

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2021¹



AVISO: em razão das medidas de autoridades médicas e de órgãos governamentais para a contenção da pandemia, algumas atividades presenciais constantes no item “20. Cronograma Geral” do PAC 2021 poderão ser remanejadas para datas futuras ou realizadas na modalidade a distância. Este documento será atualizado assim que esta situação se normalize.

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
Gestão 2019 – 2021

¹ Desenvolvido pela Direção da EJUD12 e aprovado pela Coordenação Técnico-Científica da EJUD12, em 25 de fevereiro de 2021

Direção

Teresa Regina Cotosky

Desembargadora do Trabalho-Diretora

Desirre Dorneles de Ávila Bollmann

Juíza Titular de Vara do Trabalho-Vice-Diretora

Coordenação Técnico-Científica

Desembargador do Trabalho **Roberto Basilone Leite**

Desembargador do Trabalho **Roberto Luiz Guglielmetto**

Juíza Titular de Vara do Trabalho **Desirre Dorneles de Ávila Bollmann**

Coordenadora Pedagógica

Juiz Titular de Vara do Trabalho **Daniel Lisbôa**

Juíza Titular de Vara do Trabalho **Ângela Maria Konrath**

Juíza do Trabalho Substituta **Andrea Maria Limongi Pasold**

Juiz do Trabalho Substituto **Armando Luiz Zilli**

Comitê Editorial da Revista do TRT12

Juiz Titular de Vara do Trabalho **Rodrigo Goldschmidt**

Juiz Titular de Vara do Trabalho **Daniel Lisbôa**

Juiz do Trabalho Substituto **Oscar Krost**

Conselheiros Pedagógicos Regionais

Wanderley Godoy Junior Desembargador do Trabalho	Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert Juíza representante da 1ª Região Socioeconômica Carlos Aparecido Zardo Juiz representante da 2ª Região Socioeconômica Narbal Antônio de Mendonça Fileti Juiz representante da 3ª Região Socioeconômica Rosilaine Barbosa Ishimura Sousa Juíza representante da 4ª Região Socioeconômica	Lisiane Vieira Juíza representante da 5ª Região Socioeconômica Reinaldo Branco de Moraes Juiz representante da 6ª Região Socioeconômica Patrícia Pereira de Sant'Anna Juíza representante da 7ª Região Socioeconômica Vera Marisa Vieira Ramos Juíza representante da 8ª Região Socioeconômica (até 25-1-2021)
--	---	---

Conselheiros Pedagógicos Representantes Institucionais

Diretor do Serviço de Educação Corporativa do TRT-SC SEDUC - ou outro servidor por ele designado; Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região - AMATRA 12 - ou outro magistrado por ele designado;	Magistrado de primeiro grau designado pela Presidência do TRT-SC como representante do Programa Trabalho Seguro ; Magistrado de primeiro grau designado pela Presidência do TRT-SC como representante do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem ;	Juiz de Cooperação do TRT-SC ou outro magistrado por ele designado; Magistrado Gestor Regional da Execução .
--	---	---

Secretaria Executiva

Soraya Oliveira de Assis Técnico Judiciário - Assessora	Rosangela Gervini Alves Pereira Técnico Judiciário - Chefe de Serviço
Norberto Dornelles Villar Técnico Judiciário	Simone Pereira Técnico Judiciário
Matheus Della Giustina Perin Técnico Judiciário	Rosana da Veiga Cesar dos Reis Técnico Judiciário

SUMÁRIO

1 Apresentação	4
2 Macrodiretrizes	8
2.1 A Macrodiretriz fixada para o ano de 2021: Reconstrução principiológica e alinhamento constitucional do direito e do processo do trabalho em tempos de pandemia Covid-19	
2.2 Tema central: Direito e Processo do Trabalho na Pandemia Covid-19 - Reflexos e Perspectivas	
3 Responsabilidade	10
4 Objetivos	10
4.1 Geral	10
4.2 Específicos	10
5 Justificativa	11
6 Estruturação do Plano	25
7 Público-alvo	26
8 Princípios Pedagógicos Norteadores	26
9 Metodologia das Ações Formativas	27
10 Suportes Pedagógicos e Recursos Visuais	28
11 Corpo Docente	29
12 Parcerias	29
13 Avaliação	29
14 Validação das Atividades	30
15 Resultados Esperados	32
16 Fatores de Risco para a execução do Plano	32
17 Produto Principal deste plano	33
18 Orçamento para Execução deste Plano	33
19 Cronograma Geral	33
20 Revista do TRT12	34
21 Concurso de Fotografia	35
22 Referências	35

Macrodiretrizes 2021: Reconstrução principiológica e alinhamento constitucional do direito e do processo do trabalho em tempos de Pandemia Covid-19.

Tema Central 2021: Direito e Processo do Trabalho na Pandemia Covid-19 - Reflexos e Perspectivas.

1 Apresentação

O ano de 2020 se apresentou como um enorme desafio em termos de direito do trabalho e efetivação da jurisdição trabalhista, bem como em termos de questões constitucionais e ética, em face do surgimento e necessidade de enfrentamento pelas pessoas, autoridades e instituições em geral da pandemia Covid-19.

A situação de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus foi expressamente reconhecida no artigo 1º da Lei n. 13. 979, de 6 de fevereiro de 2020, bem como decretado o estado de calamidade pública no Brasil por meio do Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, editado pelo Congresso Nacional brasileiro.

Para o enfrentamento da crise sanitária e econômica que assolou o País, foram editadas e promulgadas uma série de medidas provisórias e legislação específica, notadamente no campo trabalhista, visando à flexibilização das normas trabalhistas regulares com intuito de preservar os postos de trabalho e capacidade financeira dos trabalhadores e das empresas.

A extensão e complexidade da regulação fez alguns doutrinadores atribuírem ao conjunto das normas a denominação de direito emergencial do trabalho.

O direito emergencial do trabalho, na prática, consubstancia-se num conjunto de normas que impõe grave derrogação das normas protecionistas trabalhistas, em muitos casos independentemente de negociação coletiva de trabalho, com o intuito de mitigar os impactos da pandemia na economia e, por consequência, no contrato de

trabalho.

Também no ano de 2020 a realidade exigiu dos magistrados o conhecimento e estudo da legislação emergencial, sua interpretação e verificação com relação a sua aplicabilidade nas relações trabalhistas.

Com a extensão da pandemia para o ano de 2021 e, ainda, os desdobramentos do pós-pandemia, há a necessidade de análise e reflexão pelos juízes, não apenas em função de sua hermenêutica, conforme o máximo possível dos ditames constitucionais, mas na sua operacionalização sob o viés protetivo jus laboral e ético e as consequências e os desdobramentos nos eventos que sucedem o pico da pandemia, no momento da retomada das atividades normais, ou seja, no início do pós-pandemia.

O tema - direito emergencial do trabalho e as relações de trabalho - será um dos pilares da formação dos magistrados catarinenses para o ano de 2021, a ser tratado no âmbito da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - EJUD 12.

A emergência da pandemia COVID-19 trouxe igualmente grande impacto na atividade-fim do Judiciário (com ajuizamento de ações específicas sobre este pano de fundo), bem como na sua atividade-meio, seja na gestão dos processos (administração judiciária), seja nas suas funções administrativas propriamente ditas (recursos humanos, materiais etc).

Alguns desses efeitos perduram no tempo, não só em razão da permanência da situação sanitária, mas também, e principalmente, pela percepção das mudanças necessárias na relação das pessoas com a instituição judiciária.

No período destaca-se a publicação da Resolução n. 314, de 20 de abril de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que determinou o prosseguimento na tramitação dos processos que tramitam pelo meio eletrônico e regulou - com isso acelerando a inovação digital no âmbito processual - a prática de atos e a realização de audiências

e sessões por meio de videoconferência. Seguiu-se à Resolução n. 314 uma série de outras resoluções e atos que culminaram com a introdução do Juízo 100% Digital.

De fato, o avanço tecnológico no âmbito do Poder Judiciário permitiu a introdução pelo Conselho Nacional de Justiça do Juízo 100% Digital, por meio da edição da Resolução n. 345, de 9 de outubro de 2020, a qual, em específico, foi estendida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para as unidades judiciárias de 1º Grau e Centros de Conciliação CEJUSC à integralidade dos feitos, conforme Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR n. 21, de 27 de janeiro de 2021.

