

Educare **2025**



Programa de Educação Corporativa
Servidores do Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

Apresentação	3
HISTÓRICO	3
BASES NORMATIVAS	4
DIRETRIZES EDUCACIONAIS	5
FONTES DE DADOS	6
PESQUISA QUALITATIVA	7
PESQUISA QUANTITATIVA	8
Princípios norteadores	10
Formatos de atuação	11
Composição estrutural	17
Estrutura geral	18
Componentes curriculares	19
ESSENCIAIS	19
ESPECÍFICOS	24
Componentes prioritários	43
Cronograma 2025	44
ESSENCIAIS	44
ESPECÍFICOS	48
Recursos 2025	54
Resultados esperados 2025	55

Apresentação

Histórico

O Programa de Educação Corporativa dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – EDUCARE tem como objetivo estabelecer diretrizes, princípios, formatos, estrutura e componentes que norteiam o desenvolvimento do conjunto permanente de competências básicas exigidas para a atuação dos servidores nas diversas áreas do Tribunal.

O Programa foi instituído em 2008 com esse objetivo e, ao longo dos anos, foi sendo aperfeiçoado, já inserindo em seus componentes novas ações e formatos exigidos pelos recentes desafios relativos ao mundo e ao contexto de trabalho e da educação. A última revisão do Educare foi aprovada no início de 2024 pela então Presidência do Tribunal e contou com a manifestação favorável da Direção do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – CEFAST à época.

Considerando o propósito de promover a plena aderência do Educare ao Programa de Gestão por Competências e Resultados, nesta revisão foi efetuada a análise das competências, dos temas e dos conteúdos propostos. Assim, a base de dados do referido Programa foi norteadora do Educare relativamente ao domínio essencial, nos níveis funcional e gerencial, sejam técnicos ou comportamentais, destinados a todos os de postos de trabalho. Já quanto aos conhecimentos específicos necessários, que suplantam as linhas de desenvolvimento técnico, o caminho foi inverso, ou seja, o levantamento efetuado pelo Educare é que atua como fonte orientadora de dados para as competências técnicas requeridas de cada posto de trabalho.

Em outubro de 2024, foram eleitos o Diretor do CEFAST, Excelentíssimo Senhor Ministro Alexandre Luiz Ramos, e os membros do Centro de Formação, Excelentíssimos Senhores Ministros Luiz José Dezena da Silva e Alberto Bastos Balazeiro. Compete ao CEFAST a definição das diretrizes e a orientação acerca da realização de ações de capacitação de servidores do Tribunal em todos os eixos, níveis e linhas de desenvolvimento, visando à formação e ao aperfeiçoamento funcional.

Apresentação

Bases Normativas

A Lei Nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, regulamentada pela Portaria Conjunta dos Tribunais Superiores Nº 3, de 31 de maio de 2007, estabeleceu a necessidade de cada Órgão, no âmbito de suas competências, instituir Programa Permanente de Capacitação destinado à formação e ao aperfeiçoamento profissional, bem como ao desenvolvimento gerencial, visando à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade.

Assim, com o intuito de atender a essa determinação, o Programa Educare foi criado e, desde então, vem sendo guia para a execução das ações de educação corporativa. Ao longo dos anos, contudo, outros normativos externos e internos foram editados e vêm guiando a evolução do Programa e suas contínuas atualizações.

O Plano Estratégico do TST para o período 2021-2026, aprovado pela Resolução Administrativa Nº 2191, de 7 de dezembro de 2020, vinculou à perspectiva Aprendizado e Crescimento o objetivo estratégico "promover o desenvolvimento contínuo das competências dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais". Ademais, estabeleceu como indicador o "índice mínimo de capacitação de servidores em competências". Assim, sempre alinhado aos valores do Tribunal, também estabelecidos nesse Plano, o Programa Educare tem buscado contribuir com o alcance das iniciativas estratégicas relacionadas ao desenvolvimento de competências e de lideranças, e, em consequência, à retenção de talentos e à integração.

Sob a orientação do então Comitê de Governança de Gestão de Pessoas, o ATO N. 389/TST.GP, de 16 de outubro de 2020, estabeleceu a Política de Governança de Pessoas do TST, considerando, dentre outros, a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, instituída mediante a Resolução CNJ nº 192/2014. O referido Ato ofereceu diretrizes para o desenvolvimento de ações de educação corporativa, norteadas os princípios, o planejamento e a execução de ações vinculadas ao Programa. Assim, o Educare observa e adota essas diretrizes também para guiar os formatos de atuação e as bases para execução de seus componentes curriculares.

Por fim, o Programa de Gestão por Competências e Resultados do TST apresenta vinculação e aderência direta com o Educare. Como programas diretamente e estritamente complementares, possibilitam, em parceria, identificar as competências necessárias à realização das atividades dos diferentes postos de trabalho, avaliar o nível apresentado e guiar a realização de ações de desenvolvimento, visando à manutenção ou ao incremento da performance profissional e, em consequência, institucional. Dessa forma, o Educare utiliza os dados advindos daquele Programa como insumo e, ao mesmo tempo o alimenta, como base para o alcance dos objetivos comuns.

Apresentação

Diretrizes Educacionais

O ATO TST.GP Nº 389, de 16 de outubro de 2020, estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho. Dentre as diretrizes estabelecidas para a área de gestão de pessoas, constam as seguintes diretrizes específicas para a atuação da educação corporativa:

- a) o planejamento das ações de Educação Corporativa deverá ser primordialmente **pautado na Gestão por Competências e Resultados** bem como deve estar **alinhado ao Plano Estratégico Institucional**;
- b) as ações de Educação Corporativa serão oferecidas regularmente a **todos os servidores**, possibilitando o desenvolvimento de competências e a definição de **trilhas de aprendizagem**;
- c) o desenvolvimento da equipe e a **formação de sucessores**, com vistas à valorização dos talentos da unidade, competem a todos os gestores da instituição;
- d) os eventos de capacitação serão **amplamente divulgados** bem assim os critérios para participação;
- e) o desenvolvimento pessoal e profissional no Tribunal é de **responsabilidade da unidade de Gestão de Pessoas, do servidor e do gestor**, cabendo a este incentivar o desenvolvimento de sua equipe e o compartilhamento de conhecimentos;
- f) a realização de ações formais de educação será apenas uma das **alternativas para promover o desenvolvimento**, podendo ser adotadas outras, como treinamento em serviço, leituras dirigidas e grupos de estudo;
- g) as ações de Educação Corporativa serão desenvolvidas **a distância ou presencialmente**, condicionadas aos seus objetivos de aprendizagem e às especificidades do evento;
- h) as ações de educação devem ser **inclusivas**, de modo a possibilitar a ampla participação das pessoas com deficiência visual, auditiva, motora, entre outras;
- i) os eventos em que seja importante a disseminação de práticas específicas do Tribunal deverão ser **ministrados, preferencialmente, pelos próprios servidores** visando à melhor adequação dos conteúdos transmitidos à realidade e às necessidades institucionais;
- j) os gestores e servidores deverão buscar **alternativas de aprendizagem** que melhor se amoldem às necessidades de desenvolvimento, bem como identificar os recursos requeridos e viabilizar o suporte necessário à aplicação do aprendizado; e
- k) a eficiência e a eficácia das ações de Educação Corporativa serão continuamente **monitoradas por meio de avaliações** de aprendizagem, reação e impacto, buscando otimizar o retorno do investimento pelo Tribunal.

Apresentação

Fontes de Dados

Buscando a constante adaptação do modelo de educação corporativa adotado pelo Tribunal ao contexto institucional, laboral e educacional, o Educare tem passado por alterações contínuas, de forma a ser capaz de refletir e atender às necessidades de desenvolvimento do corpo funcional do TST. Esta revisão permite ajustar o conteúdo programático e as metodologias aplicadas, assegurando que o Programa permaneça relevante e eficaz ao longo do tempo.

Nesse sentido, esta revisão teve como fonte primária de dados as orientações da direção do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – CEFAST.

Para aprimorar ainda mais a eficácia do Programa, em outubro de 2024 foi realizada pesquisa com os servidores, com o objetivo de coletar dados precisos sobre suas necessidades de capacitação e expectativas em relação aos treinamentos para o ano seguinte. Os resultados dessa pesquisa possibilitaram a coleta de sugestões sobre conteúdos e temas relevantes a serem desenvolvidos, com o objetivo de impulsionar o desempenho funcional, fornecendo uma base sólida para as ações propostas.

Adicionalmente, em novembro de 2024, foram realizadas oficinas utilizando conceitos da metodologia *design thinking*, com a condução da equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas/Divisão de Educação Corporativa, visando a uma compreensão mais profunda das necessidades específicas de cada linha de desenvolvimento. Essas oficinas promoveram um espaço colaborativo e criativo, permitindo que as lideranças e demais servidores indicados refletissem sobre as lacunas de competências existentes e identificassem soluções inovadoras para o desenvolvimento contínuo de suas equipes.

Os dados obtidos nas oficinas e na pesquisa serviram de base para a identificação de competências de uma maneira geral e, em especial, de conhecimentos específicos requeridos para atuação nas diferentes áreas do Tribunal.

Apresentação

Pesquisa Qualitativa

Com o objetivo de colocar o servidor no centro do processo e permitir uma compreensão profunda de suas necessidades e problemas relacionados à capacitação, optou-se por realizar oficinas na metodologia de *design thinking*, colhendo-se a opinião e as sugestões de gestores e representantes tanto das unidades da área fim, quanto da área meio do Tribunal.

Dessa forma, gestores e servidores das diversas unidades foram convidados a participar, oportunizando uma cultura de co-responsabilidade no desenvolvimento das competências necessárias para uma atuação mais eficaz no trabalho. Os participantes atuaram, na prática, como mapeadores de trilhas de aprendizagem em diferentes áreas do conhecimento e de atuação. Foram investigadas junto às áreas responsáveis questões relacionadas à pertinência da temática, ao público-alvo, à carga horária adequada, à modalidade de ensino aplicada e ao grau de prioridade de abordagem do tema.

As unidades da área meio foram agrupados de acordo com sua área temática de atuação, buscando-se agrupar aquelas com interesses comuns e atividades correlatas.

Já para atender às afinidades temáticas relacionadas à capacitação da área fim, as unidades a ela vinculada foram divididas em dois grandes grupos assim denominados: jurídica e judiciária. O primeiro grupo foi direcionado à área jurídica, que contou com a colaboração de chefes de gabinete e demais servidores indicados, além de representantes da nova área de gestão de processos. O segundo grupo envolveu os gestores e servidores das unidades de apoio judiciário. Durante essas oficinas, os participantes tiveram a oportunidade de classificar e priorizar os conteúdos que integrarão as ações de capacitação, com um foco nas necessidades de capacitação dos servidores lotados na área fim.

