

Marcelo Bidoia dos Santos  
Juan Felipe Fernandes Gomez Rodriguez  
Anderson Henrique Ferreira da Silva  
Gabriela Palmejani Lopes

# HABILIDADES DIGITAIS PARA CARREIRAS JUDICIAIS NO BRASIL:

um enfoque desde a graduação



## **Direção Editorial**

Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares

## **Autores**

Marcelo Bidoia dos Santos  
Juan Felipe Fernandes Gomez Rodriguez  
Gabriela Palmejani Lopes  
Anderson Henrique Ferreira da Silva

## **Capa**

AYA Editora

## **Revisão**

Os Autores

## **Executiva de Negócios**

Ana Lucia Ribeiro Soares

## **Produção Editorial**

AYA Editora

## **Imagens de Capa**

br.freepik.com

## **Área do Conhecimento**

Ciências Sociais Aplicadas

# **Conselho Editorial**

Prof.º Dr. Aknaton Toczec Souza

*Centro Universitário Santa Amélia*

Prof.ª Dr.ª Andréa Haddad Barbosa

*Universidade Estadual de Londrina*

Prof.ª Dr.ª Andreia Antunes da Luz

*Faculdade Sagrada Família*

Prof.º Dr. Argemiro Midonês Bastos

*Instituto Federal do Amapá*

Prof.º Dr. Carlos López Noriega

*Universidade São Judas Tadeu e Lab. Biomecatrônica - Poli - USP*

Prof.º Me. Clécio Danilo Dias da Silva

*Centro Universitário FACEX*

Prof.ª Dr.ª Daiane Maria De Genaro Chirolí

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná*

Prof.ª Dr.ª Danyelle Andrade Mota

*Universidade Federal de Sergipe*

Prof.ª Dr.ª Déborah Aparecida Souza dos Reis

*Universidade do Estado de Minas Gerais*

Prof.ª Ma. Denise Pereira

*Faculdade Sudoeste – FASU*

Prof.ª Dr.ª Eliana Leal Ferreira Hellvig

*Universidade Federal do Paraná*

Prof.º Dr. Emerson Monteiro dos Santos

*Universidade Federal do Amapá*

Prof.º Dr. Fabio José Antonio da Silva

*Universidade Estadual de Londrina*

Prof.º Dr. Gilberto Zammar

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná*

Prof.ª Dr.ª Helenadja Santos Mota

*Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano, IF Baiano - Campus Valença*

Prof.ª Dr.ª Heloísa Thaís Rodrigues de Souza

*Universidade Federal de Sergipe*

Prof.ª Dr.ª Ingridi Vargas Bortolaso

*Universidade de Santa Cruz do Sul*

Prof.ª Ma. Jaqueline Fonseca Rodrigues

*Faculdade Sagrada Família*

Prof.º Dr. João Luiz Kovaleski

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná*

Prof.º Me. Jorge Soistak

*Faculdade Sagrada Família*

Prof.º Dr. José Enildo Elias Bezerra

*Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Ceará, Campus Ubajara*

Prof.º Me. José Henrique de Goes

*Centro Universitário Santa Amélia*

Prof.ª Dr.ª Karen Fernanda Bortoloti

*Universidade Federal do Paraná*

Prof.ª Dr.ª Leozenir Mendes Betim

*Faculdade Sagrada Família e Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais*

Prof.ª Ma. Lucimara Glap

*Faculdade Santana*

**Prof.º Dr. Luiz Flávio Arreguy Maia-Filho**

*Universidade Federal Rural de Pernambuco*

**Prof.º Me. Luiz Henrique Domingues**

*Universidade Norte do Paraná*

**Prof.º Dr. Milson dos Santos Barbosa**

*Instituto de Tecnologia e Pesquisa, ITP*

**Prof.º Me. Myller Augusto Santos Gomes**

*Universidade Estadual do Centro-Oeste*

**Prof.ª Dr.ª Pauline Balabuch**

*Faculdade Sagrada Família*

**Prof.º Me. Pedro Fauth Manhães Miranda**

*Centro Universitário Santa Amélia*

**Prof.º Dr. Rafael da Silva Fernandes**

*Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus  
Pauapebas*

**Prof.ª Dr.ª Regina Negri Pagani**

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná*

**Prof.º Dr. Ricardo dos Santos Pereira**

*Instituto Federal do Acre*

**Prof.ª Ma. Rosângela de França Bail**

*Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais*

**Prof.º Dr. Rudy de Barros Ahrens**

*Faculdade Sagrada Família*

**Prof.º Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares**

*Universidade Federal do Piauí*

**Prof.ª Ma. Silvia Aparecida Medeiros**

**Rodrigues**

*Faculdade Sagrada Família*

**Prof.ª Dr.ª Silvia Gaia**

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná*

**Prof.ª Dr.ª Sueli de Fátima de Oliveira Miranda**

**Santos**

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná*

**Prof.ª Dr.ª Thaisa Rodrigues**

*Instituto Federal de Santa Catarina*

**Prof.º Dr. Valdoir Pedro Wathier**

*Fundo Nacional de Desenvolvimento Educacional,  
FNDE*

© 2022 - **AYA Editora** - O conteúdo deste Livro foi enviado pelos autores para publicação de acesso aberto, sob os termos e condições da Licença de Atribuição *Creative Commons* 4.0 Internacional (**CC BY 4.0**). As ilustrações e demais informações contidas neste Livro, bem como as opiniões nele emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores e não representam necessariamente a opinião desta editora.

---

H1164 Habilidades digitais para carreiras judiciais no Brasil: um enfoque desde a graduação [recurso eletrônico]. / Marcelo Bidoia dos Santos (coordenador)...[et.al.] -- Ponta Grossa: Aya, 2022. 103 p.

Inclui biografia

Inclui índice

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN 978-65-5379-016-2

DOI 10.47573/aya.5379.1.40

1. Direito - Estudo e ensino - Brasil. 2. Tecnologia. 3. Tecnologia e direito I. Santos, Marcelo Bidoia. II. Rodriguez, Juan Felipe Fernandes Gomez. III. Silva, Anderson Henrique Ferreira da. IV. Lopes, Gabriela Palmejani. V. Título.

CDD: 340.07

---

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347

## **International Scientific Journals Publicações de Periódicos e Editora EIRELI**

**AYA Editora©**

**CNPJ:** 36.140.631/0001-53

**Fone:** +55 42 3086-3131

**E-mail:** contato@ayaeditora.com.br

**Site:** <https://ayaeditora.com.br>

**Endereço:** Rua João Rabello Coutinho, 557  
Ponta Grossa - Paraná - Brasil  
84.071-150

# Prefácio

---

Trata-se de pesquisa empírica, com enfoques qualitativo e quantitativo em triangulação metodológica, cujo objetivo principal foi identificar as principais habilidades digitais que o bacharel em Direito deve possuir para se inserir nas principais carreiras judiciais no Brasil. Assim, a pesquisa elencou cinco objetivos: I) Elencar as principais carreiras judiciais; II) Investigar a relevância das habilidades digitais no ingresso das carreiras judiciais e na execução das atividades de rotina; III) Identificar as principais habilidades digitais demandadas às carreiras elencadas, assim consideradas as mais comuns entre elas; IV) Mapear entre os mais bem avaliados cursos de Direito aprovados pelo MEC, quantos fornecem alguma disciplina específica para a formação de habilidades digitais; V) Refletir sobre o aprimoramento do ensino de habilidades digitais no processo de formação superior. Para tanto, foram utilizadas como técnicas de pesquisa, os métodos: bibliográfico, documental, entrevista semiestruturada e observação direta. A análise comparativa e estatística foram os métodos de procedimento e, a indução, o método de abordagem. Os resultados apontam que apenas a carreira de analista, dentre as principais carreiras (magistratura, promotoria de justiça, defensor público, advocacia pública e privada, e analista judiciário-jurídico), pode exigir habilidades digitais para nela ingressar, embora todas usem essas habilidades na rotina laboral, sendo as principais habilidades: o uso de Windows, de internet, da nuvem (cloud), de aplicativos de videochamadas, de e-mail e de protocolos de segurança. Também foi constatado que a maioria dos cursos de Direito do país, com nota 4 ou 5 no ENADE, não estão preocupados em ofertar tais conhecimentos, havendo preponderância das instituições públicas neste quesito. Por fim, refletiu-se sobre três maneiras de implantar ou aprimorar o ensino de habilidades digitais ao longo da graduação do bacharel em Direito, assim como sobre sua necessidade.

**Marcelo Bidoia dos Santos**  
**Coordenador**

# SUMÁRIO

<b>PREFÁCIO .....</b>	<b>5</b>
<b>Apresentação .....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>A ERA DIGITAL E AS NOVAS HABILIDADES NO MERCADO BRASILEIRO DO DIREITO .....</b>	<b>12</b>
<b>Habilidades digitais: em busca de um conceito .....</b>	<b>18</b>
<b>AS PRINCIPAIS CARREIRAS JUDICIAIS.....</b>	<b>21</b>
<b>PERQUIRINDO AS HABILIDADES DIGITAIS: MÉTODOS E RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>
<b>Carreiras que exigem habilidades digitais para ingresso .....</b>	<b>27</b>
<b>As principais habilidades segundo os profissionais .....</b>	<b>33</b>
<b>A observação direta.....</b>	<b>41</b>
<b>As principais habilidades digitais para as principais carreiras judiciais.....</b>	<b>43</b>
<b>PRESENTE E FUTURO DO GRADUANDO EM DIREITO NO BRASIL: ESTAMOS PREPARADOS? .....</b>	<b>47</b>
<b>As instituições de ensino superior hoje... .....</b>	<b>47</b>
<b>Reflexões para o ensino do amanhã.....</b>	<b>52</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>60</b>

<b>APÊNDICE A - Relação dos órgãos do Ministério Público quanto à exigência de habilidades digitais cobradas para ingresso na carreira .....</b>	<b>64</b>
<b>APÊNDICE B – Relação dos órgãos da Defensoria Pública quanto à exigência de habilidades digitais cobradas para ingresso na carreira .....</b>	<b>67</b>
<b>APÊNDICE C – Roteiro das Entrevistas .</b>	<b>70</b>
<b>Apêndice D - Resposta dos entrevistados.....</b>	<b>71</b>
<b>Apêndice E - Relação das disciplinas consideradas e não relacionadas .....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo A – Guia: Estrutura das Habilidades Digitais Essenciais .....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo B – Resposta do CNMP .....</b>	<b>86</b>
<b>Anexo C – Resposta do DPU .....</b>	<b>87</b>
<b>Anexo D – Resposta do CNJ.....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo E – Resposta do TSE.....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo F – Resposta do STM.....</b>	<b>90</b>
<b>Anexo G – Resposta do TST .....</b>	<b>91</b>
<b>Anexo H – As habilidades digitais nas provas de Analista Judiciário – Área Judiciária.....</b>	<b>93</b>
<b>SOBRE OS AUTORES .....</b>	<b>96</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO .....</b>	<b>98</b>

# Apresentação

O presente trabalho foi fruto de pesquisa científica produzida no âmbito do Projeto de Pesquisa de nº 1013100 fomentado pela Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (FUNADESP), com apoio do grupo Kroton e da Faculdade Anhanguera de Sertãozinho/SP, aprovado na chamada do Edital Kroton DPGSSP nº 01/2020 e, teve como objetivo, promover investigação na área de Ensino, na linha de pesquisa de “Estudo dos aspectos tecnológicos na formação do discente no Ensino Superior” voltado para o ensino do graduando em Direito no Brasil.

Para tanto, a investigação aqui produzida foi conduzida sob coordenação do Prof. Me. Marcelo Bidoia dos Santos com auxílio de três discentes do curso de Direito da Faculdade Anhanguera de Sertãozinho/SP que realizaram pesquisa no âmbito de Iniciação Científica ao longo de um ano entre outubro 2020 e 2021: Juan Felipe Fernandes Gomez Rodriguez, Anderson Henrique Ferreira da Silva e Gabriela Palmejani Lopes.

Os resultados das pesquisas são apresentados neste livro como o trabalho final produzido pelo grupo. Esperamos que ele possa contribuir com o objetivo de identificar aspectos necessários ao aprimoramento do currículo dos cursos de Direito no Brasil e fornecer bases para futuras investigações que tenham objetivos correlatos.

***Marcelo Bidoia dos Santos***

***Juan Felipe Fernandes Gomez Rodriguez***

***Anderson Henrique Ferreira da Silva***

***Gabriela Palmejani Lopes***

## INTRODUÇÃO

A nova realidade do século XXI é permanentemente marcada pela Era da Informação, nascida da terceira revolução industrial (ou revolução tecno-científica), cujo grande motor de transformação é dado pelo aparecimento e desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação. No mundo hiperconectado, a vida pessoal, a cidadania, a cultura, a política, a economia e o mercado de trabalho são mediados, transformados e integrados por e a partir do uso integrado e progressivo dessas novas tecnologias. Saber utilizá-las, portanto, tornou-se uma questão crucial para a vida neste novo século: quem não sabe, vai para a marginalidade da sociedade.

Partindo desse pressuposto, a presente pesquisa, desenvolvida como projeto promovido pelo grupo Kroton e financiado pela Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (FUNADESP) teve por eixo temático a área da educação (ensino) em conjunção com o Direito, na linha “Estudo dos aspectos tecnológicos na formação do discente no Ensino Superior”, com o fito inicial de inferir níveis de competência digital em docentes e discentes da educação superior e descrever elementos tecnológicos integradores dos processos de ensino e de aprendizagem.

Assim, considerando que hoje o mercado de trabalho (como outras áreas da vida social) exige o conhecimento de habilidades digitais e familiaridade com o uso das novas tecnologias de informação e comunicação, este trabalho se propôs a investigar especificamente o mercado do Direito a partir de aspectos correlatos à nova realidade e que fossem relevantes ao profissional da área, além de serem passíveis de aprimoramento desde a graduação (bacharelado).

Desse modo, o objetivo geral da pesquisava buscou identificar quais são as principais habilidades digitais que o graduando em Direito deve possuir para se inserir nas principais carreiras jurídicas disponíveis no Brasil, eliminando ou prevenindo possíveis obstáculos de inserção mercadológica, a partir do fortalecimento do uso de tecnologias e práticas pedagógicas que possam ser adotadas ou enfocadas na graduação.

Para solucionar esta problemática a questão foi decomposta em 5 (cinco) objetivos específicos: primeiro, determinar quais são as principais carreiras jurídicas (Objetivo I) para em

seguida investigar a relevância das habilidades digitais para o ingresso nessas carreiras e na execução das atividades profissionais de rotina (Objetivo II). No momento seguinte, focar em identificar as principais habilidades demandadas para as carreiras elencadas, assim consideradas as mais frequentes (comuns) entre elas (Objetivo III). Por último, a investigação nos cursos de Direito: primeiro buscando quantas instituições têm oferecido formação específica na área, considerando-se os mais bem avaliados cursos do país (Objetivo IV), para então sugerir caminhos pedagógicos voltados ao desenvolvimento das habilidades digitais identificadas durante a graduação em Direito (Objetivo V).

Para a persecução desses objetivos, a primeira parte da pesquisa buscou contextualizar a Era da Informação e estabelecer um conceito para habilidades digitais, a partir da revisão bibliográfica sobre o assunto, tentando atingir o estado da arte sobre o tema.

Na sequência, foi preciso elencar as principais carreiras judiciais, considerando-se apenas as que exigem formação superior em Direito para seu ingresso. O desenvolvimento aqui teve como marco teórico a Constituição Federal, partindo da divisão de poderes realizada pelo Constituinte sobre o “Poder Judiciário (Capítulo III)” e as “Funções Essenciais à Justiça (Capítulo IV)”, o que levou a uma discussão sobre a readequação do conceito de principais “carreiras jurídicas” para principais “carreiras judiciais”.

Uma vez elencadas as carreiras (magistratura, promotoria de justiça, advocacia pública e privada, defensoria pública e analista judiciário – área judiciária), buscou-se identificar quais dessas carreiras exigem algum tipo de conhecimento em habilidades digitais para nela ingressar (e quais seriam essas habilidades), através do método documental, analisando as normativas e os regulamentos de concursos públicos de cada uma dessas carreiras.

Superada esta etapa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com um integrante ativo de cada carreira elencada, a fim de identificar, a partir dos relatos cedidos, quais são as principais habilidades digitais utilizadas por esses profissionais nas suas rotinas laborais. Aqui, também foi utilizado o método de observação direta, a partir da empiria vivida pelo coordenador desta pesquisa como integrante de uma dessas carreiras. A análise desta etapa foi realizada, a partir dos métodos de procedimento comparativo e estatístico, em triangulação metodológica, buscando as habilidades citadas com maior frequência pelos entrevistados, pela observação di-

reta e pelos editais analisados. A conclusão se deu pelo método de abordagem indutivo, segundo as regras e inferências propostas por Epstein e King (2013).

Simultaneamente, foi feita uma análise documental em todas as matrizes curriculares de Direito do país cujo curso tivesse obtido nota 4 ou 5, no último ENADE (um universo de 219 cursos), a fim de verificar 'se' e 'quantos' desses cursos estavam preocupados em ofertar conhecimentos relacionados à promoção das habilidades digitais. Na sequência, os cursos identificados foram classificados segundo a natureza de sua instituição (se pública municipal, estadual ou federal ou se privada, com ou sem fins lucrativos) e as disciplinas segundo sua compulsoriedade (se obrigatórias ou optativas ao estudante). Novamente as conclusões se fizeram por indução.

Ao final, refletiu-se sobre as possibilidades de aprimoramento do ensino dessas habilidades digitais nos cursos de Direito no Brasil, tanto a partir de ensinamentos específicos e de práticas simuladas que envolvam o uso das novas tecnologias quanto sobre o ensino transversal destes conhecimentos ao longo do bacharelado em Direito como forma de promover essas habilidades digitais.

## A ERA DIGITAL E AS NOVAS HABILIDADES NO MERCADO BRASILEIRO DO DIREITO

A revolução informacional que introduziu a Era da Informação (ou Era Digital), a Sociedade em Rede, o mundo hiperconectado e outras denominações utilizadas para descrever o contexto contemporâneo de uma sociedade cuja base material se pauta nas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) alterou significativamente (dentre outros aspectos) a economia, a empresa, os modos de produção e as relações de trabalho (CASTELLS, 2016).

Em regra, algumas profissões são extinguidas, enquanto outras são criadas. Outras, no entanto, são modificadas e adaptadas à nova realidade. Nesse ínterim, foram (e seguem constantemente sendo) atualizadas as habilidades exigidas dos trabalhadores de todas as áreas e setores. Novas tecnologias têm demandado novas qualificações que induzem ao desenvolvimento de outras novas tecnologias, e essas, em última instância, demandarão ainda outras qualificações, criando um ciclo de aceleração no desenvolvimento de habilidades em que novas capacitações têm se tornado obsoletas mais rapidamente (ACEMOGLU, 2002). Daí a importância de estar continuamente se qualificando em sincronia com as demandas de mercado, uma vez que rapidamente pode-se ser excluído dele.

Isso porque o paradigma informacional não evolui para seu fechamento, mas sim para uma maior abertura composta por redes de acessos múltiplos, e, ainda que seja forte e impositivo em sua materialidade, é também aberto e adaptável em seu desenvolvimento histórico (CASTELLS, 2016, p. 128). Assim, uma das vias de combate aos efeitos indesejados da revolução informacional se dá pela manutenção dos pilares de bem-estar social (que também sofre neste novo cenário) e, dentre eles, encontra-se o direito à educação como elemento nuclear do progresso e da justiça social, entendido como herança civilizacional e motor do desenvolvimento econômico e da cidadania nacional (SANTOS, 2020).

Promover a educação em respostas às novas demandas é um dever da sociedade (do Estado e do mercado, i.e. também do setor privado) a fim de melhor preparar seus cidadãos para os novos desafios, garantindo a manutenção sistêmica das políticas econômicas e das variantes de empregabilidade associadas às transformações atuais. Neste contexto, marcado pela intensa transformação social a partir das TICs e do trabalho em rede, urge discutir, planejar e implemen-

tar políticas de educação que se relacionem às novas qualificações exigidas pelo mercado atual, em especial as que promovam as habilidades digitais.

De fato, a preocupação com a educação digital (e o seu impacto social) tem se mostrado constante desde a primeira Cúpula Mundial para a Sociedade da Informação (UIT, 2003), quando foi criada uma agenda global para discutir os efeitos emergentes das novas TICs e garantir esforços para a distribuição positiva desses impactos no mundo.

O papel das TICs no desenvolvimento também foi destacado em pelo menos 4 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) promovidos globalmente pela Organização das Nações Unidas (ONU), descritos pelo organismo internacional como sendo: “um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.” (ONU, 2021).

Dentre os objetivos da ODS, destacam-se: o objetivo 17.8, que visa ao aumento da capacitação em ciência, tecnologia e inovação para os países menos desenvolvidos e ao aumento do uso de tecnologias de capacitação, em particular das tecnologias de informação e comunicação; o objetivo 9.c, que pretende aumentar significativamente o acesso às tecnologias de informação e comunicação e se empenhar para oferecer acesso universal e a preços acessíveis à internet nos países menos desenvolvidos; o objetivo 8.2, que visa à diversificação e modernização tecnológica para atingir mais elevados níveis de produtividade, promovendo um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com pleno emprego e trabalho decente para todos; o objetivo 5.b, que busca maior igualdade de gênero por meio do aumento do uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; e, em especial o objetivo 4, que visa assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos (ONU, 2021).

Para promover esses objetivos a ONU trabalha em parceria com diversos atores sociais: setores públicos e privados, organizações internacionais, a academia e os próprios cidadãos. A fim de promover a educação digital e as competências inerentes a essa educação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Internacional de Telecomunicações (UIT), que são agências da ONU, iniciaram a campanha de “habilidades digitais” (*Digital skills campaign*) como

parte da ação global “empregos decentes para a juventude” (*Decente Jobs for Youth*), com o fito de impulsionar milhões de jovens ao mercado de trabalho através de sua capacitação com habilidades digitais (DECENT JOBS FOR YOUTH, 2021).

Isso porque, de maneira geral, segundo os dizeres da campanha, embora os jovens sejam frequentemente considerados “nativos digitais”, a maioria deles realmente não possui habilidades digitais relevantes para o trabalho suficientes para preencher as vagas (DECENT JOBS FOR YOUTH, 2017). Disso resulta a necessidade, cada vez mais premente, de inserir toda a sociedade no contexto da era digital, em especial através da educação.

Não é outro, senão este, o caminho apontado pelo relatório sobre “o futuro dos trabalhos”, produzido em 2020 (p. 8) pelo Fórum Econômico Mundial (FEM):

Desenvolver e aprimorar habilidades humanas e capacidades através da educação, da aprendizagem e do trabalho significativo são os principais impulsionadores do sucesso econômico, do bem-estar individual e da coesão social. A mudança global para um futuro de trabalho é definida por um grupo cada vez maior de novas tecnologias, por novos setores e mercados, por sistemas econômicos globais que são mais interconectados do que em qualquer outro ponto da história, e por informações que viajam rápido e se espalham de forma ampla. (WORLD ECONOMIC FORUM). [Tradução própria].<sup>1</sup>

Dentre as novas demandas, o que tem sido comum às novas exigências é a educação digital (*digital literacy*) e o domínio de habilidades digitais (*digital skills*), inerentes ao uso das TICs, para que o indivíduo consiga se integrar à rede (social, profissional, educacional, etc), como se pode citar as mais comuns e cada vez mais elementares habilidades: digitação, capacidade de acesso e navegação na rede mundial de computadores (internet), capacidade de realização de pesquisas online, uso de correio eletrônico, uso do sistema operacional Windows, noções de *softwares* do “pacote office” entre tantas outras. Na sociedade em rede, “Tudo o que for capaz de produzir diferença em uma rede será considerado como um ator, e todo ator definirá a si mesmo pela diferença que ele produz” (LÉVY, 2010, p. 137). Quem estiver fora da rede, estará fora da sociedade e do mercado, caindo na “brecha digital”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *Developing and enhancing human skills and capabilities through education, learning and meaningful work are key drivers of economic success, of individual well-being and societal cohesion. The global shift to a future of work is defined by an ever-expanding cohort of new technologies, by new sectors and markets, by global economic systems that are more interconnected than in any other point in history, and by information that travels fast and spreads wide.*

<sup>2</sup> *Brecha digital, fissura digital, digital gap, digital divide ou exclusão digital são alguns dos termos utilizados comumente nas ciências humanas e sociais para descrever as camadas da sociedade que ficaram à margem do fenômeno das redes digitais e da informacionalização, fazendo referência à diferença entre excluídos e incluídos no novo paradigma social informacional. Exemplo constante nessas referências dizem respeito à diferença entre idosos e crianças (geração Z) já nascidos neste novo mundo; ou entre comunidades carentes economicamente desprivilegiadas sem acesso material às novas tecnologias de informação e comunicação e as comunidades e parcelas da população economicamente mais favorecidas, com acesso material e educacional às TICs.*

O mesmo já acontece com o profissional do Direito. As carreiras ligadas à formação jurídica também vêm passando inexoravelmente pela renovação perpetrada pelo avanço das TICs, e o domínio das habilidades digitais tem se tornado essencial para definir quem permanece na rede e quem vai para fora do mercado.

