Saulo Versiani Penna

Corregedor-Geral

Desembargador André Leite Praça

Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEF

Superintendente-Adjunto

Desembargador Manoel dos Reis Morais

Comitê Técnico da EJEF

Desembargador Wagner Wilson Ferreira

Desembargador Manoel dos Reis Morais

Desembargador Paulo Calmon Nogueira da Gama

Desembargadora Ângela de Lourdes Rodrigues

Desembargadora Maria Aparecida de Oliveira Grossi Andrade

Juíza de Direito Lisandre Borges Fortes da Costa Figueira

Diretora Executiva de Desenvolvimento de Pessoas: Ana Paula Andrade Prosdocimi da Silva

Diretor Executivo de Gestão da Informação Documental: André Borges Ribeiro

Conselho Consultivo da EJEF

Desembargador Pedro Carlos Bitencourt Marcondes

Desembargador Luiz Carlos de Azevedo Corrêa Júnior

Juiz de Direito Paulo de Tarso Tamburini Souza

Centro de Estudos Jurídicos Juiz Ronaldo Cunha Campos

Desembargadora Maria Aparecida de Oliveira Grossi Andrade

Juíza Auxiliar da Superintendência da EJEF

Lisandre Borges Fortes da Costa Figueira

Elaboração

Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas - DIRDEP

Produção Editorial

Diretoria Executiva de Gestão da Informação Documental - DIRGED

Assessoria de Comunicação Institucional - ASCOM

Orientação Pedagógica

Acacia Zeneida Kuenzer

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
1 HISTÓRICO	8
2 MISSÃO	11
3 VISÃO	12
4 VALORES	13
5 OBJETIVOS	14
6 ÁREAS DE ATUAÇÃO	15
7 OS FUNDAMENTOS: A CONCEPÇÃO DE CONHECIMENTO	16
7.1 A produção do conhecimento	16
7.2 A concepção de competência	17
7.3 A concepção de aprendizagem e a prática docente	18
7.4 Os princípios pedagógicos	20
7.4.1 Relacionar parte e totalidade	20
7.4.2 A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade	21
7.4.3 A relação entre teoria e prática	21
7.4.4 Concepção metodológica	22

8 PLANEJAMENTO CURRICULAR	23
9 AVALIAÇÃO E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO	25
9.1 Avaliação diagnóstica	26
9.2 Avaliação formativa	26
9.3 Avaliação de resultados	27
10 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR: PROGRAMAS DE FORMAÇÃO	28
10.1 Programas de formação de magistrados	28
10.1.1 Programa de Formação Inicial de magistrados	28
10.1.2 Programa de Formação Continuada de magistrados	29
10.2 Programa de formação de servidores	30
10.3 Programa de formação de formadores	30
11 ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES - EJEF	32
11.1 Superintendência da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes	32
11.2 Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP)	33
11.3 Diretoria Executiva de Gestão da Informação Documental (DIRGED)	33
REFERÊNCIAS	34



APRESENTAÇÃO

O *Projeto Político-Pedagógico* da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF) surgiu da necessidade de sistematização do processo de formação dos magistrados e servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG). Na sua essência, sintetiza a experiência formativa do Tribunal, implementada pela sua Escola Judicial, ao longo de sua história, e apresenta os objetivos, linhas de atuação, pressupostos e princípios pedagógicos que orientam a realização de seus Programas de Formação Inicial e Continuada, assegurando sua organicidade, continuidade e integração à missão, visão e metas do TJMG, conjugados com as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira (Enfam).

Expressa, ainda, os pressupostos e princípios epistemológicos e pedagógicos que orientarão o conjunto das ações educativas, presenciais e a distância, que serão desenvolvidas pela EJEF. Esses pressupostos e princípios serão observados na proposição e implementação de soluções educacionais voltadas para o desenvolvimento de competências dos magistrados e servidores do TJMG, tanto internamente como nas diversas parcerias estabelecidas com outros órgãos e instituições.



1 HISTÓRICO

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF) é um órgão da Secretaria do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, criada em 1977, inicialmente com a função de realizar o processo de seleção de magistrados e treinamentos intensivos de preparação para ingresso na magistratura, seminários e encontros jurídicos (ESCOLA, 2007).

A concepção da EJEF começou em 1972, quando o Ministro Sálvio de Figueiredo levou a ideia de uma Escola Judicial ao Desembargador Edésio Fernandes. Na ocasião, foi apresentada uma emenda à Lei de Organização Judiciária do Estado de Minas Gerais pelo Desembargador Régulo Peixoto, pelo Juiz Sérgio Lellis Santiago e pelo Ministro Sálvio de Figueiredo para a criação de uma Escola Judicial para o TJMG. Em 1977, o então Presidente do TJMG, Desembargador Edésio Fernandes, assinou a Portaria que deu início à história da Escola Judicial.

Ao seu lado, um dos principais nomes dessa trajetória: o servidor, professor Ricardo Arnaldo Malheiros Fiuza, designado para coordenar os estudos preliminares de criação da Escola, cuidar de sua futura instalação e fazer realizar, em caráter experimental, seminários e encontros jurídicos para juízes, além de coordenar concursos para juiz de direito.

Atualmente, como resultado de seu processo de constituição histórica, a EJEF ampliou suas atribuições, passando a trabalhar no recrutamento, seleção, formação inicial e no desenvolvimento contínuo dos magistrados, servidores e colaboradores do Poder Judiciário, além de disseminar o conhecimento especializado da Instituição, visando a contribuir para o melhor funcionamento da Justiça, em benefício da sociedade.

O primeiro prédio a abrigar a EJEF foi o Anexo I do prédio da Rua Goiás do TJMG. Lá, aconteceram os primeiros concursos públicos para a magistratura; de 1981 a 1987, 265 candidatos foram aprovados.

Com a Constituição de 1988, houve também mudanças no Judiciário, ampliando a sua atuação e responsabilidade. Nessa fase, a Escola dividiu-se em Departamento de Concursos e de Formação Inicial e Departamento de Formação Permanente.

Em 1995 e 1996, foram implantados os cursos de preparação mínima de seis meses para os novos juízes, e a EJEF passou a funcionar nas dependências da então afetuosa denominada “Casa da Rua Timbiras”.

Os anos 90 foram um marco para a EJEF, período em que a Escola foi tomada como referência nos processos de seleção e formação de magistrados; e, do ponto de vista da formação

inicial, em relação aos juízes vitaliciandos, antecipou o que seria determinado mais tarde pela Emenda Constitucional nº 45/2004.¹

Em 1999, foi realizado o primeiro concurso público para as serventias extrajudiciais do Estado de Minas Gerais.