Apresentação

Pesquisa Quantitativa

RESULTADOS GERAIS DA PESQUISA

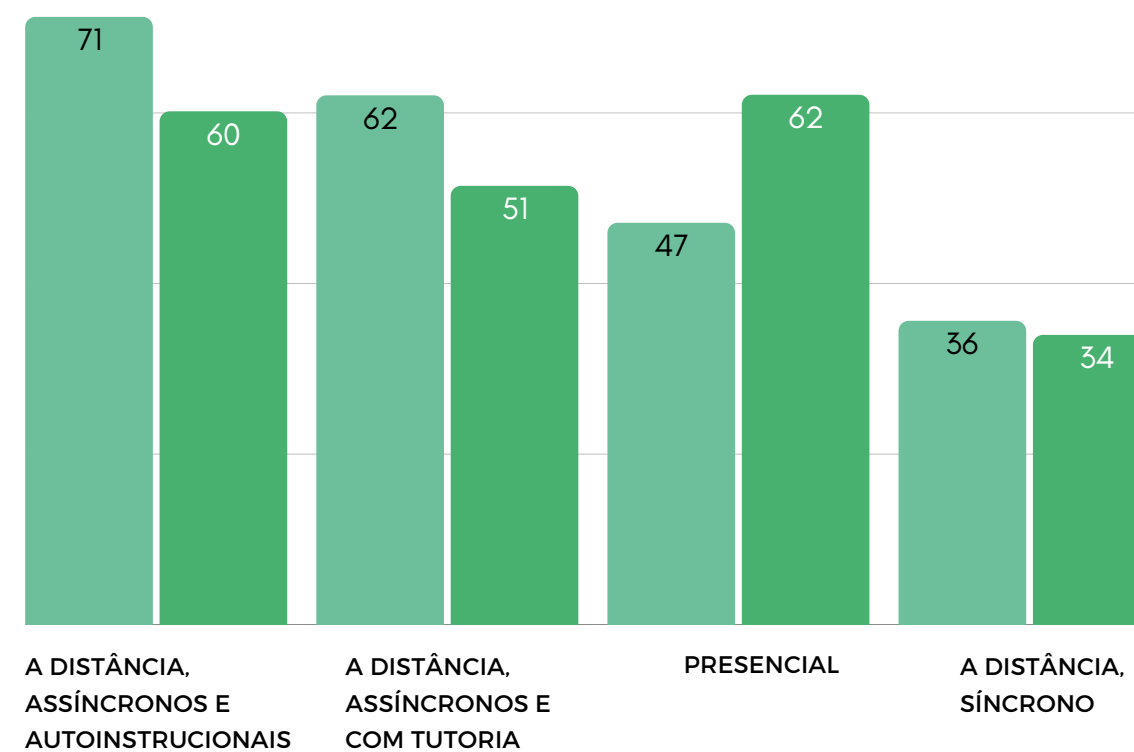
APLICADA DE
9/10 A 13/11/2024

GESTORES
E SERVIDORES
PARTICIPANTES

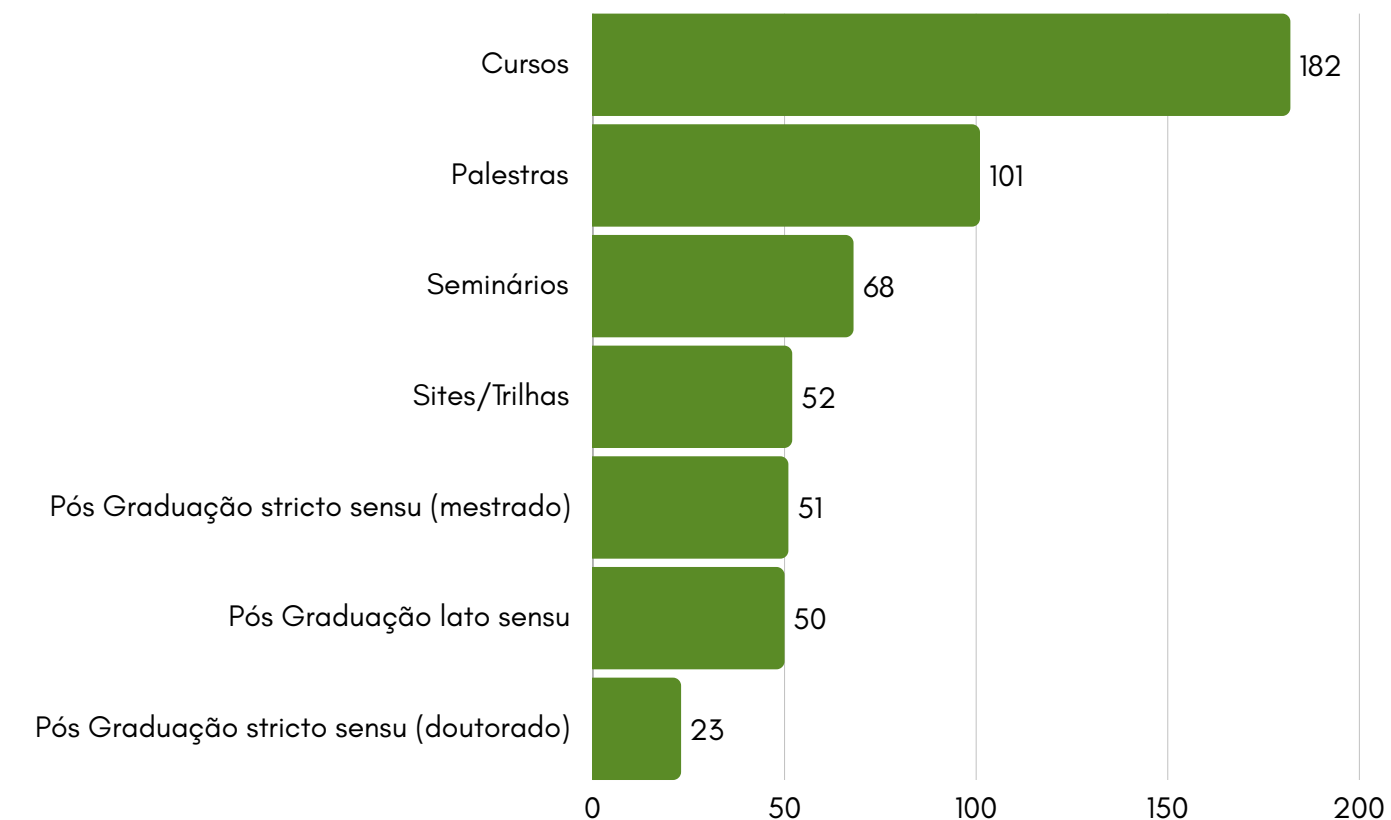
RESPONDENTES
DE TODAS
AS GRANDES
ÁREAS DE
ATUAÇÃO

● Área fim ● Área administrativa

MODALIDADE E FORMATO DE ENSINO EM %



AÇÕES MAIS ADEQUADAS

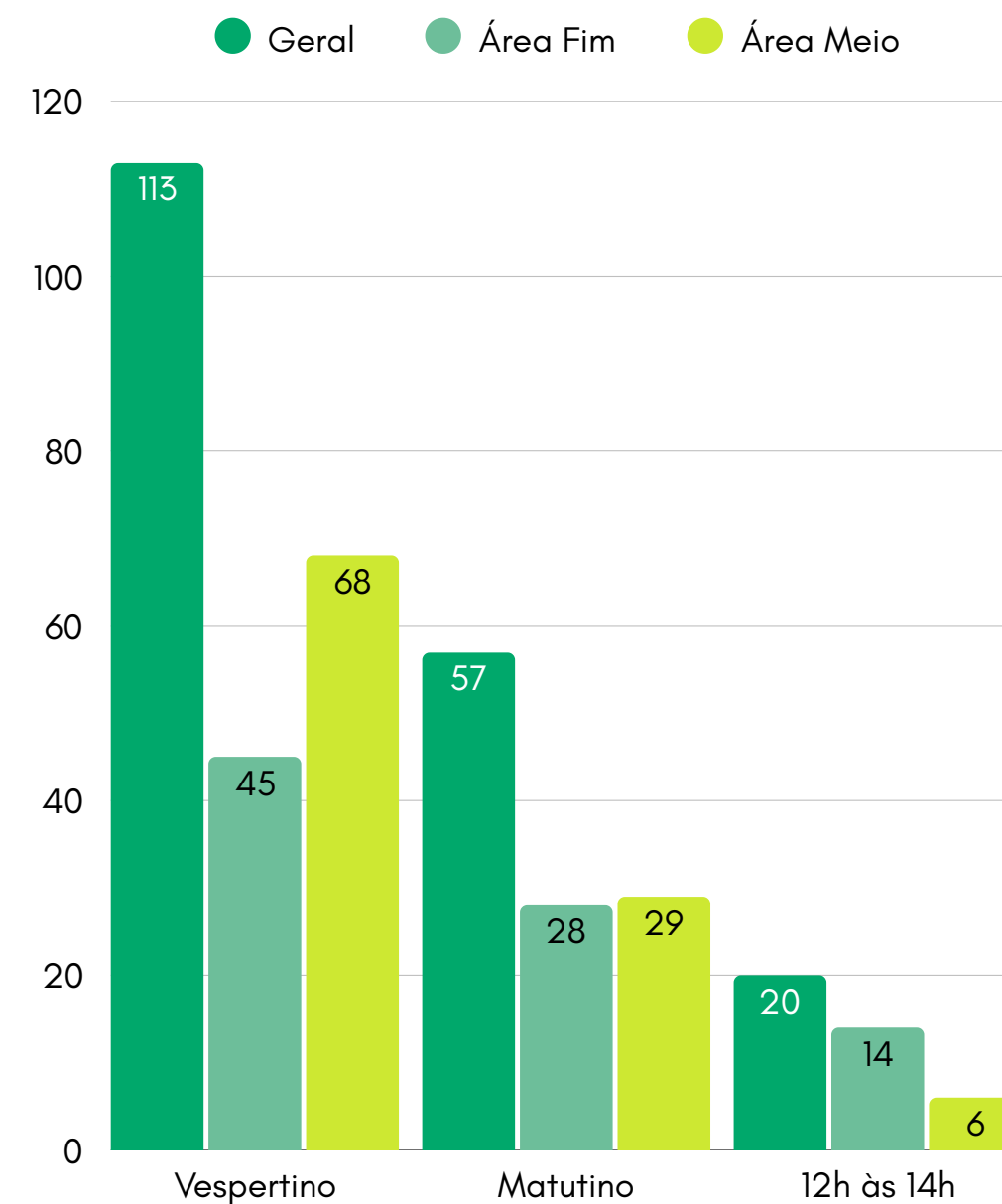


Apresentação

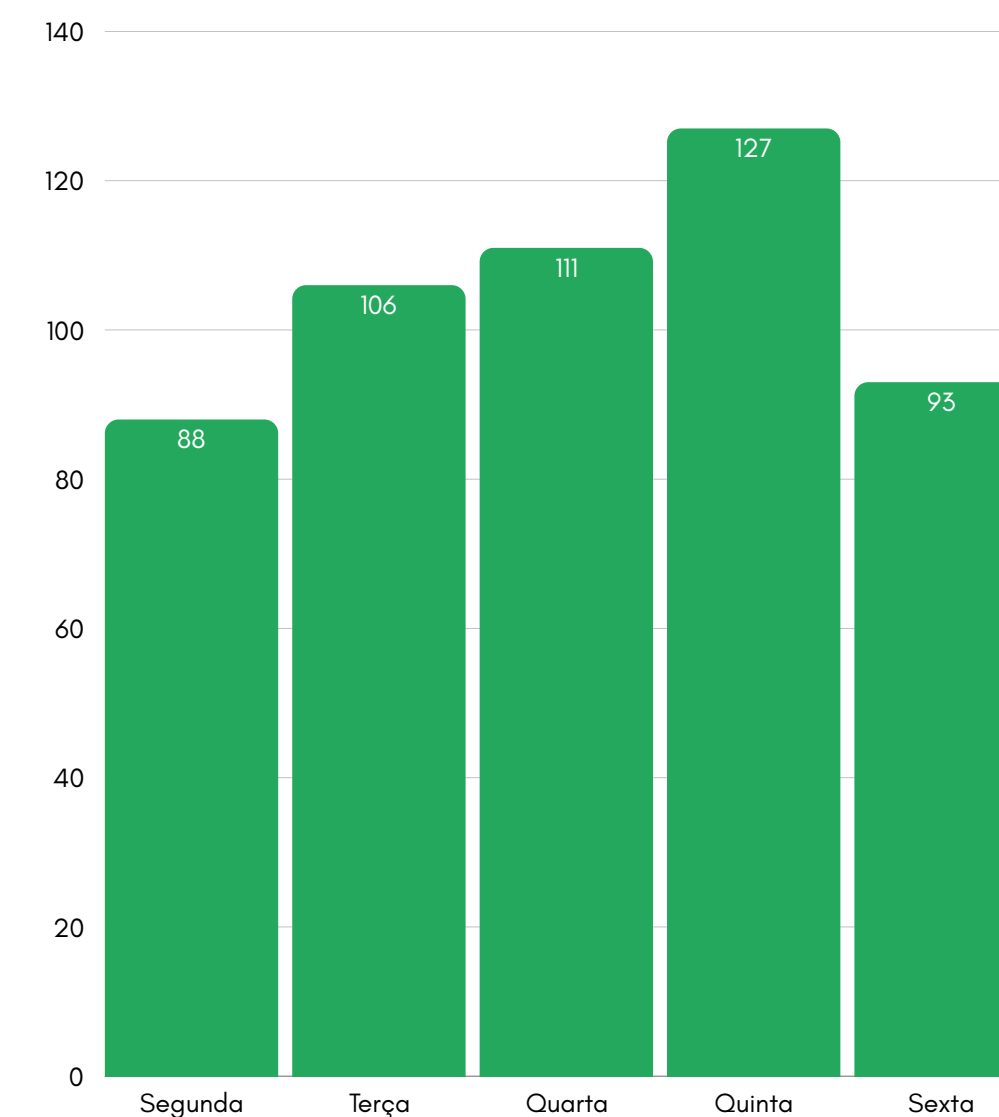
Pesquisa Quantitativa

RESULTADOS GERAIS DA PESQUISA

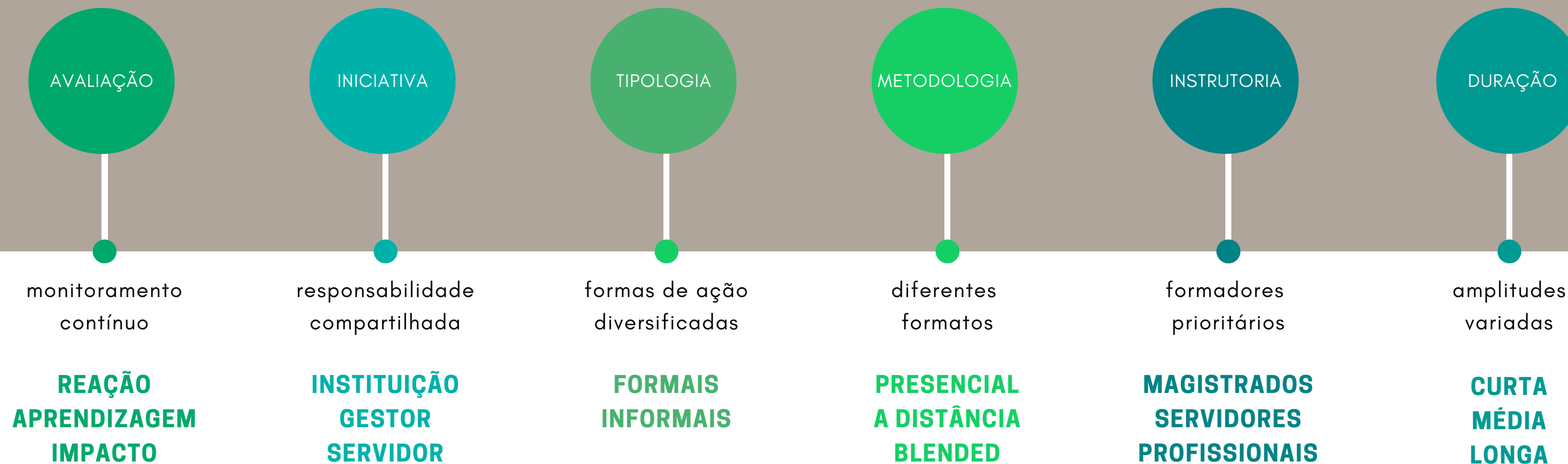
MELHOR TURNO PARA PARTICIPAÇÃO



MELHORES DIAS DA SEMANA PARA PARTICIPAÇÃO



Princípios Norteadores



A execução do Educare é guiada por uma série de princípios que observam as diretrizes fixadas e norteiam a realização das ações que integram o Programa. Orientada por esses princípios e com a observância das diferentes opções de formatos de atuação, cada componente curricular que integra o Educare poderá ser executado em formato próprio, adequado às necessidades da ação de desenvolvimento específica.

