

## RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 28, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022

Revisa, atualiza, sistematiza e consolida Resoluções da ENAMAT.

O **DIRETOR DA ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto no art. 111-A, § 2º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional n.º 45, de 8 de dezembro de 2004;

CONSIDERANDO a necessidade de revisar e atualizar as Resoluções da ENAMAT que tratam da formação das magistradas e dos magistrados trabalhistas, abrangendo a normatização de questões relativas à frequência, à avaliação e à certificação dos cursos, à regulamentação do credenciamento dos cursos em colaboração com a ENAMAT, do programa nacional de pesquisa desta Escola Nacional e ainda do programa de intercâmbio e de pesquisa, bem como dos critérios de avaliação para fins de promoção por merecimento de magistradas e magistrados e do vitaliciamento;

CONSIDERANDO a alteração da [Resolução n.º 106, de 2010](#), do Conselho Nacional de Justiça promovida pela Resolução n.º 426, de 2021, desse Conselho, que dispõe sobre concursos públicos para ingresso na magistratura e acerca dos critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistradas e magistrados;

CONSIDERANDO a necessidade ainda de atualização dos atos normativos da ENAMAT em face das inovações tecnológicas ocorridas desde a sua criação e das modalidades de ensino telepresencial e de educação a distância, utilizadas para reformatar o ensino nos últimos anos, inclusive para dar continuidade às atividades formativas desta Escola Nacional diante do ocorrido durante a pandemia de COVID-19;

CONSIDERANDO a necessidade de sistematizar os atos normativos para dar unidade, coerência e sistematicidade às disposições pertinentes ao ensino e às demais questões relativas;

~~CONSIDERANDO a necessidade de consolidar os atos normativos para facilitar a compreensão e utilização das normas no âmbito do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT;~~

CONSIDERANDO a necessidade de consolidar os atos normativos para facilitar a compreensão e utilização das normas no âmbito do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT; *(Novo texto introduzido a partir de republicação no DEJT de 13 set. 2023 por determinação da [Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))*

CONSIDERANDO os requisitos da formação inicial para capacitação e para o vitaliciamento de magistradas e magistrados do trabalho em início de carreira;

CONSIDERANDO os pressupostos político-pedagógicos da formação continuada da magistratura trabalhista;

CONSIDERANDO que os planejamentos de atividades formativas e de pesquisa destinados às magistradas e aos magistrados devem ser construídos de acordo com eixos fundamentais alinhados e integrados entre a formação inicial e a formação continuada, sempre alicerçados nas competências profissionais necessárias ao exercício da magistratura trabalhista;

~~CONSIDERANDO a necessidade de se definir padrões uniformes no âmbito do SIFMT para as questões relativas à formação profissional oferecida pela ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho;~~

CONSIDERANDO a necessidade de se definir padrões uniformes no âmbito do SINFOMAT para as questões relativas à formação profissional oferecida pela ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho; *(Novo texto introduzido a partir de republicação no DEJT de 13 set. 2023 por determinação da [Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))*

CONSIDERANDO a necessidade de se garantir o respeito pleno à liberdade de convicção e de entendimento das alunas-magistradas e dos alunos-magistrados ao longo de todo o processo de formação, permitindo que ocorra uma avaliação adequada na aquisição e no desenvolvimento de competências profissionais específicas para as magistradas e para os magistrados do trabalho, com vistas a uma prestação jurisdicional de excelência;

CONSIDERANDO as disposições acerca da obrigatoriedade da designação de gênero para integrantes do Poder Judiciário, conforme [Resolução n.º 376, de 2021](#), do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO a proposta de Consolidação dos Atos Normativos da ENAMAT apresentada pela Comissão de Consolidação dos Atos constituída pelo [ATO ENAMAT n.º 002/2022, de 31 de março de 2022](#);

CONSIDERANDO o parecer favorável do Conselho Consultivo da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENAMAT;

**RESOLVE** editar a presente Resolução:

## **TÍTULO I - DISPOSIÇÃO INICIAL**

Art. 1º A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho e tem por finalidade promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento das magistradas e magistrados do trabalho (art. 111-A, § 2º, inciso I, da Constituição Federal de 1988).

## **TÍTULO II - DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º São atribuições da ENAMAT:

I – promover estudos para o aperfeiçoamento do modelo de recrutamento para a Magistratura Trabalhista e elaborar o programa das disciplinas do concurso;

II – promover, em âmbito nacional, cursos de Formação Inicial para as magistradas e magistrados do trabalho vitaliciandos, imediatamente após a posse, regulamentar e coordenar esses cursos no âmbito das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, com a finalidade de proporcionar o conhecimento profissional teórico-prático de excelência para o exercício da Magistratura e como requisito ao vitaliciamento;

III – promover, em âmbito nacional, cursos de Formação Continuada para magistradas e magistrados do trabalho vitalícios, regulamentar e coordenar esses cursos no âmbito das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, com vista ao aperfeiçoamento profissional ao longo de toda a carreira no que toca à promoção e ao acesso;

IV – promover cursos de formação de formadores para a qualificação dos profissionais de ensino;

V – desenvolver outras atividades de ensino e estudos, diretamente ou mediante convênio com escolas de magistratura ou outras instituições nacionais e estrangeiras;

VI – fomentar pesquisas e publicações em temas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Formação Profissional e outras áreas relacionadas às competências necessárias ao exercício da profissão, visando o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional;

VII – propiciar o intercâmbio com escolas da magistratura e outras

instituições nacionais e estrangeiras;

VIII – definir a política de ensino profissional para magistradas e magistrados, nas modalidades presencial, telepresencial e de educação a distância, bem como regulamentar os aspectos administrativos, tecnológicos e pedagógicos de sua execução no âmbito das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho;

~~IX – coordenar o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT, integrado pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.~~

IX – coordenar o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, integrado pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

X – promover projetos de extensão, junto à sociedade, através de processo interdisciplinar educativo, cultural e científico, apto a promover a interação transformadora entre a magistratura trabalhista e os diversos setores da sociedade. ([Incluído pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

### TÍTULO III - DA FORMAÇÃO

#### CAPÍTULO I - DOS PROFISSIONAIS DE ENSINO

~~Art. 3º Os objetivos institucionais da ENAMAT são realizados por profissionais de ensino, dentre magistradas e magistrados de qualquer grau de jurisdição, servidoras e servidores da Administração Pública Federal Direta e Indireta, colaboradoras e colaboradores eventuais, que atuarão:~~

Art. 3º Os objetivos institucionais da ENAMAT são realizados por profissionais de ensino, dentre magistradas e magistrados vitalícios de qualquer grau de jurisdição, servidoras e servidores da Administração Pública Federal Direta e Indireta, colaboradoras e colaboradores eventuais, que atuarão: ([Redação dada pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

~~I – como professora e professor: em cursos presenciais, telepresenciais e de educação a distância de Formação Inicial, de Formação Continuada e de formação de outros profissionais de ensino, em aulas e estágios;~~

I – como professora e professor: em cursos presenciais, telepresenciais e de educação a distância de Formação Inicial, de Formação Continuada e de Formação de Formadores, para ministração de aulas, palestras, conferências e outras ações formativas congêneres, estas a abrangerem, por inerência das contratações, todas as tarefas extraclasse correlatas, tais como planejamento, participação em reuniões, realização e correção de atividades avaliativas, dentre outras; ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~II – como tutora ou tutor: na inserção supervisionada na prática~~

profissional;

II – como tutora ou tutor: na inserção supervisionada na prática profissional, a abranger, por inerência das contratações, todas as tarefas extraclasse correlatas, tais como planejamento, participação em reuniões, realização e correção de atividades avaliativas, dentre outras; ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

III – como avaliadora ou avaliador: em banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para elaboração e correção de provas, ou para julgamento de recursos intentados por candidatas ou candidatos, alunas ou alunos;

IV – como assistente de seleção: na logística de preparação e realização de concurso público, envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução, fiscalização e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes.

§ 1º Os profissionais de ensino indicados no caput deverão ser necessariamente cadastrados em um banco de formadores indexado por: ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

a) marcadores de gênero, étnico-racial e pela condição de pessoa com deficiência, respeitadas, sempre, as autodeclarações a serem preenchidas pelos próprios docentes; ([Incluída pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

b) titulação acadêmica, com assento dos títulos efetivamente comprovados através de diplomas de doutor, mestre ou especialista, com indicação da área de conhecimento e linha de pesquisa e/ou atuação; ([Incluída pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

c) habilitação realizada em cursos de formação de formadores, com assento dos certificados correspondentes; ([Incluída pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

d) vínculos temporários ou permanentes como docentes em Tribunais, Conselhos do Poder Judiciário ou Escolas da Magistratura, com assento dos certificados correspondentes às aulas, palestras ou conferências proferidas. ([Incluída pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

§ 2º A escolha do corpo docente das atividades formativas das Escolas deverá ser motivada administrativamente, com assento no plano pedagógico do curso, propugnando-se pela eficiência quanto ao planejamento orçamentário, bem como pela afirmação dos critérios constantes do § 1º, observado o ranqueamento dos profissionais habilitados, em respeito às titulações acadêmicas e experiência docente, estas devidamente pontuadas em analogia ao disposto no art. 85, incisos II e III, da presente Resolução. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

§ 3º Para as ações formativas cujos projetos pedagógicos prevejam a realização de curso de formação de formadores, a aprovação no mesmo

representará suposto à habilitação para a escolha prevista no parágrafo anterior. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

§ 4º Apenas poderão ser cadastrados e mantidos no banco de formadores os magistrados que cumprirem a carga horária mínima de formação continuada prevista no art. 39 da presente Resolução. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

~~§ 5º Deverão ser descadastrados do banco de formadores as magistradas e magistrados punidos, nos últimos doze meses, em processo disciplinar, com pena igual ou superior à de censura, ou que estejam incorrendo em retenção injustificada de processos judiciais além do prazo legal, conforme provocação das Corregedorias às Escolas Judiciais. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))~~

§ 5º Deverão ser descadastrados do banco de formadores as magistradas e magistrados punidos, nos últimos doze meses, em processo disciplinar, com pena igual ou superior à de censura, ou que estejam incorrendo em retenção injustificada de processos judiciais além do prazo legal, conforme provocação das Corregedorias às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~§ 6º A magistrada ou o magistrado descadastrado do banco de formadores só poderá pugnar pelo recadastramento após o decurso do prazo de 12 meses contados da sua cientificação pela Escola Judicial, ocasião em que serão reavaliados os requisitos para a sua reinserção no cadastro de banco de formadores. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))~~

§ 6º A magistrada ou o magistrado descadastrado do banco de formadores só poderá pugnar pelo recadastramento após o decurso do prazo de 12 meses contados da sua cientificação pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, ocasião em que serão reavaliados os requisitos para a sua reinserção no cadastro de banco de formadores. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~§ 7º O controle cadastral deverá ser realizado pela Escola Judicial vinculada ao Tribunal de assento funcional do magistrado ou magistrada, com acessibilidade das informações pelas demais Escolas que integram o Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))~~

§ 7º O controle cadastral deverá ser realizado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho vinculada ao Tribunal de assento funcional do magistrado ou magistrada, com acessibilidade das informações pelas demais

Escolas que integram o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~§ 8º Anualmente, as Escolas Judiciais deverão abrir edital para cadastramento de magistrada ou magistrado vitalício do respectivo Tribunal na condição de profissional de ensino, o que deverá ser feito mediante preenchimento de formulário instruído das informações indicadas no § 1º, respeitadas as condicionantes insculpidas nos §§ 4º, 5º e 6º. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))~~

§ 8º Anualmente, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão abrir edital para cadastramento de magistrada ou magistrado vitalício do respectivo Tribunal na condição de profissional de ensino, o que deverá ser feito mediante preenchimento de formulário instruído das informações indicadas no § 1º, respeitadas as condicionantes insculpidas nos § 4º, 5º e 6º. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 9º Diante do notório saber jurídico inerente à designação para o cargo de Ministra ou Ministro de Tribunal Superior (arts. 101, 104, parágrafo único, e 111-A da Constituição Federal de 1988), resta presumida a motivação administrativa quanto à indicação de ocupantes deste elevado cargo para atuarem como palestrantes, conferencistas, professores, tutores, moderadores, debatedores ou presidentes de mesa, independentemente destes estarem integrados, ou não, a bancos de formadores. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

## **CAPÍTULO II - DA FORMAÇÃO INICIAL**

### **SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 4º A Formação Inicial das magistradas e dos magistrados do trabalho desenvolve-se durante todo o período de vitaliciamento das juízas e juízes do trabalho substitutos, como requisito para o vitaliciamento, realizando-se, em âmbito nacional, por curso nacional ministrado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT e, em âmbito regional, por cursos regionais de Formação Inicial, ministrados pela Escola Judicial da Região respectiva, na forma da presente Resolução.

Art. 5º O objetivo do curso de Formação Inicial de magistradas e magistrados do trabalho é integrar os conhecimentos adquiridos na formação acadêmica na área jurídica com as competências profissionais necessárias para o exercício da magistratura.

Art. 6º A Formação Inicial compreende:

I – Módulo Nacional, com duração mínima de quatro semanas e carga horária mínima de 140 horas-aula, realizado presencialmente em Brasília ou de forma telepresencial, que tem por objetivo geral propiciar às juízas e aos juízes do trabalho vitaliciandos formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos básicos para o exercício da função, na perspectiva do caráter nacional da Justiça do Trabalho;

II – Módulos Regionais, organizados pelas escolas judiciais regionais, tendo por objetivo geral complementar o Módulo Nacional e realizar a inserção das novas magistradas e magistrados na realidade local do exercício da jurisdição, acrescidos de conteúdos e diretrizes didático-pedagógicas definidos pela presente Resolução.

~~Art. 7º As candidatas e os candidatos aprovados no concurso, após terem tomado posse no cargo de juízas ou juízes do trabalho substitutos, entrarão em exercício e serão inicialmente lotados na ENAMAT, quando estarão automaticamente matriculados como alunas magistradas e alunos magistrados no Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial e onde permanecerão até a sua conclusão.~~

Art. 7º As aprovadas e os aprovados no concurso, após terem tomado posse no cargo de juízas ou juízes do trabalho substitutos, entrarão em exercício e serão inicialmente lotados na ENAMAT, quando estarão automaticamente matriculados como alunas-magistradas e alunos-magistrados no Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial e onde permanecerão até a sua conclusão. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

§ 1º No caso de não haver curso de formação nacional imediatamente após a posse do juiz ou da juíza do trabalho substituto, a lotação se dará nas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, realizando-se, primeiramente, neste caso, o curso de formação regional.

§ 2º A ENAMAT poderá instituir, se necessário, Módulo Nacional complementar dentro do período de vitaliciamento.

Art. 8º As juízas e juízes do trabalho substitutos serão informados sobre o curso de Formação Inicial relativamente a:

I – período de realização do Módulo Nacional em Brasília ou por meio telepresencial;

~~II – cronograma das atividades, abrangendo aulas e estágios;~~

II – cronograma das atividades, abrangendo aulas teóricas e práticas; ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

III – programa do curso.



~~Parágrafo único. A ENAMAT encaminhará aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Diretores das respectivas Escolas Regionais, com antecedência, as informações constantes nos incisos I a III deste artigo.~~

Parágrafo único. A ENAMAT encaminhará aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Diretores das respectivas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, com antecedência, as informações constantes nos incisos I a III deste artigo. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~Art. 9º Os Módulos Nacional e Regional do Curso de Formação Inicial serão compostos de aulas teórico-práticas, presenciais ou telepresenciais, e de estágios supervisionados, com visitas a instituições públicas e privadas relacionadas com a atividade jurisdicional, e devem ser estruturados para garantir a sistematicidade e a progressividade da aquisição e da aplicação prática dos conhecimentos na profissão, assim como da própria inserção no meio ambiente profissional e nas atribuições funcionais do cargo.~~

Art. 9º Os Módulos Nacional e Regional do Curso de Formação Inicial serão compostos de aulas teórico-práticas, presenciais ou telepresenciais, e de atividades práticas, com visitas a instituições públicas e privadas relacionadas com a atividade jurisdicional, e devem ser estruturados para garantir a sistematicidade e a progressividade da aquisição e da aplicação prática dos conhecimentos na profissão, assim como da própria inserção no meio ambiente profissional e nas atribuições funcionais do cargo. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

Art. 10. As disciplinas básicas do Módulo Nacional de Formação Inicial observarão os eixos nacionais de formação e deverão abranger:

I – Deontologia Profissional Aplicada: estudo dos aspectos éticos que envolvem a atividade judicante, a postura da magistrada e do magistrado e os fundamentos jusfilosóficos da ordem jurídica;

II – Técnica de Decisão Judicial: estudo do procedimento lógico-jurídico para tomada de decisão no âmbito da jurisdição trabalhista;

III – Sistema Judiciário: análise dos aspectos fundamentais da inserção orgânica, institucional e sistêmica da juíza e do juiz do trabalho no Poder Judiciário;

IV – Linguagem Jurídica: estudo de língua portuguesa voltado para a elaboração de atos judiciais e administrativos;

V – Administração Judiciária: estudo dos aspectos gerenciais da atividade judiciária (gestão de pessoas, de materiais e de processos de trabalho);

VI – Técnica de Juízo Conciliatório: estudo dos procedimentos, posturas, condutas e mecanismos aptos a obterem a solução conciliada dos conflitos trabalhistas;

VII – Psicologia Judiciária Aplicada: análise do relacionamento interpessoal, da subjetividade do juiz e das categorias relevantes da dimensão psicológica para o exercício profissional;

VIII – Relacionamento com a Sociedade e a Mídia: estudo do relacionamento da magistrada e do magistrado com os meios de comunicação social e com a sociedade;

IX – Uso adequado das Redes Sociais: estudo das normas pertinentes a fim de se ter um comportamento ético e adequado;

X – Temas Contemporâneos de Direito: estudo das questões mais relevantes de interesse jurídico debatidas hodiernamente na sociedade;

XI – Efetividade da Execução Trabalhista: análise dos procedimentos para garantir a celeridade e a concretização das execuções no âmbito da jurisdição trabalhista;

XII – Laboratório Judicial: oficinas de gestão judiciária, de decisão e de instrução para prática e simulação de situações experimentadas no exercício da profissão.

Parágrafo único. Outras disciplinas complementares relacionadas ao exercício da profissão poderão ser incluídas no currículo do curso de Formação Inicial, conforme conveniência e previsão no plano anual de atividades da Escola.

~~Art. 11. O estágio supervisionado realizado no Módulo Nacional do curso de Formação Inicial, e de acordo com o programa de cada curso, poderá envolver, dentre outras, as seguintes atividades:~~

Art. 11. A atividade prática realizada no Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial, e de acordo com o programa de cada curso, poderá envolver, dentre outras, as seguintes atividades: ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~I – assistir a sessões do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, presenciais e/ou telepresenciais;~~

~~II – assistir a sessões do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, presenciais e/ou telepresenciais;~~

~~III – visitas ao Senado Federal, Câmara dos Deputados e Casa Civil da Presidência da República;~~

III – visitas ao Senado Federal, à Câmara dos Deputados e à Casa Civil da Presidência da República, presenciais e/ou telepresenciais; ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~IV – visitas à Procuradoria-Geral da República, à Procuradoria-Geral do Trabalho, à Advocacia-Geral da União e ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.~~

IV – visitas à Procuradoria-Geral da República, à Procuradoria-Geral do Trabalho, à Advocacia-Geral da União e ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, presenciais e/ou telepresenciais. ([Redação dada pela Resolução](#)

[n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~Parágrafo único. No Módulo Regional de Formação Inicial, os estágios serão desenvolvidos perante instituições públicas e privadas afins de âmbito regional e local, que permitam a inserção profissional da magistrada e do magistrado no contexto do seu exercício e serão orientados por instrutoras e instrutores designados para essa função.~~

Parágrafo único. No Módulo Regional de Formação Inicial, as atividades práticas serão desenvolvidas perante instituições públicas e privadas afins de âmbito regional e local, que permitam a inserção profissional da magistrada e do magistrado no contexto do seu exercício e serão orientados por instrutoras e instrutores designados para essa função. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

Art. 12. Nas aulas teóricas e práticas, as alunas-magistradas e alunos-magistrados deverão:

I – observar assiduidade e pontualidade nas atividades pedagógicas do curso, sendo requisito para a sua aprovação a frequência integral em todas as atividades, salvo ausências autorizadas por escrito pela Direção da Escola;

II – realizar os trabalhos de que sejam incumbidos em execução do programa do curso.

§ 1º Mediante petição dirigida à Direção da Escola, a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado poderá pedir licença ou afastamento temporário do curso de Formação Inicial, em seu Módulo Nacional ou Regional, por motivo justificado, sem prejuízo de sua posterior complementação, nos termos estabelecidos pela Direção da Escola.

§ 2º Na hipótese de licença ou afastamento superior a quinze dias durante Módulo Nacional e/ou Regional, poderá a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado requerer a realização do curso em outro momento oportuno, cabendo à Direção da Escola Nacional ou da Escola Judicial Regional realizá-lo na forma presencial ou telepresencial, mantendo-se as regras quanto à necessidade de frequência integral e aproveitamento.

Art. 13. Ao final do Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial, haverá a avaliação do aproveitamento das alunas-magistradas e alunos-magistrados por meio de instrumentos definidos pela Direção da Escola.

§ 1º O cumprimento do período de vitaliciamento por juíza e juiz do trabalho substituto será acompanhado pela respectiva Escola Regional da Magistratura do Trabalho, sendo a frequência e o aproveitamento no Curso de Formação Inicial condições para o vitaliciamento.

§ 2º Os instrumentos de avaliação objetivam aferir a atuação satisfatória das alunas-magistradas e dos alunos-magistrados para o exercício da função jurisdicional, entendida como a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais específicas da magistratura do trabalho e, independentemente do seu formato, deverão sempre respeitar plenamente a liberdade de entendimento e de convicção das magistradas e dos magistrados.

## **SEÇÃO II - DO MÓDULO NACIONAL**

### **SUBSEÇÃO I - DA FORMAÇÃO NACIONAL MÍNIMA**

Art. 14. A Formação Inicial Nacional terá duração mínima de quatro semanas e com carga horária mínima de 140 horas-aula, mediante curso realizado presencialmente em Brasília ou em formato total ou parcialmente telepresencial, tendo por objetivo geral propiciar às juízas e juizes do trabalho vitaliciando uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos básicos para o exercício da função na perspectiva do caráter nacional da instituição judiciária trabalhista e seguindo o disposto na Tabela de Competências da ENAMAT.

### **SUBSEÇÃO II - DA FREQUÊNCIA**

Art. 15. A frequência e o aproveitamento das alunas-magistradas e dos alunos-magistrados no Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial ministrado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, nos termos desta Resolução, é requisito para o vitaliciamento.

Art. 16. É obrigatória a presença e frequência integral das alunas-magistradas e dos alunos-magistrados nas atividades escolares definidas durante o Módulo Nacional, sendo o controle realizado por instrumentos adequados, preferencialmente eletrônicos, definidos pela ENAMAT, devendo ser o relatório de presença encaminhado às Escolas Regionais para conhecimento por ocasião da conclusão do Módulo Nacional.

Art. 17. A ausência da aluna-magistrada ou do aluno-magistrado a qualquer atividade escolar deverá ser justificada mediante requerimento escrito fundamentado à Direção da Escola, que, por motivo ponderável, poderá autorizar a dispensa e condicionar a justificação da falta à realização de atividade complementar para reposição da carga horária.