No ano de 2002, a propósito de ajustes na abrangência de sua atuação e visando à unificação do atendimento a magistrados e servidores sob o mesmo órgão do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, esta Escola encampou as atribuições do Centro de Educação Continuada, que era responsável pela capacitação dos servidores do TJMG. Além disso, a EJEF incorporou as atribuições dos setores responsáveis pela pesquisa jurídica, pela Biblioteca Desembargador Amílcar de Castro, pela Revista *Jurisprudência Mineira*, bem como pela administração do plano de carreiras e da avaliação de desempenho dos servidores. Nesse ano, a EJEF mudou-se para a Rua Guajaras, onde funciona atualmente.

Em 2005, foi realizado, pela EJEF, o primeiro processo de recrutamento e seleção de servidores para a Justiça de Primeira Instância. Também nesse ano foram criados os núcleos regionais para promover a integração, capacitação e formação inicial e permanente de magistrados e servidores da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais.

Em 2007, ocorreram novas mudanças estruturais na EJEF, que passou a contar com duas Diretorias Executivas. Uma, a Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP), responsável pelos processos de recrutamento, seleção, formação e desenvolvimento de magistrados, servidores, estagiários, voluntários e colaboradores da Justiça. Outra, a Diretoria Executiva de Gestão da Informação Documental (DIRGED), com intuito de garantir a organização, a preservação e a acessibilidade de informações documentais, abrangendo jurisprudência, normas e padrões de uso do Tribunal de Justiça e outras informações especializadas.

Nos anos 2000, também apareceram os primeiros sinais de modernização e inserção da tecnologia nos processos educacionais da EJEF. Em 2006, foi criado o primeiro curso na modalidade a distância: Atos de Comunicação para Oficiais de Justiça, oferecido no ano seguinte. Com o sucesso alcançado, outros cursos foram desenvolvidos utilizando tecnologias digitais na EJEF. Nos últimos 5 anos, os cursos em Educação à Distância – EAD – ofereceram mais de 64 mil vagas, com 152 turmas e mais de 47 mil matriculados.

Na gestão 2010/2012, com o propósito de otimizar os resultados das ações educacionais implementadas pela EJEF, foi contratada pela Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP) consultoria externa para analisar a adequação didático-pedagógica dos programas de formação já existentes e orientar a elaboração de novos programas com conteúdos específicos e com metodologia aplicável à formação dos magistrados e servidores do TJMG.

Dessa consultoria, que articulou o esforço coletivo dos servidores da DIRDEP, resultou a elaboração do primeiro *Plano Educacional da EJEF*, publicado em 2014. Esse Plano passou por revisão, sendo a sua segunda versão ajustada à nova realidade da Escola e ao Planejamento Estratégico do Tribunal para o período de 2018/2020.

A partir de 2016, a EJEF inaugurou uma nova etapa do seu desenvolvimento, com a inovação da sua proposta pedagógica. Para tanto, contratou nova consultoria pedagógica especializada, visando a adequar sua proposta de formação às Diretrizes Pedagógicas da Enfam. A

¹Na referida emenda, no art. 93, IV, passou a constar a previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento a participação em curso oficial ou reconhecido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados.

partir desse trabalho, que envolveu as equipes da DIRDEP, foi elaborado o presente *Projeto Político-Pedagógico*, em consonância com as diretrizes propostas. Houve a elaboração de itinerários formativos para as áreas consideradas críticas pela EJEJ, o fomento das metodologias ativas e a capacitação da área pedagógica da Escola, bem como de vários docentes, para a elaboração de planos de cursos voltados para implementá-las.

Na formação de juízes em processo de vitaliciamento, o itinerário formativo passou a contemplar 240 horas de prática supervisionada, de modo a promover maior articulação entre a formação teórica e a prática jurisdicional, atendendo aos princípios deste *Projeto Político-Pedagógico*. Com a mesma finalidade, foi implementado o acompanhamento dos juízes vitaliciandos por juízes orientadores, o qual se inicia logo após o término do Curso de Formação Inicial de Juízes de Direito Substitutos e se estende até o final do período de vitaliciamento. Esse acompanhamento já está sendo aplicado para duas turmas de Formação Inicial de Juízes, apresentando excelentes resultados. Contribuíram para esses resultados a capacitação dos orientadores e a realização de grupos focais periódicos para acompanhamento e *feedback*.



2 MISSÃO

Garantir o desenvolvimento contínuo de pessoas, por meio de ações integradas, alinhadas à estratégia institucional, visando contribuir para o alcance da missão do TJMG.

Para realizar sua missão, a DIRDEP promoverá ações integradas inerentes à seleção, à formação inicial e permanente, integração e acompanhamento dos magistrados, servidores, estagiários, voluntários e colaboradores da justiça; acompanhará o desempenho e administrará as carreiras dos servidores; colaborará, no âmbito de sua competência, com os projetos de extensão e de responsabilidade social do Tribunal.



3 VISÃO

Ser reconhecida pela qualidade no desenvolvimento contínuo e estratégico de pessoas no TJMG.



4 VALORES

Comprometimento e Qualidade: Atuação comprometida com a qualidade, buscando a melhoria contínua e a efetividade dos resultados.

Confiança: Confiança no potencial das pessoas e na sua capacidade de transformação.

Ética: Prezar a conduta transparente, discreta e a atuação com profissionalismo.

Iniciativa: Identificar as necessidades do trabalho, apresentar soluções e disseminar as melhores práticas.

Integração: Atuar de forma sistêmica, integrada e alinhada, compartilhando informações.

Respeito: Valorizar as pessoas e respeitar as diferenças (MINAS GERAIS, 2012).



5 OBJETIVOS

A EJEF tem como objetivos:

- Promover o processo seletivo de novos magistrados e servidores com base nas competências exigidas para o exercício da magistratura;
- Promover o desenvolvimento de competências cognitivas complexas, técnicas e comportamentais dos magistrados e servidores, em processos de Formação Inicial e Continuada, em conformidade com os princípios e diretrizes emanados da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira (Enfam) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ);
- Integrar os Programas de Formação Inicial e Continuada com o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, visando ao cumprimento da missão, alcance da visão e execução da estratégia;
- Promover a capacitação dos docentes para atuação em consonância com os princípios da formação profissional adotada pela Enfam;
- Acompanhar o desempenho e administrar as carreiras dos servidores, mediante o processo de gestão de pessoas por competência;
- Promover a difusão da jurisprudência, artigos doutrinários e acadêmicos por meio dos periódicos produzidos pela Escola;
- Gerir a informação documental especializada da Instituição.



6 ÁREAS DE ATUAÇÃO

A EJEF, para a realização de seus objetivos, tem as seguintes áreas de atuação:

- Formação Inicial de juízes como etapa do processo de vitaliciamento do magistrado;
- Formação Inicial de servidores;
- Formação Continuada de magistrados para fins de vitaliciamento e promoção na carreira;
- Formação Continuada de servidores;
- Formação de formadores, visando a desenvolver competências profissionais referentes à docência e à organização do trabalho pedagógico de formação de magistrados e servidores;
- Divulgação do conhecimento sobre a Justiça Estadual, mediante publicações e realização de seminários, simpósios, conferências e outros eventos que tenham como objetivo a formação de magistrados e a integração com a sociedade;
- Realização de cursos de aperfeiçoamento e pós-graduação mediante parcerias e convênios com instituições de ensino superior, nacionais e estrangeiras;
- Realização de estudos e pesquisas sobre temas de interesse institucional, diretamente ou em convênios com outras instituições, visando à formação de magistrados e ao aprimoramento da prestação jurisdicional.