Formatos de Atuação



AVALIAÇÃO

monitoramento
contínuo

REAÇÃO
APRENDIZAGEM
IMPACTO

O monitoramento contínuo da efetividade de ações de desenvolvimento é fator fundamental para garantir a eficácia dos investimentos do Tribunal na capacitação de seu corpo funcional, tanto em termos de recursos orçamentários quanto de tempo disponibilizado para essas ações.

Aspectos operacionais e didático-pedagógicos, envolvendo carga horária, desempenho do instrutor, recursos instrucionais e coordenação devem ser avaliados como regra nas ações de desenvolvimento.

Ademais, sempre que o conhecimento técnico exigir, é possível ainda aplicar avaliações que verifiquem o grau de absorção de conhecimentos.

Por fim, em ações específicas nas quais seja viável a mensuração, é desejável verificar seu impacto no desempenho do servidor e, eventualmente, o nível de retorno do investimento da instituição.

Formatos de Atuação



responsabilidade
compartilhada

INSTITUIÇÃO
GESTOR
SERVIDOR

A iniciativa para o desenvolvimento deve ser pautada primordialmente nos planos de desenvolvimento delineados por gestor e servidor, visando a preencher as lacunas verificadas entre o desempenho apresentado e o requerido para o posto de trabalho.

Contudo, os objetivos futuros de atuação profissional delineados tanto pela instituição, quanto pelo gestor ou ainda pelo próprio servidor, também deverão compor os planos de capacitação.

Dessa forma, a responsabilidade pelo desenvolvimento deve ser compartilhada entre instituição, área de desenvolvimento de pessoas, gestor e servidor, sendo todos esses atores corresponsáveis pela capacitação e pelo desenvolvimento profissional.

Formatos de Atuação



formas de ação
diversificadas

FORMAIS
INFORMAIS

Ações formais de educação que integram este Programa são uma das alternativas de desenvolvimento, em geral promovidas pela instituição, por meio da área de desenvolvimento de pessoas.

No entanto, considerando o cenário atual de constantes transformações, o amplo acesso ao conhecimento e às tecnologias para sua aquisição e, ainda, a iniciativa como responsabilidade compartilhada, outras ações formais e ações informais de desenvolvimento podem e devem ser adotadas por gestores e servidores para promoção da capacitação.

Gestor e servidor são estimulados a buscar autonomamente ações informais de desenvolvimento como leituras dirigidas, mentoria, treinamento em serviço e benchmarking, por exemplo. Ações formais não oferecidas pelo Tribunal também podem integrar o rol de capacitação do servidor.

Mesmo os modelos formais adotados pelo Tribunal poderão ser diversificados, utilizando-se, além dos eventos fechados, estratégias de desenvolvimento que envolvam participação em eventos abertos, trilhas de aprendizagem, contratação de mentorias, entre outras.

Formatos de Atuação



diferentes
formatos

PRESENCIAL
A DISTÂNCIA
BLENDED

A flexibilidade para participação em ações de desenvolvimento em relação a espaço e tempo sempre foi fator importante para garantir a universalidade de acesso ao conhecimento.

Porém, no mundo atual, após a experiência do trabalho em diferentes contextos, garantir a possibilidade de participação em ações a distância assume ainda maior protagonismo.

Assim, observados os objetivos instrucionais e os recursos necessários, além da disponibilidade dos participantes, prima-se pela diversificação de metodologias de formatos de ensino, sejam presenciais, a distância ou mistos.

Mesmo a distância, deve-se analisar a melhor adequação de formato, podendo utilizar-se de metodologia síncrona ou assíncrona, autoinstrucional ou com apoio de tutoria.

Formatos de Atuação



formadores
prioritários

MAGISTRADOS
SERVIDORES
PROFISSIONAIS

A aquisição das competências no sentido amplo, envolvendo tanto conhecimentos quanto habilidades e atitudes, exige que as ações de desenvolvimento tenham como foco não apenas a disseminação desses conhecimentos, mas também a absorção da prática, adaptada à realidade do Tribunal.

Por esse motivo, sempre que possível, orienta-se priorizar ações de desenvolvimento conduzidas por instrutores internos, sejam magistrados ou servidores, como forma de garantir essa aplicabilidade dos conteúdos ao dia-a-dia profissional.

No entanto, profissionais externos devem ser contratados quando for importante ampliar o escopo do conhecimento ou o compartilhamento de experiências entre instituições, seja diretamente os profissionais de ensino ou por meio de instituições qualificadas.

Formatos de Atuação



amplitudes
variadas

CURTA
MÉDIA
LONGA

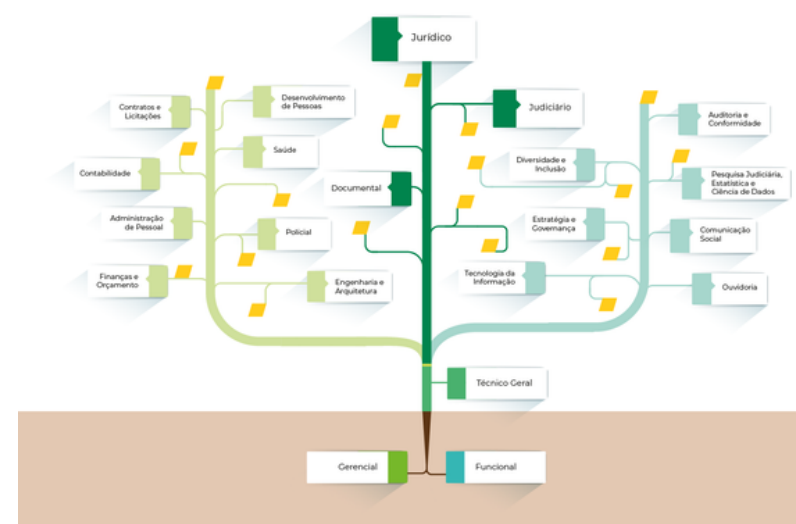
O mundo atual exige de todos os profissionais a adoção de uma cultura de aprendizagem contínua, em que o processo de aquisição e de desenvolvimento de conhecimentos torne-se presente ao longo de toda a vida laboral.

Nesse sentido, torna-se imperativo que as ações de desenvolvimento possam ser adotadas em diferentes amplitudes, seja por meio de leituras, palestras, cursos de curta duração, de extensão, graduações ou pós-graduações, como forma de abarcar as diferentes necessidades de sensibilização, aquisição e aprofundamento de conhecimentos e níveis de aprendizado ao longo de toda jornada profissional.

Dessa forma, a oferta de ações de capacitação deverá observar essas diversidades, procurando disponibilizar um amplo leque de ações, inclusive com carga horária variada, adaptando-se às necessidades individuais e às suas variações ao longo do tempo.

Composição Estrutural

A fim de identificar os componentes curriculares que dão origem às ações de desenvolvimento, o Educare desmembra-se em diferentes estruturas, cada qual com seu objetivo específico de agrupamento de conhecimentos, conforme detalhado a seguir.



Domínio

Todas as estruturas componentes do Educare vinculam-se a um dos dois domínios – essencial ou específico.

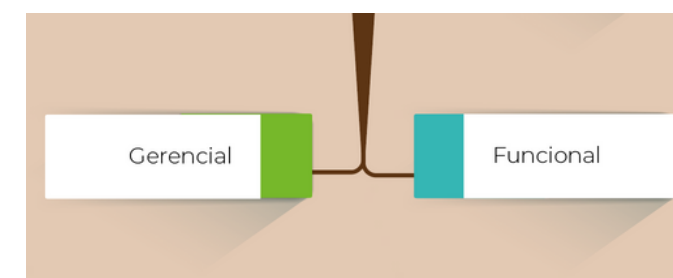
DOMÍNIO ESSENCIAL – componentes comuns a diversos postos de trabalho, independente da área de atuação, compostos pelo eixo transversal Técnico Geral e pelos níveis Gerencial e Funcional.

DOMÍNIO ESPECÍFICO – componentes de interesse de uma ou algumas áreas específicas, conforme o posto de trabalho e/ou a área de atuação, aos quais se vinculam as linhas de desenvolvimento.



Eixo transversal

O eixo Técnico Geral é parte integrante do domínio **ESSENCIAL**, composto por componentes integrantes transversais a todas as área de atuação, independente da lotação do servidor.



Nível

Os níveis Gerencial e Funcional são partes integrantes do domínio **ESSENCIAL** que possuem componentes comportamentais e técnicos vinculados às competências organizacionais e gerenciais do TST.

NÍVEL GERENCIAL – componentes relacionados ao desenvolvimento de competências para ocupação ou aprimoramento da atuação em postos de gestão.

NÍVEL FUNCIONAL – componentes relacionados ao desenvolvimento de competências para o aprimoramento de postos técnicos não-gerenciais.



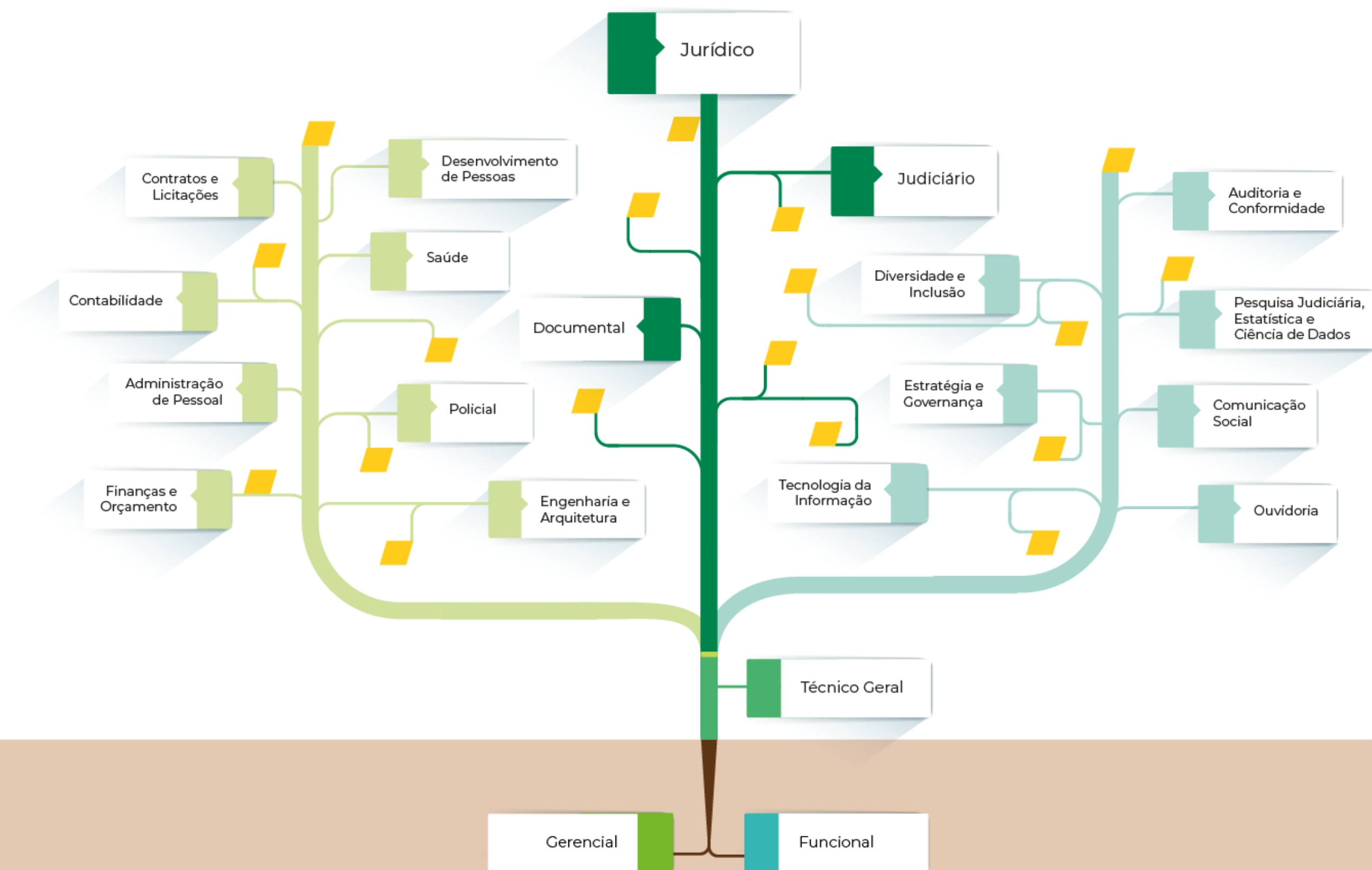
Linha de desenvolvimento

As linhas de desenvolvimento são integrantes do domínio **ESPECÍFICO**.