No Brasil, pode-se eleger como marco impositivo dessa transformação a adoção do processo judicial eletrônico (fenômeno crescente no mundo todo), relativo ao uso dos sistemas computadorizados pelos Tribunais e demais órgãos públicos no desenvolvimento de suas atividades, iniciado em 2006 com a Lei nº 11.419/2006 e o sistema PROJUDI, implementado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Hoje, todo processo judicial que se inicia no Brasil é inteiramente digital. Todos os tribunais de justiça (estaduais, federais e da justiça especial trabalhista, militar e eleitoral) já estão munidos com sistemas de informação como: SAJ, e-CNJ, e-STF, Themis, Slapsoftware, PROJUDI e PJe – e a tendência, como é característico de uma sociedade em rede, é a integração progressiva dos sistemas e profissionais (CASTELLS, 2016, p.124-125), incluindo-se os setores burocráticos e estatais, como a Justiça. Não por menos, o novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) possui capítulos específicos sobre a tramitação e realização eletrônica de atos processuais, assim como outros atos normativos (leis, resoluções etc.) vêm sendo editados nesse mesmo sentido (e.g. Lei federal nº 13.793/2019).

Isso demanda dos profissionais do Direito uma necessária e constante atualização das habilidades tecnológicas, seja na carreira pública (como funcionários da Magistratura, do Ministério Público ou da Defensoria Pública) ou privada (como os Advogados ou peritos judiciais), para poderem lidar com o funcionamento da máquina judicial e os órgãos de governo.

Constata-se tal fato não apenas pela observação empírica, direta, que se pode fazer dos mecanismos a partir do ponto de vista dos profissionais, mas, também, pelas novas exigências que constam das resoluções do CNJ que organiza as carreiras judiciais, e pelos editais de concursos públicos que determinam o conhecimento necessário ao ingresso nessas carreiras (técnicos judiciários, por exemplo, que trabalham na rotina forense dos cartórios judiciais, não apenas são testados na primeira fase do concurso público com perguntas de informática, como possuem uma segunda fase específica voltada à comprovação de habilidades de digitação).

A partir daí, percebe-se que o profissional de Direito do presente – e cada vez mais o do futuro – necessita desenvolver tais atividades, sob pena de ser excluído do mercado de trabalho (FREY; OSBORN, 2013) ligado às carreiras judiciais, públicas ou privadas.

Esse fato é corroborado, ainda, por pesquisas que apontam que funções burocráticas e repetitivas típicas do profissional do Direito tendem a ser automatizadas e computadorizadas (AUTOR; DORN, 2013), inclusive em processos decisórios, demandando de tais profissionais ainda outras habilidades além das digitais (como inteligência emocional e criatividade) para lidar com as novas tecnologias e inteligências artificiais destinadas ao mundo do Direito, sem as quais eleva-se o risco de ser substituído por máquinas ou profissionais jurídicos que possuam, ao menos, as ditas habilidades digitais (CZARNIAWSKA; JOERGES, 2020).

Não bastasse os desafios educacionais, o mercado do Direito no Brasil enfrenta grande concorrência (tanto para os bacharéis quanto para as instituições de ensino superior). Segundo dados do portal e-MEC de 2020, do Ministério da Educação (MEC) existem 1.756 (mil, setecentos e cinquenta e seis) cursos de Direito listados “Em atividade” (BRASIL, 2020c).

Além disso, a automatização e computarização de tarefas e o surgimento das *legaltechs* (empresas e *softwares* de tecnologia voltadas ao fornecimento de serviços e apoio ao mercado jurídico) tem eliminado obstáculos burocráticos que eram, até então, objeto de trabalho de profissionais do Direito. Não por menos, o relatório do futuro do emprego produzido pelo FEM lista os advogados ou operadores do Direito (*lawyers*) como um trabalho em tendência decrescente nos setores públicos de governo (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p.137), embora também apareça como tendência emergente no setor de serviços profissionais (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p. 146).

Mais recentemente, o já citado relatório sobre o futuro do emprego produzido pelo FEM rastreou, nos últimos cinco anos, a chegada do futuro do trabalho, identificando a escala potencial de deslocamento de trabalhadores devido à automação e ao aumento tecnológico ao lado de estratégias para capacitar a transição de trabalhos em declínio para empregos emergentes. Entre as maiores tendências registradas de aumento até 2025 na economia, mensurada em 26 países que representam 80% do Produto Interno Bruto mundial, encontra-se o crescente uso da nuvem (*cloud computing*), de criptografias e segurança digital, o uso de robôs e de inteligência

artificial (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p.27).

Essa tendência, ademais, foi amplamente impulsionada pela crise global causada pela pandemia da Covid-19, fazendo com que um grande número de atividades relacionadas ao trabalho, educação, compras e socialização (entre outras) passassem do mundo físico para o mundo virtual, revelando tanto o papel vital que as novas tecnologias desempenham no mundo de hoje com escancarando os desafios concernentes às habilidades digitais requeridas para participar de maneira efetiva do mundo online (UIT, 2020, p. 1 e ss).

Em relação ao Brasil, o relatório aponta que, embora o uso, monitoramento e controle de tecnologia esteja entre as 15 habilidades emergentes (*emerging skills*), apenas 36.9% da população trabalhadora ativa possui habilidades digitais (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p.71). De fato, as informações parecem coincidir com os números apontados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-contínua) que constatou, por exemplo, que em 2018, no Brasil, o maior motivo para o não uso da internet foi a falta de conhecimento de como acessar a rede, compondo 41,6% das pessoas com 10 anos de idade ou mais (IBGE, 2020, p. 10-11).

A conjunção destas constatações permite inferir que o mercado do Direito, como todos os outros, está se reestruturando em torno das mudanças tecnológicas, fazendo com que habilidades antes comuns à área sejam substituídas por novas tecnologias e, em seu lugar, outras novas habilidades são demandadas para atuar com o uso, controle e monitoramento dessas mesmas tecnologias, transformando o perfil profissional dos operadores do Direito. Daí porque ser cada vez mais comum (e necessário) nesta área, o domínio de ferramentas como e-mails, sistemas informacionais, aplicativos de mensagens instantâneas, nuvem, OCR (*optical character recognition*), videoconferências, certificados digitais, *softwares* de jurimetria e volumetria entre outros.

Diante deste espectro, é preciso identificar o quê e quais habilidades digitais fundamentais são essas e investir em seu desenvolvimento desde a formação do bacharelado em Direito, a fim de que o futuro profissional esteja, ainda que minimamente, preparado para enfrentar os percalços de inserção e de rotina laboral no mercado de trabalho ligados às novas realidades impostas pela Era da Informação.

## Habilidades digitais: em busca de um conceito

Várias expressões surgiram para nomear as novas habilidades que agora se investigam: “letramento digital”, “*digital literacy*”, “letramento computacional”, “letramento em mídia”, “letramento informacional”, “habilidades digitais”, “educação digital”, “competências digitais”, “*digital skills*”, “alfabetização digital” entre outras. De maneira geral, os termos foram sendo criados à medida em que o desenvolvimento tecnológico foi se intensificando:

Percebe-se, assim, que as mudanças com relação aos conceitos estão ligadas ao desenvolvimento tecnológico, emergindo novas necessidades e formas de lidar com as TDICs no cotidiano. Nos anos 1980, a necessidade era compreender como utilizar o computador; no início da década de 1990, o uso das informações e das diferentes mídias. A partir de 1997, fala-se do letramento digital necessário para lidar com as ferramentas digitais e com a internet. (SILVA; BEHAR, 2019, p. 25).

Segundo a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), as habilidades digitais (*digital skills*) podem ser assim definidas:

Habilidades digitais são definidas como uma gama de habilidades para usar dispositivos digitais, aplicativos de comunicação e redes para acessar e gerenciar informações. Eles permitem que as pessoas criem e compartilhem conteúdo digital, se comuniquem, colaborem e resolvam problemas para uma autorrealização eficaz e criativa na vida, no aprendizado, no trabalho e nas atividades sociais em geral.

Habilidades digitais básicas, ou seja, habilidades funcionais básicas necessárias para fazer uso básico de dispositivos digitais e aplicativos online, são amplamente consideradas um componente crítico de um novo conjunto de habilidades de letramento na era digital, com habilidades tradicionais de leitura, escrita e numeramento. (UNESCO, 2018). [Tradução própria].<sup>3</sup>

De acordo com o relatório “*How’s life in the Digital Age*”, produzido pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), três tipos de habilidades são requeridos na “sociedade digital”: primeiro, todos precisam estar equipados com habilidades de resolução de problemas de TICs, sendo essas necessárias para navegar em um ambiente rico de tecnologia e usar a internet para uma variedade de aplicações diferentes. Em segundo lugar, habilidades especializadas são necessárias para assegurar os benefícios sociais das TICs (como o de *big data*, *blockchain*, inteligência artificial e computação em nuvem). Por fim, em terceiro lugar, as tecnologias digitais aumentaram as demandas por habilidades complementares ao uso

dessas tecnologias, como a criatividade e a comunicação social e emocional, que auxiliam o

3 Digital skills are defined as a range of abilities to use digital devices, communication applications, and networks to access and manage information. They enable people to create and share digital content, communicate and collaborate, and solve problems for effective and creative self-fulfillment in life, learning, work, and social activities at large. Entry-level digital skills, meaning basic functional skills required to make basic use of digital devices and online applications, are widely considered a critical component of a new set of literacy skills in the digital era, with traditional reading, writing, and numeracy skills.

usuário no ingresso no mercado de trabalho, no desenvolvimento de liderança e no uso seguro da rede, ciente dos riscos causados pelo abuso do uso da Internet (OECD, 2019, p. 40).

Por sua vez, quanto aos indivíduos, a UIT refere-se a três níveis de habilidades digitais: básica, intermediária e avançada. Habilidades básicas corresponderiam a uma alfabetização fundamental neste novo século, ocupando lugar ao lado da alfabetização tradicional (que envolve habilidades de leitura, escrita e numeramento). Enquadram-se nelas, as habilidades básicas de uso de hardwares (como teclado ou telas de toque), de *software* (como processamento de texto, gerenciamento de arquivos e de privacidade em computadores e celulares) e operações on-line básicas como o uso de e-mail, pesquisas na web e preenchimento de formulários online, permitindo ao usuário o acesso a serviços privados e governamentais do dia a dia. (UIT, 2018, p. 6)

O nível intermediário abarca uma gama de habilidades relacionadas ao uso, à avaliação crítica da tecnologia e à criação de conteúdo. Essas habilidades seriam as mais prontas para o trabalho, já que envolvem uma série de competências genéricas que podem ser aproveitadas pelo mercado, como a publicação de materiais, design e marketing digital ou análise e visualização de dados. Por fim, as habilidades avançadas compreenderiam aquelas necessárias para os especialistas em profissões voltadas para a tecnologia da informação e da comunicação, como a programação, o desenvolvimento de inteligência artificial, o uso a criação de *big data*, de internet das coisas e o desenvolvimento de aplicativos móveis (UIT, 2018, p. 6).

De fato, mesmo a literatura especializada não parece ter se convencido acerca de um conceito único para definir as novas competências demandadas pela Era Digital (ou Era da Informação), que são consideradas doravante básicas para a exploração das novas tecnologias e produção de conhecimento. Contudo, parece haver uma tendência comum em relação aos elementos que compõem todos esses conceitos, apontando para um conjunto de habilidades ou competências, conhecimentos e atitudes voltadas para o uso das TICs: “o que se espera de um sujeito digitalmente competente é que este possa compreender os meios tecnológicos o suficiente para saber utilizar as informações, ser crítico e ser capaz de se comunicar utilizando uma variedade de ferramentas” (SILVA; BEHAR, 2019, p. 26).

Para melhor parametrizar a busca pelas principais habilidades digitais neste trabalho, foi

utilizado o “guia: estrutura das habilidades digitais essenciais” produzidas pelo governo do Reino Unido (*Guidance: Essential digital skills framework*) em parceria pelo setor público do país (Departamento de Educação, Departamento de Trabalho e Pensões, Departamento para o Digital, Cultura, Mídia e Esporte, entre outros) com o setor privado (como Microsoft, Amazon, Accenture e outros). O referido guia foi escolhido por trazer uma classificação interessante das habilidades digitais em habilidades de base (*digital foundation skills*), de comunicação (*communicating*), de manipulação de informações e conteúdo (*handling information and content*), de transação (*transacting*), de resolução de problemas (*problem solving*) e de uso seguro e legal online (*being safe and legal online*), o que permitiria um aproveitamento metodológico na investigação, pautada no consenso advindo de investigação preliminar que envolvera o setor público e o privado (UK, 2019).

Além disso, o guia também trouxe exemplos claros de habilidades (competências, atitudes e conhecimentos) enquadradas em cada um desses grupos (como, por exemplo, a habilidade básica de “ligar um dispositivo” ou a habilidade de “utilizar a internet para resolver um problema”), diminuindo a abstração do tema, subdividindo-as ademais em habilidades para a vida (*skills for life*) e habilidades adicionais para o trabalho (*additional skills for work*), o que permitiu a melhor visualização e identificação dessas habilidades digitais, em especial na fase de entrevista dos ocupantes das carreiras investigadas. O guia completo, com os exemplos ilustrados pelo guia pode ser conferido no ANEXO A – Guia: Estrutura das Habilidades Digitais Essenciais.

Destarte, uma vez adotado o conceito de habilidades digitais como o conjunto de competências ou habilidades, atitudes e conhecimentos voltadas para o uso das TICs e tendo exemplos claros para a identificação do objeto proposto, a pesquisa avançou para o próximo passo: a definição das “principais carreiras judiciais”.

## AS PRINCIPAIS CARREIRAS JUDICIAIS

O desenvolvimento desta etapa da pesquisa teve como marco teórico a Constituição Federal de 1988 (CF/88), partindo da divisão de poderes realizada pelo Constituinte sobre o “Poder Judiciário (Capítulo III)” e as “Funções Essenciais à Justiça (Capítulo IV)”, o que levou a uma discussão sobre a readequação do conceito de principais “carreiras jurídicas” para principais “carreiras judiciais”.

Aqui foi levantada a discussão sobre o conceito de “Polícia Judiciária” e se ele se enquadraria nos moldes conceituais constitucionais de “Função Essencial à Justiça”, uma vez que a Polícia se encontra subordinada ao Poder Executivo, além de estar prevista em outro capítulo da Constituição Federal (“Da Segurança Pública”). Cogitava-se a investigação da carreira de “Delegado de Polícia”, que exige o bacharelado em Direito para ingresso.

Em que pese o Art. 144, §§1º e 4º da CF/88 apontar a polícia federal e civil como os órgãos competentes para apurar infrações penais e ainda, quanto a esta última, prever que: “Às polícias civis, dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem, ressalvada a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares” (BRASIL, 1988). O fato é que o nome polícia judiciária só “tem sentido na medida em que não se cuida de uma atividade policial ostensiva (típica da Polícia Militar para a garantia da segurança nas ruas), mas investigatória, cuja função se volta a colher provas para o órgão acusatório e, na essência, para o Judiciário avaliar no futuro” (NUCCI, 2020, p. 184).

Por isso, ainda que se possa considerar o Delegado de Polícia como sendo o “primeiro juiz do fato típico” (NUCCI, 2020, p. 670), ele não integra nenhuma carreira judicial. Ele exerce sim funções “de natureza jurídica, essenciais e exclusivas do Estado”, conforme anunciado pelo próprio Art. 2º da Lei nº 12.830/2013 (BRASIL, 2013a), mas tais funções são de cunho administrativo, no interesse de repressão ao crime, como preâmbulo da persecução penal. “A autoridade policial não é juiz: ela não atua inter partes, e sim, como órgão inquisitivo” (MARQUES, 1980, p. 187). De maneira similar, também pondera Norberto Avena:

Acerca da polícia judiciária, também tratou o art. 4º do Código de Processo Penal, estabelecendo que será exercida pelas autoridades policiais no território de suas respectivas circunscrições, incumbindo-lhe a atividade destinada à apuração das infrações penais e da sua autoria. Observe-se que este dispositivo teve sua redação alterada pela Lei

9.043/1995, incorporando o termo circunscrições em lugar da errônea menção a jurisdições, constante na redação original. Ora, sendo administrativas e não jurisdicionais as atividades da polícia judiciária, não havia, efetivamente, qualquer sentido no emprego da palavra jurisdição como função relacionada à autoridade policial. (AVENA, 2012, p. 153).

Dessarte, preferiu-se por seguir a orientação constitucional, optando-se por deixar as carreiras policiais (em especial o “Delegado de Polícia”) de fora do conceito de “carreiras jurídicas” (primeiramente pensado) que seriam investigadas, o que acabou por fortalecer a opção pela adoção do conceito de “carreiras judiciais”.

A partir daí, foi-se buscando identificar, entre as carreiras ligadas ao Poder Judiciário e as Funções Essenciais à Justiça (Ministério Público, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Advocacia), quais delas exigiam a formação de Bacharel em Direito para ingresso na carreira.

Considerando-se como as “típicas carreiras do Poder Judiciário” a Magistratura (Disciplinada na Lei Orgânica da Magistratura Nacional – Lei Complementar nº 35/79) e aquelas previstas no Capítulo III (Dos Auxiliares da Justiça), do Título IV (Do Juiz e dos Auxiliares da Justiça) do Livro III (Dos Sujeitos do Processo) do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), tínhamos 14 (quatorze) carreiras para averiguação (além da carreira de “Juiz de direito” – o Magistrado), nos termos do Art. 149 do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a). Eram elas: escrivão, o chefe de secretaria, o oficial de justiça, o perito, o depositário, o administrador, o intérprete, o tradutor, o mediador, o conciliador judicial, o partidor, o distribuidor, o contabilista e o regulador de avarias.

O magistrado é o representante do Poder Judiciário (portanto do Estado) investido de jurisdição que integra a carreira da Magistratura, recebendo denominações diversas (Ministro, Desembargador ou Juiz), mas que, em termos gerais, pode ser tratado pelo substantivo juiz (BUENO, 2014, p. 207). Já a magistratura pode ser definida como o “conjunto das pessoas investidas nos órgãos judiciários para o exercício da jurisdição, ou seja, o conjunto dos juízes do país” (DINAMARCO, 2016, p. 538).

De fato, a magistratura representava apenas 4,1% (o que equivale a 18.091 magistrados) da força de trabalho total do Poder Judiciário do país em 2019, enquanto a “força de trabalho auxiliar” representava (35,8%) e os “servidores efetivos, requisitados e comissionados” representavam 60,1%, estando a maior parte desta última categoria (78,7%) lotada na Área Judiciária

(BRASIL, 2020a. p. 86).

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é o órgão responsável por zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, nos termos do Art. 103-B, § 4º, I, da Constituição Federal, expedindo atos regulamentares no âmbito de sua competência. Assim, compete ao CNJ o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, sendo assim o responsável por regulamentar as carreiras nos tribunais pátrios. Através dele, foi confirmada a exigência da necessidade do curso superior em Direito para o ingresso na carreira de Magistratura pela Resolução nº 75/2009 (BRASIL, 2009), conforme regulamentação dada própria Constituição Federal no Art. 93, inciso I, além da aprovação em concurso público de provas e títulos (BRASIL, 1988).

Foi também através do CNJ que se buscou conhecer eventuais exigências de bacharelado em Direito para as profissões elencadas no Art. 149 do Código de Processo Civil, o que revelou não haver, para elas, nenhuma necessidade dessa formação específica.

A única ressalva encontrada foi em relação à carreira de Oficial de Justiça que, em 2007, teve orientação do CNJ para que os Tribunais passassem a exigir (para o ingresso na carreira) curso superior, preferencialmente em Direito, nos termos da Resolução nº 48 de 2007 (BRASIL, 2007b). Contudo, tal resolução foi revogada pela Resolução nº 119 de 2010 (BRASIL, 2010), não mais subsistindo.

Em seguida, buscou-se a exigência da formação em curso superior em Direito nas carreiras elencadas na Lei Federal nº 11.416/2006, quais sejam: “Analista Judiciário”, o “Técnico Judiciário” e o “Auxiliar Judiciário”, que atuam na área judiciária (porquanto existem outras, como administrativa e o setor de tecnologia da informação), dentro do quadro do Poder Judiciário. Dentre as três, exige-se formação superior apenas do Analista Judiciário, nos termos do Art. 8º da referida lei, correlacionando-se com a especialidade, quando for o caso (BRASIL, 2006). Dentro dos tribunais, são vários os cargos que se encontram sob a alcunha de “Analista Judiciário”, sendo certo que os ligados à área “Judiciária” são os que necessitam de formação específica em Direito, conforme exigência da Portaria nº 360/2013 (Manual de Descrição e Especificação dos Cargos de Provimento Efetivo do Conselho Nacional de Justiça) do CNJ (BRASIL, 2013b).

Muito embora a Portaria nº 360/2013 seja interna do CNJ, ela pode ser tomada como

um espelho para o restante dos tribunais brasileiros, assim como a Lei nº 11.416/2006, embora discipline as “Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União”, reflete a estrutura orgânica da carreira dos analistas no país, ainda que em âmbitos estaduais. Ademais, o CNJ também publicou, junto com os tribunais superiores, a Portaria Conjunta nº 3 de 31 de maio de 2007, que regulamenta o ingresso e as atividades das carreiras dispostas na Lei nº 11.416/2006. Nela, mais especificamente no Art. 2º, inciso I, se atribui ao cargo de Analista Judiciário/Área Judiciária atividades de nível superior, realizadas privativamente por bacharéis em Direito (BRASIL, 2007a).

Isto posto, foram elencadas, no Poder Judiciário, as carreiras de Magistrado e de Analista Judiciário – Área judiciária como duas das principais carreiras judiciais.

Em seguida, buscou-se nas “Funções Essenciais à Justiça” as outras 3 (três) principais carreiras remanescentes. Para cada uma das instituições permanentes essenciais à justiça identificou-se uma carreira judicial correlata: ao Ministério Público, o “Promotor de Justiça” (que engloba as denominações de Promotor e Procurador de Justiça a nível estadual, e de Procurador da República a nível federal); e à Defensoria Pública, o “Defensor Público”, por serem ambos os representantes “por excelência” dessas instituições.

No Brasil, há cerca de 13.000 (treze mil) promotores e procuradores de justiça em atividade no país, segundo o Anuário do Ministério Público de 2020 (CONJUR, 2020) e aproximadamente 9.043 (nove mil e quarenta e três) defensores públicos, segundo o Mapa da Defensoria Pública Estadual e Distrital em 2019-2020 (IPEA, 2021, p.15), sendo que ambas as carreiras apresentam déficits quanto ao número de cargos vagos ou cargos ideais.

Por fim, foi feita pequena ressalva quanto à advocacia Pública (Seção II, do Capítulo IV, do Título IV da Constituição Federal), que engloba as “procuradorias” da União (procuradoria geral da União, da Fazenda Nacional e Federal), dos estados e municípios, e a Advocacia [privada] prevista na Seção III, do Capítulo IV, do Título IV da Constituição Federal, porquanto desenvolvem atividades muito próximas, ou idênticas (ao menos do ponto de vista que interessa a este projeto de pesquisa), sendo de maneira geral consideradas uma só carreira para os fins desta pesquisa. O Brasil possui hoje cerca de 1.225.119 (um milhão, duzentos e vinte e cinco mil, cento e dezenove) advogados, segundo o “Quadro da Advocacia”, registro mantido pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Nacional (OAB, 2021).

Para todas essas carreiras exige-se, igualmente, a formação em curso superior em Direito: ao Promotor de Justiça por força do Art. 129, § 3º, da Constituição Federal; ao Defensor Público por força do Art. 134, § 4º, c.c. Art. 93, inciso I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988); e aos Advogados por força do Art. 8º, inciso II da Lei nº 8.906/94: o Estatuto da Advocacia (BRASIL, 1994).

Considerando-se, assim, o corte pela estrutura orgânica-constitucional estabelecida na própria Carta-Magna e a identificação das carreiras com cada instituição (Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública e Advocacia Pública e privada), independentemente dos números absolutos de servidores que compõem os quadros atuais dessas carreiras no país, restaram eleitas as seguintes carreiras judiciais, como sendo as “principais”: a magistratura, a promotoria de justiça, a defensoria pública, a advocacia e o analista judiciário da área judiciária.

Elencadas as cinco principais carreiras judiciais, deu-se por cumprido o objetivo I) da pesquisa, pelo que a investigação passou a apurar quais destas carreiras exigem algum tipo de conhecimento em informática ou em tecnologias digitais para que o candidato nela ingressem e atuem (objetivo II), buscando identificar as cinco principais habilidades mais comuns a essas cinco carreiras analisadas (objetivo III).

## PERQUIRINDO AS HABILIDADES DIGITAIS: MÉTODOS E RESULTADOS

O próximo passo da pesquisa foi desenvolvido em três etapas: a busca pela identificação da relevância em habilidades digitais para ingresso nas principais carreiras judiciais (objetivo II), feita mediante consulta aos órgãos de cúpula dessas instituições e através da técnica de pesquisa normativa e documental e, a tentativa de identificação das habilidades mais comuns às principais carreiras judiciais (objetivo III), realizada por meio de entrevistas e da observação direta.