7 OS FUNDAMENTOS: A CONCEPÇÃO DE CONHECIMENTO¹

A crescente complexidade das relações sociais, em face da incorporação de novas tecnologias à vida moderna, contribui para tornar o trabalho cada vez mais abstrato e complexo e redefine as relações entre trabalho, conhecimento, competências, aprendizagem e método. À medida que essas concepções fundamentam o *Projeto Político-Pedagógico*, torna-se necessário explicitá-las.

7.1 A produção do conhecimento

Compreender como o conhecimento se produz e se assimila é o ponto de partida para as ações educacionais. A EJEJ, em consonância com as Diretrizes Pedagógicas da Enfam,² concebe o conhecimento como a reprodução da realidade - das coisas, dos processos, dos fenômenos - no pensamento, através da atividade humana, em decorrência do que adquirem significado. O conhecimento é inseparável da reflexão sobre a realidade e da atividade prática para transformá-la. Assim, a produção do conhecimento é fruto da relação entre teoria e prática, através da atividade humana, resultante da articulação entre sujeito e objeto, pensamento e ação, homem e sociedade.

Essa concepção aponta para a necessidade de superar o trabalho educativo como contemplação, absorção passiva de sistemas explicativos complexos desvinculados do movimento da realidade histórico-social. Assim, o formador organizará situações significativas de aprendizagem em que teoria e prática estejam articuladas, quer pelo tratamento de situações concretas mediante exemplos, casos, problemas, simulações, laboratórios, jogos, quer pela inserção do aprendiz na prática laboral, através de visitas, estágios ou práticas vivenciais.

¹ Texto elaborado com base nas Diretrizes Pedagógicas da Enfam - Res. nº 07/2017 (BRASIL, 2017). Com base nessas diretrizes, há o entendimento da necessidade de unificação dos princípios pedagógicos das Escolas Judiciais, sendo essa uniformidade já alcançada na Justiça do Trabalho e no Conselho da Justiça Federal.

² Res. Enfam nº 07/2017 (BRASIL, 2017).

7.2 A concepção de competência

A EJEF tem como principal objetivo promover o desenvolvimento de competências para a prática jurisdicional, a partir da concepção de conhecimento acima explicitada. Para tanto, adota a concepção de competência sistematizada por Kuenzer (2003): capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com eficiência e no tempo adequado, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações, desenvolvidos ao longo das trajetórias de vida em contextos cada vez mais complexos.

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

- Competências específicas são as relativas ao saber fazer: elas levam em consideração as necessidades dos processos e atividades do Tribunal;
- Competências cognitivas complexas são as relativas ao saber conhecer: integram as operações mentais que o sujeito utiliza para estabelecer relações com e entre os objetos, situações, fenômenos e pessoas que deseja conhecer;
- Competências comportamentais são as relativas ao saber ser ou saber conviver: combinam dimensões tais como o comportamento, a cultura e a identidade, e também a ideia de vontade, ou seja, do engajamento e da motivação; desenvolvem-se nos espaços e momentos de interação e de trocas, nos quais se formam as identidades (DURAND, 1998).

Essa forma de conceber a competência corresponde à corrente francesa, representada por autores como Le Boterf (2003) e Zarifian (2001). Esses autores associam a competência ao contexto e às condições materiais de trabalho, em que se incluem as práticas coletivas das equipes de trabalho. Em decorrência, para que a competência se transforme em desempenho, é necessário que existam condições favoráveis a essa transmutação.

A adoção da corrente francesa, ao ampliar a concepção de competência, incluindo as condições de trabalho e as relações interpessoais, leva ao entendimento de que os projetos pedagógicos, embora necessários para o desenvolvimento de competências, não são suficientes.

Isso porque a existência ou não de condições de trabalho, tais como equipamentos, ritmo, volume, pressão e condições ergonômicas, pode facilitar ou dificultar o desempenho, mesmo que a competência, potencialmente, exista. Da mesma forma, as práticas coletivas das equipes de trabalho, tais como comprometimento, responsabilidade, cooperação, relacionamento, comunicação, poderão facilitar ou dificultar a objetivação das competências, trazendo impactos positivos ou negativos sobre o desempenho individual.

Dessa concepção decorre que, mesmo que o servidor tenha competências potenciais para exercer a prática jurisdicional, nem sempre tem condições de exercê-la da forma para a qual está preparado. Isso pode acontecer por falta de condições materiais e coletivas necessárias à sua objetivação, tais como: excesso de processos judiciais, falta de pessoal, qualificação inadequada de servidores, desmotivação das equipes, pressão, equipamentos e/ou sistemas informatizados inadequados, e assim por diante. Não bastam, portanto, somente solu-

ções educacionais; também são necessárias ações de outra ordem, que ofereçam condições de trabalho adequadas.

É necessário, portanto, articular, no âmbito do TJMG, as ações de capacitação às ações de gestão de pessoas, de modo a enfrentar, com políticas e programas educacionais integrados, as condições de trabalho coletivo que obstaculizam o desempenho pretendido.

7.3 A concepção de aprendizagem e a prática docente

Das concepções de conhecimento e de competência acima explicitadas, resulta uma concepção de aprendizagem fundada no protagonismo do aprendiz. Essa concepção desloca a centralidade da ação pedagógica da figura do professor, que passa a ser um organizador de situações significativas de aprendizagem, para o aluno, que se relaciona com o conhecimento e elabora suas próprias sínteses a partir das atividades propostas.

Isso porque os processos especificamente pedagógicos são processos intencionais, deliberados, que têm por objetivo promover, em contextos culturais definidos e de modo sistematizado, relações significativas entre o aprendiz e o conhecimento produzido pelos homens em seu processo social e histórico. Ou seja, têm por objetivo promover as condições necessárias para que a aprendizagem aconteça.

Todos os processos sociais e de trabalho são espaços pedagógicos. Entende-se, portanto, que a aprendizagem ocorre em decorrência da ação do aluno, nas práticas sociais e produtivas, e não só nas práticas especificamente pedagógicas, cuja finalidade é a capacitação. Nos dois processos, contudo, a aprendizagem só ocorre mediante o protagonismo do aprendiz.

Nos processos pedagógicos mais amplos, a aprendizagem resulta de ações não intencionais, assistemáticas, resultantes das dimensões educativas presentes em todas as experiências de vida social e laboral. Embora essas sejam ações que não têm o caráter de práticas pedagógicas intencionais, nem por isso são menos relevantes do ponto de vista da produção do conhecimento.