§ 1º A dispensa será consignada no histórico escolar como falta justificada e comunicada à Escola Judicial da Região respectiva para, se necessário, e a critério da ENAMAT, complementar, no Módulo Regional, a carga horária da atividade escolar perdida.

§ 2º O afastamento justificado de atividades escolares do Módulo Nacional por carga horária superior a 25% do total ensejará a repetição do Módulo Nacional no curso seguinte a critério da Direção da ENAMAT.

### **SUBSEÇÃO III - DA AVALIAÇÃO E DO APROVEITAMENTO**

Art. 18. A avaliação do aproveitamento será realizada ao longo do Módulo Nacional por instrumentos de avaliação compatíveis com a natureza da formação profissional e sempre assegurada a liberdade de convicção e de entendimento da aluna-magistrada e do aluno-magistrado em todo o processo formativo.

Parágrafo único. O aproveitamento poderá ser aferido por estudo de casos, solução de problemas, execução de atividades simuladas, relatórios de atividades e outros instrumentos que privilegiem a reflexão sobre a prática profissional e o intercâmbio de ideias e experiências entre as alunas-magistradas e os alunos-magistrados e permitam a aferição da aquisição e do desenvolvimento das competências profissionais para o exercício da profissão.

Art. 19. O objetivo geral da avaliação é a identificação da aquisição e do desenvolvimento, pela aluna-magistrada e pelo aluno-magistrado, de competências profissionais definidas nos eixos temáticos da Formação Inicial, previstas no Programa Nacional de Formação Inicial.

Parágrafo único. Os objetivos específicos da avaliação são aferir a capacidade da aluna-magistrada e do aluno-magistrado em:

I – identificar a existência de um problema no âmbito de sua atividade profissional cotidiana a exigir sua intervenção como magistrada ou magistrado;

II – enunciar as principais alternativas disponíveis de solução;

III – analisar criticamente as vantagens e desvantagens, no problema, de cada solução disponível;

IV – eleger uma das alternativas como hábil a solucionar o problema, especialmente do ponto de vista da efetividade da prestação jurisdicional e da garantia dos direitos fundamentais;

V – fundamentar de forma sucinta a alternativa escolhida para solução do problema.

Art. 20. Os conceitos de avaliação são os seguintes:

I – satisfatório: no caso de a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado apresentar as respostas na forma e no prazo definidos e atingir integralmente os objetivos fixados;

II – satisfatório com ressalva: no caso de a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado apresentar as respostas na forma e no prazo definidos e não atingir integralmente os objetivos fixados;

III – insatisfatório: no caso de a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado não apresentar as respostas na forma e no prazo definidos.

§ 1º Considerar-se-á com aproveitamento no curso a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado que obtiver o conceito satisfatório em todas as questões de avaliação.

§ 2º A aluna-magistrada ou o aluno-magistrado que obtiver o conceito satisfatório com ressalva terá seu aproveitamento condicionado ao complemento de atividades perante a Escola Nacional ou a Escola Regional respectiva, como definido pela Direção da ENAMAT.

Art. 21. A aluna-magistrada ou o aluno-magistrado será comunicado do resultado, até a data fixada pela escola, quanto ao seu aproveitamento no Módulo Nacional.

Art. 22. O resultado da avaliação será encaminhado, ao final do Módulo Nacional, para conhecimento e acompanhamento da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho respectivo no tocante à aquisição e desenvolvimento das competências profissionais no restante do período de Formação Inicial.

#### **SUBSEÇÃO IV – DA EMISSÃO DE CERTIFICADO**

Art. 23. A emissão de certificado de conclusão do Módulo Nacional pela secretaria da ENAMAT pressupõe que a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado possua:

I – frequência integral, entendida como assiduidade plena ou faltas justificadas que, pela natureza e quantidade, não prejudiquem o aproveitamento do módulo; e

II – aprovação, ainda que com ressalva, em todas as atividades realizadas.

Parágrafo único. A aluna-magistrada ou o aluno-magistrado que apresentar faltas sem justificativa acima do percentual previsto no § 2º do art. 17 deste Ato ou obtiver conceito insatisfatório repetirá o Módulo Nacional ou a atividade formativa suplementar, se for o caso, a critério da Direção da ENAMAT,

sendo comunicado ao respectivo Tribunal Regional e à Escola Judicial respectiva para as providências pertinentes em relação ao acompanhamento do vitaliciamento e à execução do Módulo Regional.

### **SEÇÃO III – DO MÓDULO REGIONAL**

#### **SUBSEÇÃO I – DOS OBJETIVOS E DA FREQUÊNCIA**

Art. 24. O objetivo geral dos Cursos Regionais de Formação Inicial, ministrados presencial ou telepresencialmente, é proporcionar à aluna-magistrada e ao aluno-magistrado uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito de sua competência, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade local.

§ 1º Constituem objetivos específicos principais dos Cursos Regionais de Formação Inicial:

I – desenvolver postura ética, proativa, crítica, independente, humanizadora das relações no âmbito judiciário, garantidora dos princípios do Estado Democrático de Direito e socialmente comprometida com o exercício da função;

II – apresentar visão integradora e democrática do processo, como meio de solução justa dos conflitos nas dimensões jurídica, sociológica, econômica e psicológica;

III – desenvolver competências para a magistrada e o magistrado com excelência relacionar-se interpessoalmente com a sociedade e a mídia; argumentar juridicamente na posição de terceiro; administrar a unidade judiciária; proferir decisões com suporte nas mais variadas ferramentas jurídicas (equidade, analogia, princípios, direito comparado etc.); garantir a efetividade da execução trabalhista; dirigir a fase instrutória em contraditório; e promover a conciliação ética e pacificadora;

IV – propiciar a aquisição de saberes de outros ramos do conhecimento indispensáveis à atividade jurisdicional que não foram objeto de formação acadêmica jurídica específica;

V – integrar-se no contexto sociocultural, econômico e político da Região do exercício da atividade jurisdicional.

§ 2º Nos cursos presenciais e/ou telepresenciais, e para efeito de certificação, a frequência às atividades escolares deve ser integral, e as ausências deverão ser justificadas mediante requerimento escrito e fundamentado perante a Escola Regional, que atribuirá atividade complementar para compensar a carga horária da atividade escolar perdida.

§ 3º É vedada, em qualquer hipótese, a emissão de certificado de frequência e aproveitamento no caso de ausências injustificadas.

§ 4º O afastamento justificado de atividades escolares do Módulo Regional por carga horária superior a 25% do total ensejará obrigatoriamente a repetição do Módulo Regional, sendo que a Direção da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho respectivo definirá o tempo e o modo de realização do novo curso.

## **SUBSEÇÃO II – DAS FASES DA FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL**

Art. 25. A Formação Inicial Regional é constituída das seguintes fases:

I – Formação Inicial Regional Concentrada;

II – Formação Inicial Regional Difusa.

Parágrafo único. A Formação Inicial Regional começará imediatamente após a conclusão do Curso Nacional na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, ou, não sendo possível, logo após a posse.

Art. 26. Em face de circunstâncias formativas, administrativas ou judiciárias relevantes, a escola judicial poderá requerer à Direção da ENAMAT a excepcional inversão das fases da Formação Inicial Regional ou a modificação das atividades descritas e de seus conteúdos previstos nesta Resolução.

Art. 27. A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho enviará, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a programação do Curso Regional de Formação Inicial, que deverá estar em conformidade com a presente Resolução.

## **SUBSEÇÃO III – DA FASE CONCENTRADA**

~~Art. 28. A fase de Formação Inicial Regional Concentrada terá duração total de, no mínimo, 8 (oito) semanas, quando as juízas e os juizes do trabalho substitutos em fase de vitaliciamento deverão permanecer à disposição da Escola Judicial Regional respectiva, com aulas teórico-práticas e atividades supervisionadas, presenciais ou telepresenciais, para a progressiva aquisição e desenvolvimento de competências profissionais, bem como sua inserção paulatina na jurisdição, que serão desenvolvidas em duas etapas sucessivas:~~

Art. 28. A fase de Formação Inicial Regional Concentrada terá duração total de, no mínimo, 8 (oito) semanas, quando as juízas e os juizes do trabalho



substitutos em fase de vitaliciamento deverão permanecer à disposição da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho respectiva, com aulas teórico-práticas e atividades supervisionadas, presenciais ou telepresenciais, para a progressiva aquisição e desenvolvimento de competências profissionais, bem como sua inserção paulatina na jurisdição, que serão desenvolvidas em duas etapas sucessivas: ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

I – Curso Regional de Formação Inicial;

~~II – Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição.~~

II – Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~Art. 29. O Curso Regional de Formação Inicial, com duração de, no mínimo, 4 (quatro) semanas e de 140 horas-aula, será composto dos seguintes eixos fundamentais, alinhados e integrados com o Curso Nacional de Formação Inicial, cujas matérias, conteúdos, objetivos e cargas horárias estão descritas nos Anexos 1 e 2:~~

Art. 29. O Curso Regional de Formação Inicial, com duração de, no mínimo, 4 (quatro) semanas e de 140 horas-aula, será composto dos seguintes eixos fundamentais, alinhados e integrados com o Curso Nacional de Formação Inicial, cujas matérias, ementas, objetivos e cargas horárias estão descritas nos Anexos 1 e 2: ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~I – Eticidade;~~

I – Alteridade; ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~II – Alteridade;~~

II – Eticidade; ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~III – Resolução de Conflitos;~~

III - Direito e Sociedade; e ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~IV – Direito e Sociedade.~~

IV - Resolução de Conflitos. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~Parágrafo único. Os eixos, matérias, conteúdos, objetivos e cargas horárias descritas no Anexo 1 são mínimos, podendo ser ampliados de acordo com a necessidade e conveniência da escola judicial, conforme as especificidades da prestação jurisdicional na Região.~~

§ 1º. Os eixos, matérias, ementas, objetivos e cargas horárias descritas nos Anexos 1 e 2 são mínimos, podendo ser ampliados de acordo com a necessidade e conveniência da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, conforme as especificidades da prestação jurisdicional na Região. ([Parágrafo único](#))

[transformado em § 1º com redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#)

§ 2º. As descrições e dimensões formativas indicadas no Anexo 6 deverão ser observadas quanto aos eixos e estrutura curricular descritos no Anexo 1 e ementas e objetivos descritos no Anexo 2. ([Incluído pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#))

~~Art. 30. O Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição, com duração de 4 semanas e 140 horas-aula, iniciará após a conclusão do Curso Regional e será conduzido para permitir a progressiva aplicação prática das competências profissionais, consistentes em conhecimentos, habilidades e atitudes, no exercício jurisdicional.~~

Art. 30. O Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição, com duração de 4 semanas e 140 horas-aula, iniciará após a conclusão do Curso Regional e será conduzido para permitir a progressiva aplicação prática das competências profissionais, consistentes em conhecimentos, habilidades e atitudes, no exercício jurisdicional. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#))

§ 1º O Protocolo seguirá o roteiro mínimo constante do Anexo 3, integrado por atividades que serão definidas de comum acordo com a Administração do Tribunal, a fim de garantir a regularidade da prestação jurisdicional nas varas ou unidades em atuação, sem prejuízo da necessária qualidade das ações formativas das novas magistradas e magistrados.

~~§ 2º A escola judicial designará uma magistrada tutora ou magistrado tutor devidamente habilitado para acompanhar as atividades, de forma individual ou coletiva.~~

§ 2º O juiz auxiliar da Direção da Escola, que assessora na coordenação pedagógica ou acadêmica, bem como outros magistrados especificamente designados para este fim pela presidência dos tribunais, a partir de indicação de diretores das escolas judiciais, prestarão suporte individual ou coletivo no Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição, atendendo às demandas profissionais das magistradas e dos magistrados em formação. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#))

~~§ 3º O Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição, em face das peculiaridades regionais e de acordo com a necessidade e conveniência da escola judicial e de comum acordo com a Administração do Tribunal, poderá ser implementado de forma simultânea e intercalada com o Curso Regional, sendo vedado, em qualquer caso, o início do Protocolo de Ingresso Supervisionado na Jurisdição antes do início do Curso Regional.~~

§ 3º O Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição, em face das peculiaridades regionais e de acordo com a necessidade e conveniência da Escola Judicial do Tribunal Regional e de comum acordo com a Administração do Tribunal, poderá ser implementado de forma simultânea e intercalada com o Curso Regional, sendo vedado, em qualquer caso, o início do Protocolo de Ingresso na Jurisdição antes do início do Curso Regional. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

#### SUBSEÇÃO IV - DA FASE DIFUSA

~~Art. 31. A fase de Formação Inicial Regional Difusa inicia-se depois da conclusão integral das etapas da fase Concentrada e se realizará ao longo do restante do período de vitaliciamento, cabendo às magistradas e magistrados o cumprimento de, no mínimo, 40 horas-aula de atividades específicas de Formação Inicial em cada um dos dois semestres imediatamente seguintes ao final da fase anterior, de acordo com os 4 eixos comuns e os cursos e conteúdos indicados no Anexo 4.~~

Art. 31. A fase de Formação Inicial Regional Difusa inicia-se depois da conclusão integral das etapas da fase concentrada e se realizará ao longo do restante do período de vitaliciamento, cabendo às magistradas e aos magistrados o cumprimento de, no mínimo, 40 horas-aula de atividades específicas de Formação Inicial em cada um dos dois semestres imediatamente seguintes ao final da fase anterior, de acordo com os 4 eixos de formação descritos na Tabela de Competência da Magistratura do Trabalho indicada no Anexo 6. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

§ 1º As atividades específicas de Formação Inicial, em cada semestre, consistem de:

~~I – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente e escolhido pela Escola Regional dentre o elenco de cursos indicados no Anexo 3;~~

~~I – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente e escolhido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho dentre o elenco de cursos indicados no Anexo 3; ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))~~

I – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente e escolhido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho dentre as temáticas das atividades descritas no Anexo 3; ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~II – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente pela Escola Regional, com temática~~

~~definida pela própria Escola de acordo com as suas especificidades regionais e seu projeto pedagógico, mas necessariamente dentro de um dos 4 eixos comuns do Anexo 4 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade);~~

~~II – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, com temática definida pela própria Escola de acordo com as suas especificidades regionais e seu projeto pedagógico, mas necessariamente dentro de um dos 4 eixos comuns do Anexo 6 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade);~~ [Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#)

~~III – 8 horas-aula, certificadas de Cursos livremente escolhidos pela magistrada ou magistrado vitaliciando dentro do elenco oferecido pela Escola Regional ou pela ENAMAT, inclusive como conteúdos de Formação Continuada.~~

~~III – 8 horas-aula, certificadas de Cursos livremente escolhidos pela magistrada ou magistrado vitaliciando dentro do elenco oferecido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou pela ENAMAT, inclusive como conteúdos de Formação Continuada.~~ [Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#)

III – 8 horas-aula, certificadas de Cursos livremente escolhidos pela magistrada ou pelo magistrado vitaliciando dentro do elenco oferecido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou pela ENAMAT, inclusive como conteúdos de Formação Continuada. [Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#)

~~§ 2º As atividades formativas descritas nos incisos I e II do § 1º devem preferencialmente conjugar aspectos teóricos e práticos e em regime de alternância entre as atividades na jurisdição, para que as experiências e dificuldades concretas das juízas e juízes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na escola judicial.~~

~~§ 2º As atividades formativas descritas nos incisos I e II do § 1º devem preferencialmente conjugar aspectos teóricos e práticos e em regime de alternância entre as atividades na jurisdição, para que as experiências e dificuldades concretas das juízas e juízes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho.~~ [Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#)

§ 2º As atividades formativas descritas nos incisos I e II do § 1º devem preferencialmente conjugar aspectos teóricos e práticos e em regime de alternância entre as atividades na jurisdição, para que as experiências e dificuldades concretas das juízas e dos juízes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho. [Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#)

~~§ 3º O afastamento da magistrada ou magistrado vitaliciando do efetivo exercício de suas atividades funcionais por mais de noventa dias implicará a prorrogação, por igual período, do processo de vitaliciamento, exceto nos casos de afastamentos em razão de licença-maternidade, licença-adoção e licença-paternidade. [\(Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023\)](#)~~

§ 3º O afastamento da magistrada ou do magistrado vitaliciando do efetivo exercício de suas atividades funcionais por mais de noventa dias implicará a prorrogação, por igual período, do processo de vitaliciamento, exceto nos casos de afastamentos em razão de licença-maternidade, licença-adoção e licença-paternidade. [\(Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#)

~~§ 4º Os afastamentos superiores a noventa dias implicarão à adoção da regra de proporcionalidade, quanto à exigência de cumprimento da carga horária mínima prevista no caput, devendo a proporção ter por referência os dias de ausência justificada, frente os dias de exercício, em cada um dos semestres do ano. [\(Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023\)](#)~~

§ 4º Os afastamentos superiores a noventa dias implicarão a adoção da regra de proporcionalidade, quanto à exigência de cumprimento da carga horária mínima prevista no caput, devendo a proporção ter por referência os dias de ausência justificada, frente os dias de exercício, em cada um dos semestres do ano. [\(Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#)

~~§ 5º Na hipótese de se verificar afastamento da magistrada ou magistrado por período inferior a 90 dias, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho poderá estruturar atividades complementares, de forma a suplementar aquelas específicas previstas no § 1º. [\(Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023\)](#)~~

§ 5º Na hipótese de se verificar afastamento da magistrada ou do magistrado por período inferior a 90 dias, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho poderá estruturar atividades complementares, de forma a suplementar aquelas específicas previstas no § 1º. [\(Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023\)](#)

§ 6º Compete aos Tribunais a análise da conveniência administrativa dos pedidos de interrupção de férias de magistrados para a frequência em cursos oficiais das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, em antecedência à atividade, o que representa pressuposto para ordenação de despesas para pagamento de diárias, passagens e horas-aula, resguardado, sempre, o estrito reconhecimento formal e aproveitamento das horas de formação em cursos oficiais realizadas “sponte propria”, ainda que em férias. [\(Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023\)](#)

~~Art. 32. A Escola Judicial Regional deverá desenvolver projeto didático-pedagógico, preferencialmente elaborado com suporte de profissional da área educacional e com a participação do corpo de magistradas e magistrados da Região, que atenda aos seguintes requisitos mínimos:~~

Art. 32. A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho deverá desenvolver projeto didático-pedagógico, preferencialmente elaborado com suporte de profissional da área educacional e com a participação do corpo de magistradas e magistrados da Região, que atenda aos seguintes requisitos mínimos: ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

I – enfatize a formação profissionalizante da aluna-magistrada e do aluno-magistrado;

~~II – desenvolva saberes transdisciplinares (da Filosofia, da Sociologia, da Economia, da Psicologia, dentre outras áreas) que permitam a excelência no enfrentamento, em juízo, dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas, centrados nos 4 eixos comuns do Anexo 4 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade);~~

II – desenvolva saberes transdisciplinares (da Filosofia, da Sociologia, da Economia, da Psicologia, dentre outras áreas) que permitam a excelência no enfrentamento, em juízo, dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas, centrados nos 4 eixos comuns do Anexo 6 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade); ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

III – introduza métodos de ensino que assegurem a participação ativa das alunas-magistradas e dos alunos-magistrados, a interação e a troca de experiências (como aulas teóricas, práticas tuteladas, estudos de casos, simulações e outros eventos), de forma presencial, telepresencial ou de educação a distância; e

IV – disponha dos seguintes instrumentos avaliativos:

a) avaliação-reflexiva da aluna-magistrada e do aluno-magistrado;

~~b) avaliação da escola judicial pela aluna-magistrada e pelo aluno-magistrado;~~

b) avaliação da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho pela aluna-magistrada e pelo aluno-magistrado; e ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~c) avaliação da aluna-magistrada ou do aluno-magistrado pela escola judicial, observando-se, neste caso, a frequência e o aproveitamento, sempre respeitando a plena liberdade de entendimento e convicção da aluna-magistrada e do aluno-magistrado.~~

c) avaliação da aluna-magistrada ou do aluno-magistrado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, observando-se, neste caso, a frequência e o aproveitamento, sempre respeitando a plena liberdade de entendimento e convicção da aluna-magistrada e do aluno-magistrado. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

Art. 33. Os conceitos de avaliação são os seguintes:

I – satisfatório: no caso de a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado apresentar as respostas na forma e no prazo definidos e atingir integralmente os objetivos fixados;

II – satisfatório com ressalva: no caso de a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado apresentar as respostas na forma e no prazo definidos e não atingir integralmente os objetivos fixados;

III – insatisfatório: no caso de a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado não apresentar as respostas na forma e no prazo definidos.

§ 1º Considerar-se-á com aproveitamento no curso a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado que obtiver o conceito satisfatório em todas as questões de avaliação.

§ 2º A aluna-magistrada ou o aluno-magistrado que obtiver o conceito satisfatório com ressalva terá seu aproveitamento condicionado ao complemento de atividades perante a escola regional.

#### **SUBSEÇÃO V – DO CORPO DOCENTE**

Art. 34. O corpo docente da Formação Regional será definido livremente pela Escola Judicial da Região respectiva, devendo ser composto de professoras-formadoras e professores-formadores tecnicamente qualificados e de pluralidade intelectual, preferencialmente com experiência profissional, titulação acadêmica e oriundos tanto da área jurídica (magistradas e magistrados, advogadas e advogados, procuradoras e procuradores, por exemplo) como de outras áreas afins com o objeto das disciplinas (Filosofia, Sociologia, Economia, Psicologia, dentre outras).

Parágrafo único. O corpo docente da Formação Regional deverá estar obrigatoriamente cadastrado em banco de formadores, nos termos do art. 3º, caput e parágrafos, da presente Resolução. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

#### **SUBSEÇÃO VI – DA CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIOS**

Art. 35. Para a execução da Formação Inicial Regional, a Escola Judicial da Região respectiva poderá, de forma parcial e por razões de eficiência e conveniência administrativa, celebrar convênio e acordo de cooperação técnica com outras escolas de magistratura judiciais, ainda que de diversa região geoeconômica, e com instituições de ensino superior reconhecidas na forma da lei, sempre com

supervisão direta das atividades e com controle dos instrumentos de avaliação.

## **SUBSEÇÃO VII – DO RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES REALIZADAS**

Art. 36. Para o cumprimento do disposto na presente Resolução e o previsto no Estatuto da ENAMAT, as Escolas Judiciais das Regiões respectivas deverão, até o final do mês de fevereiro de cada ano, encaminhar à ENAMAT relatório circunstanciado das atividades de Formação Inicial desenvolvidas no ano anterior relativamente às juízas e juízes do trabalho substitutos em fase de vitaliciamento, devendo constar a carga horária cumprida e a natureza das atividades.

## **TÍTULO IV – DA FORMAÇÃO CONTINUADA**

### **CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 37. A Formação Continuada tem por objetivo geral propiciar às magistradas e magistrados do trabalho formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos, com ênfase nas competências teóricas e práticas básicas para o exercício da função na perspectiva do caráter nacional da instituição judiciária trabalhista.

Parágrafo único. Os objetivos específicos da Formação Continuada são:

- a) a aquisição de novas competências profissionais;
- b) o desenvolvimento de competências profissionais já adquiridas na Formação Inicial;
- c) o intercâmbio pessoal e profissional.

Art. 38. Os conteúdos da Formação Continuada envolvem as competências profissionais a serem adquiridas e desenvolvidas por juízas e juízes do trabalho substitutos vitalícios, juízas e juízes do trabalho titulares e desembargadoras e desembargadores do trabalho, como definidas na Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho, e devem ser implementadas segundo as diretrizes político-pedagógicas previstas no Programa Nacional de Formação – PNF vigente.