Cada linha corresponde a componentes de natureza específica, que visam à aquisição ou ao aprimoramento de competências técnicas, relacionadas a hardskills.

Estrutura Geral

A estrutura do Educare integra o seguinte esquema geral, que contém todos os componentes estruturais e detalha as linhas de desenvolvimento.



Gerencial

Público-alvo

Os componentes vinculados ao nível gerencial destinam-se a capacitar gestores ocupantes dos diversos postos de trabalho do Tribunal, independentemente da área de atuação, e servidores em geral com foco nos processos de sucessão.

Esses componentes observam as *softskills* e *hardskills* relacionadas ao desenvolvimento estratégico, ágil e relacional, além do autodesenvolvimento do gestor e estão vinculados diretamente às competências gerenciais do modelo de gestão por competências e resultados.

Objetivos instrucionais

O desenvolvimento em componentes comportamentais-gerenciais tem como objetivo habilitar os servidores a:

- Comunicar-se de forma eficiente e construtiva com membros da sua e de outras equipes e conquistar, sempre que possível, acordos conciliadores;
- Focar esforços na satisfação dos usuários e nos objetivos institucionais, observando a manutenção da imagem institucional;
- Relacionar-se de forma eficaz e estabelecer relações profissionais construtivas e eficientes com membros de sua equipe e de outras;
- Atuar para o pleno funcionamento institucional, observando o impacto de suas ações nas relações com o Órgão e com a sociedade;
- Solucionar conflitos por meio da promoção do diálogo saudável;
- Identificar soluções possíveis dentro do cenário existente e tomar decisões aderentes aos objetivos organizacionais;
- Gerir de forma eficaz equipes de trabalho e catalizar os esforços do grupo, favorecendo a troca de ideias e o compartilhamento de conhecimentos;

- Planejar, desenvolver, controlar e avaliar ações e atividades;
- Adaptar-se de forma ágil e inovadora, estabelecendo bases para a motivação e o engajamento mesmo em cenários de mudanças.
- Utilizar ferramentas de gerenciamento de tarefas e processos de trabalho como forma de garantir a eficiência de gestão de tarefas, atividades e projetos;
- Promover a utilização de técnicas ágeis e inovadoras de gestão;
- Planejar e acompanhar, por meio de ferramentas ágeis, metas e resultados sob sua responsabilidade;
- Desenvolver as atividades de gestão observando critérios de transparência, efetividade e eficiência e prestação de contas;
- Aplicar métodos e técnicas de gestão por competências e resultados, visando a alavancar sinergicamente o desempenho da equipe;
- Tomar decisões, no âmbito de suas competências, observando a articulação com demais órgãos, entidades e com toda a sociedade.

Competências vinculadas

- Gestão de relacionamentos interpessoais;
- Gestão participativa;
- Gestão de mudanças e inovação;
- Autoliderança;
- Gestão por resultados.

Gerencial

Gestão de relacionamentos interpessoais

Gestão de relacionamentos e conflitos
 Gestão da comunicação
 Gestão de modalidades de trabalho
 Liderança orientada para feedback
 Prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho

Gestão por competências
 Gestão da informação

Autoliderança

Gestão das emoções
 Liderança relacional
 Comunicação assertiva
 Resiliência e adaptatividade
 Autogerenciamento do trabalho
 A importância da escuta ativa

Ética e integridade
 Gestão do tempo

Gestão participativa

Liderança empática e segurança psicológica
 Gestão da diversidade e inclusão
 Gestão colaborativa

Facilitação de reuniões
 Condução de reuniões

Gestão por resultados

Liderança estratégica
 Gestão da cultura organizacional
 Delegação

Gestão pública e políticas públicas
 Governança institucional
 Gestão de riscos
 Gestão de processos de trabalho
 Indicadores desempenho
 Ferramentas de gestão de resultados
 Ferramentas de gerenciamento de tarefas
 Técnicas de gestão e práticas ágeis
 Gestão do desempenho

Gestão de mudanças e inovação

Gestão da inovação
 Desenvolvimento de parcerias
 Empreendedorismo público

Liderança de futuro com foco na IA

Funcional

Público-alvo

Os componentes do nível funcional estão diretamente relacionados às competências organizacionais do Tribunal e destinam-se a capacitar servidores ocupantes dos diversos postos de trabalho do Tribunal nas softskills e hardskills requeridas, como regra, de todos os servidores, independentemente da área de atuação.

Objetivos instrucionais

O desenvolvimento em componentes funcionais tem como objetivo habilitar os servidores a:

- Envolver-se com as tarefas e com o alcance de resultados de forma proativa;
- Comunicar-se de forma eficiente, apropriada e construtiva com diversos públicos e conquistar, sempre que possível, acordos conciliadores;
- Focar esforços na satisfação dos usuários para compreender e solucionar necessidades apresentadas;
- Relacionar-se de forma eficaz e estabelecer relações profissionais construtivas e eficientes;
- Compreender o funcionamento institucional e as relações de causa e efeito entre processos, estrutura, papéis e responsabilidades;
- Evitar conflitos nas relações interpessoais e promover o diálogo saudável;
- Efetuar análises de cenários e apontar soluções adequadas para o alcance de resultados;
- Trabalhar de forma eficaz com diversos grupos de trabalho e contribuir para o alcance de objetivos comuns;

- Manter o foco na execução de suas atividades e utilizar métodos próprios para garantir a ordem e estabelecer prioridades;
- Adaptar-se, de forma ágil e espontânea, às tarefas e a novos desafios;
- Enfrentar desafios de forma positiva, antever problemas e buscar soluções criativas e inovadoras.
- Analisar processos de trabalho e propor soluções para otimizar tarefas, atividades e estruturas de atuação;
- Examinar dados, correlacionar informações e aplicar conhecimento relacionado à sua área de atuação;
- Identificar e analisar riscos relacionados às suas atividades e à atuação departamental e organizacional, de forma a subsidiar as ações de governança institucional;
- Aplicar técnicas ágeis e inovadoras para levantamento de dados e proposta de soluções;
- Observar os requisitos e limites legais de atuação e as competências vinculadas;
- Utilizar os recursos digitais e informatizados disponíveis, que garantam a eficiência na execução das atividades;
- Redigir pareceres, minutas de votos, documentos e textos em geral, de forma clara e concisa, observando as regras relacionadas.

Competências vinculadas

- Adaptabilidade e flexibilidade;
- Foco nas pessoas;
- Relacionamento interpessoal;
- Comprometimento e engajamento;
- Comunicação.

Funcional

Adaptabilidade e Flexibilidade

Cultura organizacional	Práticas e métodos ágeis
Visão sistêmica	Inteligência artificial aplicada aos processos de trabalho
Agilidade emocional	Transformação digital
Inovação	

Foco nas pessoas

Ética e integridade
Diversidade e inclusão

Experiência do Usuário
Ferramentas de gestão de processos de trabalho
Gerência de projetos
Design thinking
Linguagem simples
Acessibilidade de documentos
Acessibilidade web
Língua brasileira de sinais – Libras

Relacionamento Interpessoal

Trabalho em equipe
Administração de conflitos
Segurança psicológica
Colaboração
Prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho

Comprometimento e engajamento

Planejamento	Governança
Sustentabilidade	Análise de riscos
Concentração e foco	Análise de dados estatísticos e indicadores
Análise e tomada de decisão	
Autogerenciamento do trabalho	
Proatividade	
Orientação para resultados	
Organização do trabalho	

Comunicação

Negociação
Oratória
Comunicação não-violenta
Escuta ativa

Língua portuguesa
Redação de pareceres
Redação argumentativa
Redação oficial
Redação de relatórios
Técnicas de estruturação de documentos
Elaboração de atos normativos
Ferramentas informatizadas de comunicação e produção
Técnicas de comunicação
Técnicas de apresentação

Técnico Geral

Público-alvo

Os componentes vinculados ao eixo transversal técnico geral destinam-se a capacitar servidores ocupantes dos diversos postos de trabalho do Tribunal nas hardskills requeridas, como regra, de todos os servidores, independentemente da área de atuação e que não estejam diretamente vinculadas às competências organizacionais ou gerenciais.

Objetivos instrucionais

O desenvolvimento em componentes técnico gerais tem como objetivo habilitar os servidores a:

- Desenvolver a compreensão sobre os princípios e normas fundamentais do Direito, de forma a promover uma atuação eficiente, alinhada às diretrizes legais e normativas pertinentes;
- Capacitar os servidores no uso e integração dos sistemas utilizados pelo Tribunal, visando à maior eficiência nos processos administrativos;
- Examinar informações, levando em consideração o sigilo, a proteção de dados e a segurança da informação, buscando a eficiência no tratamento de informações sensíveis;
- Planejar e executar, de maneira eficiente, os processos de contratações, buscando garantir a conformidade com a lei.

Componentes Integrantes

Direito administrativo
Direito constitucional
Regime jurídico dos servidores públicos
Regime próprio de Previdência Social
Trâmites Processuais

Sistema eletrônico de informações - SEI
Sistema de gestão orçamentária e financeira - SIGEO
Ferramenta de Business Intelligence - POWER BI
Portal Web

Acesso à informação e proteção de dados - LGPD e LAI
Segurança cibernética e da informação
Automação de processos

Planejamento de contratações - estudo técnico preliminar, termo de referência e edital
Gestão e fiscalização de contratos
Cálculos trabalhistas e previdenciários em contratos de terceirização
Gestão e fiscalização de contratos de terceirização
Licitações e contratos
Gestão de riscos com foco em contratações
Planilhas de custos e formação de preços em contratos de terceirização

Prevenção a incêndios e abandono em emergências

Jurídico

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Jurídico destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores vinculados aos Gabinetes de Ministro e às unidades de gestão de processos judiciais.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a efetuar pesquisas jurídicas, examinar processos e elaborar minutas de voto, adotar medidas relativas ao processamento de feitos judiciais, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Formação Básica

Lógica jurídica - básico
Súmulas processuais - básico
Redação jurídica
Elaboração de ementas
Direito constitucional do trabalho - básico
Regimento Interno
Pesquisa jurisprudencial - básico
Aspectos teóricos e práticos do recurso de revista
Aspectos teóricos e práticos do agravo de instrumento
Aspectos teóricos e práticos dos embargos de declaração
Aspectos teóricos e práticos do agravo
Linguagem jurídica e português jurídico para gabinetes
Nulidades de negativa de prestação jurisdicional - básico
Formação inicial de servidores da área jurídica

Sistemas Jurídicos e Tecnologia da Informação

Bem-te-vi
Gabinete eletrônico
Inteligência artificial generativa ativa na atuação jurídica
Pardal Net
Plenário eletrônico
Processo judicial eletrônico
Secretaria eletrônica
Pardalnet

Jurídico

Componentes Integrantes

Conhecimentos Específicos

Juízo de admissibilidade em recurso extraordinário
Ações de competência originária e demais atividades da Presidência
Tribunal Pleno e Órgão Especial (particularidades)
Atuação do CSJT e direito administrativo
Atuação da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho
Mediação e Conciliação
Direito empresarial para área trabalhista
Direito sindical
Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho

Atualização Jurídica

Alterações do Regimento Interno
Aplicação das alterações legislativas e jurisprudenciais
Jurisprudência do STJ e STF aplicável à JT
Precedentes vinculantes e sistemática de elaboração de súmulas ou OJs
Recomendações e protocolos de julgamento (CNJ e CSJT)
Redações de ementas
Súmulas processuais aplicáveis aos recursos - atualizações
Temas com efeito vinculante
Teoria geral de precedentes

Formação Avançada

Aplicabilidade ou incidência das convenções da OIT
Ação rescisória e mandado de segurança
Coisa julgada inconstitucional
Direito constitucional do trabalho - avançado
Embargos à SDI1
Execução no processo civil e do trabalho
Formação de assessores - SDI2
Lógica jurídica - avançado
Nulidades de negativa de prestação jurisdicional - avançado
Pesquisa jurisprudencial - avançado
Prescrição trabalhista
Processo civil aplicado ao processo do trabalho
Reclamação constitucional
Relações especiais de trabalho. Direito desportivo. Direito portuário.
Responsabilidade civil
Sociologia do Trabalho
Tutelas de urgência e de evidência
Incidentes de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência e Recursos Repetitivos