Nesses processos amplamente pedagógicos, insere-se o conjunto das relações vividas na instituição, a partir das formas de organização e gestão dos processos de trabalho, que contêm um projeto educativo que, embora nem sempre explícito, desempenha relevante papel de disciplinamento e de desenvolvimento intelectual e técnico dos profissionais; é a aprendizagem que ocorre no trabalho e nas relações sociais em seu conjunto.

Magistrados e servidores, no cotidiano do trabalho, aprendem e ensinam, a partir das relações que estabelecem com outros magistrados e com servidores que atuam nas diferentes instâncias, com os advogados, com os jurisdicionados, com a comunidade acadêmica, e assim por diante. Essas relações serão mais ricas de aprendizagem quanto mais as experiências e os conhecimentos forem compartilhados, na perspectiva da democratização dos saberes. Nesse processo, também desenvolvem sua própria subjetividade e consciência profissional.

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

Os processos especificamente pedagógicos são os intencionais e sistematicamente desenvolvidos com o objetivo de possibilitar o acesso a conhecimentos, técnicas ou dimensões culturais, produzidos pela sociedade em seu desenvolvimento histórico. Esses processos têm por finalidade possibilitar a transição do senso comum e dos saberes tácitos originados das experiências empíricas para o conhecimento científico, de natureza sócio-histórica, cultural e tecnológica, o que supõe o domínio do método científico.

Para Vygotsky (1984), essa transição não se dá espontaneamente, conferindo à intervenção pedagógica um papel decisivo, ou seja, se o ser humano é capaz de formular seus conceitos cotidianos espontaneamente, tal não se dá no caso do desenvolvimento de conceitos científicos, que demandam ações especificamente planejadas e competentes para esse fim. Portanto, o desenvolvimento das competências complexas, que envolve intenção, planejamento, ações voluntárias e deliberadas, depende de processos sistematizados de aprendizagem, o que define a função do docente como mediador entre o aluno e o conhecimento, pela organização de atividades que o levem ao protagonismo. Esse processo se dá mediante a aplicação de metodologias ativas que conduzam à interação entre o conhecimento novo e os conhecimentos prévios existentes na estrutura cognitiva do aprendiz, a partir do que serão construídos novos significados e elaboradas sínteses de qualidade superior.

Para que a aprendizagem aconteça, portanto, cabe ao formador organizar atividades que tenham como ponto de partida os conhecimentos prévios dos magistrados e servidores, para, em seguida, apresentar os conhecimentos novos. Isso implica a sistematização de atividades que partem do conhecido para o novo, da parte para a totalidade, do simples para o complexo. Nesse movimento, são desenvolvidos novos significados pelos alunos a partir de estruturas cognitivas preexistentes, que se objetivam em novas formas de pensar, de sentir e de fazer. O docente, portanto, deverá planejar atividades que permitam ancorar o conhecimento novo nos conhecimentos e experiências já existentes na estrutura cognitiva do aprendiz, levando-o sempre ao protagonismo.

Nos processos de formação de magistrados e servidores, há um rico conjunto de conhecimentos e experiências prévias, decorrentes das trajetórias de formação profissional e de trabalho de cada um, a ser aproveitado pelo docente como ponto de partida para introduzir os conhecimentos novos; o docente, na medida do possível, deverá identificá-los para organizar sua ação pedagógica.

Na concepção adotada, a ação mediadora é fundamental para que a aprendizagem ocorra; é o docente que organizará situações significativas de aprendizagem para que o aluno, pelo seu protagonismo, elabore novas sínteses. Nesse sentido, ensinar é colocar problemas, propor desafios, a partir dos quais seja possível reelaborar conhecimentos e experiências anteriores, sejam conceitos científicos, conhecimentos cotidianos (senso comum) ou saberes tácitos; para isso, é fundamental disponibilizar todas as informações que sejam necessárias através dos meios disponíveis, orientando para o manuseio dessas informações, em termos de localização, interpretação, estabelecimento de relações e interações, as mais ricas e variadas possíveis.

Ensinar é promover discussões, de modo a propiciar a saudável convivência das divergências com os consensos possíveis, resultantes da prática do confronto, da comparação, da análise de diferentes conceitos e posições. Ensinar é planejar situações através das quais o pensamento tenha liberdade para mover-se das mais sincréticas abstrações para a compreensão possível do fenômeno a ser apreendido, em suas inter-relações e em seu movimento de transformação, através da mediação do empírico; é deixar que se perceba a pro-

visoriedade e que nasça o desejo da contínua busca por respostas que, sempre provisórias, nunca se deixarão totalmente apreender; é criar situações para que o aprendiz faça seu próprio percurso, nos seus tempos e em todos os espaços, de modo a superar a autoridade do professor e construir a sua autonomia.

O trajeto pedagógico a ser seguido, a partir dessa compreensão, envolve o conhecimento do contexto e do aprendiz, não como dualidade, mas como relação, e o percurso do método científico, que pode ser sintetizado pela:

- Problematização, tendo como ponto de partida as relações sociais e produtivas;
- Teorização: definir os conhecimentos que precisam ser apreendidos para tratar do problema, em que fontes buscá-los e de que forma, articulando trabalho individual e coletivo;
- Formulação de hipóteses: estimula a criatividade na busca de soluções originais e diversificadas que permitam o exercício da capacidade de decidir a partir da listagem de consequências possíveis que envolvam as dimensões cognitiva, ética e política;
- Proposta de intervenção na realidade, que constitui ponto de partida (diagnóstico) e ponto de chegada (solução do problema), em um patamar agora superior de compreensão: da realidade caótica e mal desenhada, chega-se à realidade compreendida, dissecada, concretizada.

Em síntese, essa abordagem metodológica tem seu fundamento em uma concepção de educação que enfatiza o caráter processual da aprendizagem, a partir da articulação entre teoria e prática, reflexão e ação, a fim de viabilizar transição do senso comum para o conhecimento científico. Esse processo de aprendizado permanente estimula o desenvolvimento de sujeitos com maior autonomia, capacidade de resolver problemas e de modificar a realidade na qual estão inseridos.

7.4 Os princípios pedagógicos

Das concepções de competência e de aprendizagem decorrem princípios pedagógicos, que são apresentados a seguir.

7.4.1 Relacionar parte e totalidade

O conhecimento de fatos ou fenômenos é o conhecimento do lugar que eles ocupam na totalidade concreta. Se, para conhecer, é preciso operar uma cisão no todo, isolando temporariamente os fatos, esse processo só ganha sentido quando se reinserem as partes na totalidade, compreendendo as relações que entre elas se estabelecem. Pela análise das partes, atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo; as partes, por sua vez, só podem ser compreendidas a partir de suas relações com a totalidade. Partes e totalidade, análise e síntese, são momentos entrelaçados na construção dos conhecimentos.

