



**ANEXO 1 – FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL CONCENTRADA – CURSO  
 REGIONAL DE FORMAÇÃO INICIAL – EIXOS E ESTRUTURA CURRICULAR**

<b>EIXO</b>	<b>MATÉRIA</b>	<b>CONTEÚDO</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	
<b>ETICIDADE</b>	Ética profissional aplicada	Dilemas éticos, contextos e rotinas profissionais	6h	35h
		Consequencialismo decisório	3h	
	Dever de reserva e liberdades individuais	Vida privada e vida pública, uso das redes sociais e docência	3h	
	Cidadania e espaço público	Vida pública e participação política	3h	
	Laboratório de eticidade	Oficina de casos	16h	
		Cinema & Debate	4h	
<b>ALTERIDADE</b>	Relacionamento interpessoal	Diálogos com juízes substitutos, juízes titulares, desembargadores e servidores	6h	35h
	Relacionamento institucional	Presidência, Vice-Presidência e Escola Judicial Regional	3h	
		Corregedoria e Setores de Gestão de Pessoas	3h	
	Invisibilidade social	Invisibilidade pública	3h	
	Laboratório de alteridade	Oficina de casos	8h	
		Trabalho de campo	8h	
		Cinema & Debate	4h	
<b>RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	Padrões de litigância	Litigância repetitiva (grandes litigantes regionais)	3h	35h
		Litigância repetitiva (setorial: bancários, rodoviários, portuários, telefonia e terceirização, por exemplo)	3h	



		Jurisprudência regional consolidada	3h	
	Arbitragem e meios alternativos de resolução de disputas	Conciliação e mediação	6h	
	Laboratório de resolução de conflitos	Oficina de casos	8h	
		Prática simulada	8h	
		Visitas contextualizadas	4h	
<b>DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	Gênero	Padrões decisórios, padrões quantitativos e/ou qualitativos	3h	35h
	<i>Accountability</i>	Escrutínio público	3h	
	Tecnologia	Impactos na jurisdição	3h	
	Adoecimento:	Doenças profissionais, transtornos mentais e vida saudável	3h	
	Sustentabilidade	Pluridimensionalidade: meio ambiente, consumo sustentável, Direitos Humanos, práticas internas e leis de operação, usuário-cidadão	3h	
	Laboratório Direito & Sociedade	Oficina de casos	16h	
		Cinema & Debate	4h	



**ANEXO 2 – FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL CONCENTRADA – CURSO  
 REGIONAL DE FORMAÇÃO INICIAL – FICHAS DE CONTEÚDO**

<b>EIXO ETICIDADE</b>	
<b>ÉTICA PROFISSIONAL APLICADA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Dilemas éticos, contexto e rotinas profissionais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	6 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar possíveis dilemas éticos profissionais em seu contexto regional.
<b>EMENTA</b>	Dilemas éticos, contexto e rotinas profissionais: carga de trabalho e diligência profissional, progressão funcional (promoção), vestes talares (toga), urbanidade e erro judiciário.
<b>ÉTICA PROFISSIONAL APLICADA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Consequencialismo decisório.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar as diferentes e possíveis consequências das decisões judiciais.
<b>EMENTA</b>	Consequencialismo decisório.
<b>DEVER DE RESERVA E LIBERDADES INDIVIDUAIS</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Redes sociais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	7 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar a correlação entre a vida privada e a vida pública e seu impacto na atuação da magistrada e do magistrado, analisando especificamente sua participação nas redes sociais. Conhecer as normas pertinentes e dominar as regras básicas de uso das redes sociais.



<b>EMENTA</b>	Vida privada e vida pública: redes sociais.
<b>CIDADANIA E ESPAÇO PÚBLICO</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Vida pública e participação política.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar a participação do juiz no espaço público enquanto cidadão.
<b>EMENTA</b>	Vida pública, participação política e engajamento social.
<b>LABORATÓRIO DE ETICIDADE</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Oficina de casos.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	12 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Expor as novas magistradas e magistrados aos debates acerca do alcance da independência funcional e seu impacto nas rotinas profissionais.
<b>EMENTA</b>	Examinar casos distintos relacionados com as práticas profissionais da magistratura, cujos conteúdos podem versar sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Decisões divergentes como produto do trabalho realizado por assistentes e delegação de atividades jurisdicionais a assistentes.</li> <li>✓ Recusa de progressão para assumir titularidade de vara do trabalho.</li> <li>✓ Adiamento de pauta de audiências e prejuízos ao jurisdicionado.</li> <li>✓ Interação com outros profissionais dentro e fora do espaço institucional e impactos sobre a atuação judicial.</li> <li>✓ Críticas à administração do TRT de atuação e a outros Tribunais.</li> </ul>
<b>LABORATÓRIO DE ETICIDADE</b>	



<b>CONTEÚDO</b>	Cinema & Debate.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Expor as magistradas e os magistrados ao dilema da decisão e discutir suas possíveis consequências.
<b>EMENTA</b>	Analisar filmes.

<b>EIXO ALTERIDADE</b>	
<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Diálogos com juízes substitutos, juízes titulares, desembargadores, servidores, terceirizados e estagiários.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	6 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Compartilhar o sentido coletivo da profissão, explicitando formas de cooperação e diálogo entre diferentes protagonistas do trabalho judicial.
<b>EMENTA</b>	Diálogos com juízes substitutos, juízes titulares, desembargadores, servidores, terceirizados e estagiários.
<b>RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Relacionamento com a Presidência e a Vice-Presidência do TRT, com a Ouvidoria e Escola Judicial Regional.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar as formas de relacionamento e as relações das atividades das magistradas e magistrados com a Presidência do TRT, Ouvidoria e Escola Regional.



<b>EMENTA</b>	Relacionamento com a Presidência e Direção Geral do TRT, Ouvidoria e Escola Regional: vitaliciamento, manifestações dos usuários (reclamações e elogios), formação inicial e continuada (carga horária mínima, afastamentos para formação profissional).
<b>RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Relacionamento com a Corregedoria Regional e os Setores de Gestão de Pessoas, Informática e Polícia Judicial.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar as formas de relacionamento e as relações das atividades das magistradas e magistrados com a Corregedoria Regional e com os Setores de Gestão de Pessoas, Informática e Polícia Judicial.
<b>EMENTA</b>	Relacionamento com a Corregedoria Regional e com os Setores de Gestão de Pessoas, Informática e Polícia Judicial: estágio probatório e vitaliciamento, provimentos e normas, designações, controle de prazos, férias, assistente de juiz substituto, e-gestão, metas e estatísticas, segurança institucional, controle de riscos.
<b>INVISIBILIDADE PÚBLICA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Invisibilidade pública.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Compartilhar diferentes experiências de trabalho subalterno e a invisibilidade de seus agentes por meio de seus relatos.
<b>EMENTA</b>	Invisibilidade pública.
<b>LABORATÓRIO DE ALTERIDADE</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Oficina de casos.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas



<b>OBJETIVOS</b>	Expor magistradas e magistrados às dificuldades das relações com os Outros e os sentidos da alteridade, bem como da construção da igualdade e do exercício da cidadania.
<b>EMENTA</b>	Examinar casos distintos relacionados com os sentidos e as práticas das interações com os Outros, cujos conteúdos podem versar sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ O trabalho judicial invisível (dos servidores e terceirizados) e seu parco reconhecimento institucional.</li> <li>✓ A difícil interação com pessoas surdas ou com deficiência auditiva e outras necessidades especiais.</li> <li>✓ Os diferentes dissensos possíveis entre juízes titulares e substitutos no exercício da jurisdição.</li> <li>✓ O uso de elevador privativo.</li> </ul>
<b>LABORATÓRIO DE ALTERIDADE</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Trabalho de campo.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Facultar às magistradas e magistrados a realização de uma observação incógnita da vida forense, em especial, das audiências e dos diferentes comportamentos que nelas ocorrem.
<b>EMENTA</b>	Visita exploratória do foro trabalhista, com obrigação de assistir audiências e escrever um pequeno diário de campo.
<b>LABORATÓRIO DE ALTERIDADE</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Cinema & Debate.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Expor as magistradas e magistrados às dificuldades das relações com os Outros e os sentidos da alteridade, bem como da construção da igualdade e do exercício da cidadania.



<b>EMENTA</b>	Exibição de filme sobre o tema seguido de debate.
---------------	---

<b>EIXO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>PADRÕES DE LITIGÂNCIA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Litigância repetitiva (grandes litigantes).
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar os padrões de litigância repetitiva regional com ênfase nos grandes litigantes regionais.
<b>EMENTA</b>	Litigância repetitiva regional. Litigantes eventuais e habituais. Grandes litigantes e mapas econômicos regionais. Especificidades da litigiosidade repetitiva. Benefícios e malefícios experimentados pelos ‘players’ e as externalidades negativas da procrastinação judicial do inevitável. Gestão de demandas repetitivas. O papel do Juiz e da Justiça na gestão e na redução de demandas repetitivas. Meios alternativos de resolução de conflitos da litigância repetitiva. Padronização das soluções de resolução de conflitos em demandas repetitivas. Jurisprudência consolidada.
<b>PADRÕES DE LITIGÂNCIA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Litigância repetitiva setorial.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar os padrões de litigância repetitiva regional com ênfase em seus diferentes setores econômicos.
<b>EMENTA</b>	Litigância repetitiva regional por setores econômicos – bancários, rodoviários, portuários, telefonia, terceirização (administração pública e atividades privadas), dentre outras – e sua correlação com os mapas econômicos setoriais e regionais.



<b>PADRÕES DE LITIGÂNCIA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Jurisprudência regional consolidada.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar a jurisprudência consolidada nacional e regional por meio das súmulas regionais, e adoção de banco de súmulas e do banco de boas práticas conciliatórias, e o Banco Nacional de Conciliadores Trabalhistas.
<b>EMENTA</b>	Jurisprudência consolidada. Uniformização de jurisprudência e súmulas regionais e nacionais. Banco de súmulas nacionais e regionais. Banco de melhores práticas conciliatórias na Justiça do Trabalho. Grupo Nacional de Uniformização de Precedentes e Recomendações sobre Resolução de Conflitos da Justiça do Trabalho. Banco Nacional de Conciliadores Trabalhistas.
<b>CONCILIAÇÃO, ARBITRAGEM E MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Conciliação e mediação.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	6 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar as dificuldades da solução adjudicatória e sensibilizar a magistrada e o magistrado para as possibilidades inscritas nos meios alternativos de resolução de conflitos e seu impacto na efetividade da prestação jurisdicional, bem como relacionar as estratégias e práticas de gestão do conflito com o empoderamento cidadão e a expansão da democracia, e sua condução ética no contexto de partes desiguais e das inovações tecnológicas no âmbito da conciliação.