Judiciário

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico judiciário destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores vinculados às unidades de apoio judiciário.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a apoiar o processamento dos feitos judiciais e a promover a divulgação e a realização das sessões, além de efetuar pesquisas jurídicas, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Automação de processos jurídicos
Bem-te-vi
Gabinete eletrônico
Linguagem jurídica e português jurídico para turmas
Plenário eletrônico
Procedimentos cartorais de turmas
Processo judicial eletrônico
Regimento Interno
Secretaria eletrônica
Pardalnet

Administração de Pessoal

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Administração de Pessoal destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis pela aplicação, orientação e fiscalização de atividades relativas à gestão de pessoas.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a realizar estudos e pareceres para aplicação de direitos e deveres dos servidores e executar e fiscalizar registros funcionais e de folha de pagamento, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Aposentadoria e pensão
Cálculo de aposentadorias e pensões
Conformidade em gestão de pessoas
Direito administrativo aplicado a pessoal
Direito processual civil – Fazenda pública – aplicado a pessoal
Folha de pagamento do TST
Lei 8.112/90 – atualizações e jurisprudências
Lei geral de proteção de dados aplicada à gestão de pessoas
POWER BI para Sistema de Gestão de Pessoas

Auditoria e Conformidade

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Auditoria e Conformidade destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis por auditar e garantir a conformidade dos diferentes sistemas de atuação do Tribunal.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a analisar e emitir pareceres e orientações com vistas a garantir a legalidade, a legitimidade, a ética e a economicidade dos atos de gestão do Tribunal, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

- Auditoria do tipo consultoria
- Auditoria baseada em riscos
- Auditoria em áreas de tecnologia da informação
- Auditoria financeira
- Auditoria governamental
- Contabilidade Pública com foco em auditoria
- Ferramentas de BI para análise de dados
- Modelo de capacidade de auditoria interna – IA-CM
- Normas e orientações sobre práticas de auditoria – IPPF

Comunicação Social

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Comunicação Social destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam na área responsável pelos serviços de comunicação social e pela preservação da imagem institucional do Tribunal.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a executar serviços de comunicação direcionados aos públicos externo e interno, zelar pela imagem institucional do Tribunal, acompanhar, produzir e veicular notícias relacionadas à atuação do Órgão, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Consumer insights – pesquisa e dados para montar criação e estratégias de comunicação

Competências comunicacionais

Criação e gestão de campanhas de comunicação

Endomarketing e redação criativa

Ferramentas de edição de imagem

Inteligência artificial para comunicação social

Impulsioneamento das redes sociais

Língua portuguesa e estilo textual para rádio e tv

Produção e edição de vídeos e criação de roteiros

Técnicas de criatividade e criação

Tendências e inovação em comunicação

Contabilidade

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Contabilidade destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis pelo registro e fiscalização de conformidade contábil.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a registrar, fiscalizar e exercer atividades relacionadas à conformidade contábil da execução orçamentária, financeira e patrimonial, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Análise de demonstrações contábeis
Sistema integrado de administração financeira do Governo Federal - SIAFI
Contabilidade geral
Contabilidade pública
Gestão de custos no serviço público
Regularizações Contábeis
Sistema de informações de custos
Tesouro gerencial

Contratos e Licitações

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Contratos e Licitações destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam como fiscais e gestores de contratos, lotados nas diversas unidades do Tribunal, e ainda aqueles que atuam diretamente nas áreas responsáveis pela gestão, controle e execução contratual e licitatória.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a executar a gestão e a fiscalização de contratos nas diferentes áreas e, ainda, a exercer o acompanhamento de contratos de prestação de serviços e aquisição de bens e a executar procedimentos necessários à realização de licitação pública, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Alterações contratuais
Análise de demonstrações contábeis em processos de licitação
Cálculos trabalhistas e previdenciários em contratos de terceirização
Contratação direta – inexigibilidade e dispensa
Ética, Integridade e Responsabilização em Contratações
Execução contratual – práticas de gestão e controle
Gestão e fiscalização de contratos
Gestão e fiscalização de contratos de terceirização
Gestão de riscos com foco em contratações
Governança das contratações
Licitações e contratos
Licitações sustentáveis
Planejamento de contratações – estudo técnico preliminar, termo de referência e edital
Planilha de custos e formação de preços em contratos de terceirização

Desenvolvimento de Pessoas

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Desenvolvimento de Pessoas destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis pela seleção, gestão do desempenho e da carreira e desenvolvimento de servidores e colaboradores.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a recrutar e selecionar servidores e a conduzir programas de gestão do desempenho profissional, do clima organizacional e de capacitação, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

- Ambientes virtuais de aprendizagem
- Cargos e carreiras
- Consultoria interna em recursos humanos
- Cultura e engajamento
- Design de facilitação
- Design instrucional
- Diferenças geracionais
- Dimensionamento da força do trabalho
- Experiência do colaborador
- Formação de formadores
- Formação de liderança e sucessão
- Gestão de treinamento
- Inteligência artificial aplicada a gestão de pessoas
- Metodologias de gestão do desempenho
- Metodologias ágeis aplicadas à gestão de pessoas
- Modalidades de trabalho
- Modelos mentais de resultados, metas e eficiência
- Pesquisas e indicadores em recursos humanos
- Práticas de acolhimento e mediação
- Recrutamento e seleção
- Tendências do futuro do trabalho
- Trilhas de aprendizagem
- Valorização e reconhecimento

Diversidade e Inclusão

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Acessibilidade destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis por garantir a prestação de serviços pelo Tribunal de forma acessível a todos os públicos e na unidade diretamente responsável pela execução do plano de acessibilidade.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a promover a adaptação de serviços no seu âmbito de atuação, de forma a garantir a acessibilidade e a inclusão a todos os públicos, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Atendimento e acolhimento à pessoa com deficiência
Avaliação biopsicossocial da deficiência com foco em acessibilidade
Legislação em acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência
Noções para promoção da acessibilidade digital

Documental

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Documental destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam na áreas responsáveis pelos serviços de gestão do acervo bibliográfico, arquivo, gestão documental e de memória do Tribunal.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a gerenciar o acervo bibliográfico, captar, armazenar, tratar, recuperar e disseminar informações e documentos, organizar e preservar documentos e processos e efetivar a gestão documental e da memória do Tribunal, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Avaliação de periódicos científicos especializados
Classificação de documentos
Coleções especiais jurídicas
Conservação e restauração de documentos físicos
Descrição documental e elaboração de arranjo
Digitalização de documentos públicos
Direitos autorais
Diretrizes para serviços e profissionais de arquivo e aplicação da LGPD
Elaboração de índice bibliográfico
Elaboração de instrumento de pesquisa para o arquivo
Gestão e preservação de documentos digitais
Inteligência artificial para a biblioteca
Inteligência artificial para o acervo documental
Memória institucional
Produção editorial de documentos institucionais
Sistema Eletrônico de Informações com foco em gestão documental
Tratamento de obras raras e coleções bibliográficas especiais
Uso de metadados

Engenharia e Arquitetura

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Engenharia e Arquitetura destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que desempenham funções como engenheiros e arquitetos neste Tribunal.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a elaborar, fiscalizar e acompanhar obras, reformas, projetos de instalações prediais, de mobiliários e de sinalização, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Autocad
BIM Revit
Layouts e espaços físicos de trabalho
Limpeza, conservação e sanitização de ambientes
Manutenção predial
Normas de acessibilidade urbanística e arquitetônica
Lei de licitações aplicada a obras e serviços de engenharia e arquitetura
Orçamento de obras e Sistema nacional de preços e índices para a construção civil - SINAPI

Estratégia e Governança

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Estratégia e Governança destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que desempenham atividades ligadas à área de governança e estratégia do Órgão.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a gerir a estratégia e a governança do Tribunal, integrando processos relacionados a gestão de riscos, de sustentabilidade e da inovação, por meio de ações que observem os princípios éticos e de integridade.

Componentes Integrantes

- Ética e integridade no âmbito institucional
- Gestão da inovação com foco na estratégia
- Gestão da sustentabilidade
- Gestão de riscos com foco na estratégia
- Governança e gestão estratégica
- Metodologias e técnicas inovadoras em estratégia e governança
- Processo de inovação

Finanças e Orçamento

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Orçamento e Finanças destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores responsáveis por planejar, executar, gerir e fiscalizar a aplicação de recursos orçamentários, lotados nas diversas unidades do Tribunal.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a planejar, executar, gerir e fiscalizar a aplicação de recursos orçamentários, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Administração financeira e orçamentária

Declaração de débitos e créditos tributários federais

Retenção tributária

Sistema integrado de gestão orçamentária e financeira – SIGEO

Sistema de planejamento e orçamento – SIOP

Tesouro Gerencial

Ouvidoria

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Ouvidoria destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam na área responsável pelo apoio à Ouvidoria do Tribunal.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a prestar atendimento, receber e examinar requerimentos e encaminhar demandas relativas a pedidos de informação e à atuação das unidades do Tribunal, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

Denúncia – Admissibilidade e proteção

Lei geral de proteção de dados para ouvidoria

Lei de acesso à informação aplicadas à ouvidoria

Mediação e conciliação, técnicas aplicadas à ouvidoria

Ouvidoria e solução de problemas do usuário

Pesquisa Judiciária, Estatística e Ciência de Dados

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Pesquisa Judiciária, Estatística e Ciência de Dados destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos, relativos a essa área de atuação, servidores e gestores nelas atuantes.

Objetivos instrucionais

Os servidores e gestores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a operar ferramentas de análise, produção e visualização de dados do Tribunal e da Justiça do Trabalho, bem como desenvolver projetos e atividades de pesquisa empírica na Justiça do Trabalho e sobre temas relacionados a sua área de atuação.

Componentes Integrantes

- Análise de dados
- Ciência de dados
- Design de produtos e serviços
- Engenharia de dados
- Estatística
- Ferramentas de business intelligence
- Governança de dados
- Inteligência artificial generativa e LLM
- Letramento de dados
- Pesquisa judiciária

Policial

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Policial destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis por promover a segurança institucional.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a garantir a segurança institucional e a exercer o poder de polícia, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

- Armamento e tiro
- Condução veicular policial
- Controle de distúrbios civis
- Direitos humanos voltados para área policial
- Explosivos
- Gerenciamento de crises
- Inteligência e contrainteligência
- Primeiros socorros para área policial
- Reciclagem de segurança
- Segurança de autoridades
- Técnicas de defesa pessoal

Saúde

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Saúde destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que trabalham no atendimento assistencial, ocupacional e pericial de servidores e magistrados do TST; no desenvolvimento e implementação de programas de qualidade de vida no trabalho; bem como aqueles que desempenham funções de gestão dos serviços de saúde.

Objetivos instrucionais

Os servidores e gestores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a prestar atendimento de qualidade, demonstrando habilidade interpessoal e conhecimento técnico nas suas áreas de atuação; planejar e implementar ações em saúde; e conhecer e aplicar corretamente as normativas específicas que dizem respeito às atividades desenvolvidas na área.

Componentes Integrantes

Avaliação biopsicossocial da deficiência com foco em saúde
Habilidades interpessoais no atendimento ao público
para profissionais de saúde
Legislação em saúde
Perícia em saúde
Prevenção em saúde
Promoção da saúde
Saúde mental
Saúde ocupacional
Trabalho em equipe de saúde multidisciplinar

Tecnologia da Informação

Público-alvo

Os componentes vinculados ao domínio específico Tecnologia da Informação destinam-se a capacitar, por meio de conhecimentos técnicos relativos a essa área de atuação, servidores e gestores que atuam nas áreas responsáveis por prover soluções de tecnologia da informação, automatizar processos e comunicações e armazenar dados e ainda por fiscalizar tais procedimentos.

Objetivos instrucionais

Os servidores plenamente capacitados neste domínio específico deverão estar habilitados a desenvolver sistemas de informação, administrar recursos computacionais, exercer a governança de TIC, garantir suporte técnico aos usuários e fiscalizar essas funções, dentre outras atividades correlatas.