O processo de transformação digital exige, não apenas a familiarização dos magistrados com o arcabouço jurídico e técnico envolvido na progressiva revolução cibernética do processo e do Poder Judiciário, mas também sua preparação para que logre resolver, de forma ética e justa, os conflitos que se lhe apresentam nessa via inovadora, sendo esse o segundo pilar de formação que será objeto da atividade da EJUD 12 para o ano de 2021.

Por derradeiro, não se pode olvidar que a pandemia afetou em si o próprio modo da prestação de serviços no âmbito das relações de trabalho. A tendência de explosão do novo proletariado digital se viu levada ao extremo durante a pandemia com a disseminação do teletrabalho e do trabalho por aplicativos como alternativa de prosseguimento da prestação de serviços em tempos de pandemia. Dessa forma, é preciso refletir sobre as novas formas de trabalho e a questão da necessidade do desenvolvimento sustentável do capitalismo informacional e do meio ambiente seguro do trabalho e recolocar a questão do desenvolvimento ético.

Ressalta-se que os impactos da disseminação de uma forma de prestação de trabalho que se tem revelado precarizada, inclusive no mercado de trabalho, demandam o estudo e a reflexão detalhada pelos magistrados trabalhistas, visando à extensão, no máximo, do princípio da proteção social à hermenêutica das regulamentações dessas atividades. Portanto, não só a perquirição dos reflexos desse momento histórico no direito e no processo laboral mostra-se vital para a magistratura trabalhista, assim como cabe a essa identificar as perspectivas do mundo

pós-pandemia, encontrando soluções que permitam manter a essência principiológica desses ramos do conhecimento, já que frágil o equilíbrio das relações de trabalho, mormente no novo contexto social impactado por este vírus avassalador.

Será importante para o escopo da EJUD 12 a contribuição intelectual dos próprios magistrados catarinenses, no plano teórico, processual e procedimental, que deverá contar com o aporte teórico de professores e pesquisadores afetos aos temas a serem tratados.

Por fim, integra o planejamento desse ano - e em consonância com o restante dos estudos a serem realizados - o estudo sobre os novos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015, para cumprir a Agenda 2030 na dimensão da sustentabilidade social e administrativa.

Como ocorre todo ano - será reservado um espaço adequado para outras questões transversais obrigatórias, tais como a conciliação, o meio ambiente do trabalho e os programas de estímulo ao trabalho seguro e à erradicação do trabalho infantil. As diretrizes gerais para o exercício de 2019 constam do presente documento, que, para sua elaboração foram considerados as normas e os conteúdos dos programas de formação editados pela Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT), bem como as demandas e os resultados de avaliações fornecidos pelos próprios magistrados nos últimos anos, cuja sistematização e tabulação esta Escola Judicial vem aperfeiçoando cada vez mais.

2 Macrodiretrizes

Em 2021, a Escola Judicial do TRT da 12ª Região dará continuidade à diretriz metodológica definida nos anos anteriores, baseada em duas premissas: primeiro, o reconhecimento e o respeito aos diversos pontos de vista existentes em relação a cada tema estudado no âmbito da Escola, bem como a liberdade de argumentação do magistrado em defesa de seu ponto de vista; segundo, a premissa de que toda a interpretação do direito deve estar em consonância com as normas e valores

consignados na Constituição da República, visando dar efetividade a tais normas e valores. Serão consideradas metodologias ativas privilegiando a participação efetiva do magistrado na construção do conhecimento.

2.1 A Macrodiretriz fixada para o ano de 2021: **Reconstrução principiológica e alinhamento constitucional do direito e do processo do trabalho em tempos de pandemia Covid-19.**

As atividades da EJUD 12 serão permeadas pelas macrodiretrizes, a saber, a reconstrução principiológica do direito e do processo do trabalho, que se vêem ou fragilizados ou alterados pelos efeitos da pandemia Covid-19 e de seu combate na vida das pessoas e na Jurisdição.

A ideia é sempre o resgate da matriz social e protetiva do direito do trabalho e a sua aplicação humanizada e ética, com enfoque para assegurar o cumprimento das diretrizes constitucionais insculpidas no artigo 7º e, em matéria processual, também no 5º, mesmo em se tratando o primeiro de direito do trabalho emergencial surgido para o combate da pandemia Covid-19.

Com relação ao processo, é de relevo que a construção de um Judiciário digital possua sempre como norte o *due process of law*, além da garantia dos direitos fundamentais e humanos de todas as gerações para os membros da sociedade brasileira - sendo que o enorme avanço tecnológico ocorrido nessa área não prescinde da adequação constitucional de procedimentos e posturas.

A mesma visão ética e comprometida com os princípios constitucionais deve nortear o estudo das novas formas de trabalho que surgiram ou ficaram mais em evidência no período da pandemia, visando ao resgate, como já dito anteriormente, dos valores protetivos e sociais do direito do trabalho.

Por derradeiro, ressalta-se que a macrodiretriz está de acordo, de uma forma geral, com a ideia de capitalismo sustentável, a qual perpassa por condições dignas de trabalho, e que também é preconizada pela Organização das Nações

Unidas, em seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que serão objeto de aprofundamento em atividade da Escola Judicial.

2.2 Tema central: **Direito e Processo do Trabalho na Pandemia Covid-19 - Reflexos e Perspectivas**

Em 2021, a EJUD12 dedicar-se-á, dentre outras, às questões que se configuram em Direito e Processo do Trabalho na Pandemia Covid-19 - Reflexos e Perspectivas.

O desenvolvimento do tema central sustenta-se no estudo do tripé: direito emergencial do trabalho, juízo 100% digital e novas relações de trabalho em época de combate à pandemia Covid-19.

Ao tema central agrega-se o estudo sobre a aplicação dos novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS que visa ao desenvolvimento econômico e social sustentável inclusive no âmbito do Poder Judiciário.

O plano se desenvolverá por meio da realização de módulos de formação continuada, nos quais serão inseridas metodologias ativas para aperfeiçoamento dos magistrados, que se realizarão por videoconferência ou presencialmente, além de oferecimento de cursos na modalidade à distância.

Os módulos de formação continuada acontecerão nos seguintes períodos:

MÓDULOS E VIII ENCONTRO INSTITUCIONAL	PERÍODO E CARGA HORÁRIA
1º Módulo Telepresencial (abertura do ano letivo)	11 e 12 de março (9 horas e 30 minutos)
2º Módulo Telepresencial	19 a 21 de maio (16 horas)

VIII Encontro Institucional e 6ª edição dos Debates Institucionais (parte 2) - Modalidade presencial	18 a 20 de agosto (16 horas)
Módulo Presencial (encerramento das atividades do ano)	20 a 22 de outubro (16 horas)

Além disso, haverá módulos regionais no mês de setembro, em datas a serem definidas pelas Regiões Socioeconômicas da EJUD12 que, em consonância com suas necessidades e possibilidades, realizarão eventos presenciais ou virtuais.

3 Responsabilidade

A responsabilidade direta pela elaboração, execução e acompanhamento deste plano é da Escola Judicial do TRT da 12ª Região, por meio da sua Direção, da sua Coordenação Técnico-Científica, do seu Conselho Pedagógico e da sua Secretaria.

4 Objetivos

4.1 Geral

Organizar e promover a realização de eventos formativos em que se privilegie o papel da Escola na oferta de conhecimentos teórico-práticos voltados para a reflexão epistemológica e empírica sobre o direito e processo do trabalho em tempos de pandemia Covid-19 e seu combate, com seus reflexos e perspectivas, alicerçando, principalmente, o estudo, no tripé direito emergencial do trabalho/juízo 100% digital/novas relações de trabalho em época de pandemia Covid-19, além de proporcionar o estudo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS. O escopo é de estudar tais temas à luz da reconstrução principiológica e alinhamento constitucional do direito e do processo do trabalho em tempos de pandemia Covid-19.