Assim, na primeira parte, foram enviados e-mails às ouvidorias dos órgãos maiores nacionais representantes de cada uma dessas carreiras para indagar sobre a existência de eventual normatização aplicável a todas as demais instituições estaduais ou federais daquela carreira: foi perguntado ao CNJ, ao Superior Tribunal Militar (STM), ao Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a existência de normas de conteúdo mínimo relativas a ingresso nas carreiras de magistratura e analista judicial da área judiciária no âmbito de todos os tribunais da justiça comum e especial –, já que cada tribunal estadual ou federal conta com seus próprios concursos públicos e regulamentos de ingresso. Exceção se deu quanto à advocacia, que poderia ser analisada apenas documentalmente, por se tratar de instituição com regulamento e concurso unificado em todo o país.

Em sequência, foram analisadas as normas (regulamentos, resoluções, deliberações, decisões, portarias, provimentos, leis – e, na falta destas, o último edital do concurso relativo à carreira investigada) que regulamentam os concursos públicos de todas as instituições federais e estaduais da promotoria de justiça, da defensoria pública e da advocacia (OAB). Quanto à magistratura e ao analista judicial – área judiciária, a pesquisa se deu por meio das regulamentações gerais estabelecidas pelos órgãos de cúpula: o CNJ, o STM, o TSE e o TST, uma vez que o tempo era fator que impedia pesquisa mais minuciosa sobre cada um dos 91 (noventa e um) tribunais existentes no país.

Já para a persecução do objetivo III, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com um representante aleatório de cada uma dessas carreiras. Na sequência, o coordenador deste trabalho, como membro atuante de uma das carreiras (advocacia) também optou por registrar suas percepções através da técnica de pesquisa de observação direta.

Os resultados foram compilados, tabelados e graficizados, sendo, posteriormente, analisados mediante o método de procedimento comparativo, para propiciarem uma conclusão final mediante indução, como método de abordagem.

## Carreiras que exigem habilidades digitais para ingresso

Identificar se, e quais, das principais carreiras judiciais exigem habilidades digitais para nela ingressar foi uma tarefa dividida em duas etapas (consulta ao órgão nacional da classe e pesquisa normativa e documental), a fim de minimizar as margens de erro ou de omissão, já que envolvia um grande número de instituições federais e estaduais. Como citado acima, a exceção se deu quanto à carreira da advocacia (pública e privada, uma vez que ambas exigem a inscrição no quadro da OAB, mediante aprovação no Exame de Ordem), já que esta poderia ser analisada apenas normativa e documentalmente.

Pela leitura do último edital (XXXIII Exame de Ordem Unificado) publicado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), banca responsável pela elaboração da prova da OAB, tem-se uma prova dividida em duas fases. Na primeira fase, de caráter objetivo, o conteúdo abordado deve referir-se às “Disciplinas profissionalizantes obrigatórias e integrantes do curso de Direito, fixadas pela Resolução nº 9, de 29 de setembro de 2004, da CES/CNE, Direitos Humanos, Código do Consumidor, Estatuto da Criança e do Adolescente, Direito Ambiental, Direito Internacional, Filosofia do Direito, bem como Estatuto da Advocacia e da OAB, seu Regulamento Geral e Código de Ética e Disciplina da OAB”; já na segunda fase da prova, de caráter prático-profissional, exige-se do candidato a demonstração de conhecimento técnico em uma das seguintes áreas: “Direito Administrativo, Direito Civil, Direito Constitucional, Direito Empresarial, Direito Penal, Direito do Trabalho ou Direito Tributário e do seu correspondente direito processual.” (FGV, 2021, p. 12).

Vale ressaltar que, embora o edital faça referência às disciplinas profissionalizantes obrigatórias integrantes do curso de Direito fixadas pela Resolução nº 9/2004, da CES/CNE, o mesmo não faz menção à necessidade de demonstração de “domínio de tecnologias e métodos para permanente compreensão e aplicação do Direito”, cuja habilidade/competência deve ser almejada pelos cursos de graduação em Direito no país, nos termos do Art. 4º da referida resolução

da CES/CNE (BRASIL, 2004). Destarte, não se exige, para o ingresso na advocacia, qualquer demonstração de domínio em habilidades digitais.

Pela análise da Resolução nº 75/2009 do CNJ (já com as alterações da Emenda 1/2009, Resolução nº 118/2010 e Resolução 208/2015) que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional, estabelecendo a relação mínima de disciplinas do concurso para provimento dos cargos de juízes em todo o país, não se encontrou a exigência de conhecimentos e habilidades tecnológicas digitais ou qualquer tipo de conhecimento específico em informática. Exceção se deu, ao analisar de maneira pormenorizada os editais para ingresso na carreira de magistratura, quanto ao caráter jurídico de objetos tecnológicos, como por exemplo, a aferição do conhecimento do candidato acerca do tratamento dado pelo Código de Processo Civil sobre “Documentos Eletrônicos” (Seção VIII, Capítulo XII – Das Provas), mas que nada contribui para mensurar o grau de familiaridade do candidato à magistratura com as competências e habilidades digitais necessárias à carreira que almeja.

Quanto às provas para ingresso nas carreiras de “Promotor de Justiça”, cumpre ressaltar, de início, que ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) cumpre zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares ou recomendar providências, no âmbito de sua competência, conforme Art. 130-A, § 2º, II, da Constituição Federal. Nesse sentido, o CNMP editou a Resolução nº 14 de 06 de novembro de 2006, que “Dispõe sobre Regras Gerais Regulamentares para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público Brasileiro” (BRASIL, 2006b). Nele, consta apenas em seu Art.16, §1º, que as “As provas versarão exclusivamente sobre matérias jurídicas detalhadas no programa, facultando-se a aplicação de prova sobre conhecimento da língua portuguesa”, nada dispondo sobre o aferimento de competências ou habilidades digitais dos candidatos.

Aliás, foi perguntado à ouvidoria do CNMP sobre a existência de orientações acerca da necessidade de cobrança de conteúdos relativos às habilidades digitais, como provas de “noções de informática”, por exemplo. O órgão respondeu (ANEXO B – Resposta do CNMP) mencionando o já referido Art.16, §1º da Resolução nº 14/2006 e informou não haver tal exigência nas provas para ingresso na carreira de Promotor de Justiça, ressaltando que existem também

várias recomendações do conselho sobre a necessidade de se cobrar outras disciplinas e conteúdos nos concursos públicos da categoria (como direito eleitoral, convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e igualdade étnico-racial), mas que “devido ao caráter meramente orientativo desses atos normativos, as unidades ministeriais não são obrigadas a observá-las” (ANEXO B).

Para aprofundar a investigação, a equipe se propôs a analisar o Regulamento do Concurso do Ministério Público de cada ente federado (APÊNDICE A – Relação dos órgãos do Ministério Público quanto à exigência de habilidades digitais cobradas para ingresso na carreira). A pesquisa demonstrou que nenhum dos 31 órgãos investigados exige tais tipos de habilidades para o ingresso na carreira de Promotor de Justiça (26 órgãos do Ministério Público estadual e 4 órgãos federais, sendo esses últimos: o Ministério Público Federal – MPF –, o Ministério Público do Trabalho – MPT –, o Ministério Público Militar – MPM –, e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT). A conclusão a que chega é que esta carreira também não exige, para nela ingressar, a comprovação em habilidades digitais.

A Defensoria Pública, por sua vez, conta com o CONDEGE (Conselho Nacional das Defensoras e Defensores Públicos-Gerais), uma associação civil de âmbito nacional que funciona como órgão permanente de coordenação e articulação dos interesses das Defensorias Públicas existentes no Brasil. Contudo, o CONDEGE, diferentemente do que ocorre com o CNMP, não possui previsão constitucional, sendo um órgão de classe criado a posteriori por meio dos membros que compõem a classe, sem caráter deliberativo sobre os órgãos da Defensoria (mas apenas sobre o Colegiado). Existe ainda o Conselho Superior da Defensoria Pública da União (CSDPU), órgão máximo da Defensoria Pública da União (DPU), mas que possui ingerência apenas sobre este ramo da Defensoria Pública.

De fato, a Constituição Federal dispõe que Lei Complementar organizaria a Defensoria Pública da União e do Distrito Federal e dos Territórios (Art. 134, § 1º), bem como as mesmas e as Defensorias Públicas Estaduais são autônomas (Art. 132, §§ 2º e 3º da CF/88). A Lei Complementar nº 80/94 regulamentou a carreira no âmbito da União, Distrito Federal e Territórios, prevendo em seu Art. 24, § 1º que “Do regulamento do concurso constarão os programas das disciplinas sobre as quais versarão as provas, bem como outras disposições pertinentes à sua

organização e realização.”

Assim, foi perguntado à DPU, por meio de seu órgão de ouvidoria, sobre eventual exigência de habilidades digitais serem cobradas para ingresso na respectiva carreira. Em sua resposta, o órgão informou que a normatização que regulamenta o ingresso na carreira de Defensor Público Federal é feita pelas Resolução CSDPU nº 118, de 05 de novembro de 2015 e Resolução CSDPU nº 138, de 28 de agosto de 2017 (ANEXO C – Resposta DPU). Na primeira resolução, encontra-se, em seu Art. 3º, §3º, I à XXII, a previsão de exigência de 22 (vinte e duas) disciplinas que vão de “Direito Administrativo” à “Noções de Sociologia Jurídica” (BRASIL, 2015b), mas sem nenhuma menção a habilidades digitais. A segunda resolução apontada pelo órgão, por sua vez, apenas dispõe sobre a transferência de responsabilidade pela realização do exame a terceiro(s), e nada contribui para esta investigação. Restava investigar os demais órgãos estaduais, uma vez que são autônomos, para uma conclusão mais acertada.

A investigação analisou todas as normas atinentes ao ingresso na carreira (APÊNDICE B - Relação dos órgãos da Defensoria Pública quanto à exigência de habilidades digitais cobradas para ingresso na carreira) e aferiu que nenhum dos 28 órgãos investigados exige tais tipos de habilidades para o ingresso na carreira de Defensor Público (26 órgãos estaduais e 1 órgão federal, a Defensoria Pública da União, e um órgão distrital, a Defensoria Pública do Distrito Federal - DPFT). A conclusão, também aqui, foi de que esta carreira não exige, para nela ingressar, a comprovação em habilidades digitais.

Em seguida, a análise passou para a magistratura. Em resposta à indagação da equipe, o CNJ respondeu (embora com alguma falha na identificação dos caracteres, mas de maneira ainda assim compreensível – ANEXO D – Resposta do CNJ), que a carreira de magistratura para todos os ramos do Poder Judiciário nacional está regulamentada pela Resolução nº 75/2009, em que consta em seu Anexo IV os conteúdos programáticos mínimos previstos para o ingresso em cada seguimento da carreira. Da referida resolução não consta (Anexo IV e V da Resolução 75/2009 do CNJ) nenhum conteúdo relacionado às habilidades digitais (BRASIL, 2009).

De maneira similar, também foram feitas consultas ao STM, TST e TSE. Este último informou que a Justiça Eleitoral não possui carreira de Magistratura (ANEXO E – Resposta do TSE). De fato, a justiça eleitoral é composta por Juízes de Direito (estatuais) que prestam serviço à jus-

tiça eleitoral (da União), ou eventualmente por advogados ingressantes por força do Art. 119, II e Art. 120, III Constituição Federal (BRASIL, 1988). O STM não respondeu a questão sobre conteúdo mínimo cobrado para ingresso na magistratura militar, informando apenas quanto à carreira de Analista Judicial (ANEXO F – Resposta do STM). Por sua vez, o TST, em resposta, informou que a magistratura do trabalho possui normatização acerca do conteúdo programático regulamentada pela já mencionada Resolução CNJ nº 75/2009 e pela Resolução CSJT nº 1.861/2016 (ANEXO G – Resposta do TST). Nesta última resolução, a regulamentação encontra-se disposta na Seção II (DAS ETAPAS E DO PROGRAMA DO CONCURSO), entre os artigos 3º e 7º, mas sem qualquer menção às habilidades digitais ou conteúdo correlato (BRASIL, 2016).

Todavia, o CNJ foi incisivo em afirmar que os tribunais possuem autonomia para acrescentar conteúdos programáticos para concurso de ingresso na magistratura. Sem embargo, como dito alhures, o fator tempo impedia a análise específica dos 91 tribunais que compõem o poder judiciário (considerando justiça comum e especial), pelo que, por indução, restou a conclusão de que tal carreira tampouco demanda a comprovação pelo candidato de domínio em habilidades digitais para nela ingressar.

Por fim, investigou-se a carreira de Analista Judicial – área judiciária. Segundo a Portaria Conjunta nº 3 de 31 de maio de 2007, em seu Anexo I, são atribuições do Analista Judiciário:

I – Cargo de Analista Judiciário/Área Judiciária: atividades de nível superior, de natureza técnica, realizadas privativamente por bacharéis em Direito, relacionadas ao processamento de feitos; apoio a julgamentos; análise e pesquisa de legislação, de doutrina e de jurisprudência nos vários ramos do Direito; estudo e pesquisa do sistema judiciário brasileiro; execução de mandados; organização e funcionamento dos ofícios judiciais, bem como a elaboração de laudos, de atos, de pareceres e de informações jurídicas; (BRASIL, 2007a).

Pelas atribuições pode-se presumir, segundo as exigências modernas, que o analista judiciário fará uso inevitável de habilidades digitais em sua rotina laboral. Contudo, não se está a exigir conteúdo mínimo relativo à tais habilidades para o ingresso na carreira. Por outro lado, conforme depreendido da resposta do TSE (ANEXO E), a Resolução nº 23.391/2013 é que rege o tema na seara da justiça eleitoral. Nela consta, em seu Art. 16, § 1º, II, que para os cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário as provas aferirão conhecimentos gerais e específicos, e, dentre os conhecimentos gerais, abranger-se-á os conhecimentos sobre “noções de informática” (BRASIL, 2013c).

O TST informou que não há normatização acerca de conteúdo mínimo a ser cobrado pela justiça do trabalho, mas que “há denominação uniforme dos cargos efetivos de toda a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, estabelecida pela Resolução CSJT nº 47/2008” (ANEXO G). A Resolução CSJT nº 47/2008 referida pelo órgão se assimila à Portaria Conjunta nº 3/2007 supramencionada, mas nada dispõe sobre a obrigatoriedade ou recomendação de conteúdo relativo a habilidades digitais (BRASIL, 2008). Por sua vez, o STM informou em resposta que:

O STM não possui normatização especial com conteúdo mínimo a ser cobrado pela Justiça Militar da União quando da realização de seus concursos para ingresso na carreira de Técnicos e Analistas Judiciários. As Unidades são consultadas para que sugiram os conteúdos relevantes a serem abordados na prova do concurso. A partir disso, as demandas são compiladas na elaboração do edital do concurso e, com base nesse conteúdo programático, a Banca Examinadora elabora as questões (ANEXO F – Resposta do STM).

Em que pese a (in)existência de eventual normatização acerca do conteúdo programático aplicável aos tribunais da justiça comum ou especializada para a realização de concursos públicos destinados aos cargos de Analista Judiciário – Área judiciária, e ainda, o tempo limitado que impedia a busca pormenorizada sobre cada um dos 91 (noventa e um) tribunais brasileiros, foi possível realizar uma busca rápida em relação aos últimos concursos realizados por alguns destes tribunais, a fim de verificar a exigência ou não de questões que demandem habilidades digitais dos candidatos para o ingresso na carreira.

Com isso, constatou-se que, em alguns dos concursos existe a cobrança de conteúdo relacionado às habilidades digitais, sob o nome de “noções de informática”, tal como ocorre na justiça especializada eleitoral. Tal exigência foi verificada, por exemplo, no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (BRASIL, 2018), no Superior Tribunal Militar (BRASIL, 2017a), e como já esperado, na justiça especializada eleitoral, a exemplo do Tribunal Regional Eleitoral (TRE) do Pará (BRASIL, 2020b). Na justiça comum, a ocorrência da cobrança desse tipo de conteúdo pareceu ser menos frequente, como ilustrado no recente edital publicado pelo Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (BRASIL, 2020d), que nada dispôs sobre o tema, embora também tenha se encontrado a cobrança de questões de “microinformática” no concurso do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul – TJ/RS – (BRASIL, 2017b), cujo conteúdo abordava as habilidades digitais. No ANEXO H (As habilidades digitais nas provas de Analista Judiciário – Área Judiciária), é possível conferir mais detalhadamente os tipos de conhecimentos/habilidades

que foram demandados nesses editais.

Destarte, é possível concluir que dentre as cinco principais carreiras judiciárias investigadas, a única que exige a comprovação de habilidades digitais para nela ingressar é a carreira de Analista Judiciário – Área Judiciária (o que de fato corresponde com as expectativas de funções precípuas a serem desempenhadas pelo profissional). Todavia, percebe-se que essa exigência pode ou não se dar, não estando imposta por normatização específica (salvo na justiça especializada eleitoral), pelo que fica a critério do respectivo órgão judiciário (Tribunal) exigir ou não este conteúdo quando da elaboração das provas de seus concursos públicos.

## As principais habilidades segundo os profissionais

Da etapa investigatória anterior, pouco foi possível colher a respeito das habilidades digitais mais demandadas pelas principais carreiras judiciais, uma vez que a carreira de Analista Judicial – Área Judiciária tem exigido de seus candidatos eventual comprovação de domínio sobre tais habilidades. A respeito deles, é possível ter-se uma ideia de quais habilidades vêm sendo mais demandadas ao analisar o ANEXO H (As habilidades digitais nas provas de Analista Judiciário – Área Judiciária).

De maneira geral, os 5 (cinco) principais pontos em comum (em termos de habilidade exigidas) entre os 4 (quatro) editais analisados envolvem: 1) noções de sistema operacional *Windows*; 2) edições de texto, planilhas e apresentações, envolvendo os programas Word, Excel e PowerPoint do *Microsoft Office*; 3) redes de computadores em intranet e internet, habilidades de navegação e busca em sítios em ambiente virtual; 4) organização e gerenciamento de arquivos, pastas e programas; e 5) noções e procedimentos de proteção e segurança. Outros pontos como correio eletrônico, redes sociais e grupos de discussão aparecem em ao menos 3 (três) dos 4 (quatro editais) consultados, enquanto a computação e armazenamento em nuvem, e uso de antivírus e *firewall* se encontram em 2 (dois) dos editais.

Sem embargo, apenas estas informações permitem poucas inferências. Assim, para aprofundar a investigação, outra etapa foi desenvolvida, com o fito de descobrir quais dessas habilidades são mais utilizadas na rotina laboral desses profissionais, ainda que nada se exija quando do ingresso na carreira.

Para tanto, dois caminhos metodológicos foram cogitados: o questionário e a entrevista. Considerando-se as vantagens e desvantagens de cada uma das técnicas de pesquisa citadas, optou-se pela realização de entrevistas com profissionais da área, uma vez que a utilização do questionário seria impraticável, considerando-se o tempo de pesquisa e o universo de servidores que poderiam ser abarcados entre as várias instituições que compõem cada uma das carreiras. Por outro lado, a entrevista permitiria obter informações relevantes a partir da experiência pessoal dos entrevistados (LAKATOS; MARCONI, 2017a, p. 338), viabilizando a generalização das conclusões a partir dos depoimentos dos representantes de cada carreira judicial investigada.

A entrevista é um encontro de duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social.

[...]. Trata-se, pois, de uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica. Ela tem em vista alcançar informações necessárias ao desenvolvimento de uma pesquisa. (LAKATOS; MARCONI, 2017b, p. 88).

Entre os tipos conhecidos de entrevista, optou-se pela entrevista semiestruturada, seguindo um roteiro previamente estabelecido de acordo com um formulário elaborado (APÊNDICE C – Roteiro das entrevistas), a fim de obter respostas comparáveis entre os entrevistados, possibilitando eventual análise quantitativa, cuja vantagem é propiciada por esse tipo de técnica (LAKATOS; MARCONI, 2017b, p. 89-90), porém com eventual abertura para aprofundamento ou melhor compreensão das questões, o que permitiu uma melhor amostra do objeto de interesse, tal qual se espera das entrevistas semiestruturadas (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75).

Antes de proceder com as entrevistas, no entanto, foi realizado um projeto-piloto com uma advogada, a fim de verificar a adequação das respostas perquiridas. No teste, percebeu-se que as informações passadas no momento da entrevista dificultavam a visualização do entrevistado em relação ao que se almejava identificar em termos de habilidades, uma vez que o tema possui moderado grau de abstração. Por isso, após a realização do projeto-piloto, decidiu-se por enviar, previamente, a cada um dos entrevistados, a relação dos conceitos e exemplos de habilidades digitais constantes no ANEXO A, com o intuito de facilitar a identificação pelos entrevistados e pelos entrevistadores dos elementos pesquisados nas falas de cada um. Assim, foi feita uma tradução (sem maiores rigores) do esquema do ANEXO A e enviada a cada entrevistado, com alguns dias antes de antecedência, antes da realização da entrevista. A resposta de todos

os entrevistados encontra-se no APÊNDICE D (Respostas dos entrevistados).

A preparação da entrevista envolveu a elaboração de três grupos de perguntas (APÊNDICE C – Roteiro das entrevistas). O primeiro grupo de perguntas envolvia questões relacionadas à formação tecnológica pretérita do entrevistado, envolvendo 4 (quatro) questões, assim colocadas:

1ª) O sr. / sra. se considera digitalmente alfabetizado?

2ª) Se sim, a graduação contribuiu para essa alfabetização?

3ª) O concurso público cobrou algum tipo de conhecimento digital/tecnológico para ingresso na carreira em que ocupa?

4ª) Após o ingresso na carreira judicial, houve alguma preparação tecnológica, pelo órgão de classe, para lidar com as ferramentas e rotinas do trabalho?

As respostas foram resumidas na tabela abaixo (Tabela 1 – Respostas ao 1º grupo de perguntas).

**Tabela 1 – Respostas ao 1º grupo de perguntas.**

<b>1º Grupo - Formação Tecnológica</b>				
<b>Carreira</b>	<b>1ª Pergunta</b>	<b>2ª Pergunta</b>	<b>3ª Pergunta</b>	<b>4ª Pergunta</b>
Defensor Público	Sim	Não	Não	Sim
Analista	Sim	Não	Sim	Sim
Procurador de Estado (Advogado Público)	Sim	Indiretamente sim	Não	Sim
Advogado	Sim	Não	Não	Não
Promotor	Sim	Não	Não	Não
Magistrado	Sim	Não	Não	Não
<b>Total (%)</b>	Sim	100%	17%	50%
	Não	0%	83%	50%

**Fonte: Entrevistados (APÊNDICE D – Respostas dos entrevistados)**

Como se percebe na Tabela I (Respostas ao 1º grupo de perguntas), 100% (cem por cento) dos entrevistados se declararam alfabetizados digitalmente, embora tenha havido algumas ressalvas quanto a habilidades avançadas. Apenas um entrevistado acredita que a graduação tenha contribuído, ainda que indiretamente, para a sua formação tecnológica no que diz respeito ao desenvolvimento de habilidades digitais, o que perfaz 17% (dezessete por cento) do grupo. De igual maneira, apenas o analista jurídico (área judicial) informou ter o concurso público exigido tais tipos de habilidade para ingresso na carreira, confirmando a etapa anterior da pesquisa,

o que resultou em 17% (dezesete por cento) das respostas. Por fim, metade dos entrevistados (50% - cinquenta por cento) afirmou que tiveram algum tipo de formação específica na área após ingressar na carreira, geralmente envolvendo sistemas informáticos próprios dos respectivos órgãos de classe, utilizados no dia a dia do trabalho.

Na sequência, um segundo grupo de perguntas visava a identificação das principais habilidades digitais utilizadas pelos entrevistados em suas rotinas laborais. Antes de iniciar as indagações foi informado aos entrevistados que:

Habilidades digitais são aquelas necessárias para “usar dispositivos digitais, aplicativos de comunicação e redes para acessar e gerenciar informações”, e para criar e compartilhar conteúdo digital, comunicar, colaborar e resolver problemas para uma autorrealização eficaz e criativa na vida, aprendizagem, trabalho e atividades sociais em geral (APÊNDICE D).

Em seguida, os entrevistados eram arguidos segundo a divisão dos 6 (seis) grupos de habilidades categorizados conforme o esquema do ANEXO A, abrangendo habilidades de base, de comunicação, de manipulação de informações, de transação, de resolução de problemas e de segurança. Para cada um dos respectivos grupos foi pedido que os entrevistados enumerassem entre 3 (três) a 5 (cinco) habilidades digitais mais utilizadas no seu dia a dia laboral.

A arguição por grupo de habilidades possui um ponto fraco: o alto grau de abstração da matéria e o pouco conhecimento prévio sobre o assunto dá margem a subjetividades. Assim, o que é uma habilidade básica para uns, pode ter sido considerado por outros quando questionados sobre “manipulação de informações” ou “resolução de problemas”. Por isso, é possível interpretar de duas maneiras as respostas dos entrevistados: número de citações por grupo de habilidades ou por número absoluto de citações nas entrevistas.

