



Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Diretor: Des. Paulo Régis Machado Botelho
Vice-Diretor: Des. Francisco José Gomes da Silva
Coordenadora Pedagógica: Juíza Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

PROPOSTA DE CURSO
Nome do Curso sugerido: Racismo Institucional e os desafios impostos à Justiça do Trabalho
Nome Docente: Raquel Leite da Silva Santana Breve currículo: Assessora jurídica de Ministro do TST. Mestra em "Direito, Estado e Constituição" na sublinha "Mundo do Trabalho, Constituição e Transformações na Ordem Social". (PPGD/Faculdade de Direito da Universidade de Brasília). Pesquisadora do Grupo "Constituição, Trabalho e Cidadania" (CNPq/UnB). Autora de artigos e da obra "As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus." (2022). Vencedora do "Prêmio UnB de Pós Graduação", na categoria Ciências Sociais Aplicadas - edição 2022. Link Lattes: https://lattes.cnpq.br/0980015890109235
Formador(a) interno(a) () Formador(a) Externo(a) (X)
Normativo: (ato normativo para preenchimento da EJUD7)
Modalidade: EaD () Presencial (X) Presencial com conteúdo em EaD ()
Formato: Aula expositiva () Aula Prática/Oficina ()
Carga horária: 8h Período de realização: 28/2/2024 Horário de realização: 9h às 16 Local: Sala de Aula (X) Laboratório de Informática () Auditório () Endereço: Escola Judicial do TRT da 7ª Região, Rua Vicente Leite, n. 1281, Anexo II, 4º andar, Aldeota, Fortaleza/CE
Público-alvo: magistrados(as) e servidores(as) Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Inscrições: Site da EJUD7
Conteúdo programático: Racismo Institucional e os desafios impostos à Justiça do Trabalho: <ol style="list-style-type: none">Formação histórica, social e jurídica do racismo no Brasil, em perspectiva interseccional<ol style="list-style-type: none">Revisitar a "liberdade" concedida às pessoas negras após a abolição da escravatura;Compreender a formação do mercado de trabalho brasileiro e o processo de imigração de europeus para o Brasil no pós-abolição;Investigar as premissas que conformam o período de consolidação e institucionalização do Direito do Trabalho;Compreender como o e o porquê de o Direito do Trabalho ter sido construído para trabalhadores operários e a consequente exclusão histórico do trabalho negro das teias protetivas do Estado;Racismo institucional: aspectos teóricos<ol style="list-style-type: none">Conceito de racismoRacismo Institucional e Estrutural: diferenças e aproximaçõesDireito do Trabalho, Justiça do Trabalho e o racismo institucionalAspectos práticos voltados ao combate do racismo institucional<ol style="list-style-type: none">Instrumentos e normas nacionais e internacionais;Análise de decisões judiciais sobre o temaReconstruindo decisão(oes) de forma antirracista<ol style="list-style-type: none">Colocar em prática o módulo teórico, a partir da (re)escrita de documentos oficiais.

b. Atividade coletiva, em grupos.

Número de vagas:

até 30 participantes

até 50 participantes

acima de 50 participantes

Período de inscrições: (preenchimento da EJUD7)

PRINCIPAIS COMPETÊNCIA(S)/ DIMENSÕES A SER(EM) DESENVOLVIDA(S)

Após o treinamento/curso, o(a) aluno(a) será capaz de compreender como o racismo institucional se estrutura e organiza, possuindo mecanismos para combatê-lo em sua atuação profissional e pessoal.

Objetivos Gerais e Específicos

Objetivos Gerais: identificar as principais características do racismo institucional

Objetivos Específicos: adquirir ferramentas para se posicionar criticamente sobre o racismo institucional em uma perspectiva interseccional; possibilitar o julgamento de casos que envolvem o trabalho pessoas negras e suas implicações no mundo/ambiente de trabalho.

Matriz Curricular e Cronograma

Módulo	Datas	Metodologia* Específica	C/h (Presencial)	C/h (Moodle)
1	29/2/2024	Aula expositiva, apresentação em PPT e acesso a sistemas (precisarei de internet); apresentação de vídeos; análise de casos concretos e reescrita de decisões judiciais.	8h	

*Metodologias sugeridas:

- 1) Exposição dialogada com uso de *slides*
- 2) Resolução de casos práticos, distribuídos entre grupos
- 3) Análise de caso concreto e utilização complementar de julgados
- 4) Elaboração de decisões em equipe com intervenções do(a) formador(a)
- 5) Gamificação
- 6) Sala de aula invertida

Modalidade de Avaliação

Atividade somativa em sala de aula

Atividade disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem

Recursos didáticos necessários

Sala de aula

Power Point

Auditório

Lousa digital

Laboratório com computadores

Impressão prévia de textos-base para participantes

Bibliografia Recomendada

Indicação bibliográfica principal:

SANTANA, Raquel Leite da Silva. As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus. Editora dialética Capítulo I (pp. 49-110).