~~Parágrafo único. Os projetos didático-pedagógicos das ações formativas devem ser planejados e executados, de forma a:~~

§ 1º. Os projetos didático-pedagógicos das ações formativas devem



ser planejados e executados, de forma a: ([Parágrafo único transformado em § 1º pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

- a) enfatizar a formação profissional das magistradas e magistrados;
- b) desenvolver saberes transdisciplinares que permitam o adequado e eficiente enfrentamento, nos juízos trabalhistas, dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas;
- c) introduzir técnicas de ensino que assegurem a participação ativa das alunas-magistradas e dos alunos-magistrados, a interação e a troca de experiências, como práticas tuteladas, estudo de casos e simulações, de forma presencial, telepresencial ou em educação a distância;
- d) garantir o respeito pleno à liberdade de entendimento e de convicção da aluna-magistrada ou do aluno-magistrado em todo o itinerário formativo, compreendido desde o planejamento pedagógico até a avaliação.

§ 2º. Para efeito do disposto na alínea “b”, do parágrafo 1º, o projeto didático-pedagógico da ação formativa poderá agregar projetos de extensão, de forma a ampliar a relação da magistratura com a sociedade. ([Incluído pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

§ 3º. As atividades de extensão, nas áreas técnica, científica e cultural, poderão ser realizadas na forma de curso, com a integração de atores sociais nas ações formativas. ([Incluído pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

§ 4º. As atividades de extensão poderão congregam correalizações de ensino vertidas pela ENAMAT juntamente aos Órgãos, Colegiados e Programas Institucionais do Poder Judiciário vocacionados ao diálogo social, como o Programa Trabalho Seguro, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, entre outros. ([Incluído pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

~~Art. 39. As magistradas e magistrados do trabalho vitalícios deverão frequentar atividades de Formação Continuada pelo período mínimo de 30 (trinta) horas-aula por semestre, em atividades presenciais, telepresenciais e/ou em educação a distância, cabendo às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho o controle e o registro da Formação Continuada.~~

Art. 39. As magistradas e magistrados do trabalho vitalícios deverão frequentar atividades de Formação Continuada pelo período mínimo de 30 (trinta) horas-aula por semestre, em atividades presenciais, telepresenciais e/ou em educação a distância, cabendo às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho o controle e o registro da Formação Continuada. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 1º Computar-se-ão na carga horária:

I – as ações formativas certificadas, promovidas pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e pela ENAMAT ou em copromoção com instituições ou entidades conveniadas;

~~II – até o limite de 8 (oito) horas-aula semestrais, outras atividades acadêmicas ou culturais, desde que, a critério da respectiva Escola, revelem-se compatíveis com a tabela de competências profissionais vigente para a Formação Continuada da magistrada e do magistrado e haja 75% de frequência e avaliação de aproveitamento, certificada pela entidade promotora, ou com apresentação de relatório circunstanciado de participação encaminhado à Escola Judicial Regional imediatamente após o evento.~~

II – até o limite de 8 (oito) horas-aula semestrais, outras atividades acadêmicas ou culturais, desde que, a critério da respectiva Escola, revelem-se compatíveis com a tabela de competências profissionais vigente para a Formação Continuada da magistrada e do magistrado e haja 75% de frequência e avaliação de aproveitamento, certificada pela entidade promotora, ou com apresentação de relatório circunstanciado de participação encaminhado à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho imediatamente após o evento. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~§ 2º Consideram-se, também, como tempo de efetiva formação profissional, as atividades exercidas por magistradas e magistrados na Direção, coordenação, assessoria e docência em cursos de formação de magistradas e magistrados nas Escolas Nacional e Regionais.~~

§ 2º Consideram-se, também, como tempo de efetiva formação profissional, as atividades exercidas por magistradas e magistrados na Direção, coordenação, assessoria, elaboração de conteúdo didático e docência em cursos de formação de magistradas e magistrados nas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 3º As Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão oferecer ações formativas com carga horária mínima de 60 horas-aula semestrais.

§ 4º Sem prejuízo dos pressupostos fixados pelo respectivo Tribunal e ressalvado o interesse público em cada caso concreto, o cumprimento da carga horária mínima de formação profissional definida neste artigo, no semestre completo imediatamente anterior ao protocolo do respectivo requerimento ou à deliberação do Tribunal, conforme o caso, constitui critério que será necessariamente considerado:

~~I – no caso de juíza e juiz do trabalho substituto vitalício: para remoção entre Tribunais, relotação, permuta, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial ou seu Conselho e participação em comissão de concurso para a~~

**Magistratura do Trabalho;**

I – no caso de juíza e juiz do trabalho substituto vitalício: para remoção entre Tribunais, relotação, permuta, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em comissão de concurso para a Magistratura do Trabalho; ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~II – no caso de juíza e juiz titular de vara do trabalho: para permuta, exercício de Direção de Foro Trabalhista, convocação para o Tribunal, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial ou seu Conselho e participação em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho;~~

II – no caso de juíza e juiz titular de vara do trabalho: para permuta, exercício de Direção de Foro Trabalhista, convocação para o Tribunal, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho; ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

~~III – no caso de desembargadora e desembargador do trabalho: para eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial ou seu Conselho e participação em Comissão de Vitaliciamento e em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho, além de concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento.~~

III – no caso de desembargadora e desembargador do trabalho: para eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em Comissão de Vitaliciamento e em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho, além de concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 5º O cumprimento da carga horária, na forma do parágrafo anterior, será aferido:

I – em se tratando de remoção entre tribunais, relotação, permuta e concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, no semestre completo imediatamente anterior ao protocolo do respectivo requerimento;

~~II – em se tratando de convocação para o tribunal, exercício de Direção de Foro Trabalhista, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial ou seu Conselho e participação em Comissão de Vitaliciamento ou em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho, no semestre completo imediatamente anterior à deliberação do Tribunal.~~

II – em se tratando de convocação para o tribunal, exercício de Direção de Foro Trabalhista, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em Comissão de Vitaliciamento ou em Comissão de Concurso para a Magistratura do

Trabalho, no semestre completo imediatamente anterior à deliberação do Tribunal. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 6º Constitui encargo da magistrada e do magistrado promover a averbação do certificado das atividades a que se refere o inciso II do § 1º junto à respectiva Escola para o cômputo da carga horária.

~~§ 7º A Escola Judicial e o Tribunal Regional do Trabalho respectivo poderão instituir para cada situação Cursos de Formação Continuada específicos, cuja frequência e aproveitamento sejam requisito, assegurada a igualdade de oportunidade e de acesso.~~

§ 7º A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho e o Tribunal respectivo poderão instituir para cada situação Cursos de Formação Continuada específicos, cuja frequência e aproveitamento sejam requisito, assegurada a igualdade de oportunidade e de acesso. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 8º Os afastamentos superiores a noventa dias implicarão na adoção da regra de proporcionalidade, quanto à exigência de cumprimento da carga horária mínima prevista no caput, devendo a proporção ter por referência os dias de ausência justificada, frente os dias de exercício, em cada um dos semestres do ano. ([Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 9º Compete aos Tribunais a análise da conveniência administrativa dos pedidos de interrupção de férias de magistrados para a frequência em cursos oficiais das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, em antecedência à atividade, o que representa suposto para ordenação de despesas para pagamento de diárias, passagens e horas-aula, resguardado, sempre, o estrito reconhecimento formal e aproveitamento das horas de formação em cursos oficiais realizadas "sponte propria", ainda que em férias. ([Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

## CAPÍTULO II – DA FREQUÊNCIA

Art. 40. Nos cursos presenciais e/ou telepresenciais, e para efeito de certificação, a frequência às atividades escolares deve ser integral, e as ausências deverão ser justificadas mediante requerimento escrito e fundamentado perante a Escola Nacional ou Regional que, se aceita a justificativa, atribuirá atividade complementar para compensar a carga horária da atividade escolar perdida.

§ 1º É vedada, em qualquer hipótese, a emissão de certificado de frequência e aproveitamento no caso de ausências injustificadas.

§ 2º O afastamento, ainda que justificado, das atividades nos cursos de Formação Continuada em percentual superior a 25% do total ensejará a reprovação.

### **CAPÍTULO III - DA DIVULGAÇÃO DO CALENDÁRIO ANUAL**

Art. 41. As Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho divulgarão, nos meses de novembro e maio, o calendário das atividades programadas, respectivamente, para o primeiro semestre e para o segundo semestre de cada ano vindouro, com as correspondentes cargas horárias, a fim de possibilitar à magistrada e ao magistrado escolher as de sua preferência e programar-se para as ações formativas.

### **TÍTULO V - DA FORMAÇÃO DE FORMADORES**

Art. 42. A formação de formadores visa precipuamente à qualificação de instrutores nas Escolas de Magistratura, devendo combinar conteúdos inerentes às competências profissionais das magistradas e magistrados do trabalho com metodologia de ensino para a formação profissional.

§ 1º Além da formação de instrutores, os cursos de formação de formadores também podem envolver a qualificação de outros profissionais de ensino, como tutores e gestores escolares, e, conforme o caso, poderão atender a demandas especializadas ou regionais.

§ 2º A indicação de alunas-magistradas ou alunos-magistrados aos cursos de formadores pela escola regional poderá exigir por esta, se for o caso, o compromisso de multiplicação dos conteúdos no âmbito regional em prazo definido ou a realização de outras atividades acadêmicas ou administrativas complementares, como fixado pela ENAMAT.

§ 3º A habilitação para o curso de formação de formadores poderá se dar pela condição objetiva de exercício de cargo ou função específica, cujas atribuições estejam vinculadas às dimensões formativas do curso, a exemplo dos integrantes dos CEJUSCs, Colegiados Temáticos ou Programas Permanentes, ou deverá ser aberto à inscrição por parte de todas as magistradas e magistrados do respectivo Tribunal, sendo que, em qualquer dos casos, o nome elegível deverá constar, previamente, do banco de formadores previsto no art. 3º, caput e parágrafos, da presente Resolução. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

§ 4º Havendo mais interessados na realização do curso de formação de formadores em relação ao número de vagas, a decisão motivada daquele(s) elegível(is) competirá à Direção da Escola, em decisão motivada que respeite os mesmos parâmetros determinados no art. 3º, § 2º, da presente Resolução. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

Art. 43. Os certificados de frequência e aproveitamento de cursos de Formação de Formadores emitidos pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho terão validade apenas no âmbito da respectiva Região, salvo se previamente reconhecido pela ENAMAT para esse efeito. (*Inserido a partir do texto republicado no DEJT de 6 jun. 2023 por determinação da [Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#)*)

## TÍTULO VI - DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

~~Art. 44. A educação a distância, no âmbito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, seguirá as diretrizes contidas no Anexo 5 desta Resolução.~~

Art. 44. A educação a distância, no âmbito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, seguirá as diretrizes contidas no Anexo 4 desta Resolução. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~Art. 45. É recomendado às Escolas Judiciais que compõem o Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho – SIFMT adotarem as diretrizes tratadas no Anexo 5 desta Resolução.~~

~~Art. 45. É recomendado às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho que compõem o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT adotarem as diretrizes tratadas no Anexo 5 desta Resolução. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))~~

Art. 45. É recomendado às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho que compõem o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT adotarem as diretrizes tratadas no Anexo 4 desta Resolução. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

## CAPÍTULO I - DA FREQUÊNCIA E DA AVALIAÇÃO NOS CURSOS EAD

~~Art. 46. A frequência da aluna magistrada e do aluno magistrado às atividades escolares definidas durante os cursos realizados na modalidade a~~

~~distância é integral, sendo obrigatória sua presença no ambiente virtual de aprendizagem, com aferição realizada por instrumentos adequados definidos pela ENAMAT.~~

Art. 46. A frequência mínima da aluna-magistrada e do aluno-magistrado às atividades escolares definidas durante os cursos é de 80% da carga horária total do curso, sendo obrigatória sua presença no ambiente virtual de aprendizagem, com aferição realizada por instrumentos adequados definidos pela ENAMAT. ([Redação dada pela Resolução n. 31/ENAMAT, de 1º de dezembro de 2022](#))

~~Art. 47. A ausência em qualquer atividade dos cursos pela aluna-magistrada ou pelo aluno-magistrado deverá ser justificada mediante requerimento escrito e fundamentado à Direção da escola, que deliberará sobre a questão.~~

Art. 47. A ausência em percentual superior a 20% nas atividades dos cursos pela aluna-magistrada ou pelo aluno-magistrado deverá ser justificada mediante requerimento escrito e fundamentado à Direção da escola, que deliberará sobre a questão. ([Redação dada pela Resolução n. 31/ENAMAT, de 1º de dezembro de 2022](#))

§ 1º O afastamento justificado dos cursos, ministrados na modalidade de educação a distância, não poderá exceder a 25% do total da carga horária da atividade formativa.

Art. 48. Após o início do curso, o pedido de cancelamento solicitado deverá ser motivado e requerido pela própria aluna-magistrada ou pelo próprio aluno-magistrado à respectiva escola judicial, que o encaminhará para deliberação da ENAMAT. Nos casos de licença médica, o pedido deve vir acompanhado do atestado médico.

Art. 49. A avaliação de aprendizagem será aplicada ao longo dos cursos realizados na modalidade a distância por instrumentos de avaliação compatíveis com a natureza da formação profissional e sempre assegurada a liberdade de convicção e de entendimento da aluna-magistrada e do aluno-magistrado em todo o itinerário formativo, o que não obsta a aplicação de trabalho de conclusão de curso ao final da atividade formativa.

Parágrafo único. O aproveitamento poderá ser aferido por estudo de casos, solução de problemas, execução de atividades simuladas, relatórios de atividades e outros instrumentos que privilegiem a reflexão sobre a prática profissional, o intercâmbio de ideias e experiências entre as alunas-magistradas e os alunos-magistrados e que permitam a aferição da aquisição e do desenvolvimento das competências profissionais para o exercício da profissão.

Art. 50. Os conceitos da avaliação de aprendizagem são os seguintes:

I – satisfatório: no caso de a aluna-magistrada e de o aluno-magistrado apresentar as respostas na forma e no prazo definidos e atingir integralmente os objetivos fixados;

II – satisfatório com ressalva: no caso de a aluna-magistrada e de o aluno-magistrado apresentar as respostas na forma e no prazo definidos e não atingir integralmente os objetivos fixados;

III – insatisfatório: no caso de a aluna-magistrada e de o aluno-magistrado não apresentar as respostas na forma e no prazo definidos.

§ 1º Considerar-se-á com aproveitamento no curso a aluna-magistrada e o aluno-magistrado que obtiver o conceito satisfatório em todas as fases da avaliação.

Art. 51. A emissão de certificado de conclusão dos cursos ministrados na modalidade a distância pela ENAMAT pressupõe que a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado possua:

I – frequência integral, entendida como assiduidade plena;

II – aproveitamento satisfatório em todas as atividades escolares, na forma do artigo 50, § 1º, desta Resolução.

Parágrafo único. A aluna-magistrada e o aluno-magistrado que alcançar aproveitamento receberá o certificado do curso por meio eletrônico, o qual também será enviado para respectiva escola judicial.

Art. 52. Os casos omissos serão resolvidos pela Direção da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, a quem também compete solucionar dúvidas e apreciar pedidos de reavaliação dos resultados.

## **CAPÍTULO II – DO BANCO DE CURSOS A DISTÂNCIA – BCEAD**

Art. 53. O Banco de Cursos de Educação a Distância (BCEAD), instituído no âmbito da ENAMAT, destina-se ao armazenamento e ao compartilhamento de cursos de educação a distância e outros objetos digitais de aprendizagem produzidos pela Escola Nacional e pelas escolas judiciais.

Parágrafo único. O banco de cursos será mantido em servidor da ENAMAT ou replicado em servidores de escolas judiciais que possuam estrutura de informática compatível com sua disponibilização.

Art. 54. O BCEAD é abastecido por meio do encaminhamento, pela Escola Nacional (ENAMAT) e pelas escolas judiciais, de cursos na modalidade a



distância e de outros objetos digitais de aprendizagem.

Parágrafo único. Integrarão o BCEAD, preferencialmente, os cursos e outros objetos digitais de aprendizagem licenciados sob o modelo *Creative Commons* ou outras formas de repositório de acesso aberto.

Art. 55. Os cursos que integram o BCEAD deverão conter as seguintes informações:

I – título do curso;

II – apresentação (com 500 a 1.000 caracteres);

III – carga horária;

IV – objetivo geral;

V – objetivos específicos;

VI – sumário do curso;

VII – formato dos arquivos e plataformas e programas de informática necessários à sua utilização;

~~VIII – cessão de direitos à Escola Nacional e às Escolas Judiciais integrantes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT para utilização do material didático na formação de magistradas e magistrados.~~

VIII – cessão de direitos à Escola Nacional e às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho integrantes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT para utilização do material didático na formação de magistradas e magistrados. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

Art. 56. As escolas judiciais terão livre acesso ao material cadastrado junto ao BCEAD e poderão replicá-lo e aprimorá-lo, observados os termos da licença respectiva *Creative Commons* ou de outras formas de repositórios de acesso aberto ou ainda observando, se for o caso, os termos de direitos autorais reservados.

Parágrafo único. Competirá às escolas judiciais o exame do conteúdo dos objetos digitais de aprendizagem e dos cursos disponibilizados ao BCEAD, bem como sua pertinência na formação inicial e continuada das magistradas e dos magistrados.

## TÍTULO VII – DA CERTIFICAÇÃO DOS CURSOS

### CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 57. Os certificados de frequência e aproveitamento emitidos pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho nos cursos de Formação Inicial e de Formação Continuada, tanto em atividades presenciais, telepresenciais

ou em cursos a distância, serão nacionalmente válidos para comprovação da atividade formativa discriminada pelo total de sua carga horária declarada e independentem de homologação pela ENAMAT, ressalvado o disposto na presente Resolução.

§ 1º Nos cursos presenciais, e para efeito de certificação, a frequência às atividades escolares deve ser integral, e as ausências deverão ser justificadas mediante requerimento escrito e fundamentado perante a Escola Regional, que atribuirá atividade complementar para compensar a carga horária da atividade escolar perdida.

§ 2º É vedada, em qualquer hipótese, a emissão de certificado de frequência e aproveitamento no caso de ausências injustificadas ou quando as ausências justificadas excederem a 25% da carga horária total do curso.

## **CAPÍTULO II – DOS DADOS CONSTANTES DOS CERTIFICADOS**

Art. 58. Para o efeito do disposto no artigo anterior, o certificado deverá conter:

I – no anverso:

a) nome da Escola Judicial emitente, data de emissão e assinatura da autoridade responsável (física ou eletrônica), e, existindo mais de uma Escola Judicial promotora, menção ao nome de todas, independentemente de haver ou não emissão conjunta do certificado;

b) natureza da atividade como Curso de Formação Inicial, Curso de Formação Continuada ou Curso de Formação de Formadores, nome do curso promovido e período de realização;

c) a carga horária total do curso, declaração de frequência e aproveitamento pela magistrada ou pelo magistrado, indicando seu cargo e tribunal de origem;

d) se houver, o nome de outra entidade, pública ou privada, copromotora conveniada;

II – no verso:

a) indicação discriminada dos módulos, do nome dos instrutores e de sua profissão;

b) carga horária total do curso, computada à razão de 60 minutos por hora-aula declarada;

c) indicação da modalidade de realização por ensino presencial, por ensino telepresencial, por ensino a distância ou por mais de uma das modalidades de ensino indicadas anteriormente;

d) indicação de técnicas de ensino empregadas no desenvolvimento da formação, tais como aula expositiva, dinâmica de grupo, simulação, entre outros;

e) declaração do(s) eixo(s) teórico-prático(s) de competências gerais

e/ou de competências específicas e subeixo(s) respectivo(s) no(s) qual(is) a atividade formativa está inserida, conforme definido pelo Programa Nacional de Formação vigente no período do curso;

f) se houver, informação de produção de trabalho técnico de qualquer natureza como atividade contributiva do resultado do curso para o aperfeiçoamento da atividade profissional, como manual, roteiro de procedimentos, artigo, projeto, etc.

~~§ 1º Na hipótese de promoção de curso em convênio com outra entidade, pública ou privada, que não seja Escola Judicial integrante do SIFMT, referenciada na alínea “d” do inciso I do caput deste artigo, a validade do certificado estará condicionada à homologação pela ENAMAT, observadas as normas vigentes.~~

§ 1º Na hipótese de promoção de curso em convênio com outra entidade, pública ou privada, que não seja Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho integrante do SINFOMAT, referenciada na alínea “d” do inciso I do caput deste artigo, a validade do certificado estará condicionada à homologação pela ENAMAT, observadas as normas vigentes. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 2º A emissão de certificados em desconformidade com o previsto nesta Resolução ou a recusa de sua aceitação por outras Escolas Judiciais para comprovação de atividades formativas poderá ser comunicada por qualquer interessado à ENAMAT.

§ 3º Para apuração da frequência, objeto da declaração indicada na alínea “c” do inciso I do *caput*, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão utilizar sistema eletrônico de controle de presença.

§ 4º A ENAMAT implementará, em nível nacional, o sistema eletrônico de controle de presença para utilização pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§ 5º Até que seja implementado o sistema eletrônico de controle de presença, referido no parágrafo antecedente, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão utilizar outro meio de apuração de frequência.

Art. 59. A Escola Judicial que certificar a conclusão de curso de Formação Inicial ou Continuada por magistrada ou magistrado do trabalho integrante dos quadros de outra Região, tanto em modalidade presencial, telepresencial ou em educação a distância, deverá encaminhar cópia do certificado emitido à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da respectiva lotação, com a finalidade de cômputo da carga horária e averbação em ficha funcional para os efeitos legais.

Art. 60. As Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho também emitirão os certificados de participação aos profissionais de ensino, inclusive os coordenadores dos Cursos e os definidos no art. 12 do Estatuto da ENAMAT, os quais serão nacionalmente válidos para comprovação da atividade formativa discriminada pelo total de sua carga horária declarada, aplicando-se, no que couber, os demais requisitos estabelecidos na presente norma.

~~Art. 61. Por ocasião da edição de Cursos de Formação Continuada, tanto presenciais quanto a distância, as Escolas Judiciais deverão oferecer às outras Escolas integrantes do SIFMT oportunidade de indicar magistradas e magistrados de suas Regiões para participação, em número de vagas que forem disponibilizadas.~~

Art. 61. Por ocasião da edição de Cursos de Formação Continuada, tanto presenciais quanto a distância, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão oferecer às outras Escolas integrantes do SINFOMAT oportunidade de indicar magistradas e magistrados de suas Regiões para participação, em número de vagas que forem disponibilizadas. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

§ 1º Os critérios e requisitos para a inscrição, que poderão incluir, entre outros, natureza do cargo, tempo de experiência como Juiz vitalício e formação profissional ou acadêmica anterior, serão previamente definidos pela Escola organizadora, a quem incumbe também, se for o caso, a seleção e o deferimento.

§ 2º O disposto no presente artigo não se aplica a atividades formativas que, pela especificidade com a prática regional, pelas circunstâncias de realização, pelo local ou pela natureza dos envolvidos, não o permitirem.

§ 3º A indicação de magistrada ou magistrado cursista por outra Escola Judicial pressupõe que as despesas eventualmente incidentes para sua realização, inclusive de deslocamento, serão arcadas pela Escola ou Tribunal responsável pela indicação.