4.2 Específicos

- Proporcionar aos magistrados uma formação profissional tecnicamente

adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do direito e do processo do trabalho, com intuito de assegurar o cumprimento das diretrizes constitucionais em matéria social e do próprio Estado Democrático de Direito, com destaque para a formação, hermenêutica, análise e aplicação constitucionalizada do direito emergencial do trabalho produzido em tempos de pandemia Covid-19; da implantação, procedimentos e processos relacionados a juízo 100% digital e da aceleração do ingresso, de uma forma geral, do Poder Judiciário na Era Digital, e de novas relações de trabalho que apareceram, ou restaram mais evidentes, em função da pandemia, seu combate e características;

- Promover uma formação comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito da competência trabalhista, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade nacional e catarinense;
- Promover de forma complementar a educação dos servidores, sua formação e aptidão técnico científica, para enfrentar as transformações que se operam no direito e no processo do trabalho, nesse momento intensificadas pela publicação do direito emergencial trabalhista, a aceleração do ingresso do Poder Judiciário na Era Digital e o surgimento ou recrudescimento de novas relações de trabalho, adotados no curso do combate à pandemia COVID-19.

5 Justificativa

Em 30 de janeiro de 2020, após o parecer emitido pelo Comitê de Emergências em face dos riscos do evento nascido em Wuhan (WHO, 2020a), a Organização Mundial de Saúde – OMS declarou que o surto do novo coronavírus é uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no artigo 12 do Regulamento Sanitário Internacional, promulgado no Brasil pelo Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020.

A ESPII é considerada, nos termos do artigo 1º do Regulamento Sanitário internacional (RSI), um evento extraordinário determinado por estar “constituindo um risco para a saúde pública para outros Estados, devido à propagação internacional de doença” e “potencialmente exigindo uma resposta internacional coordenada”.

Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como pandemia, o que se refere à distribuição geográfica de uma doença (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/coronavirus-saiba-o-que-e-uma-pandemia>, consultado em 1º-2-2021).

Nos dizeres do diretor geral da OMS, Tedros Adhanon, “a OMS tem tratado da disseminação [do COVID-19] em uma escala de tempo muito curta, e estamos muito preocupados com os níveis alarmantes de contaminação e, também, de falta de ação [dos governos]” (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/coronavirus-saiba-o-que-e-uma-pandemia>, consultado em 1º-2-2021).

Foram confirmados no mundo 94.963.847 casos de COVID-19 (496.206 novos em relação ao dia anterior) e 2.050.857 mortes (12.933 novas em relação ao dia anterior) até 20 de janeiro de 2021 (<https://www.paho.org/pt/covid19> consultado em 1º-2-2021).

Conforme as orientações da Organização Pan-Americana da Saúde e OMS, as principais medidas sanitárias para combate à pandemia implicam restrição de circulação de pessoas, isolamento e quarentena, testagem de doentes, uso de máscaras, higienização de ambientes e mãos, dentre outras.

Nas palavras da professora Isabel Cristina de Moura Carvalho:

“Anunciada pelos cientistas, antecipada pelo cinema mas ignorada como realidade provável pela maioria dos governos e populações, a pandemia chegou, tornando-se um acontecimento de difícil contestação. Um de seus principais impactos foi abrir um intervalo incomum no tempo ordinário, e lançar, através de uma fenda abrupta, enormes contingentes populacionais numa grande pausa. É como se, de um instante a outro, passássemos a viver numa

espécie de lado avesso do mundo, onde os sinais se invertem. O afastamento passou a ser a medida de segurança, o próximo, mesmo íntimo, deve permanecer distante. O espaço virtual se apresentou como um dos poucos refúgios seguros. O próprio corpo se tornou fonte e objeto de contaminação. Gestos espontâneos de auto contato têm que ser reprogramados. Os espaços públicos se transformaram em zonas de alto risco e o confinamento, obrigatório. As análises políticas e os pronunciamentos à nação deram voz a epidemiologistas, infectologistas, biólogos e matemáticos. Num mundo de grande mobilidade, deslocamentos foram impedidos e muitos ficaram onde estavam. Para diminuir a velocidade do contágio a Terra parou. “ (CARVALHO, Isabel Cristina. “El La Nave Va: Felini, pandemia e a vida nua”. IN: CASTRO, Daniel, DAL SENO, Danillo e POCHMANN, Marcio (Org). Capitalismo e a Covid-19. São Paulo: 2020.1 v. ISBN 978-65-00-02193-6)

A fim de enfrentar a situação da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019, o Congresso Nacional brasileiro promulgou a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, na qual lista as medidas que poderiam ser adotadas tanto pelo Ministro da Saúde quanto pelo gestor local, dentre as quais a quarentena, bem como a responsabilidade dos que se recusam ao cumprimento das ordens sanitárias.

A situação de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus foi expressamente reconhecida no artigo 1º da Lei n. 13979/2020. Também foi decretado o estado de calamidade pública no Brasil pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020.

Em Santa Catarina, o Governador do Estado decretou estado de emergência em face do coronavírus em todo o território catarinense por meio do Decreto n. 515, de 17 de março de 2020, determinando a quarentena pelo período de 7 (sete) dias, a contar de 17 de março de 2020, prorrogada pelo Decreto n. 535, de 30 de março de 2020, que sofreu diversas atualizações.

Ante o estado de calamidade pública, foram editados diversos atos normativos para

criar um regime jurídico emergencial e transitório no período de pandemia com várias normas de proteção social (Lei n. 13.982, de 2 de abril de 2020) e de regulação das atividades privadas (Lei n. 14.010, de 10 de junho de 2020) e laborais (Lei n. 14.020, de 06 de julho de 2020)

Particularmente no plano das relações de trabalho – e de acordo com a ordem cronológica dos acontecimentos - o Governo Federal editou a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que, conforme consta no seu artigo 1º, visou estabelecer alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus – Covid-19. O intuito foi de preservar postos de trabalho e a competência econômica dos trabalhadores e das empresas.

As alternativas propostas pela MP n. 927/2020 e elencadas no artigo 3º eram : a) teletrabalho; b) antecipação de férias individuais; c) a concessão de férias coletivas; d) o aproveitamento e antecipação de feriados; e) banco de horas; f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; g) o direcionamento do trabalhador para a qualificação e f) o recolhimento diferido do FGTS.

Igualmente publicada a Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, na qual foi prevista a redução da jornada, a suspensão do contrato de trabalho e a estabilidade provisória para os que fizerem jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Na sequência, foi editada a Medidas Provisória n. 944, de 3 de abril de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados e deu outras providências, e a MP n. 945, de 4 de abril de 2020, que dispôs sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da Covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob

administração militar.

Foram publicadas também a MP n. 946, em 7 de abril de 2020, a qual extinguiu o PIS e autorizou o saque emergencial do FGTS, e a MP n. 984, de 18 de junho de 2020, que dispôs, entre outras questões, sobre o contrato de trabalho do atleta profissional. A Lei n. 14.010 foi publicada em 10 de junho de 2020 estabelecendo o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de direito privado em razão da pandemia da Covid-19, prevendo, dentre outras disposições, a suspensão do prazo prescricional nas relações privadas.

Ressalta-se que a MP n. 927, de 22 de março de 2020, não foi convertida em lei e sua validade se estendeu apenas até 19 de julho de 2020. Mas, em 6 de julho de 2020, a MP n. 936 foi transformada na Lei n. 14.020, que basicamente autoriza a redução de jornadas e de salários e a suspensão dos contratos enquanto durar o estado de calamidade pública, válido até 31 de dezembro de 2020 em face da pandemia. As MPs ns. 944 e 945/ 2020 foram convertidas nas Leis ns. 14.043, de 19 de agosto de 2020, e 14.047, de 24 de agosto de 2020. As demais MPs ainda estão em vigor.

A extensão e a complexidade da regulação fez alguns doutrinadores atribuírem ao conjunto das normas a denominação de direito emergencial do trabalho. A nomenclatura é utilizada, dentre outros, por Marco Aurélio Serau, Rodrigo Trindade e Cesar Pristch, Graciana Saliba e Bernardo Cançado Melo (TRINDADE, Rodrigo, e PRITSCH. Direito Emergencial do Trabalho. São Paulo, LTR, 2020; SALIBA, Graciane e FRANCO, Bernardo Cançado Melo. Direito Emergencial do Trabalho em Tempos de Pandemia Covid 19. Pinhais, Editora Solve, 2020; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio, Como voltar à normalidade contratual no Direito do Trabalho? <https://www.conjur.com.br/2020-mai-27/direito-civil-atual-voltar-normalidade-contratual-direito-trabalho>, consultado em 1º de fevereiro de 2021).

