

Relatório
Grupo de Trabalho

NORMATIZAÇÃO PARA AS EQUIPES TÉCNICAS MULTIDISCIPLINARES DO PODER JUDICIÁRIO

Relatório

Grupo de Trabalho

NORMATIZAÇÃO

PARA AS

EQUIPES TÉCNICAS

MULTIDISCIPLINARES

DO PODER JUDICIÁRIO



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente

Ministro Luiz Edson Fachin

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Mauro Campbell

Conselheiros

Ministro Guilherme Caputo Bastos
José Edivaldo Rocha Rotondano
Renata Gil de Alcantara Videira
Mônica Autran Machado Nobre
Daniela Pereira Madeira

Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Guilherme Guimarães Feliciano
Silvio Amorim Junior
João Paulo Santos Schoucain
Ulisses Rabaneda dos Santos
Marcello Terto e Silva
Daiane Nogueira de Lira
Rodrigo Badaró

Secretaria-Geral

Clara da Mota

Secretário de Estratégia e Projetos

Paulo Marcos de Farias

Diretor-Geral

Bruno César de Oliveira Lopes

FICHA TÉCNICA DO RELATÓRIO

Grupo de Trabalho

- I. Renata Gil de Alcântara Videira, Conselheira do CNJ;
- II. Luciana Lopes Rocha, Juíza Auxiliar da Presidência do CNJ;
- III. Hugo Gomes Zaher, Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ;
- IV. Julianna Nogueira Galvão Martins, Juíza de Direito e Coordenadora da Mulher do Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe;
- V. Celina Ribeiro Coelho da Silva, Analista Judiciária, área Judiciária, Assessora do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
- VI. Janaína Castilho de Souza - Analista Judiciária, área Administrativa, Assessora do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
- VII. Fabiana Jardim Sena Pacheco, Analista Judiciária, apoio especializado em Serviço Social do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Assessora do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
- VIII. Eliane Cristina Martins de Resende, Analista Judiciária, apoio especializado em Serviço Social do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios;
- IX. Viviane Rodrigues Ferreira, Servidora do Núcleo de Apoio de Equipe Multidisciplinar do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba;
- X. Caio César Wollmann Schäffer, Analista Judiciário, Assistente Social do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro;
- XI. Aurilene Moura Mesquita, Analista Judiciária, Pedagoga do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima;
- XII. Ceciana Ames Schallenberger, Psicóloga Judiciária, do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná;
- XIII. Adriana Stall de Souza, Assistente Social Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná;
- XIV. Eliany Nazaré Rodrigues Rodrigues, Analista Judiciária, Psicóloga do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá;
- XV. Cátula da Luz Pelisoli, Analista Judiciária, Psicóloga do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul;
- XVI. Gracielle Feitosa de Loiola, Assistente Social Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo;
- XVII. Graziela Milani Leal - Assistente Social Judiciária do TJRS, requisitada ao CNJ, lotada na Secretaria de Estratégias e Projetos (SEP);
- XVIII. Angela Regina Urio Liston - Psicóloga Judiciária do TJPR, requisitada ao CNJ, lotada na Secretaria de Estratégias e Projetos (SEP).

Apoio ao Grupo de Trabalho

- Gessyane Nogueira, Assistente do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
- Victória Gouveia Saques, estagiária de Direito no Gabinete da Conselheira Renata Gil.

EXPEDIENTE

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Secretaria de Comunicação Social

Gabriela Guerreiro

Coordenadora de Imprensa

Andréa Barreto Lemos

Coordenador de Multimeios

Jônathas Seixas

Projeto gráfico, capa e Diagramação

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

FICHA CATALOGRÁFICA

C755n

Conselho Nacional de Justiça.

Normatização para as equipes técnicas multidisciplinares do Poder Judiciário : relatório grupo de trabalho / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2025.

124 p.

ISBN: 978-65-5972-224-2

1. Capacitação profissional 2. Equipes técnicas multiprofissionais 3. Condições de trabalho, Poder Judiciário I. Título.

CDD: 340

2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600

Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

Sumário

APRESENTAÇÃO	7
I. INTRODUÇÃO	9
I.1 Fundamentação e Criação do Grupo de Trabalho	9
I.2 Composição do Grupo de Trabalho	10
I.3 Elaboração do Relatório	12
2. METODOLOGIA DE TRABALHO	13
3. SUBGRUPO I - ESTRUTURAÇÃO DAS EQUIPES TÉCNICAS MULTIPROFISSIONAIS. .	16
3.1 Apresentação	16
3.2 Questões introdutórias	16
3.3 Composição e Centralidade das Equipes Técnicas Multiprofissionais	18
3.3.1 Atuação da Pedagogia	18
3.3.2 Atuação da Psicologia	24
3.3.3 Atuação do Serviço Social	31
3.4 Percurso Metodológico	34
3.5 Das contradições às possibilidades: mapeamento dos problemas e propostas .	42
3.5.1 Invisibilização e falta de reconhecimento institucional	42
3.5.2 Estruturas organizacionais e de gestão deficitárias	46
3.5.2.1 Normativas vagas ou insuficientes	46
3.5.2.2 Criação de normativas sem a participação das ETMs	47
3.5.2.3 Desconsideração das ETMs na elaboração de normativas de escopo geral	49
3.5.2.4 Inexistência, em muitos Tribunais, de um órgão ou setor responsável pela gestão técnica das equipes multiprofissionais.	49
3.5.3 Insuficiência das ETMs e sobrecarga de trabalho	50
3.5.4 Propostas para a melhoria da estruturação das ETMs	52
4. SUBGRUPO 2 – CAPACITAÇÃO PERMANENTE E FORMAÇÃO PROFISSIONAL .	56
4.1 Identificação do Problema	56
4.2 Propostas	62
4.2.1 Formação inicial - Trilha formativa	62
4.2.2 Educação Permanente – Política Institucional	63
4.2.3 Grupos de Estudo e Incentivo à Produção Científica	63
4.2.4 Acesso a Recursos Formativos e Tecnológicos.	63
4.2.5 Licença para Capacitação e Incentivo à Formação Continuada	63
4.2.6 Plano de Ação Formativa Permanente	64
5. SUBGRUPO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL .	66
5.1 Apresentação	66
5.2 Contextualização do Problema	66
5.3 Identificação de Problemas	68
5.4 Regimes de Contratação e Estabilidade	69
5.4.1 Regimes de contratação	69
5.4.2 Estabilidade	72
5.5 Jornada, Banco de Horas e Sobrecarga	73
5.5.1 Jornada	73
5.5.2 Banco de Horas	74
5.5.3 Sobrecarga	75

5.6 Autonomia Técnica e Garantias Legais/Profissionais	77
5.7 Riscos Psicossociais e Estruturas de Apoio	79
5.7.1 Situações de risco enfrentadas no exercício profissional.....	79
5.7.2 Concessão de adicionais de periculosidade e/ou risco de vida a servidores(as) integrantes de equipes multiprofissionais.....	80
5.7.3 Saúde do(a) trabalhador(a)	81
5.7.3.1 Ações em saúde mental identificadas no Sistema de Justiça	82
5.7.3.2 Assédios no âmbito institucional	84
5.7.4 Salas para atendimento individual e coletivo.....	85
5.7.5 Equipamentos de trabalho	87
5.7.6 Transporte para atuação das equipes multiprofissionais em domicílio	87
5.8 Reconhecimento Institucional da Importância das ETMs	89
5.9 Canais Internos de Escuta e Apoio	90
5.9.1 Coordenação para as equipes multiprofissionais	90
5.9.2 Canais internos de escuta	91
5.10 Propostas	91
5.10.1 Regime de Contratação	91
5.10.2 Estabilidade	92
5.10.3 Jornada, Banco de Horas e Sobrecarga	92
5.10.4 Autonomia técnica e garantias legais/profissionais.....	92
5.10.5 Reconhecimento das Equipes Técnicas Multidisciplinares no Judiciário	93
5.10.6 Riscos psicossociais e estruturas de apoio	94
5.10.7 Estrutura física	94
5.10.8 Saúde mental.....	95
5.10.9 Assédio moral	96
6. ENCONTRO PREPARATÓRIO DE EQUIPES TÉCNICAS.....	97
6.1 Metodologia e Dinâmica	97
6.2 Carta do Encontro Preparatório de Equipes Técnicas	99
7. ANÁLISE DA NATUREZA PROCESSUAL DA PERÍCIA PSICOLÓGICA E SOCIAL E OS LIMITES DA GRAVAÇÃO AUDIOVISUAL À LUZ DA RESOLUÇÃO CNJ/CNMP N.º 645/2025	103
8. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
8.1 Síntese dos Produtos e Entregas do GT.....	106
8.2 Perspectivas e limitações	107
REFERÊNCIAS	108

APRESENTAÇÃO

O relatório que ora se apresenta é expressão do compromisso constitucional do Conselho Nacional de Justiça com um Poder Judiciário que se reinventa sem perder sua essência: garantir a dignidade da pessoa humana como eixo de toda decisão. Ele traduz a busca por um Judiciário que, ao aplicar a lei, não se afasta da vida real, antes, a escuta, comprehende e ampara.

As Equipes Técnicas Multiprofissionais são a presença viva do humano no interior da máquina judiciária. Representam o elo entre a técnica e a sensibilidade, entre o conhecimento e a escuta, entre o dever de decidir e o dever de compreender. Sua atuação devolve profundidade ética ao processo, e confere às decisões o timbre de uma justiça feita com ciência e com compaixão.

Vivemos tempos em que a inteligência artificial redefine fronteiras e processos. Contudo, é a inteligência humana — ética, sensível e prudente — que dá legitimidade à decisão judicial. As equipes técnicas, com seu saber interdisciplinar, recordam-nos que não há algoritmo capaz de substituir o olhar que reconhece o sofrimento, o gesto que acolhe, ou a palavra que devolve sentido à existência. São elas que recolocam o humano no centro do sistema de justiça, lembrando que o Direito é, antes de tudo, uma obra de humanidade.

Este relatório é também um registro de reconhecimento. Reconhecimento ao Grupo de Trabalho “Normatização para as Equipes Técnicas Multidisciplinares do Poder Judiciário”, instituído pela Portaria CNJ n. 178/2025, no âmbito da Comissão Permanente de Políticas de Prevenção às Vítimas de Violências, Testemunhas e Vulneráveis, que, com rigor técnico e sensibilidade institucional, construiu um diagnóstico inédito e propostas consistentes para o fortalecimento das equipes. E reconhecimento à Conselheira Renata Gil, cuja iniciativa corajosa e visão estratégica deram origem a este movimento nacional de valorização das equipes multiprofissionais, movimento que reafirma o CNJ como casa da Justiça e da escuta.

Valorizar essas equipes é reafirmar que a justiça do futuro, ainda que digital, continuará a ser profundamente humana. O CNJ, ao acolher este relatório, não apenas institui diretrizes administrativas, mas declara um princípio: a técnica e a lei se tornam verdadeiramente justas quando encontram, no centro de sua aplicação, o ser humano.

Ministro Luiz Edson Fachin
Presidente do CNJ

O Grupo de Trabalho “Normatização para as Equipes Técnicas Multidisciplinares do Poder Judiciário” representa um marco na consolidação de políticas voltadas ao aprimoramento da atuação interdisciplinar no sistema de justiça brasileiro.

As Equipes Técnicas Multiprofissionais, compostas majoritariamente por psicólogas(os), assistentes sociais e pedagogas(os), desempenham papel central na garantia dos direitos fundamentais e na construção de decisões judiciais mais humanas, assertivas e comprometidas com o bem-estar social. São profissionais que traduzem a complexidade da realidade vivida pelos jurisdicionados, fornecendo subsídios técnicos indispensáveis à magistratura em temas que exigem sensibilidade, interdisciplinaridade e profundo compromisso ético.

Sua atuação é especialmente relevante nas pautas voltadas às populações vulnerabilizadas: crianças, adolescentes, mulheres em situação de violência, pessoas idosas, pessoas com deficiência, comunidades tradicionais e vítimas de violações de direitos. No âmbito da Comissão Permanente de Políticas de Prevenção às Vítimas de Violências, Testemunhas e de Vulneráveis, que tenho a honra de coordenar, reafirma-se a importância dessas equipes como elo fundamental entre o sistema de justiça e a rede de proteção social, contribuindo para o acesso à justiça e para a efetividade da proteção integral.

O relatório que ora apresentamos resulta de um trabalho coletivo, técnico e sensível, que reuniu profissionais de equipes técnicas e magistrados(as) em torno de uma agenda comum: estruturar, valorizar e fortalecer as equipes técnicas multiprofissionais do Poder Judiciário. As diretrizes e proposições aqui sistematizadas apontam para um modelo de atuação capaz de aprimorar a prestação jurisdicional e consolidar o Judiciário como verdadeiro promotor da dignidade humana e da paz social.

Que este documento inspire novas ações e políticas judiciárias, reafirmando o compromisso do Conselho Nacional de Justiça com uma justiça moderna, eficiente e, sobretudo, comprometida com as pessoas.

Renata Gil
Conselheira do CNJ

I. INTRODUÇÃO

I.I FUNDAMENTAÇÃO E CRIAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

O Grupo de Trabalho (GT) “Normatização para as Equipes Técnicas Multidisciplinares do Poder Judiciário”, instituído pela Portaria CNJ n. 178/2025¹, foi criado no âmbito da Comissão Permanente de Políticas de Prevenção às Vítimas de Violências, Testemunhas e Vulneráveis, presidida pela Conselheira Renata Gil de Alcântara Videira. A criação do GT teve como principal propósito construir diretrizes nacionais que orientem a organização, o funcionamento e a valorização das Equipes Técnicas Multiprofissionais, fortalecendo sua atuação e assegurando a qualidade dos serviços prestados no âmbito das unidades judiciais.

A iniciativa foi impulsionada pelos resultados do Diagnóstico da Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais², publicado em abril de 2025, pesquisa conduzida pelo Departamento de Pesquisas Judiciais (DPJ) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a partir de demanda do Fórum Nacional da Infância e Juventude (FONINJ), também sob a coordenação da Conselheira Renata Gil. O estudo teve como objetivo conhecer, em escala nacional, o perfil, as condições de trabalho e os desafios enfrentados por essas equipes, que exercem papel essencial no apoio técnico às decisões judiciais e no atendimento às populações vulnerabilizadas e/ou em risco.

Entre os principais achados do Diagnóstico, destacam-se a insuficiência e a desigualdade estrutural das equipes; a sobrecarga de trabalho e o consequente adoecimento de profissionais; os vínculos precários e a alta rotatividade; e a inexistência de parâmetros mínimos de dimensionamento e padronização. Observou-se que as atribuições variam amplamente conforme a gestão local, englobando desde a elaboração de documentos técnicos até o acolhimento, a escuta qualificada, as visitas domiciliares e a articulação com a rede de proteção. Essa diversidade de funções, sem regulamentação uniforme, tem gerado insegurança institucional e desigualdade na qualidade dos serviços prestados.

A pesquisa também evidenciou lacunas na formação continuada e a ausência de diretrizes nacionais para capacitação sistemática, sobretudo em temas como violência de gênero, direitos da infância, justiça restaurativa e atendimento às populações vulnerabilizadas. Verificou-se, ainda, a necessidade de maior reconhecimento institucional e de fortalecimento dos espaços de diálogo entre as equipes técnicas e a magistratura, de modo a garantir a autonomia técnico-profissional e o respeito aos princípios éticos e metodológicos que regem as diversas áreas do conhecimento que compõem essas equipes.

Os apontamentos apresentados no Diagnóstico revelam um cenário em que a atuação das Equipes Técnicas Multiprofissionais³ (ETM) é indispensável à efetividade da justiça, mas ainda carece de parâmetros nacionais capazes de orientar sua estrutura, funcionamento

1. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Portaria N° 178 de 12/06/2025**. Institui o Grupo de Trabalho „Normatização para as Equipes Técnicas Multidisciplinares do Poder Judiciário”. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/6180>. Acesso em: 8 out. 2025.

2. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico da Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais**. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/relatorio-equipas-multidisciplinares.pdf>. Acesso em: 8 out. 2025.

3. Adota-se ‘multiprofissionais’ por refletir a composição de profissões diversas; ‘interdisciplinar’ permanece como horizonte de prática.

e condições de trabalho. Essas equipes desempenham papel estratégico na assessoria técnico-científica à magistratura, na escuta e acolhimento de pessoas e famílias e na articulação com a rede intersetorial de políticas públicas, constituindo-se como elo fundamental entre o sistema de justiça e a realidade social.

Nesse contexto, o Diagnóstico da Atuação das Equipes Multidisciplinares evidenciou a necessidade urgente de formulação de estratégias nacionais de fortalecimento, voltadas à normatização e padronização institucional, ao dimensionamento adequado das equipes, à promoção de formação e capacitação continuada e a valorização dos(as) profissionais por meio de adequadas condições de trabalho.

Em conformidade com os achados do diagnóstico, o Grupo de Trabalho “Normatização para as Equipes Técnicas Multiprofissionais do Poder Judiciário” foi instituído em 12 de junho de 2025, com o objetivo de propor diretrizes nacionais para a atuação, estruturação e condições institucionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais no âmbito do Poder Judiciário, resguardando a flexibilidade da prática profissional e respeitando a autonomia organizacional dos Tribunais.

O GT foi criado com prazo inicial de 90 (noventa) dias, posteriormente prorrogado por igual período, em razão da abrangência do tema, que demandou aprofundamento das discussões e ampliação do tempo destinado à consolidação das propostas. A complexidade das discussões verificadas ao longo das reuniões demonstrou que o prazo originalmente fixado se revelou insuficiente para garantir a adequada maturação das proposições. Foram identificados desafios normativos, estruturais e organizacionais que demandaram maior tempo para análise crítica e para a construção de consensos entre diferentes perspectivas institucionais e profissionais.

I.2 COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

Cabe destacar que o GT foi concebido como uma instância inicial e estratégica de debates sobre o papel e as condições de funcionamento das Equipes Técnicas Multiprofissionais. Assim, sua composição e dinâmica de trabalho foram estruturadas para garantir efetividade e fluidez nas discussões, sem prejuízo de etapas posteriores de diálogo ampliado com os Tribunais e demais atores institucionais. Portanto, o GT constituiu o primeiro passo de um processo nacional de formulação coletiva, voltado à criação de parâmetros de referência e à consolidação de uma política judiciária de fortalecimento dessas equipes, um debate urgente e prioritário no contexto atual.

Nesse sentido, a composição do GT foi cuidadosamente delineada para assegurar minimamente a representatividade das cinco regiões do país e a participação das principais formações que compõem as Equipes Técnicas Multiprofissionais: Pedagogia, Psicologia e Serviço Social. No entanto, por se tratar de um passo inicial e inédito, houve a atenção de se formar um grupo reduzido nesse momento, a fim de agilizar as discussões, com a intencionalidade de que o trabalho do GT impulsione um debate com maior amplitude e camadas cada vez mais robustas no futuro, que garantam a agenda referente ao fortalecimento das equipes técnicas de forma sistematizada no âmbito do CNJ.

A constituição do GT buscou a indicação de profissionais com experiência consolidada nas áreas da infância e juventude e da violência doméstica contra a mulher, em razão da centralidade dessas pautas na atuação das equipes técnicas e nas prioridades dos trabalhos coordenados pelo Gabinete da Conselheira Renata Gil. Ressalta-se, ainda, a contribuição do Colégio Multidisciplinar de Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres (COMVIDO), cuja colaboração foi essencial na indicação de profissionais com reconhecida experiência técnica e atuação em rede, garantindo que a composição do Grupo de Trabalho refletisse a expertise e o compromisso das equipes que lidam diretamente com a temática da violência doméstica e familiar no âmbito do Poder Judiciário.

O GT foi composto, ainda, por três magistrados(as), o que representou uma escolha deliberada do CNJ para garantir a confluência de entendimentos, a colaboração interprofissional e o fortalecimento do diálogo entre equipe técnica e magistratura. A presença de magistrados(as) no grupo converge com o entendimento de que o fortalecimento das equipes técnicas depende de uma atuação integrada, pautada no respeito mútuo às atribuições e saberes e no compromisso conjunto de oferecer um serviço jurisdicional humanizado, interdisciplinar e de excelência para a sociedade.

Conforme Portaria CNJ nº 178, de 12 de junho de 2025, o Grupo de Trabalho foi composto pelos(as) integrantes abaixo, sob coordenação da Conselheira Renata Gil:

1. Luciana Lopes Rocha, Juíza Auxiliar da Presidência do CNJ;
2. Hugo Gomes Zaher, Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ;
3. Juliana Nogueira Galvão Martins, Juíza de Direito e Coordenadora da Mulher do Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe;
4. Celina Ribeiro Coelho da Silva, Analista Judiciária, área Judiciária, Assessora do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
5. Janaína Castilho de Souza - Analista Judiciária, área Administrativa, Assessora do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
6. Fabiana Jardim Sena Pacheco, Analista Judiciária, apoio especializado em Serviço Social do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Assessora do Gabinete da Conselheira Renata Gil;
7. Eliane Cristina Martins de Resende, Analista Judiciária, apoio especializado em Serviço Social do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios;
8. Viviane Rodrigues Ferreira, Analista Judiciária, Assistente Social do Núcleo de Apoio de Equipe Multidisciplinar do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba;
9. Caio César Wollmann Schäffer, Analista Judiciário, Assistente Social do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro;
10. Aurilene Moura Mesquita, Analista Judiciária, Pedagoga do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima;
11. Ceciana Ames Schallenberger, Psicóloga Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná;
12. Adriana Stall de Souza, Assistente Social Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná;
13. Eliany Nazaré Rodrigues Rodrigues, Analista Judiciária, Psicóloga do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá;
14. Cátula da Luz Pelisoli, Analista Judiciária, Psicóloga do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul;
15. Gracielle Feitosa de Loiola, Assistente Social Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo;

16. Graziela Milani Leal - Assistente Social Judiciária do TJRS, requisitada ao CNJ, lotada na Secretaria de Estratégias e Projetos (SEP);
17. Angela Regina Urio Liston - Psicóloga Judiciária do TJPR, requisitada ao CNJ, lotada na Secretaria de Estratégias e Projetos (SEP).