Com base nesse princípio, o docente deverá organizar atividades que permitam ao aprendiz contextualizar o conhecimento, o processo, de modo a ultrapassar as aparências para apreender as conexões, as relações internas, as dimensões estruturais e as formas de fun-

cionamento, transitando de uma compreensão parcial para o conhecimento mais profundo, substancial, dos fenômenos da realidade. Para que assim aconteça, as atividades organizadas deverão permitir ao pensamento transitar da parte para o todo, e deste para a parte, de forma a compreender as múltiplas relações entre as partes, e destas com a totalidade.

7.4.2 A relação entre disciplinaridade e interdisciplinaridade

A produção do conhecimento é interdisciplinar. As abordagens fragmentárias da ciência não são suficientes para apreender as relações entre parte e totalidade, pois concebem o conhecimento como algo a ser ensinado apenas lógico-formalmente em blocos disciplinares, através de sua apresentação, memorização e repetição segundo uma sequência rigidamente estabelecida. Ao contrário dessa concepção, entende-se que é necessário estabelecer, através da interdisciplinaridade, a articulação entre os diversos campos do conhecimento e, por extensão, uma visão integrada e multidimensional das práticas sociais, culturais, políticas e produtivas.

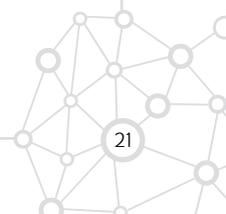
Ao organizar as práticas pedagógicas para desenvolver as competências que constituem objetivo da formação, o formador deverá contemplar as interfaces entre as áreas do conhecimento que permitem uma adequada apreensão teórica e prática do objeto em estudo, quer na sua apresentação, quer na proposição de atividades que promovam o protagonismo do aluno. Essas atividades deverão ser planejadas de modo a abranger, da forma mais ampla possível, a complexidade das situações da prática de trabalho, a serem analisadas em suas relações com o contexto em que se inserem, o que só será possível a partir de abordagens interdisciplinares.

7.4.3 A relação entre teoria e prática

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

A prática, contudo, não fala por si mesma; os fatos práticos, ou fenômenos, têm que ser identificados, contados, analisados, interpretados, já que a realidade não se revela através da observação imediata; é preciso ver além da imediaticidade para compreender as relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as inter-relações entre parte e totalidade, ou seja, fazer a ruptura com as percepções imediatas e superficiais da realidade que constituem o substrato próprio do senso comum.

Assim, à concretização do ato de conhecer é imprescindível o trabalho intelectual, teórico, que se produz por meio do pensamento que se debruça sobre a realidade a ser explorada. Consequentemente, recusa-se tanto a possibilidade de conhecer a realidade pela mera ação especulativa do pensamento, quanto pela atividade prática destituída de reflexão crítica.



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

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

7.4.4 Concepção metodológica

Em síntese, a concepção metodológica acima delineada, que se constrói a partir dos princípios pedagógicos enunciados e mediante o uso de metodologias ativas, implica:

- Tomar a prática laboral como ponto de partida;
- Articular parte e totalidade;
- Articular teoria e prática;
- Promover o protagonismo do aluno;
- Trabalhar interdisciplinarmente;
- Organizar múltiplas atividades;
- Partir do conhecido, do simples;
- Chegar às mais abstratas formulações a partir do que tem significado, e não o contrário;
- Utilizar o método científico na solução dos casos concretos;
- Desenvolver a capacidade de transferir aprendizagens;
- Promover a educação continuada e a capacidade de aprimorar a formação permanentemente.



8 PLANEJAMENTO CURRICULAR

O planejamento das ações educacionais contemplará dois processos que, embora tenham especificidades, se articulam: o atendimento a demandas espontâneas e o desenvolvimento de propostas pedagógicas para induzir a formação dos magistrados e servidores a partir das necessidades da prática jurisdicional. As demandas espontâneas são definidas a partir da manifestação de necessidades das primeira e segunda instâncias, pelos magistrados e servidores, referentes tanto às necessidades derivadas do exercício profissional quanto do surgimento de novas questões a serem enfrentadas nas dimensões jurídica, comportamental, de qualidade de vida e saúde, ou outras que possam surgir.

A demanda induzida diz respeito aos percursos formativos, elaborados sob a forma de itinerários formativos de Formação Inicial e Continuada de magistrados e servidores.

O planejamento anual de formação se dará mediante três fases: a identificação de necessidades, o desenvolvimento de soluções educacionais e a avaliação.

O processo de identificação de necessidades integrará as seguintes dimensões:

- Os conhecimentos disponíveis sobre os processos de trabalho no plano da Justiça Estadual;
- A prospecção das necessidades de Formação Inicial e Avançada em todos os níveis, a partir de estudos das perspectivas futuras;
- As necessidades de desenvolvimento de competências pelos magistrados e servidores, definidas a cada três anos, por levantamentos realizados, junto ao primeiro e segundo grau, pelo Programa de Gestão por Competências;
- As necessidades de Formação Inicial e Continuada nas atividades críticas, identificadas a partir do Planejamento Estratégico e da Corregedoria, mediante a sistematização e oferta permanente de soluções educacionais organizadas em itinerários formativos.

O desenvolvimento de itinerários formativos para atender às necessidades identificadas compreende o conjunto articulado que integra a definição do perfil de formação a ser atin-

gido, as competências que integram esse perfil e os módulos de formação que se articulam a partir de uma base comum a ser complementada por conhecimentos específicos demandados por necessidades individuais e de equipe, pelas diferentes necessidades de trabalho e pelo nível de avanço a ser atingido com a formação.

O processo de sua construção se define a partir da identificação das áreas consideradas críticas para o atingimento das metas estratégicas, de modo a privilegiar os processos de trabalho para os quais a formação de magistrados e servidores impacte mais diretamente o desempenho, com vistas ao atingimento dos resultados pretendidos. Dessa forma, o planejamento da formação integra-se ao Planejamento Estratégico do TJMG, em busca da efetivação de seus compromissos para com a sociedade.

Contrariamente à tradicional grade de cursos que não se articulam, o itinerário formativo compreende o conjunto de etapas que compõem a organização do percurso de desenvolvimento de competências em uma determinada área, de modo a promover o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos. A partir do itinerário, o magistrado e o servidor, considerando as suas experiências e conhecimentos anteriores, elaboram seu percurso formativo, atendendo às necessidades de desenvolvimento que articulam as demandas do processo de trabalho e as demandas individuais.

Dessa forma, o itinerário formativo confere organicidade, continuidade e efetividade ao processo formativo, permitindo o planejamento da formação ao longo da carreira e impactando positivamente o desempenho, contribuindo para a celeridade, universalização e qualidade da prestação jurisdicional.

A construção do itinerário formativo é fruto da prática coletiva viabilizada pela realização de grupos focais, integrados pelos diferentes atores que executam um dado processo de trabalho. Nos grupos focais, inicialmente se discute o processo de trabalho objeto do itinerário, a partir do que são identificadas as competências técnicas, cognitivas complexas e comportamentais por ele demandadas e os conhecimentos necessários ao desenvolvimento de cada uma das competências identificadas; os conhecimentos são organizados em eixos temáticos divididos em módulos.