Nos dizeres de Marco Aurélio Serau Júnior, “não exatamente um ramo novo dentro do Direito ou do Direito do Trabalho, mas mais exatamente um fenômeno normativo *temporal*, consistente na edição de profusa legislação *transitória*, necessária e suficiente a adequação do ordenamento jurídico, sobretudo no que concerne às

relações contratuais de trabalho, enquanto perduram e são relevantes as medidas de isolamento social e paralisação de atividades econômicas” (SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. Como voltar à normalidade contratual no Direito do Trabalho? <https://www.conjur.com.br/2020-mai-27/direito-civil-atual-voltar-normalidade-contratual-direito-trabalho>, consultado em 1º de fevereiro de 2021.)

De fato, o direito emergencial do trabalho, na prática consubstancia-se num conjunto de normas que impõe grave derrogação das normas protecionistas trabalhistas, em muitos casos independentemente de negociação coletiva de trabalho, com o intuito de mitigar os impactos da pandemia na economia, e, por consequência, no contrato de trabalho. Dessa forma, o direito emergencial do trabalho termina por ir além da mera flexibilização, pois muitos institutos se alicerçam na negociação individual como solução para o atendimento da situação emergencial.

É de se salientar que, antes do advento da pandemia, havia críticas à adoção da prevalência da flexibilização trabalhista pela via coletiva negociada realizada pela Lei n. 13.467/2017, pois esse padrão normativo “inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras e como mecanismo para elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista” (DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil. São Paulo, LTR, 2017 p. 255).

A derrogação da legislação pela via de acordo individual traz a total precarização da posição do empregado no âmbito da relação de trabalho no momento da pandemia. Por outro lado, restaram revistos importantes marcos protetivos como o da restrição à dispensa em massa. A dimensão dessa derrogação gera questionamentos no tocante a sua validade e alcance, em face do teor protecionista do direito do trabalho, insculpido no artigo 7º Constitucional.

Nos dizeres de Marco Aurélio Serau Júnior, “apesar da incerteza quanto ao cenário econômico futuro, (...) o Direito do Trabalho não poderá admitir, pura e simplesmente, opções normativas que sejam tendentes à precarização e à desproteção, devendo

buscar o retorno à normalidade contratual trabalhista, sobretudo em um modelo que dê conta das finalidades constitucionais protetivas.” (SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. Como voltar à normalidade contratual no Direito do Trabalho? <https://www.conjur.com.br/2020-mai-27/direito-civil-atual-voltar-normalidade-contratual-direito-trabalho>, Consultado em 1º de fevereiro de 2021)

Além disso, o teor em si das normas introduz alterações em regras, práticas e políticas há muito pacificadas no normativo trabalhista, inclusive na jurisprudência, demandando estudo, não só no sentido de se entender seu escopo e operacionalização, como também visando mitigar os efeitos deletérios sobre as relações de trabalho. O teor e impacto do direito emergencial do trabalho importam em análise e reflexão por parte dos magistrados, não apenas no que tange a sua interpretação conforme o máximo possível dos ditames constitucionais, mas na sua operacionalização sob o viés protetivo jus laboral e ético, que tem que ser resgatado mesmo no combate à pandemia, e as consequências e desdobramentos nos eventos que sucedem o pico da pandemia, no momento da retomada das atividades normais, ou seja, no início do pós-pandemia.

A emergência da pandemia Covid-19 e a necessidade de seu combate trouxe igualmente grande impacto na atividade-fim do Judiciário (com ajuizamento de ações específicas sobre este pano de fundo), bem como na sua atividade-meio, seja na gestão dos processos (administração judiciária), seja nas suas funções administrativas propriamente ditas (recursos humanos, materiais etc). Tudo isso gerou a necessidade de mudança de procedimentos cotidianos tanto profissionais quanto pessoais de cada um dos envolvidos. Alguns desses efeitos perduram no tempo não só em razão da permanência da situação sanitária, mas também, e principalmente, pela percepção das mudanças necessárias na relação das pessoas com a instituição judiciária.

Portanto, o impacto não é apenas temporário sobre o regime transitório normativo decorrente da Covid-19 (que possui impacto em milhares de ações), mas também nas relações permanentes tanto do ponto de vista dos jurisdicionados e seus representantes, como também dos magistrados, servidores, advogados e demais

agentes envolvidos.

Com efeito, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n. 313, em 19 de março de 2020, a qual dispõe o regime de Plantão Extraordinário, no âmbito do Poder Judiciário Nacional, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários e garantir o acesso à justiça neste período emergencial, com o objetivo de prevenir o contágio pela Covid-19.

Nessa primeira Resolução, o Conselho Nacional de Justiça determinou a suspensão de prazos processuais e do trabalho presencial, o estabelecimento do regime de plantão e dispôs que os Tribunais poderiam disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para realização de expedientes internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais e atividades administrativas, dentre outras providências.

Na Resolução n. 314, de 20 de abril de 2020, o Conselho Nacional de Justiça foi além, determinando a retomada dos prazos nos processos que tramitam no meio eletrônico e regulamentando a prática de atos e a realização de audiências e sessões por meio de videoconferência.

A Resolução n. 317, de 30 de abril de 2020, por sua vez, disciplinou a realização de perícias em meios eletrônicos ou virtuais para os processos de benefícios ou assistenciais.

Importante decisão foi a dada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ do dia 10-6-2020 no Pedido de Providências n. 0003406-58.2020.2.00.0000, no qual restou rejeitado o pedido de suspensão automática de audiência por videoconferência ou julgamento de sessão virtual por mera manifestação do advogado de uma das partes, quando ausente a anuência da parte adversa, interpretando de forma restritiva o artigo 3º, § 2º, da Resolução CNJ nº 314/2020.

A situação da pandemia, aliada às alterações na tramitação dos processos, audiências e sessões, resultaram num avanço tecnológico sem precedentes nos

Tribunais e Juízos de Primeiro Grau, sendo que os atos que eram praticados antes na via presencial passaram a realizar-se pelo meio remoto ou por teleconferência.

Também o Ato GCGJT 11/2020 veio disciplinar a uniformização dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio e vídeo no primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho, em face da realidade da pandemia Covid-19, determinando que os atos processuais se realizassem dessa forma.

É de se salientar que existia previsão na legislação processual da realização de atos processuais eletrônicos, inclusive audiências, a exemplo do previsto nos artigos 263, §3º, c/c artigos 383 e 453 do CPC, porém o incremento na utilização dessa via se deu em face das restrições de atividades presenciais impostas pela pandemia e com o escopo de viabilizar o prosseguimento das atividades jurisdicionais em momento de calamidade pública.

O avanço tecnológico no âmbito do Poder Judiciário permitiu a introdução pelo Conselho Nacional de Justiça do Juízo 100% Digital, por meio da edição da Resolução n. 345, de 9 de outubro de 2020, que, em específico, foi estendida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para as unidades judiciárias de 1º Grau e Centros de Conciliação CEJUSC à integralidade dos feitos, conforme Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR n. 21, de 27 de janeiro de 2021.

Como bem ressaltam Ingo Wolfgang Sarlet e Hermes Zaneti Júnior “O reconhecimento do regime excepcional não significa um *lockdown* do sistema de justiça. Este regime excepcional deve ser adequado às necessidades do caso. Os atos que puderem ser praticados sem prejuízo da urgência e da concentração dos esforços do sistema de justiça no combate à Covid-19 não estão vedados” (SARLET, Ingo Wolfgang e ZANETI JÚNIOR, Hermes. Direitos fundamentais em tempos de pandemia II: estado de calamidade e Justiça. <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direitos-fundamentais-direitos-fundamentais-te-mpos-pandemia-ii>, consultado em 2 de fevereiro de 2021).

De fato, não se pode olvidar que a tecnologia consistiu no elemento chave para a

continuidade do funcionamento das instituições em tempos de Pandemia, e, principalmente, para a manutenção de relativa normalidade de seu funcionamento, com a garantia da subsistência do Estado Democrático de Direito no período.

A introdução das novas tecnologias trouxe avanços significativos no campo de processo e do funcionamento administrativo das varas e tribunais, cuja operacionalização e desdobramentos ainda estão em andamento e exigem reflexão, notadamente sob a ótica do devido processo legal (*due process of law*) e em face da base principiológica constitucional.