Cabe destacar as valiosas contribuições das estudantes Emily Davi dos Santos Teixeira, estagiária de Serviço Social do TJRJ; Letícia Ozorio, estagiária de Serviço Social do TJRS, Ana Carolina Vieira Araújo, Eloize Subtil Rodrigues e Thais Aparecida dos Santos Correa, estagiárias de Serviço Social do TJPR; e das estudantes Izabela Luiza Rodrigues Uemura, Jacqueline Araújo Leal da Silva e Luiza Carlesso Tavares Robassa, estagiárias de Psicologia do TJPR.

As atividades do Grupo de Trabalho configuraram, portanto, o início de uma trajetória promissora de reflexão e aprimoramento contínuo, que tende a consolidar, no âmbito do CNJ e dos Tribunais, um espaço permanente de discussão sistematizada sobre o fortalecimento das Equipes Técnicas Multiprofissionais. Dessa forma, o GT cumpre papel estratégico ao inaugurar uma agenda de integração e reconhecimento nacional das Equipes Técnicas Multiprofissionais, consolidando o compromisso do CNJ com a efetividade das políticas judiciárias voltadas, em última instância, às populações vulnerabilizadas.

I.3 ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

Vale ressaltar que as discussões do GT foram estruturadas em eixos temáticos e divididas em subgrupos. Assim, o presente relatório foi construído com base nos documentos elaborados por esses subgrupos, a partir dos debates e reuniões realizadas entre os(as) profissionais que se dedicaram aos temas específicos. Importante destacar que cada subgrupo atuou com autonomia para conduzir os debates e elaborar os apontamentos que consideraram legítimos e pertinentes, com base nos levantamentos realizados, na experiência acumulada em suas áreas de atuação e na realidade concreta do trabalho desenvolvido no âmbito do Poder Judiciário.

Essa liberdade metodológica refletiu o propósito central de se constituir um grupo composto majoritariamente por profissionais das próprias Equipes Técnicas Multiprofissionais de Tribunais de Justiça, valorizando seus saberes, práticas e perspectivas. Nesse sentido, os textos e análises produzidos pelos subgrupos expressam as opiniões, posicionamentos e consensos construídos coletivamente entre seus(as) integrantes, os quais podem não refletir, em sua totalidade, o entendimento institucional do CNJ ou o posicionamento da Conselheira Renata Gil sobre os temas apresentados. As proposições aqui consolidadas preservam a fidelidade metodológica e seu caráter propositivo, sem prejuízo de outros debates, análises de viabilidade e deliberações futuras das instâncias competentes.

Cabe ressaltar que a Conselheira Renata Gil, além de coordenar as pautas nacionais da Infância e Juventude e das Políticas Judiciárias para Mulheres, também exerce a coordenação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020. A normativa estabelece diretrizes para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, ético, respeitoso e seguro, reforçando a responsabilidade institucional de ouvir, acolher e enfrentar práticas que comprometam o bem-estar e a integridade

de magistradas(os) e servidoras(es). Nesse sentido, destaca-se que o presente relatório, construído por profissionais de áreas técnicas historicamente pouco visibilizadas nas estruturas do Judiciário, constitui, também, um instrumento de escuta qualificada sobre desafios, percepções e vivências que emergiram do próprio Grupo de Trabalho. A decisão de preservar essas manifestações no documento final valoriza a compreensão de que, ainda que algumas considerações apresentem forte carga crítica, elas configuram insumos importantes e necessários para o aprimoramento de futuras políticas judiciais voltadas também ao combate ao assédio.

Os textos elaborados pelos subgrupos, e que compõem o presente relatório do GT são extremamente valiosos para o processo institucional ao promoverem novos olhares sobre a realidade atual das equipes técnicas e fornecerem subsídios essenciais para futuros debates mais aprofundados. Esse material contribui diretamente para análises sobre a reformulação de paradigmas e práticas, a elaboração de novas estratégias de atuação, bem como para a reflexão sobre a necessidade de alterações normativas e a revisitação de resoluções e diretrizes existentes. Assim, constituem-se como um importante ponto de partida para se pensar as políticas voltadas ao fortalecimento das Equipes Técnicas Multiprofissionais no âmbito do Poder Judiciário e suscitar as transformações que forem julgadas pertinentes pelas instâncias competentes.

2. METODOLOGIA DE TRABALHO

O trabalho do GT “Normatização para as Equipes Técnicas Multidisciplinares do Poder Judiciário” foi desenvolvido a partir de uma metodologia estruturada e participativa, com o objetivo de assegurar agilidade, coerência e sistematização nas atividades. Logo após a instalação do GT, foi elaborado um cronograma prévio de reuniões ordinárias, com pautas definidas e divulgadas antecipadamente, de modo a garantir a organização dos debates e a efetiva contribuição dos(as) integrantes. Todas as reuniões foram registradas em ata, assegurando a transparência e a rastreabilidade das deliberações e encaminhamentos.

A estrutura de trabalho adotada tomou como ponto de partida os resultados do Diagnóstico da Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais, elaborado pelo Departamento de Pesquisas Judiciais (DPJ) e publicado em abril de 2025. A partir das evidências e recomendações desse estudo, o Grupo delineou três eixos temáticos centrais que orientaram suas discussões e propostas:

1. Estruturação das Equipes Técnicas Multidisciplinares;
2. Capacitação Permanente e Formação Profissional; e
3. Condições de Trabalho e Valorização Profissional.

Com base nesses eixos, o GT foi subdividido em três subgrupos temáticos, cada um responsável por aprofundar a análise de seu respectivo campo e elaborar propostas específicas para subsidiar futuras políticas judiciais e possibilidades de normatização. Essa organização permitiu otimizar os debates, distribuindo tarefas conforme as especialidades e experiências profissionais dos(as) integrantes, além de favorecer o desenvolvimento simultâneo das frentes de trabalho.

Ficou decidido que os subgrupos realizariam reuniões extraordinárias, a fim de otimizar a produtividade e a efetividade do GT. As deliberações dos subgrupos eram então compartilhadas pelos líderes com o grupo principal, para que todos(as) os(as) integrantes pudessem ser informados das atividades desenvolvidas e oferecer suas contribuições.

Para enriquecer as discussões do grupo e consolidar uma base de dados sobre o tema, em junho de 2025 foi realizado um levantamento de informações sobre as Equipes Técnicas Multiprofissionais, encaminhado a todos os Tribunais de Justiça estaduais por meio do Ofício-Circular nº 18/2025/CPVT (SEI 2197243), de iniciativa do Gabinete da Conselheira Renata Gil. O levantamento foi conduzido por meio de formulário eletrônico, que solicitou informações atualizadas dos Tribunais sobre:

- Quantitativo de profissionais das áreas de Pedagogia, Psicologia e Serviço Social, pertencentes ao quadro próprio dos Tribunais;
- Existência de concursos públicos vigentes para cargos dessas áreas;
- Número de cargos vagos e servidores cedidos;
- Programas de residência psicossocial e estágio de nível superior;
- Contratação de peritos externos; e
- Normativos internos que regulamentam a atuação das Equipes Técnicas Multiprofissionais.

Esse levantamento teve como propósito complementar as informações obtidas no Diagnóstico nacional, possibilitando uma leitura mais precisa e atualizada sobre o cenário das equipes técnicas em cada Tribunal. Destaca-se que os dados provenientes desse levantamento estão em fase de análise detalhada pela equipe do programa Justiça Plural, no âmbito da parceria entre o CNJ e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que publicará relatório específico. A equipe do PNUD tem se dedicado ao cruzamento dessas informações com bases de dados do “Justiça em Números”, o que permitirá consolidar um panorama nacional sobre a estrutura e as condições institucionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais, subsidiando as etapas futuras de elaboração de recomendações e diretrizes nacionais adicionais ao trabalho realizado pelo GT.

Cabe destacar que o levantamento também colheu informações sobre os normativos existentes em cada tribunal de justiça estadual. Os normativos informados pelos tribunais foram disponibilizados no site do CNJ e podem ser acessados pelo link: <https://www.cnj.jus.br/estrutura-organizacional/comissoes/comissao-permanente-de-politicas-de-prevencao-as-vitimas-de-violencias-testemunhas-e-de-vulneraveis/equipes-tecnicas-multiprofissionais/normativos-internos-dos-tribunais-de-justica/>.

A metodologia adotada pelo GT, que combinou planejamento sistemático, divisão temática, integração de dados, pesquisas e debates, assegurou que os trabalhos do Grupo fossem ancorados em evidências concretas, diversidade regional e rigor técnico, orientando-se pela missão de construir propostas factíveis, alinhadas à realidade e comprometidas em subsidiar a implementação de políticas judiciais efetivas sobre o assunto.

Ao longo do período de funcionamento do GT, foram realizadas oito reuniões ordinárias, todas com horário previamente acordado por votação entre os membros e duração média de duas horas. As reuniões ordinárias do GT foram decisivas para o amadurecimento das discussões e a formulação das recomendações apresentadas neste relatório.

Além das reuniões gerais ordinárias, cada um dos três subgrupos temáticos, correspondentes aos eixos de Estruturação das Equipes Técnicas Multidisciplinares, Capacitação Permanente e Formação Profissional e Condições de Trabalho, realizou reuniões específicas (semanais) voltadas ao aprofundamento das discussões e à elaboração de propostas específicas em seus respectivos temas. Essa dinâmica de trabalho permitiu que os debates fossem conduzidos de forma mais ampla e detalhada.

A atuação dos subgrupos temáticos constituiu uma etapa decisiva das atividades do GT, ao permitir que os debates se desenvolvessem de maneira aprofundada e segmentada segundo os principais desafios identificados. Organizados em torno dos três eixos estratégicos, os subgrupos atuaram de forma coordenada, com foco na elaboração de propostas concretas e tecnicamente fundamentadas, capazes de subsidiar a formulação de políticas nacionais voltadas ao fortalecimento das equipes técnicas no Poder Judiciário.

O Subgrupo 1 “Estruturação das Equipes Técnicas Multidisciplinares” coordenado por Caio Schäffer, concentrou esforços na análise dos aspectos organizacionais, funcionais e normativos que envolvem a constituição e a atuação das equipes. O trabalho contribuiu significativamente para a formulação de parâmetros sobre composição, critérios de dimensionamento, propostas de estrutura organizacional e sugestões para a criação de mecanismos de gestão que assegurem a presença e o funcionamento qualificado dessas equipes em todas as unidades judiciais do país.

O Subgrupo 2 “Capacitação Permanente e Formação Profissional”, coordenado por Aurilene Moura, desempenhou papel central na construção de uma proposta de política nacional de formação permanente, partindo da compreensão de que o fortalecimento das equipes passa necessariamente pelo investimento em qualificação técnica, atualização constante e desenvolvimento de competências interdisciplinares. O grupo elaborou propostas que vão desde a criação de programas estruturados de formação até a institucionalização de iniciativas como os webinários nacionais, considerados instrumentos estratégicos de difusão de conhecimento e promoção de práticas inovadoras no âmbito do Poder Judiciário.

O Subgrupo 3 “Condições de Trabalho e Valorização Profissional”, coordenado por Ceciana Schallenberger, tratou dos aspectos relacionados à valorização profissional e às garantias necessárias ao pleno exercício das funções técnicas no Poder Judiciário. As atividades desenvolvidas foram essenciais para identificar desafios estruturais, propor diretrizes sobre vínculos funcionais, carga horária e composição das equipes, além de apresentar recomendações voltadas à saúde ocupacional, ao bem-estar e à segurança (saúde do(a)) no trabalho (trabalhador (a)). Também discutiu mecanismos de valorização institucional e estratégias para promover ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos.

De forma integrada, os três subgrupos contribuíram para a construção de uma visão abrangente, multidimensional e articulada sobre o papel estratégico das Equipes Técnicas Multiprofissionais no Poder Judiciário. Suas análises e propostas não apenas subsidiam a elaboração de recomendações normativas consistentes, mas também delineiam caminhos concretos para a consolidação de uma política nacional capaz de garantir condições estruturais, formativas e institucionais adequadas para que essas equipes cumpram plenamente sua missão na promoção de direitos e no fortalecimento do acesso à justiça.

3. SUBGRUPO I - ESTRUTURAÇÃO DAS EQUIPES TÉCNICAS MULTIPROFISSIONAIS

“[...] Indo de mãos dadas a estrada não deixa de ser comprida, mas torna-se mais doce o seu cumprir”

Conceição Evaristo e Madalena Rodrigues (2021)

3.1 APRESENTAÇÃO

Na subdivisão aprovada pelo GT, o Subgrupo 1 restou responsável por debater questões relacionadas à estrutura das equipes técnicas multiprofissionais nos Tribunais de Justiça do país. Destaca-se que o Subgrupo 1 contou com a participação de servidoras⁴ de Tribunais de Justiça de todas as regiões do país, o que permitiu o conhecimento de realidades muito distintas, trazendo o desafio de se construir propostas capazes de atender a todo o território nacional e, ao mesmo tempo, respeitar as especificidades de cada tribunal.

Como inspira a epígrafe de Conceição Evaristo e Madalena Rodrigues, os caminhos trilhados foram longos, por vezes árduos e intensos, mas tornaram-se mais leves, mais doces e mais significativos por terem sido vividos coletivamente. Espera-se que este Relatório não seja apenas um registro, mas que se afirme como um instrumento político, convocando todos e todas a seguirem juntos e juntas nas trincheiras das lutas cotidianas, enfrentando os processos de precarização, resistindo ao adoecimento e à fragmentação das práticas, e impulsionando transformações nas condições, na organização e na processualidade do trabalho que se reivindica como ético, técnico, crítico e comprometido com a emancipação social.

3.2 QUESTÕES INTRODUTÓRIAS

O primeiro movimento deste subgrupo consistiu em delimitar e compreender seu papel. Um aspecto preponderante que permeou o grupo foi a percepção da responsabilidade e da relevância de ocupar esse lugar. Manifestaram-se angústias quanto à representatividade nacional, preocupações em não comprometer as equipes que já desenvolvem trabalhos organizados e consolidados, bem como o receio de não conseguir abarcar a diversidade das equipes multiprofissionais dos Tribunais existentes no país.

4. Optou-se por utilizar a linguagem no feminino ao longo deste texto como forma de reconhecimento da identidade de gênero predominante entre as integrantes do grupo. Essa escolha não exclui ou invisibiliza a participação de pessoas que se identificam com outros gêneros, incluindo homens, mas reflete uma decisão política e simbólica de representação.

Alinhar e compreender esse espaço mostrou-se fundamental para a definição do papel assumido pelas(os) profissionais, para o reconhecimento das expectativas existentes e para a análise das relações de força e contradições que o atravessam. Compreendeu-se que a participação no GT não se dava do lugar de representantes das equipes multiprofissionais, que sintetizariam as vivências da multiplicidade de colegas de profissão deste vasto país, mas a partir do lugar singular de ser profissional e ser equipe, das experiências vividas, trajetórias e saberes individuais, transformados em coletivo pelas ricas discussões fomentadas no grupo.

Dessa forma, a contribuição de cada integrante deste subgrupo, considerando suas vivências e experiências pessoais, bem como aquelas compartilhadas com os(as) colegas de profissão, somou-se intencionalmente ao processo, refletindo, trazendo elementos para o debate e reconhecendo que as questões aqui tratadas não se encerram neste ponto. Ao contrário, constituem o início de um percurso coletivo voltado ao reconhecimento da relevância do trabalho das equipes multiprofissionais nos tribunais de justiça. Para que se alcance uma justiça que efetivamente se pretenda justa para todas as pessoas, é imprescindível considerar a estruturação dessas equipes e as condições de trabalho de seus(suas) servidores(as).

Outro ponto relevante foi a inquietação quanto à denominação da equipe técnica a qual se referia. A análise dos documentos produzidos pelo CNJ e pelos Tribunais revelou uma recorrente diversidade de nomenclaturas atribuídas a essas equipes: multiprofissionais, multidisciplinares, interprofissionais, interdisciplinares, psicossociais, etc. Essa variedade terminológica, para além das distinções conceituais, evidencia uma lacuna na compreensão sobre o lugar e o papel das equipes multiprofissionais no contexto da atuação institucional nos Tribunais.

Neste texto, optou-se pelo uso do termo multiprofissional para referir-se às equipes técnicas. Tal escolha não ignora a relevância do trabalho interdisciplinar e interprofissional, mas reconhece que, embora constitua um horizonte desejável, essa ainda não é uma realidade plenamente consolidada no âmbito das cortes. Além disso, a efetivação do trabalho interdisciplinar e interprofissional demanda condições que extrapolam as dimensões organizacionais e institucionais, relacionando-se diretamente ao debate sobre a autonomia profissional.

Também houve a preocupação com a padronização das atribuições das equipes, considerando as diversidades entre os Tribunais e o risco de criação de novas demandas. Observa-se que em alguns espaços, determinadas questões são reconhecidas como próprias da equipe; em outros, não. Identificou-se, portanto, a dificuldade de se propor generalizações, pois cada Tribunal/ETM construiu sua própria história. Assim, o grupo concluiu serem limitadas as generalizações possíveis, sob pena de homogeneizar e apagar as particularidades e singularidades de cada território. Por isso, avaliou-se que alguns desdobramentos deste trabalho exigirão novos Grupos de Trabalhos específicos, desta vez regionalizados e com participação ampla de todos os Tribunais, a fim de aprofundar esse debate, bem como propor outros que dialoguem com questões locais.

Sugere-se, ainda, a criação, no âmbito no CNJ, de um Fórum Nacional de Equipes Técnicas Multiprofissionais, bem como que seja garantida representação das profissões que compõem as Equipes Técnicas Multiprofissionais nos Fóruns Nacionais que digam de áreas com atuação das equipes, a exemplo do Fórum Nacional da Infância e Juventude –

FONINJ e do Fórum Nacional de Juízas e Juízes da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher – FONAVID.

3.3 COMPOSIÇÃO E CENTRALIDADE DAS EQUIPES TÉCNICAS MULTIPROFISSIONAIS

Entende-se como necessário demarcar, ao longo deste relatório, a quais equipes o grupo se refere. Quando mencionadas as Equipes Técnicas Multiprofissionais, no âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil, faz-se referência, prioritariamente, às(aos) profissionais assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os). Essa delimitação não ignora a presença de outras categorias profissionais nos Tribunais, como advogadas(os), médicas(os), enfermeiras(os), antropólogas(os), cientistas sociais, contadoras(es), entre outras.

Tal recorte se justifica não apenas pela composição majoritária dessas equipes, mas também pela centralidade que suas práticas assumem na interface entre o sistema de justiça e os direitos sociais. São elas que ocupam os espaços institucionais de atendimento direto e, fundamentalmente, produzem os documentos técnicos que subsidiam as decisões judiciais. Diante disso, torna-se indispensável aprofundar a compreensão sobre a conceituação, a trajetória histórica e o papel dessas profissões no Judiciário brasileiro.

3.3.1 Atuação da Pedagogia

Ao longo da história, profissionais de áreas distintas do Direito passaram a integrar os Tribunais de Justiça. Em 1924, a Lei n.º 2.059, que instituiu o Juízo Privativo de Menores⁵ na cidade de São Paulo, definiu a composição deste juizado e as atribuições de seus integrantes (Alapanian, 2008b, p. 26):

“Artigo 3º – O Juízo Privativo de Menores será composto, além do juiz responsável, pelos seguintes funcionários:
1 curador e promotor;
1 médico;
1 escrivão;
1 escrevente habilitado;
comissários de vigilância (2 homens e 1 mulher);
oficiais de justiça;
1 servente e 1 porteiro.”

Segundo Alapanian (2008b, p. 24), “o discurso de proteção social ganhou espaços entre os representantes políticos da nova ordem social estabelecida a partir de 1930, e a interpretação dos problemas dos menores passou a ser feita com base nessa ótica”. Assim, a infância passou a ser considerada uma responsabilidade do Estado.

5. O termo menores é utilizado neste ponto apenas para manter a fidelidade histórica e conceitual ao período em que vigorava o Código de Menores (Decreto nº 17.943-A/1927 e, posteriormente, a Lei nº 6.697/1979). À época, a expressão era empregada oficialmente pelo ordenamento jurídico e pelos discursos institucionais para designar crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou conflito com a lei, em consonância com a chamada doutrina da situação irregular. O uso atual desse termo, contudo, é considerado inadequado e anacrônico, por carregar uma conotação discriminatória e reducionista, sendo substituído, a partir do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), pelas expressões crianças e adolescentes, em consonância com a doutrina da proteção integral.