~~Art. 62. Na realização de Cursos de Formação Inicial em seu Módulo Regional nos formatos presenciais, telepresenciais e/ou a distância, as Escolas Judiciais, de acordo com a conveniência administrativa e a estrutura didático-pedagógica, poderão oferecer às outras Escolas integrantes do SIFMT oportunidade de indicar magistradas e magistrados vitaliciandos de suas Regiões para participação, em número de vagas e conforme critérios e requisitos previamente definidos para a inscrição, observado, no que couber, o disposto no artigo anterior.~~

Art. 62. Na realização de Cursos de Formação Inicial em seu Módulo Regional nos formatos presenciais, telepresenciais e/ou a distância, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com a conveniência administrativa e a estrutura didático-pedagógica, poderão oferecer às outras Escolas integrantes do SINFOMAT oportunidade de indicar magistradas e magistrados vitaliciandos de suas Regiões para participação, em número de vagas e conforme critérios e requisitos previamente definidos para a inscrição, observado, no que couber, o disposto no artigo anterior. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

## **TÍTULO VIII - DO INTERCÂMBIO PROFISSIONAL DE MAGISTRADAS E MAGISTRADOS DO TRABALHO**

Art. 63. O Programa Nacional de Intercâmbio Profissional de Magistradas e Magistrados do Trabalho destina-se à troca de experiência institucional e profissional entre as magistradas e magistrados de todas as Regiões, abrangendo juízas e juízes do trabalho substitutos, juízas e juízes titulares e desembargadoras e desembargadores do trabalho.

~~Art. 64. Compete a todas as Escolas Judiciais promover o intercâmbio de práticas formativas e a reciprocidade dos processos de qualificação profissional de todos os magistrados e magistradas do trabalho, independentemente de sua região de origem, no âmbito do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT.~~

Art. 64. Compete a todas as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho promover o intercâmbio de práticas formativas e a reciprocidade dos processos de qualificação profissional de todos os magistrados e magistradas do trabalho, independentemente de sua região de origem, no âmbito do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

Art. 65. O intercâmbio profissional é desenvolvido pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, sob supervisão da ENAMAT.

Art. 66. As atividades desenvolvidas no âmbito do presente programa serão computadas como atividades de Formação Continuada até o limite de 30 horas anuais.

Art. 67. Caberá às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho de origem a seleção das magistradas e magistrados que requererem intercâmbio e o custeio das despesas para sua realização, como diárias e passagens, por exemplo, e, no caso de deferimento, o ajuste das condições de sua

execução da Escola Judicial de destino.

§ 1º As escolas judiciais deverão prever o intercâmbio nos seus planos de atividades e nos seus planejamentos orçamentários.

§ 2º Independentemente da iniciativa das escolas judiciais, a ENAMAT poderá publicar editais para oferecimento de vagas de intercâmbio, assegurando a interlocução entre as escolas de origem e de destino.

~~Art. 68. Sem prejuízo de outros critérios de seleção e de acordo com as necessidades das escolas judiciais e o definido pela ENAMAT, o participante do intercâmbio deverá ser, preferentemente, juiz titular ou juiz substituto com mais de 10 (dez) anos de carreira que, ao tempo do seu ingresso na carreira, não tenha frequentado o Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial e ainda não tenha implementado os requisitos para aposentadoria no cargo.~~

Art. 68. Sem prejuízo de outros critérios de seleção e de acordo com as necessidades das escolas judiciais e o definido pela ENAMAT, o participante do intercâmbio deverá ser, preferentemente, juíza ou juiz titular, ou juíza ou juiz substituto com mais de 10 (dez) anos de carreira que, ao tempo do seu ingresso na carreira, não tenha frequentado o Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial, resguardado o dever de permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. ([Redação dada pela Resolução n. 31/ENAMAT, de 1º de dezembro de 2022](#))

Art. 69. As magistradas e os magistrados intercambistas deverão elaborar relatório sobre a atividade e participar de ação formativa para compartilhar a experiência com outras magistradas e magistrados, além de contribuírem com outras iniciativas para difusão do conhecimento no âmbito regional ou nacional definidas pela Escola Judicial e pela ENAMAT.

Art. 70. A escola judicial de destino proporcionará, diretamente ou por intermédio das unidades judiciárias e administrativas do tribunal respectivo, experiências formativas inseridas nos eixos de Formação Continuada vigentes, como a administração judiciária e a efetividade da execução, por exemplo, buscando salientar os aspectos peculiares da região socioeconômica, podendo ser desenvolvidas atividades como:

I – acompanhar audiências de instrução e conciliação, tanto em dissídios individuais como coletivos, audiências públicas e sessões de órgãos do Tribunal Regional do Trabalho;

II – acompanhar e analisar a elaboração de atos decisórios de tutela ordinária, de evidência e de urgência;

III – conhecer unidades judiciárias e administrativas do tribunal de destino, sua estrutura e processos de trabalho, inclusive juízos de precatório,

execução e conciliação e varas ou órgãos colegiados de competência especializada, como em matérias de doença e acidente do trabalho, por exemplo;

IV – conhecer ferramentas tecnológicas específicas ou práticas judiciárias ou administrativas diferenciadas em desenvolvimento ou em adoção no tribunal de destino;

V – conhecer realidades sociais, culturais, profissionais ou econômicas diferenciadas no mundo do trabalho vivenciadas na Região de destino;

VI – conhecer a escola judicial receptora e participar das suas atividades formativas.

Parágrafo único. A possibilidade de exercício jurisdicional por intercâmbio dependerá de regulamentação específica, observadas as disposições legais vigentes.

Art. 71. Os requerimentos de magistradas e magistrados participantes de intercâmbio, dirigidos às Escolas Judiciais de origem ou à ENAMAT, conforme os critérios definidos, deverão conter pelo menos os seguintes requisitos:

I – lotação atual e histórico de atuação da magistrada ou do magistrado nos últimos 5 anos, indicando varas ou órgãos de atuação ou atribuições especializadas (Juiz Auxiliar, Supervisor de CEJUSC etc.);

II – indicação do tribunal de destino e o objeto específico do intercâmbio, como as unidades judiciárias ou administrativas, ou ferramentas, práticas ou realidades que se pretende conhecer no tribunal de destino, assim como o período de sua realização;

III – a indicação da importância desse objeto de intercâmbio para a sua atividade profissional atual como justificativa do intercâmbio nesse tribunal de destino específico e nas circunstâncias requeridas;

IV – a declaração do compromisso de elaborar relatório para compartilhar a experiência e de contribuir com outras práticas de disseminação do conhecimento profissional;

V – a comprovação do cumprimento, em cada um dos 4 (quatro) semestres imediatamente anteriores, da carga horária mínima de 30 (trinta) horas de Formação Continuada.

Art. 72. O deferimento do pedido de intercâmbio é condicionado à autorização da Presidência do Tribunal de origem, a respeito das condições e circunstâncias de afastamento da magistrada ou do magistrado de suas atividades profissionais durante o período, e da aceitação pela Escola Judicial do Tribunal de destino, a respeito da disponibilidade de tutores ou orientadores para a realização das atividades de intercâmbio no período desejado e nas circunstâncias pretendidas.

Parágrafo único. O pedido de intercâmbio, após a aceitação pelo tribunal de destino, será submetido à ENAMAT para conhecimento e controle.

Art. 73. O intercâmbio terá duração de até 30 (trinta) horas-aula, devendo realizar-se sempre que possível em uma semana útil, e podendo envolver todas as técnicas de ensino-aprendizagem compatíveis com o objeto do intercâmbio e a disponibilidade do Tribunal de destino.

## TÍTULO IX – DA PESQUISA

### CAPÍTULO I – DO PROGRAMA NACIONAL DE PESQUISA DA ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADAS E MAGISTRADOS DO TRABALHO

Art. 74. O Programa Nacional de Pesquisa da ENAMAT (“ENAMAT Pesquisa”) destina-se ao fomento e à realização de estudos, pesquisas e publicações sobre a Formação Profissional de magistradas e magistrados e sobre temas contemporâneos relacionados às competências profissionais da magistratura trabalhista e ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional.

§ 1º. As atividades de pesquisa poderão envolver projetos de extensão, de forma a ampliar a relação da magistratura com a sociedade nas áreas técnica, científica e cultural, congregando-se, sempre que pertinente, os Órgãos, Colegiados e Programas Institucionais do Poder Judiciário vocacionados ao diálogo social, como o Programa Trabalho Seguro, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, dentre outros. ([Incluído pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

§ 2º. A “Coleção Estudos ENAMAT” figura como projeto permanente do Programa “ENAMAT Pesquisa” e se volta a estimular a cooperação entre a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e os Órgãos, Colegiados e Programas permanentes instituídos no âmbito do Poder Judiciário que congreguem, dentre seus objetivos, a promoção do diálogo social, dentro e fora da magistratura trabalhista. ([Incluído pela Resolução n. 33/ENAMAT, de 14 de junho de 2023](#))

Art. 75. O Programa será desenvolvido nas linhas de pesquisa a serem definidas pelo Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT, podendo envolver:

- I – Seleção, Formação e Avaliação da Magistratura Trabalhista;
- II – Direitos Sociais e Gestão Judiciária na Justiça do Trabalho;
- III – Direitos Humanos e Fundamentais.

~~§ 1º As atividades desenvolvidas no âmbito do Programa ENAMAT Pesquisa obedecerão às linhas de pesquisa previstas neste artigo e aos eixos~~



~~temáticos dispostos no Anexo 6.~~

§ 1º As atividades desenvolvidas no âmbito do Programa ENAMAT Pesquisa obedecerão às linhas de pesquisa previstas neste artigo e aos eixos temáticos dispostos no Anexo 5. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~§ 2º Os eixos temáticos constantes do Anexo 6 poderão ser atualizados periodicamente, observada a prioridade de temas de pesquisa proposta pelo Conselho Consultivo da ENAMAT.~~

§ 2º Os eixos temáticos constantes do Anexo 5 poderão ser atualizados periodicamente, observada a prioridade de temas de pesquisa proposta pelo Conselho Consultivo da ENAMAT. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

~~Art. 76. As atividades do Programa ENAMAT Pesquisa serão coordenadas e supervisionadas pelo Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT, a quem competirá examinar e opinar sobre a celebração de convênios, acordos ou contratos, as diretrizes metodológicas e outras atividades correlatas ao desenvolvimento e ao acompanhamento de estudos e pesquisas no âmbito do referido programa, que terá uma Coordenadora ou um Coordenador, dentre as magistradas e magistrados componentes.~~

~~§ 1º O Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa será composto por profissionais com titulação de doutor e com reconhecida experiência na área acadêmica e na produção de pesquisas, sendo:~~

~~I – cinco membros da magistratura trabalhista com titulação em qualquer área do conhecimento, dentre os quais será escolhida uma Coordenadora ou um Coordenador;~~

~~II – a magistrada ou o magistrado auxiliar da Direção da ENAMAT, como membro nato, cuja exigência da titulação de doutora ou doutor será dispensada, se for o caso;~~

~~III – dois pesquisadores externos com titulação nas seguintes áreas: Educação, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Ciências Sociais, Ciências Econômicas, ou Ciência Política.~~

~~Art. 76. As atividades do Programa ENAMAT Pesquisa serão coordenadas e supervisionadas pelo Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT, a quem competirá examinar e opinar sobre a celebração de convênios, acordos ou contratos, as diretrizes metodológicas e outras atividades correlatas ao desenvolvimento e ao acompanhamento de estudos e pesquisas no âmbito do referido programa, que terá uma Coordenadora ou um Coordenador, dentre as magistradas e magistrados componentes. ([Redação dada pela Resolução n.](#)~~

[29/ENAMAT, de 18 de outubro de 2022](#))

~~§ 1º O Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa será composto por profissionais com titulação e reconhecida experiência na área acadêmica e na produção de pesquisas, sendo: ([Redação dada pela Resolução n. 29/ENAMAT, de 18 de outubro de 2022](#))~~

~~I – seis membros da magistratura trabalhista com titulação de doutor, em qualquer área do conhecimento, dentre os quais será escolhida uma Coordenadora ou um Coordenador, além de uma Subcoordenadora ou Subcoordenador; ([Redação dada pela Resolução n. 29/ENAMAT, de 18 de outubro de 2022](#))~~

~~II – três membros da magistratura trabalhista, com titulação mínima de mestre, que tenham origem, formação ou pesquisa vinculadas a temas que envolvam segmentos sociais fortemente excluídos pela tradição histórica brasileira; ([Redação dada pela Resolução n. 29/ENAMAT, de 18 de outubro de 2022](#))~~

~~III – a magistrada ou o magistrado auxiliar da Direção da ENAMAT, como membro nato, cuja exigência da titulação de doutora ou doutor será dispensada, se for o caso; e ([Redação dada pela Resolução n. 29/ENAMAT, de 18 de outubro de 2022](#))~~

~~IV – dois pesquisadores externos com titulação de doutor nas seguintes áreas: Educação, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Ciências Sociais, Ciências Econômicas, Ciência Política ou Filosofia. ([Incluído pela Resolução n. 29/ENAMAT, de 18 de outubro de 2022](#))~~

Art. 76. As atividades do Programa ENAMAT Pesquisa serão coordenadas e supervisionadas pelo Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT, a quem competirá examinar e opinar sobre a celebração de convênios, acordos ou contratos, as diretrizes metodológicas e outras atividades correlatas ao desenvolvimento e ao acompanhamento de estudos e pesquisas no âmbito do referido programa. ([Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022](#))

~~§ 1º O Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa será composto por profissionais com titulação e reconhecida experiência na área acadêmica e na produção de pesquisas, sendo: ([Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022](#))~~

~~I – sete membros da magistratura trabalhista com titulação de doutor, em qualquer área do conhecimento, dentre os quais será escolhida uma Coordenadora ou um Coordenador, além de uma Subcoordenadora ou Subcoordenador; ([Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022](#))~~

~~II – três membros da magistratura trabalhista, com titulação mínima de mestre, que tenham origem, formação ou pesquisa vinculadas a temas que envolvam segmentos sociais fortemente excluídos pela tradição histórica brasileira;~~

[\(Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022\)](#)

III – a magistrada ou o magistrado auxiliar da Direção da ENAMAT, como membro nato do Comitê e das comissões de estudos, cuja exigência de titulação de doutora ou doutor será dispensada, se for o caso, a quem incumbirá a tarefa de secretariar os colegiados; [\(Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022\)](#)

IV – dois pesquisadores externos com titulação de doutor em uma das seguintes áreas: Educação, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Ciências Sociais, Ciências Econômicas, Ciência Política ou Filosofia. [\(Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022\)](#)

§ 2º Os membros do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa serão indicados pela Direção da ENAMAT.

§ 3º As deliberações do Comitê serão tomadas por maioria simples.

§ 4º O mandato dos membros do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa será de um ano a contar da data do ato de nomeação, renovável uma única vez, por igual período.

§ 5º Os membros do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa não serão remunerados. Para a realização das suas atividades terão direito a diárias e passagens aéreas ou ressarcimento de despesas.

§ 6º Os membros do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa não poderão celebrar contratos de caráter oneroso com a ENAMAT que envolvam as atividades de pesquisa, enquanto estiverem em exercício, e deverão explicitar eventual conflito de interesse com pesquisas em andamento ou vínculos profissionais na área, restando explicitamente preservada a possibilidade de realização de eventuais atividades docentes nas Escolas Judiciais.

~~§ 7º A ENAMAT prestará suporte técnico ao Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa.~~

§ 7º Em caso de empate nas deliberações do colegiado, o voto de qualidade competirá àquele que estiver no exercício da coordenação. [\(Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022\)](#)

~~§ 8º Funcionário em apoio à Direção da ENAMAT e do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT duas comissões permanentes de estudos, cujas composições e funcionamento respeitarão as diretrizes constantes dos parágrafos anteriores, cada uma delas composta por 8 membros indicados pelo Diretor da ENAMAT, sendo uma voltada à temática das questões de gênero e outra direcionada à questão de raça na sociedade e na magistratura,~~

~~ambas sob o espectro do Direito Internacional e do Direito Brasileiro. ([Incluído pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022](#))~~

§ 8º Funcionário em apoio à Direção da ENAMAT e do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT duas comissões permanentes de estudos, cujas composições e funcionamento respeitarão as diretrizes constantes dos parágrafos anteriores, cada uma delas composta por, no mínimo, 10 membros indicados pela Direção da ENAMAT, sendo uma voltada à temática das questões de gênero e outra direcionada à questão de raça na sociedade e na magistratura, ambas sob o escopo do Direito Internacional e do Direito Brasileiro. ([Redação dada pela Resolução n. 31/ENAMAT, de 1º de dezembro de 2022](#))

Art. 77. A ENAMAT coordenará a organização de eventos de devolutiva de resultados; a produção de relatórios, compêndios e outras publicações; e a ampla divulgação do material das pesquisas e dos estudos realizados no “Programa ENAMAT Pesquisa”.

Parágrafo único. Os resultados das atividades de pesquisa deverão ser submetidos ao Conselho Consultivo da ENAMAT.

~~Art. 78. Compete à ENAMAT planejar e executar as políticas de transferência do conhecimento dos estudos e pesquisas realizados para o Sistema de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT, podendo propor, aos órgãos competentes, as alterações normativas para a formulação de políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento da formação de magistradas e magistrados.~~

Art. 78. Compete à ENAMAT planejar e executar as políticas de transferência do conhecimento dos estudos e pesquisas realizados para o Sistema de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, podendo propor, aos órgãos competentes, as alterações normativas para a formulação de políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento da formação de magistradas e magistrados. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

Art. 79. As despesas decorrentes do “Programa ENAMAT Pesquisa” serão processadas conforme programação anual da Ação Orçamentária de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho.

## **TÍTULO X – DA TABELA DE COMPETÊNCIAS DA MAGISTRATURA DO TRABALHO**

### **CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS**

~~Art. 80. A Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho é atualizada na forma do Anexo 7 desta Resolução.~~

Art. 80. A Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho é atualizada na forma do Anexo 6 desta Resolução. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

Art. 81. As competências deverão servir de base para as ações formativas e de pesquisa da ENAMAT e das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, podendo ser ampliadas de acordo com a necessidade e conveniência, conforme as especificidades da prestação jurisdicional na Região e com o plano de desenvolvimento institucional de cada escola.

Art. 82. A Tabela de Competências está estruturada a partir de quatro conceitos:

I – Eixo, que estabelece a segregação das competências em Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade;

II – Subeixo, que aglutina competências que podem ser tratadas didática e pedagogicamente de forma análoga por afinidade de desempenho;

III – Competência, como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes para o enfrentamento de situações profissionais;

IV – Descrição e Dimensões, como detalhamento analítico de cada uma das competências.

Art. 83. As Escolas Judiciais deverão encaminhar, juntamente com o relatório circunstanciado, as informações das atividades de formação e de pesquisa realizadas por eixo e competência, seus conteúdos, suas cargas horárias e o total de magistradas e magistrados participantes.

## **TÍTULO XI – DA AVALIAÇÃO DO APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO PARA FINS DE PROMOÇÃO POR MERECEMENTO DE MAGISTRADAS E MAGISTRADOS**

### **CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 84. Os critérios de pontuação ou valoração de atividades formativas para fins de aferição do merecimento para promoção de magistradas e magistrados do trabalho, bem como para vitaliciamento, observadas as normas pertinentes do Conselho Nacional de Justiça, passam a ser definidos pela presente resolução.

~~Art. 85. Na avaliação do aperfeiçoamento técnico da magistrada e do magistrado, considerar-se-ão os seguintes fatores, conforme pontuação contida nos Anexos 8 e 9:~~

Art. 85. Na avaliação do aperfeiçoamento técnico da magistrada e do

magistrado, considerar-se-ão os seguintes fatores, conforme pontuação contida nos Anexos 7 e 8: ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

I – a frequência e o aproveitamento em cursos oficiais realizados ou credenciados pela ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho ou em copromoção com instituições ou entidades conveniadas ou, ainda, consoante regulamentação elaborada pela ENAMAT, outras atividades formativas, dentro dos limites estabelecidos;

II – os diplomas, títulos ou certificados de conclusão de cursos jurídicos ou de áreas afins e relacionados com as competências profissionais da magistratura, realizados após o ingresso na carreira;

III – a atividade docente, assim considerada:

~~a) as aulas, palestras e conferências ministradas em cursos pela ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, e em cursos ou eventos promovidos pelos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, pelas Escolas da Magistratura ou pelas instituições de ensino conveniadas às Escolas Judiciais;~~

a) as aulas, palestras e conferências ministradas em cursos pela ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, e em cursos ou eventos promovidos pelos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, pelas Escolas da Magistratura ou pelas instituições de ensino conveniadas às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho; e ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

b) a participação efetiva de magistradas e magistrados na condição de presidente de mesa, moderador, debatedor ou membro de comissão organizadora, bem como em bancas de concurso público da magistratura e em comissões de juristas, ainda que instituídas pelo Poder Legislativo ou Executivo, e desde que os eventos estejam relacionados às atividades inerentes ao Poder Judiciário.

~~§ 1º Na definição dos critérios de pontuação, o valor total máximo para cada um dos itens acima deverá ser fixado com a observância das faixas estabelecidas nos Anexos 8 e 9 desta Resolução.~~

§ 1º Na definição dos critérios de pontuação, o valor total máximo para cada um dos itens acima deverá ser fixado com a observância das faixas estabelecidas nos Anexos 7 e 8 desta Resolução. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

§ 2º Poderá a magistrada ou o magistrado atingir a pontuação máxima, relativa ao aperfeiçoamento técnico, por diferentes meios.

§ 3º Cada um dos fatores de avaliação do aperfeiçoamento técnico poderá ser mensurado de 0 (zero) até a respectiva pontuação máxima estipulada, com especificação do valor atribuído a cada um dos correspondentes subitens,

restando a pontuação final limitada ao máximo de 25 (vinte e cinco) pontos, admitindo-se o voto com motivação de adesão.

~~§ 4º Salvo em relação aos títulos constantes do item II do Anexo 9, em que será considerada toda a vida pregressa do postulante ao cargo após o ingresso na carreira, serão computados somente os pontos obtidos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data final para inscrição no concurso de promoção, ressalvado o disposto no § 2º do art. 4º da [Resolução n.º 106/2010](#), do Conselho Nacional de Justiça.~~

§ 4º Salvo em relação aos títulos constantes do item II do Anexo 8, em que será considerada toda a vida pregressa do postulante ao cargo após o ingresso na carreira, serão computados somente os pontos obtidos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data final para inscrição no concurso de promoção, ressalvado o disposto no § 2º do art. 4º da [Resolução n.º 106/2010](#) do Conselho Nacional de Justiça. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

## **CAPÍTULO II – DA FREQUÊNCIA E APROVEITAMENTO EM CURSOS OFICIAIS OU RECONHECIDOS PELA ENAMAT**

Art. 86. Consideram-se cursos as ações formativas realizadas pela ENAMAT e pelas Escolas Judiciais Regionais, diretamente ou mediante convênio com outras instituições, independentemente da denominação utilizada, a exemplo de palestras, simpósios, oficinas e laboratórios.

Art. 87. Somente serão computados pontos por cursos reconhecidos como atividade de Formação Continuada ou de Formação de Formadores de magistradas e magistrados, de acordo com as normas editadas pelo CNJ e pela ENAMAT.

~~Art. 88. A pontuação será definida conforme estabelecido nos Anexos 8 e 9, consideradas as ações formativas, individualmente ou em conjunto, condicionadas à respectiva certificação de frequência e aproveitamento à Escola Judicial Regional.~~

Art. 88. A pontuação será definida conforme estabelecido nos Anexos 7 e 8, consideradas as ações formativas, individualmente ou em conjunto, condicionadas à respectiva certificação de frequência e aproveitamento à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

§ 1º Não poderá haver distinção entre a pontuação atribuída por

curso oficiais promovidos pela ENAMAT ou pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, presenciais, telepresenciais, ou em educação a distância, diretamente ou mediante convênio.