As habilidades mais citadas, por grupo, foram resumidas na Tabela 2 (Habilidades mais citadas pelos entrevistados, por grupo de habilidade):

**Tabela 2 – Habilidades mais citadas pelos entrevistados, por grupo de habilidade.**

<b>2º Grupo - Habilidades identificadas (5ª Pergunta)</b>			
	<b>1º grupo (Base)</b>	<b>2º grupo (Comunicação)</b>	<b>3º grupo (Manipulação de Informações)</b>
<b>Principal habilidade</b>	Windows	E-mail	Nuvem ( <i>cloud computing</i> )
	Uso da internet	Videochamada (teams/meeting)	
	<b>4º grupo (Transação)</b>	<b>5º grupo (Resolução de Problemas)</b>	<b>6º grupo (Segurança)</b>
	Preencher formulários	Utilização de sistemas de jurisprudência	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
	Serviços bancários	Contatar o TI/Colega	

**Fonte: Entrevistados (APÊNDICE D – Respostas dos entrevistados)**

Analisando-se as respostas dos entrevistados, as respostas mais citadas foram, para o grupo de habilidades de base (1º grupo), que se relacionam ao sustento de todas as outras habilidades digitais essenciais: o uso do sistema operacional *Windows*, da empresa *Microsoft* e a capacidade de se conectar e navegar na internet, ambas com 5 (cinco) menções. Ainda, 3 (três) menções se fizeram sobre a capacidade de ligar e desligar dispositivos eletrônicos, o que talvez tenha sido um pressuposto para outros.

Para as habilidades de comunicação (2º grupo), relacionadas à comunicação, colaboração ou compartilhamento de informações também houve empate com 6 (seis) menções cada para o uso de correio eletrônico (E-mail) e aplicativos de videoconferência (ou videochamadas), como o “*Microsoft Teams*” ou o “*Google Meeting*”. Também chamou a atenção, o número de menções de aplicativos de mensagens instantâneas, em especial o *WhatsApp*, que recebeu 5 (cinco) citações.

Quanto à manipulação de informações (3º grupo), em se relacionando às habilidades necessárias para localizar, gerenciar e armazenar informações, o uso da computação em nuvem (*cloud computing*) foi o mais citado, com 5 (cinco) menções, embora tenha havido também 4 (quatro) menções à busca de informações em sites de busca, como o Google.

O menor número de respostas se deu em relação às habilidades de transação (4º grupo), assim consideradas para registrar e se candidatar a serviços, comprar e vender bens ou administrar transações monetárias online. Aparentemente, é o grupo de habilidades menos demandado

pelas principais carreiras judiciais, sendo as principais menções referentes a habilidades de preenchimento de guias e formulários e de utilização de serviços bancários online, em especial para conferência de holerites ou outras questões relacionadas ao recebimento de salários e honorários, com 5 (cinco) menções cada uma.

Para o 5º grupo (resolução de problemas), foi pedido aos entrevistados que pensassem em habilidades que poderiam ser utilizadas para resolver tanto um problema profissional (de âmbito jurídico/judicial) quanto um problema tecnológico relativo às próprias ferramentas de trabalho utilizadas. Em relação ao primeiro subgrupo, a principal habilidade utilizada diz respeito à capacidade de utilização eficiente dos sistemas, a busca de jurisprudência dos tribunais ou de *softwares* de jurimetria ou similares – com 4 (quatro) menções. Quanto ao segundo subgrupo, a maioria informou que, diante de um problema tecnológico, costuma contatar o setor de TI responsável pelo órgão em que atua ou conversar com os colegas de trabalho a fim de encontrar a possível solução. Poucas menções houveram sobre busca no *Google*, *You Tube* ou em fóruns de internet como tentativa de encontrar eventuais soluções.

Quanto ao 6º grupo de habilidades, relacionado a questões de segurança digital e proteção de dados, houve unanimidade com 6 (seis) citações, sobre a necessidade de seguir protocolos de segurança como não passar as senhas para outras pessoas, alterando-as com certa frequência, e tomar cuidados com sites duvidosos ou links externos. Alguns mencionaram também o uso de antivírus ou de *firewall* nos dispositivos eletrônicos de trabalho ou a capacidade de lidar com etapas de autenticação.

Uma segunda maneira de interpretar a resposta dos entrevistados é considerar o número absoluto de vezes que cada habilidade foi mencionada, independentemente de sua classificação nos grupos. Nesse desiderato, foram computadas apenas as habilidades mencionadas pelo menos 3 (três) vezes (o que equivale à metade dos entrevistados) pelos entrevistados, independentemente do grupo em que se inseria. As habilidades mencionadas mais de uma vez pelo mesmo entrevistado também foram somadas no cálculo de frequência.

Dessarte, cada habilidade computada pode estar relacionada com uma finalidade típica de um grupo ou de outro, ou ainda de maneira interligada entre eles, como por exemplo o uso de e-mail, que apareceu nos grupos de habilidades básicas (1º grupo), no grupo de comunica-

ção (2º grupo) ou ainda no sentido de cuidados ao abrir e-mails, relacionado à segurança digital (6º grupo). Feito este corte metodológico, foi possível buscar a moda (medida matemática) das habilidades digitais, computando-se a frequência com que se repetiam nas respostas dos entrevistados.

A Tabela 3 (Moda das habilidades) demonstra os resultados:

**Tabela 3 – Moda das habilidades.**

Rótulos de Linha	Contagem de Habilidade
E-mail	8
Seguir protocolos de segurança	6
WhatsApp	6
Sistemas de jurisprudência	6
Uso da internet	6
Videoconferência (Zoom/Teams/Meeting)	6
Nuvem	6
Serviços bancários	5
Contatar TI/Colegas	5
Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	5
Windows	5
Busca de informações online	5
Preenchimento de formulários e guias	5
Editor de texto (word)	4
Redes sociais	4
Ligar/desligar dispositivos	3
<b>Total Geral</b>	<b>85</b>

**Fonte: Entrevistados (APÊNDICE D – Respostas dos entrevistados)**

Nessa nova configuração de respostas, as mais frequentes menções se referiram às habilidades de uso de e-mail, com 8 (oito) menções, ao uso de *WhatsApp*, de ferramentas de videoconferência, de internet, de nuvem (*cloud computing*), de sistemas de busca e análise de jurisprudência e à necessidade de seguir protocolos de segurança digital, todas com 6 (seis) menções cada uma, transparecendo certa predominância das habilidades de comunicação.

Finda essa etapa, mais duas questões ainda nesse segundo grupo de perguntas eram postas:

6º) Houve algum tipo de dificuldade para desempenhar as funções laborais baseadas nas competências e habilidades digitais exigidas pelo ofício?

7º) O órgão ao qual pertence o entrevistado fornece algum tipo de formação continuada e/ou curso de atualização voltado ao desenvolvimento de habilidades digitais e uso de novas ferramentas?

Quase todas as respostas foram negativas para a 6ª pergunta, com exceção da advogada que considerou ter havido dificuldades parciais para as demandas do ofício, como lidar com sistemas específicos de alguns órgãos públicos. Nesse ponto, aliás, a maioria dos entrevistados citou que boa parte das habilidades demandadas pelo trabalho já haviam sido conquistadas em decorrência da vida civil cotidiana. Quanto à 7ª pergunta, 50% (cinquenta por cento) dos entrevistados afirmaram que seus órgãos de classe fornecem algum curso de formação continuada ou de atualização na área, geralmente vinculado com o surgimento de novos sistemas de informação, *softwares* ou novas funcionalidades postas à disposição da classe profissional (Cf. APÊNDICE D – Respostas dos entrevistados).

Por fim, foi elaborado um terceiro grupo de perguntas a respeito das percepções gerais dos entrevistados acerca do tema, com os seguintes questionamentos:

8ª) Qual sua percepção a respeito dos colegas de trabalho? Eles possuem dificuldades/facilidades similares?

9º) O que poderia ser feito para melhorar o desempenho relativo às funções que demandam habilidades/competências digitais?

10º) O entrevistado acredita que seria importante para o melhor desempenho das funções da carreira em que atua, se os novos ingressantes tivessem formação digital desde a graduação?

As respostas dos entrevistados foram compiladas na abaixo, na Tabela 4 (Respostas ao 3º grupo de perguntas):

**Tabela 4 – Respostas ao 3º grupo de perguntas**

<b>3º Grupo - Percepções Gerais</b>			
<b>Carreira</b>	<b>8ª Pergunta</b>	<b>9ª Pergunta</b>	<b>10ª Pergunta</b>
Defensor Público	Não	Muito pouco (falta de interesse dos colegas)	Sim
Analista	Não/Sim	Muito pouco (falta de interesse dos colegas)	Sim
Procurador	Não/Sim	Customizar sistemas à carreira	Sim
Advogado	Sim	Fornecimento de cursos na graduação	Sim
Promotor	Não/Sim	Condicionar os cursos à promoção/estabilização	Sim
Magistrado	Não/Sim	Preparar melhor os funcionários	Sim

**Fonte: Entrevistados (APÊNDICE D – Respostas dos entrevistados)**

A 8ª pergunta era de fato subjetiva. A maioria oscilou nas respostas e tendeu a dizer que

“depende”, entendendo que existem perfis distintos entre os colegas, mas que, em geral, aqueles com idade mais avançadas mostravam um pouco mais de dificuldades.

Em relação ao que poderia ser feito para aprimorar as habilidades dos já ocupantes de cargos das principais carreiras judiciais (9ª pergunta), houve pouco consenso. A pequena maioria foi formada por duas respostas que entendiam pouco poder a ser feito nesse sentido, uma vez que o melhor desempenho das habilidades digitais dependeria precipuamente do interesse do profissional. Para um dos entrevistados, esse interesse poderia se dar mediante o condicionamento do aprimoramento digital à maior estabilidade ou promoção mais célere na carreira. Para outros, a resposta estaria no fornecimento de preparo prévio do profissional, ainda na graduação ou após o ingresso na carreira, enquanto um único entrevistado entendeu que uma melhor customização dos próprios sistemas utilizados pelos profissionais facilitaria o uso rotineiro das ferramentas digitais de trabalho, permitindo o melhor desempenho da função.

Por último (10ª pergunta), quando questionados se os entrevistados acreditavam ser importante para o melhor desempenho das funções laborais, que os novos aspirantes a ingressar em suas carreiras tivessem formação voltada ao desenvolvimento das habilidades digitais desde a graduação, 100% (cem por cento) dos entrevistados responderam positivamente (Cf. APÊNDICE D – Respostas dos entrevistados).

## A observação direta

Ao longo do desenvolvimento desta pesquisa, o autor-coordenador, como advogado atuante, se propôs a observar periodicamente quais as principais habilidades digitais por si necessitadas no desempenho de suas rotinas laborais.

A técnica de pesquisa utilizada foi a observação direta sistemática, também denominada estruturada, planejada ou controlada, na qual consiste em recolher e registrar os fatos para responder a propósitos preestabelecidos, uma vez conhecidos os aspectos da comunidade que são significativos para alcançar os objetivos pretendidos (GIL, 2008, p. 104). Ademais, também se pode classificar a técnica utilizada como observação participante natural, “quando o observador pertence à mesma comunidade ou grupo que investiga” (GIL, 2008, p.103). Assim, pela observação direta também foram respondidas as mesmas perguntas feitas aos entrevistados,

registrando sua experiência na Tabela 5 e nos moldes abaixo.

Como resultado, o observador entende-se como digitalmente alfabetizado (1ª pergunta), e que a graduação contribuiu indiretamente para isso (2ª pergunta). O concurso de admissão na carreira (Exame da OAB) não cobrou nenhum tipo de conhecimento relacionado às habilidades digitais (3ª pergunta) e não houve pelo órgão de classe, a preparação adicional quanto ao tema, para lidar com as ferramentas e rotinas do trabalho (4ª pergunta). Quanto às principais habilidades digitais utilizadas na rotina laboral, foram observadas e identificadas as seguintes habilidades, consubstanciadas na Tabela 5:

**Tabela 5 – Principais habilidades digitais observadas diretamente e em participação**

<b>1º grupo (Base)</b>	<b>2º grupo (Comunicação)</b>	<b>3º grupo (Manipulação de Inf.)</b>
Ligar e interagir com dispositivos	E-mail	Captura de tela/Print Screen
Internet - navegar	WhatsApp	Nuvem
Windows	Microsoft teams (videoconferência)	Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)
Diferenciar softwares e hardwares	Redes sociais	Reconhecimento de extensões
Reconhecer/criar/nomear/deletar arquivos	Compartilhar documentos	Word/Excel/Powerpoint
<b>4º grupo (Transação)</b>	<b>5º grupo (Res. Problemas)</b>	<b>6º grupo (Segurança)</b>
Preencher formulários	Pesquisa jurisprudência tribunais	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
Serviços bancários	Pesquisar google	Scanear arquivos novos com antivírus
Realizar compras online	Youtube	Certificado digital
	Busca em redes sociais	Realização de backup de Arquivos
		Manter atualizado o sistema e softwares de segurança

**Fonte: Autor-coordenador**

Também se entendeu não ter havido dificuldade para desempenhar as funções laborais baseadas nas habilidades digitais exigidas pelo ofício (6ª pergunta), bem como não haver fornecimento de formação continuada nesse aspecto pelo órgão de classe (7ª pergunta).

Por fim, quanto ao último grupo de perguntas, foi observado que os colegas de classe podem ou não possuir as mesmas dificuldades que o observador (na mesma linha dos entrevistados), a depender de alguns aspectos, como a idade do profissional, por exemplo, entendendo-se que profissionais mais velhos tendem a possuir maior dificuldade de integração com as

novas tecnologias e habilidades digitais, respondendo a 8ª pergunta. O fornecimento de cursos específicos na área pela classe poderia melhorar o desempenho relativo às funções que demandam habilidades digitais (9ª pergunta), assim como a formação de habilidades digitais dos graduandos, desde o bacharelado, poderia melhor preparar os futuros ingressantes na carreira para os desafios porvir (10ª pergunta).

## As principais habilidades digitais para as principais carreiras judiciais

Uma vez feitas essas etapas, restava realizar o cruzamento dos dados obtidos, por meio da triangulação metodológica, a fim de determinar as principais habilidades digitais demandadas pelas principais carreiras judiciais (Objetivo III desta pesquisa). Assim, foram somadas às respostas dos entrevistados as habilidades identificadas por meio da observação direta (Tabela 5) e, ainda, as menções realizadas nos editais analisados no ANEXO H, considerando-se a quantidade de ocorrência superior a duas menções, tal como constatado no início do subcapítulo (*As principais habilidades segundo os profissionais*). Quanto a esse último, foram consideradas como única menção, as ocorrências repetidas ao menos duas vezes nos editais analisados, a saber: o uso de *Windows*, editor de texto (*word*), o uso de internet, o e-mail, redes sociais, a nuvem (*cloud computing*), o uso de antivírus/*firewall* e a necessidade de seguir protocolos de segurança.

Após a soma de todas as menções (pelos entrevistados, nos editais e por observação direta), foram consideradas no resultado final apenas aquelas que tinham ao menos 4 (quatro) citações. O resultado foi resumido na Tabela 6 (as principais habilidades digitais com repetições pelos entrevistados) e, na Figura 1 (as principais habilidades digitais com repetições pelos entrevistados em gráfico pizza), considerando-se as menções eventualmente repetidas pelo mesmo entrevistado.

Ainda, o cruzamento de dados também foi realizado com outro cenário: no cômputo das habilidades referidas pelos entrevistados, não foram consideradas mais de uma menção à mesma habilidade digital, caso tenha sido mencionada pelo mesmo entrevistado em mais de um grupo de habilidades (como o uso de internet ou a referência de e-mail, utilizada para se comunicar, manipular informações ou no que tange à segurança com o correio eletrônico, por exemplo). Este último cenário está disposto na Tabela 7 (as principais habilidades digitais sem repetições

pelos entrevistados) e, na Figura 2 (as principais habilidades digitais sem repetições pelos entrevistados em gráfico pizza).

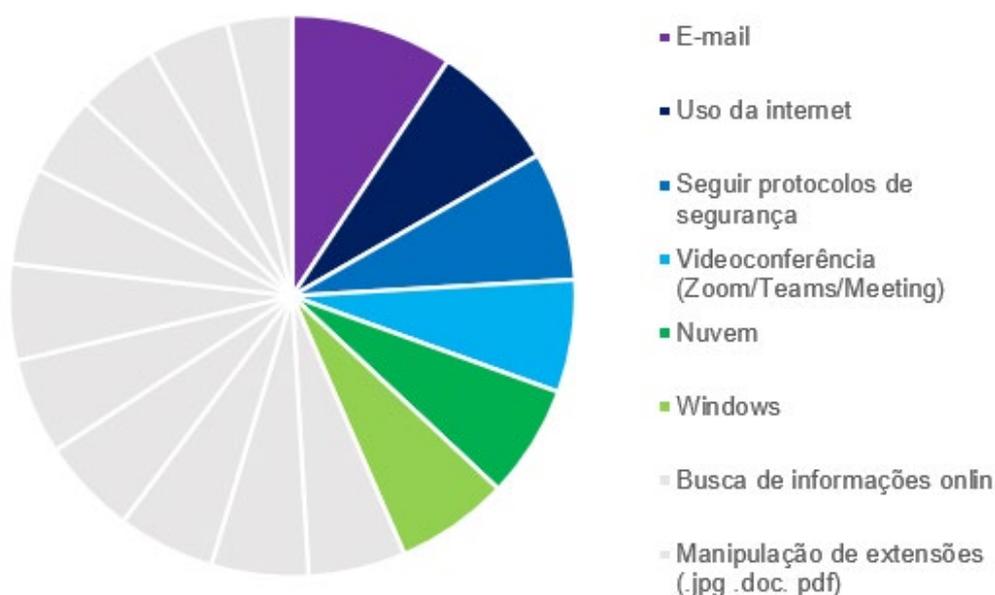
Os resultados seguem abaixo:

**Tabela 6 - As principais habilidades digitais com repetições pelos entrevistados.**

Habilidades digitais	Contagem de Habilidade
E-mail	10
Uso da internet	8
Seguir protocolos de segurança	8
Videoconferência (Zoom/Teams/Meeting)	7
Nuvem	7
Windows	7
Busca de informações online	6
Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	6
WhatsApp	6
Serviços bancários	6
Sistemas de jurisprudência	6
Redes sociais	6
Preenchimento de formulários e guias	6
Ligar/desligar dispositivos	5
Contatar TI/Colegas	5
Editor de texto (word)	5
Antivírus/firewall	4
<b>Total Geral</b>	<b>108</b>

Fonte: Autores

**Figura 1 - As principais habilidades digitais com repetições pelos entrevistados em gráfico pizza.**



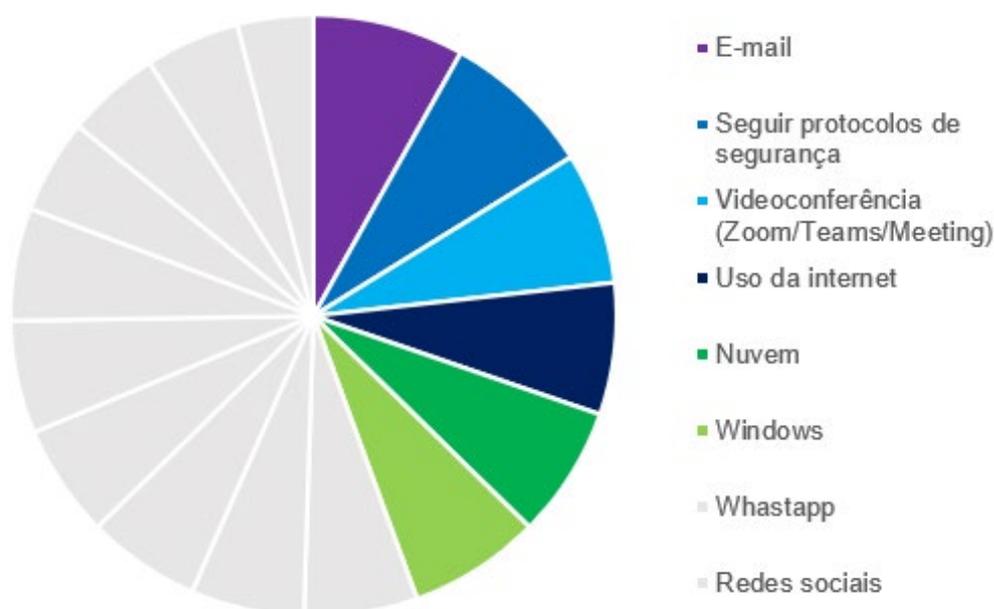
Fonte: Autores

Tabela 7 - As principais habilidades digitais sem repetições pelos entrevistados.

Rótulos de Linha	Contagem de Habilidade
E-mail	8
Seguir protocolos de segurança	8
Videoconferência (Zoom/Teams/Meeting)	7
Uso da internet	7
Nuvem	7
Windows	7
WhatsApp	6
Redes sociais	6
Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	6
Sistemas de jurisprudência	6
Serviços bancários	6
Preenchimento de formulários e guias	6
Busca de informações online	5
Editor de texto (word)	5
Contatar TI/Colegas	5
Antivírus/firewall	4
<b>Total Geral</b>	<b>99</b>

Fonte: Autores

Figura 2 - As principais habilidades digitais sem repetições pelos entrevistados em gráfico pizza.



Fonte: Autores

Como se percebe pelas tabelas e gráficos acima, houve empate em algumas categorias, não permitindo eleger apenas 5 (cinco) habilidades como sendo as principais, tal como planejado no início da pesquisa. Também não se percebe alteração dos resultados nos dois cenários projetados (considerando ou eliminando repetições de habilidades mencionadas pelos entrevistados).

Com isso, pode-se concluir que, hoje, as principais habilidades digitais (competências, habilidades e atitudes) demandadas pelas principais carreiras judiciais no Brasil se relacionam de maneira ampla, à capacidade de trabalhar com o sistema operacional Windows, ao uso de internet, ao uso de correio eletrônico (e-mail), à computação em nuvem (*cloud computing*), à comunicação por videochamadas ou videoconferências (como através dos aplicativos Zoom, *Google Meeting* ou *Microsoft Teams*) e à necessidade de se educar e seguir protocolos de segurança para navegar online, em especial no manejo correto das senhas pessoais e de sistemas profissionais.

# PRESENTE E FUTURO DO GRADUANDO EM DIREITO NO BRASIL: ESTAMOS PREPARADOS?

Uma vez investigado se e quais os concursos públicos das principais carreiras judiciais têm cobrado o conhecimento de habilidades digitais para nela ingressar, bem como tendo sido perquirido diretamente com os profissionais atuantes em cada uma dessas carreiras, quais as habilidades digitais por eles consideradas as principais para o bom desempenho de suas funções laborais rotineiras. A investigação, por sua vez, se propôs a verificar se as mais qualificadas instituições de ensino superior (IES) no Brasil, quanto aos cursos de Direito, têm oferecido aos seus graduandos a formação específica de habilidades digitais.

Para tanto, foi realizado um corte metodológico com base no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE). Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), que promove o referido exame desde 2004, o ENADE:

[...] avalia o rendimento dos concluintes dos cursos de graduação em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares dos cursos, o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao aprofundamento da formação geral e profissional, e o nível de atualização dos estudantes com relação à realidade brasileira e mundial. (BRASIL, 2021a).

Por isso, o ENADE costuma ser utilizado como indicador de qualidade da instituição avaliada, tendo uma nota atribuída numa escala gradativa de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 5 a nota mais alta e 1 a mais baixa. Assim, a pesquisa filtrou apenas as faculdades de Direito no Brasil que tenham obtido, no último exame (2018), nota 4 ou 5 a partir das referências no Portal do Ministério da Educação (MEC). Como resultado, encontrou-se 219 (duzentas e dezenove) instituições que haviam obtido nota 4 ou 5 no ENADE. Em seguida, a investigação se voltou para a análise da matriz curricular de cada uma dessas instituições, a partir dos conteúdos disponibilizados online, a fim de descobrir se alguma delas (e quantas) estava oferecendo aos seus alunos formação específica voltada para as habilidades digitais.

## As instituições de ensino superior hoje

Da matriz curricular das 219 instituições investigadas (universidades, faculdades ou centros universitários), apenas 37 (trinta e sete) apresentavam disciplinas relacionadas ( $N = 219 > n = 37$ ) à formação de habilidades digitais (“universidades com resultado na busca”). Para chegar

neste número, realizou-se um controle de variáveis. Segundo Lakatos e Marconi: “Variável de controle (C) é o fator, fenômeno ou propriedade que o investigador neutraliza ou anula propositalmente em uma pesquisa, com a finalidade de impedir que interfira na análise da relação entre as variáveis independente e dependente” (p. 2017a, 214).

Assim, foram excluídas da investigação os sites das instituições que estivessem em manutenção, indisponíveis, fora do ar ou que não informavam a matriz curricular de seu curso de Direito. De maneira similar, também foram desconsideradas as matrizes curriculares que ofertavam disciplinas como “direito digital”, “telecomunicações” ou “proteção de dados”, enfim, disciplinas que visavam o ensino do conteúdo jurídico-normativo das relações digitais, mas não o ensino voltado para a capacitação no uso de ferramentas tecnológicas ou para o desenvolvimento de habilidades digitais em si.