Com isso, observa-se que o campo jurídico passou a ser um espaço sócio-ocupacional das(dos) assistentes sociais. No Rio de Janeiro, a primeira escola de Serviço Social foi criada por iniciativa direta do Juizado de Menores, que precisava qualificar as(os) comissárias(os). Em São Paulo, as(os) assistentes sociais já atuavam como comissárias(os) de menores desde 1948, sendo responsáveis por levar ao conhecimento do juiz casos de menores considerados abandonados (Alapanian, 2005, p. 47). Da mesma forma, os psicólogos passaram a atuar nos tribunais de justiça por meio da área da infância e juventude, a partir de 1980.

O primeiro concurso público para o Tribunal de Justiça que incluiu o profissional da Pedagogia para atuar nos Juizados da Infância e Juventude foi realizado em 1996, pelo Tribunal de Justiça de Roraima (TJRR). Posteriormente, em março de 2006, o Tribunal de Justiça do Pará (TJPA) tornou-se o segundo a incluir esse profissional em seu quadro técnico, por meio de concurso público que previu vaga para atuação na área da Infância e Juventude. Ainda em 2006, o Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) também passou a contar com o pedagogo, a partir de concurso destinado à atuação junto a adolescentes em conflito com a lei, ampliando, assim, a presença da Pedagogia no âmbito do Judiciário.

Conforme Silva e Oliveira (2010), a pedagoga da instituição atua como articuladora entre o adolescente e o cumprimento da sentença. Após ser julgado e sentenciado à prestação de serviços comunitários, o adolescente recebe a orientação da pedagoga, cuja função é garantir que a medida seja cumprida da melhor forma possível no âmbito comunitário, conforme previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Seção IV – Da Prestação de Serviço à Comunidade (Brasil, 1990).

Em levantamento recente de informações junto aos Tribunais de Justiça, realizado pelo GT, foi possível constatar que a(o) profissional da Pedagogia está presente nos quadros dos Tribunais de Justiça estaduais em diferentes regiões do Brasil, atuando, principalmente, na área da Infância e Juventude. A tabela a seguir apresenta a distribuição desses profissionais por Tribunal:

Tabela I – Distribuição de profissionais da Pedagogia por Tribunal

Tribunal Estadual	N.º de Profissionais da Pedagogia
Tribunal de Justiça do Acre – TJAC	2
Tribunal de Justiça de Alagoas – TJAL	0
Tribunal de Justiça do Amapá – TJAP	5
Tribunal de Justiça do Amazonas – TJAM	8
Tribunal de Justiça da Bahia – TJBA	2
Tribunal de Justiça do Ceará – TJCE	9
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT	7
Tribunal de Justiça do Espírito Santo – TJES	1
Tribunal de Justiça de Goiás – TJGO	25
Tribunal de Justiça do Maranhão – TJMA	7
Tribunal de Justiça do Mato Grosso – TJMT	0
Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul – TJMS	1
Tribunal de Justiça de Minas Gerais – TJMG	0

Tribunal de Justiça do Pará – TJPA	82
Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB	7
Tribunal de Justiça do Paraná – TJPR	0
Tribunal de Justiça de Pernambuco – TJPE	36
Tribunal de Justiça do Piauí – TJPI	0
Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro – TJRJ	0
Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte – TJRN	4
Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul – TJRS	5
Tribunal de Justiça de Rondônia – TJRO	8
Tribunal de Justiça de Roraima – TJRR	5
Tribunal de Justiça de Santa Catarina – TJSC	0
Tribunal de Justiça de São Paulo – TJSP	0
Tribunal de Justiça de Sergipe – TJSE	0
Tribunal de Justiça do Tocantins – TJTO	0

Fonte: Levantamento realizado pelo GT junto aos Tribunais a partir do encaminhamento do Ofício-Circular nº 18/2025/CPVT (SEI 2197243)⁶

A inserção dos pedagogos nos Tribunais de Justiça brasileiros, iniciada em 1996, consolidou-se como essencial para o fortalecimento das equipes multiprofissionais. Essas(es) profissionais atuam não apenas na Infância e Juventude, mas também nas Varas de Família, nos programas de enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e no acompanhamento de penas e medidas alternativas. Apesar de avanços em alguns tribunais, a ausência dessa(e) profissional em grande parte do país revela desigualdades que precisam ser superadas. Assim, o reconhecimento e a regulamentação nacional das atribuições da(o) pedagoga(o) são fundamentais para assegurar uma atuação educativa, preventiva e humanizada no âmbito da Justiça.

Nos artigos 150 e 151, ao tratar da estrutura das Varas da Infância e Juventude, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) prevê a existência de “serviços auxiliares”, definidos pela Constituição Federal de 1988 (art. 96, inciso I, alínea “b”), introduzindo a possibilidade de equipes interprofissionais (multiprofissionais) para o assessoramento técnico aos juízos, com a finalidade de subsidiá-los em suas decisões judiciais (Brasil, 1990). Contudo, o ECA não especifica quais profissionais deveriam compor tais equipes.

Em 2008, a Associação Brasileira de Magistrados, Promotores e Defensores Públicos (ABMP) publicou, por ocasião dos 18 anos do ECA, um levantamento nacional sobre a estrutura das Varas da Infância e Juventude, identificando a presença de psicólogos e assistentes sociais e apontando a necessidade de diversificar a formação das equipes técnicas, incluindo pedagogas(os) em sua composição (ABMP, 2008).

Nesse contexto, o Provimento n.º 36/2014 do CNJ representou um marco normativo relevante, ao descrever a composição mínima das equipes multiprofissionais, reconhecendo

6. Produzido a partir dos dados informados pelos Tribunais, em junho de 2025, após levantamento de informações sobre as Equipes Técnicas Multiprofissionais, encaminhado a todos os Tribunais de Justiça estaduais por meio do Ofício-Circular nº 18/2025/CPVT (SEI 2197243), de iniciativa do Gabinete da Conselheira Renata Gil. O levantamento foi conduzido por meio de formulário eletrônico, que solicitou informações atualizadas dos Tribunais.

a presença da(o) pedagoga(o) (CNJ, 2014). A partir desse provimento, os Tribunais de Justiça estaduais passaram, de forma gradual, a implementar equipes técnicas próprias por meio de concursos públicos, ampliando a atuação das(os) pedagogas(os), que passaram a assessorar não apenas os Juízos da Infância e Juventude, mas também Varas de Família, Varas Criminais, Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e programas de Alternativas Penais.

No levantamento realizado pelo GT, foi possível identificar apenas dois atos normativos que tratam de maneira direta e específica da atuação do pedagogo no âmbito do Poder Judiciário. O primeiro é o Provimento n.º 47, de 25 de janeiro de 2021, do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO, 2021), que dispõe sobre a atuação técnica das Equipes Interprofissionais Forenses, estabelecendo diretrizes para perícias e estudos técnicos judiciais e fixando competências e procedimentos para a atuação multidisciplinar — incluindo o pedagogo — em diversas áreas, como Família, Infância e Juventude e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher. O segundo é a Portaria n.º 01/2018, da Vara da Infância e Juventude de Rio Branco/AC, editada pelo juiz da 2ª Vara, que atribuiu formalmente funções ao pedagogo, reconhecendo sua competência técnica no acompanhamento processual (TJAC, 2018).

Embora relevantes, esses atos normativos revelam a inexistência de uma regulamentação nacional uniforme, reforçando a necessidade de definição precisa das atribuições pedagógicas no âmbito do Poder Judiciário, de modo a garantir segurança institucional, consolidar práticas e fortalecer a atuação interdisciplinar.

Contudo, é possível identificar, por meio dos editais de concursos públicos, as atribuições formais do cargo de pedagogo, que servem como guia e parâmetro para a atuação desse profissional no âmbito do Poder Judiciário. As descrições constantes nesses editais abrangem atividades de assessoramento técnico e de elaboração de documentos — como pareceres, laudos e relatórios —, além do planejamento, execução e avaliação de projetos e programas de natureza pedagógica e socioeducativa. Dessa forma, os editais constituem referência institucional para a definição de competências, responsabilidades e limites da atuação pedagógica, assegurando maior uniformidade e segurança jurídica no desempenho de suas funções no contexto interdisciplinar.

Como exemplo, o edital de 2024 do Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO) estabelece que a(o) pedagoga(o) deve:

“Realizar atividades relacionadas com o planejamento, elaboração, execução e avaliação de atividades pedagógicas, elaborando programas, projetos, planos de ação, pareceres técnicos, laudos, relatórios e outras informações técnicas da área de atuação.”

No mesmo ano, o edital do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA, 2025) especifica suas atribuições de forma detalhada, incluindo:

“Implementar a execução, avaliação e coordenação de atividades e projetos técnico-pedagógicos, bem como o desenvolvimento de projetos e programas de inclusão social das Varas Especializadas e/ou do próprio Tribunal; participar da preparação, execução e avaliação de seminários, encontros, palestras, sessões de estudos e outras atividades correlatas;

executar tarefas e atividades inerentes ao cargo, inclusive com emissão de pareceres técnicos; participar de comissões, quando designado, e de treinamentos diversos de interesse da administração; desempenhar outras atividades correlatas ou atribuições que possam surgir, conforme as necessidades da área ou do Tribunal.”

Ainda, foi possível identificar junto ao TJPA as atribuições do Pedagogo junto às Varas Criminais:

1. Assessorar dirigentes e magistrados, através de pareceres técnicos em processos que requeiram conhecimentos específicos da ciência em apreço;
2. Realizar entrevista com menores⁷ e seus responsáveis legais, visando a atender ordens judiciais;
3. Efetuar visitas domiciliares para obter informações sobre a situação psicossocial dos menores;
4. Entrevistar os requerentes, emitindo parecer sobre processo de guarda, tutela, busca e apreensão;
5. Elaborar relatórios sobre diligências ou ordens judiciais relativas a processos;
6. Fornecer, por escrito, ou verbalmente, em audiência, mediante laudos de estudo social, subsídios para embasar processos de guarda, tutela, adoções nacional e internacional de crianças e adolescentes, e destituição de poder familiar;
7. Desenvolver trabalhos de aconselhamento, orientação, encaminhamento, prevenção e diligências, sob subordinação da autoridade judiciária, assegurada o livre parecer técnico;
8. Fornecer subsídios ao Juiz em sua sentença, após análise dos aspectos psicossocial e econômico dos requerentes de ações;
9. Manter atualizado registros do quantitativo de atendimento executados, para o levantamento de dados e relatórios de atividades da área;
10. Executar outras tarefas atinentes à categoria que lhes forem atribuídas.

Portanto, diante da carência de legislação ou normatização específica, pedagogas(os) pautam sua atuação principalmente pela descrição de atribuições do cargo prevista nos editais, mais do que por dispositivos legais próprios.

No âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), é possível identificar a diversidade de áreas de atuação da(o) profissional da Pedagogia. Essas(es) servidoras(es) estão lotadas(os) em varas com diferentes competências. Essa distribuição evidencia o caráter interdisciplinar da atuação pedagógica, que se estende para além da Infância e Juventude, alcançando também áreas sensíveis como a Violência Doméstica, a Execução Penal e o acompanhamento de medidas alternativas.

No que tange aos principais instrumentos de trabalho da(o) pedagoga(o) que atua no âmbito da Justiça, conforme Bernardes, Santos e Melo (2021), estes são: análise documental dos autos processuais, entrevistas e atendimentos, visitas domiciliares e institucionais, orientações, articulação intersetorial e encaminhamentos para a rede de atendimento, além da produção do documento técnico (produto pericial). Ressalta-se, contudo, que não necessariamente todos esses procedimentos serão empregados em cada situação, visto

7. Optou-se por manter a expressão “menor” conforme consta no documento original, a fim de preservar a fidelidade à fonte. No entanto, é necessário destacar criticamente o uso desse termo, que carrega uma carga histórica e normativa associada à doutrina da situação irregular, vigente antes da promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) em 1990. O ECA representa uma ruptura paradigmática ao reconhecer crianças e adolescentes como sujeitos de direitos, superando a lógica tutelar e estigmatizante que o termo “menor” frequentemente reproduz. Assim, causa estranhamento que, mesmo após mais de três décadas da vigência do ECA, documentos institucionais ainda recorram a essa nomenclatura.

que a escolha do profissional dependerá da especificidade e da complexidade da ação judicial em questão.

Em síntese, a avaliação técnica, segundo Magalhães (2006), requer: leitura e conhecimento aprofundado do tema objeto da ação; subsídios teóricos pertinentes à área de competência; atenção rigorosa aos objetivos da avaliação; uso de instrumentos adequados; estudo e análises compartilhadas pelos profissionais envolvidos; tempo hábil para leitura, reflexão e discussão do caso, bem como para a produção do documento; e, por fim, objetividade na redação do texto técnico.

Dante disto, identifica-se alguns dos principais problemas quanto à atuação da(o) profissional de Pedagogia no âmbito do Poder Judiciário:

1. **Ausência de regulamentação nacional uniforme:** não há uma legislação específica que defina claramente as atribuições do pedagogo no Poder Judiciário;
2. **Desigualdade de distribuição dos profissionais:** conforme a Tabela 1, que apresenta a distribuição de profissionais da Pedagogia, alguns Tribunais contam com número expressivo de pedagogas(os) (ex.: TJPA), enquanto outros sequer possuem esse cargo em seus quadros;
3. **Dependência dos editais de concursos:** as atribuições práticas são pautadas mais pelas descrições em editais de concursos públicos do que por normativas específicas, o que gera insegurança institucional;
4. **Restrição da atuação:** ainda que presente em áreas além da Infância e Juventude (como Família, Violência Doméstica e Execução Penal), em muitos Tribunais a atuação da(o) pedagoga(o) é pouco reconhecida fora desse campo;
5. **Fragilidade da articulação interdisciplinar:** os fenômenos, casos ou situações que adentram ao Judiciário possuem um grau de complexidade elevado e que seriam melhor observados, estudados, avaliados pelas lentes da interdisciplinaridade. No entanto, a interdisciplinaridade não é uma realidade frequente nas equipes, devido barreiras de ordem prática e normativa;
6. **Escassez de instrumentos de avaliação padronizados:** falta uniformidade no uso dos instrumentos, ficando a critério individual de cada profissional.

Como estratégia de enfrentamento frente a tais questões, apresenta-se as seguintes propostas:

1. **Regulamentação nacional pelo CNJ:** criação de um normativo específico que estabeleça competências, atribuições e parâmetros de atuação das(os) pedagogas(os) nas Equipes Técnicas Multiprofissionais do Judiciário; **Ampliação da lotação das(os) pedagogas(os):** garantir a presença desse profissional em todas as comarcas, especialmente nas Varas de Família, Infância e Juventude, Execução Penal e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; **Unificação das atribuições:** elaboração de uma matriz nacional de atribuições para padronizar o trabalho e dar segurança jurídica; **Formação continuada:** criação de programas de capacitação permanentes, com foco em áreas específicas como violência doméstica, mediação de conflitos, medidas socioeducativas e alternativas penais; **Fortalecimento da interdisciplinaridade:** incentivo a práticas colaborativas e integradas entre pedagogas(os), psicólogas(os), assistentes sociais e demais profissionais técnicos do Judiciário;
2. **Criação de instrumentos técnicos padronizados e diretrizes para a produção de documentos:** elaboração de protocolos e modelos de laudos, pareceres e relatórios para garantir uniformidade, qualidade e objetividade.

3.3.2 Atuação da Psicologia

A atuação do profissional de Psicologia contribui de modo decisivo para a compreensão das dinâmicas subjetivas, relacionais e sociais envolvidas nas demandas que chegam ao Judiciário. Psicólogas e psicólogos judiciários, em conjunto com assistentes sociais, pedagógicas(os) e outros profissionais, integram uma perspectiva interdisciplinar que amplia a capacidade do sistema de justiça de compreender o ser humano em sua complexidade, qualificando as decisões judiciais e promovendo um olhar humanizado, ético e comprometido com os direitos fundamentais.

A constituição da Psicologia Jurídica como campo de saber e de prática profissional no Brasil é atravessada por tensões epistemológicas e dilemas ético-políticos que refletem a própria complexidade da relação entre Psicologia e Direito. Desde suas origens, esse campo se configurou como um espaço de diálogo, por vezes conflituoso, entre distintas rationalidades, saberes e práticas.

A inserção da Psicologia no sistema de justiça brasileiro tem raízes em uma tradição fortemente marcada por concepções normativas, higienistas e de controle social, influenciadas pelos discursos médicos dos séculos XIX e XX, especialmente nos campos da Psiquiatria Forense e da Criminologia. Como observa Nakamura (2019), o saber psicológico foi frequentemente instrumentalizado para atender às exigências de objetividade e prova típicas do campo jurídico, consolidando um modelo “psicotécnico” centrado na mensuração e no diagnóstico. Essa perspectiva remonta aos estudos de Mira y López, na década de 1940, cuja obra inaugurou uma das primeiras articulações sistemáticas entre Psicologia e Direito no país, voltada à fidedignidade do testemunho e à análise dos processos de emoção e memória em contextos judiciais (apud Nakamura, 2019).

Nesse mesmo período, práticas de avaliação criminológica começaram a se estruturar nos serviços penitenciários, inicialmente sob a direção médica do Serviço de Biotipologia Criminal da Penitenciária do Estado de São Paulo. Nas décadas seguintes, essas funções foram progressivamente assumidas por psicólogas(os), que incorporaram instrumentos psicométricos, projetivos e observacionais (Waeny & Azevedo, 2009). Já na década de 1950, a profissão, ainda denominada “psicologista”, começava a se afirmar como campo autônomo de saber e prática, expandindo sua presença em instituições jurídicas.

A regulamentação da profissão de psicólogo, em 1962, e a criação dos primeiros cursos universitários consolidaram essa presença. Com o reconhecimento da Psicologia como categoria profissional dotada de identidade científica e campo de atuação próprio (Soares, 2010), surgiram debates e construções coletivas alinhadas ao movimento internacional de afirmação da Psicologia como ciência e profissão. No contexto brasileiro, esse processo assumiu contornos singulares, marcados pela crítica a modelos autoritários e pela busca de uma prática socialmente comprometida.

A consolidação da Psicologia foi, assim, mais do que técnica, foi ética e política, sustentada por uma visão emancipatória da atuação profissional, comprometida com a dignidade humana e a transformação social. Entre as décadas de 1960 e 1970, o campo se formalizou como um território de pluralidades teóricas e metodológicas (Jacó-Vilela; Ferreira; Portugal, 2006), e a Psicologia ampliou seu espectro de atuação. Ainda assim, a prática nos antigos

Juizados de Menores (Lei n.º 6.697/1979) permanecia ancorada em pressupostos tutelares e medicalizantes, voltados à identificação e correção de “desvios de conduta”.

É na década de 1980 que se destaca uma geração de profissionais marcada por práticas de resistência, que buscava redefinir o papel da Psicologia para além das demandas rotineiras do Judiciário, abrindo caminho para a consolidação de um campo comprometido com a transformação social. O exercício profissional passa a dialogar de forma mais estruturada com o Poder Judiciário. Nesse período, inicia-se um movimento de inserção de psicólogas(os) e assistentes sociais nos Tribunais. A Psicologia no Brasil amplia seus horizontes de atuação, buscando responder a questões sociais emergentes. Nesse contexto, aparecem novas modalidades de intervenção e práticas voltadas à compreensão dos fenômenos humanos sob a ótica dos direitos e da justiça.

Foi com o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei n.º 8.069/1990), que se consolidou a obrigatoriedade da manutenção de equipes interprofissionais para assessoramento judicial (art. 150), marco decisivo para a institucionalização da Psicologia no sistema de justiça (Sacramento, 2019). Inserida no contexto de redemocratização e da ascensão dos direitos fundamentais e do acesso à justiça, a Psicologia Jurídica passa a integrar de forma estruturante as políticas de proteção e promoção de direitos, assumindo papel estratégico na interlocução entre sujeitos, instituições e processos judiciais. A partir do Estatuto, afirma-se o paradigma da Proteção Integral e da Prioridade Absoluta de crianças e adolescentes, exigindo das instituições judiciais a constituição de equipes interprofissionais e a incorporação de novas competências técnico-humanas (Brasil, 1990).

Entre as décadas de 1990 e 2020, a Psicologia Jurídica expandiu-se e diversificou suas áreas de atuação, alcançando Varas de Família e Sucessões, Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e o campo da Execução Penal, consolidando um vasto e complexo território de práticas psicosociais no sistema de justiça.

Nos anos 2000, o campo adquire densidade institucional e teórica. A Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) n.º 014/2000, que reconheceu formalmente a Psicologia Jurídica como especialidade, marcou um passo decisivo na delimitação de um espaço próprio de atuação. O reconhecimento formal da especialidade pela Resolução CFP n.º 013/2007 consolidou esse percurso, reafirmando o compromisso ético-político da Psicologia com os direitos humanos e as políticas de cidadania (CFP, 2000; 2007).

Esse período foi também marcado pela expansão das equipes multiprofissionais nos Tribunais de Justiça, com ampliação das frentes de trabalho em varas especializadas, especialmente aquelas instituídas pela Lei Maria da Penha (Lei n.º 11.340/2006). Gradualmente, consolidou-se uma prática ética, reflexiva e socialmente engajada, pautada nos princípios da dignidade humana, da proteção integral e da prioridade absoluta de crianças, adolescentes e demais às populações vulnerabilizadas e/ou em risco.