<p style="text-align: center;"><b>EMENTA</b></p>	<p>Técnicas em conciliação e mediação. Conciliação e Mediação <i>'on line'</i>, o uso das plataformas disruptivas e a utilização da automação conciliatória (uso de <i>bot</i> para a conciliação). O metaverso e a resolução de conflitos trabalhistas em ambiente virtual. O <i>Visual Law e Legal Design</i> na resolução de conflitos trabalhistas: uma nova linguagem argumentativa de convencimento? Atuação nas Varas e nas Secretarias/Coordenadorias de Apoio às Execuções Trabalhistas, NUPEMEC-JT e CEJUSC-JT. Processos formativos específicos.</p>
<p><b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>CONTEÚDO</b></p>	<p style="text-align: center;">Oficina de casos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CARGA HORÁRIA</b></p>	<p style="text-align: center;">8 horas</p>
<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS</b></p>	<p>Expor as magistradas e magistrados às dificuldades do processo decisório não adjudicatório, proporcionando uma reflexão sobre o protagonismo de seus diferentes participantes e os limites éticos de sua atuação no contexto de partes desiguais</p>



<b>EMENTA</b>	<p>Examinar casos distintos relacionados com mecanismos de resolução de conflitos, cujos conteúdos podem versar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Escuta ativa, acolhimento das partes e o uso do princípio da alteridade recíproca na fase inicial de procedimento conciliatório.</li> <li>✓ Incidentes na homologação de acordo de casos submetidos ao CEJUSC-JT.</li> <li>✓ A resistência descabida e desproporcional de uma das partes e/ou advogado ao acordo proposto.             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A antecipação de prova durante o processo de negociação do acordo.</li> </ul> </li> <li>✓ A inclusão de medidas não pecuniárias e pecuniárias nos termos do acordo e suas formas de execução.</li> <li>✓ Limites éticos da atuação do juiz na condução da conciliação judicial e na supervisão de atuação em CEJUSC-JT.</li> <li>✓ Proatividade do juiz na garantia do equilíbrio entre as partes materialmente desiguais nos litígios individuais trabalhistas.</li> </ul>
<b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Prática simulada.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Expor as magistradas e magistrados às dificuldades da conciliação e mediação, proporcionando uma reflexão em torno de seus diferentes resultados, bem como expor às incertezas do processo adjudicatório e as múltiplas possibilidades de valoração da prova.</p>



<b>EMENTA</b>	<p>Audiência de conciliação simulada e técnicas de conciliação judicial. Audiência de instrução simulada e técnicas de interrogatório. Laboratório de inspeção judicial e atos judiciais fora da audiência. Atuação em mediação. Diferentes interpretações para fatos idênticos. Valoração da prova. Provas Digitais e suas aplicações no processo de autocomposição trabalhista. Uso de ferramentas digitais de pesquisas patrimoniais para a conciliação. Blindagem patrimonial. Lides simuladas. Mediação pré-processual.</p>
<b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Visitas contextualizadas.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Possibilitar o conhecimento das estruturas institucionais de mecanismos alternativos de resolução de conflitos.
<b>EMENTA</b>	Visita exploratória do NUPEMEC-JT e CEJUSC-JT, de Núcleos de Investigação Patrimonial, de Juízos de Precatório e outras unidades especializadas.

<b>EIXO DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<b>GÊNERO</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Padrões decisórios, padrões quantitativos e/ou qualitativos.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar o impacto do gênero sobre as formas de atuação da magistratura e analisar a participação feminina no Poder Judiciário.
<b>EMENTA</b>	Poder Judiciário e equidade de gênero. Diálogo com juízas e suas diferentes trajetórias pessoais e profissionais.
<b>ACCOUNTABILITY</b>	



<b>CONTEÚDO</b>	Escrutínio público.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar e avaliar o escrutínio público das decisões judiciais.
<b>EMENTA</b>	Escrutínio público. Diálogo com profissionais da imprensa com experiência em jornalismo judiciário.
<b>TECNOLOGIA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Impactos na jurisdição.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar os impactos das novas tecnologias na jurisdição.
<b>EMENTA</b>	Mecanismos tecnológicos de auxílio à jurisdição: INFOJUD, BACENJUD, RENAJUD e outros. Princípio da conectividade e produção da prova. Audiências por videoconferência e atos processuais por plataformas virtuais.
<b>ADOCIMENTO E MUNDO DO TRABALHO</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Doenças profissionais, transtornos mentais e vida saudável.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar as possibilidades de adoecimento no mundo do trabalho e sensibilizar o juiz para sua interpretação no processo decisório.
<b>EMENTA</b>	Doenças profissionais, transtornos mentais e vida saudável.
<b>SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS</b>	



<b>CONTEÚDO</b>	Meio ambiente, consumo sustentável, Direitos Humanos e sua efetivação horizontal, práticas internas e leis de operação, usuário-cidadão.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Examinar as possibilidades de um meio ambiente sustentável, inclusive no ambiente de trabalho, e sensibilizar a magistrada e o magistrado para uma agenda sustentável, assim como para a importância da efetivação horizontal dos Direitos Humanos.
<b>EMENTA</b>	Meio ambiente, consumo sustentável, Direitos Humanos, práticas internas e leis de operação, usuário-cidadão.
<b>LABORATÓRIO DE DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Oficina de casos
<b>CARGA HORÁRIA</b>	16 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Expor as magistradas e magistrados às diferentes tensões decorrentes das questões de gênero, sustentabilidade e <i>accountability</i> , bem como ao impacto da tecnologia na profissão.



<b>EMENTA</b>	<p>Examinar casos distintos relacionados com as transformações da profissão, cujos conteúdos podem versar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ As dificuldades e os possíveis vieses na adjudicação de um caso de assédio moral/sexual.</li> <li>✓ O uso de nome social por um dos litigantes.</li> <li>✓ A litigância de um magistrado em face de um jornalista por conta de matéria por este realizada.</li> <li>✓ A manifestação de um juiz <i>in off</i> em matéria jornalística controversa sobre seu ou outros Tribunais.</li> <li>✓ A penhora online de conta salário.</li> <li>✓ O uso da internet e a produção de prova pelo juiz.</li> <li>✓ Produção e Análise das Provas digitais.</li> <li>✓ A difícil realização de um diagnóstico de doença psicossocial e sua interface com o trabalho.</li> <li>✓ A métrica indenizatória em caso de acidente de trabalho e sua possibilidade de execução.</li> </ul>
<b>LABORATÓRIO DE DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Cinema & Debate
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas
<b>OBJETIVOS</b>	Expor as magistradas e magistrados a uma reflexão sobre sustentabilidade, meio ambiente e Direitos Humanos.
<b>EMENTA</b>	Exibição de filmes e documentários seguida de debates.



**ANEXO 3 – FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL CONCENTRADA – CURSO  
REGIONAL DE FORMAÇÃO INICIAL – PROTOCOLO DE INGRESSO  
SUPERVISIONADO NA JURISDIÇÃO**

DIA	ATIVIDADE	
	DIÁRIA	SEMANA
1	Apresentação nas Varas, acompanhamento das rotinas de secretaria, observação do PJe e do atendimento de balcão.	Leitura, discussão e assinatura de despachos previamente preparados pela secretaria.
2	Treinamento de PJe.	
3	Observação das audiências, discussão com tutor sobre os incidentes ocorridos e sobre as possibilidades de decisão e acompanhamento do trabalho do secretário de audiências após sua realização.	
4	Observação das audiências, discussão com tutor sobre os incidentes ocorridos e sobre as possibilidades de decisão.	
5	Observação das audiências e sessões realizadas no CEJUSC.	
6	Confecção de três sentenças nos processos encerrados pelo tutor na semana precedente.	Exame e elaboração de despachos bem como decisão de tutela provisória.
7	Observação das audiências, discussão com tutor sobre os incidentes ocorridos e sobre as três decisões redigidas na véspera.	
8	Observação das audiências, discussão com tutor sobre os incidentes ocorridos e sobre as possibilidades de decisão e acompanhamento do trabalho do secretário de audiências após sua realização.	
9	Realização de audiências até o limite de três encerramentos de instrução e discussão com o tutor sobre as possibilidades de decisão.	
10	Confecção de três sentenças dos processos encerrados na véspera.	
11	Discussão com o tutor das três sentenças da semana precedente e observação do trabalho de secretário calculista com liquidação, se possível, das referidas sentenças.	Exame e elaboração de despachos bem como apreciação da análise de prevenção.
12	Realização de audiências até o limite de quatro encerramentos de instrução e discussão com o tutor sobre as possibilidades de decisão.	
13	Realização de audiências até o limite de quatro encerramentos de instrução e discussão com o tutor sobre as possibilidades de decisão.	
14	Confecção das oito sentenças dos processos	



	encerrados nessa semana.	
15	Confecção das oito sentenças dos processos encerrados nessa semana.	
16	Discussão com o tutor das oito sentenças da semana precedente e com o secretário calculista sobre as possibilidades de liquidação.	Exame e elaboração de despachos bem como expedição de alvarás.
17	Realização integral da pauta de audiências e discussão com o tutor sobre as possibilidades de decisão, além de resolução de dois incidentes de execução.	
18	Realização integral da pauta de audiências e discussão com o tutor sobre as possibilidades de decisão.	
19	Realização integral da pauta de audiências e discussão com o tutor sobre as possibilidades de decisão.	
20	Confecção das sentenças da semana.	



## ANEXO 4 – FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL DIFUSA – CURSOS E CONTEÚDOS DE OFERTA SEMESTRAL

EIXO	CURSO	CONTEÚDO
<b>ETICIDADE</b>	Dilemas deontológicos da profissão.	Conflitos de interesse. Urbanidade, alteridade e estresse profissional. Vida pública e vida privada.
	Direito e economia.	Escassez de recursos e conflitos de interesse. Efeitos de normas e decisões jurídicas sobre o comportamento dos agentes econômicos e o desenvolvimento socioeconômico do país.
<b>ALTERIDADE</b>	Direitos Humanos e populações vulneráveis.	Refugiados e imigrantes: desafios do trabalho. Direito à diferença e discriminação no trabalho. Invisibilidade pública e subalternidade.
<b>RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	Hermenêutica e racionalidade decisória.	Solipsismo judicial. Silogismos e consequencialismo decisório. Razão e emoção.
	Normas internacionais.	Organização Internacional do Trabalho (OIT). <i>Soft Law</i> e mundo do trabalho. Capacidade regulatória internacional. Controle de convencionalidade.
<b>DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	Direito e tecnologia.	Mundo do trabalho 4.0. Globalização. Plataformas de cooperação. Impactos no trabalho jurisdicional.
	Magistratura e escrutínio público.	<i>Accountability</i> judicial. Crítica judicial. Mídia e magistratura.



