



## ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO

### RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 35 DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023 (Republicação)

Altera a [Resolução ENAMAT nº 28](#), que trata da revisão, atualização, sistematização e consolidação das 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 as sugestões de revisão da norma apresentadas pelo Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT nas reuniões dos dias 24 e 25/10/2023;

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

**RESOLVE** editar a presente Resolução:

Art. 1º. Os artigos 7º, 8º, 9º, 11, 29, 30, 31, 32, 44, 45, 75, 80, 85, 88 e 122 da [Resolução ENAMAT nº 28, de 28 de setembro de 2022](#), passam a vigorar com a seguinte redação:

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.

§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 os 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 teóricas e práticas;

III – programa do curso.

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.

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.

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:

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, à Câmara dos Deputados e à Casa Civil da Presidência da República, presenciais e/ou telepresenciais;

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.

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.

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

I – Curso Regional de Formação Inicial;

II – Protocolo de Ingresso Apoiado na Jurisdição.

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:

I - Alteridade;

II - Eticidade;

III - Direito e Sociedade; e

IV - Resolução de Conflitos.

§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.

§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.

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.

§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 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.

§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.

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.

§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 Judicial do Tribunal Regional do Trabalho dentre as temáticas das atividades descritas no Anexo 3;

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);

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.

§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 juizes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho.

§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.

§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.

§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.

§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.

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:

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 6 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade);

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 do Tribunal Regional do Trabalho pela aluna-magistrada e pelo aluno-magistrado; e

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.

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.

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.

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; e
- 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 5.

§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.

Art. 80. A Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho é atualizada na forma do Anexo 6 desta Resolução.

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:

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; e

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 dos Tribunais Regionais do Trabalho; e

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 7 e 8 desta Resolução.

§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 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.

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.

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](#).

Art. 2º. Revoga-se o Anexo 4 da [Resolução ENAMAT nº 28, de 28 de setembro de 2022](#), e renumera-se todos Anexos da norma.

Art. 3º Republique-se a [Resolução ENAMAT nº 28, de 28 de setembro de 2022](#), com as alterações introduzidas.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília – DF, de 06 dezembro de 2023.

**Ministro MAURICIO GODINHO DELGADO**  
**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.



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

<b>EIXO</b>	<b>MATÉRIA</b>	<b>EMENTA</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	
<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>





		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 Eiticidade	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	





	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	



	(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	



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

<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 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 caráter multidimensional integrado dos Direitos Humanos e Fundamentais das populações vulneráveis.
<b>OBJETIVOS</b>	Demonstrar raciocínio compreensivo do caráter 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 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.
<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>	
<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 nº 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 os princípios e regras previstos no texto constitucional e nas convenções internacionais;</li> <li>✓ Compreender as críticas sociais ao Poder Judiciário, decorrentes de decisões judiciais e suas consequências concretas.</li> </ul>





<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.
<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, xenofobia, a intolerância religiosa e político-ideológica;</li> <li>✓ Promover posturas anti-discriminatórias de gênero, raça e diversidade.</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compreender as agendas de interesses políticos e econômicos subjacentes ao interesse público que reflitam na atuação judicial interna e externamente;</li> <li>✓ Identificar as consequências da decisão judicial no seio da sociedade e seus eventuais impactos em políticas públicas, desenvolvendo competências na temática do processo estrutural.</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>TECNOLOGIA</b>	
<b>EMENTA</b>	Processos disruptivos, valores humanistas e Estado Democrático de Direito.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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;</li> <li>✓ 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;</li> <li>✓ 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).</li> </ul>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<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</li> </ul>



	trabalhadora e ao trabalhador com deficiência; ✓ 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.
<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>	✓ Compreender as correntes que tratam da interconexão entre Direito, Trabalho e Economia; ✓ 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.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>INOVAÇÃO</b>	
<b>EMENTA</b>	Políticas de Inovação do Poder Judiciário.
<b>OBJETIVOS</b>	✓ 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; ✓ Utilizar a inovação para propiciar o acesso amplo à justiça, inclusive dos excluídos digitais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>SUSTENTABILIDADE, DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE</b>	
<b>EMENTA</b>	Proteção e promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado.
<b>OBJETIVOS</b>	✓ 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; ✓ Conhecer e antecipar medidas de prevenção e



	<p>precaução aos novos riscos para a saúde, a segurança e a higiene do trabalho (nanotecnologia, biotecnologia etc.);</p> <p>✓ Examinar as possibilidades de adoecimento no mundo do trabalho e sensibilizar o juiz para sua interpretação no processo decisório.</p>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3 horas
<b>LABORATÓRIO DE DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<b>EMENTA</b>	Oficina de casos. Assédios e Violências no Trabalho. Género, Raça e Diversidade. <i>Accountability</i> . Tecnologia e Inovação. Sustentabilidade e Meio Ambiente.
<b>OBJETIVOS</b>	<p>✓ Realizar práticas simuladas e estudos de caso que versem sobre:</p> <p>a) Desigualdades e discriminações;</p> <p>b) Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Género, Raça e Diversidade;</p> <p>c) <i>Accountability</i>;</p> <p>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;</p> <p>e) As formas de uso da Inteligência Artificial nas relações de trabalho;</p> <p>f) Promoção de um meio ambiente do trabalho sustentável e equilibrado e concretização da agenda dos direitos humanos.</p>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	8 horas
<b>LABORATÓRIO DE DIREITO &amp; SOCIEDADE</b>	
<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, género, 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 económicos (bancários, rodoviários, telefonia, terceirizados etc), assim como os seus padrões de litigância, para qualificar a condução processual;</li> <li>✓ Atuar de forma peditiva, utilizando conceitos do processo estrutural e do processo coletivo;</li> <li>✓ Examinar a jurisprudência consolidada relativa aos grandes litigantes e aos grupos setoriais económicos, 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 servidoras e 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;</li> <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
<b>OBJETIVOS</b>	<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</li> </ul>