Nas instituições analisadas, foram identificadas 45 (quarenta e cinco) disciplinas, em sua maioria voltadas, a priori, ao ensino do “processo judicial eletrônico”, “informática jurídica”, “informática aplicada ao direito”, “introdução à informática”, “tecnologia da informação no poder judiciário”, “cultura e cidadania digital”, “gestão de sistemas de informação” e demais nomenclaturas correlatas (APÊNDICE E – Relação das disciplinas consideradas e não relacionadas).

Ao final, os dados foram tabulados e classificados por instituição segundo a nota obtida no ENADE e segundo sua natureza (privada com ou sem fins lucrativos; ou pública municipal, estadual ou federal; ou ainda, se especial – tal como classificado pelo MEC). E, quanto às disciplinas relacionadas com o tema, classificou-se quanto a sua obrigatoriedade (obrigatória ou optativa). Os resultados foram resumidos na Tabela 8 (Relação de universidades que apresentam disciplinas válidas em razão do total de instituições classificadas com nota no ENADE 4 ou 5, segundo a natureza da instituição), Tabela 9 (Classificação das universidades com resultado na busca pela nota do ENADE e segundo a natureza da instituição), Tabela 10 (Classificação das disciplinas em obrigatórias (oblig.) ou optativas (opt.) segundo as universidades com resultado na busca pela nota do ENADE e pela natureza da instituição):

**Tabela 8 – Relação de universidades que apresentam disciplinas válidas em razão do total de instituições classificadas com nota 4 ou 5, no ENADE, segundo a natureza da instituição.**

TOTAL ENADE 4 E 5	NOTA 4	%	NOTA 5	%	APRESENTA M DISCIPLINAS	%
Pública Municipal	1	100	0	0	0	0
Especial	1	100	0	0	0	0
Privada sem fins lucrativos	51	83,61	10	16,39	9	14,75
Privada com fins lucrativos	48	87,76	10	17,24	5	8,62
Pública Estadual	22	53,66	19	46,34	10	24,39
Pública Federal	21	36,84	36	63,16	13	22,80
TOTAL	144		75		37	16,89
	219					

Fonte: Autores

**Tabela 9 – Classificação das universidades com resultado na busca pela nota do ENADE e segundo a natureza da instituição.**

CATEGORIA	UNIVERSIDADES COM RESULTADO NA BUSCA		
	TOTAL	NOTA 4	NOTA 5
PÚBLICA FEDERAL	13	6	7
PÚBLICA ESTADUAL	10	5	5
PRIVADA SEM FINS LUCRATIVOS	9	7	2
PRIVADA COM FINS LUCRATIVOS	5	3	2
TOTAL	37	21	16

Fonte: Autores.

**Tabela 10 – Classificação das disciplinas em obrigatórias (oblig.) ou optativas (opt.) segundo as universidades com resultado na busca pela nota do ENADE e pela natureza da instituição.**

CATEGORIA	DISCIPLINAS RELACIONADAS								
	NOTAS 4 E 5			NOTA 4			NOTA 5		
	TOTAL	OBRIG.	OPT.	TOTAL	OBRIG.	OPT.	TOTAL	OBRIG.	OPT.
PÚBLICA FEDERAL	20	3	17	10	1	9	10	2	8
PÚBLICA ESTADUAL	10	1	9	5	0	5	5	1	4
PRIVADA SEM FINS LUCRATIVOS	10	6	4	7	5	2	3	1	2
PRIVADA COM FINS LUCRATIVOS	5	5	0	3	3	0	2	2	0
TOTAL	45	15	30	25	9	16	20	6	14

Fonte: Autores.

Também é possível visualizar as Tabelas acima (9 e 10) através de sua representação

percentual em relação ao total de instituições por natureza em razão de todas as universidades investigadas que oferecem disciplinas relacionadas ao desenvolvimento de habilidades digitais, e em relação à classificação das disciplinas quanto a sua obrigatoriedade. A representação se encontra na Tabela 1 (Classificação das universidades com resultado na busca pelo número de disciplinas ofertadas e segundo a natureza da instituição em porcentagem):

**Tabela 11 – Classificação das universidades com resultado na busca pelo número de disciplinas ofertadas e segundo a natureza da instituição em porcentagem.**

CATEGORIA	UNIVERSIDADES COM RESULTADO NA BUSCA (%)	DISCIPLINAS RELACIONADAS			PROPORÇÃO DE OBRIGATORIEDADE PELO TOTAL DE DISCIPLINAS OFERTADAS PELAS INSTITUIÇÕES (%)
		TOTAL	OBRIGATÓRIA	OPTATIVA	
PÚBLICA FEDERAL	35,14	44,45	6,67	37,78	15%
PÚBLICA ESTADUAL	27,03	22,22	2,22	20	10%
PRIVADA SEM FINS LUCRATIVOS	24,32	22,22	13,33	8,89	60%
PRIVADA COM FINS LUCRATIVOS	13,51	11,11	11,11	0	100%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>	

Fonte: Autores.

A partir dados expostos nas tabelas acima é possível perceber que, dentre os mais bem avaliados cursos de Direito das instituições de ensino superior do Brasil, ainda há pouca preocupação com o ensino de disciplinas voltadas para o desenvolvimento das habilidades digitais. A saber, apenas 16,89% (dezesseis por cento e oitenta e nove décimos) das instituições investigadas (“universidades com resultado na busca”) ofereciam alguma disciplina relacionada com o tema – equivalente a 37 das 219 instituições ranqueadas com nota 4 ou 5 no ENADE.

Proporcionalmente ao total de instituições (N = 219) com nota 4 ou 5 no ENADE, as instituições públicas estaduais aparecem com o maior índice de instituições ofertando algum tipo de disciplina correlata, com 24,39% (vinte e quatro por cento e trinta e nove décimos) das instituições públicas estaduais (correspondente à 10 das 41 instituições ranqueadas), seguidas pelas públicas federais com 22,80% (vinte e dois por cento e oitenta décimos), pelas privadas sem fins lucrativos com 14,75% (quatorze por cento e setenta e cinco décimos) e, por último, as privadas com fins lucrativos, com 8,62% (oito por cento e sessenta e dois décimos).

Mas, ao considerar apenas o universo de instituições que apresentaram disciplinas relacionadas (n = 37) ao ensino das habilidades digitais (“universidades com resultado na busca”), as

instituições públicas federais estão à frente com 35,14% (trinta e cinco por cento e quatorze décimos), seguidos pelas públicas estaduais com 27,02% (vinte e sete por cento e dois décimos), pelas privadas sem fins lucrativos, que contabilizaram 24,32% (vinte e quatro por cento e trinta e dois décimos) e, por último, pelas privadas com fins lucrativos, que representam 13,51% (treze por cento e cinquenta e um décimos).

Em relação às 45 disciplinas relacionadas ao desenvolvimento das habilidades digitais, ofertadas por estas 37 instituições, a maioria se concentra em instituições públicas federais e apresenta 44,45% (quarenta e quatro por cento e quarenta e cinco décimos) do total, seguidos pelas públicas estaduais e privadas sem fins lucrativos, ambas com 22,22% (vinte e dois por cento e vinte e dois décimos) e, por último, as instituições privadas com fins lucrativos, que perfazem 11,11% (onze por cento e onze décimos) do total de disciplinas identificadas.

Em relação à obrigatoriedade de cursar essas disciplinas, percebe-se que, de maneira geral, há pouca compulsoriedade nas matrizes curriculares quanto ao aprendizado desses conteúdos, com aproximadamente um terço das disciplinas (do total) sendo classificadas como obrigatórias, o equivalente a 33,33% (trinta e três por cento e trinta e três décimos), enquanto os outros 66,67% (sessenta e seis por cento e sessenta e sete décimos) do total avaliado aparece como representante de disciplinas optativas.

Nesse quesito, as instituições privadas aparecem à frente das instituições públicas, no que concerne à compulsoriedade do ensino dessas disciplinas por elas ofertadas. Entre as instituições privadas com fins lucrativos que fornecem disciplinas relacionadas ao ensino de habilidades digitais, 100% (cem por cento) listavam como obrigatórias, seguidas pelas privadas sem fins lucrativos, com 60% (sessenta por cento); pelas públicas federais, com 15% (quinze por cento) de conteúdo obrigatório; e, por último, pelas públicas estaduais, com 10% (dez por cento) de disciplinas obrigatórias.

Em conclusão ao Objetivo IV desta pesquisa, percebe-se que, entre os cursos de Direito teoricamente mais bem avaliados do Brasil, ainda há pouca preocupação quanto ao ensino de cursos que visam ao desenvolvimento de habilidades digitais (16,89%), havendo nítida preponderância do setor público quanto ao volume de oferta dessas disciplinas (44,45% estão em instituições públicas federais e 22,22% em estaduais). Entretanto, a preocupação do ensino estatal

quanto às habilidades ainda se mostra moderada, já que a maioria dessas disciplinas é optativa para o graduando.

As instituições privadas, por outro lado, pouco fornecem disciplinas relacionadas ao desenvolvimento de habilidades digitais (apenas 8,62% das mais bem ranqueadas instituições privadas com fins lucrativos, e 14,75% daquelas sem finalidades lucrativas estão oferecendo formação específica na área aos seus discentes). Todavia, a pequena parcela dessas instituições que oferta esse tipo de ensino demonstra maior seriedade com o tema, uma vez que o ensino tende à compulsoriedade, já que 100% das disciplinas ofertadas são obrigatórias nas instituições com fins lucrativos e 60% são obrigatórias naquelas que não apresentam fins lucrativos.

## Reflexões para o ensino do amanhã

Após todas essas constatações, resta refletir, conforme proposto no Objetivo V desta pesquisa, sobre a implementação do ensino das habilidades digitais no currículo do graduando em Direito no Brasil.

A sociedade da informação já é uma realidade e a necessidade de aprimoramento e aperfeiçoamento das habilidades relacionadas ao uso das TICs, por parte de toda a sociedade para melhor usufruir dos benefícios dessa nova era é pressuposto deste trabalho. Conforme visto na Tabela 4 (Respostas ao 3º grupo de perguntas), ideias distintas foram sugeridas pelos entrevistados para melhorar o desempenho das funções que dependem de habilidades digitais, dentre as desempenhadas pelos já estabelecidos nas principais carreiras judiciais (9ª Pergunta); ao passo que houve unanimidade de que o ensino desde a graduação seria importante para contribuir previamente com a melhor preparação do graduando. O mesmo se repetiu na etapa de observação direta.

Esses dados reforçam a tendência global já exposta nos variados documentos produzidos pelos diversos organismos da comunidade internacional, já abordados no primeiro capítulo deste trabalho (OCDE, FEM, UIT, ONU e etc). Mais do que isso, no momento em que este trabalho é escrito (2021) parece estar havendo o reconhecimento, pelo MEC, da necessidade de se alterar as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Direito para, entre outras coisas, implementar a formação teórica de Direito Digital e a formação prático-profissional abran-

gendo estudos referentes ao letramento digital.

Quanto a este último ponto, o projeto de resolução do MEC que altera o art. 5º, III, da Resolução CNE/CES nº 5/2018, se aprovado, contará com o seguinte teor (BRASIL, 2021b):

Art. 5º O curso de graduação em Direito, priorizando a interdisciplinaridade e a articulação de saberes, deverá incluir no PPC, conteúdos e atividades que atendam às seguintes perspectivas formativas:

[...]

III - Formação prático-profissional, que objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nas demais perspectivas formativas, especialmente nas atividades relacionadas com a prática jurídica e o TC, além de abranger estudos referentes ao letramento digital, práticas remotas mediadas por tecnologias de informação e comunicação. (NR). [Grifo próprio].

Se assim, e considerando que esta pesquisa tem o intuito de contribuir justamente para a implementação dessas novas mudanças no currículo dos graduandos em Direito no Brasil, três caminhos imediatos parecem sobressair como alternativas viáveis ao desenvolvimento do ensino das habilidades digitais nos cursos de Direito.

A primeira diz respeito à oferta de disciplinas optativas para o ensino das habilidades básicas, como ligar e desligar dispositivos, reconhecer símbolos digitais (como sinal de *wi-fi*, certificado SSL de conexão segura, etc), operar em sistemas Windows (o mais comumente utilizado, inclusive no setor público, tal como aferido da resposta dos entrevistados), organizar pastas e arquivos, digitação e trabalho com o pacote Office (em especial os programas Word, Excel e PowerPoint), noções de segurança digital, uso corrente da internet e de navegadores, em especial para realização de buscas online, entre outras.

A oferta na modalidade opcional se justifica na medida em que muitos dos graduandos já possuem tais habilidades (são usuários nativos), uma vez que elas são comuns a muitas das atividades já desenvolvidas no cotidiano da vida presente (de fato, todos os entrevistados já se consideravam alfabetizados digitalmente e, em sua maioria, não relataram maiores dificuldades para o uso das habilidades digitais após o ingresso na carreira, posto que já utilizavam anteriormente as mesmas habilidades), ao passo que a oferta de tal disciplina permitiria que usuários não tão familiarizados com as novas TICs dessem seu primeiro passo na integração à sociedade da informação, já que ainda é grande o déficit de pessoas sem o conhecimento de habilidades digitais básicas, em especial entre a população mais velha.

A segunda opção, mais ligada à formação prático-profissional (no mesmo sentido apontado pelo Art. 5º, III da proposta de Resolução supramencionada), seria compulsória, relacionando-se com a utilização prática de habilidades digitais nos chamados “laboratórios ou núcleos de prática jurídica”. De fato, a simulação despontou como processo epistemológico desde o aprimoramento das TICs (LÉVY, 2015), permitindo recriar, por meio da tecnologia, ambientes simulados da prática profissional. Nesse sentido, pode-se imaginar, a título de ilustração, um ambiente de peticionamento eletrônico com certificado digital para treinamento dos alunos, favorecendo habilidades como digitação, uso de editor de texto, uso de internet, reconhecimento e manipulação de extensões de arquivos (e.g. .doc ou .pdf), noções de segurança e uso da certificação digital (demandas já existentes às principais carreiras judiciais); ou ainda a simulação de audiências remotas, através de aplicativos de videochamadas.

Por fim, pela última opção, mudar-se-ia apenas o enfoque, a frequência e a intensividade da utilização das ferramentas digitais já comumente utilizadas pelos alunos no mundo de hoje, com vistas ao desenvolvimento das principais habilidades digitais de maneira paralela, transversal e interdisciplinar ao desenvolvimento da própria formação jurídica, como poderiam ser exemplos, a preferência pela realização de trabalhos digitados ou invés de manuscritos por parte dos alunos; a comunicação e envio de atividades por e-mail ao invés de entrega em sala de aula; a utilização de ferramentas do “pacote office” para realizar atividades discentes; a realização de pesquisas online e em bancos de jurisprudência virtuais dos tribunais pátrios, ao invés de realizadas em livros físicos; a utilização de assinaturas digitais; o reconhecimento de extensões; a conversão de arquivos; a digitalização de documentos, entre outras possíveis de serem aplicadas no dia a dia da sala de aula.

É evidente que a implementação dessas mudanças demanda investimento por parte das IES e treinamento de seus profissionais de educação. Não obstante, essa é uma realidade cada vez mais crescente (acelerada após a ocorrência da pandemia por Covid-19), em particular para os professores, que são instados a constantemente renovar suas habilidades para inovar nas práticas de ensino a fim de se adaptarem ao contexto de mudanças ultra rápidas inerentes ao século XXI e à Era da Informação (OCDE, 2020, p. 140-141).

Em verdade, o paradigma informacional não evolui para seu fechamento, mas sim para

uma maior abertura composta por redes de acessos múltiplos, abertas e adaptáveis em seu desenvolvimento. Significa dizer que, doravante, vários caminhos estão abertos à nova realidade educacional (e da vida), mas ignorar essa nova realidade não pode ser uma opção, sob pena de condenar os graduandos a concorrer em um ambiente de alta competitividade em condições de desigualdade quando ingressarem no mercado de trabalho. Destarte, a educação voltada ao ensino das habilidades digitais deve ser a nova meta e a nova tônica do ensino superior em Direito no Brasil.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista de todo o trabalho desenvolvido e dos objetivos traçados quando do início dessa investigação, pode-se concluir que o desenvolvimento das habilidades digitais (entendidas como o conjunto de competências ou habilidades, atitudes e conhecimentos voltadas para o uso das TICs) constitui novo fundamento da cidadania na Era da Informação, integrando os ODS propostos pela ONU e os recentes relatórios da UNESCO, OCDE, da UIT e do FEM, por ser demanda cada vez mais presente na vida pessoal e profissional das pessoas.

O mesmo ocorre no mercado do Direito, que está se reestruturando em torno das mudanças tecnológicas (do qual é exemplo o processo judicial eletrônico), fazendo com que habilidades antes comuns à área sejam substituídas por novas tecnologias e, em seu lugar, outras novas habilidades sejam demandadas para o uso, controle e monitoramento dessas mesmas tecnologias, transformando o perfil profissional dos operadores do Direito.

Nesse sentido, este trabalho buscou identificar quais são as principais habilidades digitais inerentes às principais carreiras judiciais do país, assim consideradas aquelas atendidas exclusivamente por bacharéis em Direito. Essas carreiras são: a magistratura, a promotoria de justiça, a defensoria pública, a advocacia e o analista judiciário da área judiciária (Objetivo I).

Em que pese a importância dessas habilidades para as carreiras investigadas, seu domínio pelos candidatos aspirantes a ingressar nessas carreiras parece ter pouca relevância. Apenas o cargo de analista judiciário (área judiciária) de alguns tribunais tem exigido a comprovação destas habilidades por parte de seus candidatos quando da realização de seus concursos públicos. As provas das demais carreiras ainda se pautam em conteúdos quase que exclusivamente jurídico para nelas ingressar (Objetivo II).

Em parte, isso pode ser explicado pelo fato de que outros servidores (como os técnicos judiciários ou o próprio analista) estão encarregados de desenvolver as principais tarefas burocráticas eletrônicas (ou digitais) que lidam essencialmente com a confecção de documentos, agenda de reuniões e audiências, publicação de decisões (entre outras) na rotina laboral dessas carreiras, como se houvesse um pressuposto que ao ocupante da carreira judicial caiba tão-somente o conhecimento jurídico (o que não é verdade).

Doutro lado, talvez haja outro pressuposto: o de que os ocupantes desses cargos já devam dominar o mínimo de habilidades digitais para desempenhar suas funções. De fato, todos os entrevistados se consideraram alfabetizados digitalmente e a maioria diz não ter tido dificuldades para lidar com as ferramentas de trabalho que demandam habilidades digitais após o ingresso na carreira, uma vez que muitas eram comuns às atividades já desenvolvidas na vida civil e pessoal dos entrevistados.

De qualquer sorte, ficou evidente que as todas carreiras fazem uso rotineiro de uma amálgama de habilidades digitais. Em especial, as principais habilidades digitais identificadas por meio de triangulação metodológica realizada a partir das entrevistas realizadas, da análise de editais e da observação direta se relacionam de maneira ampla: à capacidade de trabalhar com o sistema operacional Windows, ao uso de internet, ao uso de correio eletrônico (e-mail), à computação em nuvem (*cloud computing*), à comunicação por videochamadas ou videoconferências (como através dos aplicativos Zoom, *Google Meeting* ou *Microsoft Teams*) e à necessidade de se educar e seguir protocolos de segurança para navegar online, em especial no manejo correto das senhas pessoais e de sistemas profissionais (Objetivo III).

Quanto ao Objetivo IV, que buscou mapear entre os mais qualificados cursos de Direito no país, quantos fornecem alguma disciplina específica para a formação de habilidades digitais, foi percebida que ainda há pouca ou moderada preocupação com o tema (o que talvez condiga com a pouca ou nenhuma relevância dada à matéria pelos concursos públicos das principais carreiras judiciais no Brasil).

Entre todos os cursos de Direito avaliados com nota 4 ou 5 no ENADE, apenas 16,89% ofertam algum tipo de conteúdo relacionado ao desenvolvimento de habilidades digitais, com nítida preponderância do setor público quanto ao volume de oferta dessas disciplinas (44,45% delas estão em instituições públicas federais e 22,22% em estaduais), sendo em sua maioria disciplinas optativas para o graduando.

As instituições privadas, por outro lado, pouco fornecem disciplinas relacionadas ao desenvolvimento de habilidades digitais (apenas 8,62% das mais bem ranqueadas instituições privadas com fins lucrativos, e 14,75% daquelas sem finalidades lucrativas estão oferecendo formação específica na área aos seus discentes). Todavia, essas poucas instituições demons-

traram maior grau de comprometimento ou de relevância com o tema, uma vez que 100% das disciplinas ofertadas são obrigatórias nas instituições com fins lucrativos e 60% são obrigatórias nas que não possuem finalidade lucrativa.

Por fim, a evolução deste cenário está aberta às inovações dos sistemas de ensino em que três caminhos podem ser sugeridos para o seu aprimoramento (Objetivo V): o primeiro diz respeito à oferta de disciplinas optativas para o ensino das habilidades digitais básicas aos graduandos; o segundo, de caráter obrigatório, se liga à formação prático-profissional do estudante, voltado para aplicação prática das habilidades digitais em ambientes simulados (como petição eletrônico ou audiências virtuais); e, o terceiro, diz respeito ao desenvolvimento paralelo, transversal e interdisciplinar das habilidades digitais por meio da realização de tarefas curriculares que integrem todo o bacharelado (atividades pedagógicas) a partir do uso das TICs disponíveis em substituição a tarefas outrora realizadas de maneira física, presencial ou manuscritas.

De fato, a maioria dos entrevistados relatou que a graduação não contribuiu para o desenvolvimento das habilidades digitais que possuem, enquanto alguns relataram que isso ocorreu apenas de forma indireta. Mas, considerando-se que há uma necessidade cada vez maior do domínio dessas habilidades para o desenvolvimento das atividades laborais nas principais carreiras judiciais do país, é certo que o futuro aponta para a formação específica dos estudantes nessa área (o que já parece ser uma preocupação atual do MEC). Essa formação específica do graduando em Direito, aliás, foi tida como algo importante por todos os entrevistados, até porque metade dos órgãos de classe aos quais pertenciam os entrevistados não oferecem qualquer formação na área após o ingresso na carreira, salvo algumas atualizações quando da implementação de novos sistemas ou programas eletrônicos.

O futuro certamente demandará trabalho e investimento, bem como a formação dos profissionais de educação para atuarem no ensino dessas novas habilidades. Talvez se os concursos públicos das principais carreiras judiciais passarem a exigir a comprovação de domínio dessas habilidades, as IES passem a conferir maior importância ao tema e a ofertar esse conteúdo com maior rapidez aos seus bacharelados.

É certo que as conclusões sobre as principais habilidades digitais e sobre o atual cenário da educação superior em Direito quanto às mesmas não exprimem uma verdade absoluta. Ao

contrário, tratando-se de pesquisa empírica, a conclusão é feita por raciocínio indutivo, que permite concluir uma verdade geral (ou ao menos uma tendência), após considerar um certo número de casos. De qualquer modo, resta claro que, doravante, uma graduação atrativa que vise à formação de profissionais aptos a competirem no mercado de trabalho e a desempenharem suas funções com excelência deverá conter em sua matriz curricular o ensino de habilidades digitais.

## REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron. Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economics Literature*. Vol. XL. March, 2002. pp. 7-72.

AUTOR, David H.; DORN, David. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103(5): 1553-97. 2013.

AVENA, Norberto. *Processo penal: esquematizado*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. In: *Em Tese*, v.2, n.1, p.68-80, jan./jul. 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>>. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei Federal nº 8.906/94. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília: Senado, 1994.

\_\_\_\_\_. Lei Federal nº 12.830/2013. Dispõe sobre a investigação criminal conduzida pelo delegado de polícia. Brasília: Senado, 2013a.

\_\_\_\_\_. Lei Federal nº 11.416/2006: Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nº 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Brasília: Senado, 2006a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.105/2015: Código de Processo Civil. Brasília: Senado, 2015a.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2020: ano-base 2019*. Brasília: CNJ, 2020a.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. Portaria Conjunta nº 3/2007. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Superior Tribunal Militar, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, 2007a.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. Portaria nº 360/2013: Altera o Manual de Descrição e Especificação dos Cargos de Provimento Efetivo do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2013b.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 48/2007: Dispõe sobre a exigência, como requisito para provimento do cargo de Oficial de Justiça, da conclusão de curso superior, preferencialmente em Direito. Brasília: 2007b.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 75/2009: Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília, Conselho Nacional de Justiça, 2009.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 119/2010: Dispõe sobre a revogação da Resolução nº 48, de 16 de dezembro de 2007, alterada pelo Ato Normativo 0007097-66.2009.2.00.0000, julgado na 96ª Sessão Ordinária, em 16 de dezembro de 2009. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2010.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução CSJT nº 47/2008: Uniformiza a denominação dos cargos efetivos dos Quadros de Pessoal da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, bem como dispõe sobre o reenquadramento dos servidores nos respectivos cargos, regidos pela Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006. Brasília: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2008.

\_\_\_\_\_. Conselho Superior do Ministério Público. Resolução nº 14/2006: Dispõe sobre Regras Gerais Regulamentares para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público Brasileiro. Brasília:

Conselho Nacional do Ministério Público, 2006b.