## **ANEXO 5 – DIRETRIZES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SISTEMA INTEGRADO DE FORMAÇÃO DA MAGISTRATURA DO TRABALHO – SIFMT**

1 – APRESENTAÇÃO .....	69
2 – CENÁRIO PROFISSIONAL .....	69
3 - LEGISLAÇÃO DE EAD .....	72
4 - Concepção da aprendizagem e metodologia .....	72
5 - ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM .....	73
6 - IMPLANTAÇÃO DE CURSOS .....	74
6.1 - Planejamento (Concepção) .....	75
6.2 - Desenvolvimento (Design) .....	75
6.3 – Implementação .....	75
6.4 - Interações .....	76
6.5 – Ambiente .....	76
7 - RECURSOS UTILIZADOS .....	76
7.1 - Tecnológicos .....	77
7.2 - Didáticos .....	77
7.3 - Humanos .....	77
7.3.1 - Equipe de planejamento e desenvolvimento do curso .....	78
7.3.2 - Equipe de implementação .....	78
8 - COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA .....	79
8.1 – Instituição .....	79
8.2 – Planejamento .....	79
8.3 - Aspectos Tecnológicos .....	79
8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EAD) .....	80
8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados .....	80
9 - COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO .....	81
10 - AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE .....	82



## **1 – APRESENTAÇÃO**

Visando estabelecer bases para a política e para o modelo de gestão da Educação a Distância – EAD nas Escolas que compõem o Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho – SIFMT, este documento apresenta um conjunto de ações articuladas que induz e consolida essa modalidade de educação na Justiça do Trabalho.

As propostas aqui apresentadas buscam também adequar os referenciais conceituais, estruturais e políticos da EAD às atuais exigências da formação avançada de magistradas e magistrados do trabalho.

## **2 – CENÁRIO PROFISSIONAL**

As notáveis transformações da sociedade contemporânea na entrada do século XXI, em termos sociológicos, econômicos, políticos e tecnológicos, exigem do Judiciário mudança de perspectiva para o cumprimento adequado de sua função institucional. Essa alteração configura autêntica quebra de paradigma, com revisão dos referenciais até então vigentes na instituição.

Em primeiro lugar, a pressuposição de autossuficiência técnica do profissional aprovado no concurso público, a dispensar formação específica, está superada pela doutrina e pela avaliação da prática jurisdicional. A juíza e o juiz são sujeitos de aprendizado especializado constante ao longo de toda a carreira, com mais ênfase na fase de formação inicial, e, embora dominem os conhecimentos jurídico-dogmáticos básicos aferidos no concurso, devem desenvolver as competências próprias para o exercício da judicatura laboral, identificadas nos seus processos de trabalho característicos (relacionamento com operadores, mídia e sociedade, gestão processual, de materiais e pessoas, técnicas de conciliação judicial, etc.) e transitar por saberes usualmente desconhecidos da formação jurídica tradicional, como, entre tantos outros, os aspectos não-rationais incidentes no



percurso instrutório e decisório<sup>1</sup> e o exercício equilibrado do poder<sup>2</sup>. Essas competências, em linhas gerais, conformam-se em conhecimentos (dimensão cognitiva), habilidades (dimensão funcional ou operativa) e atitudes (dimensão atitudinal)<sup>3</sup>.

Em segundo lugar, por esse motivo, o eixo formativo até então centrado apenas no conhecimento da Ciência Jurídica e suas disciplinas (Direito do Trabalho, Direito Administrativo, Direito Processual, etc.) revela-se de todo insuficiente em três pontos.

Um deles é que a dimensão cognitiva não se esgota no próprio Direito. É indispensável o aporte de saberes de outros ramos do conhecimento, como, por exemplo, da Psicologia, da Economia, da Sociologia e da Administração, que, para esse efeito, devem ser internalizados com interdisciplinaridade e, particularmente, com transdisciplinaridade. Nesse contexto, o eixo formativo desloca-se das disciplinas científicas (formação acadêmica típica) para os conhecimentos dos processos de trabalho (formação profissional típica), ou, mais precisamente, das categorias epistemológicas (ciências formais) para as categorias gnosiológicas (saberes)<sup>4</sup>. Outro ponto é a dimensão operacional a ser explorada, notadamente porque todos esses saberes devem ser formulados na perspectiva da aplicação na prática da jurisdição laboral, em seus processos de trabalho gerais e específicos (conciliar, instruir, gerir, relacionar-se, etc.), como habilidades que devem ser desenvolvidas para o exercício da profissão, ou seu saber-fazer concreto. Um último ponto é a dimensão atitudinal, na medida em que os conhecimentos e as habilidades não bastam para a competência, que apenas se realiza com o desejo de fazer, como uma postura ativa e crítica frente aos desafios concretos da realidade. Por isso, em síntese, o eixo formativo não está centrado apenas no conhecimento e na visão reducionista de dogmática jurídica, mas também nas habilidades e nas atitudes ou posturas do profissional.

Em terceiro lugar, o exercício da jurisdição, até então pensado e realizado na perspectiva da própria instituição prestadora do serviço, passa a ser considerado na perspectiva do

---

<sup>1</sup> No tópico: PRADO, Lídia Reis de Almeida. O juiz e a emoção: aspectos da lógica da decisão judicial. Campinas: Millenium, 2003.

<sup>2</sup> Por exemplo: DALLARI, Dalmo A. O poder dos juízes. São Paulo: Saraiva, 1996.

<sup>3</sup> Sobre essas categorias, ver: ZARIFIAN, P. O objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001; e DURAND, Thomas. L'alchimie de la compétence. Revue Française de Gestion, v. 127, n. 1, p. 84-102, 2000.

<sup>4</sup> A centralidade dos saberes na práxis é desenvolvida com atenção por Michel Foucault. Ver, em especial: FOUCAULT, Michel. A arqueologia do saber. Trad. Luiz Felipe Baeta Neves. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.



cidadão tomador do serviço de Justiça. Essa mudança referencial é fundamental porque desloca o eixo analítico da categoria do “processo” como objeto referencial da administração judiciária e, mesmo, da avaliação da performance profissional do juiz (quantidade de processos ingressados, solucionados, arquivados, etc.) para a categoria do “conflito” (qualidade da pacificação social nas dimensões sociológica, psicológica, por exemplo, e não apenas jurídica), em que o processo é apenas instrumental da própria solução do conflito. Pensada a formação profissional sob este ângulo, o juiz passa a se dedicar mais à solução do conflito em si, entre as partes, que é exatamente o que o cidadão busca na instituição, o que justifica a sua existência, e, menos ao processo, que constitui o instrumento criado pelo Estado para resolver o conflito. A efetividade concreta da jurisdição pressupõe a centralidade na pacificação do conflito, e não apenas a mera extinção de processos.

Em quarto lugar, os métodos de trabalho repetitivos e arcaicos, em meio-papel, deslocam-se rapidamente para a simplificação e virtualização de rotinas. A incorporação de tecnologias nos processos de trabalho do juiz constitui necessidade imperiosa de racionalidade dos meios disponíveis e seus procedimentos, de celeridade e de acessibilidade da própria Justiça. No mesmo sentido, a formação do juiz não deve apenas se voltar para o ensino de tecnologias aplicadas à magistratura, mas, também, ela própria deve incorporar as ferramentas de educação virtualizadas, como a educação a distância por meio digital, com suas diversas ferramentas, acelerando e otimizando processos de aprendizagem, reduzindo custos diretos e indiretos e universalizando o próprio acesso à formação aos juízes do trabalho do Brasil<sup>5</sup>.

Essa redefinição de parâmetros institucionais, reconhecida em diversos estudos especializados<sup>6</sup>, introduz peculiares desafios para a formação de juízes do trabalho, que devem ser incorporados como pressupostos contextuais da presente proposta.

---

<sup>5</sup> As peculiaridades da formação de profissionais no espaço público e os desafios da aplicação de técnicas de educação a distância são objeto de inúmeros estudos recentes no Brasil, dos quais se destaca: Educação a distância em organizações públicas: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2006.

<sup>6</sup> Ver, entre outros: CANDEAS, Ana Paula Lucena Silva. Valores e Judiciários: Juízes para o mercado? Dissertação de Mestrado. Curso de Mestrado em Direito. UNB, 2003; FARIA, José Eduardo. Direito e justiça: a função social do judiciário. São Paulo: Ática, 1989; FREITAS, Graça Maria Borges de. O papel do juiz na sociedade contemporânea: entre a política, a economia, os valores morais e as promessas do Estado Democrático de Direito – Uma abordagem da história do presente. In: Revista Trabalhista - Direito e Processo, Fascículo: v.4, n.15, p. 23-47 (2005: jul./set) Rio de Janeiro: [s.n.], 2005; NALINI, José Renato. (coord.). Uma nova ética para o juiz. São Paulo: RT, 1994. NALINI, José Renato. O futuro das profissões



### **3 - LEGISLAÇÃO DE EAD**

No Brasil, a Educação a Distância foi regulamentada na Lei das Diretrizes e Bases da Educação – LDB, através da Lei n° 9.394 de 20 de dezembro de 1996, art. 80 (ver [www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)).

### **4 - Concepção da aprendizagem e metodologia**

Os cursos a distância, ministrados pelas Escolas que compõem o SIFMT, seguem princípios metodológicos que norteiam a concepção didático-pedagógica e enfatizam a integração dos saberes, o foco na aprendizagem e a avaliação, como reflexão do ensinar e do aprender.

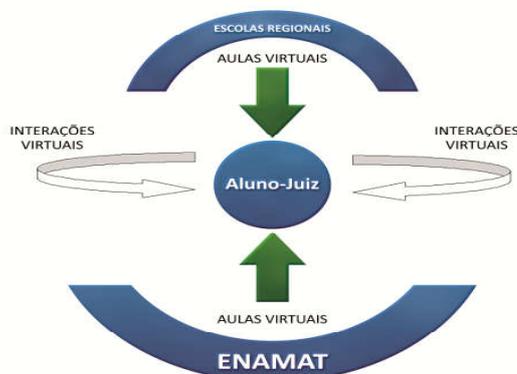
A Educação a Distância é concebida pelas Escolas que compõem o SIFMT, como parte de um processo de inovação educacional, por meio da integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais e formativos.

Estes princípios ajudam a compor e perpassam o Modelo de Educação a Distância (figura 1), que tem na aluna-magistrada e no aluno-magistrado o centro de suas ações e o orientador de todos os processos de interação.

#### **Figura 1: Modelo de Educação a Distância das Escolas que compõem o SIFMT**

---

Jurídicas. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998; SANTOS, Boaventura de Sousa (Dir.). O Recrutamento e a Formação de Magistrados: Uma proposta de renovação. Coimbra: Observatório Permanente da Justiça Portuguesa – Centro de Estudos Sociais. Faculdade de Economia – Universidade de Coimbra, 2001. 2 vols.; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (org.). O juiz: seleção e formação do magistrado no mundo contemporâneo. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.



Esse modelo descreve a lógica da educação a distância gerenciada pelo Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT. Os cursos virtuais serão oferecidos pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas escolas regionais, às magistradas e magistrados interessados, de qualquer Região, em modelo de intercomplementação.