As(Os) psicólogas(os) que atuam no Sistema de Justiça vinculam-se a um projeto ético-profissional de alcance nacional, orientado pelas normativas do CFP, o que assegura unidade de princípios éticos e compromisso social à categoria. As bases epistemológicas que sustentam a Psicologia Jurídica são plurais e heterogêneas, provenientes de múltiplas correntes teóricas e metodológicas, característica que constitui uma de suas principais riquezas, permitindo abordagens contextualizadas e críticas diante da complexidade dos

fenômenos humanos que atravessam o sistema de justiça (Fioravante et al., 2024). Nessa perspectiva, a autonomia técnica do psicólogo é elemento essencial, garantindo liberdade na escolha dos referenciais teóricos e dos instrumentos adequados à natureza da demanda e às condições éticas da profissão.

Atualmente, a Psicologia Jurídica no Brasil configura-se como um campo consolidado e dinâmico, atravessado por desafios éticos, teóricos e institucionais, mas também por experiências inovadoras e por um profundo compromisso social. De um passado centrado no exame e diagnóstico, a área evoluiu para um presente pautado pela interdisciplinaridade e pela busca de uma justiça humanizada, comprometida com a dignidade humana e os direitos fundamentais.

A atuação da Psicologia no âmbito do Poder Judiciário fundamenta-se em um conjunto de normas legais e ético-profissionais. Desde a Constituição Federal de 1988, que consagra a proteção integral de crianças e adolescentes como dever da família, da sociedade e do Estado, o ordenamento jurídico brasileiro vem consolidando a relevância da atuação técnica no sistema de justiça. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/1990) reconhece o papel da(o) psicóloga(o) na efetivação dos direitos infantojuvenis e prevê expressamente a existência de equipes interprofissionais (arts. 150 e 151). O Código de Processo Civil (Lei n.º 13.105/2015), por sua vez, disciplina a função dos auxiliares da Justiça, entre os quais se inserem os peritos, definindo parâmetros para a atuação técnica e científica no processo judicial. A importância do assessoramento especializado é ainda reforçada por legislações específicas, como a Lei n.º 12.318/2010, alterada pela Lei n.º 14.340/2022, que trata da alienação parental, e a Lei n.º 14.344/2022 (Lei Henry Borel), que estabelece medidas integradas de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra crianças e adolescentes (Brasil, 2010b; 2022a; 2022b).

O Conselho Federal de Psicologia, por sua vez, em contínuo movimento de consolidação da profissão, elaborou o documento *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil* (CFP, 1992) sistematizando funções e limites éticos da prática psicológica. A Resolução CFP n.º 014/2000 reconheceu formalmente a Psicologia Jurídica como especialidade e o Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP n.º 010/2005) fixou princípios orientadores, como o respeito à dignidade humana, a autonomia técnica e o sigilo profissional (CFP, 2000; 2005). As normativas subsequentes aperfeiçoaram o exercício profissional no sistema de justiça:

- Resolução CFP n.º 008/2010, sobre atuação pericial e assistência técnica;
- Resolução CFP n.º 017/2012, que amplia diretrizes para perícias em diversos contextos;
- Cartilha de Avaliação Psicológica (CFP, 2013), que orienta o uso ético e científico de instrumentos;
- Resolução CFP n.º 009/2018, que regulamenta a Avaliação Psicológica e o SATEPSI;
- Resolução CFP n.º 006/2019, que unifica regras para elaboração de documentos técnicos;
- Resolução CFP n.º 008/2020, com diretrizes sobre violência de gênero;

- Resolução CFP n.º 023/2022 e nº 031/2022, que atualizam normas de especialidades e do SATEPSI (CFP, 2010; 2012; 2013; 2018; 2019; 2020; 2022a; 2022b).

O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia também produzem notas técnicas que orientam a prática profissional em diferentes temas. Destaca-se a Nota Técnica n.º 4/2022, que analisa os efeitos da Lei n.º 12.318/2010 e adverte contra o uso indevido do conceito de alienação parental para silenciar denúncias de violência, reafirmando a necessidade de avaliações baseadas em evidências e comprometidas com os direitos humanos (CFP, 2022c). Registra-se, ainda, o trabalho desenvolvido pelo Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP), vinculado ao Conselho Federal de Psicologia, na produção de referenciais que orientam a prática profissional das psicólogas e dos psicólogos no campo das políticas públicas e nas interfaces com o sistema de justiça. Entre eles, destacam-se as Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas(os) em Varas de Família (CFP, 2019) e as Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas(os) na Rede de Proteção às Crianças e Adolescentes em Situação de Violência Sexual (CFP, 2020).

A ética profissional constitui o eixo estruturante desse fazer. Para Nogueira et al. (2023), a ética é o fundamento da Psicologia Jurídica, que deve ultrapassar a mera execução de demandas judiciais, posicionando-se criticamente diante delas, produzindo conhecimento capaz de subsidiar decisões mais justas e humanizadas.

O trabalho psicológico no Poder Judiciário se organiza em diferentes frentes, que abrangem avaliações e perícias psicológicas, elaboração de documentos técnicos, acompanhamento de pessoas e famílias, e ações voltadas à orientação e à prevenção. Todas essas práticas devem estar ancoradas em referenciais teórico-metodológicos consistentes, com clareza de objetivos e respeito aos limites de atuação.

A atuação das(os) psicólogas(os) no sistema de justiça brasileiro compreende um amplo espectro de atividades, articuladas em diferentes níveis da estrutura judicial. Trata-se de um fazer que integra o conhecimento técnico-científico da Psicologia às finalidades da Justiça, assegurando que as decisões judiciais considerem as dimensões subjetivas, relacionais e sociais dos sujeitos envolvidos.

O trabalho das equipes multiprofissionais no Poder Judiciário possui caráter estratégico e transversal. Atuam na promoção do diálogo interdisciplinar e interinstitucional, fortalecendo a articulação entre o sistema de justiça e as políticas públicas. O assessoramento técnico às(as) magistradas(os), a participação em comissões, grupos de trabalho e ações formativas constituem atividades extrajudiciais relevantes, voltadas ao aprimoramento da gestão e das práticas sociojurídicas. O planejamento de programas, o mapeamento das redes de proteção e as reuniões periódicas de equipe completam esse conjunto de ações, reafirmando o papel das Equipes Técnicas Multiprofissionais como instâncias de articulação e inovação institucional.

Na área da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, a(o) psicóloga(o) atua no acolhimento, na escuta, no acompanhamento e orientação de mulheres em situação de violência, bem como no trabalho reflexivo com homens autores de agressão. O atendimento às mulheres com medidas protetivas de urgência, o preenchimento do Formulário Nacional

de Avaliação de Risco e os encaminhamentos à rede de enfrentamento configuram práticas rotineiras que articulam o trabalho técnico à proteção jurídica.

No âmbito da Infância e Juventude, o trabalho psicológico abrange um conjunto amplo e complexo de atividades voltadas à proteção integral de crianças e adolescentes. Os profissionais realizam avaliações psicológicas em situações de vulnerabilidade e risco, violência ou violação de direitos, contribuindo para a análise de medidas protetivas e a definição de estratégias de acompanhamento. Atuam em processos de destituição do poder familiar e adoção. Participam de audiências concentradas e de reuniões intersetoriais, articulando-se com a rede de proteção visando a plena efetivação de direitos. Também é de sua responsabilidade a avaliação e reavaliação de acolhimentos institucionais e familiares, a orientação e preparação de pretendentes à adoção e o acompanhamento dos estágios de convivência, assegurando que o processo adote uma perspectiva centrada no melhor interesse da criança e do adolescente. Nos casos de adolescentes em conflito com a lei, a atuação pode incluir a avaliação psicológica ou psicossocial, o acompanhamento do cumprimento de medidas socioeducativas, a participação em audiências e o desenvolvimento de atividades reflexivas e educativas voltadas à responsabilização e à reintegração social.

Na esfera do Direito de Família, a atuação psicológica envolve o exame de situações relacionadas à guarda, convivência familiar, resistência/recusa ao contato parental e negatória de paternidade/parentalidade. O foco recai sobre a compreensão das dinâmicas afetivas e relacionais que permeiam os conflitos familiares, de modo a subsidiar decisões judiciais mais contextualizadas e sensíveis às necessidades das partes envolvidas. Questões como multiparentalidade, abandono e danos afetivos também integram o repertório de temas frequentemente abordados. Há ainda outras áreas de atuação como a Execução Penal e a seara Cível.

As múltiplas dimensões revelam que a(o) psicóloga(o) judiciária(o) não atua apenas como perita(o), mas na mediação entre o campo jurídico e as realidades subjetivas dos sujeitos. Sua presença é ativa na produção de saberes que articulam técnica, ética e compromisso social. Trata-se de um fazer que exige sensibilidade, rigor científico e constante reflexão ética, reafirmando o papel da(o) psicóloga(o) como agente essencial na efetivação dos direitos e na construção de uma justiça mais humana, acessível e transformadora.

No campo da avaliação psicológica, entendida como um processo contextual e interpretativo, o foco é a compreensão dos significados e das condições relacionais implicadas nas situações apresentadas ao Judiciário. A avaliação envolve entrevistas, diferentes instrumentos e análise documental, mas sobretudo uma leitura crítica das dimensões estruturais, culturais, sociais e familiares que configuram as experiências dos sujeitos.

É pertinente mencionar os papéis da(o) psicóloga(o) perita(o) e da(o) assistente técnica(o). A(O) perita(o) atua por nomeação judicial, mantendo independência técnica e metodológica, enquanto a(o) assistente técnica(o) representa uma das partes, oferecendo pareceres sob igual responsabilidade ética e científica. Ambas(os) devem produzir análises fundamentadas, claras e compatíveis com os parâmetros técnicos do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2019).

A avaliação psicológica pericial ocupa posição central na interface entre Psicologia e Direito, sendo historicamente marcada por debates epistemológicos e éticos. A crítica à tradição

psicométrica, centrada em testes padronizados, deu lugar a abordagens comprehensivas e contextuais, nas quais a subjetividade e o contexto sociocultural são dimensões essenciais. Brito (2005, apud Rovinski, 2009) afirma que o psicólogo forense deve transcender a lógica da mensuração e adotar uma perspectiva avaliativa voltada ao sentido psicológico das demandas judiciais.

A(O) perita(o) atua como auxiliar da Justiça, oferecendo subsídios técnicos para elucidar fatos que transcendem o campo jurídico, exigindo domínio metodológico, rigor científico e sólida formação ética (Dal Pizzol, 2005). A prova pericial, prevista nos artigos 145 e 420 do Código de Processo Civil (Brasil, 2015), é cabível quando a verificação dos fatos depende de conhecimento especializado. Dal Pizzol (2005) destaca que o trabalho pericial ultrapassa a aplicação de técnicas, constituindo um processo interpretativo que busca compreender o sentido das experiências humanas. O laudo, produto final dessa atividade, deve sintetizar a análise de modo claro, fundamentado e acessível, sem pretensão de decidir a lide, uma vez que cabe à(ao) magistrada(o) valorar e utilizar suas conclusões (Resolução CFP n.º 006/2019; CFESS n.º 557/2009). A metodologia pericial deve basear-se em múltiplas fontes de dados, garantindo validade, fidedignidade e rastreabilidade das informações (Cruz, 2004). A clareza na redação e o compromisso ético com os dados colhidos são condições indispensáveis para que o laudo cumpra sua função. A produção de documentos psicológicos, regida pela Resolução CFP n.º 006/2019, expressa a interface entre técnica, ética e compromisso público, reafirmando o papel da Psicologia na promoção da justiça, da equidade e dos direitos humanos.

Destaca-se que a consolidação da Psicologia no Poder Judiciário ultrapassa a instrução processual, pois se manifesta na humanização da justiça, na prevenção de violências e na mediação de contextos de sofrimento. Requer discernimento sobre o lugar institucional ocupado e os limites da intervenção técnica. O exercício profissional deve permanecer ancorado na autonomia e no compromisso ético da profissão, evitando a naturalização de práticas de controle ou punição (Bock; Gonçalves; Furtado, 2008). A contribuição da Psicologia reside em ampliar a compreensão dos fenômenos humanos que atravessam os litígios, favorecendo decisões mais contextualizadas, justas e humanas.

A atuação psicológica no sistema de justiça situa-se em um campo de intersecção complexo, no qual se manifestam tensões entre modos distintos de compreender o ser humano e de produzir conhecimento. O exercício profissional da Psicologia, ao adentrar o universo jurídico, depara-se com a necessidade de articular perspectivas distintas: de um lado, a abordagem interpretativa e comprehensiva, voltada à singularidade e à historicidade dos sujeitos; de outro, a racionalidade normativa e objetiva que orienta o Direito, comprometida com a padronização e a previsibilidade das decisões. Esse encontro entre lógicas diferentes impõe desafios metodológicos e éticos, exigindo da(o) psicóloga(o) a capacidade de sustentar um olhar crítico e reflexivo sobre seu próprio fazer, de modo a preservar o compromisso social e ético da profissão, sem reduzir sua atuação a procedimentos meramente técnicos. O desafio central reside em equilibrar o rigor científico com a responsabilidade ética e política, reconhecendo que a técnica, na Psicologia, é também um instrumento de transformação e de promoção de justiça.

Historicamente, a perícia ocupou o núcleo da Psicologia Jurídica, muitas vezes circunscrita à emissão de laudos e pareceres. Oliveira (2011) chama esse arranjo de modelo “clássico”,

quando a(o) psicóloga(o) é convocado a produzir “verdades” que satisfaçam a lógica processual, legitimando relações de poder. Daí o mal-estar recorrente entre Psicologia e Direito, em que o profissional oscila entre atender expectativas do julgador e sustentar a singularidade do sujeito (Arantes, 2007).

Esse mal-estar ganha novas formas no presente: judicialização da vida e proliferação de categorias normativas — p.ex., alienação parental e depoimento especial — que, embora ampliem o campo de atuação, reativam práticas classificatórias e diagnósticas distantes da dimensão ética-relacional da Psicologia. Sob pressão por diagnósticos e “provas técnicas”, o psicólogo tende a tornar-se mediador de verdades institucionais, aproximando o saber psicológico de funções de controle social (Nakamura, 2019).

Nesse sentido, a literatura problematiza o poder de enunciação da(o) psicóloga(o) e o risco de sua atuação converter-se em tecnologia disciplinar a serviço da regulação de corpos e condutas (Santana; Rios, 2013 apud Nakamura, 2019). Constrói-se, assim, uma identidade profissional tensionada: entre neutralidade e compromisso com o sujeito; entre o dever de auxiliar o juiz e o de sustentar a complexidade da experiência humana. A consolidação dessa identidade depende de um posicionamento ético-político diante das práticas de poder e da judicialização do social (Nakamura, 2019).

O diálogo entre Psicologia e Direito exige reconhecer diferenças epistemológicas e construir interfaces cooperativas pautadas em ética e direitos humanos. Para preservar sua potência crítica, a Psicologia precisa resistir à simplificação técnica e reafirmar o compromisso com a complexidade subjetiva e a transformação social.

Em síntese, o mal-estar da Psicologia no Judiciário tem raízes históricas e políticas (Arantes, 2008) e se reconfigura com transformações institucionais e tecnológicas. Moreira et al. (2024) descrevem fases desse percurso, da busca por reconhecimento à regulação judicial da prática, passando pela precarização de vínculos (Soares, 2017 apud Moreira et al., 2024) e pelos desafios ético-políticos atuais. O conceito de sofrimento ético-político (Sawaia, 2001) ajuda a compreender a dor produzida por exclusão e negação de dignidade: no contexto forense, essa dor emerge da tensão entre compromisso com direitos humanos e demandas institucionais que, não raro, reforçam práticas de controle social. Também aqui pesam a pressão por conclusões categóricas em contextos complexos (Nogueira et al., 2023), riscos de redução diagnóstica, exigências de celeridade e a confusão entre funções periciais e terapêuticas, devendo o profissional evitar a transposição de práticas clínicas ao campo judicial (CFP, 2010).

Em sua pluralidade teórico-metodológica, a Psicologia permanece comprometida com a defesa da dignidade e com a humanização do processo decisório, orientando práticas institucionais éticas e protetivas (CFP, 2005; 2010).

A interface entre Psicologia e Direito requer, assim, uma postura crítica, reflexiva e eticamente comprometida. Enfrentar os desafios epistemológicos, éticos e institucionais implica combinar competência técnica com consciência política e sensibilidade humanística. É nesse espaço de tensão que se delineia a função essencial da Psicologia Jurídica: a de humanizar a justiça e transformar as práticas do sistema judicial a partir de um compromisso ético com a dignidade humana.

3.3.3 Atuação do Serviço Social

A inserção do Serviço Social no Poder Judiciário brasileiro é resultado de um processo histórico marcado por tensões, contradições e disputas ético-políticas. Desde a década de 1930, assistentes sociais vêm atuando nesse espaço institucional, inicialmente nos Juizados de Menores, hoje Varas da Infância e Juventude, expandindo-se posteriormente para Varas Criminais, de Família, Execuções Penais e outros âmbitos do sistema de justiça.

Em estudo realizado por Fávero (2005b), a autora aborda sobre a implantação e implementação do serviço social no Juizado da Infância e da Juventude de São Paulo. Observa-se que a chegada do Serviço Social nos Tribunais de Justiça se confunde com as origens da profissão no Brasil. A primeira escola de Serviço Social no Brasil foi fundada em 1936, e a implantação do Serviço Social no Tribunal de Justiça de São Paulo, então Juizado de Menores, por exemplo, ocorreu no ano de 1949.

A presença do Serviço Social nos Tribunais se consolidou em meio à crescente complexificação das expressões da questão social⁸ e ao fortalecimento do sistema judicial como instância de mediação e decisão sobre conflitos que, muitas vezes, têm origem em desigualdades estruturais.

O fenômeno da judicialização da questão social refere-se à transferência de demandas coletivas — relativas à saúde, moradia, assistência, educação, convivência familiar, entre outras — para o Judiciário, em razão da insuficiência das políticas públicas e da retração do Estado na efetivação de direitos sociais. A Constituição Federal de 1988 ampliou o reconhecimento desses direitos, mas a implementação concreta permanece limitada por políticas de ajuste fiscal, cortes de investimentos e contrarreformas, influenciada pela racionalidade neoliberal, tornando o Judiciário uma instância frequentemente acionada para suprir lacunas na proteção de direitos.

A judicialização é abordada por Aguinsky e Alencastro (2006, p. 21), como “o fenômeno que se caracteriza pela transferência, para o poder judiciário, da responsabilidade de promover o enfrentamento à questão social, na perspectiva de efetivação dos direitos humanos”. No entanto, as respostas do judiciário são respostas individuais e focalizadas a demandas que são, muitas vezes, coletivas e estruturais.

Tal contexto sobrecarrega o sistema judicial, reforça a lógica da individualização das demandas e fragmenta a luta coletiva, produzindo efeitos perversos. Dentre eles, a criminalização da pobreza, que recai sobre famílias, principalmente, pobres, negras e periféricas, as quais são frequentemente tratadas como “negligentes” ou “incapazes” de prover cuidados, sem que se considerem as determinações e as condições estruturais que marcam suas trajetórias.

Nesse cenário complexo e intrinsecamente contraditório do sistema de justiça, a atuação da(o) assistente social é mais do que imprescindível, é um imperativo ético-político e técnico. Isso se deve ao fato de que a intervenção parte de uma compreensão densa e dialética

8. [...] envolve uma arena de lutas políticas e culturais contra as desigualdades socialmente produzidas. Suas expressões condensam múltiplas desigualdades, mediadas por disparidades nas relações de gênero, características étnico-raciais e formações regionais, colocando em causa amplos segmentos da sociedade civil no acesso aos bens da civilização. Dispõe de uma dimensão estrutural – enraizada na produção social contraposta à apropriação privada do trabalho –, a “questão social” atinge visceralmente a vida dos sujeitos numa luta aberta e surda pela cidadania (IANNI, 1992), no embate pelo respeito aos direitos civis, sociais e políticos e aos direitos humanos. Esse processo é denso de conformismos e rebeldias, expressando a consciência e a luta que acumule forças para o reconhecimento das necessidades de cada um e de todos os indivíduos sociais (Iamamoto, 2008, p. 119-20).

de justiça que, de forma crítica, transcende o rito processual formal e a mera aplicação da norma abstrata.

A profissão contribui fundamentalmente com o desvendamento e a interpretação críticas das múltiplas demandas que chegam aos tribunais, reconhecendo-as como expressões particulares da questão social em sua totalidade. Esse processo de desvendamento da realidade se materializa, principalmente, por meio do Estudo Social em Serviço Social. Este não é um mero levantamento de dados, mas sim um “processo metodológico específico do Serviço Social, que tem por finalidade conhecer em profundidade, e de forma crítica, uma determinada situação ou expressão da questão social, objeto da intervenção profissional [...]” (Fávero, 2014, p. 53-54).

As atribuições profissionais são amplas e multifacetadas, englobando estudo social em Serviço Social; perícia social em Serviço Social; atendimento direto ao público; orientação; acompanhamento de crianças e adolescentes em acolhimento institucional, preparação para adoção; reintegração familiar; assessoramento técnico a magistrados; participação em audiências; elaboração de pareceres e relatórios; integração em equipes interdisciplinares; supervisão de estagiários; organização de projetos; sistematização de conhecimento; participação em comissões; fóruns e conselhos; bem como articulação com a rede socioassistencial e políticas públicas intersetoriais (CFESS, 2014; Borgianni, 2013).