Diversamente do direito do trabalho em si, não se vê tão fortemente a colisão entre a informatização do processo e do Poder Judiciário e a garantia do devido processo legal, o que dá à aceleração das inovações trazidas pela pandemia a possibilidade de continuidade nessa área.

É de salientar, como ressalta Eurípedes Falcão Vieira "A maneira de pensar, julgar e os valores estabelecidos durante a modernidade industrial sofreram uma brusca ruptura epistemológica a partir do momento da introdução de novo signo. (...) o computador, e o computador pessoal, particularmente, e com ele, a construção do ciberespaço-tempo e mais ainda do sistema de intercomunicação - as redes ou teias - provocaram a grande ruptura epistemológica representativa do modelo de racionalidade dominante até os anos 70 do século XX" (VIEIRA, Eurípedes Falcão. A Sociedade cibernética. Rio de Janeiro. Cad.EBAPE.BR, 2006, vol 4. ano 2. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512006000200008, consultado em 2 de fevereiro de 2021)

O processo de transformação exige, não apenas a familiarização dos magistrados com o arcabouço jurídico e técnico envolvido na progressiva revolução digital do processo e do Poder Judiciário, mas também sua preparação para que se consiga resolver, de forma ética e justa, os conflitos que se lhe apresentam nessa via inovadora, sem perder de vista os princípios constitucionais, tanto procedimentais como de direito material.

Por fim, não se pode olvidar que a pandemia afetou em si o próprio modo da

prestação de serviços no âmbito das relações de trabalho. Como diagnosticado por Ricardo Antunes antes da pandemia: “Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital em pleno século XXI ” (ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, Boitempo, 2018, p. 30)

Essa tendência de explosão do novo proletariado digital se viu levada ao extremo durante a pandemia com a disseminação do teletrabalho e do trabalho por aplicativos como alternativa de prosseguimento da prestação de serviços em tempos de pandemia. Conforme Vitor Oliveira Pochmann, “O trabalho à distância impõe novidades até então desconhecidas em relação ao controle da jornada laboral, intensidade de esforços e repercussões mais gerais relacionadas ao convívio doméstico e familiar. Um dos aspectos já identificado pelo Home Office é o uso excessivo de horas em atividades do trabalho, contraindo o tempo disponível para o livre arbítrio em relação à família e em outras possibilidades de convivência. Como o indivíduo não está presente no local tradicional de exercício de trabalho, o controle da jornada desaparece, passando ser constante demandado pelo teletrabalho e desconectado da relação da remuneração com a produtividade “ (POCHMANN, Vitor Oliveira. Coronavirus e Tecnologia. IN: CASTRO, Daniel, DAL SENO, Danillo e POCHMANN, Marcio (Org). Capitalismo e a Covid-19. São Paulo: 2020.1 v. ISBN 978-65-00-02193-6).

Também pouco se sabe sobre os impactos do teletrabalho na saúde física e mental dos trabalhadores. Cerca de 13,3% das pessoas no Brasil encontravam-se ocupadas em teletrabalho em maio de 2020, o equivalente a 8,7 milhões de brasileiros (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>, consultado em 2 de fevereiro de 2021). Estudos iniciais apontam pela ocorrência de agravamento de problemas de saúde física e

mental nesse grupo, dentre os quais se cita a ansiedade, a síndrome do olho seco, o estresse e a insônia (https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/ejud/1.eventos/galeria_e_materiais/2020/Webseminario_Saude_Mental_e_Teletrabalho/Os_impactos_do_teletrabalho_na_saude_mental_dos_trabalhadores.pdf, consultado em 2 de fevereiro de 2021).

Outro fenômeno que se verificou na pandemia foi o incremento das atividades realizadas por trabalhadores de aplicativos. Mais do que nunca ficou evidente a precarização da condição desses trabalhadores. Para Maria Aparecida Bridi, “a pandemia desmascara a condição dos trabalhadores que se encontram fora dos estatutos de proteção do trabalho, tais como os entregadores por aplicativos, que durante a pandemia realizaram diversas greves e manifestações. Nesse sentido, os entregadores, conforme analisa Galvão (2020, s.p.), estão descobrindo na realidade da crise sanitária “a falácia do discurso do empreendedorismo e revelando para os demais trabalhadores, mediante a visibilização de suas condições de trabalho, as ilusões que cercam um trabalho supostamente autônomo e flexível”. A suposta liberdade professada pelos defensores dessas formas flexíveis de trabalho, segundo a autora, consiste apenas em “aumentar a velocidade de suas corridas e de permanecer mais tempo à disposição dos aplicativos para tentar melhorar seu ganho no final do dia”. (BRIDI, Maria Aparecida. [A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil](#). In: Revista Estudos Avançados. São Paulo, USP, 2020, volume 34, n. 100, consultado no site: <https://www.revistas.usp.br/eav/issue/view/11636> em 1-2-2021)

O desafio que enfrenta a sociedade brasileira é o de inserção de nosso País na economia informacional, porém, com a busca pela construção de formas de trabalho dignas e que respeitem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com minoração do impacto da flexibilização que resulta, como bem falou Ricardo Antunes, em trabalhadores “sem emprego, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro”. (ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, Boitempo, 2018)

Os impactos da disseminação de uma forma de prestação de trabalho cada vez mais

que se tem revelado precarizada, inclusive no mercado de trabalho, demandam o estudo e reflexão detalhada pelos magistrados trabalhistas, visando à extensão, no máximo, do princípio da proteção social à hermenêutica das regulamentações dessas atividades.

É preciso refletir sobre as novas formas de trabalho e a questão da necessidade do desenvolvimento sustentável do capitalismo informacional e do meio ambiente seguro do trabalho, bem como recolocar a questão do desenvolvimento ético.

Nas palavras de Anthony B. Atkinson, “Substituir pessoas pela automação hoje torna mais provável o fato de pessoas serem substituídas no futuro, conforme as empresas ganhem experiência. A escolha do modo de produção hoje afeta as escolhas abertas para nós no futuro (...) Mas poderíamos ter seguido um caminho alternativo, no qual o elemento do serviço humano fosse enfatizado e a habilidade das pessoas fosse cada vez mais desenvolvida. Temos de considerar, portanto, as implicações das decisões de produção atuais em relação a onde gostaríamos de estar no futuro. Nesse caso, os motivos da empresa, dando prioridade a interesses específicos de seus acionistas, poderiam não estar alinhados com os interesses mais amplos da sociedade” (ATKINSON, Anthony B. Desigualdade: o que pode ser feito? São Paulo, Leya, 2015. p 152)

Essa discussão se torna mais evidente em época de pandemia da Covid-19, quando, no momento em que a terra parou – para usar a expressão da professora Isabel Cristina de Souza Carvalho – seguiu-se o de colocação em evidência das injustiças e desigualdades sociais no mundo do trabalho.

Portanto, não só a perquirição dos reflexos desse momento histórico no direito e no processo laboral mostra-se vital para a magistratura trabalhista, assim como cabe a esta identificar as perspectivas do mundo pós-pandemia, encontrando soluções que permitam manter a essência principiológica desses ramos do conhecimento, já que frágil o equilíbrio das relações de trabalho, mormente no novo contexto social impactado por este vírus avassalador.

É de registrar que integra o planejamento deste ano - e em consonância com o restante das atividades a serem realizadas - o estudo sobre os novos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, com o intuito de cumprir a Agenda 2030, e a dimensão da sustentabilidade social e administrativa.

Para Ricardo Hasson Sayeg, “é de se deduzir que a implementação da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas depende do reconhecimento global do capitalismo humanista como sendo o regime de regência econômica mundial, tendo em vista que dá a resposta oportuna ao ideal de desenvolvimento sustentável que prestigie, a um só tempo, o crescimento econômico e os direitos humanos, para a atual e as futuras gerações, nas suas peculiaridades, sem as culpas do passado, tampouco impõe sacrifícios imerecidos ao porvir.” (SAYEG, Ricardo Hasson. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 17 – ODS 17 – parcerias pelas metas. Revista Doutrina da 4ª Região, Porto Alegre, n. 81, dez 2017. https://revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao081/Ricardo_Hasson_Sayeg.html, consultado em 2 de fevereiro de 2021).