## 5 - ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM

As estratégias de aprendizagem adotadas envolvem a utilização de dois modelos de educação a distância, isoladamente ou de forma combinada:

- Aprendizagem assíncrona, cuja interação entre docentes e discentes e de discentes entre si, além da participação em grupo, sejam fatores dominantes no processo formativo, em que deverão ser utilizadas situações de aprendizagem, por meio das mídias referidas, além de interações por meio de fóruns de discussão assíncronos;
- Aprendizagem síncrona, na qual o fator dominante no processo formativo é a interação entre docentes e discentes (porém, a participação em grupo não), podendo ser utilizadas as seguintes mídias: videoconferência, audioconferência, transmissão on-line de aula de exposição dialógica com interação via chats.



## 6 - IMPLANTAÇÃO DE CURSOS

As novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) estimulam o crescimento da educação a distância como uma modalidade que permite aproximar o saber do aluno, considerando os limites individuais e as distâncias espacial, temporal e tecnológica, promovendo sua interação com os indivíduos de seu meio.

Por definição, a educação a distância é um processo educativo em que a aprendizagem é realizada com a separação física – geográfica e/ou temporal – entre discente e docente. Esse distanciamento pressupõe um processo de comunicação que induz à aprendizagem, mediante a utilização de um conjunto de recursos tecnológicos que ultrapassa a comunicação oral.

Pode-se relacionar esta definição a um plano de modelo sistêmico para EAD, conforme a figura 2, baseado no modelo criado por Moore & Kearsley (2007), que tem sido muito usado na elaboração de cursos a distância no Brasil. Quando se fala em modelo sistêmico, para esse contexto, entende-se como sendo um plano ordenado, coerente e sistemático.

**Figura 2: Modelo sistêmico para EAD**

Planejamento	Desenvolvimento	Implementação	Interações	Ambiente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados</li> <li>- Filosofia da Instituição</li> <li>- Estratégia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Design Instrucional</li> <li>- Planejamento do Curso</li> <li>- Produção dos Materiais</li> <li>- Estratégias de Avaliação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impresso</li> <li>- Vídeo/Áudio</li> <li>- Softwares</li> <li>- Videoconferência</li> <li>- Redes de Computadores (institucionais e particulares)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professores</li> <li>- Administração</li> <li>- Alunos-Juízes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalho (Vara/TRT)</li> <li>- Residência</li> <li>- Escolas Regionais</li> </ul>



Pedagógica				
------------	--	--	--	--

Fonte: Moore & Kearsley (2007)

### **6.1 - Planejamento (Concepção)**

A definição do tipo de curso a ser criado depende de variáveis previamente analisadas pela equipe de trabalho responsável pela sua estruturação. As decisões são tomadas de acordo com a missão e a filosofia educacional da Escola, sempre levando em consideração as necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados e a estratégia pedagógica a ser utilizada.

### **6.2 - Desenvolvimento (Design)**

Na fase de desenvolvimento ou design de um curso a distância, é apresentado um panorama das diferentes mídias (impressa, vídeo, web, teleconferência, etc) e suas linguagens, principais características e importância, a fim de favorecer sua apropriação e integração no projeto pedagógico, na metodologia e no conteúdo do curso. Expõem-se tarefas que, de uma forma geral, compõem uma parte importante da estruturação de um curso na modalidade a distância. Entre estas atividades, pode-se citar o Design Instrucional, a Produção de Materiais e as Estratégias de Avaliação.

### **6.3 – Implementação**

Envolve um conjunto de ações de ordem administrativa, tecnológica e pedagógica que culminam na efetiva execução do programa do curso. Nesta fase, as alunas-magistradas e os alunos-magistrados 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 do curso ocorre nesta fase.

#### **6.4 - Interações**

Numa concepção pedagógica centrada nos discentes, 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 (docente/discente; discente/discente) com grande variedade de materiais. A mediação pedagógica, docente/discente, envolve o trabalho de docente, no qual a professora ou o professor coloca-se como facilitador, incentivador ou motivador da aprendizagem, colaborando para que a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado chegue aos seus objetivos. Outros participantes, como os da área administrativa, auxiliam no registro dos discentes e devem acompanhar seu progresso no curso.

#### **6.5 – Ambiente**

A utilização do ambiente virtual de aprendizagem (AVA) 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, a aluna-magistrada e o aluno-magistrado ficam livres para aprender quando e onde quiserem. Estes podem ser considerados pontos-chave da flexibilidade que os cursos oferecidos a distância proporcionam aos estudantes. Discentes e docentes 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 de professores e estudantes em um mesmo local e ao mesmo tempo (sala de aula, trabalho, residência ou centros de aprendizagem).

### **7 - RECURSOS UTILIZADOS**



## 7.1 - Tecnológicos

A variedade dos recursos tecnológicos disponíveis para o uso pedagógico tem uma grande contribuição a oferecer para a educação a distância. Principalmente por sua escolha adequada e como são utilizados de forma alinhada a uma concepção de educação profissional. Assim, originou-se a necessidade de se construir um material adequado às características do ensino profissional, tendo em vista o aspecto inédito da modalidade de educação nas Escolas que compõem o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT. Fica previsto o uso dos seguintes recursos: Internet, computador, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e e-mail.

Recomenda-se o *Moodle* como o Ambiente Virtual de Aprendizagem a ser utilizado pelas escolas que compõem o SIFMT, tendo em vista apresentar características pedagógicas alinhadas ao modelo de EaD adotado. Além de constituir software livre, sem necessidade de investimento na aquisição de licenças, conta com ampla base de desenvolvedores e usuários, inclusive no âmbito da formação profissional.

## 7.2 - Didáticos

Em cursos a distância, o material didático passa por um processo diferente da simples produção dos textos e ilustrações, que eram o foco do material didático tradicional impresso. Com o uso da internet, o aprendizado que era obtido em sala de aula, durante uma conversa entre professores e alunos, deve ser obtido em frente ao computador, ou seja, a partir da observação de um equipamento estático e não comunicativo do ponto de vista humano. Daí decorre a importância da dinamização do material. Na busca dessa dinamicidade, os recursos didáticos deverão trazer diferentes formas de os cursistas interagirem com o conteúdo, textos, hipertextos, ilustrações e recursos de áudio e vídeo.

## 7.3 - Humanos

Havendo possibilidade, as atividades dos cursos serão divididas entre duas equipes com funções distintas:



### 7.3.1 - Equipe de planejamento e desenvolvimento do curso

Definirá o tipo de curso a ser criado, levando em consideração as necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados e a estratégia pedagógica a ser adotada; produzirá o desenho instrucional do curso e as atividades de desenvolvimento e elaboração de todos os materiais que serão utilizados. São seus principais integrantes:

**Conteudista:** responsável pela exatidão do conteúdo, pelos problemas e exemplos mais adequados à aprendizagem e material de referência.

**Designer Instrucional:** assegura a utilização das melhores estratégias de aprendizagem, meios ou tecnologias e a comunicação do curso.

**Especialista em tecnologia:** assegura o bom funcionamento das tecnologias utilizadas no curso (recursos de informática e materiais impressos, por exemplo).

### 7.3.2 - Equipe de implementação

Realizará a divulgação, matrícula de magistradas e magistrados e aplicação do curso. Ao contrário da educação presencial, a maioria dos cursos EaD é conduzida por um grupo de especialistas. Nem sempre as pessoas responsáveis pelo desenvolvimento são encarregadas pela implementação. São seus principais integrantes:

**Coordenadoria:** responsável pelos cursos e composta por profissionais experientes que se responsabilizam pela exatidão de todo o conteúdo, pela efetividade da aprendizagem e orientam o trabalho dos professores, esclarecendo dúvidas, ajudando e estimulando o bom desempenho do trabalho docente. O ponto principal do trabalho da coordenadora ou do coordenador é assegurar a máxima qualidade ao curso.

**Secretaria da Escola:** responsável pelos serviços de expediente, reprodução e envio de materiais, logística dos encontros presenciais, quando houver.

**Professora e professor em Educação a Distância (EaD):** responsável pela interação com alunas-magistradas e alunos-magistrados, sendo sua principal razão de existência aplicar estratégias de ensino, aprendizagem e avaliação, além de proporcionar aos discentes um bom nível de apoio individualizado.



## **8 - COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Os elementos a serem apresentados fundamentam-se no modelo sistêmico para EaD de Moore & Kearsley (figura 2), e referem-se a itens considerados primordiais para o sucesso da EaD, sendo eles: a instituição, o planejamento, aspectos tecnológicos, professoras e professores, alunas e alunos.

### **8.1 – Instituição**

As características da educação a distância exigem tanto de discentes quanto de docentes novas posturas e novos conhecimentos, cabendo à instituição formadora parte da responsabilidade em favorecer este processo de formação e informação em EaD. Verifica-se que é fundamental organizar a preparação e o acompanhamento permanente do recurso humano da Escola, como também dos cursistas. Todos devem ter clareza das características da EaD e da proposta pedagógica dos cursos, para que as práticas não se tornem individualizadas, mas que os que fazem parte do processo se sintam como peça de uma engrenagem, garantindo, assim, a ação conjunta em prol da qualidade dos cursos em todos seus segmentos.

### **8.2 – Planejamento**

É através do planejamento que a Instituição Formadora tem possibilidade de definir como será o processo de implantação do curso. O planejamento dispõe os passos a serem seguidos para implantação de um curso a distância, devendo ter como foco principal o porquê de se oferecer o curso, os seus objetivos e, principalmente, as estratégias, tanto para área tecnológica quanto para a área pedagógica, a serem seguidas em um projeto deste âmbito.

### **8.3 - Aspectos Tecnológicos**

Entende-se que as novas tecnologias de informação e comunicação estão contribuindo para a transformação do aprendizado. Por meio dessas tecnologias, espaços mais abertos se



constroem, como é o caso da EaD, possibilitando aos profissionais aprender permanentemente, solucionando os problemas de estudo em local e horário rígidos.

#### **8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EaD)**

Os docentes (magistradas, magistrados e outros profissionais), independente de sua titulação acadêmica, são gerenciados pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas escolas judiciais. Recebem treinamento específico para atuar de maneira proativa no relacionamento com os discentes e sobre como utilizar as ferramentas tecnológicas disponíveis e as mídias escolhidas para suporte ao curso.

Cada professora e professor é responsável pelo planejamento da execução da unidade de estudo de sua área de conhecimento e possui as seguintes atribuições:

- Definir as condições de aprendizagem por meio da promoção de discussões relacionadas ao conteúdo, de questões e situações-problema, bem assim da ampliação dos temas apresentados no material didático;
- Acompanhar o processo de organização dos estudos pessoais e coletivos das alunas-magistradas e alunos-magistrados;
- Instigar a participação das alunas-magistradas e alunos-magistrados nos espaços de interação, quando a metodologia exigir;
- Mediar discussões nos ambientes de interação, quando a metodologia exigir.

#### **8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados**

À aluna-magistrada e ao aluno-magistrado enfatiza-se a responsabilidade pela construção autônoma do conhecimento, ou seja, a de gerenciar o seu processo de aprendizagem, a partir da interação com os demais colegas, com o docente e com o material didático. Isto se viabiliza por meio do suporte técnico, administrativo e pedagógico disponibilizado pelas Escolas Nacional e Regionais.