Definidas e priorizadas as necessidades de capacitação e construídos os itinerários para as áreas críticas, são construídos os planos de curso para os módulos selecionados, com base no roteiro disponibilizado pela Enfam (Instrução Normativa Enfam nº 1, de 3 de maio de 2017). Essa etapa corresponde ao desenvolvimento das soluções educacionais, sob a responsabilidade da equipe incumbida da formação presencial e a distância, junto aos docentes.

Uma vez desenvolvidas as soluções educacionais, elas serão implementadas, acompanhadas e avaliadas, tendo em vista orientar o processo decisório, relativo às adequações e melhorias que se façam necessárias. Para tanto, serão desencadeados os processos de avaliação diagnóstica, avaliação formativa e avaliação de resultado.



9 AVALIAÇÃO E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO

Considerando as concepções de conhecimento, competência e aprendizagem que fundamentam este *Projeto Político-Pedagógico*, a avaliação, no âmbito do trabalho complexo, é permanente e contínua, intrínseca às relações de ensino e aprendizagem, não podendo se reduzir a momentos determinados do trabalho educativo, geralmente circunscritos à análise de um produto final.

Ao contrário, vincula-se ao acompanhamento da capacidade do sujeito aprendiz de aprender interferindo no processo, descobrindo novas dimensões, recriando realidades a partir de novos aportes teóricos, das interações com o professor e com os colegas.

A avaliação está, portanto, articulada a uma concepção de conhecimento que avalia os processos formativos do sujeito aprendiz em sua capacidade de compreender a complexidade da totalidade a partir da compreensão das partes e das relações que estabelecem entre si. Trata-se de potencializar os métodos e procedimentos avaliativos, tendo presentes os objetivos da formação.

Tendo em vista essas premissas, concebe-se a avaliação como prática multidisciplinar que, integrando todo o processo pedagógico, busca validar as soluções educacionais e seus resultados. Assim compreendida, a avaliação é também o ato de planejar, estabelecer objetivos e verificar seu alcance, envolvendo a tomada de decisões para a melhoria do processo como um todo.

A tomada de decisão deve acompanhar todo o processo de avaliação, possibilitando que se promovam os ajustes necessários para que sejam atingidos os objetivos das soluções educacionais propostas, inclusive os derivados da dinamicidade dos processos educativos em suas relações com as demandas do processo de trabalho.

Tomando por base essa concepção, a avaliação tem por objetivo subsidiar as decisões relativas ao conjunto de atividades formativas que realiza. Para tanto, essas atividades serão acompanhadas e avaliadas continuamente, tendo em vista:

- Mudanças que se fazem necessárias no *Projeto Político-Pedagógico* ao longo do percurso formativo, buscando o atingimento dos seus objetivos, em termos de efetividade social;

- Identificação de necessidades coletivas de Educação Continuada;
- Identificação de pontos de melhoria relativos às diversas dimensões que integram a concepção de competência.

A metodologia de avaliação a ser desenvolvida contemplará as dimensões diagnóstica, formativa e de resultados.

9.1 Avaliação diagnóstica

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

O levantamento de necessidades será realizado periodicamente, mediante instrumento próprio. As necessidades identificadas serão consideradas na elaboração do *Plano Anual de Atividades* para o ano subsequente. Os conhecimentos prévios, que também se constituem em insumos para o planejamento das atividades, serão identificados, *a priori*, no início de cada curso. As informações, assim coletadas, deverão subsidiar a realização de ajustes nos *Planos de Curso* antes do início das atividades, para adequá-los às necessidades identificadas.

9.2 Avaliação formativa

A avaliação formativa compõe-se de vários procedimentos para identificar a progressão da aprendizagem dos magistrados e servidores em formação nas diversas dimensões de competência, a adequação das atividades formativas, incluindo as teóricas e as práticas realizadas mediante alternância, o trabalho docente, as relações interpessoais, o material didático, o apoio logístico, as instalações e os equipamentos utilizados.

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

- Grupos focais ao longo dos cursos, com o objetivo de identificar os pontos fortes, os pontos que demandam atenção e as sugestões para melhoria;
- Avaliação das soluções educacionais pela equipe pedagógica, mediante o preenchimento de uma ficha, com o objetivo de avaliar a sua adequação em termos de conteúdos, metodologia, recursos tecnológicos utilizados e duração. Essa avaliação fornece subsídios para decidir sobre as novas ofertas das atividades avaliadas;
- Avaliação do curso pelos magistrados e servidores em formação, mediante questionário aplicado ao final do curso; terá por finalidade a verificação da qualidade do ensino, o constante aperfeiçoamento das estratégias adotadas e a qualificação de seu corpo docente;

- Autoavaliação, realizada em todas as atividades, para que o aluno possa refletir continuamente sobre o desenvolvimento profissional alcançado em cada etapa de seu processo de formação;
- Avaliação da aprendizagem pelos docentes, de natureza contínua, realizada através de observação e de análise das tarefas realizadas durante os cursos. A avaliação da aprendizagem se dará de forma interativa e conjugada com técnicas como debates em fóruns no Ambiente Virtual de Aprendizagem, relatórios, resumos de leitura de casos ou de procedimentos, rotinas, trabalhos em grupo, estudo de casos ou solução de problemas (simulados ou reais), execução de atividades simuladas, registros reflexivos, entre outras propostas pelos docentes e orientadores.

9.3 Avaliação de resultados

A avaliação de resultados tem como objetivo observar a repercussão das ações educativas na qualificação dos magistrados e servidores, em termos das mudanças no desempenho profissional segundo os fundamentos da ação jurisdicional. Essa avaliação será realizada após um período de retorno à atividade, compreendendo um registro reflexivo sobre as mudanças introduzidas nos processos de trabalho motivadas pela aprendizagem.



10 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR: PROGRAMAS DE FORMAÇÃO

10.1 Programas de formação de magistrados

Em conformidade com a Resolução Enfam nº 02/2016 e as alterações dadas pela Resolução Enfam nº 02/2017, a EJEF ofertará regulamente, com vistas à Formação Inicial e Continuada de magistrados, os programas elencados a seguir.

10.1.1 Programa de Formação Inicial de magistrados

- **Curso Oficial de Formação Inicial**

O Programa de Formação Inicial tem por objetivo desenvolver as competências necessárias ao exercício da magistratura e compreende o Curso Oficial de Formação Inicial, que se realiza logo após a posse dos juízes aprovados em concurso público, realizado integralmente na modalidade presencial. O curso deverá contabilizar no mínimo 480 horas-aula, das quais 240 horas atenderão ao conteúdo programático mínimo determinado pela Enfam, e as 240 horas restantes serão destinadas às atividades práticas. Nessa formatação, deverá ser considerado o Módulo Nacional promovido pela Enfam, com carga horária mínima de 40 horas-aula, desenvolvido em cinco dias úteis. A carga horária referente a esse módulo deve ser considerada no cômputo da carga horária mínima exigida para o curso.