O estudo sobre a aplicação de ODS visando ao desenvolvimento econômico e social sustentável inclusive no âmbito do Poder Judiciário é de suma importância para os magistrados e coaduna-se com o escopo de observância dos princípios constitucionais e éticos no tocante à gestão Judiciária que permeia toda a atividade da EJUD 12.

Por fim, como ocorre todo ano, será reservado espaço adequado para outras questões transversais obrigatórias, tais como a conciliação, o meio ambiente do trabalho e os programas de estímulo ao trabalho seguro e à erradicação do trabalho infantil. As diretrizes gerais para o exercício de 2021 constam do presente documento, que para sua elaboração foram considerados as normas e conteúdos dos programas de formação editados pela Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT), bem como as demandas e os resultados de avaliações oferecidos pelos próprios magistrados nos últimos anos, cuja sistematização e tabulação esta Escola Judicial

vem tentando aperfeiçoar cada vez mais.

6 Estruturação do Plano

Integram este Plano Anual de Capacitação o Programa de Formação Continuada de Magistrados e Servidores (PFC) e o Programa de Formação de Formadores (PFF), a seguir especificados:

- A. Programa de Formação Continuada de Magistrados e Servidores (PFC):** será desenvolvido por meio da realização de módulos, cursos, fóruns, treinamentos diversos, realizados de forma presencial ou a distância, e destinados aos magistrados e, em alguns casos, aos servidores da área-fim e, se houver condições, ao público externo (procuradores do trabalho, advogados, peritos, professores e estudantes de Direito), em conformidade com o projeto pedagógico de cada ação formativa constante do cronograma anual. Seu objetivo é propiciar aperfeiçoamento, qualificação e intercâmbios pessoal e profissional de magistrados e servidores, bem como atualizá-los sobre as inovações da Ciência Jurídica e dos demais ramos do conhecimento. Com isso, busca-se aprofundar o estudo de disciplinas especializadas e promover o debate de questões relevantes ao exercício da magistratura para a excelência da prestação jurisdicional.
- B. Programa de Formação de Formadores (PFF):** tendo como público-alvo os magistrados e servidores que atuam, ou desejam atuar, como Instrutores Internos ou Tutores, em cursos presenciais ou a distância oferecidos pela Escola Judicial do TRT da 12ª Região e pelo Serviço de Educação Corporativa - SEDUC, o programa visa promover a capacitação de docentes, instrutores/tutores, coordenadores de cursos, mediante a reflexão sobre a prática pedagógica e a apropriação de novas concepções, metodologias e processos avaliativos. Também visa incentivar a criação de espaços permanentes de estudo, reflexão e discussão sobre a prática educativa no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

7 Público-alvo

Prioritariamente todos os programas serão destinados a magistrados do TRT 12ª Região. Alguns eventos serão abertos aos servidores da área-fim (definidos a partir de ações conjuntas com o SEDUC) e, em alguns casos, na medida do possível, ao público externo (magistrados e servidores de outros TRTs e TST, procuradores do trabalho, peritos, auditores-fiscais do trabalho, advogados, peritos com atuação na Justiça do Trabalho, parceiros dos programas institucionais e estudantes da área jurídica).

8 Princípios Pedagógicos Norteadores

O plano anual de capacitação está fundamentado no Projeto Pedagógico da Escola Judicial do TRT da 12ª Região, que parte dos seguintes pressupostos:

- formar um juiz que promova a construção e difusão do conhecimento, para realizar ações que transcendam o exercício da atividade judicante, qual seja, a promoção do exercício consciente da cidadania;
- propor e executar programas de aperfeiçoamento e atualização para servidores, que possam desenvolver novas e diferentes competências e habilidades no desempenho de suas funções na esfera da prestação jurisdicional;
- desenvolver uma percepção e apropriação de conhecimentos capazes de repercutir no trato das relações interpessoais, motivando uma visão histórica, dinâmica e contestável das realidades sociais, em toda a sua complexidade;
- promover espaços e situações de aprendizagem que permitam a interação entre magistrados/servidores com diferentes saberes, com ênfase na problematização e no diálogo, como instrumentos que agreguem não apenas conhecimento, mas sejam a oportunidade para despertar “sensibilidades” garantidoras de práticas efetivas em favor da atividade jurisdicional. (PLANO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 12ª REGIÃO, 2019).

Tais princípios e pressupostos expressam-se nos seguintes valores:

- que os alunos-juizes/servidores constituem seu valor essencial e por isso ela

deve executar “atividades formativas de acordo com um conjunto de áreas temáticas nas quais são desenvolvidas as competências profissionais necessárias ao exercício da função”;

- que as competências são tomadas como a capacidade de mobilizar recursos para aplicar e resolver situações complexas;
- que o Professor é o orientador e facilitador por excelência desse processo, capacitando-se para assumir e praticar essa atitude no oferecimento de atividades de ensino e de pesquisa;
- que o processo de formação continuada desenvolva as habilidades que o magistrado precisa para exercer a atividade judicante, com uma visão alargada dos problemas da sociedade brasileira, complexa, global e mutante;
- que a prática da humanização e da transparência envolve o exercício permanente do pertencimento, da solidariedade, da cooperação e da sensibilidade, qualidades essas que propiciam a valorização das práticas consensuais de solução dos conflitos;
- que, neste contexto, as transformações de ordem institucional ou comportamental não constituem uma ameaça, mas uma oportunidade, tendo como pressuposto de sua atualização a permanente sintonia dos magistrados e servidores e desses com o meio que os cerca e o mundo que os abriga (PLANO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 12ª REGIÃO, 2019).

9 Metodologia das Ações Formativas

A metodologia escolhida baseia-se na premissa de que o aluno é ator de sua própria formação, havendo reciprocidade e transferência de conhecimentos entre os formadores e formandos. Para tanto, serão priorizadas atividades participativas e a utilização de experiências e de casos concretos. Procurar-se-á orientar os docentes das atividades da Escola para que estimulem a aprendizagem significativa, de maneira que valorizem instrumentos de aferição dessa aprendizagem, como, por exemplo, a aplicação do método do caso, do registro reflexivo, do compartilhamento

em fóruns virtuais de debate, dentre outras metodologias.

Ao longo dos percursos formativos, o desafio é desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas e suficientes ao pleno exercício da jurisdição, em todos os desdobramentos, quer no eixo de formação geral, quer no eixo de formação específica, em suas diferentes dimensões, conforme está disposto na Resolução ENAMAT nº 25/2020. Dessa forma, espera-se que cada participante seja capaz de aproveitar a oportunidade para desenvolver suas competências e transformá-las em habilidades e atitudes no exercício da magistratura.

Ainda, de acordo com a referida Resolução da ENAMAT, os projetos didático-pedagógicos das ações formativas serão planejados e executados, a fim de:

- a) enfatizar a formação profissional dos magistrados;
- b) desenvolver saberes transdisciplinares que permitam aos juízes do trabalho o adequado e eficiente enfrentamento dos conflitos inerentes às complexas e dinâmicas relações sociais contemporâneas;
- c) introduzir ferramentas/técnicas de ensino que assegurem a participação ativa dos alunos-juízes, a interação e a troca de experiências, como estudo de casos, simulações, de forma presencial ou a distância, dinâmicas de grupo e fóruns virtuais;
- d) garantir o respeito pleno à liberdade de entendimento e convicção do aluno-juiz em todo o programa de formação, entendido desde o planejamento pedagógico até a avaliação.

10 Suportes Pedagógicos e Recursos Visuais

Os profissionais de ensino, em conjunto com a Escola Judicial, definirão os recursos instrucionais aplicáveis para cada ação educativa. Os docentes poderão lançar mão de recursos variados, tais como: mapas conceituais, livros, documentos referenciais, guias, atos normativos (leis, resoluções, entre outros); vídeos; processos judiciais

(cópias físicas ou eletrônicas); *slides* do *impress* ou do *powerpoint*; músicas; estudos de caso; simulações; pesquisas, entre tantos recursos que as novas tecnologias propiciam.

11 Corpo Docente

O corpo docente para a implementação do presente plano será definido pela EJUD12 e será composto de professores-formadores, tutores, conteudistas e palestrantes, tecnicamente qualificados e de pluralidade intelectual, preferencialmente com experiência profissional, e oriundos tanto da área jurídica, de outros órgãos do Poder Judiciário, como de outras áreas afins, conforme demandar o tema a ser desenvolvido.