O estudo social em Serviço Social deve ser compreendido como uma ação intervenciva, capaz de produzir opinião técnica fundamentada e contextualizada, considerando as determinações estruturais que atravessam a vida dos sujeitos. Para Fávero (2013, p. 513), “[...] na realização desse estudo sob uma perspectiva crítica, não se pode ignorar que a desigualdade e a exploração social que permeiam a realidade social são inerentes ao padrão capitalista que rege a economia e a política no Brasil”.

A perícia social em Serviço Social, por sua vez, implica a emissão de parecer técnico com impacto direto em decisões judiciais, demandando rigor metodológico, fundamentação teórica consistente, autonomia profissional e respeito ao sigilo. Assim, ambos são processos metodológicos centrais do trabalho da(o) assistente social neste campo, visto que traduzem a capacidade analítica da(o) profissional em apreender, de modo crítico, as determinações sociais, econômicas e culturais que produzem as situações atendidas.

Nessa perspectiva, a produção de documentos deixa de ser um mero procedimento burocrático e passa a constituir um ato político e pedagógico, capaz de desvelar as determinações sociais, denunciar violações de direitos, problematizar práticas punitivas e reafirmar a dimensão ética e política da profissão. Eunice Fávero (1999) ensina que a escrita crítica se constitui enquanto espaço de disputa de sentidos, no qual o/a profissional deve representar os sujeitos de forma desnaturalizadora, evitando reforçar narrativas moralizantes.

Outro aspecto central é a compreensão do documento técnico como ato de poder e mediação institucional. Conforme Fávero (1999) e o CFESS (2014), a palavra da(o) assistente social, legitimada institucionalmente, possui potencial para influenciar decisões judiciais, podendo ampliar direitos ou reforçar práticas excludentes. Por isso, a produção de laudos, relatórios e pareceres deve ser ética, crítica e comprometida com a denúncia de violações de direitos, a defesa da dignidade dos sujeitos atendidos e a promoção da justiça social.

A manifestação técnica do/a assistente social, longe de ser mero procedimento administrativo, constitui uma ferramenta de mediação entre o saber profissional e a materialidade das relações sociais, refletindo o compromisso da profissão com a transformação social.

A produção de documentos que descrevem famílias como “incapazes” ou “desestruturadas” pode, inadvertidamente, reproduzir estigmas e práticas punitivas. Além disso, no sistema penal, a população carcerária — majoritariamente composta por pessoas negras, pobres e com baixa escolaridade — evidencia como a judicialização se entrelaça com mecanismos de exclusão social. A(O) assistente social, nesse contexto, enfrenta o desafio de não tornar sua prática um instrumento de controle ou punição, mas sim enquanto agente de resistência, defesa de direitos humanos e promoção da justiça social.

A autonomia profissional é eixo central da atuação crítica e ética na área sociojurídica. Prevista na Lei n.º 8.662/1993 e no Código de Ética do Serviço Social, não se restringe a um direito formal, mas constitui uma conquista cotidiana, construída e tensionada em um ambiente marcado por hierarquias rígidas, demandas quantitativas, metas de produtividade e prazos curtos. Exercer autonomia implica fundamentar criticamente análises, recusar práticas que violem direitos humanos, manter sigilo profissional e resistir a pressões institucionais que busquem legitimar decisões previamente tomadas ou reforçar estigmas. Estratégias fundamentais para o fortalecimento da autonomia incluem a fundamentação técnica rigorosa, o registro das condições objetivas de trabalho, a participação em fóruns, comissões e entidades de classe, e a articulação coletiva com outros profissionais (CFESS, 2014; Fávero, 1999).

A prática intersetorial e a articulação em rede constituem dimensões igualmente essenciais para a efetividade do Serviço Social no Judiciário. A integração com políticas públicas de saúde, educação, assistência social, habitação, segurança, entre outras, viabiliza respostas contextualizadas e integradas às demandas dos sujeitos, evitando que o Judiciário se torne a única instância de efetivação de direitos. A fragmentação da atuação limita a construção de soluções estruturadas e perpetua a lógica da judicialização como resposta prioritária às expressões da questão social.

A intervenção qualificada e comprometida das/os assistentes sociais, que inserem a dimensão da realidade social no cerne do Direito, exige, como premissas, uma postura histórico-crítica alinhada ao Projeto Ético-Político da profissão, uma sólida competência técnico-operativa para produzir laudos e pareceres que subsidiem decisões justas, e a irrenunciável autonomia ética para recusar toda e qualquer instrumentalização que desvirtue o foco na defesa intransigente dos Direitos Humanos. É nesse compromisso e atuação profissional balizada que reside o potencial transformador do Serviço Social no Judiciário.

Em síntese o Serviço Social no Poder Judiciário ocupa posição estratégica na defesa e ampliação dos direitos humanos, enfrentando desafios históricos e contemporâneos que exigem postura crítica, fundamentação teórico-metodológica sólida, autonomia profissional, articulação intersetorial e compromisso ético. A atuação da(o) assistente social deve estar orientada pelo projeto ético-político da profissão, visando à emancipação humana, à universalidade dos direitos e à construção de uma sociedade mais democrática, igualitária e solidária, consolidando o Serviço Social como instrumento de transformação social e fortalecimento da cidadania.

3.4 PERCURSO METODOLÓGICO

O Subgrupo 1 realizou 13 reuniões, com periodicidade semanal e tempo médio de duas horas de discussões. Os encontros aconteceram através da ferramenta Microsoft Teams e as transcrições foram transformadas em atas com auxílio do sistema de Inteligência Artificial NotebookLM da empresa Google sob supervisão e validação dos membros do subgrupo.

A dinâmica das reuniões não seguiu uma linearidade com início, meio e fim, uma vez que discussões das pautas definidas coletivamente acabavam retomando assuntos que já haviam sido tratados. A liberdade com que as pautas foram tratadas permitiu ampliar a compreensão das temáticas e suas interconexões. Neste sentido, não raras vezes a reunião tomou rumos próprios, o que permitiu chegar a um esgotamento dos pontos abordados, ao menos em relação à capacidade contributiva das participantes.

Inicialmente tinha-se como objetivo o convite de profissionais de outros tribunais e entidades representativas das profissões que compuseram o GT, porém tal intento não foi possível de ser viabilizado em razão do acúmulo de tarefas vivenciado pelas participantes. Destaca-se que as integrantes do GT permaneceram exercendo a totalidade de suas funções nos tribunais às quais pertencem, o que repercutiu diretamente na dinâmica dos trabalhos e no tempo possível de dedicação ao GT. Soma-se a isso, o fato de que a maior parte das participantes do Subgrupo 1 também compuseram os demais eixos do GT.

Não obstante tais percalços, o trabalho apresentado é resultado da dedicação e compromisso, das profissionais acima citadas, com a prestação jurisdicional de qualidade e socialmente comprometida. Partilhou-se de um horizonte ético-político de que equipes técnicas estruturadas pavimentam o caminho que ligam as decisões do Poder Judiciário à justiça.

Compreende-se que os problemas identificados e as propostas elaboradas por este Subgrupo podem contribuir com os diversos Tribunais de Justiça do país e potencializar o trabalho de suas Equipes Técnicas Multiprofissionais. Para tanto, faz-se necessária a sensibilização de gestoras e gestores no sentido de compreender: (i) a relevância da Pedagogia, da Psicologia e do Serviço Social para o Poder Judiciário; (ii) que o trabalho dessas áreas demanda estruturação física e organizacional condizente com as realidades locais; e (iii) que é urgente a ampliação significativa do contingente de profissionais especializados(as), cujo trabalho dialoga diretamente com as necessidades mais imediatas da população, em especial de seus segmentos mais vulnerabilizados, violados e desprotegidos.

No que se refere às propostas de alcance nacional, observa-se que, desde sua criação, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vem reconhecendo, de forma crescente, a importância das Equipes Técnicas Multiprofissionais — o que se evidencia pela quantidade de normativas e manuais que demandam sua atuação. Entretanto, esse reconhecimento acerca da relevância e da potência do trabalho dessas profissões não foi acompanhado de ações efetivas capazes de assegurar a devida estruturação das equipes nos Tribunais de Justiça do país, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro I – Quantitativo de profissionais de Equipes Técnicas Multiprofissionais por Tribunais de Justiça do Brasil

Tribunal	Assistentes Sociais do quadro próprio*	Psicólogos/ as do quadro próprio*	Pedagogos/ as do quadro próprio*	Total profissionais de ETM por Tribunal*	Total de servidores na 1ª instância por Tribunal**	Proporção de ETM em relação ao total de servidores (%)
TJRO	111	97	8	216	3.497	6,2
TJSP	1.096	983	0	2.079	43.077	4,8
TJPA	102	82	50	234	5.334	4,4
TJES	94	54	1	149	3.441	4,3
TJAP	28	16	5	49	1.186	4,1
TJRJ	302	241	0	543	13.176	4,1
TJPE	133	147	36	316	8.756	3,6
TJMG	353	137	0	490	13.727	3,6
TJMS	74	40	1	115	3.888	3,0
TJSC	190	41	0	231	7.916	2,9
TJAC	21	16	2	39	1.432	2,7
TJDFT	73	101	7	181	7.112	2,5
TJPR	51	177	0	228	9.231	2,5
TJSE	43	30	0	73	2.994	2,4
TJAM	34	32	8	74	3.007	2,5
TJRS	110	34	5	149	7.381	2,0
TJRN	29	29	4	62	3.517	1,8
TJMA	56	39	7	102	5.724	1,8
TJPI	23	26	0	49	2.834	1,7
TJRR	8	6	5	19	1.159	1,6
TJGO	52	46	25	123	7.798	1,6
TJPB	29	21	7	57	4.126	1,4
TJAL	9	6	0	15	2.399	0,6
TJBA	21	7	2	30	6.958	0,4
TJCE	4	7	9	20	6.695	0,3
TJTO	3	2	0	5	2.369	0,2
TJMT	0	0	0	0	4.780	0,0

* Dados retirados da pesquisa realizada pelo GT junto aos Tribunais de Justiça.

** Dados retirados do painel Justiça em Números em 30/09/2025.

Fonte: Elaboração das participantes do Subgrupo 1, com base nos dados mencionados acima (2025).

A pesquisa sobre as normativas e orientações emanadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), referentes à atuação das profissões em análise, revelou-se surpreendente até mesmo para as(os) integrantes do Grupo de Trabalho (GT). Constatou-se que, aparentemente, não tem sido percebido o volume expressivo de atribuições conferidas às Equipes Técnicas Multiprofissionais nas diversas políticas judiciais, quando da elaboração dessas proposições. Nesse contexto, considerou-se relevante identificar e sistematizar as normativas e

os documentos que demandam a atuação das equipes, a fim de, em momento posterior, apresentar os debates desenvolvidos no grupo.

Assim, foi promovida consulta às normativas disponibilizadas pelos Tribunais que diziam das atribuições profissionais, bem como às normativas, manuais e publicações disponíveis no banco de conhecimento do CNJ utilizando como descriptores “equipe técnica”; “equipe técnica interdisciplinar”; “equipe técnica multiprofissional”; “equipe técnica multidisciplinar”; “equipe interdisciplinar”; “equipe multiprofissional”; “equipe multidisciplinar”; “assistente social”; “pedagogo”; “psicólogo” e “psicossocial”. Agregou-se a estas fontes, referências bibliográficas e normativas das diferentes profissões, bem como das áreas de atuação.

Os resultados das pesquisas evidenciaram que parte significativa das políticas judiciais dedicadas a crianças, adolescentes, idosos, mulheres, comunidades quilombola, povos originários e imigrantes, direitos humanos, saúde, pessoas em situação de rua, pessoas em uso de substâncias psicoativas, pessoas em processo de persecução penal, entre outras, requerem a atuação de assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) judiciais. Neste sentido, avalia-se que a estruturação das equipes técnicas é condição obrigatória para a efetivação de tais políticas.

A fim de ilustrar essa conclusão, segue a listagem de normativas do CNJ que referenciam a atuação das equipes multiprofissionais⁹:

- 1) **Recomendação CNJ n.º 2 de 25/04/2006:** recomenda aos Tribunais de Justiça a implantação de “equipes interprofissionais” para atender a todas as comarcas do Estado nas causas relacionadas a família, crianças e adolescentes;
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/854>
- 2) **Resolução CNJ n.º 77 de 26/05/2009:** dispõe sobre a inspeção nos estabelecimentos e entidades de atendimento ao adolescente e sobre a implantação do cadastro nacional de adolescentes em conflito com a lei.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/55>
- 3) **Resolução CNJ n.º 94 de 27/10/2009:** determina a criação de Coordenadorias da Infância e da Juventude nos Tribunais de Justiça que deverão contar com apoio de “equipe multiprofissional”;
Link: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_94_27102009_10102012194955.pdf
- 4) **Resolução CNJ n.º 128 de 17/03/2011:** determina a criação de Coordenadorias Estaduais das Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar nos Tribunais de Justiça que deverão contar com apoio de “equipe multiprofissional”;
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/151>
- 5) **Recomendação CNJ n.º 35 de 12/07/2011:** dispõe sobre a adoção da política antimanicomial na execução de medidas de segurança. A normativa enfatiza a necessária articulação de rede pelos operadores do direito e a realização de perícias por “equipe interdisciplinar”;
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/849>

9. Cabe uma ressalva quanto às Recomendações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que fazem referência ao Depoimento Especial. Adotamos uma perspectiva crítica em relação a essa abordagem, especialmente no que tange à atribuição de responsabilidades a profissionais como assistentes sociais, pedagogos/as e psicólogos/as. Ainda assim, optamos por manter a menção às referidas recomendações, reconhecendo que, apesar das limitações e controvérsias, elas indicam a urgência de aprofundar o debate sobre os papéis e limites das práticas interprofissionais no sistema de justiça, sobretudo no que se refere à escuta de crianças e adolescentes em situação de violência.

- 6) **Resolução CNJ n.º 214 de 15/12/2015:** dispõe sobre a organização e o funcionamento dos Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário, que deverão contar com apoio de “equipe multiprofissional”.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2237>
- 7) **Resolução CNJ n.º 207 de 15/10/2015:** institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>
- 8) **Resolução CNJ n.º 213 de 15/12/2015:** dispõe sobre a apresentação de toda pessoa presa à autoridade judicial no prazo de 24 horas. Prevê a atuação de “equipes multidisciplinares” no acompanhamento das medidas cautelares;
Link: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/04/resolucao-n-213-15-12-2015-presidencia.pdf>
- 9) **Portaria CNJ n.º 15 de 08/03/2017:** institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres no Poder Judiciário, prevendo a implantação de “equipes de atendimento multidisciplinar”;
Link: https://atos.cnj.jus.br/files/portaria/portaria_15_08032017_10032017184034.pdf
- 10) **Resolução CNJ n.º 254 de 04/09/2018:** institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário, prevendo a implantação de “equipes de atendimento multidisciplinar”.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>
- 11) **Resolução CNJ n.º 252 de 04/09/2018:** estabelece princípios e diretrizes para o acompanhamento das mulheres mães e gestantes privadas de liberdade. Prevê atribuições à “equipe multiprofissional do Poder Judiciário”.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2667>
- 12) **Resolução CNJ n.º 253/2018:** define a política institucional do Poder Judiciário de atenção e apoio às vítimas de crimes e atos infracionais.
Link: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_253_04092018_05092018141948.pdf
Alterada pela **Resolução CNJ n.º 386 de 09/04/2021**
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3858>
- 13) **Resolução CNJ n.º 213 de 15/12/2019:** dispõe sobre a apresentação de toda pessoa presa à autoridade judicial no prazo de 24 horas.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2234>
- 14) **Resolução CNJ n.º 288 de 25/06/2019:** define a política institucional do Poder Judiciário para a promoção da aplicação de alternativas penais, com enfoque restaurativo, em substituição à privação de liberdade.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2957>
- 15) **Resolução CNJ n.º 289 de 14/08/2019:** dispõe sobre a implantação e funcionamento do Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento – SNA e dá outras providências.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2976>

- 16) **Resolução CNJ n.º 299 de 05/11/2019:** dispõe sobre o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência, de que trata a Lei n.º 13.431, de 4 de abril de 2017.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original000346201912045de6f7e29dc6.pdf>
- 17) **Resolução CNJ n.º 343 de 09/09/2020:** institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>
- 18) **Resolução CNJ n.º 351 de 28/10/2020:** institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>
- Alterada pela Resolução CNJ N° 518 (31/08/2023)**
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>
- 19) **Recomendação CNJ n.º 87 de 20/01/2021:** recomenda aos tribunais e magistrados a adoção de medidas no intuito de regulamentar o art. 88, V, do Estatuto da Criança e do Adolescente, que dispõe sobre o atendimento inicial e integrado dos adolescentes em conflito com a lei, no âmbito do Poder Judiciário.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1337302021012660101b1a439cd.pdf>
- 20) **Recomendação CNJ n.º 97 de 09/04/2021:** recomendar aos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal e dos Territórios a utilização de ferramentas tecnológicas para a realização de audiências e atendimentos pelas equipes técnicas, em razão da pandemia mundial por Covid-19, recomendações.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original16093020210414607713ba3aa7d.pdf>
- 21) **Recomendação CNJ n.º 98 de 26/05/2021:** recomendar aos tribunais e autoridades judiciais a adoção de diretrizes e procedimentos para realização de audiências concentradas para reavaliar as medidas socioeducativas de internação e semiliberdade.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2006312021052860b14d4733842.pdf>
- 22) **Resolução CNJ N° 369 de 19/01/2021:** Estabelece procedimentos e diretrizes para a substituição da privação de liberdade de gestantes, mães, pais e responsáveis por crianças e pessoas com deficiência, nos termos dos arts. 318 e 318-A do Código de Processo Penal, e em cumprimento às ordens coletivas de habeas corpus concedidas pela 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal nos HCs nº 143.641/SP e nº 165.704/DF
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3681>
- 23) **Resolução CNJ n.º 401 de 16/06/2021:** dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>

- 24) **Resolução CNJ n.º 405 de 06/07/2021:** estabelece procedimentos para o tratamento das pessoas migrantes custodiadas, acusadas, réis, condenadas ou privadas de liberdade, inclusive em prisão domiciliar e em outras formas de cumprimento de pena em meio aberto, em cumprimento de alternativas penais ou monitoração eletrônica e confere diretrizes para assegurar os direitos dessa população no âmbito do Poder Judiciário.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4030>
- 25) **Resolução CNJ n.º 412 de 23/08/2021:** estabelece diretrizes e procedimentos para a aplicação e o acompanhamento da medida de monitoramento eletrônico de pessoas.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4071>
- 26) **Resolução CNJ n.º 425 de 08/10/2021:** institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4169>
- 27) **Portaria CNJ n.º 114 de 05/04/2022:** institui a ferramenta de busca ativa no Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA), e regulamenta os projetos de estímulo às adoções tardias, entre outras providências.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4472>
- 28) **Recomendação n.º 124 de 07/01/2022:** recomenda aos tribunais que instituam e mantenham programas voltados à reflexão e responsabilização de agressores de violência doméstica e familiar.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1535112022011161dda3afb39db.pdf>
- 29) **Resolução CNJ n.º 454 de 22/04/2022:** estabelece diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia do direito ao acesso ao Judiciário de pessoas e povos indígenas.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4514>
- 30) **Resolução CNJ n.º 470 de 31/08/2022:** institui a Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4712>
- 31) **Provimento CNJ n.º 147 de 04/07/2023:** dispõe sobre a política permanente de enfrentamento a todas as formas de violência contra a mulher, no âmbito das atribuições da Corregedoria Nacional de Justiça; adota protocolo específico para o atendimento a vítimas e recebimento de denúncias de violência contra a mulher envolvendo magistrados, servidores do Poder Judiciário, notários e registradores; cria canal simplificado de acesso a vítimas de violência contra a mulher na Corregedoria Nacional de Justiça e dá outras providências.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5198>
- 32) **Resolução CNJ n.º 485 de 18/01/2023:** dispõe sobre o adequado atendimento de gestante ou parturiente que manifeste desejo de entregar o filho para adoção e a proteção integral da criança.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4909>

- 33) **Resolução CNJ n.º 487 de 15/02/2023:** institui a Política Antimanicomial do Poder Judiciário procedimentos e estabelece diretrizes para implementar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei n. 10.216/2001, no âmbito do processo penal e da execução das medidas de segurança.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2015232023022863fe60db44835.pdf>
- 34) **Resolução CNJ n.º 498 de 04/05/2023:** dispõe sobre a atuação do Poder Judiciário no âmbito da política de proteção às crianças e aos adolescentes expostos(as) à grave e iminente ameaça de morte e dá outras providências.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original210950202305086459651e8896b.pdf>
- 35) **Resolução CNJ n.º 524 de 27/09/2023:** estabelece procedimentos ao tratamento de adolescentes e jovens indígenas no caso de apreensão, de representação em processo de apuração de ato infracional ou de cumprimento de medida socioeducativa, e dá diretrizes para assegurar os direitos dessa população no âmbito da Justiça da Infância e Juventude ou de juízos que exerçam tal competência.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5275>
- 36) **Resolução CNJ n.º 532 de 16/11/2023:** determina aos tribunais e magistrados(as) o dever de zelar pelo combate a qualquer forma de discriminação à orientação sexual e à identidade de gênero, ficando vedadas, nos processos de habilitação de pretendentes e nos de adoção de crianças e adolescentes, guarda e tutela, manifestações contrárias aos pedidos pelo fundamento de se tratar de casal ou família monoparental, homoafetivo ou transgênero, e dá outras providências.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5342>
- 37) **Recomendação Conjunta n.º 2/2024:** dispõe sobre a integração de esforços para o fortalecimento do Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora.
Link: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CALJ/recomendacoes/SEI---10843_2023---Recomendacao-conjunta-SFA-2.pdf
- 38) **Recomendação CNJ n.º 157 de 03/10/2024:** recomenda a adoção do “Protocolo para a escuta especializada e depoimento especial de crianças e adolescentes nas ações de família em que se discuta alienação parental” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original165857202410096706b65189fbc.pdf>
- 39) **Provimento CNJ n.º 165 de 16/04/2024:** institui o Código de Normas Nacional da Corregedoria Nacional de Justiça do Conselho Nacional de Justiça – Foro Judicial (CNN/CN/CNJ-Jud), que regulamenta os foros judiciais.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5527>
- 40) **Portaria CNJ n.º 184 de 20/06/2024:** altera o Manual de Descrição e Especificação dos Cargos de Provimento Efetivo do Conselho Nacional de Justiça.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5646#:~:text=PORTARIA%20N%C2%BA%20184%2C%20DE%202020%20DE%20JUNHO%20DE%202024&text=O%20CNJ%20%C3%A9%20uma%20organiza%C3%A7%C3%A3o,a%20atua%C3%A7%C3%A3o,A3o%20do%20Judici%C3%A1rio%20brasileiro.>
- 41) **Resolução CNJ n.º 543 de 10/01/2024:** institui o Programa Nacional Permanente de Apoio à Desinstitucionalização de Crianças e Adolescentes Acolhidos e a Egressos de Unidades de Acolhimento – Programa Novos Caminhos/CNJ.
Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5402>

42) **Resolução n.º 562 de 03/06/2024:** institui diretrizes de política judiciária para a estruturação, implantação e funcionamento do juiz das garantias no âmbito da Justiça Federal, Eleitoral, Militar, e dos Estados, Distrito Federal e Territórios, altera e acrescenta dispositivos da Resolução CNJ nº 213/2015, que dispõe sobre a apresentação de toda pessoa presa à autoridade judicial no prazo de 24 horas, conforme julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.298, 6.299, 6.300 e 6.305 sobre a Lei nº 13.964/2019.

Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original15171120240605666081776dd66.pdf>

43) **Resolução CNJ N° 585 de 04/10/2024:** Institui o Plano Nacional de ações da Política Judiciária Nacional pela Primeira Infância e altera a Resolução CNJ nº 470/2022, que institui a Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância.

Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5778#:~:text=RESOLVE:-,Art.,dias%20contados%20da%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o.>

44) **Instrução Normativa Presidência n.º 105 de 09/01/2025:** dispõe sobre a tramitação integrada de procedimentos entre a Ouvidoria Nacional da Mulher e a Corregedoria Nacional de Justiça para tratamento de representações administrativas e demandas relacionadas aos direitos das mulheres no âmbito do Poder Judiciário, na esfera de suas respectivas atribuições.

Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1659362025021067aa3078a7da6.pdf>

45) **Provimento n.º 201/2025:** dispõe sobre os procedimentos referentes à política permanente de enfrentamento a todas as formas de violência contra a mulher no âmbito das atribuições da Corregedoria Nacional de Justiça criada pelo Provimento CN 147/2023; regulamenta o protocolo específico para o atendimento a vítimas e recebimento de denúncias de violência contra a mulher envolvendo magistrados, servidores do Poder Judiciário, notários e registradores, em fluxo integrado com a Ouvidoria Nacional da Mulher; reestrutura o canal simplificado de acesso a vítimas de violência contra a mulher na Corregedoria Nacional de Justiça e dá outras providências.

Link: <https://atos.cnj.jus.br/files/original13224420250731688b6e244d3fb.pdf>

É importante mencionar que parte considerável dessas normativas subsidiou a elaboração de manuais nos quais as atribuições delegadas às equipes multiprofissionais foram descritas de forma mais pormenorizada. Dentre eles, destaca-se o Manual de Rotinas e Estruturação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, que propôs diferentes composições mínimas para as equipes multiprofissionais nas unidades jurisdicionais especializadas, variando conforme o volume processual, a existência de processos físicos ou eletrônicos e a execução ou não de penas.

A equipe do Subgrupo 1 também se debruçou sobre os resultados de pesquisas promovidas e publicadas pelo próprio Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as quais aprofundam a análise sobre a amplitude de atividades e atribuições das Equipes Técnicas Multiprofissionais, bem como sobre as contribuições oferecidas ao Poder Judiciário pelas profissões que as compõem. Dentre esses documentos, destacam-se:

- 1) O Relatório da Pesquisa “*Justiça Infantojuvenil: Situação atual e critérios de aprimoramento*”, elaborado pelo CNJ e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), e publicado em 2012¹⁰;
- 2) A publicação “*Diagnóstico sobre a Estrutura Judiciária e Gestão Administrativa de Políticas da Infância e Juventude*”, elaborada pelo CNJ e publicada em 2022¹¹.
- 3) A publicação “*Equipes Interdisciplinares do Poder Judiciário: Levantamento Nacional e Estratégias de Incidência*”, elaborada pelo CNJ, pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e pela Secretaria Nacional de Políticas Penais (SNPP), em 2023¹²; e
- 4) A publicação “*Diagnóstico da atuação das equipes multiprofissionais nas unidades judiciárias*”, elaborada pelo CNJ e publicada neste ano (2025)¹³.

Este conjunto de documentos e normativas evidencia a necessidade de estruturação, qualificação permanente e garantia de condições adequadas de trabalho para as Equipes Técnicas Multiprofissionais. No que se refere à estruturação, o Subgrupo 1 optou por abordá-la sob dois aspectos: a gestão e o dimensionamento das equipes. Não integrou a discussão, neste eixo, a análise dos elementos relacionados às condições de trabalho, uma vez que essa temática foi atribuída ao Subgrupo 3. Tal delimitação representou um desafio, considerando que as condições objetivas de trabalho se articulam diretamente à gestão do trabalho, assim como a suficiência de servidoras(es) das ETMs pode ser compreendida, em si, como uma condição de trabalho.

3.5 DAS CONTRADIÇÕES ÀS POSSIBILIDADES: MAPEAMENTO DOS PROBLEMAS E PROPOSTAS

Os problemas identificados, a partir das discussões no Eixo I, puderam ser reunidos em três grandes blocos intrinsecamente interligados: (i) invisibilização e falta de reconhecimento institucional; (ii) estruturas organizacionais e de gestão deficitárias; e (iii) insuficiência de Equipes Técnicas Multiprofissionais e sobrecarga de trabalho. A seguir apresentaremos os pontos discutidos em cada bloco, seguido das propostas elaboradas por este Eixo, que serão reunidas no último item deste Relatório.

3.5.1 Invisibilização e falta de reconhecimento institucional

Acerca da **invisibilização e falta de reconhecimento institucional**, foi identificado pelo Subrupo 1 a existênciade um sentimento nacional de desvalorização do trabalho das Equipes Técnicas Multiprofissionais e das profissões que as compõe no âmbito dos Tribunais de Justiça.

Este ponto pode parecer contraditório, haja vista o conjunto normativo apresentado anteriormente, bem como o resultado da pesquisa realizada pelo CNJ (2025) que identificou

10. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/99/1/Justiça%20Infantojuvenil%20-%20%20Situacao%20atual%20e%20critérios%20de%20aprimoramento%20-%20Relatório%20de%20Pesquisa%20ipea.pdf>

11. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/04/eixo5-primeira-infancia-relatorio-final.pdf>

12. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/equipes-interdisciplinares-do-poder-judiciario-levantamento-national-e-estrategias-de-incidencia-digital.pdf>

13. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/relatorio-equipes-multiprofissionais.pdf>

que 89,9% dos(as) magistrados(as) respondentes assinalaram que sempre (47,7%) ou frequentemente (12,2%) utilizam os estudos apresentados pelas Equipes Técnicas Multiprofissionais para subsidiar suas decisões. Não obstante, o estudo elaborado pelo CNJ, em parceria com o PNUD e a SNPP (Brasil, 2023) demonstrou que os profissionais que participaram tanto na pesquisa quantitativa quanto dos grupos focais não se sentem reconhecidos pelas gestões dos Tribunais de Justiça.

Ao longo das reuniões do Subgrupo 1, a questão da invisibilização e da falta de reconhecimento institucional apareceu em diversos momentos. Considerou-se que o principal indicador da desvalorização vivenciada pelas Equipes Técnicas Multiprofissionais é que alguns Tribunais sequer possuem essas(es) profissionais no quadro de servidoras(es), enquanto outros nunca fizeram concurso para a área de Pedagogia, por exemplo, conforme pode ser observado no Quadro 1 (item 3.4).

Dos Tribunais que possuem Equipes Técnicas Multiprofissionais no quadro de servidoras(es), é possível que a sensação de invisibilização e da falta de reconhecimento institucional esteja relacionada, principalmente, à imensa sobrecarga de trabalho sem reposição/ampliação dos quadros, o que pode também estar gerando adoecimento e reverberando na qualidade da prestação jurisdicional.

A complexidade do trabalho das equipes multiprofissionais intensifica-se à medida que novas atribuições são criadas por legislações, atos normativos ou iniciativas dos próprios Tribunais, bem como quando prazos são reduzidos ou metas são ampliadas em áreas relacionadas à sua atuação. A experiência acumulada por profissionais de diferentes Tribunais indica que, em diversos contextos, a ampliação das demandas não tem sido acompanhada da correspondente adequação de recursos humanos e estruturais, gerando desequilíbrios na distribuição das tarefas e aumento da carga de trabalho.

Acredita-se que a sobrecarga de trabalho e a insuficiência de assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) tem estreita relação com a insuficiente compreensão institucional e dos operadores do direito acerca dos fazeres profissionais e da complexidade das demandas atendidas, aliado à invisibilização dos processos de trabalho realizados pelas Equipes Técnicas Multiprofissionais, especialmente aqueles de caráter extraprocessual (CNJ, 2023a; CNJ, 2025).

Tal constatação encontra respaldo na análise das normativas dos Tribunais de Justiça às quais o GT teve acesso. No que se refere ao desconhecimento institucional e por parte dos operadores do direito, verificou-se, a título de exemplo, que muitos Tribunais denominam o setor que conta com profissionais do Serviço Social como “assistência social”. Cabe esclarecer que a assistência social constitui uma das políticas públicas que integram a Seguridade Social brasileira, e não um setor que reúne assistentes sociais. É preocupante que instituições que contam com esses profissionais há décadas em seus quadros ainda não tenham se apropriado de terminologias elementares relativas à profissão. Outro aspecto observado nas normativas refere-se ao uso, por alguns Tribunais, de terminologias alheias às respectivas áreas profissionais, enquanto outros sequer estabeleceram diretrizes ou estruturas específicas para as equipes multiprofissionais.

Neste sentido, é fundamental dar visibilidade ao trabalho desenvolvido por assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os). Estas(es) profissionais atuam:

- 1) No atendimento à demanda jurisdicional, assessorando magistrados(as) por meio de relatórios, laudos e pareceres;
- 2) Na assessoria administrativa, quando lotados em unidades organizacionais vinculados à gestão dos tribunais;
- 3) Na gestão de equipes;
- 4) No acompanhamento de estágios de convivência em processos de adoção ou das situações de entrega voluntária à adoção;
- 5) Na realização de grupos reflexivos;
- 6) No atendimento às alternativas penais e aos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa;
- 7) No auxílio à inserção e atualização de dados e informações em sistemas como o Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA);
- 8) Na articulação das redes de proteção das diferentes áreas de atuação;
- 9) Na formação e qualificação de magistradas(os), servidoras(es) e profissionais das diversas políticas públicas com as quais o Poder Judiciário tem interface;
- 10) Na articulação com as universidades através da supervisão de estágio;
- 11) No aprimoramento do trabalho a partir da formação permanente e da participação institucional em grupos de trabalho e/ou coordenadorias;
- 12) Na produção de conhecimento a partir da sistematização do seu trabalho, bem como da realização/participação de pesquisas de interesse do Poder Judiciário;
- 13) Na participação em conselhos de políticas públicas.

Cada atuação destas apresenta sua própria metodologia e tempos de trabalho distintos. A título de exemplo, a elaboração de um estudo técnico exige, minimamente, a/o:

- 1) Análise atenta dos Autos;
- 2) Planejamento do estudo técnico, com definição de objetivos, prazos e instrumentos;
- 3) Definição dos procedimentos interventivos necessários ao estudo específico;
- 4) Convocação dos sujeitos envolvidos em determinada ação para as entrevistas;
- 5) Realização de entrevistas (no fórum e/ou em domicílio);
- 6) Realização de contatos ou visitas institucionais;
- 7) Articulação com serviços da rede de proteção;
- 8) Discussão de caso (supervisão e/ou reunião interdisciplinar);
- 9) Avaliação sobre a necessidade de outras intervenções;
- 10) Consulta à bibliografia e a referenciais técnicos;
- 11) Elaboração do documento;
- 12) Registro no sistema processual.

Todas essas etapas possuem caráter essencialmente artesanal e são realizadas, em regra, exclusivamente pela(o) profissional a quem foi distribuída a respectiva ação — excetuando-se a convocação dos sujeitos envolvidos para as entrevistas, que, em alguns Tribunais, é executada por oficiais de justiça. Cada um dos procedimentos mencionados requer preparo técnico e formação continuada, sob pena de comprometimento da qualidade da assessoria prestada. E assim funciona para cada atividade realizada pelos/as profissionais da pedagogia, da psicologia e do Serviço Social.

No que se refere à invisibilização dos processos de trabalho em que as Equipes Técnicas Multiprofissionais se inserem, destaca-se o da articulação com a rede de proteção. Trata-se de uma atividade contínua, que exige contato permanente com profissionais de diferentes equipamentos e instituições; proposição e participação regular em reuniões; colaboração interinstitucional, inclusive na construção de fluxos de trabalho e na orientação diante de questionamentos relacionados ao universo jurídico. A complexidade dessa função é tamanha que “estabelecer articulação com outros órgãos do Sistema de Justiça e/ou do Poder Executivo” foi apontado como o segundo principal desafio pelas(os) profissionais, correspondendo a 40,3% das menções na pesquisa realizada pelo CNJ (CNJ, 2025).

Ainda no que diz respeito à sensação de que o trabalho é invisibilizado, destaca-se a necessidade de maior reconhecimento ao tempo e dedicação destinados à formação permanente. A exemplo disso, a pesquisa realizada pelo CNJ (CNJ, 2025) evidenciou que para 55,3% dos respondentes um dos principais desafios para as Equipes Técnicas Multiprofissionais era a participação em atividades de aperfeiçoamento/formação continuada sobre os temas de competência da equipe técnica. Em que pese tal dificuldade, a pesquisa revelou que 85,4% dos profissionais das ETMs indicaram ter realizado cursos de aperfeiçoamento em sua área de atuação nos últimos 12 meses.

Tais dados indicam que as(os) profissionais que compõem as ETMs, apesar das barreiras institucionais, apresentam grande compromisso com a formação continuada. A exemplo disso a pesquisa *Equipes Interdisciplinares do Poder Judiciário: Levantamento Nacional e Estratégias de Incidência*, realizada pelo CNJ em parceria com o PNUD e a SNPP (CNJ, 2023a), revelou que apenas 8% dos respondentes não possuíam curso de pós-graduação. De acordo com este estudo, 74% das(os) profissionais participantes tinham pós-graduação *lato sensu*, enquanto 23,62% tinham pós-graduação *stricto sensu*. Nesta perspectiva, é fundamental defender que a qualidade do assessoramento técnico depende da qualificação permanente das(os) servidoras(es) das ETMs que, para tanto, necessitam de tempo destinado para esta atividade.

Um outro indicador da falta de reconhecimento institucional tem relação com requisições institucionais e/ou judiciais consideradas indevidas ou que violam a autonomia profissional. Acredita-se que tais questões se relacionam, entre outros motivos, à falta de compreensão dos operadores do direito acerca dos fazeres profissionais e seus limites de atuação.

Nesta mesma pesquisa (CNJ, 2023a), 26% dos respondentes das ETMs indicaram que lhe são endereçadas requisições indevidas. Já no *Diagnóstico da atuação das equipes multidisciplinares nas unidades judiciárias* (CNJ, 2025), 22,7% dos/as profissionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais indicaram que manter a autonomia profissional para emissão de pareceres/laudos/relatórios é um dos principais desafios no trabalho.

O primeiro documento permite dizer que as requisições indevidas podem ser divididas em três tipos: 1) delegação de atividades administrativo-burocráticas, geralmente vinculadas às atividades cartorárias; 2) atribuições em descompasso com atuação das profissões no Poder Judiciário como, por exemplo, requerer que psicólogas(os) façam acompanhamento clínico de casos; e 3) interferências indevidas sobre o conteúdo dos documentos técnicos produzidos. Aqui cabe dizer que, por vezes, se espera da atuação de profissionais das ETMs respostas que não podem ser dadas pelos estudos e intervenções realizados.

Ressalta-se que várias normativas asseguram a livre manifestação do ponto de vista técnico aos profissionais das equipes. Em que pese tal garantia, fato é que, no cotidiano, a autonomia profissional das equipes — que envolve a definição do que fazer, como fazer, com quais objetivos e critérios fazer — é constantemente tensionada. Isso porque, o Poder Judiciário, embora reconheça a relevância da colaboração interdisciplinar, ainda se caracteriza pela manutenção de hierarquias entre profissionais e campos do conhecimento. Essa dinâmica evidencia a necessidade de que sejam promovidas relações mais horizontais e colaborativas entre os diferentes saberes envolvidos.

3.5.2 Estruturas organizacionais e de gestão deficitárias

Todas as questões abordadas anteriormente remetem à discussão sobre **estruturas organizacionais e de gestão deficitárias**. Ao longo das reuniões do Subgrupo foram identificados e relacionados a este tema os seguintes pontos:

1. Tribunais com normativas vagas ou insuficientes acerca da estruturação e trabalho das ETMs, não havendo menção de setores técnicos no organograma institucional;
2. Criação de normativas sem a participação das ETMs;
3. Normativas institucionais de âmbito geral que são elaboradas sem considerar as especificidades do trabalho das ETMs;
4. Ausência de órgão ou setor responsável pela gestão técnica das ETMs.

3.5.2.1 Normativas vagas ou insuficientes

Observou-se que parte dos Tribunais não possuem as ETMs em seus organogramas, bem como parte significativa possui normativas que não regulamentam suficientemente todos os aspectos do trabalho. A exemplo disso, tem-se que, no *Diagnóstico da atuação das equipes multidisciplinares nas unidades judiciais* (CNJ, 2025), ao serem perguntados sobre a existência de normativos para a emissão de relatórios, laudos ou pareceres, 58,9% e 50,3% das(os) magistradas(os) e servidoras(es), respectivamente, indicaram que tais normativos “não existem” ou que “não sabiam informar”.

Ao longo das discussões realizadas no Subgrupo 1, considerou-se que a fragilidade na estrutura institucional dos Tribunais de Justiça pode propiciar o desrespeito à autonomia técnica das Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs), podendo, inclusive, favorecer situações de assédio. A literatura indica que a ausência de uma política institucional específica resulta em dependência direta dessas equipes em relação à(ao) magistrada(o), o que pode gerar insegurança e fragilidade no exercício da atuação técnica. Conforme destacado por Mello, Rosenblatt e Medeiros (2021),

“[...] há dificuldade para dimensionar as atribuições das equipes, visto que tais atividades são, em grande parte, resultado de demanda do(a) magistrado(a) titular da vara. Por não haver política institucional específica, quando há mudança de magistrado(a) na vara, as tarefas das equipes multidisciplinares podem ser alteradas” (2021, apud CNJ, 2025, p. 18)

Assim, a compreensão institucional inadequada quanto às atribuições das ETMs, aliada à recorrente possibilidade de alterações nas diretrizes de atuação, pode contribuir para um

ambiente marcado pela insegurança e pela fragilidade. Soma-se a isso as situações de volatilidade das orientações repassadas pelas chefias, que quando modificadas sem critérios evidentes ou diálogo com as equipes, contribui para intensificar a instabilidade do trabalho profissional. Nessa perspectiva, torna-se necessário o estabelecimento de normativas institucionais que assegurem a visibilidade das ETMs e comuniquem, de forma evidente, à instituição sua organização e atribuições. Além disso, é fundamental que sejam definidos limites que garantam a segurança no exercício profissional, bem como condições básicas de estabilidade e proteção ao trabalho técnico, ético e político dessas(es) profissionais.

Como exemplo positivo nessa temática, destaca-se a iniciativa de alguns Tribunais que, com o objetivo de resguardar a atuação das(os) profissionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais, estabeleceram normativas que vedam a participação de advogadas(os) durante a realização dos procedimentos técnicos necessários à realização dos estudos. Trata-se de uma medida que reconhece a autonomia técnica das equipes e busca preservar a qualidade e a ética das intervenções.

Outra experiência relevante refere-se a um Tribunal em que as equipes elaboram e apresentam um plano de trabalho anual, conferindo visibilidade institucional às ações desenvolvidas, bem como às dificuldades enfrentadas no cotidiano profissional. Essas práticas apontam para caminhos possíveis de valorização, reconhecimento e fortalecimento das ETMs no interior dos Tribunais de Justiça.