	hermenêutica relacionadas aos direitos internacionais.
<b>CARGA HORÁRIA</b>	2 horas
<b>INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b>	
<b>EMENTA</b>	Instrução Probatória Oral, Documental e Pericial.
<b>OBJETIVOS</b>	<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>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	3h
<b>RACIONALIDADE DECISÓRIA (FUNDAMENTAÇÃO ADEQUADA)</b>	
<b>EMENTA</b>	Atos Decisórios. Fundamentação Adequada.
<b>OBJETIVOS</b>	<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 sociais, políticas e econômicas;</li> <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</li> </ul>



	juiz e das suas funções, para alcançar a solução dos conflitos em sua complexidade.
<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> <li>✓ Implementar novas práticas que possam auxiliar na efetividade da execução e propor alternativas criativas para que o devedor satisfaça sua dívida.</li> </ul>



<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> <p>e) Normas Internacionais;</p> <p>f) Instrução Processual;</p> <p>g) Racionalidade Decisória;</p> <p>h) Fundamentação Adequada;</p>



	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



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

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	



	encerramentos de instrução, e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	prevenção.
<b>13</b>	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.	
<b>14</b>	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.	
<b>15</b>	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.	
<b>16</b>	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.	
<b>17</b>	Realização integral da pauta de audiências 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.
<b>18</b>	Realização integral da pauta de audiências e, se necessário, diálogo com a magistrada ou magistrado, na forma do Artigo 30, § 3º da presente Resolução.	
<b>19</b>	Confecção das sentenças da semana.	
<b>20</b>	Confecção das sentenças da semana.	



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

<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 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 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.

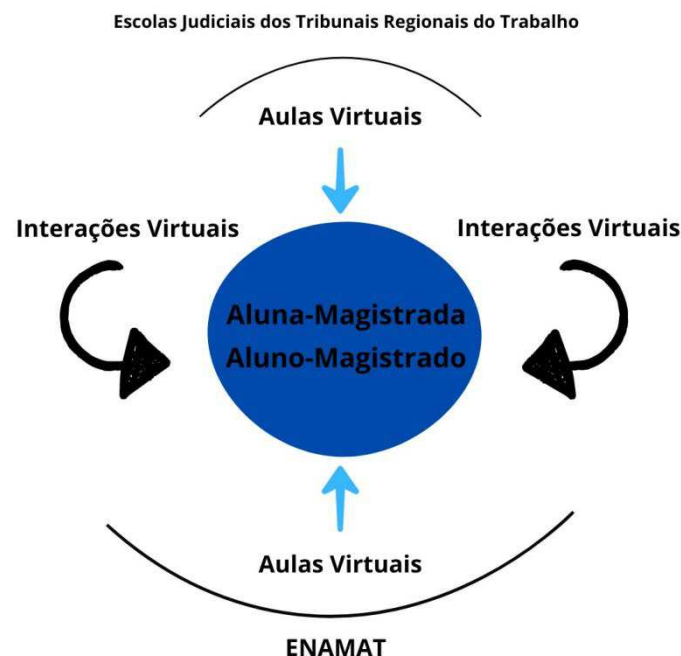
## 4 – CONCEPÇÃO DA APRENDIZAGEM E METODOLOGIA

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.



**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 planejamento, aspectos tecnológicos, professoras e professores, alunas e alunos.

### **8.1 – Instituição**

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

### **8.2 – Planejamento**

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



### **8.3 – Aspectos Tecnológicos**

Entende-se que as novas tecnologias de informação e comunicação estão contribuindo para a transformação do aprendizado. Por meio dessas tecnologias, espaços mais abertos se constroem, como é o caso da EaD, possibilitando aos profissionais aprender permanentemente, solucionando os problemas de estudo em local e horário rígidos.

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

Os docentes (magistradas, magistrados e outros profissionais), independente de sua titulação acadêmica, são gerenciados pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas Escolas Judiciais 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



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



## ANEXO 5 – LINHAS DE PESQUISA

<b>LINHA I. SELEÇÃO, FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO DE MAGISTRADOS TRABALHISTAS</b>
<b>EIXOS TEMÁTICOS</b>
I.1. Modelos de recrutamento de magistradas e magistrados dentro do sistema constitucional e normativo vigente.
I.2. Diagnóstico, análises e tendências dos processos formativos e das práticas pedagógicas adotados pelas Escolas Judiciais 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.
II.7. A judicialização do meio ambiente laboral, dos acidentes de trabalho e das doenças





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

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

1. EIXO ALTERIDADE		
SUBEIXO	COMPETÊNCIA	DESCRIÇÕES E DIMENSÕES
<b>1.1. RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL</b>	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.
		1.1.g) Dar rápida e eficiente resposta às demandas da Ouvidoria e da Corregedoria.

		<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</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>

	trabalho judicial.	<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><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>1.3.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>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>
		<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 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
<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 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><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>3.4.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>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 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 <u>inovação judicial</u>, tendo como foco principal o <u>jurisdicionado</u>.</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>	<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>
<b>4.5. INSTRUÇÃO PROCESSUAL</b>	<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</p>

		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.

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

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

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

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

Valor máximo: 25 (vinte e cinco) pontos

ATIVIDADE(S)	PONTO(S)
1) Frequência e aproveitamento em atividades formativas realizadas pela ENAMAT ou pelas Escolas Judiciais 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

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

**Valor máximo: 5 (cinco) pontos**

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

**Item III – ATIVIDADE DOCENTE**

**Valor máximo: 5 (cinco) pontos**

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