12 Parcerias

Para a execução deste programa, se for o caso e observando os princípios da eficiência e conveniência administrativa, a Escola Judicial da 12^a Região poderá celebrar convênios ou parcerias com outras escolas de magistratura, judiciais, associativas ou fundacionais, ainda que de diversa região geoeconômica, bem como com instituições de ensino superior reconhecidas na forma da lei, sempre com supervisão direta das atividades e com controle dos instrumentos de avaliação.

13 Avaliação

Como característica norteadora das avaliações, a de cunho formativo, é mais adequada aos propósitos das atividades de formação da EJUD12 porque enfatiza o que foi aprendido no caminho percorrido, e não o que foi obtido como resultado final do processo.

A avaliação de reação, de acordo com Kirkpatrick (1976) e Hamblin (1978), serve para medir vários aspectos da capacitação por meio das opiniões dos participantes. Essas reações são resultados imediatos que devem estar relacionados com níveis mais profundos de avaliações como a de aprendizagem e a de impacto, embora esse

relacionamento direto causal nem sempre seja observado. Essa relação depende das características dos eventos, das características dos participantes e do suporte efetivo para a transferência do conhecimento para o ambiente de trabalho. A avaliação de reação pode apresentar relação mais direta com a de impacto porque os participantes avaliam a capacitação em relação à utilidade dela. A confiabilidade desse tipo de avaliação, segundo Borges-Andrade (2002) é tanto maior quanto a medição é multidimensional, ou seja, lançando-se mão de vários itens. Dessa forma, pode ser dito que a avaliação de reação é um importante indicador de efetividade da capacitação, pois além de medir o grau de satisfação dos participantes pode ser utilizada para aprimorar versões subsequentes de um mesmo tipo de evento, bem como ajudar no planejamento do evento.

Especificamente para Programa Nacional de Formação Continuada dos Juízes do Trabalho, segundo os ensinamentos da Professora Benigna Villas Boas (FE/UnB), a avaliação, em termos de aproveitamento, deve estar atenta à vinculação com os objetivos, deve ser peça-chave do processo de formação e lançar mão de instrumentos que garantam independência intelectual, como, por exemplo, avaliação via relatórios, resumos, trabalhos em grupo, estudo de casos, atividades simuladas.

Ademais, sugere-se a Autoavaliação como processo pelo qual o próprio aluno juiz analisa continuamente as atividades desenvolvidas e em desenvolvimento, registra suas percepções e sentimentos e identifica futuras ações. Com isso, novos objetivos podem emergir. A autoavaliação não visa à atribuição de notas/conceitos/menções pelo aluno. Deve ter o sentido emancipatório de possibilitar-lhe refletir continuamente sobre o processo da sua aprendizagem e desenvolver a capacidade de registrar suas percepções. (PLANO PEDAGÓGICO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 12ª REGIÃO, 2019).

14 Validação das Atividades

Tendo por base toda a fundamentação pedagógica exposta neste PAC e os aspectos apontados no item referente à metodologia, reforça-se a convicção de que o desafio do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas e

suficientes ao pleno exercício da jurisdição ocorre **ao longo dos percursos formativos**. Seja no desenvolvimento dos eixos de formação geral ou nos de formação específica, espera-se que cada participante seja capaz de aproveitar a oportunidade para desenvolver suas competências e transformá-las em habilidades e atitudes no exercício da magistratura.

Para o atendimento das diretrizes apontadas, está prevista a oferta de **múltiplas atividades formativas, programadas em módulos presenciais ou virtuais, em Florianópolis e nas regiões socioeconômicas**. Portanto, dentre tantas opções de formação, ofertadas pela Escola, o magistrado poderá escolher qual(ais) atividade(s) deseja realizar, de acordo com sua preferência temática e/ou segundo o seu tempo disponível no decorrer do ano.

De forma coerente com esse pressuposto, estabelece-se que a validação das atividades formativas da EJUD12 para os magistrados participantes será realizada levando-se em conta a frequência mínima e o aproveitamento, de forma idêntica ao estabelecido pela ENAMAT para o Módulo Nacional do Curso de Formação Inicial dos Magistrados do Trabalho, em conformidade com a Resolução Administrativa nº 02/2009 da ENAMAT. Assim, o magistrado deverá comprovar a sua **presença integral** nas atividades, bem como realizar **o aproveitamento** previsto na programação.

A frequência mínima para cada atividade formativa da Escola Judicial do TRT da 12ª Região será de 100% (cem por cento), em razão da dispensa da jurisdição e pagamento de diárias, e será aferida pelos instrumentos definidos pela EJUD12, sem prejuízo da análise pontual de casos especiais. A ausência a qualquer atividade escolar pelo aluno-juiz deverá ser justificada mediante requerimento escrito fundamentado à Direção da Escola, que, por motivo ponderável, poderá autorizar a dispensa e condicionar a justificativa da falta à realização de atividade complementar para reposição da carga horária (idêntico ao art. 3º da Resolução da ENAMAT), **que atenda ao desenvolvimento da competência prevista para a atividade formativa do módulo em questão**.

Já a avaliação do aproveitamento será realizada ao longo do Módulo/Atividade por

instrumentos de avaliação compatíveis com a natureza da formação profissional e sempre assegurada a liberdade de convicção e de entendimento do aluno-juiz em todo o programa formativo (art. 4º).

No caso da EJUD12, o **aproveitamento** poderá ser aferido por estudo de casos, solução de problemas, execução de atividades simuladas, relatórios de atividades, registros reflexivos, debates em fóruns virtuais e outros instrumentos que privilegiam a reflexão sobre a prática profissional, o intercâmbio de ideias e experiências entre os alunos-juizes e que permitam a aferição da aquisição e do desenvolvimento das competências profissionais para o exercício da profissão (art. 4º, parágrafo único, com adaptações).

15 Resultados Esperados

O que se espera com a implementação deste Plano é a nítida percepção de que a participação dos magistrados e servidores deste Tribunal nas ações formativas ora propostas impactará, de forma positiva, nos resultados da prestação jurisdicional do TRT da 12ª Região e na compreensão dos desafios trazidos pela pandemia da Covid-19 para a Justiça do Trabalho.

16 Fatores de Risco para a execução do Plano

- indisponibilidade de recursos orçamentários necessários para a execução dos trabalhos propostos nos projetos (planos de aprendizagem);
- indisponibilidade de datas nas agendas dos palestrantes/instrutores/tutores;
- ausência de domínio de conteúdo e qualidade e didática na apresentação dos ministrantes;
- indeferimento da contratação dos profissionais por meio de inexigibilidade, se for o caso;
- desinteresse do público-alvo em participar das ações formativas;
- desvinculação dos objetivos do projeto com as metas definidas pela alta administração;

- não cumprimento das metas estabelecidas.

17 Produto Principal deste plano

Ações formativas resultantes dos programas de capacitação implementados.

18 Orçamento para Execução deste Plano

Os recursos orçamentários serão oriundos da rubrica específica para capacitação de magistrados do TRT da 12ª Região. Dessa forma, a execução das ações de capacitação constantes dos projetos fica condicionada à existência de tais recursos.