Com base nas concepções e princípios de seu *Projeto Político-Pedagógico* e nas normas da Enfam, a EJEF construiu o itinerário formativo de Formação Inicial de magistrados, a ser avaliado e revisto a cada edição, com vistas ao seu aperfeiçoamento contínuo. O itinerário da Formação Inicial, considerando-se as disposições e os eixos temáticos apontados pela Enfam, tem por objetivo a formação técnica e ética dos novos magistrados, visando ao desenvolvimento de competências para um eficiente exercício da magistratura, comprometido com a missão do TJMG e do Poder Judiciário, relativa à garantia dos direitos fundamentais e à construção de uma sociedade justa, solidária e isonômica.

Para a construção do itinerário formativo da Formação Inicial, partiu-se do princípio de que os conhecimentos a serem tratados devem ser significativos e construídos de forma contextualizada com as demandas das atividades judicantes, mediante metodologias que favoreçam a construção ativa do conhecimento pelo magistrado, articulando teoria e prática e levando em conta os saberes prévios e o ambiente de trabalho com o qual irá se deparar.

No transcurso da Formação Inicial, fundamentada nos princípios da pedagogia da alternância que integram a formação promovida pela EJEJ às atividades em campo, os magistrados em formação terão acompanhamento pedagógico por um juiz orientador (atividade prática jurisdicional). Para que essa atividade atinja seus objetivos, será construído um roteiro de campo em grupo focal com a participação de magistrados indicados para o acompanhamento pedagógico, convidados pela EJEJ. O roteiro de campo indicará as competências a desenvolver, as ações e os prazos para o seu desenvolvimento e as observações do juiz orientador, relativas à aprendizagem do magistrado em formação, incluindo estratégias formativas complementares, sempre que necessário.

- **Cursos oficiais de aperfeiçoamento para fins de vitaliciamento**

Os Cursos oficiais de aperfeiçoamento para fins de vitaliciamento serão ofertados pela EJEJ no período respectivo, com carga horária mínima de 120 horas, além das horas do Curso Oficial de Formação Inicial, incluindo os temas indicados nas normas da Enfam, tendo por objetivo a formação humanista do magistrado e o desenvolvimento de competências demandadas pela prática jurisdicional (Resolução Enfam nº 02/2016 e alterações pela Resolução Enfam nº 02/2017).

Os módulos que integram essa formação constam do itinerário formativo de Formação Inicial e Continuada e serão ministrados mediante o uso de metodologias ativas, atendendo aos princípios pedagógicos constantes deste *Projeto Político-Pedagógico*: interdisciplinaridade, articulação entre parte e totalidade e entre teoria e prática.

A oferta dos módulos será precedida do processo de identificação de necessidades dos magistrados em formação, mediante a realização de grupos focais com os vitaliciandos e a análise dos pareceres dos magistrados orientadores na atividade prática jurisdicional.

10.1.2 Programa de Formação Continuada de magistrados

- **Curso Oficial de Aperfeiçoamento para promoção na carreira**

Os cursos de aperfeiçoamento para promoção na carreira, oferecidos pela EJEJ e credenciados pela Enfam, visam a desenvolver as competências necessárias para o exercício da prática jurisdicional com qualidade, celeridade e segurança, tendo por objetivos:

- Acompanhar as reformas legislativas e a evolução da jurisprudência;
- Promover o intercâmbio de boas práticas;
- Promover abordagens interdisciplinares dos problemas judiciais;
- Capacitar para a gestão de unidades jurisdicionais.

A EJEF promoverá cursos de aperfeiçoamento para fins de promoção na carreira em cumprimento às diretrizes pedagógicas e normas da Enfam, de modo a disponibilizar módulos e turmas que permitam aos magistrados cursar, no mínimo, 40 horas anuais. Para fins de promoção, o magistrado deverá apresentar frequência e aproveitamento nos cursos de aperfeiçoamento devidamente credenciados pela Enfam.

Os cursos oficiais de aperfeiçoamento para fins de promoção na carreira poderão incluir temas diversos dos apresentados nas resoluções da Enfam, desde que por ela devidamente credenciados.

A exemplo do itinerário construído para o Curso Oficial de Formação Inicial de Juízes Substitutos, a EJEF desenvolverá itinerários formativos para a Formação Continuada, considerando as áreas de atuação da Justiça Estadual. Em cada uma delas, serão identificados os processos de trabalho e o conjunto de competências necessárias para desenvolvê-los, conferindo organicidade e continuidade aos processos formativos, permitindo à Escola detectar quais módulos são críticos para a efetividade e celeridade da prática jurisdicional. Para a construção desses itinerários, serão constituídos grupos focais por área de atuação.

10.2 Programa de formação de servidores

O Programa de desenvolvimento de servidores (PDS) é composto por um conjunto de ações educacionais destinadas à Formação Inicial dos servidores em estágio probatório e à Formação Continuada e Avançada para a atualização e aperfeiçoamento profissional dos servidores estabilizados ao longo da carreira profissional.

A Formação Inicial subdivide-se em dois níveis. O Nível I, denominado Curso de Formação Inicial - Serin, é destinado aos servidores no primeiro ano de estágio probatório, estruturado em eixos temáticos, sendo que todo o conteúdo deverá ser ofertado dentro desse período.

O Nível II do Curso de Formação Inicial é direcionado aos servidores no segundo e terceiro anos de estágio probatório. A formação desse nível será organizada e implementada segundo a metodologia de itinerários formativos, e seu conteúdo deverá ser concluído, integralmente, dentro desse intervalo de tempo.

A Formação Continuada compreende o Nível III, denominado Atualização e Aperfeiçoamento, e a Formação Estratégica corresponde ao Nível IV, Educação Estratégica, sendo que ambas visam à capacitação contínua e sistematizada dos servidores estabilizados. Essa formação será organizada e implementada segundo a metodologia de itinerários formativos.

10.3 Programa de formação de formadores

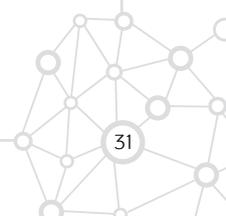
A EJEF ofertará cursos de formação de formadores, visando ao desenvolvimento de competências para o exercício de atividades pedagógicas, de organização e gestão da Escola e de apoio às atividades do TJMG, realizadas por docentes e gestores.

Entre outros, a formação de formadores deverá contemplar:

- Planejamento, coordenação, implementação, acompanhamento e avaliação de atividades e projetos educativos, sejam referentes a magistrados, servidores ou à própria Escola;

- Produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico exigido no campo profissional que contribua para o desenvolvimento e a qualidade das atividades judiciárias;
- Orientação e acompanhamento dos novos juízes nas atividades de prática jurisdicional realizadas nos cursos oficiais do Programa de Formação Inicial;
- Orientação, acompanhamento e avaliação dos magistrados em processo de vitaliciamento.