§ 2º Computar-se-ão pontos apenas para atividades formativas cujos certificados tiverem sido emitidos ou validados em conformidade com as normas da ENAMAT.

§ 3º Para fins de promoção e acesso, não serão computados pontos por participação, como aluna-magistrada e aluno-magistrado, nos Módulos Nacional e Regional de Formação Inicial de magistradas e magistrados.

Art. 89. Para os efeitos desta Resolução, as atividades exercidas por magistradas e magistrados na Direção, coordenação e assessoria em cursos de formação de magistradas e magistrados na ENAMAT ou nas Escolas Judiciais dos Tribunais do Trabalho são consideradas serviço público relevante e computadas como tempo de formação pelo total de horas efetivamente comprovadas.

~~Parágrafo único. É vedada a contagem em dobro das mesmas atividades, ainda que a magistrada ou o magistrado tenha participado do evento como docente e discente, cabendo-lhe optar por apenas um dos registros.~~

Parágrafo único. É vedada a contagem em dobro das mesmas atividades, ainda que a magistrada ou o magistrado tenha participado da ação formativa como conteudista, docente e discente, cabendo-lhe optar por apenas um dos registros. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

### **CAPÍTULO III – DOS DIPLOMAS, TÍTULOS OU CERTIFICADOS DE CONCLUSÃO DE CURSOS JURÍDICOS OU DE ÁREAS AFINS**

Art. 90. São cursos oficiais aqueles mantidos no Brasil ou no exterior e reconhecidos pelo Ministério da Educação, observados os requisitos estabelecidos em lei.

Parágrafo único. Os títulos de graduação e de pós-graduação, incluindo pós-doutorado, obtidos no exterior somente serão considerados após sua revalidação no Brasil, na forma da legislação educacional, ou mediante reconhecimento pela ENAMAT, conforme regulamentação própria desta.

Art. 91. Não se fará diferenciação de pontuação em virtude da área de concentração de cursos jurídicos.

Art. 92. Pontuar-se-ão apenas os títulos dos cursos concluídos após o



ingresso na magistratura.

Art. 93. Caberá à magistrada e ao magistrado comprovar o aproveitamento, conforme o caso, mediante certificado de conclusão, diploma ou outro documento válido da titulação.

#### **CAPÍTULO IV - DA MINISTRAÇÃO DE AULAS E PALESTRAS**

Art. 94. Para a pontuação prevista no art. 85, III, desta Resolução, consideram-se cursos todas as ações formativas, independentemente da denominação utilizada, de modo presencial, telepresencial ou por meio de educação a distância, realizadas pela ENAMAT, pelas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho, pelos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, diretamente ou mediante convênio com outras instituições.

§ 1º Para os efeitos desta Resolução, consideram-se como ministração de aulas as atividades dos profissionais de ensino em cursos ou eventos, presenciais, telepresenciais ou em educação a distância, na qualidade de instrutor, tutor, conteudista, dentre outras.

§ 2º Será atribuída pontuação pelo acompanhamento ou orientação de juízas e juizes vitaliciandos, em prática jurisdicional tutelada, em curso de Formação Inicial de magistradas e magistrados.

§ 3º Quando se tratar de curso cuja duração não esteja integralmente compreendida no período de aferição do aperfeiçoamento técnico, a escola judicial providenciará, apenas para a professora ou professor, a tutora ou tutor, a expedição de certidão das horas-aula em número proporcional ao das aulas ministradas.

Art. 95. Não haverá distinção entre a pontuação atribuída pela ministração de aulas em ações formativas promovidas pela ENAMAT ou pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, presenciais, telepresenciais ou em educação a distância, diretamente ou mediante convênio.

#### **CAPÍTULO V - DO VITALICIAMENTO**

Art. 96. Constituem requisitos para o vitaliciamento a frequência e o aproveitamento nos Módulos Nacional e Regional do Curso de Formação Inicial de magistradas e magistrados do Trabalho e o cumprimento da carga horária mínima obrigatória, prevista para o aperfeiçoamento periódico de magistradas e magistrados, segundo as normas editadas pela ENAMAT.

§ 1º A Formação Inicial das magistradas e magistrados do trabalho será realizada em todo o período de vitaliciamento, conjugando-se atividades teóricas e práticas.

§ 2º A análise do aperfeiçoamento técnico, para fins de vitaliciamento, levará em conta critérios objetivos de caráter qualitativo.

Art. 97. À juíza ou juiz do trabalho substitutos em fase de vitaliciamento será assegurada vista dos relatórios elaborados pela Escola Judicial Regional e das demais informações correspondentes à sua Formação Inicial e aperfeiçoamento técnico

## **TÍTULO XII - DO CREDENCIAMENTO DE CURSOS**

Art. 98. O credenciamento de cursos pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT é regulado pela presente Resolução.

Art. 99. A Diretora ou o Diretor da ENAMAT, ouvido o Conselho Consultivo, se entender pertinente, deliberará acerca do pedido de credenciamento com antecedência mínima de 30 dias do início do curso.

Parágrafo único. O curso credenciado poderá ser oferecido por dois anos consecutivos, independentemente de novo credenciamento, renovável por igual período.

Art. 100. As solicitações de credenciamento de cursos oficiais serão feitas pelas Escolas Regionais, com base em seus planejamentos de ensino, fundamentados nos respectivos projetos pedagógicos e em conformidade com as diretrizes pedagógicas da ENAMAT.

Art. 101. Os cursos oficiais, para serem credenciados pela ENAMAT, devem promover a integração dos conhecimentos teóricos com as atividades práticas e ter sempre presentes os seguintes requisitos:

I – o curso deve ser planejado especificamente para atendimento das demandas de formação de membros da magistratura, inserindo-se o seu conteúdo, necessariamente, na tabela de competências instituída pela presente Resolução;

II – a entidade conveniada deve realizar e certificar frequência mínima não inferior a 75% das atividades presenciais e avaliação de aproveitamento;

Art. 102. A instituição que pretenda credenciar cursos junto à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT

apresentará o projeto de ensino circunstanciado, que deverá conter:

- I – dimensionamento e forma de admissão das turmas;
- II – local de realização dos cursos;
- III – programa e respectiva bibliografia;
- IV – estratégias de avaliação de desempenho;
- V – quantidade de horas de aula e de outras atividades, para cômputo da carga horária total;
- VI – titulação concedida aos concluintes;
- VII – o compromisso do responsável legal da instituição pelo cumprimento estrito do plano de ensino.

Art. 103. O projeto do curso, para fins de credenciamento, deve ser elaborado com detalhamento metodológico em que conste:

- I – a descrição das atividades teóricas e práticas;
- II – a forma de desenvolvimento das unidades ou dos módulos de estudo com a respectiva carga horária;
- III – a especificação dos recursos didáticos;
- IV – a estratégia de acompanhamento das atividades;
- V – o detalhamento da proposta;
- VI – a forma de avaliação.

Art. 104. A solicitação de credenciamento de curso deve ser apresentada com a descrição das metodologias aplicadas às modalidades presencial, telepresencial e a distância, em conformidade com as orientações previstas no roteiro para elaboração de plano de curso.

Art. 105. A solicitação de credenciamento, quanto à elaboração dos principais componentes do projeto do curso, deve conter:

- I – justificativa: parte em que se deve contextualizar o problema de desempenho existente ou com probabilidade de vir a existir, caracterizar a necessidade da ação educacional e demonstrar sua contribuição para o aperfeiçoamento do exercício profissional das magistradas e dos magistrados em relação ao problema existente ou potencial problema apontado;
- II – objetivo geral: resultado principal a ser alcançado no desempenho da magistrada e do magistrado com a realização da ação educacional;
- III – objetivos específicos: capacidades a serem desenvolvidas pela magistrada ou pelo magistrado, a fim de alcançar o desempenho previsto no objetivo geral, devendo ser definidas na forma de condutas observáveis no exercício da jurisdição e em alinhamento com os conteúdos programáticos dos cursos;
- IV – conteúdo programático: especificação dos temas e subtemas a serem estudados, que devem ser definidos com base nos objetivos específicos e estruturados em unidades e módulos;
- V – metodologia: descrição das estratégias de ensino adotadas para

desenvolver cada tema, a fim de viabilizar a aprendizagem e a consecução dos objetivos específicos, com o detalhamento das atividades teóricas e práticas e respectiva carga horária, observando-se a aplicação prioritária de métodos ativos que promovam, de forma sistematizada, a participação e a interação de magistradas e magistrados;

VI – avaliação para a aprendizagem: indicação de atividades individuais e coletivas a serem realizadas ao longo do curso, com a mediação do docente, de forma a permitir a aferição da capacidade de aplicação do conhecimento teórico à prática;

VII – avaliação de reação: detalhamento dos quesitos que serão utilizados para aferir o desenvolvimento do curso e o desempenho dos docentes;

VIII – assinaturas: devem ser apostas pelo diretor da escola e pelo formador responsável pelo planejamento e pela coordenação do curso.

Art. 106. A avaliação da aprendizagem deve ser realizada em uma perspectiva formativa e considerar as etapas diagnóstica, processual e somativa, utilizando-se de estratégias que possibilitem a integração de elementos objetivos, qualitativos e quantitativos, com o propósito de favorecer o desenvolvimento das competências e capacidades definidas como objetivos da ação educacional.

Parágrafo único. A descrição completa das estratégias ou dos processos adotados para avaliar o aprendizado ao longo do curso deve ser incluída na solicitação de credenciamento.

Art. 107. O planejamento de ensino de cursos oficiais a serem credenciados deve observar os seguintes critérios:

I – descrição, na proposta metodológica do curso, das atividades práticas, que devem ser organizadas com a finalidade de garantir o protagonismo do cursista em seu processo de aprendizagem;

II – desenvolvimento de processos avaliativos com a aplicação de estratégias apoiadas em metodologias ativas que permitam a análise e resolução de situações-problema e a reflexão crítica da realidade;

III – destinação de, no mínimo, 40% da carga horária para o desenvolvimento de métodos ativos que permitam a aplicação sistemática do conteúdo teórico do curso;

IV – número de participantes igual ou inferior a 50 alunos por turma, nos cursos presenciais, e a 40 cursistas por tutor, nos cursos realizados na modalidade a distância;

V – duração da hora-aula fixada em 60 minutos;

VI – limitação da carga horária máxima a 8 horas-aula por dia, nos cursos presenciais, ministradas de forma não contínua.

§ 1º As escolas judiciais devem estabelecer frequência integral e aproveitamento como critério para certificação das alunas e dos alunos;

§ 2º Os cursos oferecidos na modalidade presencial e telepresencial não podem ser realizados aos sábados e domingos, salvo quando apresentada justificativa, com demonstração do caráter excepcional da adoção da medida.

Art. 108. A ENAMAT manterá permanente relação dos cursos credenciados, com as respectivas datas de credenciamento, no sítio da entidade na rede mundial de computadores.

Art. 109. O certificado de conclusão do curso deverá conter a expressão “curso credenciado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho”.

Art. 110. Em caso de descumprimento do plano de ensino que instruiu o pedido de credenciamento, este será imediatamente cancelado, não sendo computáveis para a carga horária de formação continuada as horas de atividades do curso.

### **TÍTULO XIII - DO CADASTRO E REGISTRO**

Art. 111. Caberá à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho manter cadastro individualizado das juízas e juízes do trabalho, para registro e anotações relativas à ministração, frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento, considerando os dados fornecidos pela magistrada ou magistrado, conforme o caso, observadas as disposições constantes desta Resolução.

Art. 112. A Escola Judicial fornecerá ao Tribunal Regional do Trabalho, ou a qualquer interessado, os dados relativos ao aperfeiçoamento técnico das juízas e juízes do trabalho que concorrem à promoção.

Art. 113. Para comprovação das atividades relativas à ministração de aulas e palestras, frequência e aproveitamento em cursos oficiais, ou reconhecidos, para fins de pontuação a título de aperfeiçoamento técnico, nos termos da presente resolução, serão válidos, apenas, os cursos e eventos apresentados e registrados na respectiva Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho.

### **TÍTULO XIV – DOS CONVÊNIOS CELEBRADOS PELAS ESCOLAS JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO**

Art. 114. Para realização de suas atividades na formação de magistradas e magistrados, observadas as diretrizes estabelecidas pela ENAMAT, as

Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, atendendo a razões de conveniência acadêmica e administrativa, poderão celebrar convênios com entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, organizações não governamentais, instituições de ensino superior e escolas corporativas do setor público.

Parágrafo único. Os cursos ofertados pelas entidades conveniadas deverão ser credenciados na forma prevista no Título XII, da presente Resolução. [\(Incluído pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023\)](#)

Art. 115. Os convênios podem ter como objeto, entre outros:

I – a organização e promoção conjunta ou em colaboração de atividades educacionais específicas, presenciais, telepresenciais ou a distância, definidas em cada caso, notadamente cursos, eventos, conferências, seminários, fóruns, debates, grupos de estudo e palestras;

II – o compartilhamento de ações formativas mediante cessão de vagas em cursos presenciais, telepresenciais e/ou a distância;

III – o desenvolvimento conjunto de projetos e programas de pesquisa e ensino;

IV – o intercâmbio de docentes, pesquisadores e/ou pessoal técnico;

V – o intercâmbio de material didático-pedagógico, de repositórios de informação e de documentos e publicações científicas;

VI – a disponibilização de espaços físicos, ambientes virtuais e de equipamentos para a realização de eventos;

VII – a concessão de descontos em cursos de pós-graduação ou em outras atividades educacionais promovidas pela entidade conveniente.

Art. 116. Os convênios deverão ser firmados pelos representantes legais da Escola Judicial Regional e da entidade partícipe, os quais deverão especificar, conforme o caso:

I – a finalidade e o objeto específico;

II – as obrigações dos partícipes;

III – o prazo de duração;

IV – o conteúdo e a carga horária do evento;

V – a origem das receitas;

VI – o montante das despesas;

VII – a forma de avaliação da frequência e do aproveitamento.

~~Art. 117. Para a realização das atividades previstas no art. 115 desta Resolução, as ações compartilhadas entre as Escolas Judiciais componentes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT não dependem de convênio.~~

Art. 117. Para a realização das atividades previstas no art. 115 desta

Resolução, as ações compartilhadas entre as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho componentes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT não dependem de convênio. ([Redação dada pela Resolução n. 34/ENAMAT, de 1º de setembro de 2023](#))

Art. 118. A ENAMAT deverá ser informada do inteiro teor dos convênios no prazo de 30 (trinta) dias após sua celebração.

Art. 119. Em atividades realizadas pelas Escolas Judiciais Regionais mediante convênio, a certificação da frequência e aproveitamento observará os regulamentos da ENAMAT.

Art. 120. Esta Resolução não se aplica:

I – aos acordos de cooperação e outros termos de parceria nos quais a atuação do outro partícipe se restrinja ao apoio à Escola Judicial em questões operacionais ou de logística para a realização de evento;

II – aos convênios celebrados por Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho para fins de capacitação exclusiva de servidores.

## TÍTULO XV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

~~Art. 121. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se, expressamente, a [Resolução ENAMAT N.º 1, de 26 de março de 2008](#); a [Resolução ENAMAT N.º 2, de 30 de novembro de 2009](#); a [Resolução ENAMAT N.º 6, de 1º de julho de 2010](#); a [Resolução ENAMAT N.º 8, de 10 de outubro de 2011](#); a [Resolução ENAMAT N.º 9, de 15 de dezembro de 2011](#); a [Resolução ENAMAT N.º 10, de 29 de março de 2012](#); a [Resolução ENAMAT N.º 11, de 11 de julho de 2012](#); a [Resolução ENAMAT N.º 16, de 30 de setembro de 2014](#); a [Resolução ENAMAT N.º 17, de 30 de setembro de 2014](#); a [Resolução ENAMAT N.º 20, de 30 de agosto de 2018](#); a [Resolução ENAMAT N.º 21, de 11 de dezembro de 2018](#); a [Resolução ENAMAT N.º 25, de 4 de junho de 2020](#); a [Resolução ENAMAT N.º 26, de 9 de dezembro de 2021](#), com todas as suas atualizações e as demais disposições em contrário ao disposto nesta Resolução, observado o estabelecido no artigo seguinte.~~

Art. 121. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se, expressamente, a [Resolução ENAMAT N.º 1, de 26 de março de 2008](#); a [Resolução ENAMAT N.º 2, de 30 de novembro de 2009](#); a [Resolução ENAMAT N.º 6, de 1º de julho de 2010](#); a [Resolução ENAMAT N.º 8, de 10 de outubro de 2011](#); a [Resolução ENAMAT N.º 9, de 15 de dezembro de 2011](#); a [Resolução ENAMAT N.º 10, de 29 de março de 2012](#); a [Resolução ENAMAT N.º 11, de 4 de julho de 2012](#); a [Resolução ENAMAT N.º 16, de 30 de setembro de 2014](#); a [Resolução ENAMAT N.º 17, de 30 de setembro de 2014](#); a [Resolução ENAMAT N.º 20, de 30 de agosto de 2018](#); a [Resolução ENAMAT N.º 21, de 11 de dezembro de 2018](#); a [Resolução ENAMAT N.º](#)

[25, de 4 de junho de 2020](#); com todas as suas atualizações e as demais disposições em contrário ao disposto nesta Resolução, observado o estabelecido no artigo seguinte. ([Redação dada pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022](#))

Parágrafo único. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se, parcialmente, a [Resolução ENAMAT N.º 26, de 9 de dezembro de 2021](#). ([Incluído pela Resolução n. 30/ENAMAT, de 26 de outubro de 2022](#))

~~Art. 122. O Título XI desta Resolução, que trata da Avaliação do Aperfeiçoamento Técnico para fins de Promoção por Merecimento de Magistradas e Magistrados, incluindo os Anexos 8 e 9, entrará em vigor um ano após a publicação da presente, prevalecendo no interregno o disposto na [Resolução ENAMAT N.º 26, de 9 de dezembro de 2021](#).~~

Art. 122. O Título XI desta Resolução, que trata da Avaliação do Aperfeiçoamento Técnico para fins de Promoção por Merecimento de Magistradas e Magistrados, incluindo os Anexos 7 e 8, entrará em vigor um ano após a publicação da presente, prevalecendo no interregno o disposto na [Resolução ENAMAT N.º 26, de 9 de dezembro de 2021](#). ([Redação dada pela Resolução n. 35/ENAMAT, de 6 de dezembro de 2023](#))

Art. 123. As Escolas Judiciais deverão estruturar seus bancos de formadores, na forma prevista nos parágrafos do art. 3º, em um prazo de um ano, decorrido o qual, iniciará cogência de respeito a todos os parâmetros impostos nos parágrafos dos arts. 3º e 34, bem como nos parágrafos 3º e 4º do art. 42. ([Incluído pela Resolução n. 32/ENAMAT, de 5 de junho de 2023](#))

Brasília – DF, 28 de setembro de 2022

**Ministro ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA**  
**Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho**

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.





Texto multivigente

**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	3h	



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

		tereirização, por exemplo)		
		Jurisprudência regional consolidada	3h	
	Arbitragem e meios alternativos de resolução de disputas	Coneiliação 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		



Texto multivigente

**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



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<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.



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<b>EMENTA</b>	<p>Examinar casos distintos relacionados com as práticas profissionais da magistratura, cujos conteúdos podem versar sobre:</p> <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, tereirizados 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.



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<b>EMENTA</b>	Diálogos com juízes substitutos, juízes titulares, desembargadores, servidores, tereceirizados 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.



Texto multivigente

<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.



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<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>	<p>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.</p>
<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, tereceirização (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.
<b>EMENTA</b>	Técnicas em conciliação e mediação: Conciliação e Mediação ‘on line’, 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.
<b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	Oficina de casos.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas



Texto multivigente

<p><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>
<p><b>EMENTA</b></p>	<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.             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A resistência descabida e desproporcional de uma das partes e/ou advogado ao acordo proposto.</li> <li>✓ A antecipeação 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>
<p><b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b></p>	
<p><b>CONTEÚDO</b></p>	<p>Prática simulada:</p>
<p><b>CARGA HORÁRIA</b></p>	<p>8 horas</p>
<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<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>



Texto multivigente

<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>	



Texto multivigente

<b>CONTEÚDO</b>	<del>Escrutínio público.</del>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	<del>Examinar e avaliar o escrutínio público das decisões judiciais.</del>
<b>EMENTA</b>	<del>Escrutínio público. Diálogo com profissionais da imprensa com experiência em jornalismo judiciário.</del>
<b>TECNOLOGIA</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	<del>Impactos na jurisdição.</del>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	<del>Examinar os impactos das novas tecnologias na jurisdição.</del>
<b>EMENTA</b>	<del>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.</del>
<b>ADOCIMENTO E MUNDO DO TRABALHO</b>	
<b>CONTEÚDO</b>	<del>Doenças profissionais, transtornos mentais e vida saudável.</del>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>OBJETIVOS</b>	<del>Examinar as possibilidades de adoecimento no mundo do trabalho e sensibilizar o juiz para sua interpretação no processo decisório.</del>
<b>EMENTA</b>	<del>Doenças profissionais, transtornos mentais e vida saudável.</del>
<b>SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS</b>	



Texto multivigente

<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.



Texto multivigente

<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.



Texto multivigente

**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.	



Texto multivigente

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

EIXO	CURSO	CONTEÚDO
<b>ÉTICIDADE</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.



Texto multivigente

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

<del>1 – APRESENTAÇÃO .....</del>	<del>2</del>
<del>2 – CENÁRIO PROFISSIONAL .....</del>	<del>2</del>
<del>3 – LEGISLAÇÃO DE EAD .....</del>	<del>5</del>
<del>4 – Conceção da aprendizagem e metodologia .....</del>	<del>5</del>
<del>5 – ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM .....</del>	<del>6</del>
<del>6 – IMPLANTAÇÃO DE CURSOS .....</del>	<del>7</del>
<del>6.1 – Planeamento (Conceção) .....</del>	<del>8</del>
<del>6.2 – Desenvolvimento (Design) .....</del>	<del>8</del>
<del>6.3 – Implementação .....</del>	<del>8</del>
<del>6.4 – Interações .....</del>	<del>9</del>
<del>6.5 – Ambiente .....</del>	<del>9</del>
<del>7 – RECURSOS UTILIZADOS .....</del>	<del>9</del>
<del>7.1 – Tecnológicos .....</del>	<del>10</del>
<del>7.2 – Didáticos .....</del>	<del>10</del>
<del>7.3 – Humanos .....</del>	<del>10</del>
<del>7.3.1 – Equipe de planeamento e desenvolvimento do curso .....</del>	<del>11</del>
<del>7.3.2 – Equipe de implementação .....</del>	<del>11</del>
<del>8 – COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA .....</del>	<del>12</del>
<del>8.1 – Instituição .....</del>	<del>12</del>
<del>8.2 – Planeamento .....</del>	<del>12</del>
<del>8.3 – Aspectos Tecnológicos .....</del>	<del>13</del>
<del>8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EAD) .....</del>	<del>13</del>
<del>8.5 – Alunas Magistradas e Alunos Magistrados .....</del>	<del>14</del>
<del>9 – COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO .....</del>	<del>14</del>
<del>10 – AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE .....</del>	<del>15</del>



Texto multivigente

## ~~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 eoncurso, 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~~



Texto multivigente

~~jurídica tradicional, como, entre tantos outros, os aspectos não racionais 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.~~

<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.