\_\_\_\_\_. Defensoria Pública da União. Resolução CSDPU nº 118, de 05 de novembro de 2015: Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira de Defensor Público Federal. Brasília: Conselho Superior da Defensoria Pública da União, 2015.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Formação e Capacitação. Tribunal Regional Eleitoral do Pará. Concurso Público. Edital nº 001/2019. 2020b. Disponível em: <<https://fs.ibfc.org.br/arquivos/8f501f4c5ae96c2b44f63616eed284c.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. INEP. Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE). 2021a. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/enade>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Cadastro e-MEC. 2020c. Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 30 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Projeto de Resolução: altera o art. 5º da resolução CNE/CES nº 5/2018, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito e dá outras providências. 2021b. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/resolucao-diretrizes-nacional-direito.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 9, de 29 de setembro de 2004: institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Direito, bacharelado, e dá outras providências. Brasília: Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior, 2004.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal Militar. Edital nº 1 – STM, de 14 de dezembro de 2017. 14 dez. 2017. 2017a. Disponível em: <[http://www.cespe.unb.br/concursos/stm\\_17\\_analista\\_tecnico/arquivos/ED\\_1\\_STM\\_ANALISTA\\_E\\_T\\_CNICO\\_2017\\_\\_ABT.PDF](http://www.cespe.unb.br/concursos/stm_17_analista_tecnico/arquivos/ED_1_STM_ANALISTA_E_T_CNICO_2017__ABT.PDF)>. Acesso em: 13 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Edital nº1 – TJRJ, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2020. 27 fev. 2020. 2020d. Disponível em: <[https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/tj\\_rj\\_20\\_analista/arquivos/ED\\_1\\_TJRJ\\_SERVIDOR\\_ANALISTA\\_AB.T.PDF](https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/tj_rj_20_analista/arquivos/ED_1_TJRJ_SERVIDOR_ANALISTA_AB.T.PDF)>. Acesso em: 17 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Edital nº 28/2017 – DRH – SELAP - RECSEL. 2017b. Disponível em: <<https://portalfaugrs.com.br/concursos/encerrados/106-282017tribunaldejesticadoestadodoriograndedosul>>. Acesso em: 17 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. Edital nº 01/2018. Disponível em: <[https://www.trt2.jus.br/images/Institucional/concursos/servidores/2018/edital\\_2018.pdf](https://www.trt2.jus.br/images/Institucional/concursos/servidores/2018/edital_2018.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Eleitoral. Resolução nº 23.391/2013: Estabelece as normas gerais para a realização de concurso público para provimento de cargos efetivos dos Quadros de Pessoal da Justiça Eleitoral. Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, 2013c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução CSJT nº 1.861/2016. Regulamenta o Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2016.

BUENO, Cássio Scarpinella. Curso sistematizado de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil. Volume I. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CZARNIAWSKA, Barbara; JOERGES, Bernward. Robotization of work? Answers from popular Culture, Media and Social Sciences. Cheltenham: Elgar, 2020.

CASTELLS, Manuel. A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. Vol. 1. A Sociedade em Rede. 17ª Ed. Trad.: Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CONJUR. Anuário do Ministério Público Brasil 2020. São Paulo: Editora Consultor Jurídico: 2020. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1/editions/667a83ab512da85e0170>. Acesso em: 05 maio 2021.

DECENT JOBS FOR YOUTH. Digital skills campaign. 2021. Disponível em: <<https://www.decentjobsforyouth.org/campaign/digital-skills>>. Acesso em: 28 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. Digital skills thematic plan: preparing young people for the future of work in the digital economy. 2017. Disponível em: <<https://www.decentjobsforyouth.org/theme/digital-skills-for-youth#HOW>>. Acesso em: 28 ago. 2021.

DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de direito processual civil. Volume I. 8ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

EPSTEIN, Lee; KING, Gary. Pesquisa Empírica em Direito: as regras de inferência [Livro Eletrônico]. Vários trad. São Paulo: Direito GV, 2013.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. The Future of Employment: how susceptible are jobs to computerisation? Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Oxford: University of Oxford, September, 2013.

FGV. XXXII EXAME DE ORDEM UNIFICADO: edital de abertura. 2021. Disponível em <[https://oab.fgv.br/arq/636/553489\\_2021.2%20\(XXXIII%20EOU\).pdf](https://oab.fgv.br/arq/636/553489_2021.2%20(XXXIII%20EOU).pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2021.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua. 2020. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101705\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101705_informativo.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2020.

IPEA; ANADEP. II MAPA DAS DEFENSORIAS PÚBLICAS ESTADUAIS E DISTRITAIS NO BRASIL 2019/2020. Brasília/Rio de Janeiro: IPEA, ANADEP. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia Científica. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2017a.

\_\_\_\_\_. Técnicas de Pesquisa. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017b.

LÉVY, Pierre. A Inteligência Coletiva: por uma antropologia do ciberespaço. Trad. Luís Paulo Rouanet. São Paulo: Folha de S. Paulo, 2015.

\_\_\_\_\_. As Tecnologias da Inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. 2ª ed. Trad. Carlos Irineu da Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 2010.

MARQUES, José Frederico. Tratado de direito processual penal: volume 1. São Paulo: Saraiva, 1980.

NUCCI, Guilherme de Souza. Curso de direito processual penal. 17ª ed. [2ª Reimpr.]. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

OAB. Institucional. Quadro da Advocacia. 2021. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>>. Acesso em: 02 set. 2021.

OECD. Education at a Glance 2020: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. DOI: <<https://doi.org/10.1787/69096873-en>>. Acesso em: 27 jun. 2021.

OECD. How's Life in the Digital Age: opportunities and risks of the digital transformation for people's well-being. Paris: OECD Publishing, 2019. Disponível em: <[https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/how-s-life-in-the-digital-age\\_9789264311800-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/how-s-life-in-the-digital-age_9789264311800-en#page1)>. Acesso em: 02 mar. 2021.

ONU. Brasil. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. 2021. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 28 ago. 2021.

SANTOS, Marcelo Bidoia dos. Estado Virtual: o welfare state na era da informação. Curitiba: Appris, 2020.

UNESCO. Digital Skills critical for Jobs and social inclusion. 15 mar. 2018. Disponível em: <<https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion>>. Acesso em: 04 mar. 2021.

UIT. Digital skills tools. 2018. Disponível em: <<https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/ITU%20Digital%20Skills%20Toolkit.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2021.

\_\_\_\_. Digital skills insights: 2020. Genebra: ITU, 2020.

\_\_\_\_. World Summit on the Information Society. Declaration of Principles. Disponível em: <<https://www.itu.int/net/wsis/docs/geneva/official/dop.html>>. 12 dez. 2003. Acesso em: 13 out. 2020.

UK. Guidance essential digital skills framework. 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://www.gov.uk/government/publications/essential-digital-skills-framework/essential-digital-skills-framework>>. Acesso em: 02 mar. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. The future of Jobs. 20 out. 2020. Disponível em: <[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)>. Acesso em: 05 de jun. 2021.

## APÊNDICE A - Relação dos órgãos do Ministério Público quanto à exigência de habilidades digitais cobradas para ingresso na carreira

Região Sudeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
São Paulo	Não exige	<a href="http://www.mpsp.mp.br/port al/page/portal/Atos_Normati vos/Concursos/Relacao_At os_Concurso">http://www.mpsp.mp.br/port al/page/portal/Atos_Normati vos/Concursos/Relacao_At os_Concurso</a>	RESOLUÇÃO Nº 676/17-PGJ- CPJ, DE 10 DE JANEIRO DE 2011
Rio de Janeiro	Não exige	<a href="http://www.mprj.mp.br/documents/20184/649863/regulamento_xxxv_concurso.pdf">http://www.mprj.mp.br/documents/20184/649863/regulamento_xxxv_concurso.pdf</a>	DELIBERAÇÃO CSMP Nº 67, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2017.
Minas Gerais	Não exige	<a href="https://mpnormas.mpmg.mp.br/atosNormativos.php?pid=1&amp;sid=1">https://mpnormas.mpmg.mp.br/atosNormativos.php?pid=1&amp;sid=1</a>	REGULAMENTO CONCURSO PARA INGRESSO NA CARREIRA Nº 56, DE 09.01.2018
Espírito Santo	Não exige	<a href="http://www.legislacao.com-pil ada.com.br/mpes/">http://www.legislacao.com-pil ada.com.br/mpes/</a>	Edital nº 01/2013 e LEI COMPLEMENTAR Nº 95, DE 28 DE JANEIRO DE 1997.

Região Nordeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Alagoas	Não exige	<a href="https://www.mpal.mp.br/">https://www.mpal.mp.br/</a>	LEI COMPLEMENTAR Nº 15/96 e Edital nº 2/2012
Bahia	Não exige	<a href="https://www.mpba.mp.br/">https://www.mpba.mp.br/</a>	Resolução nº 142/2017-CSMP/BA
Ceará	Não exige	<a href="http://www.mpce.mp.br/servicos/legislacao/">http://www.mpce.mp.br/servicos/legislacao/</a>	PROVIMENTO n.º 075/2016
Maranhão	Não exige	<a href="https://www.mpma.mp.br/">https://www.mpma.mp.br/</a>	RESOLUÇÃO Nº 10/2020 – CSMP e RESOLUÇÃO Nº 03/2013 – CSMP
Paraíba	Não exige	<a href="http://www.mppb.mp.br/index.php/atos-e-normas">http://www.mppb.mp.br/index.php/atos-e-normas</a>	Resolução CPJ nº 003/2015
Pernambuco	Não exige	<a href="https://www.mppe.mp.br/mppe/sou- ministerio/legislacao">https://www.mppe.mp.br/mppe/sou- ministerio/legislacao</a>	LEI COMPLEMENTAR Nº 12, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1994 e EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES N.º 001/2014
Piauí	Não exige	<a href="https://www.mppi.mp.br/internet/legislacao/">https://www.mppi.mp.br/internet/legislacao/</a>	RESOLUÇÃO CSMP Nº 03/2018
Rio Grande do Norte	Não exige	<a href="http://www.mprn.mp.br/portal/">http://www.mprn.mp.br/portal/</a>	RESOLUÇÃO Nº 07/2008 – CSMP
Sergipe	Não exige	<a href="https://sistemas.mpse.mp.br/2.0/PublicDoc/PublicacaoDocumento/Transparencia_MPSE.aspx?tipo=5">https://sistemas.mpse.mp.br/2.0/PublicDoc/PublicacaoDocumento/Transparencia_MPSE.aspx?tipo=5</a>	Resolução nº 005/2009 - CPJ

Região Norte	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Acre	Não Exige	<a href="https://www.mpac.mp.br/menu- principal/legislacao/">https://www.mpac.mp.br/menu- principal/legislacao/</a> ; <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/M PE_AC_13/">http://www.cespe.unb.br/concursos/M PE_AC_13/</a>	Lei Complementar n.º 8/83; EDITAL Nº 1 – MPE/AC, DE 12 DE JULHO DE 2013; Lei Complementar 291/2014 (Art. 142)

<b>Região Norte</b>	<b>Exige ou não exige</b>	<b>Link de referência</b>	<b>Ato Normativo</b>
Amapá	Não Exige	<a href="http://www.mpap.mp.br/atos-e-normas">http://www.mpap.mp.br/atos-e-normas</a> ; <a href="https://www.cebraspe.org.br/concursos/MP_AP_21_SERVIDOR">https://www.cebraspe.org.br/concursos/MP_AP_21_SERVIDOR</a>	LEI COMPLEMENTAR Nº 0079, DE 27 DE JUNHO DE 2013 e EDITAL Nº 1 – MPAP PROMOTOR, DE 5 DE ABRIL DE 2021
Amazonas	Não Exige	<a href="https://www.mpam.mp.br/legislacao-mpam">https://www.mpam.mp.br/legislacao-mpam</a> ;	LEI COMPLEMENTAR Nº 011, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1993 e EDITAL N.º 001/2015-PGJ
Pará	Não Exige	<a href="http://www.mppa.mp.br/">http://www.mppa.mp.br/</a>	LEI COMPLEMENTAR Nº 057, DE 6 DE JULHO DE 2006 e EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES N.º 002/2014
Rondônia	Não Exige	<a href="https://bni.mpro.mp.br/sapl/generico/norma_juridica_pesquisar_form?incluir=0">https://bni.mpro.mp.br/sapl/generico/norma_juridica_pesquisar_form?incluir=0</a>	RESOLUÇÃO Nº 001/2008-CS
Roraima	Não Exige	<a href="https://www.mprrr.mp.br/">https://www.mprrr.mp.br/</a>	Lei Complementar nº 3, de 7 de janeiro de 1994 e EDITAL Nº 1 – MPRR, DE 06 DE MARÇO DE 2017
Tocantins	Não Exige	<a href="https://mpto.mp.br/portal/2012/04/17/557011-lei-organica">https://mpto.mp.br/portal/2012/04/17/557011-lei-organica</a> e <a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/MP_TO_12_PROMOTOR">http://www.cespe.unb.br/concursos/MP_TO_12_PROMOTOR</a>	Lei Complementar nº 51, de 2 de janeiro de 2008 e EDITAL Nº 1 – MPE/TO, DE 5 DE JUNHO DE 2012

<b>Região Centro-Oeste</b>	<b>Exige ou não exige</b>	<b>Link de referência</b>	<b>Ato Normativo</b>
Goiás	Não Exige	<a href="http://www.mpggo.mp.br/porta/conteudo/atos-normativos--2#.YGLJv_IKjiU">http://www.mpggo.mp.br/porta/conteudo/atos-normativos--2#.YGLJv_IKjiU</a>	RESOLUÇÃO N. 001/2019- CSMP-GO e EDITAL N. 57/2019-CSMP
Mato Grosso	Não Exige	<a href="https://www.mpmt.mp.br/sec_ao/103">https://www.mpmt.mp.br/sec_ao/103</a>	RESOLUÇÃO Nº 28/2011-CSMP e EDITAL Nº 001/2019
Mato Grosso do Sul	Não Exige	<a href="https://www.mpms.mp.br/atos-e-normas">https://www.mpms.mp.br/atos-e-normas</a>	Resolução nº 001/2015-CSMP

<b>Região Sul</b>	<b>Exige ou não exige</b>	<b>Link de referência</b>	<b>Ato Normativo</b>
Paraná	Não Exige	<a href="https://mppr.mp.br/modulos/conteudo/conteudo.php?conteudo=587">https://mppr.mp.br/modulos/conteudo/conteudo.php?conteudo=587</a>	DECISÃO 923/2018-CSMP- MPPR
Santa Catarina	Não Exige	<a href="https://www.mpsc.mp.br/atos-e-normas">https://www.mpsc.mp.br/atos-e-normas</a>	RESOLUÇÃO n. 0002/2019/CSMP. – Art. 5º
Rio Grande do Sul	Não Exige	<a href="https://www.mprs.mp.br/legislacao/">https://www.mprs.mp.br/legislacao/</a>	PROVIMENTO N. 74/2019 e LEI ESTADUAL N.º 6.536

<b>União (MPU)</b>	<b>Exige ou não exige</b>	<b>Link de referência</b>	<b>Ato Normativo</b>
MPF	Não Exige	<a href="http://www.mpf.mp.br/concursos/concursos/procuradores/anterior/23/regulamento">http://www.mpf.mp.br/concursos/concursos/procuradores/anterior/23/regulamento</a>	RESOLUÇÃO Nº 85, DE 18 DE ABRIL DE 2006
MPT	Não Exige	<a href="https://mpt.mp.br/pgt/trabalho-mpt/procurador/21o-concurso">https://mpt.mp.br/pgt/trabalho-mpt/procurador/21o-concurso</a>	RESOLUÇÃO Nº 143, DE 27 DE ABRIL DE 2017
MPM	Não Exige	<a href="https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-107-de-16-de-outubro-de-2019-224426202">https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-107-de-16-de-outubro-de-2019-224426202</a>	RESOLUÇÃO Nº 107, DE 16 DE OUTUBRO DE 2019
MPDFT	Não Exige	<a href="https://www.mpdft.mp.br/portal/index.php/legislacao-e-normas">https://www.mpdft.mp.br/portal/index.php/legislacao-e-normas</a>	RESOLUÇÃO Nº 271, DE 12 DE MARÇO DE 2021

## APÊNDICE B – Relação dos órgãos da Defensoria Pública quanto à exigência de habilidades digitais cobradas para ingresso na carreira

Região Sudeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
São Paulo	Não exige	<a href="https://apadep.org.br/2019/08/21/deliberacao-csdp-10-de-30-de-junho-de-2006-consolidada/">https://apadep.org.br/2019/08/21/deliberacao-csdp-10-de-30-de-junho-de-2006-consolidada/</a>	Deliberação CSDP nº 10, de 30 de junho de 2006
Rio de Janeiro	Não exige	<a href="https://www.defensoria.rj.def.br/Documento/Concurso-Defensor">https://www.defensoria.rj.def.br/Documento/Concurso-Defensor</a>	Deliberação CS/DPGE nº 96 de 28 de abril de 2014
Minas Gerais	Não exige	<a href="https://site.defensoria.mg.def.br/concurso/regulamento/">https://site.defensoria.mg.def.br/concurso/regulamento/</a>	Deliberação nº 025/2013 – “Minas Gerais”, 18/10/2013, pág. 98 e 99.
Espírito Santo	Não exige	<a href="http://www.defensoria.es.def.br/site/index.php/concurso/">http://www.defensoria.es.def.br/site/index.php/concurso/</a>	Resolução CSDPES nº 012/2012.

Região Nordeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Alagoas	Não exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_AL_17_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2017_DPE_AL_17_DEFENSOR_AB.T.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_AL_17_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2017_DPE_AL_17_DEFENSOR_AB.T.PDF</a>	Lei Complementar Estadual nº 29/2011
Bahia	Não exige	<a href="http://www.defensoria.ba.def.br/portal/arquivos/downloads/Concurso_Publico/2016/RESOLUCAO_N006publicada_07.05.2016.pdf">http://www.defensoria.ba.def.br/portal/arquivos/downloads/Concurso_Publico/2016/RESOLUCAO_N006publicada_07.05.2016.pdf</a>	Resolução Nº 006/2016, de 06 de Maio de 2016
Ceará	Não exige	<a href="https://www.defensoria.ce.def.br/wp-content/uploads/downloads/2015/05/concurso1.pdf">https://www.defensoria.ce.def.br/wp-content/uploads/downloads/2015/05/concurso1.pdf</a>	Regulamento nº01, de 11 de junho de 2014
Maranhão	Não exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPMA2011/arquivos/ED_1_2011_DPMA_EDITAL_DE_ABERTURA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPMA2011/arquivos/ED_1_2011_DPMA_EDITAL_DE_ABERTURA.PDF</a>	Complementar Estadual nº 19, de 11 de janeiro de 1994.
Paraíba	Não exige	<a href="https://defensoria.pb.def.br/criative/Documentos/EDITAL01-2014-27062014.pdf">https://defensoria.pb.def.br/criative/Documentos/EDITAL01-2014-27062014.pdf</a>	Deliberação CSDP nº001, de 19/06/2014
Pernambuco	Não exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_PE_17_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2017_DPE_PE_DEFENSOR_17_ABERTURA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_PE_17_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2017_DPE_PE_DEFENSOR_17_ABERTURA.PDF</a>	Complementar Estadual nº 20/1998
Piauí	Não exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPEPI2009/arquivos/ED_1_2009_DPE_PI_AB_T_FI_NAL_1_9_VERSO_ENVIADA_PA_RA_E_MGERPI.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPEPI2009/arquivos/ED_1_2009_DPE_PI_AB_T_FI_NAL_1_9_VERSO_ENVIADA_PA_RA_E_MGERPI.PDF</a>	Resolução nº 21/2009 do CSDP/PI, de 15 de abril de 2009

Região Nordeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Rio Grande do Norte	Não exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_RN_15_DEFENSOR/arquivos/DPE_RN_2015_ED_ABERTURA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_RN_15_DEFENSOR/arquivos/DPE_RN_2015_ED_ABERTURA.PDF</a>	Resolução nº 108 – CSDP, de 4 de setembro de 2015
Sergipe	Não exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_SE_12_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2012_DPE_SE_ABT.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_SE_12_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2012_DPE_SE_ABT.PDF</a>	Resolução Administrativa nº 002, de 18 de janeiro de 2011

Região Norte	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Acre	Não Exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_AC_17_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2017_DPE_AC_17_DEFENSOR.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_AC_17_DEFENSOR/arquivos/ED_1_2017_DPE_AC_17_DEFENSOR.PDF</a>	Resolução Administrativa nº 2/CS/DPE/AC, de 3 de março de 2016
Amapá	Não Exige	<a href="https://dhg1h-5j42swfq.cloudfront.net/2017/12/22102045/Edital-Concurso-DPE-AP.pdf">https://dhg1h-5j42swfq.cloudfront.net/2017/12/22102045/Edital-Concurso-DPE-AP.pdf</a>	Lei Complementar Estadual nº 0086, de 25 de junho de 2014
Amazonas	Não Exige	<a href="https://dhg1h-5j42swfq.cloudfront.net/2019/04/26153250/microsoft_word_-_dpe-am117_edital_abertura_ver_sao_final_publicacao.pdf">https://dhg1h-5j42swfq.cloudfront.net/2019/04/26153250/microsoft_word_-_dpe-am117_edital_abertura_ver_sao_final_publicacao.pdf</a>	Resolução nº 19/2017-CSDPE/AM
Pará	Não Exige	<a href="http://www2.defensoria.pa.gov.br/portal/Concurso.aspx">http://www2.defensoria.pa.gov.br/portal/Concurso.aspx</a>	Resolução CSDP Nº 141, de 01 de Outubro de 2014.
Rondônia	Não Exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_RO_12/arquivos/ED_1_2012_DP_ROABERTURA.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_RO_12/arquivos/ED_1_2012_DP_ROABERTURA.PDF</a>	Decreto nº 10.709, de 10 de novembro de 2003, de 12 de novembro de 2003
Roraima	Não Exige	<a href="http://www.defensoria.rr.def.br/downloads/concurso/category/136-defensor">http://www.defensoria.rr.def.br/downloads/concurso/category/136-defensor</a>	Resolução CSDPE/RR Nº 004, de 10 de Maio de 2012.
Tocantins	Não Exige	<a href="http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_TO_12_DEFENSOR/arquivos/ED_1_DPE_TO_2012_ABT.PDF">http://www.cespe.unb.br/concursos/DPE_TO_12_DEFENSOR/arquivos/ED_1_DPE_TO_2012_ABT.PDF</a>	Resolução do Conselho Superior da DPE/TO nº 86, de 22 de agosto de 2012

Região Centro-Oeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Goiás	Não Exige	<a href="http://www.dpe.go.gov.br/depego/images/pdf/Resolucao_CSDP_071_2018.pdf">http://www.dpe.go.gov.br/depego/images/pdf/Resolucao_CSDP_071_2018.pdf</a>	Resolução CSDP n.º 071 de 22 de Outubro de 2018.

Região Centro-Oeste	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Mato Grosso	Não Exige	<a href="https://arquivo.pcon cursos.com.br/dpe-mt-retifica-novamente-edital-de-concurso-com-vagas-para-defensor-publico/1350083/f28ba30c8a/edital_de_abertura_n_005_2016.pdf">https://arquivo.pcon cursos.com.br/dpe-mt-retifica-novamente-edital-de-concurso-com-vagas-para-defensor-publico/1350083/f28ba30c8a/edital_de_abertura_n_005_2016.pdf</a>	Resolução nº. 78/2015/ CSDP
Mato Grosso do Sul	Não Exige	<a href="http://www.defensoria.ms.gov.br/images/rh/publicacoes/Concurso/2014/Regulamento_d_o_Concurso_Publico-013-2014.pdf">http://www.defensoria.ms.gov.br/images/rh/publicacoes/Concurso/2014/Regulamento_d_o_Concurso_Publico-013-2014.pdf</a>	Deliberação /CSDP Nº. 013, DE 19 DE MAIO DE 2014.

Região Sul	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
Paraná	Não Exige	<a href="http://www.defensoria publica.pr.def.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=388">http://www.defensoria publica.pr.def.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=388</a>	Deliberação CSDP nº 23, de 19 de agosto de 2016
Santa Catarina	Não Exige	<a href="http://defensoria.sc.def.br/wp-content/uploads/2020/09/Delibera%C3%A7%C3%A3o-004-2017-Regulamento-II-Concurso-DOE-20471-08.02.2017.pdf">http://defensoria.sc.def.br/wp-content/uploads/2020/09/Delibera%C3%A7%C3%A3o-004-2017-Regulamento-II-Concurso-DOE-20471-08.02.2017.pdf</a>	CSDPESC nº4/2017
Rio Grande do Sul	Não Exige	<a href="http://www.defensoria.rs.def.br/resolucoes-cdpe">http://www.defensoria.rs.def.br/resolucoes-cdpe</a>	CSDPESC nº 07/2020

UNIÃO E DISTRITO FEDERAL	Exige ou não exige	Link de referência	Ato Normativo
DPU	Não Exige	<a href="https://www.dpu.def.br/conselho-superior/resolucoes/19739-resolucao-n-78-de-21-de-janeiro-de-2014-regulamento-para-o-5-concurso-para-ingresso-na-2-categoria-da-carreira-de-defensor-publico-federal">https://www.dpu.def.br/conselho-superior/resolucoes/19739-resolucao-n-78-de-21-de-janeiro-de-2014-regulamento-para-o-5-concurso-para-ingresso-na-2-categoria-da-carreira-de-defensor-publico-federal</a>	Resolução 78 de 21 de Janeiro de 2014
DPDF (distrito federal)	Não Exige	<a href="http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diario_oficial/2019/03/Mar%C3%A7o/DODF%20044%2007-03-2019/DODF%20044%2007-03-2019%20INTEGRA.pdf#page=40">http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diario_oficial/2019/03/Mar%C3%A7o/DODF%20044%2007-03-2019/DODF%20044%2007-03-2019%20INTEGRA.pdf#page=40</a>	EDITAL Nº 1 – DPDF, DE 01/03/19, publicado DODF Nº 44, de 07/03/2019 Págs. 40 a 50

## APÊNDICE C – Roteiro das Entrevistas

### 1º Grupo – Formação tecnológica

1ª) O sr./sra. se considera digitalmente alfabetizado?