Deve-se considerar o discente como sendo, na verdade, o foco principal dos objetivos a serem atingidos desde o início do projeto do curso. Na formação profissional de magistradas e magistrados, deve ser assegurado, em todo percurso formativo, o respeito pleno à liberdade de entendimento e à convicção de cada aluna-magistrada e aluno-magistrado.

## **9 - COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO**

A interação e a comunicação dos docentes com alunas-magistradas e alunos-magistrados, e destes entre si, acontece de forma síncrona e assíncrona, mediada pelas ferramentas disponíveis no ambiente de aprendizagem.

As ferramentas de comunicação são os instrumentos que oportunizam o diálogo, a transmissão de conhecimentos e a interação. Entre outras, serão utilizadas:

- Fórum – ferramenta de comunicação assíncrona muito utilizada como forma de construção do conhecimento. Serão realizados fóruns de discussão, para debate das questões pertinentes ao conteúdo, podendo ser também empregados para destacar especificidades regionais ou setorializadas das competências profissionais;
- Chat – ferramenta de comunicação síncrona utilizada com os seguintes objetivos: interação entre docentes e alunas-magistradas e alunos-magistrados, bate-papo informal, trabalho em grupo, bem como outras questões relativas ao desenvolvimento do curso;
- Videoconferências – por ser uma ferramenta que envolve áudio, texto e vídeo, é utilizada para dinamizar a interação entre docentes com alunas-magistradas e alunos-magistrados para a exposição dialógica do conteúdo;



- Audioconferências – por meio desta ferramenta, o discente realiza a interação com o docente, objetivando esclarecer dúvidas pontuais sobre o conteúdo.

Os momentos interativos privilegiam as atividades que favoreçam a aprendizagem por meio da troca de experiências profissionais, decorrentes das diversidades de características regionais e pessoais, existentes entre os magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho.

## 10 - AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE

Nos ambientes virtuais, onde acontecem cursos colaborativos *online*, os elementos vão sendo disponibilizados em conjunto, com o desenvolver das atividades. Ali estão escritos sobre as leituras, as percepções sobre os debates, os questionamentos, as dúvidas, as asserções, sendo tudo conduzido por meio das ferramentas síncronas e/ou assíncronas. Por ser escrita, toda a participação da aluna-magistrada e aluno-magistrado no curso pode ser recuperada, evidenciada e debatida. Na metodologia colaborativa e participativa, a aprendizagem ocorre em meio a essas comunicações. Até o silêncio é significativo, falando, talvez, de procedimentos reservados que podem ser superados com os devidos incentivos dos docentes e demais discentes.

Nos cursos *online*, as formas de participação individuais aparecem relacionadas com o objetivo do curso ou perpassam as vivências e experiências dos temas abordados nas aulas, ou, ainda, podem falar de experiências profissionais que contribuam com a discussão de um determinado assunto. Toda a riqueza desse cenário de intervenções colabora para a não-automatização da avaliação. Os elementos estão lá, disponíveis, mas precisam ser tomados, analisados e debatidos. Cabe ao professor transformar essas informações em subsídios para avaliações. Esse movimento é intencional porque as ferramentas da tecnologia digital não o realizam automaticamente.

Em seu papel de facilitador, a professora ou professor fará intervenções e direcionará as ações para recondução ou redefinição dos objetivos do curso. A equipe docente posiciona essas atuações, no âmbito dos participantes do curso, atendendo às particularidades,



auxiliando no ajuste, fornecendo o retorno às ações dos sujeitos, esclarecendo dúvidas ou dificuldades específicas, ou, ainda, incentivando os progressos já alcançados. Com o tempo, os discentes participam cada vez mais ativamente do processo. A troca e a participação entusiasmada de todos os envolvidos abrandam a mediação docente. É possível que todos tenham com o que contribuir para a aprendizagem dos demais.

Com isso, aumenta a responsabilidade de alunas-magistradas e alunos-magistrados que se posicionam como colaboradores no processo coletivo de aprendizagem. Assim, inicia-se o processo de autonomia de todos os envolvidos, em relação as suas próprias participações e aprendizagens, permitindo realizar, em concreto, na relação ensino-aprendizagem mediada pela tecnologia, o respeito pleno à liberdade de convencimento de magistradas e magistrados cursistas.



## ANEXO 6 – LINHAS DE PESQUISA

<b>LINHA I. SELEÇÃO, FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO DE MAGISTRADOS TRABALHISTAS</b>
<b>EIXOS TEMÁTICOS</b>
I.1. Modelos de recrutamento de magistradas e magistrados dentro do sistema constitucional e normativo vigente.
I.2. Diagnóstico, análises e tendências dos processos formativos e das práticas pedagógicas adotados pelas escolas judiciais trabalhistas.
I.3. Paradigmas em avaliação formativa e institucional nas escolas judiciais.
<b>LINHA II. DIREITOS SOCIAIS E GESTÃO JUDICIÁRIA</b>
<b>EIXOS TEMÁTICOS</b>
II.1. Acesso à Justiça do Trabalho.
II.2. A precarização do trabalho e os desafios hermenêuticos das magistradas e magistrados trabalhistas.
II.3. Previsibilidade dos conflitos e gestão dos recursos repetitivos na justiça do trabalho.
II.4. Desafios e soluções no processamento célere e adequado de causas sobre trabalho infantil na Justiça do Trabalho.
II.5. Análise das demandas sobre trabalho escravo contemporâneo e tráfico de pessoas na Justiça do Trabalho.
II.6. Desafios e solução no processamento de demandas coletivas na Justiça do Trabalho.
II.7. A judicialização do meio ambiente laboral, dos acidentes de trabalho e das doenças



profissionais.
<b>LINHA III. DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS</b>
<b>EIXOS TEMÁTICOS</b>
III.1 Controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade.
III.2 Discriminação e assédio no mundo do trabalho.
III.3 Inclusão no trabalho.

## ANEXO 7 – TABELA DE COMPETÊNCIAS DA MAGISTRATURA DO TRABALHO

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 31, de 01 de dezembro de 2022)

1. EIXO ALTERIDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
<b>1.1. RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL</b>	Praticar relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, Ouvidoria, Corregedoria, Escola Judicial, Conselhos e Colegiados temáticos, além de outros setores institucionais.	1.1.a) Identificar as normas e provimentos institucionais, nacionais e regionais, aplicando-os de modo a assegurar o amplo acesso à justiça em todas as suas dimensões.
		1.1.b) Compreender os papéis institucionais, princípios, valores, atividades, atribuições e estratégias nacionais e internacionais.
		1.1.c) Identificar os papéis funcionais dos órgãos de atuação, dentro da estrutura judiciária, consideradas suas funções, atribuições e hierarquia, bem como os canais de diálogo e colaboração entre os órgãos.
		1.1.d) Praticar a jurisdição com observância dos desafios, objetivos e valores do Poder Judiciário na complexa sociedade contemporânea.
		1.1.e) Agir com comprometimento e senso de pertencimento à instituição, manifestados na colaboração e cooperação com as diversas unidades institucionais e na atuação de forma sistêmica, dialógica e integrativa em relação às competências.

1.1.f) Valorizar a formação profissional inicial e continuada das magistradas e magistrados e das servidoras e servidores, para a implantação de boas-práticas profissionais, com vista à efetividade da jurisdição, com a consciência da necessidade do saber contínuo com critério, capacidade de observação e interação.
1.1.g) Dar rápida e eficiente resposta às demandas da Ouvidoria e da Corregedoria.
1.1.h) Conhecer as metas do CNJ e CSJT, nacionais e regionais, e observar o cumprimento delas na respectiva unidade jurisdicional.
1.1.i) Compreender o planejamento estratégico dos Órgãos de Administração dos Tribunais e contribuir para o aperfeiçoamento e o funcionamento desses Órgãos.
1.1.j) Compreender o funcionamento dos Conselhos e dos Órgãos de Administração dos Tribunais, inclusive no que diz respeito aos Colegiados Temáticos que contam com integrantes da magistratura trabalhista (Resolução nº 325/2022 CSJT).
1.1.k) Compreender e aplicar os conceitos necessários à administração judiciária plural, participativa e inclusiva.
1.1.l) Compreender políticas públicas e judiciárias, bem como o processo de elaboração do planejamento estratégico dos tribunais.
1.1.m) Interagir com as entidades públicas do Poder Judiciário da região de jurisdição (Varas estaduais, federais etc.) e com outras entidades públicas e privadas afins ao exercício jurisdicional (OAB, MPT, sindicatos, universidades, movimentos sociais e RFB, por exemplo).

		<p>1.1.n) Difundir medidas de prevenção e combate às formas de assédio, discriminação e outras violências no ambiente institucional (Resolução nº 351/2019 CNJ).</p>
<p><b>1.2. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b></p>	<p>Identificar o sentido coletivo e integrativo da profissão e as formas de cooperação e diálogo entre os protagonistas do trabalho judicial.</p>	<p>1.1.o) Atuar em políticas internas na prevenção e no combate ao adoecimento de magistradas e magistrados, servidoras e servidores.</p>
		<p>1.2.a) Estabelecer espaços de contato e cooperação entre os diversos atores do trabalho judicial, com suporte social e institucional, para elaboração de diálogos críticos de confiança e acolhimento.</p>
		<p>1.2.b) Exercer a magistratura compartilhada com magistradas e magistrados de todas as instâncias, timbrada na relação de corresponsabilidade, colaborativa, cordial e de eficiência.</p>
		<p>1.2.c) Atuar em cooperação judiciária com outros órgãos do sistema de justiça ou outros poderes, sempre que se fizer necessário para o melhor desenvolvimento da atividade administrativa ou judicial.</p>
		<p>1.2.d) Praticar gestão com interlocução humanizada, traduzida na eficiência, linguagem acessível, respeitosa e pacificadora, com jurisdicionadas e jurisdicionados, servidoras e servidores, auxiliares da justiça, membros do Ministério Público, advogadas e advogados, terceirizadas e terceirizados e outros atores.</p>
		<p>1.2.e) Exercer reflexão crítico-construtiva em relação à própria atuação e à interação com demais colegas, bem como consolidar a autoestima profissional.</p>