Texto multivigente

~~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 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



Texto multivigente

### ~~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.º 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.~~

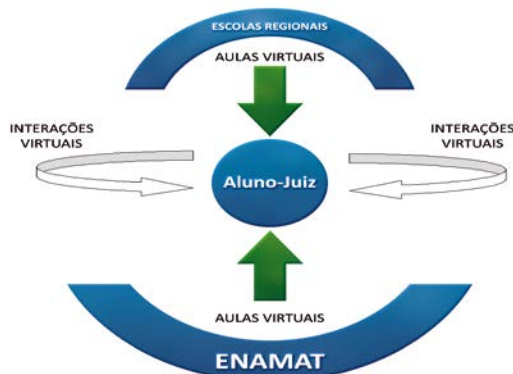
~~A Educação a Distância é concebida pelas Escolas que compõem o SIFMT, como parte de um processo de inovação educacional, por meio da integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais e formativos.~~

~~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~~

---

~~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 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~~





Texto multivigente

~~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**

<del>Planejamento</del>	<del>Desenvolvimento</del>	<del>Implementação</del>	<del>Interações</del>	<del>Ambiente</del>
<del>Necessidades das alunas magistradas e alunos magistrados</del>	<del>Design Instrucional</del> <del>Planejamento do Curso</del> <del>Produção dos</del>	<del>Impresso</del> <del>Vídeo/Áudio</del> <del>Softwares</del> <del>Videoconferência</del> <del>Redes de</del>	<del>Professores</del> <del>Administração</del> <del>Alunos Juizes</del>	<del>Trabalho (Vara/TRT)</del> <del>Residência</del> <del>Escolas Regionais</del>



Texto multivigente

<del>Filosofia da Instituição</del>	<del>Materiais</del>	<del>Computadores (institucionais e particulares)</del>		
<del>Estratégia Pedagógica</del>	<del>Estratégias de Avaliação</del>			

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~~



Texto multivigente

~~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~~



Texto multivigente

### **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 planeamento 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.~~



Texto multivigente

### **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.~~



Texto multivigente

### ~~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;~~





Texto multivigente

- ~~Vídeoconferências~~ — 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



Texto multivigente

~~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.~~



Texto multivigente

<b>ANEXO 5 – DIRETRIZES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SISTEMA INTEGRADO DE FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO – SINFOMAT (Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 34, de 01 de setembro de 2023)</b>	
1 – APRESENTAÇÃO .....	74
2 – CENÁRIO PROFISSIONAL .....	74
3 – LEGISLAÇÃO DE EAD .....	77
4 – Concepção da aprendizagem e metodologia .....	77
5 – ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM .....	78
6 – IMPLANTAÇÃO DE CURSOS .....	79
6.1 – Planejamento (Concepção) .....	80
6.2 – Desenvolvimento (Design) .....	80
6.3 – Implementação .....	80
6.4 – Interações .....	81
6.5 – Ambiente .....	81
7 – RECURSOS UTILIZADOS .....	81
7.1 – Tecnológicos .....	81
7.2 – Didáticos .....	82
7.3 – Humanos .....	82
7.3.1 – Equipe de planejamento e desenvolvimento do curso .....	82
7.3.2 – Equipe de implementação .....	83
8 – COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA .....	83
8.1 – Instituição .....	84
8.2 – Planejamento .....	84
8.3 – Aspectos Tecnológicos .....	84
8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EAD) .....	85
8.5 – Alunas Magistradas e Alunos Magistrados .....	85
9 – COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO .....	86
10 – AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE .....	87



Texto multivigente

## **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 de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, 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



## Texto multivigente

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.

Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

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.



Texto multivigente

### **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.º 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 SINFOMAT, 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.

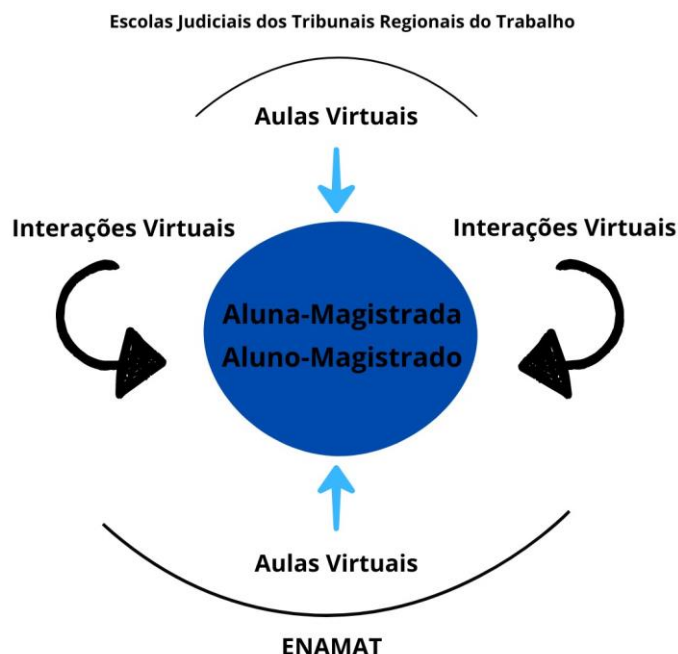
A Educação a Distância é concebida pelas Escolas que compõem o SINFOMAT, como parte de um processo de inovação educacional, por meio da integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais e formativos.

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.

---

(coord.). Uma nova ética para o juiz. São Paulo: RT, 1994. NALINI, José Renato. O futuro das profissões 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.

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



Esse modelo descreve a lógica da educação a distância gerenciada pelo Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT. Os cursos virtuais serão oferecidos pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, 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;





Texto multivigente

- ~~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**

<b>Planejamento</b>	<b>Desenvolvimento</b>	<b>Implementação</b>	<b>Interações</b>	<b>Ambiente</b>
<del>-Necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados</del>	<del>-Design Instrucional -Planejamento do Curso -Produção dos</del>	<del>-Impresso -Vídeo/Áudio -Softwares -Videoconferência -Redes de</del>	<del>-Professores -Administração -Alunos-magistrados e Alunas-</del>	<del>-Trabalho (Vara/TRT) -Residência -Escolas Judiciais dos</del>



Texto multivigente

- Filosofia da Instituição	Materiais	Computadores	magistradas	Tribunais
- Estratégia Pedagógica	- Estratégias de Avaliação	(institucionais e particulares)		Regionais do Trabalho

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



Texto multivigente

~~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 – SINFOMAT. 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 SINFOMAT, 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 planeamento 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:~~



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

**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



Texto multivigente

da EaD, sendo eles: a instituição, o planeamento, 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 – Planeamento**

É através do planeamento que a Instituição Formadora tem possibilidade de definir como será o processo de implantação do curso. O planeamento 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.



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

#### **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 dos Tribunais Regionais do Trabalho. 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 Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

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



Texto multivigente

~~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.~~





Texto multivigente

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



Texto multivigente

~~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.~~



Texto multivigente

## **ANEXO 6 – LINHAS DE PESQUISA**

### **LINHA I. SELEÇÃO, FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO DE MAGISTRADOS TRABALHISTAS**

#### **EIXOS TEMÁTICOS**

I.1. Modelos de recrutamento de magistradas e magistrados dentro do sistema constituinte 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.

### **LINHA II. DIREITOS SOCIAIS E GESTÃO JUDICIÁRIA**

#### **EIXOS TEMÁTICOS**

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



Texto multivigente

profissionais.

### **LINHA III. DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS**

#### **EIXOS TEMÁTICOS**

III.1 Controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade.

III.2 Discriminação e assédio no mundo do trabalho.

III.3 Inclusão no trabalho.



Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

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

<b>1. EIXO ALTERIDADE</b>		
<b>SUBEIXO</b>	<b>COMPETÊNCIA</b>	<b>DESCRIÇÕES E DIMENSÕES</b>
<b>1.1. RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL</b>	Praticar relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, Ouvidoria, Corregedoria, Escola Judicial, além de outros setores institucionais.	1.1.a) Identificar as normas e provimentos institucionais, nacionais e regionais.
		1.1.b) Compreender os papéis institucionais, princípios, valores, atividades, atribuições e estratégias nacionais e internacionais.
		1.1.c) Identificar a posição hierárquica do órgão de atuação, dentro da estrutura judiciária, suas funções e atribuições.
		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 cooperação com as diversas unidades institucionais e na atuação de forma sistêmica, dialogal 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 funcionamento dos Órgãos de Administração dos Tribunais.



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<b>1. EIXO ALTERIDADE</b>		
<b>SUBEIXO</b>	<b>COMPETÊNCIA</b>	<b>DESCRIÇÕES E DIMENSÕES</b>
<b>1.2. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>	Identificar o sentido coletivo e integrativo da profissão e as formas de cooperação e diálogo entre os protagonistas do trabalho judicial.	<del>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.</del>
		<del>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.</del>
		<del>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.</del>
		<del>1.2.d) Praticar gestão com interlocução humanizada, traduzida na eficiência, linguagem acessível, respeitosa e pacificadora, com servidores, auxiliares da justiça, membros do Ministério Público, advogados, tereirizados e outros atores.</del>
		<del>1.2.e) Exercer postura crítico-construtiva em relação à própria atuação.</del>
<b>1.3. EMPATIA</b>	Exercer a magistratura com empatia.	<del>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.</del>
		<del>1.3.b) Praticar, a partir da alteridade, a percepção sobre a invisibilidade pública das minorias e sobre as relações subalternas, também influenciadas pelas representações sociais de gênero, sexualidade, raça/etnia e outros.</del>



Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

1. EIXO ALTERIDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
<p><b>1.4. DIREITOS HUMANOS E POPULAÇÕES VULNERÁVEIS</b></p>	<p>Demonstrar raciocínio compreensivo de caráter multidimensional integrado dos Direitos Humanos e Fundamentais das populações vulneráveis.</p>	<p><del>1.4.a) Articular a relação de trabalho com as temáticas de diversidade sexual, raça/etnia, geração, gênero e idade, segundo o modelo de igualdade de direitos.</del></p>
		<p><del>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.</del></p>
		<p><del>1.4.c) Diferenciar os valores culturais presentes na relação de trabalho indígena, reconhecendo o direito à autodeterminação dos povos originários.</del></p>
		<p><del>1.4.d) Identificar aspectos econômicos concernentes às relações laborais envolvendo quilombolas.</del></p>
		<p><del>1.4.e) Combater e garantir a aplicação das sanções jurídicas, se for o caso, referentes ao racismo, homofobia, misoginia, transfobia, xenofobia, etarismo e sexismo, tanto nas relações de trabalho, quanto no ambiente laboral.</del></p>
		<p><del>1.4.f) 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 com as demais pessoas.</del></p>



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<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 e independente, para garantir o respeito ao interesse público, à cidadania, ao Estado de Direito e à democracia.	2.1.a) Adotar posturas adequadas a cada contexto e empregar princípios e regras constitucionais.
		2.1.b) Valorizar os preceitos éticos aplicáveis aos servidores, advogados, procuradores e outros profissionais envolvidos com a prática jurídica.
		2.1.c) Atuar em conformidade com o Código de Ética da Magistratura, 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 (4ª Revolução Industrial).
		2.2.b) Compreender a relação entre subjetividade, exposição, imagem e publicização, em perspectiva institucional e pessoal.
<b>2.3. VIDA PRIVADA E PÚBLICA, REDES SOCIAIS 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) Reconhecer os limites entre a vida privada e a vida pública da magistrada e do magistrado.
		2.3.e) Limitar a sua atuação docente àquelas prescritas nas Normas Regulamentares da Magistratura.
		2.3.f) Usar as plataformas de redes





Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

<b>2. EIXO ETICIDADE</b>		
<b>SUBEIXO</b>	<b>COMPETÊNCIA</b>	<b>DESCRIÇÕES E DIMENSÕES</b>
		<del>sociais com moderação, prudência e com atenção às recomendações das Normas Regulamentares da Magistratura.</del>
<b>2.4 SOCIAIS</b>	<b>REDES</b>	<p><del>2.4.a) Compreender os limites e o alcance da liberdade de expressão.</del></p> <p><del>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, bem como os Princípios de Bangalore para a Conduta Judicial; o Código de Ética da Magistratura Nacional e o Código Ibero-Americano de Ética Judicial.</del></p> <p><del>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.</del></p>
<b>2.5. VIDA PÚBLICA E PARTICIPAÇÃO POLÍTICA</b>		<p><del>Exercer suas funções e cargos com diligência e compreensão das restrições que a atividade da magistratura impõe à atuação política.</del></p> <p><del>2.5.a) 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 profissional da região de jurisdição (OAB, MPT, sindicatos, universidades, movimentos sociais e RFB, por exemplo).</del></p> <p><del>2.5.b) Atuar de forma transparente e isonômica com as entidades privadas profissionais e econômicas.</del></p> <p><del>2.5.c) Compreender os conceitos de judicialização da política e de politização do Poder Judiciário.</del></p>
<b>2.6. RACIONALIDADE E ÉTICA JUDICIAL</b>	Utilizar, na prática decisória, argumentos eticamente consistentes, contextualmente coerentes, e em	<p><del>2.6.a) Compreender o conteúdo ético da jurisprudência, dos precedentes e das <i>obiter dicta</i> nas decisões judiciais.</del></p> <p><del>2.6.b) Compreender as críticas sociais ao Poder Judiciário, decorrentes de</del></p>



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

2. EIXO ETICIDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
	<del>consonância com princípios constitucionais.</del>	<del>decisões judiciais e suas consequências concretas.</del>
2.7. ÉTICA E IMPARCIALIDADE	Saber atuar com imparcialidade, sem influências político-partidárias.	2.6.a) Reconhecer a imparcialidade como garantia das partes e de toda a sociedade.
		2.6.b) Atuar com isenção, sem influências externas das mais diversas ordens.

3. EIXO DIREITO E SOCIEDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
3.1. ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA NO TRABALHO	Identificar assédio moral, assédio sexual e violência no trabalho e atuar na prevenção, no controle e no combate a essas figuras.	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) Agir para difundir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho e de quaisquer formas de discriminação.
		3.1.e) 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.
3.2. GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE	Compreender o impacto do gênero, raça e diversidade, sobre a atuação da magistratura, a participação feminina no Poder Judiciário, as desigualdades e discriminações da questão no mundo do trabalho.	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.e) Atuar contra qualquer forma de violência, incluindo tráfico e exploração sexual de mulheres e trabalhadoras, em qualquer circunstância.



Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

		<p><del>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.</del></p> <p><del>3.2.e) Promover o pleno reconhecimento da proteção sobre direitos inerentes à condição de mãe para toda e qualquer trabalhadora, e suas especificidades advindas da maternidade.</del></p> <p><del>3.2.f) Conhecer o <i>ethos</i> social e econômico de sua jurisdição.</del></p> <p><del>3.2.g) Reconhecer a classificação das gerações das pessoas segundo épocas de nascimento e o impacto nas relações entre as classes da magistratura e também as repercussões das diferenças geracionais nas relações de trabalho.</del></p>
<p><b>3.3.</b> <b>ACCOUNTABILITY</b></p>	<p><del>Examinar o <i>eserutínio</i> público das decisões judiciais e entender os aspectos de visibilidade externa para saber lidar com questões envolvendo a relação entre notícia e verdade; julgamento e mídias sociais, rapidez e realidade.</del></p>	<p><del>3.3.a) Compreender as agendas de interesse público que reflitam na atuação judicial interna e externamente.</del></p> <p><del>3.3.b) Atentar para a influência das mídias e redes sociais sobre a tomada de decisões judiciais e a diversidade dos tempos e das lógicas das mídias e do sistema judiciário.</del></p> <p><del>3.3.e) Compreender o universo da falsa notícia e a dinâmica que vincula rapidez e irrealidade, pauta, investigação e tempo.</del></p> <p><del>3.3.d) Identificar as consequências da decisão judicial no seio da sociedade.</del></p>
<p><b>3.4. TECNOLOGIA</b></p>	<p><del>Conhecer os impactos das novas tecnologias na jurisdição e manusear os instrumentos disponíveis e facilitadores do trabalho com a participação de</del></p>	<p><del>3.4.a) Compreender o uso dos processos virtuais, a utilização de mídias, o gerenciamento da informação judicial e do aparato tecnológico para atos judiciais e administrativos.</del></p> <p><del>3.4.b) Analisar crítica e objetivamente sua atuação diante da tecnologia e as formas de autogerenciamento da atividade.</del></p> <p><del>3.4.c) Atentar para a existência e</del></p>



Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

	<p>todos os sujeitos envolvidos:</p>	<p>utilização de instrumentos de mapeamentos decisórios e de perfis de natureza pessoal/comportamental do julgador.</p> <p>3.4.d) Disseminar a cultura do trabalho em equipe e cooperativo na utilização do PJE.</p> <p>3.4.e) Atentar para as questões de saúde do ambiente e do indivíduo em face das tecnologias, seja na atuação judicante, seja no ambiente da unidade judiciária.</p> <p>3.4.f) 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.g) Conhecer as possibilidades de adoção da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, bem como os riscos inerentes à existência de vieses cognitivos na decisão automatizada.</p>
<p><b>3.5: ADOECIMENTO E MUNDO DO TRABALHO</b></p>	<p>Examinar as possibilidades de adoecimento no mundo do trabalho, compreendendo aspectos e questões para vida saudável na atividade judicial:</p>	<p>3.5.a) Atuar em políticas internas na prevenção e no combate ao adoecimento de magistradas e magistrados e servidoras e servidores.</p> <p>3.5.b) Disseminar a cultura do ambiente saudável e da segurança no trabalho.</p> <p>3.5.c) Administrar de forma sadia e eficiente o tempo de trabalho.</p> <p>3.5.d) Garantir a observância das normas jurídicas inerentes ao trabalho forçado, escravidão de qualquer natureza, tráfico de pessoas, e todas as espécies de trabalho infantil.</p> <p>3.5.e) Proteger e difundir as bases constitucionais e internacionais que sedimentam todos os direitos trabalhistas voltados ao trabalho seguro e protegido.</p> <p>3.5.f) Atentar para a proteção e a garantia dos direitos dos trabalhadores migrantes, em qualquer condição; combatendo situações de precariedade e degradação humana.</p>



Escola Nacional de Formação  
 e Aperfeiçoamento de  
 Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

		<del>3.5.g) Assegurar os direitos inerentes ao trabalhador com deficiência.</del>
<del>3.6 DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA</del>	<del>Observar a inter-relação entre Direito do Trabalho e Economia</del>	<del>3.6.a) Compreender a existência de diversas correntes que tratam da interconexão entre Direito e Economia.</del>
		<del>3.6.b) Reconhecer como princípios fundamentais expressos na Constituição Federal os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.</del>
<del>3.7. INOVAÇÃO</del>	<del>Compreender as políticas de inovação do Poder Judiciário.</del>	<del>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.</del>
		<del>3.7.b) Utilizar a inovação para propiciar o acesso amplo à justiça, inclusive dos excluídos digitais.</del>

4. EIXO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
4.1. PADRÕES DE LITIGÂNCIA	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, tereirizados etc), assim como os seus padrões de litigância, para qualificar a condução processual. Atuação preditiva.
		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.
4.2. PADRÕES DE EFETIVIDADE	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 dos servidores da unidade, a partir de suas competências profissionais e dos resultados atingidos, e fomentar práticas administrativas, judiciais e institucionais eficientes, promovendo a qualidade de vida no trabalho.
		4.2.d) Elaborar atos administrativos no âmbito da Vara e do Tribunal



Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

		<p>(portarias, ordens de serviço, resoluções etc) simplificando e desburocratizando os procedimentos como forma de garantir a eficiência e eficácia da prestação jurisdicional.</p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>4.2.g) Praticar atos decisórios na vara do trabalho e Tribunal com adequação de tempo e forma.</del></p> <p><del>4.2.h) Utilizar os instrumentos de tutela de urgência com eficiência, observando a razoável duração do processo e os impactos de cada decisão.</del></p>
<p><b>4.3. CONCILIAÇÃO, ARBITRAGEM E MEIOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS</b></p>	<p>Aplicar métodos consensuais de resolução de disputas individuais e coletivas.</p>	<p><del>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.</del></p> <p><del>4.3.b) Aplicar métodos consensuais de resolução de disputas, preservando os interesses das partes e da prestação jurisdicional.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>4.3.d) Fomentar o uso de meios eletrônicos a fim de facilitar as negociações e a aproximação das</del></p>



**enam**at

Escola Nacional de Formação  
e Aperfeiçoamento de  
Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

		<p>partes interessadas (como videoconferência; aplicativos de comunicação e outros) para garantir a eficiência e a manifestação de vontade pessoal e direta durante toda a tramitação processual; especialmente nas audiências e sessões.</p> <p>4.3.e) Zelar pela celeridade e efetividade concreta no cumprimento dos acordos realizados.</p>
<p><b>4.4</b> <b>CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE</b></p>	<p>Observar a hierarquia das normas internacionais e as decisões dos tribunais do sistema global e do sistema interamericano de direitos humanos.</p>	<p>4.4.a) Identificar a vigência e a aplicação dos principais tratados internacionais.</p> <p>4.4.b) Diferenciar <i>soft law</i> e <i>hard law</i> e identificar formas adequadas de suas aplicações (como força impositiva/coercitiva ou como forma argumentativa/persuasória).</p> <p>4.4.c) Utilizar, com eficiência, mecanismos previstos no Direito Internacional visando assegurar a prevalência dos direitos fundamentais na jurisdição trabalhista.</p> <p>4.4.d) Reconhecer as convenções internacionais de direitos humanos relacionadas ao Direito do Trabalho e as decisões das Cortes dos sistemas global e regional de proteção aos direitos humanos.</p>
<p><b>4.5. INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b></p>	<p>Dirigir com instrumentalidade a instrução probatória oral, documental e pericial em contraditório.</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 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</p>





Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Texto multivigente

		<p><del>proferidas na direção do processo sobre o seu resultado útil como instrumento estatal da solução de conflitos.</del></p>
<p><b>4.6. RACIONALIDADE DECISÓRIA</b></p>	<p>Elaborar atos decisórios, fundados em raciocínios logicamente estruturados; utilizando argumentos coerentes e eticamente contextualizados.</p>	<p><del>4.5.d) Compreender a produção e saber analisar as provas digitais face às ferramentas existentes, bem como realizar o exame adequado com outros meios de prova.</del></p> <p>4.6.a) Elaborar atos decisórios fundados em raciocínios logicamente estruturados; legalmente embasados e contextualmente situados.</p> <p><del>4.6.b) Reconhecer os limites e efeitos dos princípios e regras como parte do sistema normativo de regulação da sociedade.</del></p> <p><del>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 económicas.</del></p> <p><del>4.6.d) Utilizar técnicas de decisão e variadas para construir atos decisórios respeitosos, legítimos e fundados em argumentos coerentes e contextualizados no caso concreto.</del></p> <p><del>4.6.e) Processar operações matemáticas para a quantificação do resultado económico do ato decisório.</del></p> <p><del>4.6.f) Atuar consciente das limitações do Juiz e das suas funções, para aleançar a solução dos conflitos em sua complexidade.</del></p>
<p><b>4.7. RACIONALIDADE DECISÓRIA</b></p>	<p>Demonstrar domínio do idioma falado e escrito na atuação nos casos judiciais.</p>	<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>

Texto multivigente

<p><b>4.8. RACIONALIDADE DECISÓRIA</b></p>	<p>Assegurar a efetividade dos direitos fundamentais e das partes:</p>	<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) Reconhecer a continuidade da atividade económica como elemento na solução de conflitos.</p>
<p><b>4.9. EXECUÇÃO</b></p>	<p>Aplicar procedimentos que confirmam a celeridade e a efetividade da execução trabalhista.</p>	<p>4.9.a) Demonstrar postura proativa no curso do processo de execução, utilizar instrumentos para a sua efetividade, com a 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 conciliação de demandas em execução.</p> <p>4.9.c) Implementar novas práticas que possam auxiliar na efetividade da execução e propor alternativas criativas para que o devedor satisfaça sua dívida.</p>

## 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 do Tribunal Regional do Trabalho, 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.