3.5.2.2 Criação de normativas sem a participação das ETMs

Se, por um lado, o aprimoramento dos serviços e o fortalecimento da autonomia profissional demandam processos de normatização e gestão do trabalho, por outro, a formulação dessas diretrizes não deve ocorrer de forma verticalizada, à revelia das equipes. Essa questão foi amplamente debatida no Subgrupo 1 e orientou parte significativa das discussões do grupo.

Entre as práticas a serem evitadas, destacam-se aquelas que buscam disciplinar ou organizar o trabalho das ETMs, sem considerar as advertências e manifestações das(os) profissionais. Nessa categoria incluem-se as experiências de regionalização, a imposição de metas e indicadores de produtividade e a criação de estágios de pós-graduação e programas de residência.

Em diferentes estados, observam-se experiências de regionalização das ETMs implementadas sem a participação das equipes envolvidas e sem a devida análise de fatores estruturantes que condicionam a viabilidade do modelo. Entre esses fatores, sobressaem-se o volume processual, a extensão territorial, o tempo de deslocamento, o número reduzido de profissionais, os meios de transporte disponíveis e a infraestrutura física dos fóruns. A ausência de tais parâmetros pode conduzir à adoção de modelos de gestão insustentáveis, que impactam negativamente tanto as condições de trabalho quanto a qualidade da prestação jurisdicional e do atendimento à população.

Da mesma forma, podem ser observadas situações em que a definição de metas ocorreu de modo impositivo, sem transparência quanto aos critérios utilizados. Tais práticas desconsideram as especificidades das ETMs, os distintos modos de trabalho conforme a área de atuação, o volume e a diversidade das demandas, o impacto da sobrecarga laboral, a

necessidade de tempo adequado para determinadas intervenções, o investimento permanente em formação continuada e as múltiplas atribuições que garantem o funcionamento dos setores e a qualidade do serviço prestado.

Normativas inadequadas, por vezes, podem fomentar ameaças de responsabilização funcional, promovendo ambientes suscetíveis a assédio e violência institucional. O resultado pode ser o agravamento do adoecimento das equipes, com aumento da incidência de quadros de esgotamento físico e emocional, síndrome de burnout, transtornos de ansiedade e outras condições relacionadas ao ambiente e à organização do trabalho.

Os estágios de pós-graduação e residências, se implementados de forma inadequada, também integram o conjunto de iniciativas gerenciais marcadas pela lógica do “fazer mais com menos”. Algumas iniciativas podem configurar formas precarizadas de contratação de profissionais para realizar o trabalho e as atividades próprias das ETMs, sob o argumento de formação. Tal situação pode favorecer a imposição de que servidores e equipes tenham que supervisionar profissionais contratados pelo regime de bolsas, inclusive definindo como será essa supervisão, sem que haja estrutura, reconhecimento institucional ou respaldo técnico para tal função. Trata-se de uma sobreposição de responsabilidades que pode intensificar a precarização do trabalho e comprometer tanto a qualidade da formação quanto do trabalho profissional.

Cumpre reafirmar que as(os) profissionais das ETMs exercem funções de alta complexidade, que exigem formação especializada, experiência acumulada e conhecimento aprofundado da dinâmica institucional e das especificidades das demandas. Essas condições são indispensáveis à elaboração de estudos e pareceres à altura das necessidades da sociedade e do sistema de justiça.

Historicamente, os programas de residência destinam-se à formação de profissionais recém-graduados para o exercício qualificado em áreas específicas, integrando ensino, pesquisa e prática profissional. Assim como na área da saúde, um programa de residência deve constituir-se como curso de pós-graduação lato sensu, vinculado a uma entidade formadora responsável por um projeto político-pedagógico que articule teoria e prática, com carga horária definida, corpo docente qualificado, tutoria acadêmica e preceptoria de campo. Fora desse marco, a residência perde sua natureza formativa e converte-se em instrumento de precarização laboral.

Os três exemplos apresentados configuram experiências negativas vivenciadas pelas ETMs em diferentes regiões do país, e figuram entre aquelas que mais suscitaram provocações, tensionamentos e reflexões no âmbito do Subgrupo 1.

O que se pretende evidenciar é a urgência de ampliação dos espaços democráticos de tomada de decisão no Poder Judiciário e de instituição de formas de gestão de pessoas que reconheçam e valorizem a pluralidade de saberes e práticas. A elaboração de normativas voltadas à orientação, visibilidade e regulamentação do trabalho das Equipes Técnicas Multiprofissionais — desde que construída com sua participação efetiva — pode constituir importante instrumento político de afirmação da autonomia técnica. Tal processo contribui para tensionar o arranjo institucional historicamente marcado pela hierarquização dos saberes e pela supremacia do conhecimento jurídico sobre os demais campos, promovendo uma configuração mais equitativa e participativa das relações institucionais.

3.5.2.3 Desconsideração das ETMs na elaboração de normativas de escopo geral

Estão aqui todas as disposições que regulam a vida funcional das(os) servidoras(es) e a organização do trabalho nos Tribunais e que incidem diretamente sobre o cotidiano das equipes e que, provavelmente, não contemplaram sua participação nos processos de formulação. Normas relativas a estágio, plantões de recesso, regimes de teletrabalho e desenho dos sistemas processuais impactam de maneira distinta os diversos segmentos profissionais do Judiciário. É fundamental, portanto, que as ETMs participem ativamente da construção dessas regulamentações, especialmente daquelas que incidem sobre suas práticas e condições de trabalho.

A título ilustrativo, destacam-se os regimes de teletrabalho parcial, modalidade plenamente viável para as ETMs, sobretudo em atividades como estudo dos autos, elaboração de documentos, participação em formações continuadas e realização de reuniões virtuais. Observa-se, contudo, que alguns Tribunais ainda não reconhecem a adequação dessa modalidade às funções técnicas, enquanto outros adotam normativas excessivamente restritivas, dissociadas da dinamicidade, da complexidade e da especificidade das atribuições dessas equipes.

Nos dois casos observa-se a ausência de escuta e de reconhecimento institucional acerca das reais condições de trabalho das ETMs. A regulamentação do teletrabalho, e de qualquer outra dimensão da organização laboral, deve necessariamente contemplar a consulta e a participação ativa dos setores responsáveis pelas equipes, garantindo que suas especificidades sejam consideradas. Essa é uma condição essencial para consolidar práticas de gestão democrática, fortalecer a autonomia técnica e promover condições adequadas de trabalho, contribuindo para a valorização das equipes e para a qualificação da prestação jurisdicional.

3.5.2.4 Inexistência, em muitos Tribunais, de um órgão ou setor responsável pela gestão técnica das equipes multiprofissionais.

A ausência de uma coordenação centralizada constitui, simultaneamente, causa e consequência dos problemas identificados nos blocos anteriores. Essa lacuna pode fazer com que as(os) profissionais se percebam ausentes no organograma institucional e sem espaços de interlocução com a administração. O estabelecimento de um órgão ou setor responsável pela gestão técnica das equipes multiprofissionais representa um ponto estratégico, pois, quando bem estruturada e politicamente orientada, uma instância coordenadora pode redefinir a relação institucional entre os tribunais e as ETMs. Tal setor permitiria reunir, sistematizar e analisar informações qualificadas sobre o trabalho de assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os), subsidiando decisões administrativas e técnicas que impactam diretamente a organização do trabalho, a alocação de recursos e a formulação de políticas institucionais mais coerentes com a realidade das equipes. Trata-se, portanto, de um instrumento de fortalecimento da gestão democrática, de ampliação da visibilidade das práticas profissionais e de valorização das diferentes áreas de conhecimento que integram o sistema de justiça.

Importa, contudo, assinalar um alerta: a criação de tais instâncias não pode reproduzir o viés hierárquico que historicamente caracteriza as relações institucionais do Judiciário. Essa proposta nasce justamente da necessidade de um olhar qualificado, técnico e comprometido com a realidade das ETMs. Para tanto, é fundamental que esses espaços sejam ocupados por profissionais oriundos da área multiprofissional, cuja atuação sirva de referência técnica às equipes, integrando-se à estrutura de gestão e promovendo articulações institucionais e interinstitucionais. Assim, a coordenação deve configurar-se como espaço de escuta, cooperação e fortalecimento do trabalho das ETMs, contribuindo para consolidar uma gestão democrática e plural, e não como mais um mecanismo de controle vertical.

3.5.3 Insuficiência das ETMs e sobrecarga de trabalho

No que se refere à **insuficiência das Equipes Técnicas Multiprofissionais e à sobrecarga de trabalho**, há consenso de que todos os Tribunais de Justiça estaduais do país contam com número de profissionais inferior às necessidades de atendimento, inclusive aqueles que apresentam os maiores quantitativos absolutos. Essa constatação é reiterada pelas pesquisas promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023a; CNJ, 2025), que apontam o déficit de equipes como um dos principais fatores associados à sensação de desvalorização e falta de reconhecimento institucional.

Nesse contexto, uma das atribuições centrais do setor responsável pela coordenação das ETMs deve ser subsidiar as administrações dos Tribunais quanto ao dimensionamento das equipes e à adequada distribuição de assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) nas unidades judiciais.

Observa-se que as poucas iniciativas do CNJ que abordaram o tema do dimensionamento mínimo das equipes — como o Manual de Rotinas e Estruturação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar (CNJ, 2018) contra a Mulher e a Recomendação CNJ n.º 87/2021 (CNJ, 2021) — ainda não obtiveram o êxito esperado para garantir as lotações mínimas previstas junto aos Tribunais. Além disso, é importante que esses documentos passem por constante aperfeiçoamento para fornecerem informações mais claras sobre a metodologia utilizada para definir os números propostos, o que constitui um ponto crítico do debate.

Durante as discussões do Subgrupo 1, evidenciou-se a urgência de estabelecer uma metodologia nacional para o cálculo do dimensionamento mínimo das ETMs. Reconheceu-se, entretanto, que esse desafio demanda a criação de um Grupo de Trabalho específico, composto não apenas por profissionais das equipes técnicas, mas também por estatísticos, especialistas em indicadores qualitativos de trabalho e demais atores estratégicos capazes de contribuir para a complexidade do tema.

É fundamental destacar que qualquer proposta de dimensionamento deve respeitar as especificidades locais, sendo inviável definir um número homogêneo que atenda de forma equitativa a todos os Tribunais. A diversidade territorial, o volume processual, a estrutura física, a composição das equipes e as dinâmicas regionais de atuação constituem variáveis que impactam diretamente a organização do trabalho técnico.

Nessa perspectiva, as participantes do Subgrupo definiram alguns parâmetros considerados essenciais para orientar o dimensionamento mínimo das equipes, de modo a contemplar as singularidades de cada contexto institucional e territorial:

1) Indicadores socioterritoriais:

- a. Porte Populacional e Extensão territorial da Comarca;
- b. Os Índices como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH); Índice de Pobreza Multidimensional (IPM - ONU/PNUD); Índice de Vulnerabilidade Social (IVS – IPEA);
- c. Indicadores sobre violação de direitos da população infantojuvenil, mulheres, idosos.

2) Particularidades Geográficas e Culturais:

- a. Comunidades indígenas e quilombolas;
- b. Populações ribeirinhas;
- c. Áreas de fronteira brasileira ou zona portuária/fronteiriça;
- d. Questões rodoviárias e de deslocamentos fluviais;
- e. Região amazônica.

3) Estrutura da Unidade Judiciária:

- a. Quantidade de Varas com competência exclusivas;
- b. Quantidade de Varas com competência cumulativa.

4) Estrutura dos Sistemas de Garantias de Direitos locais:

- a. Quantos Centros Especializados de Atendimento à Mulher;
- b. Quantos Conselhos Tutelares;
- c. Quantidade de vagas em acolhimento institucional e familiar;
- d. Quantas unidades de cumprimento de medidas socioeducativas;
- e. Quantas delegacias especializadas;
- f. Quantas promotorias especializadas.

5) Demandas institucionais:

- a. Lotação em varas de competência exclusiva ou compartilhada;
- b. Lotação diretamente na vara ou em equipe regionalizada;
- c. Área de atuação;
- d. Processo de trabalho relacionado a lotação a ser dimensionada;
- e. Atividades extraprocessuais essenciais ao trabalho jurisdicional;
- f. Volume de processos distribuídos na vara delimitada.

Defende-se que toda normativa que trate do dimensionamento das ETMs seja revisada periodicamente, a cada dois anos, considerando a perspectiva das equipes. Conforme sugerido no documento “Equipes Interdisciplinares do Poder Judiciário: Levantamento Nacional e Estratégias de Incidência” (CNJ, 2023a), para esta reavaliação é importante que:

“[...] cada setor ou vara realize levantamentos periódicos que considerem a relação entre o número de profissionais e o volume de processos, situações e demandas em acompanhamento. Esses levantamentos devem também

incluir estudos comparativos com períodos anteriores, a fim de subsidiar medidas de recomposição e ampliação das equipes, quando necessário” (CNJ, 2023a, p. 123).

Destaca-se que o número de processos atendidos, ou mesmo o volume por competência, não pode ser utilizado de forma isolada como parâmetro para o dimensionamento das Equipes Técnicas Multiprofissionais. Isso porque, diante da escassez de profissionais, é comum que magistradas(os) realizem uma seleção prévia dos processos encaminhados às equipes, o que distorce os dados e invisibiliza a real demanda existente. Além disso, o volume atualmente atendido já ultrapassa a capacidade técnica e humana das equipes, sendo recorrentes os relatos sobre a ampliação da carga horária trabalhada como estratégia para dar conta das exigências institucionais.

Essa prática, embora frequentemente invisibilizada, não pode ser naturalizada nem normalizada, sob o risco de consolidar um modelo de gestão que intensifica a exploração laboral, promove sobrecarga e contribui diretamente para o adoecimento físico e psíquico das(os) profissionais. Naturalizar esse cenário pode legitimar a precarização como política institucional, o que comprometeria não apenas as condições de trabalho das ETMs, mas também a qualidade da prestação jurisdicional ofertada à população.

Os depoimentos das(os) profissionais que compõem o GT indicam que, há situações em que, assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) precisam trabalhar além da sua jornada, o que demonstra sobrecarga e desrespeito aos limites legais e éticos do trabalho. Essa realidade evidencia a urgência de se repensar os critérios de dimensionamento, incorporando variáveis qualitativas e contextuais que refletem a complexidade das práticas profissionais e garantam condições dignas de trabalho.

Esse cenário tem gerado impactos profundos na saúde física e mental das equipes, com relatos frequentes de esgotamento, adoecimento psíquico, afastamentos por questões de saúde, e sensação de desamparo institucional. A sobrecarga, portanto, não é apenas uma questão de gestão de tarefas ou de inadequações individuais, mas um problema estrutural que compromete a qualidade da atuação técnica e ética, a dignidade profissional e a própria capacidade de resposta da prestação jurisdicional.

3.5.4 Propostas para a melhoria da estruturação das ETMs

Dante do exposto, neste item apresenta-se as propostas elaboradas pelo Subgrupo 1.

1. Denominação institucional das equipes

Que as normativas institucionais adotem o termo “Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs)” como nomenclatura oficial, por ser um termo mais abrangente e adequado à dinâmica institucional.

2. Composição das ETMs

Recomenda-se que a composição básica das Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs) inclua assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os), podendo ser ampliada conforme as demandas locais e as especificidades da atuação. Não obstante, outros profissionais podem integrá-las de acordo com fatores regionais ou com a natureza do trabalho de-

senvolvido — como antropólogos(os), sociólogos(os), comissárias(os) da infância, entre outros. Há, ainda, tribunais que contam com psiquiatras em suas ETMs, a depender das características e necessidades de suas jurisdições.

3. Discriminação das especialidades no cargo de analista judiciário

Que os Tribunais de Justiça discriminem formalmente as especialidades vinculadas ao cargo de analista judiciário, ou equivalente, de modo a garantir visibilidade, reconhecimento técnico e valorização das áreas que compõem as Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs).

4. Inclusão das ETMs no organograma institucional

Que as ETMs estejam expressamente inscritas no organograma dos Tribunais, assegurando sua legitimidade institucional e visibilidade administrativa.

5. Aprimoramento dos dados no relatório “Justiça em Números”

Que os dados relativos à gestão de pessoas no relatório “Justiça em Números” sejam desagregados entre servidores técnicos e analistas, com detalhamento das especialidades envolvidas.

6. Revisão dos critérios do Prêmio CNJ

Que seja retirada a pontuação de Tribunais no Prêmio CNJ quando houver redução das equipes técnicas, reconhecendo que tal prática compromete a qualidade da prestação jurisdicional.

7. Aferição qualificada da gestão de pessoas no Prêmio CNJ

Que a avaliação dos indicadores de gestão de pessoas no Prêmio CNJ considere as lotações ao longo de todo o ano, e não apenas na data de corte, refletindo com maior precisão a realidade das equipes.

8. Criação de Grupo de Trabalho no CNJ para discussão sobre dimensionamento das ETMs

Que seja instituído um GT no âmbito do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), preferencialmente no âmbito do Fórum Nacional de ETM's, para aprofundar a discussão sobre critérios e metodologias de dimensionamento das ETMs, com participação de profissionais da área, estatísticos e especialistas em indicadores qualitativos.

9. Criação de órgãos de assessoria técnica e administrativa

Que os Tribunais criem órgãos vinculados à gestão institucional (preferencialmente à Corregedoria ou à Presidência) para assessoria técnica e administrativa das ETMs, ocupados por profissionais das respectivas áreas, com atribuições de suporte técnico, formulação de planos de trabalho e atuação na gestão, evitando a subordinação a gestores sem conhecimento técnico da área.

10. Respeito à autonomia profissional das ETMs

Que os Tribunais observem e garantam a autonomia técnica dos integrantes das ETMs, conforme legislação e normativas específicas de cada profissão, assegurando liberdade na escolha de procedimentos e instrumentos. Destaca-se, por exemplo, que a visita domiciliar (ou a entrevista em domicílio) é um procedimento técnico que pode ser utilizado (ou não)

na construção dos estudos técnicos e cuja pertinência deve ser avaliada exclusivamente pela(o) profissional responsável.

11. Participação das ETMs na construção de normativas institucionais

Que as normativas institucionais que tratem das ETMs sejam construídas com participação efetiva das(os) profissionais que integram essas equipes.

12. Criação do Fórum Nacional de Equipes Técnicas Multiprofissionais

Que seja criado o Fórum Nacional de ETMs, como espaço permanente de articulação, troca de experiências, formulação de propostas e incidência política no âmbito do Poder Judiciário

13. Representação das ETMs nos Fóruns Nacionais temáticos

Que seja garantida a representação das profissões que compõem as ETMs nos Fóruns Nacionais do CNJ que tratam de áreas correlatas à atuação das equipes, como o FONINJ (Infância e Juventude) e o FONAVID (Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher).

14. Criação de aviso de racionalização do uso das ETMs

Que seja elaborado um aviso de racionalização do uso do trabalho das Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs), contendo diretrizes que estabeleçam parâmetros e limites para as demandas judiciais, tais como a realização de estudos técnicos apenas após a fase de contestação, ou após a citação e o decurso do respectivo prazo. O objetivo é evitar a sobrecarga de trabalho e o uso indiscriminado do trabalho das equipes, assegurando a observância de critérios de necessidade e pertinência das solicitações.

15. Elaboração de diretrizes nacionais para critérios de lotação, dimensionamento e produtividade

Que sejam desenvolvidas diretrizes que orientem os Tribunais na construção de critérios de lotação, dimensionamento e produtividade das Equipes Técnicas Multiprofissionais, que considerem a realidade de cada Tribunal. Estes critérios devem, necessariamente, incluir:

Indicadores socioterritoriais:

- Porte Populacional e Extensão territorial da Comarca;
- Os índices como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH); Índice de Pobreza Multidimensional (IPM - ONU/PNUD); Índice de Vulnerabilidade Social (IVS – IPEA);
- Indicadores sobre violação de direitos da população infantojuvenil, mulheres, idosos.

Particularidades Geográficas e Culturais:

- Comunidades indígenas e quilombolas;
- Populações ribeirinhas;
- Áreas de fronteira brasileira ou zona portuária/fronteiriça;
- Questões rodoviárias e de deslocamentos fluviais
- Região Amazônica.

Estrutura da Unidade Judiciária:

- Quantidade de Varas com competência exclusivas;
- Quantidade de Varas com competência cumulativa.

Estrutura dos Sistemas de Garantias de Direitos locais:

- Quantos Centros Especializados de Atendimento à Mulher;
- Quantos Conselhos Tutelares;
- Quantidade de vagas em acolhimento institucional e familiar;
- Quantas unidades de cumprimento de medidas socioeducativas;
- Quantas delegacias especializadas;
- Quantas promotorias especializadas.

Demandas institucionais:

- Lotação em varas de competência exclusiva ou compartilhada;
- Lotação diretamente na vara ou em equipe regionalizada;
- Área de atuação;
- Processo de trabalho relacionado a lotação a ser dimensionada;
- Atividades extraprocessuais essenciais ao trabalho jurisdicional;
- Volume de processos distribuídos na vara delimitada.

16. Participação dos servidores na construção dos critérios

Que a elaboração dos critérios de lotação e dimensionamento conte com a representação efetiva e participação das(os) profissionais das ETMs, garantindo escuta e legitimidade técnica.