<p><b>1.3. RELAÇÕES PESSOAIS EM PERSPECTIVA</b></p>	<p>Exercer a magistratura com empatia e compreender realidades diversas da vivenciada, a fim de perceber vulnerabilidades e invisibilidades públicas, bem como superar as precarizações das relações laborais e judiciais.</p>	<p>1.3.a) Examinar os processos com escuta ativa e empática, sensibilidade, visão humanista, experiência e reflexão que permitam oferecer a solução adequada ao conflito em tempo razoável.</p>
		<p>1.3.b) Praticar, a partir da alteridade, a percepção sobre a invisibilidade pública dos grupos minoritários e interações em sociedade das minorias e sobre as relações subalternas, também influenciadas pelas representações sociais de gênero, sexualidade, classe, raça/etnia, idade, capacidade e outros.</p>
		<p>1.3.c) Identificar o Outro no espaço público e institucional, para promoção de uma relação social que não seja coisificada, alienante ou excludente, seja no plano individual ou coletivo.</p>
		<p>1.3.d) Compreender criticamente a relação entre a modernização das relações laborais e a possível expansão da precarização do trabalho e exclusão social.</p>
		<p>1.3.e) Assegurar o uso do nome social às usuárias e usuários dos serviços judiciários, às magistradas e magistrados, às estagiárias e estagiários, às servidoras e servidores e às trabalhadoras terceirizadas e trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário, assegurando-lhes ambiente humanizado e acolhedor (Resolução nº 270 CNJ).</p>
<p><b>1.4 DIREITOS HUMANOS E POPULAÇÕES VULNERÁVEIS</b></p>	<p>Demonstrar raciocínio compreensivo do caráter multidimensional integrado dos Direitos Humanos e</p>	<p>1.4. a) Articular a relação de trabalho com as temáticas de diversidades sociais de gênero, raça/etnia, sexualidade, classe, idade, capacidade e outros, segundo o modelo de igualdade de direitos.</p>

	Fundamentais das populações vulneráveis.	<p>1.4.b) Examinar os fluxos de deslocamento humano em geral e as principais implicações sociais, econômicas, políticas e jurídicas envolvidas no contexto dos espaços onde estão integradas as realidades migratórias.</p> <p>1.4.c) Identificar aspectos econômicos e dimensão cultural e social concernentes às relações laborais envolvendo quilombolas, povos indígenas e outras comunidades tradicionais (Resolução nº 454/2022 CNJ).</p> <p>1.4.d) Combater e garantir a aplicação das sanções jurídicas, se for o caso, referentes à aporofobia, misoginia, sexismo, racismo, LGBTfobia, etarismo, xenofobia e capacitismo, tanto nas relações de trabalho, quanto no ambiente laboral.</p> <p>1.4.e) Distinguir as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a plena e efetiva participação da pessoa com deficiência na sociedade e no ambiente de trabalho em igualdade de oportunidades.</p>
--	--	---

<b>2. EIXO ETICIDADE</b>		
<b>SUBEIXO</b>	<b>COMPETÊNCIA</b>	<b>DESCRIÇÕES E DIMENSÕES</b>
<b>2.1. ÉTICA PROFISSIONAL APLICADA</b>	Atuar com consciência ética e conduta proativa, crítica, independente, humanizadora das relações no âmbito do Judiciário, para garantir o respeito ao interesse público, à cidadania, ao Estado Democrático de Direito e à democracia.	2.1.a) Adotar atitudes adequadas a cada contexto e empregar princípios e regras constitucionais e legais, bem como critérios de justiça social em casos concretos.
		2.1.b) Valorizar os preceitos éticos aplicáveis às jurisdicionadas e jurisdicionados, às servidoras e servidores, às advogadas e advogados, às procuradoras e procuradores e outras e outros profissionais envolvidas e envolvidos com a prática jurídica.
		2.1.c) Atuar em conformidade com o Código de Ética da Magistratura, os Princípios de Bangalore de Conduta Judicial, o Código Ibero-americano de Ética Judicial, a Lei Orgânica da Magistratura Nacional e em observância às Resoluções do Conselho Nacional de Justiça.
<b>2.2. JUSTIÇA</b>	Atuar com conhecimento sobre os grandes dilemas éticos, concretos e políticos da contemporaneidade.	2.2.a) Identificar as principais concepções de justiça e as alterações sociais, políticas e econômicas na sociedade contemporânea.
		2.2.b) Compreender a relação entre subjetividade, exposição, imagem e publicização, em perspectiva institucional e pessoal.
		2.2.c) Utilizar linguagem adequada como instrumento para o exercício crítico de valores, princípios e dilemas éticos.
<b>2.3. VIDA PÚBLICA E PRIVADA: GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DOCÊNCIA</b>	Compreender a correlação entre a vida privada e a vida pública e seu impacto na atuação da magistrada e do magistrado, inclusive nas redes sociais.	2.3.a) Reconhecer o Judiciário como pauta jornalística e identificar os principais veículos de comunicação na região de atuação, comunicando-se com a mídia por meio adequado, com linguagem clara, concisa e objetiva ao seu público.
		2.3.b) Avaliar a relevância e a repercussão da informação dada à mídia para a imagem da instituição.

		2.3.c) Compreender as ferramentas tecnológicas institucionais para armazenamento, gestão, compartilhamento de dados e sigilo de informações.
		2.3.d) Limitar a sua atuação docente àquelas prescritas nas Normas Regulamentares da Magistratura.
<b>2.4 VIDA PÚBLICA E PRIVADA: REDES SOCIAIS</b>	Entender, respeitar e seguir as normas pertinentes ao uso das redes sociais a fim de se ter um comportamento ético adequado.	2.4.a) Compreender os limites e o alcance da liberdade de expressão.
		2.4.b) Conhecer o teor da Resolução do Conselho Nacional de Justiça que trata do uso das redes sociais pelos membros do Poder Judiciário, as diretrizes sobre o uso de mídias sociais pelos juízes na Declaração de Doha de 2019, os Princípios de Bangalore para a Conduta Judicial, bem como o Código de Ética da Magistratura Nacional e o Código Ibero-Americano de Ética Judicial (Resolução nº 305/2019 CNJ e Resolução nº 27/2022 ENAMAT).
		2.4.c) Dominar as regras básicas de uso da internet, das plataformas digitais, de aplicativos de computador e de dispositivos móveis e, em geral, das mídias sociais, incluindo a configuração de privacidade nas redes e a segurança cibernética, a fim de preservar a intimidade e ampliar a segurança no uso das redes sociais.
		2.4.d) Usar as plataformas de redes sociais com moderação, prudência e com atenção às recomendações internacionais universalmente aceitas, além de Normas Regulamentares da Magistratura.
<b>2.5. VIDA PÚBLICA E PRIVADA: LIMITES NORMATIVOS</b>	Exercer suas funções e cargos com diligência e compreensão quanto a possíveis tensões entre a atividade da magistratura e a	2.5.a) Atuar de forma transparente e isonômica com as entidades profissionais e econômicas.
		2.5.b) Compreender os conceitos de judicialização da política e de politização do Poder Judiciário.

	atuação política (Provimento nº 135/2022 CNJ).	<p>2.5.c) Identificar com clareza condutas comissivas e omissivas que, na vida pública e na vida privada, configuram ilícitos penais, civis e/ou disciplinares.</p> <p>2.5.d) Reconhecer, no âmbito público, condutas comissivas e omissivas que podem se subsumir, em tese, aos tipos penais contra a administração pública (administração em geral e da justiça) e de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019), notadamente à luz da jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça e dos tribunais federais.</p> <p>2.5.e) Reconhecer, no âmbito privado, condutas comissivas e omissivas que, recorrentes nas atividades privadas de juízas e juízes, servidoras e servidores, podem se subsumir, em tese, aos tipos penais contra a pessoa, contra a fé pública e contra a economia popular, entre outros, notadamente à luz da jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça e dos tribunais em geral.</p>
<b>2.6. RACIONALIDADE E ÉTICA JUDICIAL</b>	Utilizar, na prática decisória, argumentos eticamente consistentes, contextualmente coerentes e em consonância com princípios constitucionais e convencionais.	<p>2.6.a) Dialogar e argumentar, em casos concretos, com os princípios e regras previstos no texto constitucional e nas convenções internacionais.</p> <p>2.6.b) Compreender o conteúdo ético da jurisprudência e a sistemática de aplicação dos precedentes nas decisões judiciais.</p> <p>2.6.c) Compreender as críticas sociais ao Poder Judiciário, decorrentes de decisões judiciais e suas consequências concretas.</p>
<b>2.7. ÉTICA E IMPARCIALIDADE</b>	Saber atuar com imparcialidade.	<p>2.7.a) Reconhecer a imparcialidade como garantia processual de toda a sociedade.</p> <p>2.7.b) Atuar com isenção compreendendo a distinção entre neutralidade e imparcialidade.</p>

<b>3. EIXO DIREITO E SOCIEDADE</b>		
<b>SUBEIXO</b>	<b>COMPETÊNCIA</b>	<b>DESCRIÇÕES E DIMENSÕES</b>
<b>3.1. ASSÉDIOS E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO</b>	Identificar o assédio e outras formas de violências no trabalho e atuar na prevenção e no combate a essas figuras (Resolução nº 351/2020 CNJ).	3.1.a) Reconhecer os termos “violência e assédio” e compreender as suas formas de ocorrência no mundo do trabalho e os efeitos maléficos possíveis.
		3.1.b) Difundir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento de condutas discriminatórias e assédio moral, sexual, eleitoral, político, processual, religioso, institucional, dentre outros.
		3.1.c) Compreender a matéria para promover e concretizar princípios e direitos fundamentais no trabalho e repelindo toda forma de violência e assédio, incluindo as baseadas em gênero.
<b>3.2. GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE</b>	Compreender o impacto do gênero, raça e diversidade sobre a atuação da magistratura, a participação feminina e de outros grupos vulnerabilizados no Poder Judiciário, atuando de forma a superar as desigualdades e discriminações no mundo do trabalho. (Resolução CNJ nº 255/2018, Resolução CNJ nº 351/2020 e Recomendação CNJ nº	3.2.a) Atuar para difundir, promover e garantir a igualdade de gênero nos procedimentos judiciais e administrativos.
		3.2.b) Coibir judicial e administrativamente condutas comportamentais, ou de linguagem, que demonstrem qualquer tipo de discriminação.
		3.2.c) Atuar contra qualquer forma de violência, incluindo tráfico e exploração sexual de mulheres e pessoas trabalhadoras, em qualquer circunstância.
		3.3.d) Garantir a igualdade de participação entre gêneros na esfera social, trabalhista, política, econômica, sindical, e em áreas onde haja tomada de decisão no plano judicial e administrativo.
		3.2.e) Assegurar em todos os níveis a valorização do trabalho do

	128/2022).	<p>cuidado e do trabalho doméstico, remunerado ou não, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família.</p> <p>3.2.f) Conhecer o <i>ethos</i> social e econômico de sua jurisdição, no que diz respeito às vulnerabilidades das pessoas sujeitas à jurisdição.</p> <p>3.2.g) Combater a invisibilidade da mulher, negros e negras e outros grupos vulnerabilizados na terceirização, no campo, na atividade doméstica e nas carreiras públicas e privadas.</p> <p>3.2.h) Identificar as espécies de discriminação no mundo do trabalho em especial etarismo, racismo, misoginismo, sexismo, capacitismo, LGBTfobia, xenofobia, a intolerância religiosa e político-ideológica.</p> <p>3.2.i) Promover posturas anti-discriminatórias de gênero, raça e diversidade no mundo do trabalho.</p> <p>3.2.j) Reconhecer e compreender as diferenças geracionais, segundo as classificações usualmente postas e as respectivas críticas, avaliando seus impactos na atividade jurisdicional e nas relações de trabalho.</p> <p>3.2.k) Compreender as teorias raciais e de gênero, manejando os conceitos pertinentes, tais como branquitude, espécies de racismo, patriarcado, entre outros, considerando gênero para além do binarismo.</p> <p>3.2.l) Aplicar, de forma transversal, os conceitos de gênero e raça nas diversas esferas e temáticas da jurisdição.</p>
<b>3.3. ACCOUNTABILITY</b>	Desenvolver responsabilidade e comprometimento com a escorreta técnica para a melhor	3.3.a) Compreender e identificar riscos à democracia e às instituições democráticas, bem como desenvolver competências necessárias à elisão dessas práticas.