		<p>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.</p> <p>1.1.g) Dar rápida e eficiente resposta às demandas da Ouvidoria e da Corregedoria.</p> <p>1.1.h) Conhecer as metas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ e Conselho Superior de Justiça do Trabalho – CSJT, nacionais e regionais, e observar o cumprimento delas na respectiva unidade jurisdicional.</p> <p>1.1.i) Compreender o planejamento estratégico dos Órgãos de Administração dos Tribunais e contribuir para o aperfeiçoamento e o funcionamento desses Órgãos.</p> <p>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).</p> <p>1.1.k) Compreender e aplicar os conceitos necessários à administração judiciária plural, participativa e inclusiva.</p> <p>1.1.l) Compreender políticas públicas e judiciárias, bem como o processo de elaboração do planejamento estratégico dos tribunais.</p> <p>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><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>	1.1.o) Atuar em políticas internas na prevenção e no combate ao adoecimento de magistradas e magistrados, servidoras e servidores.
		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.
		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.
		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.
		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.
		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><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>

	<p>Fundamentais das populações vulneráveis.</p>	<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.

	<p>atuação política (Provimento nº 135/2022 CNJ).</p>	<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>
<p><b>2.6. RACIONALIDADE E ÉTICA JUDICIAL</b></p>	<p>Utilizar, na prática decisória, argumentos eticamente consistentes, contextualmente coerentes e em consonância com princípios constitucionais e convencionais.</p>	<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>
<p><b>2.7. ÉTICA E IMPARCIALIDADE</b></p>	<p>Saber atuar com imparcialidade.</p>	<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.
		3.2.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><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>3.5.g) Coibir todo trabalho forçado, escravidão de qualquer natureza, tráfico de pessoas, e todas as espécies de trabalho infantil.</del></p> <p><del>3.5.h) Proteger e difundir as bases constitucionais e internacionais que sedimentam todos os direitos trabalhistas voltados ao trabalho seguro e protegido.</del></p> <p><del>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.</del></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





Texto multivigente

		<p>CLT e das respectivas normas regulamentadoras.</p>
		<p><del>3.8.d) Conhecer as possibilidades e os limites dos chamados “trabalhos verdes” (<i>green jobs</i>).</del></p>
		<p><del>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.).</del></p>

4. EIXO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
4.1. PADRÕES DE LITIGÂNCIA	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.
4.2. PADRÕES DE EFETIVIDADE	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 Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – 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>
<p><b>4.4. NORMAS INTERNACIONAIS</b></p>	<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 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>
<p><b>4.5. INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b></p>	<p>Dirigir com instrumentalidade a instrução probatória oral,</p>	<p>4.5.a) Reconhecer a importância das dimensões econômicas, sociológicas e psicológicas da prova oral para a condução dos</p>

	<p>documental e pericial em contraditório.</p>	<p>depoimentos com atenção e sensibilidade na obtenção de 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</p>

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



Texto multivigente

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





Texto multivigente

**~~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~~**

<b><del>ATIVIDADE(S)</del></b>	<b><del>PONTO(S)</del></b>
<del>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.</del>	<del><b>0,5</b> por 6 h/a</del>
<del>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.</del>	<del><b>0,25</b> por 6 h/a</del>
<del>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).</del>	<del><b>1,0</b> por semestre</del>



Texto multivigente

**~~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>
<del>1) Diploma em outro curso de graduação, em área afim ao Direito, restrita às ciências humanas e sociais (máximo de 1 título).</del>	<del>1,0</del>
<del>2) Diploma de especialização (máximo de 1 título).</del>	<del>2,0</del>
<del>3) Diploma de Mestrado em Direito ou em áreas afins relacionadas com as competências profissionais da magistratura (máximo de 1 título).</del>	<del>3,0</del>
<del>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).</del>	<del>5,0</del>



Texto multivigente

**Item III – ATIVIDADE DOCENTE**

**Valor máximo: 5 (cinco) pontos**

ATIVIDADE(S)	PONTO(S)
1) <del>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.</del>	<b>0,50</b> por 4 h/a
2) <del>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.</del>	<b>1,0</b> por trabalho
3) <del>Acompanhamento ou orientação de juízes vitaliciandos, em prática jurisdicional, em cursos de formação inicial de magistradas e magistrados.</del>	<b>2,0</b> por curso
4) <del>Atividades equiparadas à docência:</del>	
4.1) <del>participação na condição de moderador ou debatedor (até o limite de 1 ponto);</del>	<b>0,25</b> por participação
4.2) <del>participação como presidente de mesa ou membro de comissão organizadora (até o limite de 1 ponto);</del>	<b>0,10</b> por participação
4.3) <del>participação efetiva em comissão de juristas (até o limite de 1 ponto);</del>	<b>0,25</b> por participação
4.4) <del>participação efetiva em banca de concurso público para provimento de cargos da magistratura brasileira.</del>	<b>1,0</b> por participação



Texto multivigente

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

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

EIXO	MATÉRIA	EMENTA	CARGA HORÁRIA	
<b>ALTERIDADE</b>	Relacionamento Institucional	Prática do relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, Vice-Presidência(s), Ouvidoria(s), Corregedoria, Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, Conselhos, Programas e Colegiados temáticos, além de outros setores institucionais.	6h	<b>35h</b>
	Relacionamento Interpessoal	Identificação do sentido coletivo e integrativo da profissão e formas de cooperação e diálogo entre os protagonistas do trabalho judicial.	3h	
	Relações Pessoais em Perspectiva	Exercício da magistratura com empatia e compreensão das realidades diversas da vivenciada, a fim de perceber vulnerabilidades e invisibilidades públicas, bem como a superação das precarizações das relações laborais e judiciais.	3h	
	Direitos Humanos e Populações Vulneráveis	Compreensão racional do caráter multidimensional integrado dos Direitos Humanos e Fundamentais das populações vulneráveis.	3h	
	Laboratório de Alteridade	Oficina de casos.	8h	
		Trabalho de campo.	8h	
Arte & Debate.		4h		
<b>ÉTICIDADE</b>	Ética Profissional Aplicada	Dilemas éticos, contextos e atuação profissional aplicáveis nas relações com jurisdicionadas e jurisdicionados, servidoras e servidores, advogadas e advogados, procuradoras e procuradores e outras e outros profissionais envolvidas e envolvidos com a prática jurídica.	3h	<b>35h</b>

Texto multivigente

		Código de Ética da Magistratura, Princípios de Bangalore de Conduta Judicial, Código Ibero-Americano de Ética Judicial, Lei Orgânica da Magistratura Nacional e Resoluções do Conselho Nacional de Justiça.	3h	
	Justiça	Grandes dilemas éticos, concretos e políticos da contemporaneidade.	2h	
	Vida Pública e Privada: Gestão da Informação e Docência	Vida pública e vida privada. Impactos na atuação da magistrada e do magistrado.	3h	
	Vida Pública e Privada: Redes Sociais	Redes sociais. Moderação e prudência. Recomendações internacionais. Normas Regulamentares da Magistratura.	3h	
	Vida Pública e Privada: Limites Normativos	Judicialização da política. Politização do Poder Judiciário.	3h	
	Racionalidade e Ética Judicial	Prática decisória. Racionalidade. Ética Judicial.	3h	
	Ética e Imparcialidade	Imparcialidade. Ética. Garantia Processual.	3h	
	Laboratório de Eticidade	Oficina de casos.	8h	
Arte & Debate.		4h		
<b>DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	Assédios e Outras Formas de Violência no Trabalho	Assédio e violência no trabalho. Prevenção e combate.	3h	<b>35h</b>
	Gênero, Raça e Diversidade	Gênero, raça e diversidade na atividade jurisdicional. Desigualdades e discriminações. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, Raça e Diversidade.	4h	
	<i>Accountability</i>	Responsabilidade e comprometimento com a melhor técnica para a decisão judicial para resguardo do Poder Judiciário e demais instituições democráticas.	2h	



Texto multivigente

	Tecnologia	Processos disruptivos, valores humanistas e Estado Democrático de Direito.	3h	
	Sustentabilidade, Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais	Direitos Humanos e sua efetivação horizontal.	3h	
	Direito do Trabalho e Economia	Valores sociais do trabalho e livre iniciativa. Nuances do capitalismo contemporâneo. Estado do bem-estar social. Patamar mínimo civilizatório.	3h	
	Inovação	Políticas de Inovação do Poder Judiciário.	2h	
	Sustentabilidade, Direito do Trabalho e Meio Ambiente	Proteção e promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado.	3h	
	Laboratório Direito & Sociedade	Oficina de casos.	8h	
Arte & Debate.		4h		
<b>RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	Padrões de Litigância	Resolução de conflitos. Padrões de Litigância.	2h	<b>35h</b>
	Padrões de Efetividade	Gestão eficiente. Efetividade da Prestação Jurisdicional.	2h	
	Meios Adequados de Resolução de Conflitos	Métodos Adequados de Resolução de Conflitos Individuais e Coletivos: Aplicações, Limites e Possibilidades.	2h	
	Normas Internacionais	Hierarquia das Normas Internacionais. Decisões de Cortes Internacionais. Controle de Convencionalidade. Direitos Humanos.	2h	
	Instrução Processual	Instrução Probatória Oral, Documental e Pericial.	3h	
	Racionalidade Decisória (Fundamentação Adequada)	Atos Decisórios. Fundamentação Adequada.	2h	
	Racionalidade Decisória	Linguagem como Elemento Instrumental.	2h	



Texto multivigente

	(Linguagem)			
	Racionalidade Decisória (Efetividade)	Efetividade dos Direitos Fundamentais.	2h	
	Execução	Efetividade da Execução Trabalhista.	2h	
	Laboratório de Resolução de Conflitos	Oficina de casos.	8h	
		Arte & Debate.	4h	
		Visitas Contextualizadas.	4h	



Texto multivigente

## ANEXO 2 – FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL CONCENTRADA – CURSO REGIONAL DE FORMAÇÃO INICIAL – EMENTAS E OBJETIVOS

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

<b>EIXO ALTERIDADE</b>	
<b>RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL</b>	
<b>EMENTA</b>	Prática do relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, Vice-Presidência(s), Ouvidoria(s), Corregedoria, Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, Conselhos, Programas e Colegiados temáticos, além de outros setores institucionais.
<b>OBJETIVOS</b>	Praticar relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, Vice-Presidência(s), Ouvidoria(s), Corregedoria, Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, Conselhos, Programas e Colegiados temáticos, além de outros setores institucionais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	6 horas
<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>	
<b>EMENTA</b>	Identificação do sentido coletivo e integrativo da profissão e formas de cooperação e diálogo entre os protagonistas do trabalho judicial.
<b>OBJETIVOS</b>	Identificar o sentido coletivo e integrativo da profissão e formas de colaboração, cooperação e diálogo entre os protagonistas do trabalho judicial.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>RELAÇÕES PESSOAIS EM PERSPECTIVA</b>	
<b>EMENTA</b>	Exercício da magistratura com empatia e compreensão das realidades diversas da vivenciada, a fim de perceber vulnerabilidades e invisibilidades públicas, bem como a superação das precarizações das relações laborais e judiciais.
<b>OBJETIVOS</b>	Exercer a magistratura com empatia e compreender as realidades diversas da vivenciada, a fim de perceber vulnerabilidades e invisibilidades públicas, bem como superar as





Texto multivigente

	precarizações das relações laborais e judiciais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>DIREITOS HUMANOS E POPULAÇÕES VULNERÁVEIS</b>	
<b>EMENTA</b>	Compreensão racional do carácter multidimensional integrado dos Direitos Humanos e Fundamentais das populações vulneráveis.
<b>OBJETIVOS</b>	Demonstrar raciocínio compreensivo do carácter multidimensional integrado dos Direitos Humanos e Fundamentais das populações vulneráveis.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>LABORATÓRIO DE ALTERIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Oficina de casos. Exposição das dificuldades das relações com os “Outros” e os sentidos da alteridade, bem como da construção da igualdade e do exercício da cidadania.
<b>OBJETIVOS</b>	<p>✓ Examinar casos distintos relacionados com os sentidos e as práticas das interações com os “Outros”, cujos conteúdos podem versar sobre:</p> <p>a) A necessária visibilidade dos que contribuem com sua força de trabalho para o Judiciário Trabalhista, em especial, das pessoas trabalhadoras terceirizadas;</p> <p>b) Olhar empático e de percepção das múltiplas vulnerabilidades para uma prática inclusiva e de efetivação dos Direitos Humanos;</p> <p>c) Importância da participação em órgãos de governança e gestão, para uma administração judiciária plural, colaborativa, participativa e inclusiva;</p> <p>d) Conhecimentos em sistemas administrativos informatizados.</p>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>LABORATÓRIO DE ALTERIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Trabalho de campo. Proporcionar às magistradas e aos magistrados a realização de uma observação da vida forense.
<b>OBJETIVOS</b>	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 (Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, Ministério Público do Trabalho - MPT, Advocacia



Texto multivigente

	Geral da União - AGU, Receita Federal do Brasil - RFB, Defensorias Públicas, Procuradorias Públicas, sindicatos, universidades, movimentos sociais dentre outros).
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>LABORATÓRIO DE ALTERIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Arte & Debate. Utilização das expressões artísticas para instigar a reflexão crítica.
<b>OBJETIVOS</b>	Utilizar a arte como instrumento de reflexão por parte das magistradas e dos magistrados sobre as dificuldades das relações com os “Outros” e os sentidos da alteridade, bem como da construção da igualdade e do exercício da cidadania.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas

<b>EIXO ETICIDADE</b>	
<b>ÉTICA PROFISSIONAL APLICADA</b>	
<b>EMENTA</b>	Dilemas éticos, contextos e atuação profissional aplicáveis nas relações com jurisdicionadas e jurisdicionados, servidoras e servidores, advogadas e advogados, procuradoras e procuradores e outras e outros profissionais envolvidas e envolvidos com a prática jurídica.
<b>OBJETIVOS</b>	Valorizar os preceitos éticos aplicáveis às jurisdicionadas e aos jurisdicionados, às servidoras e aos servidores, às advogadas e aos advogados, às procuradoras e aos procuradores e a outras e outros profissionais envolvidas e envolvidos com a prática jurídica.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>ÉTICA PROFISSIONAL APLICADA</b>	
<b>EMENTA</b>	Código de Ética da Magistratura, Princípios de Bangalore de Conduta Judicial, Código Ibero-Americano de Ética Judicial, Lei Orgânica da Magistratura Nacional e Resoluções do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.



Texto multivigente

<b>OBJETIVOS</b>	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 – CNJ.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>JUSTIÇA</b>	
<b>EMENTA</b>	Grandes dilemas éticos, concretos e políticos da contemporaneidade.
<b>OBJETIVOS</b>	Atuar com conhecimento sobre os grandes dilemas éticos, concretos e políticos da contemporaneidade.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>VIDA PÚBLICA E PRIVADA: GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DOCÊNCIA</b>	
<b>EMENTA</b>	Vida pública e vida privada. Impactos na atuação da magistrada e do magistrado.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Avaliar a relevância e a repercussão da informação dada à mídia para a imagem da instituição;</li> <li>✓ Compreender a correlação entre a vida pública e a vida privada e seu impacto na atuação da magistrada e do magistrado, inclusive nas redes sociais;</li> <li>✓ Limitar a sua atuação docente àquelas prescritas nas Normas Regulamentares da Magistratura.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>VIDA PÚBLICA E PRIVADA: REDES SOCIAIS</b>	



Texto multivigente

<b>EMENTA</b>	Redes sociais. Moderação e prudência. Recomendações internacionais. Normas Regulamentares da Magistratura.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entender, respeitar e seguir as normas pertinentes ao uso das redes sociais a fim de se ter um comportamento ético adequado;</li> <li>✓ Usar as plataformas de redes sociais com moderação, prudência e com atenção às recomendações internacionais universalmente aceitas, além de Normas Regulamentares da Magistratura.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>VIDA PÚBLICA E PRIVADA: LIMITES NORMATIVOS</b>	
<b>EMENTA</b>	Judicialização da política. Politização do Poder Judiciário.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exercer suas funções e cargos com diligência e compreensão quanto a possíveis tensões entre a atividade da magistratura e a atuação política (Provimento n° 135/2022 do CNJ);</li> <li>✓ Reconhecer, no âmbito público, condutas comissivas e omissivas que podem se subsumir, em tese, aos tipos penais contra a administração pública e de abuso de autoridade;</li> <li>✓ Atuar de forma transparente e isonômica com as entidades profissionais e econômicas.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>RACIONALIDADE E ÉTICA JUDICIAL</b>	
<b>EMENTA</b>	Prática decisória. Racionalidade. Ética Judicial.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Utilizar, na prática decisória, argumentos eticamente consistentes, contextualmente coerentes e em consonância com princípios constitucionais e convencionais;</li> <li>✓ Dialogar e argumentar, em casos concretos, com</li> </ul>



Texto multivigente

	os princípios e regras previstos no texto constitucional e nas convenções internacionais; ✓ Compreender as críticas sociais ao Poder Judiciário, decorrentes de decisões judiciais e suas consequências concretas.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>ÉTICA E IMPARCIALIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Imparcialidade. Ética. Garantia Processual.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saber atuar com imparcialidade;</li> <li>✓ Reconhecer a imparcialidade como garantia processual de toda a sociedade;</li> <li>✓ Atuar com isenção compreendendo a distinção entre neutralidade e imparcialidade.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>LABORATÓRIO DE ETICIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Oficina de casos. Moderação, prudência, subjetividade, exposição, imagem e publicização em perspectiva institucional e pessoal.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar práticas simuladas e estudos de caso que versem sobre:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dilemas éticos, concretos e políticos da contemporaneidade;</li> <li>b) Vida pública/privada e redes sociais.</li> </ul> </li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>LABORATÓRIO DE ETICIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Arte & Debate. Utilização das expressões artísticas para instigar a reflexão crítica.



Texto multivigente

<b>OBJETIVOS</b>	Utilizar expressões artísticas para instigar reflexões críticas acerca de dilemas éticos, correlação entre vida pública e privada, bem como o uso das redes sociais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas

<b>EIXO DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<b>ASSÉDIOS E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO</b>	
<b>EMENTA</b>	Assédio e violência no trabalho. Prevenção e combate.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar o assédio e outras formas de violências no trabalho e atuar na prevenção e combate;</li> <li>✓ Difundir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento de condutas discriminatórias e assédio moral, sexual, eleitoral, político, processual, religioso, institucional, dentre outros.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Gênero, raça e diversidade na atividade jurisdicional. Desigualdades e discriminações. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, Raça e Diversidade.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, Raça e Diversidade;</li> <li>✓ Atuar contra qualquer forma de violência, incluindo tráfico e exploração sexual de mulheres e pessoas trabalhadoras, em qualquer circunstância;</li> <li>✓ Coibir judicial e administrativamente condutas comportamentais, ou de linguagem, que demonstrem qualquer tipo de discriminação;</li> <li>✓ Conhecer o ethos social e econômico de sua jurisdição, no que diz respeito às vulnerabilidades das pessoas sujeitas à jurisdição;</li> <li>✓ Identificar as espécies de discriminação no mundo do trabalho, em especial etarismo, racismo, misoginismo, sexismo, capacitismo, LGBTfobia,</li> </ul>



Texto multivigente

	xenofobia, a intolerância religiosa e político-ideológica; ✓ Promover posturas anti-discriminatórias de gênero, raça e diversidade.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas
<b>ACCOUNTABILITY</b>	
<b>EMENTA</b>	Responsabilidade e comprometimento com a melhor técnica para a decisão judicial para resguardo do Poder Judiciário e demais instituições democráticas.
<b>OBJETIVOS</b>	✓ Compreender as agendas de interesses políticos e econômicos subjacentes ao interesse público que reflitam na atuação judicial interna e externamente; ✓ Identificar as consequências da decisão judicial no seio da sociedade e seus eventuais impactos em políticas públicas, desenvolvendo competências na temática do processo estrutural.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>TECNOLOGIA</b>	
<b>EMENTA</b>	Processos disruptivos, valores humanistas e Estado Democrático de Direito.
<b>OBJETIVOS</b>	✓ 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; ✓ Atentar para a existência e utilização de instrumentos de mapeamentos decisórios e de perfis de natureza pessoal/comportamental da pessoa julgadora, de forma a garantir à sociedade a decisão individualizada de cada caso concreto, independentemente do emprego de tecnologias de análise e mineração de dados, como analytics, jurimetria, dentre outras; ✓ 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 (data bias e design bias).
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas



Texto multivigente

<b>SUSTENTABILIDADE, DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS</b>	
<b>EMENTA</b>	Direitos Humanos e sua efetivação horizontal.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coibir todo trabalho forçado, escravidão de qualquer natureza, tráfico de pessoas, e todas as espécies de trabalho infantil;</li> <li>✓ Proteger e difundir as bases constitucionais e internacionais que sedimentam todos os direitos trabalhistas voltados ao trabalho digno, decente, seguro e protegido;</li> <li>✓ Assegurar os direitos inerentes à trabalhadora e ao trabalhador com deficiência;</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA</b>	
<b>EMENTA</b>	Valores sociais do trabalho e livre iniciativa. Nuances do capitalismo contemporâneo. Estado do bem-estar social. Patamar mínimo civilizatório.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compreender as correntes que tratam da interconexão entre Direito, Trabalho e Economia;</li> <li>✓ Estudar as nuances do capitalismo contemporâneo, de modo a compreender as implicações na estrutura do estado do bem-estar social e garantia do patamar civilizatório mínimo.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>INOVAÇÃO</b>	
<b>EMENTA</b>	Políticas de Inovação do Poder Judiciário.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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;</li> <li>✓ Utilizar a inovação para propiciar o acesso amplo à justiça, inclusive dos excluídos digitais.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas



Texto multivigente

<b>SUSTENTABILIDADE, DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE</b>	
<b>EMENTA</b>	Proteção e promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compreender e ressignificar criticamente as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho plasmadas no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e das respectivas normas regulamentadoras;</li> <li>✓ Conhecer e antecipar medidas de prevenção e precaução aos novos riscos para a saúde, a segurança e a higiene do trabalho (nanotecnologia, biotecnologia etc.);</li> <li>✓ Examinar as possibilidades de adoecimento no mundo do trabalho e sensibilizar o juiz para sua interpretação no processo decisório.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>LABORATÓRIO DE DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Oficina de casos. Assédios e Violências no Trabalho. Gênero, Raça e Diversidade. <i>Accountability</i> . Tecnologia e Inovação. Sustentabilidade e Meio Ambiente.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar práticas simuladas e estudos de caso que versem sobre:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desigualdades e discriminações;</li> <li>b) Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, Raça e Diversidade;</li> <li>c) <i>Accountability</i>;</li> <li>d) Atuação jurisdicional diante da tecnologia e da existência e utilização de instrumentos de mapeamentos decisórios e de perfis de natureza pessoal/comportamental da pessoa julgadora;</li> <li>e) As formas de uso da Inteligência Artificial nas relações de trabalho;</li> <li>f) Promoção de um meio ambiente do trabalho sustentável e equilibrado e concretização da agenda dos direitos humanos.</li> </ul> </li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>LABORATÓRIO DE DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	