Componentes Integrantes

- Abordagens de Design com foco em TI
- Administração de ativos de infraestrutura
- Administração de ativos de infraestrutura de telecomunicações
- Análise de requisitos
- Arquitetura da Informação (UX/UI)
- Arquitetura de software e frameworks
- Automação de infraestrutura
- Ciência de dados e Inteligência Artificial
- Contratações de tecnologia da informação
- Desenvolvimento em Nuvem

- Experiência do Usuário
- Ferramentas de desenvolvimento de software
- Gerenciamento de serviços de TI
- Gestão de dados
- Gestão de endpoints
- Gestão de infraestrutura
- Gestão de portais web
- Gestão de portfólio, projetos e produtos digitais
- Gestão de software
- Governança de TI
- Infraestrutura em Nuvem
- Inovação com foco em TI
- Kanban
- Métodos ágeis em TI
- Monitoramento de infraestrutura
- Monitoramento de infraestrutura de telecomunicações
- Normas e recursos para promoção da acessibilidade digital
- Planejamento estratégico em TI
- Plataforma Digital do Poder Judiciário com foco em TI
- Qualidade de software
- Segurança cibernética com foco em TI
- Segurança da informação com foco em TI
- Segurança cibernética para ativos de infraestrutura
- Soluções de Tecnologia da Informação como Serviço (IAAS, PAAS, SAAS)
- Transformação Digital com foco em TI
- Virtualização de infraestrutura

Tendo em vista que parte das ações de desenvolvimento deve ser de iniciativa do Tribunal, como forma de garantir uma base homogênea às competências requeridas, as ações formais de capacitação realizadas por meio de eventos fechados em 2025, divulgadas ou viabilizadas pelo TST ou, ainda, os conteúdos disponibilizados pelo Tribunal neste exercício encontram-se previstos neste plano.

Contudo, conforme previamente indicado, tais ações representam apenas parte das exigidas para o aprimoramento do desempenho dos servidores. Algumas iniciativas de desenvolvimento deverão ser adotadas diretamente por servidor e gestor, com base nos temas identificados no plano de desenvolvimento individual, e não precisarão envolver a participação direta da unidade de educação corporativa.

Outras poderão ser supridas por meio da participação em eventos abertos de capacitação, que possuem a vantagem de promover o networking e o acesso a profissionais referência no mercado, o que alavanca o investimento. Tais ações, portanto, poderão ser custeadas pelo Tribunal, mas deverão ser de iniciativa de gestor e servidor, sempre com base nos componentes curriculares do Educare e em tendências e necessidades pontuais da área solicitante específica.

Apresentam-se, dessa forma, os componentes curriculares considerados como prioridades de capacitação ao longo de 2025, pela necessidade já identificada para instalação ou manutenção de competências. Destaca-se, porém, que, para viabilizar a realização de cada ação de desenvolvimento que se traduza em evento fechado, deverá ser encaminhado processo próprio, por meio do qual detalhar-se-ão os requisitos didático-pedagógicos e o investimento necessário, dentre outros. Somente após a aprovação de cada processo pela Administração do Tribunal, será possível executar a ação de capacitação prevista.

Ressalta-se, ainda, que competências emergentes poderão ser identificadas ao longo do ano. Assim, ainda que não previstas neste plano, outras ações de capacitação a serem realizadas por meio de eventos fechados poderão ser propostas pelas diversas unidades do Tribunal, sempre por meio de processo próprio a ser aprovado pela Administração. Já outras ações e conteúdos, mesmo que previstos neste cronograma, poderão deixar de ser realizados, considerando-se as prioridades e a conveniência administrativa.

De toda forma, o seguinte cronograma traz um norte que orienta os esforços e as ações da área de educação corporativa ao longo do ano. Por fim, salienta-se que cada conteúdo curricular indicado poderá ser abordado por meio de uma única ou de várias ações. Da mesma forma, dois ou mais conteúdos poderão ser abordados de forma única, conforme as estratégias didático-pedagógicas mais viáveis.

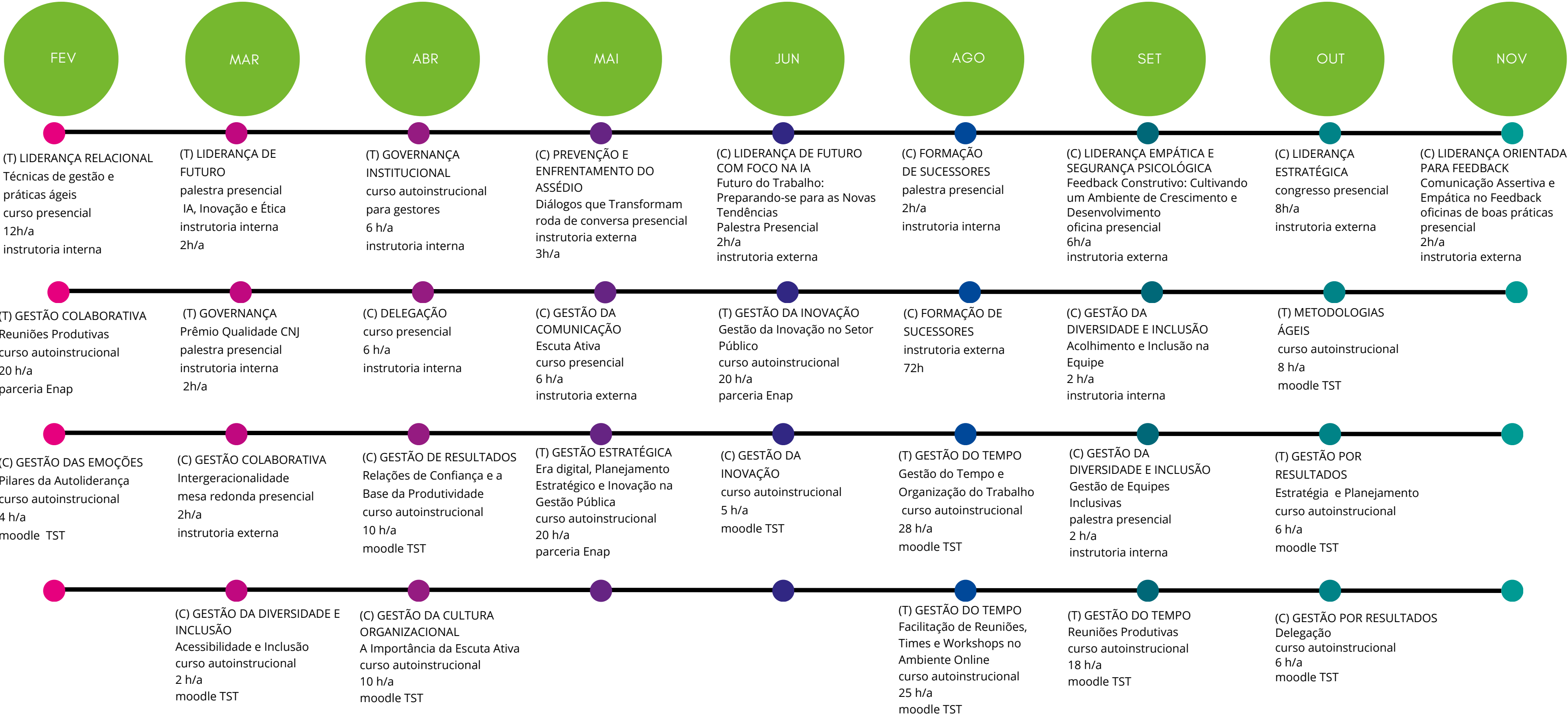
Ressalta-se, por fim, que o nome do evento, a carga horária prevista, os valores indicados, o tipo de instrutoria e o mês de realização das ações já previstas poderão sofrer alterações, conforme as necessidades indicadas, as propostas obtidas e a conveniência da Administração, entre outras variáveis intervenientes.

Cronograma 2025

ESSENCIAL

Gerencial

Ações previstas 30



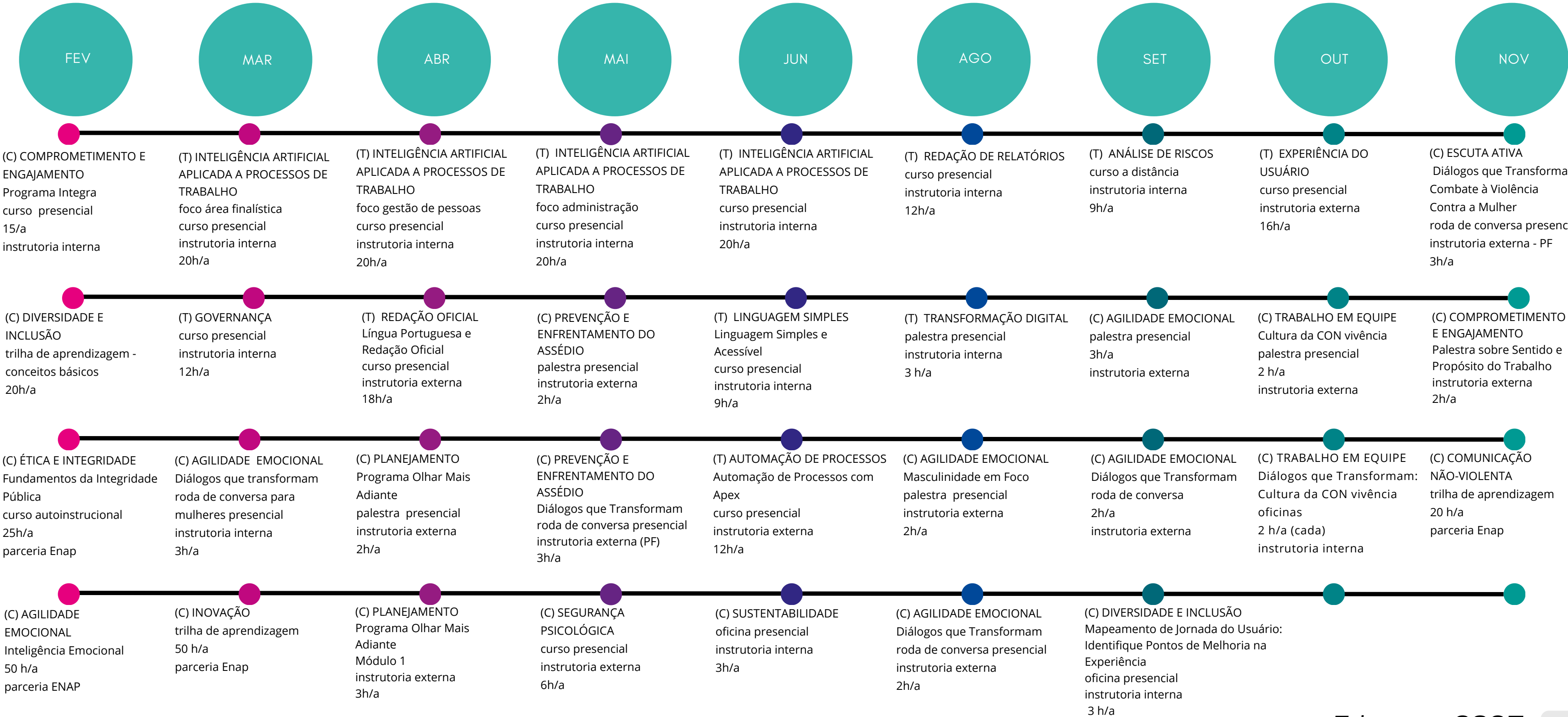
(c) componentes comportamentais (t) componentes técnicos
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.