Os conteúdos dos cursos de formação de formadores contemplarão as concepções, os princípios e as metodologias constantes das Diretrizes Pedagógicas da Enfam e os deste *Projeto Político-Pedagógico*, bem como as necessidades de capacitação de docentes e gestores pedagógicos, identificadas no desenvolvimento dos programas de Formação Inicial e Continuada de magistrados e servidores.





11 ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES - EJEF

A macroestrutura da EJEF é composta pela Superintendência, Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP) e Diretoria Executiva de Gestão da Informação Documental (DIRGED), cujas atribuições são apresentadas a seguir.

11.1 Superintendência da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes

A Superintendência da EJEF tem como objetivos assegurar a legalidade e a eficácia das ações inerentes à seleção, à formação inicial e permanente e acompanhamento dos magistrados, servidores, estagiários, voluntários e colaboradores da justiça; acompanhar o desempenho e administrar as carreiras dos servidores; colaborar, no âmbito de sua competência, com os projetos de extensão e de responsabilidade social do TJMG, bem como gerir a informação especializada da Instituição, em compatibilidade com o Sistema de Padronização Organizacional, com vistas ao alcance dos resultados esperados na prestação jurisdicional.

A Superintendência da EJEF é exercida pelo 2º Vice-Presidente do Tribunal de Justiça.

11.2 Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP)

A DIRDEP tem como objetivo garantir que as atividades de gestão de pessoas relacionadas aos processos de seleção, integração, valorização, planejamento, formação, acompanhamento e desenvolvimento de magistrados, servidores, gestores, estagiários e colaboradores se desenvolvam de forma sistêmica e em consonância com as definições estratégicas da Superintendência da EJEF, com o Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça, com o presente *Projeto Político-Pedagógico* e com o *Plano Educacional (2018)*, bem como com a missão, a visão e os valores institucionais.

Quanto à educação para o desenvolvimento profissional, destacam-se as seguintes atribuições da Diretoria:

- Assegurar o cumprimento das políticas e diretrizes do Tribunal e de outros órgãos competentes do Poder Judiciário em relação aos processos de recrutamento, seleção, formação e desenvolvimento de magistrados, servidores, estagiários, voluntários e colaboradores da Justiça, de acordo com as normas vigentes, com o *Projeto Político-Pedagógico* e com o Programa de Formação Inicial e Continuada da Escola, bem como com as estratégias definidas pela Superintendência da EJEF;

- Manter permanente interação com o Superintendente da EJEF e com o Juiz Auxiliar da 2ª Vice-Presidência, auxiliando-os no planejamento de ações afetas à seleção, formação e desenvolvimento de magistrados, servidores, estagiários, voluntários e colaboradores da Justiça e pronunciando-se em questões técnicas e executivas afetas à sua área de atuação;
- Manter interação com as demais unidades organizacionais da Secretaria do Tribunal e da Justiça de Primeira Instância, áreas e diretorias do Tribunal, para o levantamento de necessidades de formação e para o desenvolvimento de projetos conjuntos afetos à sua área de atuação;
- Viabilizar oportunidades permanentes de formação e atualização dos magistrados e servidores, para atuarem como agentes de mudança, favorecendo o desenvolvimento institucional;
- Promover ações de educação a distância e de outros processos educativos mediados pelas novas tecnologias de comunicação e informação, para a formação e aperfeiçoamento de magistrados, servidores e colaboradores da Justiça.

11.3 Diretoria Executiva de Gestão da Informação Documental (DIRGED)

A DIRGED tem como objetivo garantir a organização, a preservação e a acessibilidade de informações documentais, abrangendo a jurisprudência, normas e padrões de uso do Tribunal de Justiça e outras informações especializadas, de modo a facilitar a pesquisa e a disseminação junto aos magistrados, servidores, advogados, partes e demais usuários, para subsidiar a fundamentação jurídica de decisões, petições e arrazoados, ilustrar obras doutrinárias, códigos comentados e estudos pertinentes, com vistas à permanente atualização do direito jurisprudencial e aprimoramento da prestação jurisdicional, bem como facultar controles administrativos, de acordo com as políticas de gestão de documentos da Instituição.

São atribuições da DIRGED:

- Assegurar a adequada organização e a guarda de documentos resultantes da prestação jurisdicional e das atividades administrativas do Tribunal, de forma a garantir a preservação e propiciar o atendimento às demandas de acesso às informações ali contidas, por parte dos usuários autorizados, com agilidade e custo apropriado;
- Assegurar o emprego abrangente e racional das ferramentas de tecnologia da informação na disseminação de informações técnicas, no desenvolvimento da pesquisa jurídica e na gestão do acervo bibliográfico e documental do Tribunal;
- Estabelecer diretrizes para a implantação da tecnologia de gestão eletrônica de documentos no Tribunal;
- Autorizar, obedecendo às diretrizes orçamentárias e às políticas da Superintendência da EJEF e de seu Comitê Técnico, o atendimento às demandas de aquisição de publicações impressas ou em outras mídias, relativas à informação especializada, para magistrados e servidores, com vistas à melhoria da prestação jurisdicional;
- Interagir com a DIRDEP, com vistas à complementaridade da atuação das duas Diretorias Executivas da EJEF no processo de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional de magistrados e servidores;
- Assegurar que as decisões monocráticas e colegiadas do Tribunal estejam integralmente acessíveis na internet;
- Assessorar o Superintendente da EJEF em assuntos de sua área de atuação.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Instrução Normativa Enfam nº 1, de 3 de maio de 2017*. Disciplina o credenciamento de cursos oficiais. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/109933>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução Enfam nº 2, de 8 de junho de 2016*. Dispõe sobre os programas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados e regulamenta os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/102269>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução Enfam nº 2, de 14 de março de 2017*. Altera a Resolução Enfam nº 2, de 8 de junho de 2016, que dispõe sobre os programas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados e regulamenta os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/108591>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução Enfam nº 7, de 7 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre as diretrizes pedagógicas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/116264>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

DURAND, T. *Forms of incompetence*. Proceedings Fourth International Conference on Competence-based Management. Oslo: Norwegian School of Management, 1998.

ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEF. *Plano Educacional da EJEF: educação para o desenvolvimento profissional e excelência do Tribunal de Justiça mineiro*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2014.

ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEF. *Plano Educacional: educação para o desenvolvimento profissional e excelência do Tribunal de Justiça mineiro*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2018.

ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEF. *Três décadas de história*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2007.

KUENZER, A. Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. *Boletim Técnico do SENAC*, Rio de Janeiro, v. 29, nº 1, jan./abr. 2003.

LE BOTERF, G. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça. Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DIRDEP. *Ata da reunião* realizada no dia 31 de maio de 2012.

VYGOTSKY, L. S. *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