Texto multivigente

<b>EMENTA</b>	Arte & Debate. Utilização das expressões artísticas para instigar a reflexão crítica.
<b>OBJETIVOS</b>	Utilizar expressões artísticas para instigar reflexões críticas acerca dos temas: assédios e violências no trabalho, gênero, raça, diversidade, <i>accountability</i> , tecnologia, inovação, sustentabilidade e meio ambiente.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas

<b>EIXO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>PADRÕES DE LITIGÂNCIA</b>	
<b>EMENTA</b>	Resolução de conflitos. Padrões de litigância.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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;</li> <li>✓ Atuar de forma preditiva, utilizando conceitos do processo estrutural e do processo coletivo;</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>PADRÕES DE EFETIVIDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Gestão eficiente. Efetividade da Prestação Jurisdicional.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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;</li> <li>✓ Aplicar modelos inovadores de gestão de pessoas, avaliar o desempenho profissional de</li> </ul>



Texto multivigente

	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Praticar atos decisórios na Vara do Trabalho e no Tribunal com adequação de tempo e forma;</li> <li>✓ Utilizar os instrumentos de tutela provisória e liminares com eficiência, observando a razoável duração do processo e os impactos de cada decisão.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>MEIOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>EMENTA</b>	Métodos Adequados de Resolução de Conflitos Individuais e Coletivos: Aplicações, Limites e Possibilidades.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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;</li> <li>✓ Aplicar métodos consensuais de resolução de conflitos 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;</li> <li>✓ 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);</li> <li>✓ Zelar pela celeridade e efetividade concreta no cumprimento dos acordos realizados.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>NORMAS INTERNACIONAIS</b>	
<b>EMENTA</b>	Hierarquia das Normas Internacionais. Decisões de Cortes Internacionais. Controle de Convencionalidade. Direitos Humanos



Texto multivigente

<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Utilizar com eficiência mecanismos sócio-jurídicos previstos no Direito Internacional visando a assegurar a prevalência dos direitos fundamentais na jurisdição trabalhista, inclusive com a aplicação do controle de convencionalidade em casos concretos;</li> <li>✓ Diferenciar <i>softlaw</i> e <i>hardlaw</i> e identificar formas adequadas de suas aplicações (como força impositiva/coercitiva ou como forma argumentativa/persuasória);</li> <li>✓ Identificar o conflito entre normas nacionais 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.</li> </ul>
<p><b>CARGA HORÁRIA</b></p>	<p>2 horas</p>
<p><b>INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b></p>	
<p><b>EMENTA</b></p>	<p>Instrução Probatória Oral, Documental e Pericial.</p>
<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconhecer a importância das dimensões econômicas, sociológicas e psicológicas da prova oral para a condução dos depoimentos com atenção e sensibilidade na obtenção de informações úteis ou relevantes para o esclarecimento dos fatos do processo;</li> <li>✓ Utilizar os poderes instrutórios para a produção e análise das provas oral, pericial, documental, tecnológica, inclusive a digital, com equilíbrio, imparcialidade e respeito ao devido processo legal.</li> </ul>
<p><b>CARGA HORÁRIA</b></p>	<p>3h</p>
<p><b>RACIONALIDADE DECISÓRIA (FUNDAMENTAÇÃO ADEQUADA)</b></p>	
<p><b>EMENTA</b></p>	<p>Atos Decisórios. Fundamentação Adequada.</p>
<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar atos decisórios fundados em raciocínios logicamente estruturados, legalmente embasados e contextualmente situados;</li> <li>✓ 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</li> </ul>



Texto multivigente

	<p>sociais, políticas e econômicas;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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;</li> <li>✓ Atuar consciente das limitações da juíza e do juiz e das suas funções, para alcançar a solução dos conflitos em sua complexidade.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2h
<b>RACIONALIDADE DECISÓRIA (LINGUAGEM)</b>	
<b>EMENTA</b>	Linguagem como Elemento Instrumental.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Empregar a linguagem como elemento instrumental com correção técnica, clareza, precisão, objetividade e compatibilidade com o interlocutor;</li> <li>✓ Interpretar os elementos expressos e não expressos da comunicação verbal e escrita.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2h
<b>RACIONALIDADE DECISÓRIA (EFETIVIDADE)</b>	
<b>EMENTA</b>	Efetividade dos Direitos Fundamentais.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar os principais direitos individuais e sociais envolvidos nos casos judiciais;</li> <li>✓ Aplicar princípios e regras em conformidade com a Constituição e normas internacionais, relacionados aos direitos humanos e fundamentais, solucionando os conflitos segundo os critérios de justiça social.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2h
<b>EXECUÇÃO</b>	
<b>EMENTA</b>	Efetividade da Execução Trabalhista.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atuar de forma proativa no curso do processo de execução, utilizar instrumentos para a sua efetividade, com a 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;</li> </ul>



Texto multivigente

	✓ Implementar novas práticas que possam auxiliar na efetividade da execução e propor alternativas criativas para que o devedor satisfaça sua dívida.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2h
<b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>EMENTA</b>	Oficina de casos. Resolução de Conflitos. Padrões de Litigância. Padrões de Efetividade. Métodos Adequados de Resolução de Conflitos. Normas Internacionais. Instrução Processual. Racionalidade Decisória. Fundamentação Adequada. Linguagem. Efetividade. Execução.
<b>OBJETIVOS</b>	<p>✓ Realizar práticas simuladas e estudos de caso que versem sobre:</p> <p>a) Análise de padrões de litigância (predatória, responsável, repetitiva e em massa, estrutural, dentre outras);</p> <p>b) Gestão eficiente de pessoas, materiais e processos visando a efetividade da Prestação Jurisdicional;</p> <p>c) Aplicação de Métodos Adequados de Resolução de Conflitos Individuais e Coletivos;</p> <p>d) Aplicação de Controle de Convencionalidade;</p> <p>e) Realização de Instrução Probatória;</p> <p>f) Técnicas Decisórias fundadas em raciocínios logicamente estruturados;</p> <p>g) Fundamentação Adequada;</p> <p>h) Emprego da Linguagem como Elemento Instrumental da Racionalidade Decisória;</p> <p>i) Aplicação de princípios e regras em conformidade com a Constituição e normas internacionais segundo os critérios de justiça social;</p> <p>j) Efetividade da Execução Trabalhista.</p>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>EMENTA</b>	Arte & Debate. Utilização das expressões artísticas para instigar a reflexão crítica.
<b>OBJETIVOS</b>	<p>✓ Utilizar expressões artísticas para instigar reflexões críticas acerca dos temas:</p> <p>a) Resolução de Conflitos;</p> <p>b) Padrões de Litigância;</p> <p>c) Padrões de Efetividade;</p> <p>d) Métodos Adequados de Resolução de Conflitos;</p>



Texto multivigente

	e) Normas Internacionais; f) Instrução Processual; g) Racionalidade Decisória; h) Fundamentação Adequada; i) Linguagem; j) Efetividade; k) Execução.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas
<b>LABORATÓRIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	
<b>EMENTA</b>	Visitas contextualizadas. Visita exploratória do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (CEJUSC-JT), de Núcleos de Investigação Patrimonial, de Juízos de Precatório, outras unidades especializadas, bem como outras entidades do mundo do Trabalho.
<b>OBJETIVOS</b>	Possibilitar o conhecimento das estruturas institucionais e entidades que materializam a efetivação da Justiça Social
<b>CARGA HORÁRIA</b>	4 horas



Texto multivigente

### ANEXO 3 – FORMAÇÃO INICIAL REGIONAL CONCENTRADA – CURSO REGIONAL DE FORMAÇÃO INICIAL – PROTOCOLO DE INGRESSO APOIADO NA JURISDIÇÃO

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

DIA	ATIVIDADE	
	DIÁRIA	SEMANAL
1	Apresentação nas Varas, acompanhamento das rotinas de Secretaria, observação do Processo Judicial Eletrônico – PJe e do atendimento de balcão.	Leitura, discussão e assinatura de despachos previamente preparados pela secretaria.
2	Treinamento de PJe.	
3	Observação das audiências e do trabalho dos envolvidos, com possibilidade de diálogo com a/o magistrada/magistrado responsável pela pauta e/ou secretária/secretário de audiência sobre a rotina e eventuais incidentes ocorridos.	
4	Observação das audiências e do trabalho dos envolvidos, com possibilidade de diálogo com magistrada/magistrado responsável pela pauta e/ou secretária/secretário de audiência sobre a rotina e eventuais incidentes ocorridos.	
5	Prática simulada de confecção de três sentenças em processos encerrados nas audiências observadas.	
6	Observação das audiências e sessões realizadas no(s) Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC – JT).	Exame e elaboração de despachos, bem como decisão de tutela provisória.
7	Observação das audiências e do trabalho dos envolvidos, com possibilidade de diálogo com magistrada/magistrado responsável pela pauta e/ou secretária/secretário de audiência sobre a rotina e eventuais incidentes ocorridos.	
8	Observação das audiências e do trabalho dos envolvidos, com possibilidade de diálogo com magistrada/magistrado responsável pela pauta e/ou secretária/secretário de audiência sobre a rotina e eventuais incidentes ocorridos.	
9	Realização de audiências até o limite de três encerramentos de instrução, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
10	Confecção de três sentenças dos processos encerrados pela magistrada ou magistrado em formação.	
11	Observação do trabalho do calculista, se possível com liquidação de uma de suas sentenças.	
12	Realização de audiências até o limite de quatro	Exame e elaboração de despachos, bem como apreciação da análise de





Texto multivigente

	encerramentos de instrução, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	prevenção.
13	Realização de audiências até o limite de quatro encerramentos de instrução, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
14	Confecção das oito sentenças dos processos encerrados nessa semana, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
15	Confecção das oito sentenças dos processos encerrados nessa semana, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
16	Confecção das oito sentenças dos processos encerrados nessa semana, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	Exame e elaboração de despachos bem como expedição de alvarás.
17	Realização integral da pauta de audiências e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
18	Realização integral da pauta de audiências e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
19	Confecção das sentenças da semana.	
20	Confecção das sentenças da semana.	



Texto multivigente

## **ANEXO 4 – DIRETRIZES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SISTEMA INTEGRADO DE FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO – SINFOMAT**

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

<b>1 – APRESENTAÇÃO</b> .....	79
<b>2 – CENÁRIO PROFISSIONAL</b> .....	79
<b>3 – LEGISLAÇÃO DE EAD</b> .....	81
<b>4 – CONCEPÇÃO DA APRENDIZAGEM E METODOLOGIA</b> .....	82
<b>5 – ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM</b> .....	83
<b>6 – IMPLANTAÇÃO DE CURSOS</b> .....	83
<b>6.1 – Planejamento (Concepção)</b> .....	84
<b>6.2 – Desenvolvimento (Design)</b> .....	84
<b>6.3 – Implementação</b> .....	85
<b>6.4 – Interações</b> .....	85
<b>6.5 – Ambiente</b> .....	85
<b>7 – RECURSOS UTILIZADOS</b> .....	86
<b>7.1 – Tecnológicos</b> .....	86
<b>7.2 – Didáticos</b> .....	86
<b>7.3 – Humanos</b> .....	87
<b>7.3.1 – Equipe de planejamento e desenvolvimento do curso</b> .....	87
<b>7.3.2 – Equipe de implementação</b> .....	87
<b>8 – COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA</b> .....	88
<b>8.1 – Instituição</b> .....	88
<b>8.2 – Planejamento</b> .....	88
<b>8.3 – Aspectos Tecnológicos</b> .....	89
<b>8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EaD)</b> .....	89
<b>8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados</b> .....	89
<b>9 – COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO</b> .....	90
<b>10 – AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE</b> .....	91

## 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 de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, 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,

<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.

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 académica 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 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

<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.

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.

### 3 – LEGISLAÇÃO DE EAD

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

<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 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.

Texto multivigente

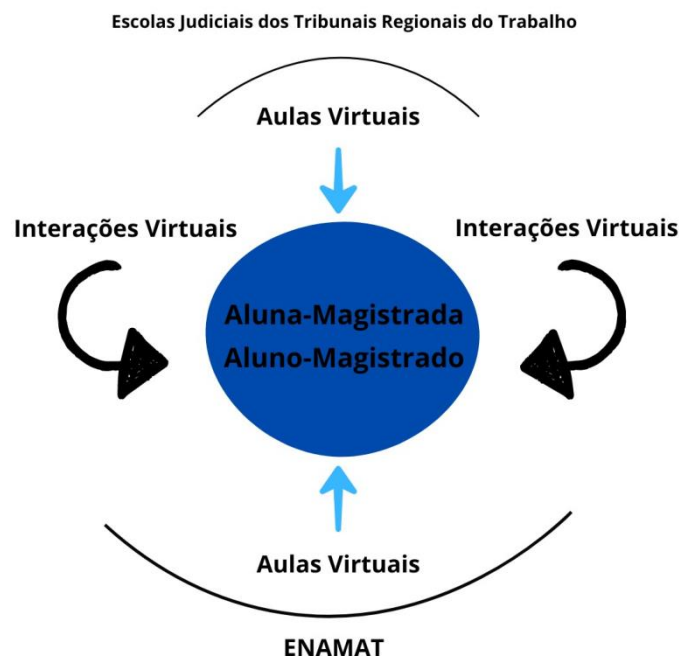
#### 4 – CONCEPÇÃO DA APRENDIZAGEM E METODOLOGIA

Os cursos a distância, ministrados pelas Escolas que compõem o SINFOMAT, 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 SINFOMAT, 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 SINFOMAT**



Esse modelo descreve a lógica da educação a distância gerenciada pelo Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT. Os cursos virtuais serão oferecidos pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas Escolas

Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, 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.

Texto multivigente

**Figura 2: Modelo sistêmico para EAD**

<b>Planejamento</b>	<b>Desenvolvimento</b>	<b>Implementação</b>	<b>Interações</b>	<b>Ambiente</b>
- Necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados - Filosofia da Instituição - Estratégia Pedagógica	- Design Instrucional - Planejamento do Curso - Produção dos Materiais - Estratégias de Avaliação	- Impresso - Vídeo/Áudio - Softwares - Videoconferência - Redes de Computadores (institucionais e particulares)	- Professores - Administração - Alunos-magistrados e Alunas-magistradas	- Trabalho (Vara/TRT) - Residência - Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho

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 dos 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 – SINFOMAT. 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 SINFOMAT, 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 equipas com funções distintas:

#### 7.3.1 – Equipa de planeamento 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 – Equipa 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:

**Coordenadora:** 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 planeamento, 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 – Planeamento**

É através do planeamento que a Instituição Formadora tem possibilidade de definir como será o processo de implantação do curso. O planeamento 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 dos Tribunais Regionais do Trabalho. 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 dos alunos-magistrados;
- Instigar a participação das alunas-magistradas e dos 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 Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

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 do 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 o 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



Texto multivigente

realizar, em concreto, na relação ensino-aprendizagem mediada pela tecnologia, o respeito pleno à liberdade de convencimento de magistradas e magistrados cursistas.



Texto multivigente

## ANEXO 5 – LINHAS DE PESQUISA

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

<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 dos Tribunais Regionais do Trabalho.
I.3. Paradigmas em avaliação formativa e institucional nas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.
<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 de 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 soluções no processamento de demandas coletivas na Justiça do Trabalho.

Texto multivigente

II.7. A judicialização do meio ambiente laboral, dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

### **LINHA III. DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS**

#### **EIXOS TEMÁTICOS**

III.1 Controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade.

III.2 Discriminação e assédio no mundo do trabalho.

III.3 Inclusão no trabalho.

## ANEXO 6 – TABELA DE COMPETÊNCIAS DA MAGISTRATURA DO TRABALHO

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

1. EIXO ALTERIDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
1.1. RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL	Praticar relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, a Ouvidoria, a Corregedoria, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, os Conselhos e os 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, dialogal e integrativa em relação às competências.
		1.1.f) Valorizar a formação profissional inicial e continuada de magistradas e magistrados e de 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.

		<p>1.1.g) Dar rápida e eficiente resposta às demandas da Ouvidoria e da Corregedoria.</p> <p>1.1.h) Conhecer as metas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ e do Conselho Superior de Justiça do Trabalho – CSJT, nacionais e regionais, e observar o cumprimento delas na respectiva unidade jurisdicional.</p> <p>1.1.i) Compreender o planejamento estratégico dos Órgãos de Administração dos Tribunais e contribuir para o aperfeiçoamento e o funcionamento desses Órgãos.</p> <p>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).</p> <p>1.1.k) Compreender e aplicar os conceitos necessários à administração judiciária plural, participativa e inclusiva.</p> <p>1.1.l) Compreender políticas públicas e judiciárias, bem como o processo de elaboração do planejamento estratégico dos tribunais.</p> <p>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> <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>1.1.o) Atuar em políticas internas na prevenção e no combate ao adoecimento de magistradas e magistrados, servidoras e servidores.</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>1.2.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-constructiva 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 aos usuários dos serviços judiciários, às magistradas e aos magistrados, às estagiárias e aos estagiários, às servidoras e aos servidores e às trabalhadoras terceirizadas e aos 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 Fundamentais das populações vulneráveis.</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> <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>

		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.
--	--	--

<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 aos jurisdicionados, às servidoras e aos servidores, às advogadas e aos advogados, às procuradoras e aos procuradores e a 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 atuação política (Provimento nº 135/2022 CNJ).	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.
		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.
		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.
		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.
<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.	2.6.a) Dialogar e argumentar, em casos concretos, com os princípios e as regras previstos no texto constitucional e nas convenções internacionais.
		2.6.b) Compreender o conteúdo ético da jurisprudência e a sistemática de aplicação dos precedentes nas decisões judiciais.
		2.6.c) Compreender as críticas sociais ao Poder Judiciário, decorrentes de decisões judiciais e suas consequências concretas.
<b>2.7. ÉTICA E IMPARCIALIDADE</b>	Saber atuar com imparcialidade.	2.7.a) Reconhecer a imparcialidade como garantia processual de toda a sociedade.
		2.7.b) Atuar com isenção compreendendo a distinção entre neutralidade e imparcialidade.

3. EIXO DIREITO E SOCIEDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
3.1. ASSÉDIOS E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO	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.
3.2. GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE	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 128/2022)	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.
		3.2.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 cuidado e do trabalho doméstico, remunerado ou não, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família.
		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>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, 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>
<p><b>3.3. ACCOUNTABILITY</b></p>	<p>Desenvolver responsabilidade e comprometimento com a escoreita técnica para a melhor decisão jurisdicional e para o resguardo da instituição Poder Judiciário e demais instituições democráticas.</p>	<p>3.3.a) Compreender e identificar riscos à democracia e às instituições democráticas, bem como desenvolver competências necessárias à elisão dessas práticas.</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 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</p>

		<p>replicação automatizada de vieses sociais, notadamente aqueles de fundo discriminatório (<i>data bias e 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 antissindicais, entre outras condutas atentatórias aos direitos humanos fundamentais do trabalhador.</p>
		<p>3.5.b) Proteger e difundir as bases constitucionais e internacionais 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> <p>3.5.j) Assegurar os direitos inerentes à trabalhadora e ao trabalhador com deficiência.</p>
<p><b>3.6 DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA</b></p>	<p>Observar a inter-relação entre Direito do Trabalho e Economia.</p>	<p>3.6.a) Compreender a existência de diversas correntes que tratam da interconexão entre Direito, Trabalho e Economia.</p> <p>3.6.b) Reconhecer como princípios fundamentais expressos na Constituição Federal os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.</p> <p>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.</p>
<p><b>3.7. INOVAÇÃO</b></p>	<p>Compreender as políticas de inovação do Poder Judiciário.</p>	<p>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.</p> <p>3.7.b) Utilizar a inovação para propiciar o acesso amplo à justiça, inclusive dos excluídos digitais.</p>

		<p>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.</p>
<p><b>3.8. SUSTENTABILIDADE, DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE</b></p>	<p>Compreensão, proteção e promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado.</p>	<p>3.8.a) Compreender, em perspectiva histórica e crítica, as intersecções entre a ética ambiental e a ética do trabalho.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>3.8.d) Conhecer as possibilidades e os limites dos chamados “trabalhos verdes” (<i>green jobs</i>).</p>
		<p>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.).</p>



4. EIXO RESOLUÇÃO DE CONFLITOS		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
4.1. PADRÕES DE LITIGÂNCIA	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.
4.2. PADRÕES DE EFETIVIDADE	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
		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

		<p>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 CONFLITOS</b></p>	<p>Aplicar métodos consensuais complementares de resolução de conflitos individuais e coletivos</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 conflitos 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 Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos - 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</p>

		<p>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>	Observar a hierarquia das normas internacionais e as decisões de Cortes Internacionais sobre o Direito do Trabalho como expressão dos Direitos Humanos.	4.4.a) Utilizar com eficiência mecanismos sócio-jurídicos previstos no Direito Internacional visando a assegurar a prevalência dos direitos fundamentais na jurisdição trabalhista.
		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).
		4.4.c) Identificar a vigência e a aplicação dos principais tratados internacionais.
		4.4.d) Identificar o conflito entre normas 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.
		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.
<b>4.5. INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b>	Dirigir com instrumentalidade a instrução probatória oral, documental e pericial em contraditório.	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 informações úteis ou relevantes para o esclarecimento dos fatos do processo.
		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.
		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><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>4.5.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>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 de forma 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</p>

		judiciais, inclusive quanto às técnicas de distinção e de superação de entendimento.
<b>4.7. RACIONALIDADE DECISÓRIA (LINGUAGEM)</b>	Demonstrar domínio do idioma falado e escrito na atuação nos casos judiciais.	4.7.a) Empregar a linguagem como elemento instrumental com correção técnica, clareza, precisão, objetividade e compatibilidade com o interlocutor.
		4.7.b) Interpretar os elementos expressos e não expressos da comunicação verbal e escrita.
<b>4.8. RACIONALIDADE DECISÓRIA (EFETIVIDADE)</b>	Assegurar a efetividade dos direitos fundamentais.	4.8.a) Identificar as principais concepções de justiça e os princípios constitucionais e legais relacionados aos direitos fundamentais.
		4.8.b) Identificar os principais direitos individuais e sociais envolvidos nos casos judiciais.
		4.8.c) Aplicar princípios e regras em conformidade com a Constituição e solucionar os conflitos de interpretação segundo os critérios de justiça social.
<b>4.9. EXECUÇÃO</b>	Aplicar procedimentos que confirmam celeridade e efetividade à execução trabalhista.	4.9.a) Demonstrar postura proativa no curso do processo de execução, utilizar instrumentos para a sua efetividade, com a 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.
		4.9.b) Promover a adequada conciliação de demandas em execução.
		4.9.c) Identificar impactos, no órgão judiciário, das diferentes rotinas de gestão das execuções.
		4.9.d) Implementar novas práticas que possam auxiliar na efetividade da execução e propor alternativas criativas para que o devedor satisfaça sua dívida.

Texto multivigente

## **ANEXO 7 – LIMITE PARA ATRIBUIÇÃO DE VALOR A CADA UM DOS ITENS A SEREM PONTUADOS PARA AFERIÇÃO DO APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO**

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

<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

Texto multivigente

## ANEXO 8 – TABELA DE PONTUAÇÃO COM SUBITENS DO APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO

(Redação dada pela Resolução ENAMAT n.º 35, de 06 de dezembro de 2023)

### 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 dos Tribunais Regionais do Trabalho, 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