Cronograma 2025

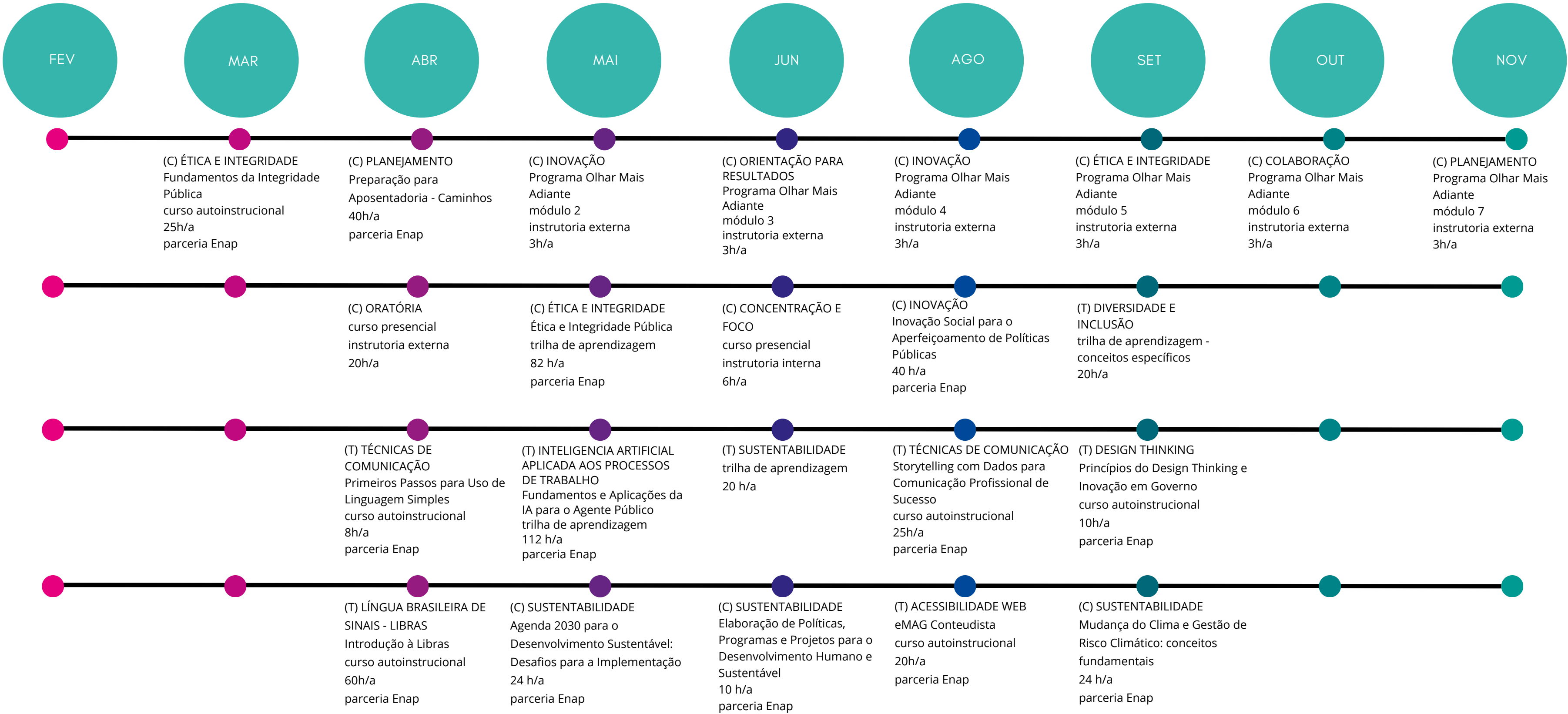
ESSENCIAL

Funcional

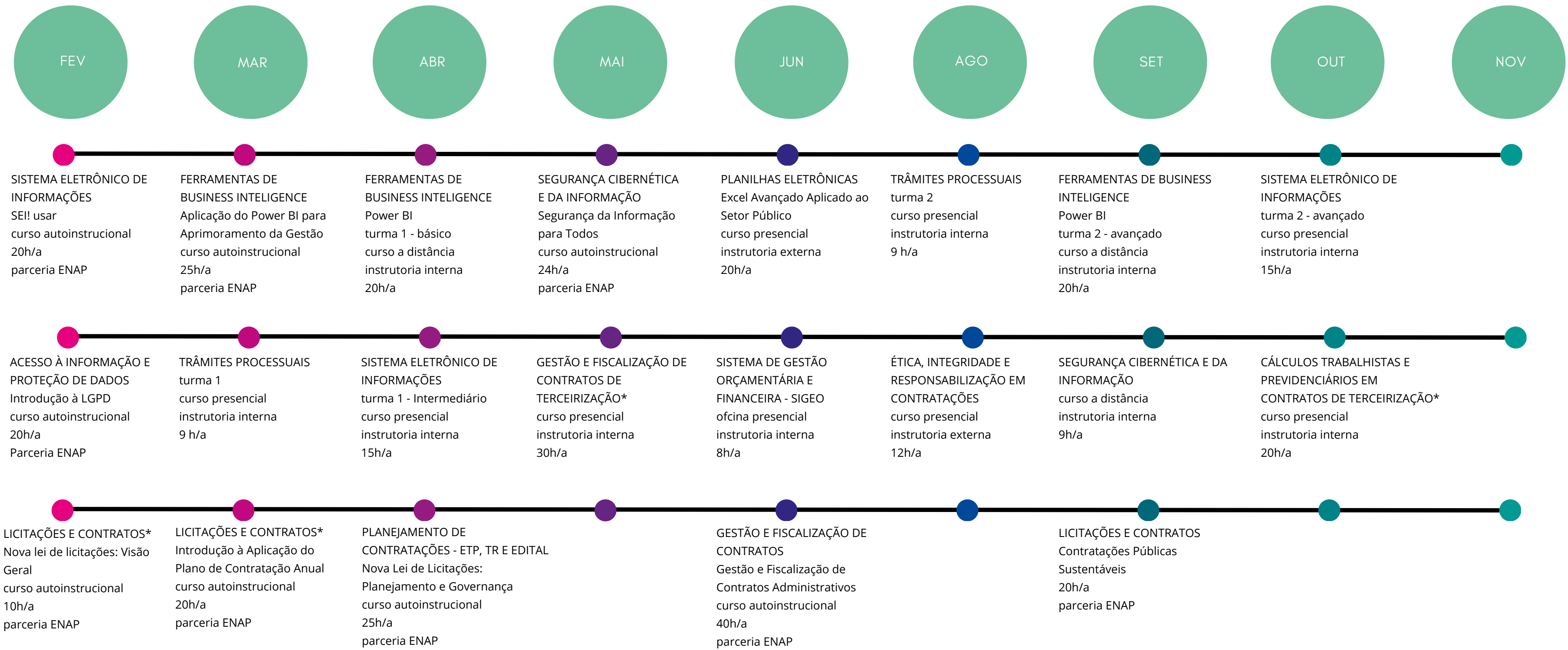
Ações previstas 34



(c) componentes comportamentais (t) componentes técnicos
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.



(c) componentes comportamentais (t) componentes técnicos
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.



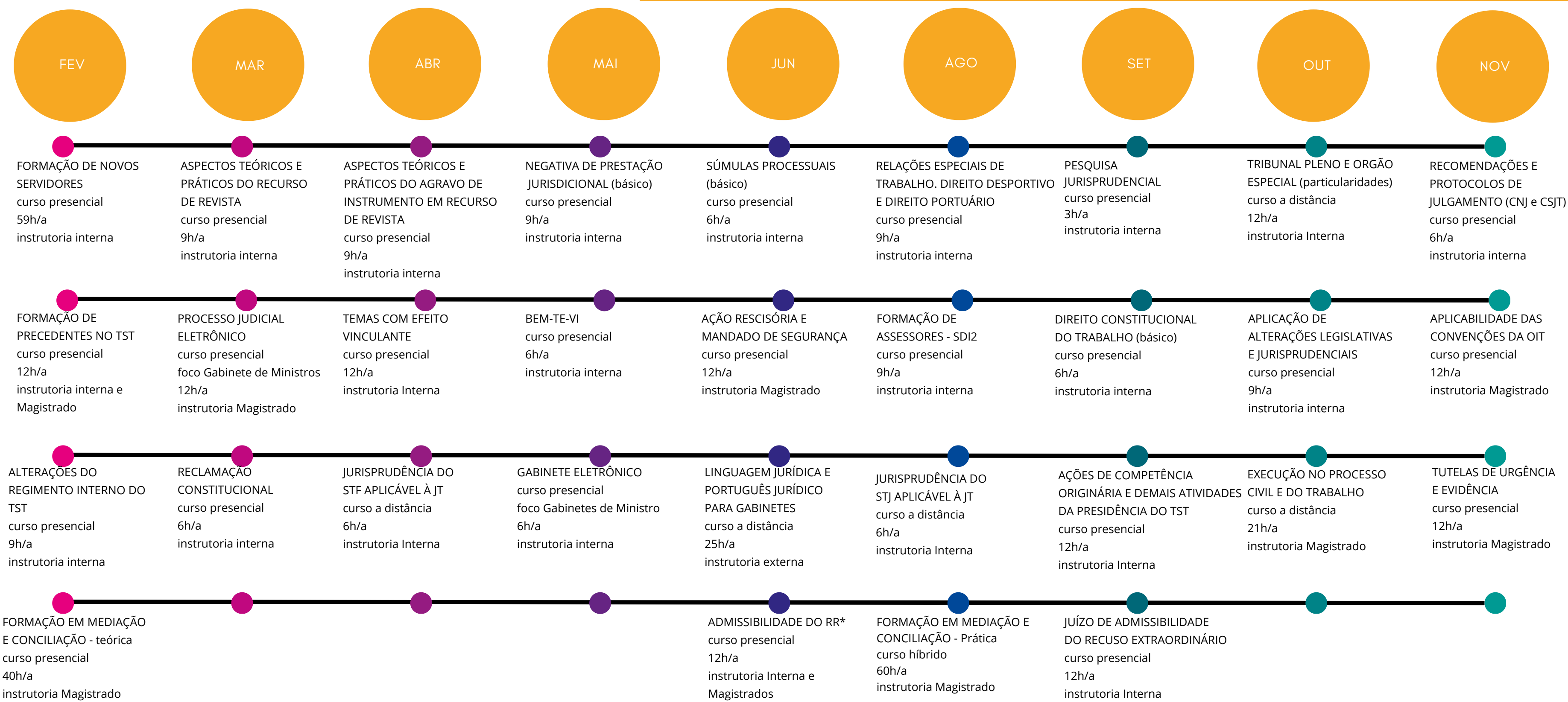
* Ações previstas no Plano Anual de Capacitação em Contratações.
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.

Cronograma 2025

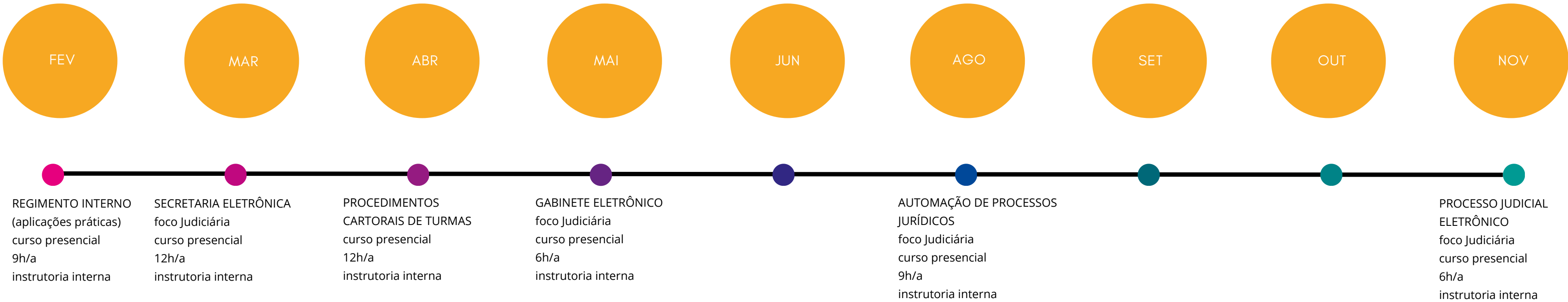
ESPECÍFICO

Jurídico

Ações previstas **31**



• *Demanda pontual de capacitação, que não integra os componentes curriculares, a ser desenvolvida, em princípio, em 2025.*
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.



Cronograma 2025

ESPECÍFICO

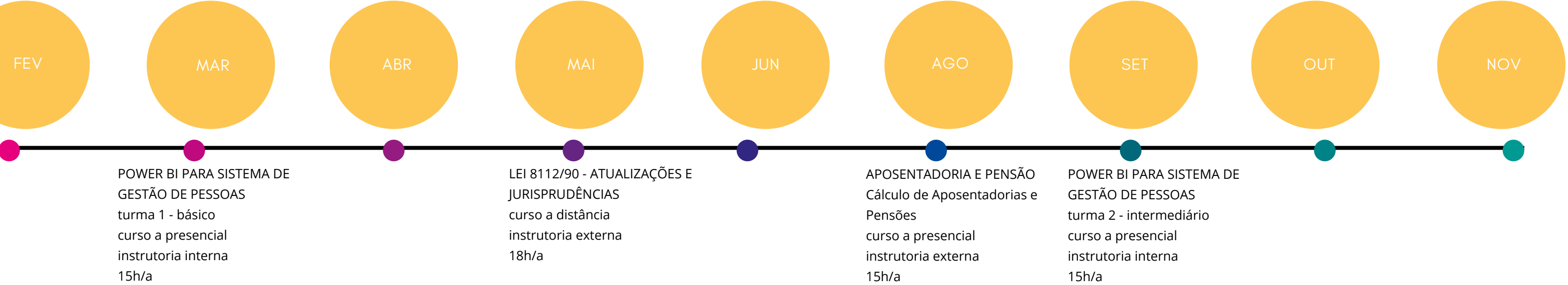
Administração de Pessoal
Auditoria e Conformidade
Comunicação Social
Contabilidade

Ações previstas **14**

Ações previstas

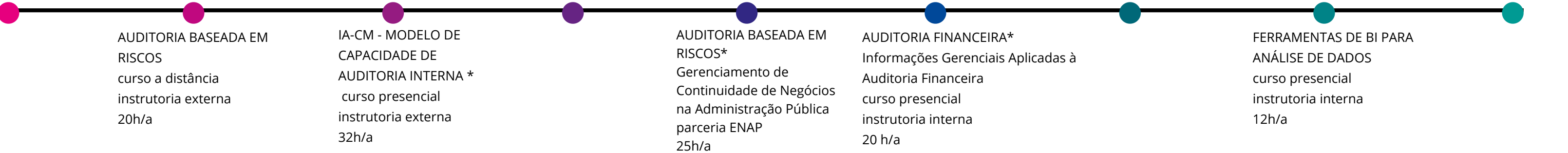
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

4



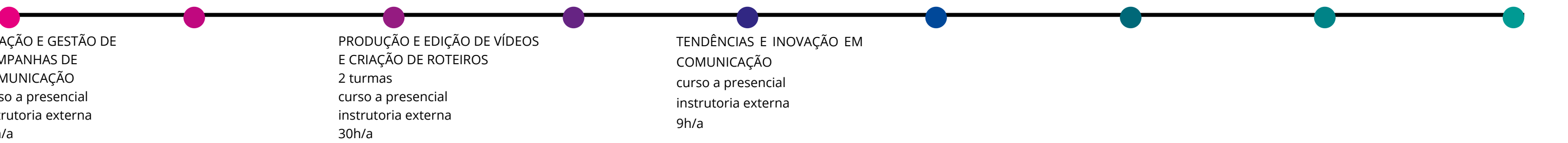
AUDITORIA E CONFORMIDADE

5



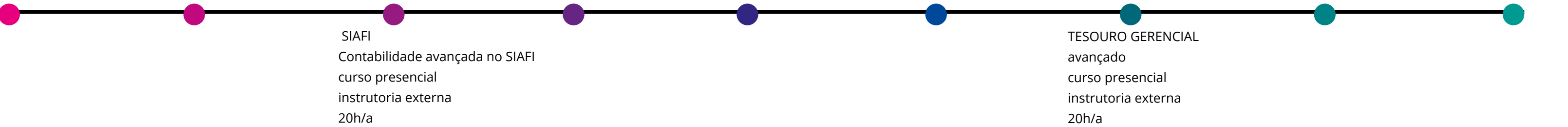
COMUNICAÇÃO SOCIAL

3



CONTABILIDADE

2



* Ações previstas no Plano Anual de Capacitação de Auditoria.
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.