2º) Se sim, a graduação contribuiu para essa alfabetização?

3º) O concurso público cobrou algum tipo de conhecimento digital/tecnológico para ingresso na carreira em que ocupa?

4º) Após o ingresso na carreira judicial, houve alguma preparação tecnológica, pelo órgão de classe, para lidar com as ferramentas e rotinas do trabalho?

### 2º Grupo – Utilização das habilidades digitais

**Explicação ao entrevistado:** “Habilidades digitais são aquelas necessárias para ‘usar dispositivos digitais, aplicativos de comunicação e redes para acessar e gerenciar informações’, para criar e compartilhar conteúdo digital, comunicar, colaborar e resolver problemas para uma autorrealização eficaz e criativa na vida, aprendizagem, trabalho e atividades sociais em geral.”

5ª) Quais meios tecnológicos e habilidades digitais acredita utilizar mais na rotina laboral? Citar entre 3 a 5 competências relativas à cada grupo de habilidades.

6º) Houve algum tipo de dificuldade para desempenhar as funções laborais baseadas nas competências e habilidades digitais exigidas pelo ofício?

7º) O órgão ao qual pertence o entrevistado fornece algum tipo de formação continuada e/ou curso de atualização voltado ao desenvolvimento de habilidades digitais e uso de novas ferramentas?

### 3º Grupo – Percepções gerais e sugestões

8º) Qual sua percepção a respeito dos colegas de trabalho? Eles possuem dificuldades/facilidades similares?

9º) O que poderia ser feito para melhorar o desempenho relativo às funções que demandam habilidades/competências digitais?

10º) O entrevistado acredita que seria importante para o melhor desempenho das funções da carreira em que atua, se os novos ingressantes tivessem formação digital desde a graduação?

## Apêndice D - Resposta dos entrevistados

2º Grupo - Habilidades identificadas (5ª Pergunta)		
Carreira	1ª Grupo (Base)	2ª Grupo (Comunicação)
Defensor Público	Ligar dispositivos	WhatsApp
	Editor de texto (word)	E-mail
	Windows	Redes sociais
	Excel	Microsoft teams (videoconferência)
	Uso da internet	
Analista	Ligar dispositivos	E-mail
	Uso da internet	Nuvem
	Impressão	Utilizar links (compartilhar documentos)
	Fazer downloads	Microsoft teams (videoconferência)
	Digitação	WhatsApp
Procurador	Ligar dispositivos / reiniciar	E-mail
	Uso da internet	Microsoft teams (videoconferencia)/ Google Meeting
	Reconhecer status de internet	WhatsApp
	Windows	
Advogado	Editor de texto (word)	E-mail
	Uso da internet	Videoconferência (microsoft teams)
	Certificado digital	WhatsApp
	Windows	Sustentar um site
		Instagram / Linked In (Redes sociais)
Promotor	Saber comunicar-se (E-mail / aplicativos)	Microsoft teams (videoconferência)
	Compreensão de símbolos digitais	E-mail
	Windows	Agenda virtual
Magistrado	Uso da internet	WhatsApp
	Reconhecer sistemas judiciais	Meeting/ Zoom (videoconferência)
	Windows	E-mail

<b>2º Grupo - Habilidades identificadas (5ª Pergunta)</b>		
<b>Carreira</b>	<b>3ª Grupo (Manipulação de Inf.)</b>	<b>4ª Grupo (Transação)</b>
Defensor Público	Nuvem	Preencher formulários
	Sincronização	
	Busca de informações	
	Usar Smartphone	
Analista	Pesquisar google (Busca de informações)	Preencher formulários
	Sistema de jurisprudência	Serviços bancários
	Nuvem	
	Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	
Procurador	Edição de PDF	Serviços bancários
	Tecnologia OCR	Preencher formulários
	Compactação de arquivos	
	Nuvem	
	Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	
Advogado	Nuvem	Envio/geração de Notas Fiscais
	Back Up	Declaração e recolhimento de impostos
	Agenda virtual	Preenchimento de guias / formulários
	Busca de informações	Serviços bancários
	Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	
Promotor	Nuvem	Serviços bancários
	Editor de texto (Word)	Preencher formulários
Magistrado	Busca de informações	Serviços bancários
	E-mail	
	Sistema de jurisprudência	

<b>2º Grupo - Habilidades identificadas (5ª Pergunta)</b>		
<b>Carreira</b>	<b>5ª Grupo (Res. Problemas)</b>	<b>6ª Grupo (Segurança)</b>
Defensor Público	Utilização de Fóruns online	Educação sobre dados
	Edição de imagens	Certificado digital
	Sistema de Jurisprudência	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
	Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	
	Contatar o TI / colegas	
Analista	Reiniciar o dispositivo	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
	Contatar o TI / colegas	Autenticação em 2 etapas
		Utilizar antivírus / firewall
Procurador	Pesquisar google (Busca de informações)	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
	Contatar o TI / colegas	
	Consulta de base dados do sistema de classe	
	Sistema de Jurisprudência	
Advogado	Sistema de Jurisprudência	Utilizar antivírus / firewall
	Visual law	Cuidados com e-mail com phishing
	Youtube	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
	Contatar o TI / colegas	Boletins de ocorrência virtual
Promotor	Buscas em redes sociais	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
	Contatar o TI / colegas	
	Manipulação de extensões (.jpg .doc. pdf)	
Magistrado	Sistema de Jurisprudência	Reconhecer e seguir etapas de autenticação
	Pesquisar google (Busca de informações)	Seguir protocolos de segurança (cuidados com sites e senhas)
		Utilizar antivírus / firewall

<b>Carreira</b>	<b>Entrevistados</b>
Defensor Público	Hamilton Funchal Defensor Público do Estado de São Paulo
Analista	Braulio Vanalli de Andrade Analista Judicial do Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Procurador	Rafael Santos de Jesus Procurador do Estado de São Paulo
Advogado	Emanuele Pezati Franco de Moraes Advogada inscrita na OAB/SP
Promotor	Hermes Duarte Morais Promotor de Justiça do Estado de São Paulo
Magistrado	Radson Rangel Duarte Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

## Apêndice E - Relação das disciplinas consideradas e não relacionadas

UNIVERSIDADE	NATUREZA	NOTA	TOTAL DISCIPLINAS	OBRIG.	OPT.	NOME OPTATIVA	NOME OBRIGATÓRIA	NÃO RELACIONADA	NOME NÃO RELACIONADA
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	Pública Federal	4	3	0	3	PROCESSO ELETRÔNICO 30H, MARCO CIVIL DA INTERNET; PROCESSO E DIREITOS HUMANOS 30H, DIREITO E TECNOLOGIA DIGITAL 30H	x	1	DIREITO DAS TELECOMUNICAÇÕES E DA INTERNET, A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS E A NOVA SOCIEDADE DE CONHECIMENTO
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	Pública Federal	4	3	0	3	PROCESSO ELETRÔNICO 30H, MARCO CIVIL DA INTERNET; PROCESSO E DIREITOS HUMANOS 30H, DIREITO E TECNOLOGIA DIGITAL 30H	X	1	DIREITO DAS TELECOMUNICAÇÕES E DA INTERNET, A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS E A NOVA SOCIEDADE DE CONHECIMENTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	Pública Federal	4	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA 136H	X	0	X
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	Pública Federal	4	1	0	1	GESTÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO - 60H	X	0	X
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS	Pública Federal	4	1	0	1	DIREITO E INFORMÁTICA - 60H	X	0	X
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS	Pública Federal	4	1	1	0	X	DISCIPLINAS COMUNS A TODOS OS CURSOS: TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO REDES DE COMUNICAÇÃO	0	X
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ	Pública Federal	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA - 60H	X	0	X
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	Pública Federal	5	2	2	0	X	INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA 60H, INFORMÁTICA E SOCIEDADE 30H	0	X
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	Pública Federal	5	3	0	3	PROCESSO ELETRÔNICO 30H, MARCO CIVIL DA INTERNET; PROCESSO E DIREITOS HUMANOS 30H, DIREITO E TECNOLOGIA DIGITAL 30H	X	1	DIREITO DAS TELECOMUNICAÇÕES E DA INTERNET, A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS E A NOVA SOCIEDADE DE CONHECIMENTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	Pública Federal	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA	X	0	X
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	Pública Federal	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA	X	0	X
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	Pública Federal	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA - 36H	X	1	DIREITO DA INFORMÁTICA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	Pública Federal	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA - 30H	X	0	X
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA	Pública Estadual	4	1	0	1	DIREITO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - 30H	X	0	X
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO CARLOS ALBERTO REYES MALDONADO - UNEMAT	Pública Estadual	4	1	0	1	INFORMÁTICA APLICADA - 60H	X	0	X
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ	Pública Estadual	4	1	0	1	INFORMÁTICA APLICADA AO DIREITO - 30H	X	0	X
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ	Pública Estadual	4	1	0	1	INFORMÁTICA APLICADA AO DIREITO - 30H	X	0	X

UNIVERSIDADE	NATUREZA	NOTA	TOTAL DISCIPLINAS	OBRIG.	OPT.	NOME OPTATIVA	NOME OBRIGATÓRIA	NÃO RELACIONADA	NOME NÃO RELACIONADA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ	Pública Estadual	4	1	0	1	INFORMÁTICA APLICADA AO DIREITO - 30H	X	0	X
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE	Pública Estadual	5	1	0	1	DIREITO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA - 60H	X	1	DIREITO DIGITAL
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE	Pública Estadual	5	1	0	1	DIREITO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA - 60H	X	1	DIREITO DIGITAL
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO	Pública Estadual	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA - 60H	X	0	X
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO	Pública Estadual	5	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA - 60H	X	0	X
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS	Pública Estadual	5	1	1	0	X	INFORMÁTICA APLICADA AO DIREITO - 30H	0	X
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE	Privada sem fins lucrativos	4	1	1	0	X	CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE NO DIREITO	0	X
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE	Privada sem fins lucrativos	4	1	1	0	X	CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE NO DIREITO	0	X
FACULDADE PRESBITERIANA MACKENZIE RIO	Privada sem fins lucrativos	4	1	1	0	X	CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE - 80H	1	DIREITO DIGITAL E PROTEÇÃO DE DADOS
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	Privada sem fins lucrativos	4	1	1	0	X	DIREITO E TECNOLOGIA -34H	0	X
CENTRO UNIVERSITÁRIO REDENTOR	Privada sem fins lucrativos	4	1	0	1	INFORMÁTICA JURÍDICA - 40H	X	0	X
AJES - FACULDADE DO VALE DO JURUENA	Privada sem fins lucrativos	4	1	1	0	X	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO - 40H	0	X
FACULDADE CATÓLICA IMACULADA CONCEIÇÃO DO RECIFE	Privada sem fins lucrativos	4	1	0	1	CULTURA E CIDADANIA DIGITAL	X	0	X
ESCOLA DE DIREITO DO RIO DE JANEIRO	Privada sem fins lucrativos	5	2	0	2	LABORATÓRIO DE ACESSORIA JURÍDICA E NOVAS TECNOLOGIAS, REGULAÇÃO E TECNOLOGIA - 36H	X	1	X
ESCOLA SUPERIOR DOM HELDER CÂMARA	Privada sem fins lucrativos	5	1	1	0	X	DIREITO E TECNOLOGIA NA CONTEMPORANEIDADE 36H	0	X
FACULDADE ANHANGUERA DE TABOÃO DA SERRA	Privada com fins lucrativos	4	1	1	0	X	ÉTICA PROFISSIONAL EM DIREITO E PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO	0	X
FACULDADE PITÁGORAS INSTITUTO CAMILLO FILHO	Privada com fins lucrativos	4	1	1	0	X	ÉTICA PROFISSIONAL EM DIREITO E PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO	0	X
FACULDADE PITÁGORAS DE DIVINÓPOLIS - FPD	Privada com fins lucrativos	4	1	1	0	X	ÉTICA PROFISSIONAL EM DIREITO E PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO	0	X
CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO LUCAS	Privada com fins lucrativos	5	1	1	0	X	TECNOLOGIA E GESTÃO DO CONHECIMENTO - 30H	0	X
Escola de Direito e de Administração Pública do IDP	Privada com fins lucrativos	5	1	1	0	X	TECNOLOGIA E GESTÃO DO CONHECIMENTO - 30H	0	X
<b>TOTAL</b>			<b>45</b>	<b>15</b>	<b>30</b>				

## Anexo A – Guia: Estrutura das Habilidades Digitais Essenciais



1. Home (<https://www.gov.uk/>)
  2. Education, training and skills (<https://www.gov.uk/education>)
  3. Further and higher education, skills and vocational training (<https://www.gov.uk/education/further-and-higher-education-skills-and-vocational-training>)
  4. Further and higher education courses and qualifications (<https://www.gov.uk/education/further-and-higher-education-courses-and-qualifications>)
  5. Functional skills (<https://www.gov.uk/education/functional-skills>)
  6. Essential digital skills framework (<https://www.gov.uk/government/publications/essential-digital-skills-framework>)
- Department for Education (<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education>)

Guidance

# Essential digital skills framework

Updated 23 April 2019

## Contents

Introduction

Digital Foundation Skills

Communicating

Handling information and content

Transacting

Problem solving

Being safe and legal online

Organisations involved in the consultation and update of this framework

---



© Crown copyright 2019

This publication is licensed under the terms of the Open Government Licence v3.0 except where otherwise stated. To view this licence, visit [nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3](https://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3) (<https://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3>) or write to the Information Policy Team, The National Archives, Kew, London TW9 4DU, or email: [psi@nationalarchives.gov.uk](mailto:psi@nationalarchives.gov.uk).

Where we have identified any third party copyright information you will need to obtain permission from the copyright holders concerned.

This publication is available at <https://www.gov.uk/government/publications/essential-digital-skills-framework/essential-digital-skills-framework>

## Introduction

This framework is intended to be used by everyone in the UK involved in supporting adults to improve their essential digital skills.

The framework also informs the Lloyds Bank Consumer Digital Index (<https://www.lloydsbank.com/banking-with-us/whats-happening/consumer-digital-index.asp>), which involves a basic digital skills survey of 9,000 people. The 2018 report found that in the UK:

- 11.3 million people (21%) lack the full basic digital skills
- 4.3 million (8%) have no basic digital skills at all
- 5.4 million working adults (10%) are without basic digital skills
- people with a registered disability are 4 times as likely to be offline
- 28% of those aged 60+ are offline

## Digital Foundation Skills

Adults will need to have the following foundation skills which underpin all essential digital skills:

### Digital foundation skills

I can:

- turn on a device
- use the available controls on my device
- make use of accessibility tools on my device to make it easier to use
- interact with the home screen on my device
- understand that the internet allows me to access information and content and that I can connect to it through Wi-Fi
- connect my device to a safe and secure Wi-Fi network
- connect to the internet and open a browser to find and use websites
- understand that my passwords and personal information need to be kept safely as they have value to others
- update and change my password when prompted to do so

### Digital foundation skills examples

I can:

- turn on the device and enter any account information as required
- use a mouse and keyboard on a computer, use a touch screen on a smart phone or tablet use settings menus to change device display to make content easier to read find applications by choosing the correct icons on the home screen
- connect a device to the internet using the Wi-Fi settings, and insert the password when required locate the browser icon on a device and find a website
- keep login information for a device and any websites secure, not shared with anyone or written down and left prominently near my device

## Communicating

The skills required to communicate, collaborate, and share information.

### Skills for life

I can:

- understand the importance of communicating
- securely set up an email account
- communicate with others digitally using email and other messaging apps
- use word processing applications to create documents
- share documents with others by attaching them to an email
- communicate with friends and family using video tools
- post messages, photographs, videos or blogs on social media platforms

### Skills for life examples

I can:

- set up a group on messaging platforms, such as WhatsApp or Messenger, to talk to friends or family members
- use word processing software to create a CV or a letter
- send photographs and other documents to friends and family as an email attachment
- set up and use video-telephony products such as Facetime or Skype for video communications with friends and family
- be a member of and manage personal networking sites, such as Facebook
- post appropriately on social media, visit and post to forums such as Mumsnet or Reddit

### Additional skills for work

I can:

- understand and conform with my organisation's IT and social media policies
- comply with my organisation's security protocols when accessing my email or working remotely
- communicate in an appropriate way for my organisation by using email, online and collaborative digital tools
- use digital collaboration tools to meet with, share and collaborate with colleagues
- use professional online networks and communities

### Additional skills for work examples

I can:

- use the email address book of my organisation to send emails to colleagues and use the 'cc' option when requested
- work remotely using a virtual private network when provided by my employer, and use the requested authentication to connect

- use different document formats such as PDF to make it easier to share documents with colleagues
- use document sharing through web based applications such as Google Docs to work on a document in collaboration with colleagues
- use video-conferencing products such as Skype and Facetime to communicate with colleagues on conferences and calls
- be a member of and manage my account on professional networking sites, such as LinkedIn

## Handling information and content

The skills required to find, manage and store digital information and content securely.

### Skills for life

I can:

- understand that not all online information and content that I see is reliable
- evaluate what information or content may, or may not, be reliable
- use search engines to find information and make use of search terms to generate better results
- use bookmarks to save and retrieve information on my web browser
- access information and content from different devices
- understand that the cloud is a way that I can store information and content in a remote location.
- organise my information and content using files and folders on my device or on the cloud
- use the internet to legally access content for entertainment including films, music, games and books

### Skills for life examples

I can:

- understand that not all entries in online encyclopaedias, such as Wikipedia, are true or reliable
- search for news using a browser such as Chrome, Internet Explorer or Safari
- use a cloud storage account for a music or photo collection (from legal sources such as Apple iCloud, Instagram) and access the collections from different devices, such as a laptop or a smartphone
- stream music from legal sites such as Spotify or Apple Music, or watch streamed movies from legal sources such as Netflix or Amazon Prime

### Additional skills for work

I can:

- understand and conform with my organisation's policy for IT use
- synchronise and share information across different devices including computers, tablets and mobile phones

### Additional skills for work examples

---

I can:

- search for information requested by a supervisor using browsers such as Chrome, Internet Explorer or Safari
- manage a calendar or appointments system on multiple devices, including work computer and phone or tablet

## **Transacting**

The skills required to register and apply for services, buy and sell goods and services, and administer and manage transactions online.

### **Skills for life**

I can:

- set up an account online, using appropriate websites or Apps, that enables me to buy goods or services
- access and use public services online, including filling in forms
- use different payment systems, such as credit/debit card, direct bank transfer, and phone accounts, to make payments for goods or services online
- upload documents and photographs when this is required to complete an online transaction
- fill in online forms when required to complete an online transaction
- manage my money and transactions online and securely, such as my bank, through the use of websites or apps

### **Skills for life examples**

I can:

- set up online accounts for public services such as with your local council or a government department
- set up online accounts with retailers to order and pay for goods online such as through Amazon or eBay
- use travel websites and apps to book tickets and make reservations
- make a GP appointment online
- complete online forms to apply for a television license or road tax
- set up and use online and telephone banking through websites or apps, keeping access information secure
- upload a CV to an online recruitment site
- complete an online application form, for example for a job

### **Additional skills for work**

I can:

- complete digital records for absence, holidays or expenses online
- access salary and expenses information digitally including password protected payslips

## **Additional skills for work examples**

I can:

- submit requests for annual leave, record absence from work or submit expenses claims online
- review own payslip and salary payments when received digitally

## **Problem solving**

The skills required to find solutions to problems using digital tools and online services.

## **Skills for life**

I can:

- use the internet to find information that helps me solve problems
- use the internet to find sources of help for a range of activities
- use chat facilities (where available) on websites to help me solve problems
- use online tutorials, FAQs and advice forums to solve problems and improve my skills in using devices, software and applications

## **Skills for life examples**

I can:

- use the internet to find specific information related to Life tasks that need to be carried out, for example finding a recipe, or finding information that helps plan travel
- use the help, FAQ section or chat facility of a manufacturer's website or other related content to work out how to fix an issue with a device
- find out how to do something by using a tutorial video such as those found on YouTube

## **Additional skills for work**

I can:

- use the internet to find information that helps me solve problems at work
- use appropriate software to present information to others
- use appropriate software, including a spreadsheet, to manipulate and analyse data to help solve problems at work
- understand that different digital tools can improve my own and the organisation's productivity

## **Additional skills for work examples**

I can:

- use the internet to identify alternative ways of resolving a problem encountered at work such as checking out a business competitor
- use spreadsheets to plan the cost of a project.

- use analytic tools to monitor website usage and spot trends that enable decisions to be made about marketing tactics

## Being safe and legal online

The skills required to stay safe, legal and confident online.

### Skills for life and work

I can:

- respond to requests for authentication for my online accounts and email
- keep the information I use to access my online accounts secure, using different and secure passwords for websites and accounts
- set privacy settings on my social media and other accounts
- identify secure websites by looking for the padlock and https in the address bar
- recognise suspicious links in email, websites, social media messages and pop ups and know that clicking on these links or downloading unfamiliar attachments could put me and my computer at risk \*make sure that any information or content is backed up frequently by making a copy and storing it separately either in the cloud or on an external storage device

I understand:

- the risks and threats involved in carrying out activities online and the importance of working securely
- that viruses can damage my computer and that security software should be used to prevent this
- that my online activity produces a permanent record which could be accessed by others and used both now and in the future
- that others can capture and use my data and that I can protect and secure my personal data against such threats through privacy settings
- that I must not share other people's data online without their consent
- why it is important to keep my computer systems and security software up to date and I allow them to be updated when prompted
- why I cannot take and use content (images and documents from the web) that belongs to others without their permission because I know that online material is subject to copyright and intellectual property legislation

### Skills for life examples

I can:

- make sure that online login information is not shared with anyone
- ensure your posts on social media are not offensive or inappropriate
- ensure that nothing is posted on social media about others, including children, without their permission
- use a second device to receive codes when a website provides dual factor authentication and input the code to access the associated account

- create passwords using three random words or with at least 8 characters, using lower- and upper-case letters, numbers and symbols
- apply privacy settings to Facebook to ensure only friends can see posts and shared content
- activate pop-up blockers on my web browser to reduce the threat from malicious sites
- set automatic updates in the settings menu for the computer operating system and security software
- use search tools to find and access images and other online content that can be used by others
- use an external storage drive and copy any new documents on to it at the end of the day

## **Skills for work examples**

I can:

- follow organisational guidelines and policies for choosing login information including choosing secure passwords and changing them when prompted
- know whether your organisation has IT use and social media policies and be able to apply them
- know and use specific procedures to report suspicious emails to IT support staff in your organisation
- follow specific organisational guidelines to allow updates of software
- know that open source sites are available for content that can be used in the workplace and make use of them
- follow specific organisational guidelines to allow backing up of content from work-based devices

## **Organisations involved in the consultation and update of this framework**

The consultation and update of the framework were coordinated by Lloyds Banking Group and the Tech Partnership, overseen by a steering group including:

- Accenture
- Amazon
- BT
- British Retail Consortium
- Corsham Institute
- DfE
- DCMS
- DWP
- Federation of Small Businesses
- Good Things Foundation
- Greater London Authority
- Greater Manchester Combined Authority
- HMRC
- Microsoft
- NHS Digital
- Scottish Council for Voluntary Organisations (SCVO)
- SSE

## Anexo B – Resposta do CNMP



CONSELHO  
NACIONAL DO  
MINISTÉRIO PÚBLICO

PROCESSO nº 19.00.7000.0005492/2021-97

### DESPACHO

Em atenção ao Despacho Ouvidoria 0530735, de ordem do Conselheiro Otavio Luiz Rodrigues Jr., informo ao Sr. Marcelo Bidoia dos Santos o que se segue:

O CNMP trata do conteúdo das provas para ingresso nas carreiras do Ministério Público no §1º do art. 16 da Resolução CNMP nº 14, de 6 de novembro de 2006:

Art. 16. O concurso constará de provas escritas, oral e de títulos.

§ 1º As provas versarão exclusivamente sobre matérias jurídicas detalhadas no programa, facultando-se a aplicação de prova sobre conhecimento da língua portuguesa. (Redação dada pela Resolução nº 24, de 3 de dezembro de 2007)

§

Além da prova de língua portuguesa, que é facultativa, o inciso V do art. 7º da Resolução CNMP nº 118, de 1º de dezembro de 2014, prevê a obrigatoriedade de inclusão, no conteúdo dos concursos de ingresso na carreira do Ministério Público e de servidores, dos meios autocompositivos de conflitos e controvérsias.