GOMES PORTELA, Rodrigo. Cultura jurídica e diáspora negra: diálogos entre Direito e Relações Raciais e a Teoria Crítica da Raça. Revista Práxis. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdp/a/NFJR7sgzKmzc78Z5Q87JYGK/#>

OLIVEIRA PIRES, Thula. Reescrita como escrivência: re(ori)entações para a perspectiva feminista do direito no Brasil. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2023/79541>

Voto da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 30/06/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2aa91c2a73c86c88aa50fb6aa8b8a7a5>

Responsabilidades discentes

- 1- Registrar frequência (a frequência será verificada pela presença integral nas aulas e realização das atividades pelo *Moodle*);
- 2 - Participar dos fóruns, ler o material disponibilizado, fazer as pesquisas e participar ativamente durante as aulas remotas ou presenciais;
- 3 - Apresentar ideias sobre a temática proposta, de acordo com a fundamentação teórica apresentada e de acordo com os critérios estabelecidos;
- 4 – Preencher o Registro Reflexivo no prazo definido pela EJUD7;
- 5 – Manter o respeito para com o corpo docente, entre seus pares e para com o corpo administrativo da EJUD7; realizar atividades exigidas como critério avaliativo e formativo e a participação nas atividades educacionais propostas pelos docentes e tutores, respeitando-se os prazos e os procedimentos.

Responsabilidades docentes

- 1 -Informar o aluno sobre a estrutura e o funcionamento do sistema, dos meios didáticos utilizados e sistema de avaliação, etc.
- 2-Atualizar e complementar materiais didáticos para o aprimoramento da aprendizagem do(a) aluno(a);
- 3-Orientar as atividades de forma clara, colocando-se à disposição para acompanhar as dúvidas apresentadas;
- 4-Gerenciar as relações entre os(as) participantes do curso, estimulando a cooperação, o desenvolvimento do pensamento crítico e a prática colaborativa;
- 5-Planejar atividades de aplicação do conteúdo

(X) Possui ciência de que a presente proposta será avaliada pela Coordenação Pedagógica e Diretoria de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados da EJUD7. Caso aprovada a proposta, assumo o compromisso pela submissão de toda a documentação exigida pela EJUD7, em prazo hábil.

Fortaleza, 30 de janeiro de 2024.

Raquel Leite da Silva Santana
Assessora jurídica de Ministro do TST

De acordo.
À Diretoria Geral.
Em: 06/02/2024

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto
Coordenadora Pedagógica da Escola Judicial do TRT da 7ª Região

Paulo Régis Machado Botelho
Diretor da Escola Judicial do TRT da 7ª Região

SOLICITAMOS AOS INSCRITOS A OBSERVÂNCIA DA PONTUALIDADE NAS ATIVIDADES PRESENCIAIS E TELEPRESENCIAIS.

INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS

1. **SUSPENSÃO DOS PRAZOS.** Os prazos para a prática de atos decisórios poderão ser suspensos, a pedido do magistrado, para sua participação em atividades presenciais, até o limite de cinco dias por semestre, mediante requerimento à Escola Judicial em até cinco dias antes do início do curso (ATO CONJUNTO CGJT.ENAMAT N.º 1, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022).
2. **FREQUÊNCIA.** A frequência às atividades presenciais e telepresenciais deve ser integral. Eventuais ausências devem ser justificadas perante a Escola Judicial – EJ7, que poderá solicitar ao aluno a realização de atividade complementar, desde que não ultrapassem 25% da carga horária do curso (art. 40, §§ 1º e 2º, da Resolução ENAMAT nº 28/2022)
3. **AVALIAÇÃO.** A avaliação de aprendizagem é condição para a certificação e se dará em sala de aula, pelo docente, ou por meio do registro reflexivo a ser respondido pelo aluno no prazo estabelecido no plano de curso.
4. **AVERBAÇÃO DE CURSOS EXTERNOS.** Atividades acadêmicas ou culturais poderão ser computadas na carga-horária, a pedido do juiz e a critério da EJ7, até o limite de 8 horas-aula semestrais, desde que se revelem compatíveis com a tabela de competências profissionais para a formação continuada de Magistrado do Trabalho, definida na Resolução ENAMAT nº 28/2022, e haja 75% de frequência presencial certificada pela entidade promotora (Art. 39, § 1º, II). O pedido de averbação deverá ser protocolado via proad.
5. **CARGA HORÁRIA MÍNIMA SEMESTRAL.** Magistrados do Trabalho devem frequentar atividades de formação pelo período mínimo de 30 horas-aula semestrais, se vitalícios. Para acompanhar os registros e a carga horária obtida nas atividades, o magistrado poderá consultar o sistema SIGEP-Online, podendo extrair relatórios impressos.

INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

1. **FREQUÊNCIA.** A frequência às atividades presenciais e telepresenciais deve ser de no mínimo 75% da carga horária total do evento (art. 8º, § 1º, da Resolução CSJT Nº 159/2015).
2. **AVALIAÇÃO.** A avaliação de aprendizagem é condição para a certificação e se dará em sala de aula, pelo docente, ou por meio do registro reflexivo a ser respondido pelo aluno no prazo estabelecido no plano de curso.
3. **AVERBAÇÃO DE CURSOS EXTERNOS.** Através do PROAD. Assunto: Averbação – Servidor: Certificado/Diploma.
4. **DA DESISTÊNCIA E DO RESSARCIMENTO:** Por determinações do art. 16 da Resolução CSJT nº 159/2016, a ausência ou desistência injustificada do servidor inscrito em evento de capacitação ou sua reprovação, por motivo de frequência ou aproveitamento insatisfatório, IMPLICARÁ RESSARCIMENTO, pelo respectivo servidor, do total de investimentos havidos com sua participação.