Cronograma 2025

ESPECÍFICO

Contratos e Licitações
Desenvolvimento de Pessoas
Documental
Engenharia e Arquitetura

Ações previstas 10

Ações previstas

CONTRATOS E LICITAÇÕES

1

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

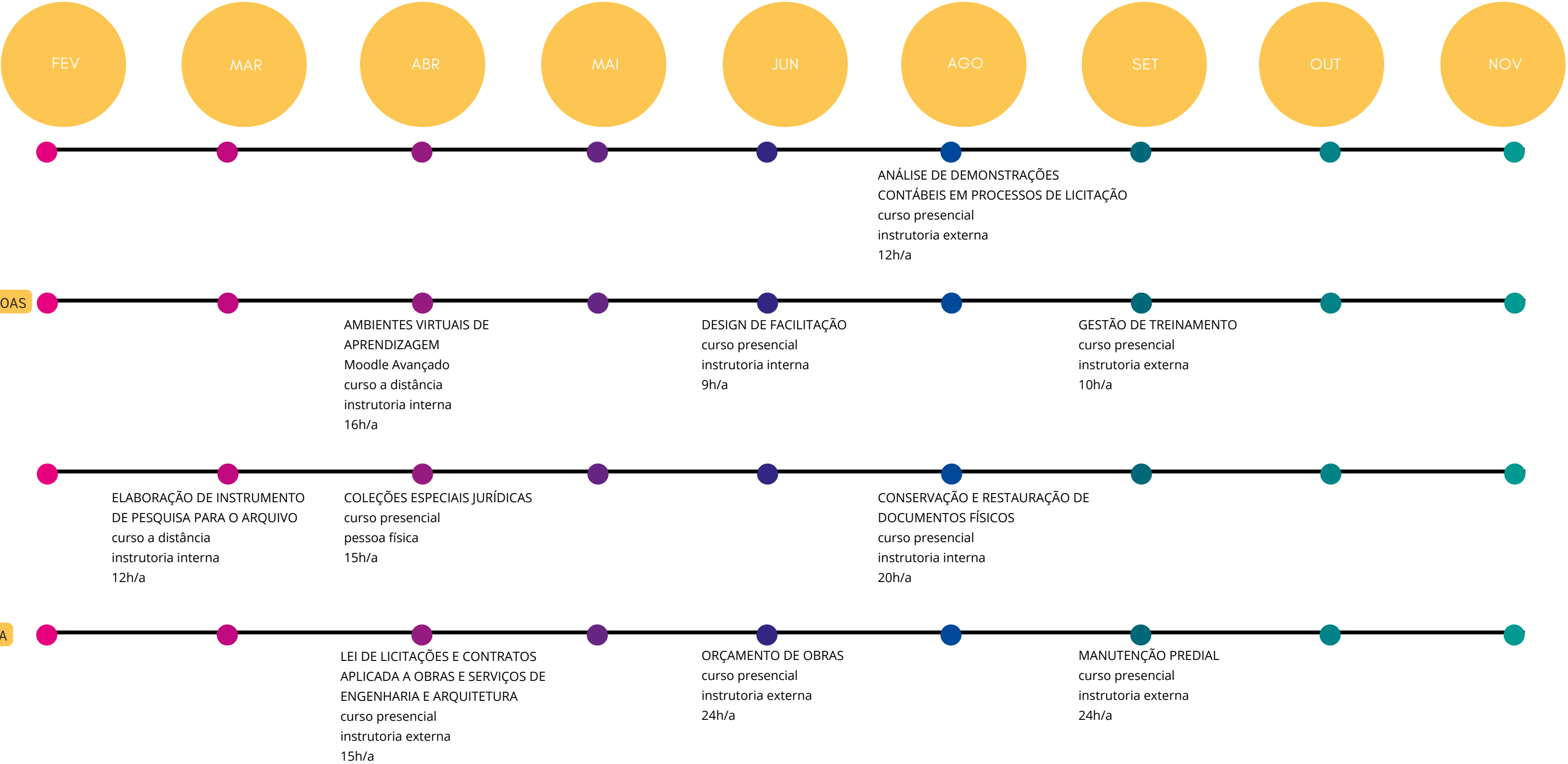
3

DOCUMENTAL

3

ENGENHARIA E ARQUITETURA

3



Cronograma 2025

ESPECÍFICO

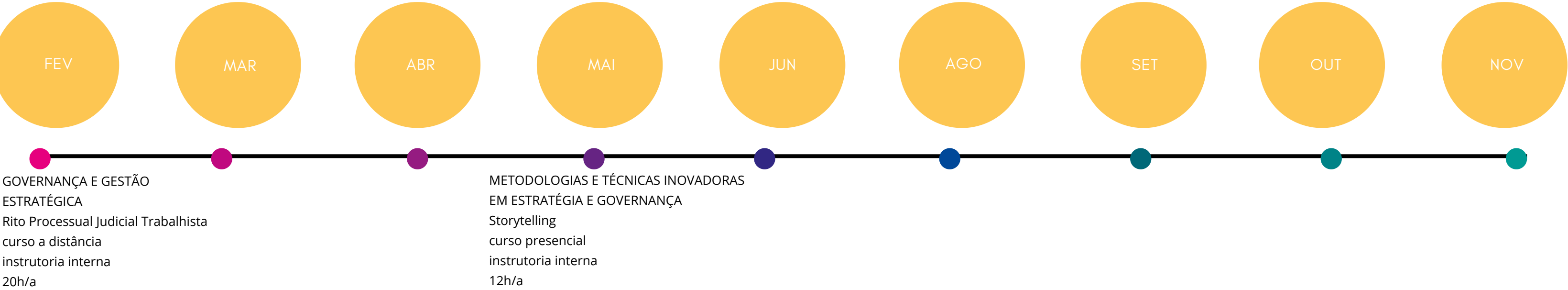
Estratégia e Governança
Pesquisa Judiciária, Estatística e Ciência de Dados
Policial
Saúde

Ações previstas 13

Ações previstas

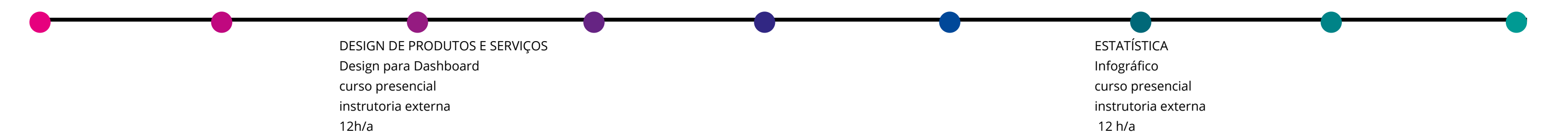
ESTRATÉGIA E GOVERNANÇA

2



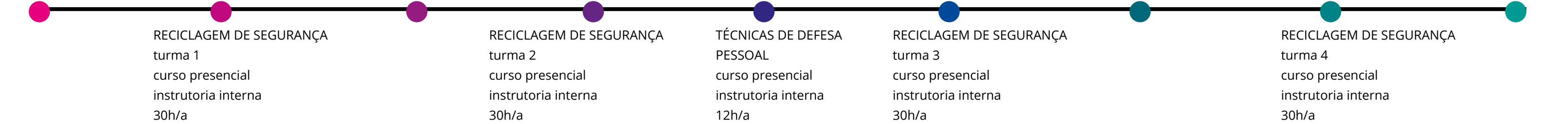
PESQUISA JUDICIÁRIA ESTATÍSTICA E CIÊNCIA DE DADOS

2



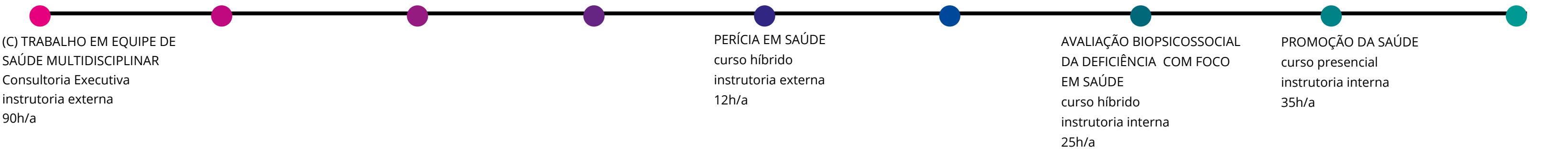
POLICIAL

5



SAÚDE

4



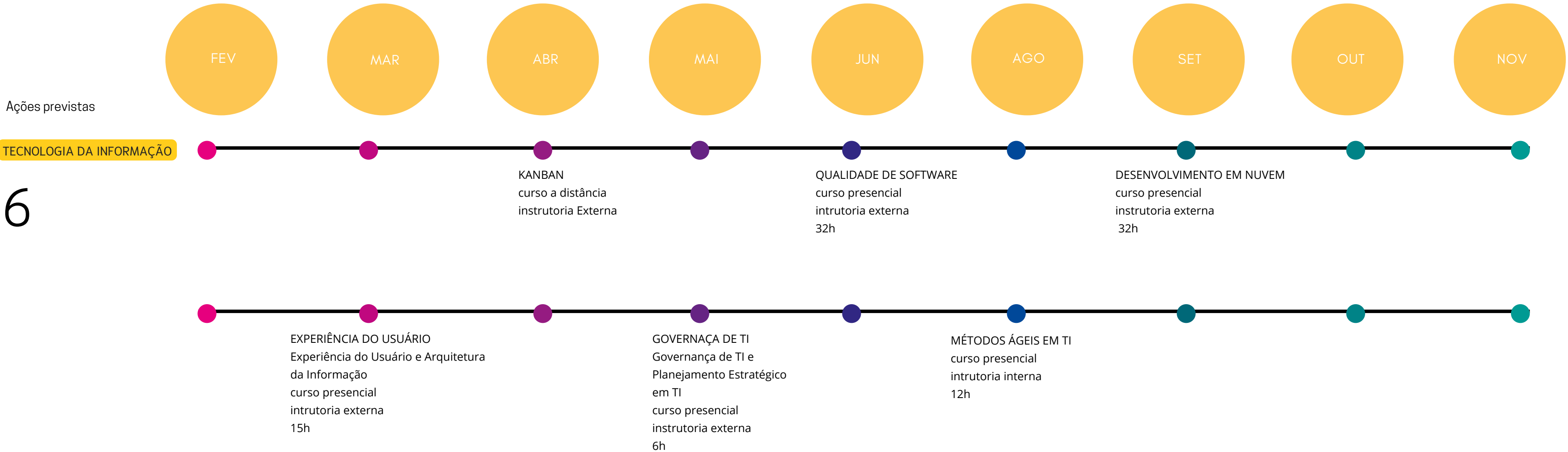
*(c) componentes comportamentais
OS VALORES PROPOSTOS TÊM COMO REFERÊNCIA AÇÕES DE EXERCÍCIOS ANTERIORES E ESTÃO SUJEITOS A ALTERAÇÕES. OS MONTANTES NÃO ENVOLVEM O PAGAMENTO DE DIÁRIAS E PASSAGENS.

Cronograma 2025

ESPECÍFICO

Tecnologia da Informação

Ações previstas 6



Resultados esperados 2025

Previsão de
quantitativos
gerais estimados

VARIÁVEIS PREVISTAS

ações de capacitação



188

componentes curriculares



148

horas-aula



2.998

participações



4.065

GERENCIAL

30 ações de capacitação

24 componentes curriculares

311 h/a

782 participações

FUNCIONAL

57 ações de capacitação

36 componentes curriculares

933 h/a

1.231 participações

TÉCNICO GERAL

21 ações de capacitação

15 componentes curriculares

391 h/a

309 participações

ESPECÍFICO JURÍDICO

37 ações de capacitação

35 componentes curriculares

493 h/a

814 participações

ESPECÍFICO DEMAIS ÁREAS

43 ações de capacitação

38 componentes curriculares

870 h/a

929 participações

Programa de Educação Corporativa

Servidores do Tribunal Superior do Trabalho