Há também várias Recomendações deste Conselho Nacional para que sejam cobradas outras disciplinas e conteúdos. Entretanto, devido ao caráter meramente orientativo desses atos normativos, as unidades ministeriais não são obrigadas a observá-las. São elas:

- 1) Recomendação CNMP nº 12, de 29 de janeiro de 2009 - recomenda que seja cobrada matéria de direito eleitoral;
- 2) Recomendação CNMP nº 25, de 9 de junho de 2014 - recomenda que seja cobrada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009; e
- 3) Recomendação CNMP nº 40, de 9 de agosto de 2016 - recomenda que seja cobrado conteúdo acerca da promoção da igualdade étnico-racial e a legislação específica correspondente.

Desta feita, repondendo objetivamente à indagação do ilustre cidadão requerente, informo que, até o presente momento, não há normatização nacional de conteúdo mínimo a ser cobrado pelos Ministérios Públicos do país no que toca a habilidades digitais, por meio de provas de "noções de informática".

A CALJ permanece à disposição para maiores informações.

Devolva-se este processo à Ouvidoria para providências.

Brasília-DF, 17 de setembro de 2021.



Documento assinado eletronicamente por Patricia Ferreira Wanderley de Siqueira Goulding, Membro Auxiliar do CNMP, em 17/09/2021, às 15:37, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVEMBRO DE 2020, e Portaria CNMP-PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site

[https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador\\_externo.php?](https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador 0533376 e o código CRC 03771F7F.

## Anexo C – Resposta do DPU

**Fale Conosco - Defensoria Pública da União**

DPU/DILOT <recrutamento.sgp@dpu.def.br>

Qui, 23/09/2021 19:09

Para: bidoiadv@hotmail.com <bidoiadv@hotmail.com>

■ 3 anexos (450 KB)

Resolucao\_4715406\_Resolucao\_N\_118\_de\_05\_de\_novembro\_de\_2015\_Dispos\_e\_sobre\_os\_concursos\_publicos\_para\_ingress  
o\_na\_carreira\_de\_Defensor\_Publico\_Federal.pdf;

Resolucao\_4715413\_Resolucao\_n\_138\_de\_28\_de\_agosto\_de\_2017\_\_Altera\_a\_Resolucao\_n\_118\_de\_5\_de\_novembro\_de\_2  
015\_.pdf; Edital\_4715432\_Edital\_de\_abertura.pdf;

Prezado Sr. Marcelo,

Conforme solicitado, encaminho anexo Edital de abertura do último concurso público para o cargo de Defensor Público Federal (Edital nº 1 de 12 de junho de 2017) e Resolução que regulamenta os concursos públicos para ingresso na carreira de Defensor Público Federal (Resolução CSDPU nº 118, de 05 de novembro de 2015 e Resolução CSDPU nº 138, de 28 de agosto de 2017).

Atenciosamente,

DILOT

(61) 33180272

## Anexo D – Resposta do CNJ

Encaminhamos as informações prestadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, para seu conhecimento:

" Em resposta ao questionamento formulado, a Secretaria de Gestão de Pessoas do CNJ informa, primeiramente, que o requerente parece ter cometido um equívoco ao comentar sobre "ingresso das carreiras de magistratura de analista judiciário - jurídico". Assim, não dá pra saber exatamente se há menção à carreira da magistratura ou à carreira de analista judiciário, área judiciária - que não se confundem.

Caso o requerente se refira à carreira da magistratura, a Resolução nº 75/2009 dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário Nacional. Consta do Anexo VI da Resolução os conteúdos programáticos mínimos previstos para ingresso em cada segmento da magistratura.

Caso o questionamento esteja relacionado à carreira de analista judiciário, área judiciária, informamos que a Lei nº 11.416/2006 estabelece a carreira de Analista Judiciário, área Judiciária, e que as atribuições genéricas deste cargo foram descritas pela Portaria Conjunta nº 3/2007, em anexo.

Em ambos os casos, os Tribunais possuem autonomia para acrescentar conteúdos programáticos para concurso de ingresso tanto da carreira da magistratura quanto da carreira de analista judiciário, área judiciária".

Atenciosamente,

## Anexo E – Resposta do TSE

Protocolo de nº: 49314422121316

Senhor(a) MARCELO BIDOIA DOS SANTOS

Trata-se de pedido de informação apresentado a esta Ouvidoria, relacionado ao provimento de cargos públicos no Tribunal Superior Eleitoral.

Em resposta, a Secretaria de Gestão de Pessoas deste Tribunal prestou o seguinte esclarecimento:

"Em atenção à consulta formulada, informamos que a Justiça Eleitoral não possui carreira de Magistratura. Quanto aos cargos de Técnico Judiciário e Analista Judiciário, informo que as disciplinas a serem exigidas nos concursos realizados pela Justiça Eleitoral são as estabelecidas na Resolução TSE nº 23.391/2013, anexa."

Acrescentamos que a composição da Corte do TSE assim está estabelecida na Constituição Federal de 1988:

"Art. 119. O Tribunal Superior Eleitoral compor-se-á, no mínimo, de sete membros, escolhidos:

I – mediante eleição, pelo voto secreto:

a) três juízes dentre os ministros do Supremo Tribunal Federal;

b) dois juízes dentre os ministros do Superior Tribunal de Justiça;

II – por nomeação do presidente da República, dois juízes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. O Tribunal Superior Eleitoral elegerá seu presidente e o vice-presidente dentre os ministros do Supremo Tribunal Federal, e o corregedor eleitoral dentre os ministros do Superior Tribunal de Justiça."

O Tribunal Superior Eleitoral agradece o contato.

Solicitamos a gentileza de responder a pesquisa de satisfação que foi enviada em seu e-mail.

**Tribunal Superior Eleitoral**  
Ouvidoria  
Setor de Administração Federal Sul - SAFS - Quadra 7  
Lotes 1/2 - 8º andar - Sala A860 - Brasília(DF) - 70070-600

## Anexo F – Resposta do STM

Prezado Senhor Marcelo Bidoia dos Santos

Em atenção a manifestação de Vossa Senhoria, após consulta ao órgão interno responsável, informamos que o STM não possui normatização especial com conteúdo mínimo a ser cobrado pela Justiça Militar da União quando da realização de seus concursos para ingresso na carreira de Técnicos e Analista Judiciários.

As Unidades são consultadas para que sugiram os conteúdos relevantes a serem abordados na prova do concurso. A partir disso, as demandas são compiladas na elaboração do edital do concurso e, com base nesse conteúdo programático, a Banca Examinadora elabora as questões.

Com o intuito de aprimorar nossos serviços, solicitamos a Vossa Senhoria a gentileza de responder a nossa pesquisa de satisfação. Para isso basta clicar no link abaixo:

[https://www2.stm.jus.br/sei\\_digitalizacao/index.php/ctrl\\_pesquisa\\_ouvidoria/link\\_inserir/2307062/B757D1D0](https://www2.stm.jus.br/sei_digitalizacao/index.php/ctrl_pesquisa_ouvidoria/link_inserir/2307062/B757D1D0)

[Pesquisa de Satisfação da Ouvidoria da JMU](#)

Portal de serviços da Justiça Militar da União

www2.stm.jus.br

A sua participação é muito importante para nós!

QUEREMOS OUVIR VOCÊ.

Você sabia que a Ouvidoria do STM possui um aplicativo? Caso deseje um atendimento mais dinâmico no seu próximo contato conosco, instale o aplicativo da Ouvidoria do STM no seu smartphone. Fazendo sua solicitação por meio do App, além de receber uma resposta imediata e mais rápida, poderá acompanhar todas as suas manifestações. Para baixar o App basta entrar na loja da App Store (sistema IOS) ou do Google Play (Sistema android) e digitar: OUVIDORIA STM.

Atenciosamente,

Ouvidoria da Justiça Militar da União

## Anexo G – Resposta do TST



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO



Processo Administrativo 900.186/2021-7

**INFORMAÇÃO CSJT.SGPES N° 184/2021**

**Assunto: Ocorrência do Sistema de Ouvidoria tramitada pelo PROAD n°32417 - normatização acerca do tema habilidades digitais nos concursos para magistratura e analista judiciário.**

Senhora Secretária-Geral,

Trata-se de ocorrência do Sistema de Ouvidoria n° 32417, em que o requerente indaga se existe normatização acerca do conteúdo mínimo a ser cobrado pela Justiça do Trabalho em concursos para provimento de cargos da magistratura e de analista judiciário - área judiciária, notadamente no que tange a habilidades digitais, como, por exemplo, "noções de informática".

Em resposta, informa-se que, no que diz respeito aos concursos para provimento de cargos de analista judiciário - área judiciária, não há normatização neste Conselho Superior acerca do conteúdo mínimo a ser cobrado pela Justiça do Trabalho. Há, todavia, denominação uniforme dos cargos efetivos de toda a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, estabelecida pela Resolução CSJT n° 47/2008.

Com relação aos concursos para provimento de cargos de Juiz do Trabalho Substituto, a fundamentação normativa advém, essencialmente, da Resolução CNJ n° 75/2009 e da Resolução CSJT n° 1.861/2016.

Ambas as Resoluções citadas no parágrafo anterior apresentam o conteúdo programático a ser cobrado nos concursos para ingresso na magistratura do trabalho sem que haja, todavia, previsão de cobrança de disciplinas semanticamente relacionadas a habilidades digitais.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Sendo essas as informações a prestar, ressalta-se que a Secretaria de Gestão de Pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho permanece à disposição. Brasília, 17 de setembro de 2021.

JANAINA

Assinado de forma digital por  
JANAÍNA LUCIANA DE LIMA GOMES  
DN: cn=JANAÍNA LUCIANA DE LIMA

email=janaína.gomes@tst.jus.br, c=BR

LIMA GOMES

Data: 2021.09.17 19:32:18 -0700

JANAÍNA LUCIANA DE LIMA GOMES  
Secretária de Gestão de Pessoas

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador sob código A900186210004YAB62>

Documento 3 do PROAD 32417/2021. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2021.FSRB.GMRK:  
<https://proad.tst.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>



## Anexo H – As habilidades digitais nas provas de Analista Judiciário – Área Judiciária

Conteúdos relativos às habilidades digitais constantes nos editais consultados dos seguintes órgãos STM; TRT 2ª Região; TRE-Pará; TJ-RS.

### STM (EDITAL N° 1 – STM, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2017)

**NOÇÕES DE INFORMÁTICA** (exceto para os cargos de Analista Judiciário – área: Apoio Especializado – especialidade: Análise de Sistemas e de Técnico Judiciário – área: Apoio Especializado – especialidade: Programação): 1 Noções de sistema operacional (ambiente *Windows 7*). 2 Edição de textos, planilhas e apresentações (ambiente *Microsoft Office 2010*). 3 Redes de computadores. 3.1 Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de *Internet* e *intranet*. 3.2 Programas de navegação (*Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome*). 3.3 Programa de correio eletrônico (*Microsoft Outlook*). 3.4 Sítios de busca e pesquisa na *Internet*. 3.5 Grupos de discussão. 3.6 Redes sociais. 4 Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas. 5 Noções básicas de segurança da informação.

### TRE-PARÁ (EDITAL N.º 001/2019)

**NOÇÕES DE INFORMÁTICA:** (Exceto para o cargo de Analista Judiciário/Apoio Especializado/Análise de Sistemas): 1 Noções de sistema operacional (ambiente *Windows*). 2 Edição de textos, planilhas e apresentações (ambiente *Microsoft Office*). 3 Redes de computadores. 3.1 Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de *Internet* e *Intranet*. 3.2 Programas de navegação (*Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome*). 3.3 Sítios de busca e pesquisa na *Internet*. 3.4 Grupos de discussão. 3.5 Redes sociais. 3.6 Computação na nuvem. 4 Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas. 5 Segurança da informação. 5.1 Procedimentos de segurança

### TRT-2ª Região (EDITAL N.º 01/2018)

**Noções de informática:** Noções de sistema operacional (ambientes *Linux* e *Windows 7, 8 e 10*). Edição de textos, planilhas e apresentações (ambientes *Microsoft Office 2010, 2013* e *LibreOffice 5* ou superior). Redes de computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de *Internet* e *Intranet*; Programas de navegação (*Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome*); Programas de correio eletrônico (*Microsoft Outlook e Mozilla Thunderbird*); Sítios de busca e pesquisa na *Internet*; Grupos de discussão; Redes sociais; Computação na nuvem (*cloud computing*). Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e

programas. Segurança da informação: Procedimentos de segurança; Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais; Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, antispyware etc.); Procedimentos de backup; Armazenamento de dados na nuvem (cloud storage).

## **TJ/RS (EDITAL N.º 28/2017 – DRH – SELAP - RECSEL)**

### **MICROINFORMÁTICA (para todos os cargos)**

**Ambiente operacional WINDOWS (\*):** fundamentos do Windows: operações com janelas, menus, barra de tarefas, área de trabalho; trabalho com pastas e arquivos: localização de arquivos e pastas; movimentação e cópia de arquivos e pastas; tipos de arquivos e extensões; criação, renomeação e exclusão de arquivos e pastas; ferramentas de sistema: limpeza de disco, desfragmentador de disco, firewall do Windows, agendador de tarefas, pontos de restauração; instalação de programas; configurações básicas do Windows: resolução da tela, cores, fontes, impressoras, aparência, segundo plano, protetor de tela; Windows Explorer.

- **Processadores de textos WORD e Writer (\*\*):** área de trabalho, barra de ferramentas, botões e menus; formatação de documentos: recursos de margens, tabulação, recuo e espaçamento horizontal, espaçamento vertical, fontes, destaques negrito, sublinhado, itálico, subscripto, sobrescrito, etc.; organização do texto em listas e colunas; tabelas; estilos e modelos; cabeçalhos e rodapés; configuração de página; seções do documento; índices; inserção, posicionamento e formatação de objetos.

- **Planilhas eletrônicas EXCEL e Calc (\*\*):** área de trabalho, barra de ferramentas, botões e menus; deslocamento do cursor na planilha para seleção de células, linhas e colunas; introdução de números, textos, fórmulas e datas na planilha, referência absoluta e relativa; principais funções: matemáticas, lógicas, estatísticas, data-hora, financeiras, texto, pesquisa e referência; formatação de planilhas: número, alinhamento, borda, fonte, padrões; edição da planilha: operações de copiar, colar, recortar, limpar, marcar, etc.; classificação de dados nas planilhas; gráficos.

**Softwares de apresentação POWERPOINT e Impress (\*\*):** área de trabalho, barra de ferramentas, botões e menus; criação de apresentações e inserção de slides; elementos da tela e modos de visualização; trabalhando com objetos de texto: formatar, mover, copiar e excluir objetos; listas numeradas, listas com marcadores e objetos de desenho; uso de tabelas, gráficos, planilhas e organogramas; layout, esquema de cores, segundo plano e slide mestre; montagem de slides animados; integração com editor de texto e planilha eletrônica; salvar apresentações para acesso via browser.

- **Redes de Computadores e Internet (\*\*\*):** intranet, extranet e Internet; Protocolos Internet das camadas de rede, de transporte e de aplicação; Correio eletrônico: clientes de correio eletrônico, servidores de correio eletrônico, mensagem eletrônica e seus cabeçalhos, filtros de e-mail, listas de correio eletrônico, spam, configurações e utilização de recursos típicos de correio eletrônico, webmail; World Wide Web: navegadores, mecanismos de busca, URLs, cookies.

- **Conceitos de proteção e segurança:** mecanismos de autenticação e autorização para acesso a recursos de rede e serviços; certificação digital; criptografia simétrica e assimétrica; malwares: tipos, ataques, ameaças e formas de proteção; firewall; protocolos Internet seguros; segurança em redes sem fio.

(\*) Será tomada como base a versão do Windows em Português, com as características do Windows 8, ou superior, nas suas versões profissional, enterprise e equivalentes.

(\*\*) Serão tomadas como base as versões do Microsoft-WORD, Microsoft-EXCEL, Microsoft Powerpoint, Libre Office Writer, Libre Office Calc, e Libre Office Impress em Português, com as características a partir das suites de escritório Office 2010 ou superior, e Libre Office 4 ou superior.

(\*\*\*) Serão tomados como base os recursos mais gerais e comuns das versões atuais dos navegadores Internet Explorer (versão 11 ou superiores), Firefox (versão 28 ou superiores) e Chrome (versão 41 ou superiores), e para correio eletrônico, recursos a partir do Microsoft Outlook 2010 e do Microsoft Outlook Web Access do Exchange Server 2010, ferramentas e interfaces de Webmail.

## **SOBRE OS AUTORES**

### **Marcelo Bidoia dos Santos**

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP) com período sanduíche na Università degli Studi di Trento (Itália). Ex-professor de Direito da Universidade do Estado do Mato Grosso (UNEMAT), da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) e da Escola Técnica Estadual (ETEC) Prof. Idio Zucchi. Professor de Direito da Faculdade Anhanguera de Sertãozinho/SP. Pesquisador pela Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (FUNADESP). Advogado. E-mail: bidoiadv@hotmail.com.

### **Juan Felipe Fernandes Gomez Rodriguez**

Graduado em licenciatura em Geografia pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP). Graduado em Pedagogia pela Faculdade de Conchas (FACON). Pós-graduado em libras pela Faculdade Futura. Pós-graduado em Direito Educacional pela FAVENI. Graduando em Direito pela Faculdade Anhanguera de Sertãozinho/SP. E-mail: juanmuta@hotmail.com.

### **Gabriela Palmejani Lopes**

Tecnóloga em Recursos Humanos pela Universidade Santo Amaro. MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Cruzeiro do Sul. Pós-graduada em Direito Constitucional pela Damásio Educacional e em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Batista de Minas Gerais. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Gran Cursos. Graduanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Sertãozinho/SP. E-mail: gabsinto@hotmail.com.

# Anderson Henrique Ferreira da Silva

Graduado em Engenharia Mecânica pela Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo. Graduando em Direito na Faculdade Anhanguera pela Sertãozinho/SP.  
E-mail: andersonhfsilva@gmail.com.

# ÍNDICE REMISSIVO

## A

abordagem indutivo 11  
administrativa 23, 28  
advocacia 5, 10, 24, 25, 26, 27, 28, 56  
aferimento 28  
alfabetizado 35, 42, 70  
análise 5, 10, 11, 19, 28, 30, 31, 34, 39, 47, 48, 57  
analista judiciário 5, 10, 25, 31, 56  
antivírus 33, 38, 43, 73  
aplicativos 5, 17, 18, 19, 36, 37, 46, 54, 57, 70, 71  
aprendizagem 9, 13, 14, 36, 70  
arguição 36  
armazenamento 33  
atribuições 31  
autonomia 23, 28, 31  
autônomos 30

## B

bem-estar 12, 14  
big data 18, 19  
blockchain 18

## C

capacitação 13, 14, 48  
carreiras 5, 9, 10, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 33, 34, 38, 41, 43, 46, 47, 52, 54, 56, 57, 58  
carreiras jurídicas 9, 10, 21, 22  
ciclo 12  
cidadania 9, 12, 48, 56  
cidadãos 12, 13  
ciência 13  
científica 8, 9  
civilizacional 12  
competência 9, 21, 23, 27, 28  
competências 13, 18, 19, 20, 28, 39, 40, 46, 47, 56, 70  
comprovação 15, 29, 30, 31, 33, 56, 58  
compulsoriedade 11, 51, 52  
computação 18, 33, 37, 46, 57  
computadores 14, 19, 33  
comunicação 9, 13, 14, 18, 19, 20, 36, 37, 38, 39, 46, 53, 54, 57, 70  
concursos 10, 15, 26, 28, 29, 32, 33, 47, 56, 57, 58, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 68  
conhecimento 9, 10, 15, 17, 19, 25, 27, 28, 35, 36, 42, 47, 53, 56, 70  
contemporâneo 12  
conteúdo 4, 18, 19, 20, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 36, 48,

51, 57, 58, 70  
crescimento 13  
cultura 9, 48  
curricular 47, 48, 59  
currículo 8, 52, 53  
curso 8, 11, 23, 25, 27, 40, 48, 52, 53, 60, 61, 70

## D

defensoria pública 10, 25, 26, 56  
delegados 21  
depoimentos 34  
desenvolvido 26, 56  
desenvolvimento 9, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 34, 35, 40, 41, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 70  
dificuldades 40, 41, 42, 53, 57, 70  
digital 9, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 43, 48, 53, 54, 62, 63, 70, 71, 73  
digital literacy 14, 18  
digitalmente 19, 35, 42, 53, 57, 70  
disciplinas 11, 27, 28, 29, 30, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 58, 75  
docentes 9  
documental 5, 10, 11, 26, 27  
documentalmente 26, 27

## E

economia 9, 12, 16  
econômicas 12  
edital 26, 27, 32, 61, 62, 68, 69  
educação superior 9, 58  
efetivos 22, 32, 60, 61  
eletrônico 4, 14, 15, 33, 37, 43, 46, 48, 54, 56, 57, 58  
embargo 31, 33  
emocional 16, 18  
empoderamento 13  
empregabilidade 12  
ensino 5, 8, 9, 11, 16, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 59  
entrevista 5, 20, 34, 35  
entrevistados 10, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 52, 53, 57, 58, 71  
entrevistas 10, 26, 34, 35, 36, 57, 60  
exame 30, 47  
excelência 24, 59

## F

familiaridade 9, 28

ferramentas 17, 18, 19, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 48, 54, 57, 70

firewall 33, 38, 43, 73

## G

gênero 13

gestão 48

global 13, 14, 17, 52

governo 15, 16, 20

graduando 8, 9, 52, 57, 58

## H

habilidades 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 64, 67, 70, 93

hardwares 19

histórico 12

## I

inclusivo 13

informação 9, 13, 14, 15, 19, 23, 40, 48, 52, 53, 62

informacional 12, 14, 18, 54

informática 15, 25, 28, 31, 32, 48, 62

infrações 21

instituições 5, 10, 16, 24, 26, 27, 34, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 57, 58

inteligência artificial 16, 18, 19

internacionais 13

internet 5, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 33, 37, 38, 39, 43, 46, 53, 54, 57, 64, 71

intranet 33

investigação 8, 10, 20, 21, 25, 29, 30, 33, 34, 47, 48, 56, 60

## J

jovens 14

judicial 15, 21, 22, 24, 26, 34, 35, 38, 48, 56, 70

jurisdição 22

justiça 5, 10, 12, 15, 22, 24, 25, 26, 30, 31, 32, 33, 56

justiça social 12

## M

magistratura 5, 10, 22, 25, 26, 28, 30, 31, 56, 60

manipulação 20, 36, 37, 54

marginalidade 9

mercado de trabalho 9, 14, 16, 17, 19, 55, 59

método 5, 10, 11, 27  
metodológica 5, 10, 43, 57  
microinformática 32  
mulheres 13

## N

nacional 12, 27, 28, 29, 30, 60, 61  
nuvem 5, 16, 17, 18, 33, 37, 39, 43, 46, 57

## O

objetivos 5, 8, 9, 10, 13, 41, 56  
ocorrência 32, 43, 54, 73  
on-line 19  
organizações 13  
órgãos 15, 21, 22, 26, 29, 30, 36, 40, 58, 64, 67

## P

países 13, 16  
pandemia 17, 54  
paradigma 12, 14, 54  
penais 21  
pesquisa 5, 8, 9, 10, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 34, 35, 41, 43, 45, 47, 48, 51, 52, 53, 59, 62  
pessoas 13, 17, 18, 22, 29, 34, 38, 53, 56  
pobreza 13  
polícia 21, 22, 60  
polícia judiciária 21, 22  
política 4, 9  
práticas pedagógicas 9  
predominância 39  
preponderância 5, 51, 57  
privada 5, 10, 11, 15, 24, 25, 27, 48  
procuradores 24, 66  
profissional 9, 14, 15, 16, 17, 27, 33, 34, 38, 40, 41, 42, 47, 52, 53, 54, 56, 58  
profissões 12, 19, 23  
programáticos 30, 31, 47  
promotores 24  
promotora 5, 10, 25, 26, 56  
provas 21, 23, 28, 29, 31, 32, 33, 56, 93  
pública 4, 5, 10, 11, 15, 25, 26, 27, 48, 56  
públicos 10, 13, 15, 16, 24, 26, 28, 29, 32, 33, 40, 47, 56, 57, 58, 60, 61

## Q

qualidade 13, 47  
qualificações 12, 13

## R

rede 12, 14, 15, 17, 19  
regulamentação 23, 31  
regulamentos 10, 26  
resolução 18, 20, 23, 27, 30, 31, 36, 38, 53, 61

## S

sistemas 14, 15, 17, 36, 38, 39, 40, 41, 46, 48, 53, 57, 58, 64, 71  
sociais 13, 14, 18, 33, 36, 43, 70, 71, 73  
social 9, 12, 13, 14, 18, 34, 62, 63  
sociedade 9, 12, 14, 15, 18, 52, 53  
software 19  
softwares 14, 16, 17, 38, 40  
sustentável, 13

## T

técnicos 15, 56  
tecnologias 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 27, 43, 53, 56  
transação 20, 36, 37  
transparecendo 39

## V

videochamadas 5, 37, 46, 54, 57  
videoconferências 17, 46, 57