	<p>decisão jurisdicional e para o resguardo da instituição Poder Judiciário e demais instituições democráticas.</p>	<p>3.3.b) Compreender as agendas de interesses políticos e econômicos subjacentes ao interesse público que reflitam na atuação judicial interna e externamente.</p> <p>3.3.c) Atentar para a influência das mídias, redes sociais e outros modelos <i>data driven</i> de indução comportamental na sociedade e notadamente sobre a tomada de decisões judiciais.</p> <p>3.3 d) Compreender o universo da falsa notícia (<i>fake news</i>) e da distopia por ela provocada, conhecendo a heurística da tecnologia que a potencializa, bem como desenvolvendo competências necessárias à elisão dessas práticas.</p> <p>3.3.e) Identificar as consequências da decisão judicial no seio da sociedade e seus eventuais impactos em políticas públicas, desenvolvendo competências na temática do processo estrutural.</p>
<p><b>3.4. TECNOLOGIA</b></p>	<p>Conhecer os impactos dos processos disruptivos e das novas tecnologias na jurisdição na era da transformação digital do Poder Judiciário, de forma a compatibilizar as mudanças com as normas fundamentais constitucionais e convencionais e, especialmente, aos valores humanistas da sociedade.</p>	<p>3.4.a) Compreender o uso de ferramentas digitais de atividades jurisdicionais virtuais, a utilização de mídias e o gerenciamento da tecnologia da informação judicial, de forma a assegurar que tais instrumentos efetivem o acesso à justiça.</p> <p>3.4.b) Desenvolver competências para efetividade das normas relativas à proteção dos dados digitais na jurisdição e no mundo do trabalho.</p> <p>3.4.c) Analisar crítica e objetivamente sua atuação diante da tecnologia e as formas de autogerenciamento da atividade, compreendendo a dinâmica que envolve tempo, tecnologia e trabalho como juiz.</p> <p>3.4.d) Atentar para a existência e utilização de instrumentos de mapeamentos decisórios e de perfis de natureza pessoal/comportamental do julgador, de forma a garantir à</p>

		<p>sociedade a decisão individualizada de cada caso concreto, independentemente do emprego de tecnologias de análise e mineração de dados, como <i>analytics</i>, jurimetria, dentre outras.</p> <p>3.4.e) Disseminar a cultura do trabalho em equipe solidário, colaborativo e cooperativo na utilização do PJE.</p> <p>3.4.f) Atentar para as questões de sustentabilidade, de saúde do ambiente e da pessoa em face das tecnologias, seja na atuação judicante, seja no ambiente físico ou virtual da unidade judiciária.</p> <p>3.4.g) Usar as ferramentas de comunicação no exercício da magistratura e os recursos informacionais pertinentes para tornar efetivo o controle e a gestão de processos.</p> <p>3.4.h) Conhecer as formas de uso da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, bem como as implicações da tecnologia no controle da atividade laborativa e os riscos inerentes à replicação automatizada de vieses sociais, notadamente aqueles de fundo discriminatório (<i>data bias</i> e <i>design bias</i>).</p> <p>3.4.i) Compreender, de forma pertinente ao exercício da jurisdição trabalhista, a tecnologia empregada em crimes virtuais, cibersegurança, <i>deepweb</i>, <i>darkweb</i>, provas digitais, colonialismo de dados, criptomoedas, <i>blockchain</i> e contratos inteligentes.</p>
<p><b>3.5 SUSTENTABILIDADE, DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS</b></p>	<p>Adotar condutas para promoção de um meio ambiente sustentável que concretize a agenda dos Direitos Humanos.</p>	<p>3.5.a) Garantir a observância das normas jurídicas inerentes à erradicação do trabalho forçado e de toda forma de trabalho análogo ao de escravo, das modalidades de tráfico de pessoas, de todas as espécies de trabalho infantil, das formas diretas e indiretas de discriminação no trabalho e das condutas antissindicaais, entre outras condutas atentatórias aos direitos humanos fundamentais do trabalhador.</p> <p>3.5.b) Proteger e difundir as bases constitucionais e internacionais</p>

		<p>que sedimentam todos os direitos trabalhistas voltados ao trabalho digno, decente, seguro e protegido.</p> <p>3.5.c) Identificar o desenvolvimento sustentável pluridimensional da Agenda 2030 da ONU como projeto civilizatório de dimensões ambiental, econômica, social e político-institucional, que deve orientar políticas e ações inclusive dentro do Poder Judiciário.</p> <p>3.5.d) Proporcionar o acesso à justiça a todas e todos, e promover instituições pacíficas, sustentáveis, inclusivas, responsáveis e eficazes, em todos os níveis, com transparência e com tomada de decisão participativa e representativa.</p> <p>3.5.e) Assegurar plena participação de trabalhadoras e trabalhadores e entidades de defesa coletiva, com igualdade de oportunidades em questões de modernização tecnológica e inovação, para um futuro sustentável em ocupação, renda e garantia de direitos sociais constitucionais.</p> <p>3.5.f) Atuar em políticas internas e externas e ações decisórias que contemplem observância de crescimento econômico sem degradação ambiental e social de homens e mulheres.</p> <p>3.5.g) Coibir todo trabalho forçado, escravidão de qualquer natureza, tráfico de pessoas, e todas as espécies de trabalho infantil.</p> <p>3.5.h) Proteger e difundir as bases constitucionais e internacionais que sedimentam todos os direitos trabalhistas voltados ao trabalho seguro e protegido.</p> <p>3.5.i) Atentar para a proteção e a garantia dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores migrantes, em qualquer condição, combatendo situações de precariedade e degradação humana.</p>
--	--	--

		3.5.j) Assegurar os direitos inerentes à trabalhadora e ao trabalhador com deficiência.
<b>3.6 DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA</b>	Observar a inter-relação entre Direito do Trabalho e Economia.	3.6.a) Compreender a existência de diversas correntes que tratam da interconexão entre Direito, Trabalho e Economia.
		3.6.b) Reconhecer como princípios fundamentais expressos na Constituição Federal os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.
		3.6.c) Compreender as nuances do capitalismo contemporâneo, notadamente no que diz respeito aos fenômenos da globalização e da gestão empresarial por fundos de investimento, de forma a conhecer suas implicações na estrutura de estado de bem-estar social e para garantia de patamar mínimo civilizatório.
<b>3.7. INOVAÇÃO</b>	Compreender as políticas de inovação do Poder Judiciário.	3.7.a) Buscar a otimização dos processos de trabalho e o aprimoramento da prestação jurisdicional por meio da inovação judicial, tendo como foco principal o jurisdicionado.
		3.7.b) Utilizar a inovação para propiciar o acesso amplo à justiça, inclusive dos excluídos digitais.
		3.7.c) Capacitar as magistradas e os magistrados acerca da política judiciária da inovação (Resolução nº 395/2021 CNJ), inclusive desenvolvendo competências necessárias à atuação em laboratórios e colegiados temáticos a ela direcionados.
<b>3.8. SUSTENTABILIDADE, DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE</b>	Compreensão, proteção e promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado.	3.8.a) Compreender, em perspectiva histórica e crítica, as intersecções entre a ética ambiental e a ética do trabalho.
		3.8.b). Compreender e aplicar, com correção e eficiência nas relações de trabalho, as normas-princípios de regência do Direito Ambiental, no que couberem.
		3.8.c). Compreender e ressignificar criticamente as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho plasmadas no corpo da



	CLT e das respectivas normas regulamentadoras.
	3.8.d) Conhecer as possibilidades e os limites dos chamados “trabalhos verdes” ( <i>green jobs</i> ).
	3.8.e) Conhecer e antecipar medidas de prevenção e precaução aos novos riscos para a saúde, a segurança e a higiene do trabalho (nanotecnologia, biotecnologia etc.).

#### 4. EIXO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
<b>4.1. PADRÕES DE LITIGÂNCIA</b>	Aplicar práticas efetivas de resolução de conflitos, identificadas a partir da análise do padrão de litigância.	4.1.a) Identificar os grandes litigantes regionais e os grandes grupos setoriais econômicos (bancários, rodoviários, telefonia, terceirizados etc), assim como os seus padrões de litigância, para qualificar a condução processual. Atuação preditiva e utilização de conceitos do processo estrutural e do processo coletivo.
		4.1.b) Examinar a jurisprudência consolidada relativa aos grandes litigantes e aos grupos setoriais econômicos, bem como mapear e aplicar as práticas consideradas adequadas à condução desses processos.
		4.1.c) Observar as metas do CNJ em atenção às políticas de gestão judiciária estabelecidas.
<b>4.2. PADRÕES DE EFETIVIDADE</b>	Praticar gestão eficiente de pessoas, materiais e processos e empregar atos administrativos com adequação, em busca da efetividade da prestação jurisdicional.	4.2.a) Implementar mecanismos (instrumentos e rotinas) de otimização de atos administrativos e processuais.
		4.2.b) Usar ferramentas tecnológicas institucionais, aplicando os modelos de gestão estratégica alinhados com a Justiça do Trabalho, bem como identificando e observando as boas práticas disseminadas pelo tribunal para armazenamento, gestão e compartilhamento de informação com usuários internos e externos.
		4.2.c) Aplicar modelos inovadores de gestão de pessoas, avaliar o desempenho profissional de servidoras e servidores da unidade, a partir de suas competências profissionais e dos resultados atingidos, e fomentar práticas administrativas, judiciárias e institucionais eficientes, promovendo a qualidade de vida no trabalho.