19 Cronograma Geral

1º SEMESTRE		
ATIVIDADES	DATA	CH (horas)
1ª Reunião da Coordenação Técnico-Científica Discutir e validar com os membros da Coordenação Técnico-Científica as atividades apresentadas pela Direção da EJUD12 para o corrente ano, sobretudo as do 1º semestre.	25 de fevereiro	3
1º Encontro Pedagógico Dar ciência das atividades propostas para 2021 aos membros do Conselho Pedagógico e discutir temas e ações específicas para os módulos regionais e os relativos aos programas institucionais.		
1º Módulo Telepresencial de Formação Continuada: Um ano de pandemia	11 e 12 de março	10
2º Módulo Telepresencial de Formação Continuada: Juízo 100% digital	19 a 21 de maio	16
CURSOS A DISTÂNCIA	DATA	CH (horas)
Participação Feminina - autoinstrucional (Instituto Educere)	janeiro a dezembro	30
Lei de Proteção de Dados no Direito do Trabalho - autoinstrucional (Instituto Educere)	janeiro a dezembro	30

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	abril e maio	20
Conciliação	junho	20

2º SEMESTRE		
ATIVIDADES	DATA	CH (horas)
2ª Reunião Coordenação Técnico-Científica Discutir e validar com os membros da Coordenação Técnico-Científica as propostas de ações para o segundo semestre.		
VIII Encontro Institucional e 6ª edição dos Debates Institucionais (parte 2) - Modalidade presencial	18 a 20 de agosto	16
Módulos Regionais Atividades desenvolvidas pelas Regiões Socioeconômicas	setembro	8
Módulo Presencial de Formação Continuada (encerramento das atividades do ano)	20 a 22 de outubro	16
CURSOS A DISTÂNCIA	DATA	CH (horas)
Outros cursos jurídicos a definir		

20 Revista

33ª EDIÇÃO DA REVISTA DO TRT DA 12ª REGIÃO		
TEMA	Prazo para entrega de trabalhos	Lançamento
Direito Material e Processual do Trabalho	20-6	20-10

21 Concurso de Fotografia

4º CONCURSO DE FOTOGRAFIA DA EJUD12		
TEMA	Prazo para entrega das fotos	Lançamento
Trabalho na Pandemia	31-8	Novembro

22 Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ATKINSON, Anthony B. **Desigualdade: o que pode ser feito?** São Paulo, Leya, 2015.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. São Paulo: LTR, 1999. p. 109.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça - CNJ. **Resolução nº 108**, 29 de junho de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/24958>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 159**, 12 de novembro de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=972>. BRASIL.

_____. _____. **Resolução nº 13**, 13 de dezembro de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35279>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 15**, 30 de setembro de 2014. (republicação em 17/10/2014 em razão de erro material). Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/48629>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 211**, 15 de dezembro de 2015, Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3052>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 19**, 13 de abril de 2016. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/83293>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 8**, 14 de abril de 2016 (republicação em face da Resolução nº 19 de 2016). Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst>.

[jus.br/handle/20.500.12178/17158](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/17158). Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 218**, 23 de março de 2018. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128269> BRASIL.

_____. _____. **Resolução nº 246**, 8 de maio de 2018, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3461>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 22**, 26 de março de 2019 (republicação em 29/07/2019 em razão de erro material). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/15269>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 185**, 6 de novembro de 2019 (republicação em cumprimento à Resolução nº 249 de 25/10/2019 do CSJT). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102716>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Resolução nº 24**, 17 de dezembro de 2019 (revoga a Resolução nº 18 de 29/06/2015). Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166517>. Acesso em: 18 jan. 2020.

_____. _____. **Resolução nº 314**, 20 de abril de 2020. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283> Acesso em: 2 fev. 2021.

_____. _____. **Resolução nº 317**, 6 de maio de 2020. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3302>. Acesso em: 2 fev. 2021.

_____. _____. **Resolução nº 345**, 9 de outubro de 2020. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 2 fev. 2021.

_____. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. **Resolução nº 1**, 26 de março de 2008 (republicado em 10/04/2019, em face de Resolução ENAMAT nº 22 de 26/03/2019). Brasília, DF, 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2008>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. _____. **Ato Conjunto nº 2**, 19 de novembro de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34939>. Acesso em: 4 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Escola Judicial do TRT12. **Plano Estratégico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 2018-2021**. Disponível em: http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/PlanoEstrategicoEJUD12completocomcapa_21_11_2018.pdf. Acesso em: 5 maio 2019.

_____. _____. **Plano Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 2019**. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/ProjetoPedagogico-atu>

[alizacao2019.pdf](#). Acesso em: 5 maio 2019.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. In: **Revista Estudos Avançados**. São Paulo, USP, 2020, volume 34, n. 100. Consultado no site: <https://www.revistas.usp.br/eav/issue/view/11636> em 1-2-2021)

CARVALHO, Isabel Cristina. El La Nave Va: Felini, pandemia e a vida nua. In: CASTRO, Daniel, DAL SENNO, Danillo e POCHMANN, Marcio (Orgs.). **Capitalismo e a Covid-19**. São Paulo: 2020.

CASTRO, Daniel; DAL SENNO, Danillo; POCHMANN, Marcio (Orgs.). **Capitalismo e a Covid-19**. São Paulo: 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo, LTR, 2017.

GONÇALVES JUNIOR, Jerson Carneiro; MACIEL, José Fábio Rodrigues (Coords.). **Concurso da Magistratura: Noções gerais de direito e formação humanística**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 148.

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

INMETRO. ISO 26000. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 29 jan. 2020.

POCHMANN, Vitor Oliveira. Coronavirus e Tecnologia. In: CASTRO, Daniel; DAL SENNO, Danillo; POCHMANN, Marcio (Orgs.). **Capitalismo e a Covid-19**. São Paulo: 2020.

SALIBA, Graciane; FRANCO, Bernardo Cançado Melo. **Direito Emergencial do Trabalho em Tempos de Pandemia Covid 19**. Pinhais, Editora Solve, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; ZANETTI JÚNIOR, Hermes. **Direitos fundamentais em tempos de pandemia II: estado de calamidade e Justiça**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direitos-fundamentais-direitos-fundamentais-tempos-pandemia-ij>. Acesso em: 4 fev. 2021.

SAYEG, Ricardo Hasson. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 17 – ODS 17 – parcerias pelas metas. **Revista Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n, 81, dez. 2017. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao081/Ricardo_Hasson_Sayeg.html. Acesso em: 2 fev. 2021.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Como voltar à normalidade contratual no Direito do Trabalho?** Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2020-mai-27/direito-civil-atual-voltar-normalidade-contratual-direito-trabalho>. Acesso em: 2 fev. 2021.

TRINDADE, Rodrigo; PRITSCH, Cesar. **Direito Emergencial do Trabalho**. São Paulo, LTR, 2020.

VIEIRA, Eurípedes Falcão. A Sociedade cibernética. Rio de Janeiro. **Cad.EBAPE.BR**, 2006, vol 4. ano 2. Disponível
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512006000200008. Acesso em: 2 fev. 2021

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

20. Cronograma Geral

1º SEMESTRE		
ATIVIDADES	DATA	CH (horas)
1ª Reunião da Coordenação Técnico-Científica Discutir e validar com os membros da Coordenação Técnico-Científica as atividades apresentadas pela Direção da EJUD12 para o corrente ano, sobretudo as do 1º semestre.		
1º Encontro Pedagógico Dar ciência das atividades propostas para 2021 aos membros do Conselho Pedagógico e discutir temas e ações específicas para os módulos regionais e os relativos aos programas institucionais.		
1º Módulo Telepresencial de Formação Continuada: Um ano de pandemia objetivos	11 e 12 de março	10
2º Módulo Telepresencial de Formação Continuada: Juízo 100% digital objetivos	19 a 21 de maio	16
ATIVIDADES SEMIPRESENCIAIS	DATA	CH (horas)
CURSOS A DISTÂNCIA	DATA	CH (horas)
Participação Feminina - autoinstrucional (Instituto Educere)	janeiro a dezembro	30
Lei de Proteção de Dados no Direito do Trabalho - autoinstrucional (Instituto Educere)	janeiro a dezembro	30
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	abril e maio	20
Conciliação	junho	20

2º SEMESTRE		
ATIVIDADES	DATA	CH (horas)

2ª Reunião Coordenação Técnico-Científica Discutir e validar com os membros da Coordenação Técnico-Científica as propostas de ações para o segundo semestre.		
VIII Encontro Institucional e 6ª edição dos Debates Institucionais (parte 2) - Modalidade presencial	18 a 20 de agosto	16
Módulos Regionais Atividades desenvolvidas pelas Regiões Socioeconômicas	setembro	8
Módulo Presencial de Formação Continuada (encerramento das atividades do ano) objetivos	20 a 22 de outubro	16
CURSOS A DISTÂNCIA	DATA	CH (horas)
Outros cursos jurídicos		

21. Revista

33ª EDIÇÃO DA REVISTA DO TRT DA 12ª REGIÃO		
TEMA	Prazo para entrega de trabalhos	Lançamento
????		

22. Concurso de Fotografia

4º CONCURSO DE FOTOGRAFIA DA EJUD12		
TEMA	Prazo para entrega das fotos	Lançamento
????		