		<p>4.2.d) Elaborar atos administrativos no âmbito da vara e do tribunal (portarias, ordens de serviço, resoluções etc) simplificando e desburocratizando os procedimentos como forma de garantir a eficiência e eficácia da prestação jurisdicional.</p> <p>4.2.e) Implementar modelos eficazes de gestão de material de expediente e permanente, gerenciando a distribuição de recursos e estabelecendo as medidas de controle e seguimento no âmbito da unidade.</p> <p>4.2.f) Aplicar medidas indutivas, constitutivas, mandamentais e executivas <i>lato sensu</i>, para tutela específica dos direitos e obrigações das partes, visando a obtenção de resultado prático equivalente ao adimplemento.</p> <p>4.2.g) Praticar atos decisórios na vara do trabalho e no tribunal com adequação de tempo e forma.</p> <p>4.2.h) Utilizar os instrumentos de tutela antecipada e liminares com eficiência, observando a razoável duração do processo e os impactos de cada decisão.</p>
<p><b>4.3. MEIOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS</b></p>	<p>Aplicar métodos consensuais complementares de resolução de disputas individuais e coletivas.</p>	<p>4.3.a) Organizar pautas de audiência e sessões adequadas para conciliação e solução dos conflitos em processos nas fases de conhecimento e cumprimento de sentença em espaço e tempo compatíveis com a natureza dos conflitos.</p> <p>4.3.b) Aplicar métodos consensuais de resolução de disputas compatíveis com a especificidade do objeto das demandas judiciais laborais e a condição desigual das partes envolvidas, preservando os interesses das partes e da prestação jurisdicional, de modo que o acordo judicial ou extrajudicial não viole a dignidade do trabalho como valor social, a ordem pública ou as leis vigentes.</p>

		<p>4.3.c) Supervisionar o trabalho dos servidores em apoio na atividade conciliatória judicial, inclusive em CEJUSC, na observância dos preceitos legais e éticos aplicáveis.</p> <p>4.3.d) Conhecer potencialidades e riscos na utilização de ferramentas tecnológicas de resolução de conflitos e meios eletrônicos de facilitação da aproximação dos interessados (ODRs, videoconferências, aplicativos de comunicação e outros).</p> <p>4.3.e) Zelar pela celeridade e efetividade concreta no cumprimento dos acordos realizados.</p>
<b>4.4 NORMAS INTERNACIONAIS</b>	<p>Observar a hierarquia das normas internacionais e as decisões de Cortes Internacionais sobre o Direito do Trabalho como expressão dos Direitos Humanos.</p>	<p>4.4.a) Utilizar com eficiência mecanismos sócio-jurídicos previstos no Direito Internacional visando a assegurar a prevalência dos direitos fundamentais na jurisdição trabalhista.</p> <p>4.4.b) Diferenciar <i>softlaw</i> e <i>hardlaw</i> e identificar formas adequadas de suas aplicações (como força impositiva/coercitiva ou como forma argumentativa/persuasória).</p> <p>4.4.c) Identificar a vigência e a aplicação dos principais tratados internacionais.</p> <p>4.4.d) Identificar o conflito entre normas e internacionais de direitos humanos e a legislação brasileira, resolvendo-o a partir da internalização hierarquizada dos tratados internacionais de direitos humanos e com a aplicação das regras de hermenêutica relacionadas aos direitos internacionais.</p> <p>4.4.e) Reconhecer as convenções e declarações internacionais de direitos humanos relacionados ao Direito do Trabalho e as decisões das Cortes de Direitos Humanos.</p>
<b>4.5. INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b>	<p>Dirigir com instrumentalidade a instrução probatória oral, documental e pericial em</p>	<p>4.5.a) Reconhecer a importância das dimensões econômicas, sociológicas e psicológicas da prova oral para a condução dos depoimentos com atenção e sensibilidade na obtenção de</p>

	contraditório.	<p>informações úteis ou relevantes para o esclarecimento dos fatos do processo.</p> <p>4.5.b) Utilizar os poderes instrutórios para a produção das provas pericial, documental e oral com equilíbrio, imparcialidade e respeito ao devido processo legal.</p> <p>4.5.c) Reconhecer as consequências das decisões interlocutórias proferidas na direção do processo sobre o seu resultado útil como instrumento estatal da solução de conflitos.</p> <p>4.5.d) Compreender a produção e saber analisar as provas tecnológicas, inclusive as digitais, face às ferramentas existentes, bem como realizar o exame adequado com outros meios de prova.</p>
<p><b>4.6. RACIONALIDADE DECISÓRIA (FUNDAMENTAÇÃO ADEQUADA)</b></p>	<p>Elaborar atos decisórios, fundados em raciocínios logicamente estruturados, utilizando argumentos coerentes e eticamente contextualizados.</p>	<p>4.6.a) Elaborar atos decisórios fundados em raciocínios logicamente estruturados, legalmente embasados e contextualmente situados.</p> <p>4.6.b) Reconhecer os limites e efeitos dos princípios e regras como parte do sistema normativo de regulação da sociedade.</p> <p>4.6.c) Analisar, sintetizar e explicar os casos concretos e identificar todas as suas soluções possíveis, observados os limites objetivos e subjetivos do problema bem como as consequências sociais, políticas e econômicas.</p> <p>4.6.d) Discernir as consequências diretas e indiretas do ato decisório proferido para as partes e para a sociedade, considerados os valores e os princípios constitucionais para a solução do caso concreto.</p> <p>4.6.e) Utilizar técnicas de decisão variadas para construir atos decisórios respeitosos, legítimos e fundados em argumentos coerentes e contextualizados no caso concreto.</p>

		<p>4.6.f) Processar operações matemáticas para a quantificação do resultado econômico do ato decisório.</p> <p>4.6.g) Identificar o papel da emoção e da razão visando a atuação profissional da juíza e do juiz e de seu equilíbrio no processo decisório.</p> <p>4.6.h) Atuar consciente das limitações da juíza e do juiz e das suas funções, para alcançar a solução dos conflitos em sua complexidade.</p> <p>4.6.i) Compreender e aplicar a sistemática de precedentes judiciais, inclusive quanto às técnicas de distinção e de superação de entendimento.</p>
<b>4.7. RACIONALIDADE DECISÓRIA (LINGUAGEM)</b>	Demonstrar domínio do idioma falado e escrito na atuação nos casos judiciais.	<p>4.7.a) Empregar a linguagem como elemento instrumental com correção técnica, clareza, precisão, objetividade e compatibilidade com o interlocutor.</p> <p>4.7.b) Interpretar os elementos expressos e não expressos da comunicação verbal e escrita.</p>
<b>4.8. RACIONALIDADE DECISÓRIA (EFETIVIDADE)</b>	Assegurar a efetividade dos direitos fundamentais.	<p>4.8.a) Identificar as principais concepções de justiça e os princípios constitucionais e legais relacionados aos direitos fundamentais.</p> <p>4.8.b) Identificar os principais direitos individuais e sociais envolvidos nos casos judiciais.</p> <p>4.8.c) Aplicar princípios e regras em conformidade com a Constituição e solucionar os conflitos de interpretação segundo os critérios de justiça social..</p>
<b>4.9. EXECUÇÃO</b>	Aplicar procedimentos que confirmam celeridade e	4.9.a) Demonstrar postura proativa no curso do processo de execução, utilizar instrumentos para a sua efetividade, com a

	<p>efetividade à execução trabalhista.</p>	<p>aplicação das técnicas de pesquisa, investigação e avaliação de dados patrimoniais e decidir com o menor custo processual e maior efetividade para o credor trabalhista.</p> <p>4.9.b) Promover a adequada conciliação de demandas em execução.</p> <p>4.9.c) Identificar impactos, no órgão judiciário, das diferentes rotinas de gestão das execuções.</p> <p>4.9.d) Implementar novas práticas que possam auxiliar na efetividade da execução e propor alternativas criativas para que o devedor satisfaça sua dívida.</p>
--	--	--



**ANEXO 8 – LIMITE PARA ATRIBUIÇÃO DE VALOR A CADA UM DOS ITENS  
A SEREM PONTUADOS PARA AFERIÇÃO DO APERFEIÇOAMENTO  
TÉCNICO**

<b>ITENS A SEREM PONTUADOS</b>	<b>Valor Máximo de pontuação</b>
I – Frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos pela ENAMAT.	25
II – Diplomas, títulos ou certificados de conclusão de cursos jurídicos ou de áreas afins, restritas às ciências humanas e sociais.	5
III – Atividade Docente.	5
<b>LIMITE MÁXIMO TOTAL</b>	25



## ANEXO 9 – TABELA DE PONTUAÇÃO COM SUBITENS DO APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO

### Item I - FREQUÊNCIA E APROVEITAMENTO EM CURSOS OFICIAIS OU RECONHECIDOS PELA ENAMAT.

Valor máximo: 25 (vinte e cinco) pontos

ATIVIDADE(S)	PONTO(S)
1) Frequência e aproveitamento em atividades formativas realizadas pela ENAMAT ou pelas Escolas Judiciais Regionais, desde que cumprida a carga horária mínima obrigatória do respectivo período de aperfeiçoamento técnico, de acordo com as normas editadas pelo CNJ e pela ENAMAT.	<b>0,5</b> por 6 h/a
2) Frequência e aproveitamento em atividades formativas não credenciadas e de outras instituições, desde que relacionadas às competências profissionais da magistratura e que não ultrapasse o limite estabelecido pela ENAMAT.	<b>0,25</b> por 6 h/a
3) Atividades exercidas na Direção, Coordenação e Assessoria ou atuação em Conselhos Consultivos ou equivalentes da ENAMAT e das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho (até 2 pontos por cargo).	<b>1,0</b> por semestre



**Item II - DIPLOMAS, TÍTULOS OU CERTIFICADOS DE CONCLUSÃO DE CURSOS JURÍDICOS OU DE ÁREAS AFINS.**

**Valor máximo: 5 (cinco) pontos**

<b>ATIVIDADE(S)</b>	<b>PONTO(S)</b>
1) Diploma em outro curso de graduação, em área afim ao Direito, restrita às ciências humanas e sociais (máximo de 1 título).	<b>1,0</b>
2) Diploma de especialização (máximo de 1 título).	<b>2,0</b>
3) Diploma de Mestrado em Direito ou em áreas afins relacionadas com as competências profissionais da magistratura (máximo de 1 título).	<b>3,0</b>
4) Diploma de Doutorado, Pós-doutorado ou Livre-docência na área do Direito ou em outras afins relacionadas com as competências profissionais da magistratura (máximo de 1 título).	<b>5,0</b>



### Item III – ATIVIDADE DOCENTE

Valor máximo: 5 (cinco) pontos

ATIVIDADE(S)	PONTO(S)
1) Ministração de palestras, cursos, oficinas, laboratórios e demais ações formativas promovidas diretamente, ou mediante convênio com outras instituições, pela ENAMAT, pelas Escolas Judiciais dos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário.	<b>0,50</b> por 4 h/a
2) Publicação de trabalhos científicos em Revistas dos Tribunais ou de Escolas Judiciais dos Tribunais, impressas ou eletrônicas, ou em revistas com Qualis igual ou superior a B2.	<b>1,0</b> por trabalho
3) Acompanhamento ou orientação de juízes vitaliciandos, em prática jurisdicional, em cursos de formação inicial de magistradas e magistrados.	<b>2,0</b> por curso
4) Atividades equiparadas à docência:	
4.1) participação na condição de moderador ou debatedor (até o limite de 1 ponto);	<b>0,25</b> por participação
4.2) participação como presidente de mesa ou membro de comissão organizadora (até o limite de 1 ponto);	<b>0,10</b> por participação
4.3) participação efetiva em comissão de juristas (até o limite de 1 ponto);	<b>0,25</b> por participação
4.4) participação efetiva em banca de concurso público para provimento de cargos da magistratura brasileira.	<b>1,0</b> por participação