17. Revisão periódica das normativas

Que as normativas sobre lotação e produtividade sejam revistas a cada dois anos, por meio de grupos de trabalho que incluam representantes das ETMs.

18. Definição de áreas prioritárias de atuação

Que os Tribunais estabeleçam áreas prioritárias para a atuação das ETMs

19. Reconhecimento das particularidades da regionalização

Que seja garantida a lotação de profissionais em todas as comarcas. Nos casos de regionalização, que os parâmetros de dimensionamento sejam respeitados e que os deslocamentos sejam considerados e contabilizados dentro da carga horária de trabalho.

20. Regulamentação do teletrabalho para as ETMs

Que os Tribunais regulamentem o teletrabalho para as equipes técnicas, considerando as especificidades da processualidade de seus trabalhos e garantindo condições adequadas para sua execução.

21. Priorização da lotação em competências específicas

Que, diante da escassez de profissionais, os Tribunais priorizem a lotação das ETMs em varas com competências específicas e de maior complexidade, assegurando cobertura mínima e qualificada.

4. SUBGRUPO 2 – CAPACITAÇÃO PERMANENTE E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1 IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

A partir do trabalho realizado pelo subgrupo Capacitação Permanente e Formação Profissional, ao final deste documento será apresentada a **Proposta Nacional de Diretrizes para a Formação Inicial e Educação Permanente das Equipes Técnicas Multiprofissionais dos Tribunais de Justiça**. A construção desse documento envolveu as etapas prévias de levantamento da realidade das escolas judiciais do país, com foco nos temas relevantes ao trabalho das(os) profissionais da Pedagogia, da Psicologia e do Serviço Social, reuniões virtuais para *brainstorming* e discussão técnica sobre o investimento dos Tribunais na formação e aperfeiçoamento dos profissionais e necessidades destes, e pesquisa de referenciais teóricos e documentos normativos.

A complexidade dos casos que chegam às(os) pedagogas(os), psicólogas(os) e assistentes sociais do Poder Judiciário muitas vezes contrasta com o trabalho solitário dessas(es) profissionais. A existência de uma verdadeira equipe, composta por diferentes áreas de formação e atuante de maneira interdisciplinar parece ser a exceção, e não a regra na realidade das comarcas brasileiras. Quadros técnicos formados por apenas um profissional ou a nomeação de peritos *ad hoc* caracterizam a realidade de muitos territórios. Além de comporem o Poder Judiciário em menor número do que servidoras(es) da área do Direito, essas equipes, quando existentes, convivem frequentemente com a incompREENSÃO sobre a natureza e especificidades das suas atividades e atribuições, impactando na oferta de ações educativas e de treinamento que atendam essas especificidades.

Segundo levantamento realizado por este GT junto aos Tribunais brasileiros sobre suas equipes técnicas, observou-se grande variação nos quadros profissionais tanto no que diz respeito à quantidade de servidoras(es) quanto à formação e composição das equipes. Enquanto o Tribunal de Justiça do Tocantins (TJTO) conta com apenas 5 servidoras(es) em todo o Estado, sendo 03 assistentes sociais, 02 psicólogas(os) e nenhuma pedagoga(o), o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) conta com 2079 servidoras(es), sendo 1096 assistentes sociais e 983 psicólogas(os) e nenhuma pedagoga(o). Esses mesmos estados contrataram 10.664 perícias externas em Serviço Social e Psicologia (TJTO) e 314 (TJSP) em 2024, diante do que, pode-se inferir, que quanto menores as equipes próprias, maior a necessidade de nomeação de profissionais externos ao Poder Judiciário.

Outro exemplo que reforça essa observação é caso do Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), que informou contar com apenas 16 profissionais, sendo 05 assistentes sociais, 11 psicólogas(os) e 07 pedagogas(os), e ter realizado 126.652 perícias externas no ano de 2024. Obviamente, é necessário considerar as taxas habitacionais de cada Estado

para compreender as diferentes realidades, bem como o contexto sociocultural de cada região, as especificidades de sua população e as demandas levadas às Equipes Técnicas Multiprofissionais. Ao pensarmos a qualificação das(os) servidoras(es) dessas esquipes, é fundamental conhecer essas singularidades.

O levantamento realizado pelo presente subgrupo identificou três temas frequentemente ofertados pelos tribunais brasileiros para a capacitação profissional e que apresentam um atravessamento para as equipes técnicas, a saber: Depoimento Especial, Justiça Restaurativa e Formação para Atuação sob a Perspectiva de Gênero. Como se pode inferir, apesar de serem temas necessários e relevantes, não dizem respeito àquela que é a principal atribuição desses profissionais nesses espaços: as avaliações técnicas, que são determinadas em diferentes jurisdições, na maior parte delas envolvendo crianças e adolescentes. São situações de guarda, adoção, destituição do poder familiar, atos infracionais, muitas delas incluindo alegações de violência, configurando casos de alta complexidade, sobre as quais essas(es) profissionais precisam se manifestar, a partir de seus campos de conhecimento, a fim de subsidiar decisões judiciais. Tal responsabilidade é imputada a esses profissionais sem, em contrapartida, os Tribunais ofertarem espaços que possibilitem a qualificação deste trabalho.

Os estudos sobre a perícia psicológica destacam que a atuação da(o) psicóloga(o) no âmbito judicial requer qualificação específica e contínua. Ortiz (1986) enfatiza que a qualidade do laudo depende do domínio técnico e ético do profissional, o que exige preparo sólido em avaliação psicológica. Rabelo (2017) acrescenta que a competência técnico-científica e a atualização normativa são fundamentais, já que a prática pericial envolve responsabilidade social e jurídica.

Essa necessidade é reforçada por Cruz e Schultz (2009), ao evidenciarem a relação direta entre formação e desenvolvimento de competências essenciais, e por Noronha (2002), que defende o uso de instrumentos válidos e a supervisão como condição para uma avaliação confiável. Fermann, Bordini e Habigzang (2017), ao tratarem da perícia em casos de alienação parental, mostram que apenas a formação especializada e a constante atualização podem reduzir vieses e garantir credibilidade técnica, consolidando o argumento de que a capacitação é requisito central para o trabalho pericial da(o) psicóloga(o).

No Serviço Social, a produção científica ressalta que a atuação pericial e sociojurídica exige não apenas preparo técnico, mas também fundamentação crítica e alinhamento ao projeto ético-político da profissão. Fávero (2013) aponta a importância da sistematização e da educação permanente para enfrentar os desafios da prática no Judiciário, enquanto em texto posterior (2018) adverte para as requisições conservadoras que pressionam o trabalho profissional, demandando qualificação contínua como forma de resistência crítica.

Borba (2020) reforça a necessidade de institucionalizar a educação permanente dentro do Judiciário, a fim de evitar práticas meramente tecnicistas e fortalecer a consistência teórico-metodológica dos pareceres sociais. Já Juras (2016) mostra como as decisões judiciais são influenciadas pelos pareceres técnicos, o que amplia a responsabilidade das(os) profissionais do Serviço Social e da Psicologia e, consequentemente, a exigência de capacitação para sustentar tecnicamente suas análises.

A(O) profissional da Pedagogia, por sua vez, como integrante das Equipes Técnicas Multiprofissionais, contribui com uma abordagem educacional voltada para a promoção de direitos, o empoderamento das partes envolvidas e a ressignificação de experiências vividas. Sua atuação se baseia na mediação pedagógica como instrumento para fomentar a autonomia, a cidadania e a superação das violências (Freitas, 2012).

O tema da política de educação permanente, voltado às equipes técnicas ou multiprofissionais foi recorrente nos encontros realizados neste Subgrupo. Antes de se avançar na discussão das temáticas que podem compor uma agenda de educação permanente para o trabalho técnico, é preciso situar os subsídios que fundamentam a compreensão sobre a importância dos processos educativos vivenciados no trabalho.

Tem-se como ponto de partida que o trabalho é um espaço privilegiado de aprendizagem e construção de conhecimentos. As ETMs ocupam um lugar estratégico no atendimento das necessidades sociais, psicológicas e educacionais que chegam ao Poder Judiciário e, por isso, a educação permanente desponta como uma dimensão formativa importante que não pode ser mais negligenciada pelos órgãos de gestão.

A educação, entendida em sentido amplo, não se restringe aos níveis de ensino ou sistemas escolares, mas à educação como processo social vital da existência dos sujeitos. Ou seja, aquilo que caracteriza a sua especificidade de ser social, a saber, a capacidade de conhecer, de ter ciência do real e de, portanto, transformá-lo de forma consciente (Mészáros, 2008).

No Poder Judiciário não são poucas as situações que requerem das(os) profissionais um conjunto de conhecimentos para o atendimento das necessidades postas pelos sujeitos de direitos. Isso significa considerar as situações de trabalho e as necessidades, que emergem nesse contexto como indicadores dos saberes necessários a serem apreendidos para o atendimento e/ou a efetivação dos direitos sociais.

Na obra *Educação Permanente e Políticas Sociais*, Fernandes (2016) destaca que a educação permanente não se sobrepõe a nenhuma outra experiência de educação. Não se trata de uma atividade específica, como a educação de adultos ou a educação continuada em processos escolarizados. Em sentido amplo, “[...]a educação permanente aparece como um princípio no qual se funda a organização de um sistema global, em diferentes momentos da vida, em tempos e espaços determinados” (Fernandes, 2016, p. 48).

Na sociedade capitalista, em que a superexploração da força de trabalho é característica para aqueles sujeitos que estão inseridos nos processos de produção e reprodução do capital, a educação permanente se constitui em uma importante estratégia para incidir não somente nas mudanças das organizações do trabalho, mas também na transformação de si mesmo, ou seja, do próprio sujeito. A educação permanente desencadeia reflexões sobre o modo de produção ou construção de uma prática, “[...] é um jeito de pensar o seu fazer, pois o vir a ser constitui parte deste pensamento” (Fernandes, 2016, p. 56).

A literatura nacional e internacional é carente de publicações que abordem impactos da educação continuada e da supervisão dos profissionais da área técnica que atuam no sistema de justiça. No entanto, uma revisão sobre esse tema em outros contextos traz indicativos importantes de que essas ações qualificam o trabalho.

Em artigo que buscou identificar as iniciativas de Educação Permanente (EP) de profissionais que trabalham no contexto dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), Mattos et al. (2020) encontraram que as(os) trabalhadoras(os) percebem a educação permanente como um instrumento que possibilita a reflexão e a problematização das práticas, e favorece a sua própria participação na tomada de decisões e no aperfeiçoamento do processo de trabalho. As/os trabalhadoras(es) assumem a tomada de consciência como ponto de partida para o percurso, que vai da aprendizagem à conscientização e à ação transformadora.

O artigo aponta que a EP está fundamentada na concepção de educação como transformação e aprendizagem, centrada na valorização do trabalho como fonte de conhecimento. No contexto das(os) trabalhadoras(es) da saúde, a educação permanente valoriza o trabalho como fonte de saberes, colocando a própria organização do trabalho e da prática cotidiana como base para reflexão e produção de conhecimento, com o desenvolvimento de ações educativas interdisciplinares. A EP também tem como finalidade contribuir para cada coletivo analisar o próprio trabalho e ampliar a sua capacidade de responder às necessidades das(os) usuárias(os), por meio da reinvenção do seu mundo de trabalho.

Silva e Albanese (2020) problematizam a formação de profissionais psicólogas(os) que atuam nos Centros de Referência em Assistência Social (CRAS), explorando o descompasso existente entre a formação e a atuação de psicólogas(os) nos diversos contextos. Os autores apontam que a graduação fica restrita a modelos descontextualizados. Especificamente na Psicologia, é ainda frequente que a(o) psicóloga(o) tenha uma formação voltada para o atendimento individual e clínico, não oferecendo subsídios para a articulação entre teoria e prática ou para a atuação no contexto social.

Como resultado, os profissionais que atuam nos setores públicos não se sentem preparados. Segundo as autoras, “a atuação só é possível se o profissional for receptivo a outros saberes, aos imprevistos e à aprendizagem continuada. É necessário deixar os modelos convencionais de atuação, transformando as práticas unidisciplinares em relações interdisciplinares”. Souza (2011) afirma não ser necessário rejeitar a clínica, mas superar o olhar individual, incluindo a concepção social na formação dos profissionais.

Durante os trabalhos deste subgrupo, foi necessário realizar pesquisas nas páginas das Escolas Judiciais, nos sites institucionais e também na página do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com o objetivo de identificar eventuais regulamentações sobre o processo de capacitação e formação continuada das(os) servidoras(os) dos Tribunais, bem como do sistema de justiça em geral. Nesse levantamento, foi possível localizar a Resolução n.º 192, de 8 de maio de 2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário (CNJ, 2014). A Resolução estabelece:

- Obrigatoriedade de formação inicial e continuada de servidores/as;
- Princípios como a educação permanente, a integração com o planejamento estratégico e a responsabilidade compartilhada entre gestores/as e servidores/as;
- Objetivos voltados à melhoria da prestação jurisdicional, democratização do conhecimento e valorização da primeira instância;
- A previsão de modalidades presenciais e à distância, com incentivo ao uso de softwares livres e recursos compartilhados;

- Mecanismos de avaliação em quatro dimensões: reação, aprendizagem, aplicação e resultado;
- Determinação de que os tribunais destinem recursos orçamentários para as ações formativas.

A Resolução CNJ n.º 192/2014 (CNJ, 2014), ao instituir a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, estabelece como diretriz a valorização da primeira instância (art. 4º, IX e metas do Anexo incluído pela Resolução CNJ n.º 246/2018). Tal diretriz reflete o reconhecimento de que é no primeiro grau de jurisdição que se concentra a maior demanda de serviços judiciais e, consequentemente, a necessidade de servidoras(es) preparadas(os) e especializadas(os).

Nesse contexto, as Equipes Técnicas Multiprofissionais, compostas por assistentes sociais, psicólogas(os) e pedagogas(os) assumem papel estratégico. Seu trabalho contribui diretamente para:

- Aprimorar a prestação jurisdicional: fornecendo subsídios técnicos às decisões judiciais, especialmente em matérias sensíveis como infância, juventude, família e violência doméstica e familiar;
- Dar efetividade ao princípio da educação permanente: pois o desempenho das equipes exige atualização contínua, formação especializada e o desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades da primeira instância;
- Concretizar a democratização do acesso à justiça: já que suas intervenções ampliam a compreensão das demandas sociais e individuais apresentadas ao Judiciário, tornando a resposta jurisdicional mais justa e adequada.
- Alinhar-se às metas estratégicas do CNJ: ao reforçar a qualidade do atendimento na primeira instância, as equipes técnicas materializam o objetivo de priorização previsto na Resolução.

Assim, pode-se afirmar que a valorização da primeira instância, prevista na Resolução n.º 192/2014 (CNJ, 2014), encontra correspondência prática e concreta no trabalho das Equipes Técnicas Multiprofissionais, uma vez que sua atuação é indispensável para assegurar decisões mais humanas, fundamentadas e eficazes, em consonância com a missão institucional do Judiciário.

Outro ponto que não pode deixar de registrar-se, refere-se à implementação de webinários voltados às equipes multidisciplinares, iniciativa do Gabinete da Conselheira Renata Gil, sob a coordenação da psicóloga Janaína Castilho. O primeiro webinário “Atuação e Desafios das Equipes Técnicas do Poder Judiciário” reuniu mais de mil profissionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais de todos os Tribunais do país, abordando de forma ampla a atuação e a importância dessas(es) profissionais no Poder Judiciário. O segundo webinário, intitulado “A Produção de Documentos à Luz da Psicologia”, concentrou-se nas especificidades da elaboração de laudos e pareceres psicológicos, contando também com expressiva participação. O terceiro webinário, denominado “A Produção de Documentos à Luz do Serviço Social” e realizado no dia 19 de setembro de 2025, registrou mais de 1400 visualizações no Canal do CNJ no Youtube, demonstrando a crescente adesão da categoria. Além disso, vale citar o quarto webinário, que traz como tema “A Produção de

Documentos à Luz da Pedagogia", ampliando ainda mais o alcance formativo e a valorização das Equipes Técnicas Multiprofissionais em suas diferentes áreas de atuação.

Esses dados revelam a força e a relevância das Equipes Técnicas Multiprofissionais, bem como a necessidade premente de oferta contínua de capacitações de qualidade. A iniciativa dos webinários mostra-se, portanto, alinhada à Resolução CNJ n.º 192/2014 (CNJ, 2014), na medida em que concretiza o princípio da educação permanente e reforça a diretriz de valorização da primeira instância, *lócus* em que essas(es) profissionais desempenham papel essencial para a efetividade da prestação jurisdicional.

Outro tema recorrente nas discussões do Subgrupo 2 referiu-se ao processo de supervisão. Esse aspecto envolve, por um lado, a necessidade de que as(os) profissionais contem com supervisão técnica conduzida por integrantes mais experientes das ETMs; por outro, abrange também a supervisão de estudantes de graduação e pós-graduação que atuam nesse contexto. Ressalta-se que a literatura sobre esse tema ainda é escassa, havendo poucas fundamentações teóricas e publicações a respeito, o que evidencia uma lacuna a ser enfrentada. Ainda assim, trata-se de um ponto fundamental que deve constar nos registros deste subgrupo.

No que diz respeito ao contexto da Psicologia Clínica, a supervisão faz parte do processo de formação profissional e favorece a capacitação, desempenho e competência clínica da(o) profissional (Almeida, 2019). Silva et al. (2013) destacam que as supervisões clínicamente-institucionais são entendidas como atividades que qualificam e integram as equipes dos serviços de saúde mental, considerando casos clínicos e o contexto institucional (recursos do território, política pública e gestão).

No cenário internacional, também há uma lacuna quando a busca de publicações é específica a profissionais que atuam no sistema de justiça. Karpetis (2021), em uma revisão de literatura sobre a supervisão na área da proteção infantil, observou que há carência na operacionalização de supervisão e nas avaliações desses processos, para que a efetividade e robustez dessas práticas possam ser conhecidas. No entanto, o autor aponta em sua contextualização teórica, que tanto a supervisão individual como em grupo na área da proteção infantil é compreendida como um auxílio às(as) profissionais em suas reflexões, bem como para discutir casos em profundidade, modificar suas práticas e identificar necessidades de treinamento específico.

Da supervisão também se espera que aborde os aspectos emocionais implicados na prática profissional, considerando a natureza e a complexidade do trabalho desenvolvido por essas(es) profissionais. A supervisão é considerada um meio essencial de dar suporte ao trabalho nesta área e tem um papel central na reflexão crítica e na boa tomada de decisão profissional. Karpetis (2021) também pontua que a falta de supervisão ou uma supervisão de baixa qualidade gera práticas confusas que podem resultar em erros na atuação profissional. Assim, o autor comprehende que a supervisão deve ser parte do trabalho de profissionais da área da proteção infantil. A supervisão deve ser regular, e tem o papel tanto de prevenir *burnout* quanto de salvaguardar o bem-estar das famílias atendidas.

De um modo geral, os estudos consultados permitem afirmar que a educação permanente e a supervisão técnica:

- Estimulam o pensamento crítico e a autonomia profissional;
- Promovem a articulação entre teoria e prática;
- Favorecem a construção coletiva de saberes no ambiente de trabalho;
- Ampliam a capacidade de análise das demandas sociais e institucionais;
- Fortalecem a ética e a responsabilidade técnica no exercício profissional;
- Oferecem suporte emocional e técnico diante de situações desafiadoras;
- Contribuem para a tomada de decisões éticas e fundamentadas;
- Estimulam o desenvolvimento contínuo de competências profissionais.

Assim, considerando a necessidade e importância da educação permanente para os profissionais da área técnica que atuam no Sistema de Justiça, o subgrupo Capacitação e Educação Permanente compilou os resultados de um esforço coletivo, no sentido de qualificar a atuação das Equipes Técnicas Multiprofissionais vinculadas aos Tribunais de Justiça, de modo a garantir práticas fundamentadas, consistentes e alinhadas às necessidades institucionais. O subgrupo identificou necessidades das equipes, que são apresentadas em 5 eixos.

4.2 PROPOSTAS

4.2.1 Formação inicial - Trilha formativa

O grupo destacou a importância da criação de uma trilha formativa nacional obrigatória para a formação inicial das equipes técnicas. Essa trilha teria como referência experiências já consolidadas em tribunais como o Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) e o Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba (TJPB), e do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins TJTO (equipes credenciadas) na capacitação de suas equipes, sendo estruturada de forma modular (introdutório, intermediário e avançado), com foco no desenvolvimento de competências essenciais.

A proposta prevê que a formação conteúdos interdisciplinares, integrando Psicologia, Serviço Social e Pedagogia, sempre voltados para as demandas específicas do Sistema de Justiça. Entre os elementos centrais, ressalta-se a introdução ao funcionamento do Poder Judiciário, a definição das atribuições das Equipes Técnicas Multiprofissionais, a realização de estudos de caso, simulações práticas e supervisão técnica desde a entrada do profissional.

Ainda que se entenda que deva haver uma estrutura curricular mínima nacional, sugere-se facultar-se aos Tribunais a inclusão de outros temas que sejam demandas específicas de suas regiões. A certificação fica a cargo das Escolas Judiciais Estaduais, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM) e da Escola Nacional do Judiciário (ENAJU), quando aplicável.

4.2.2 Educação Permanente – Política Institucional

Outro ponto de consenso é a necessidade de institucionalizar uma política de educação permanente, inspirada em experiências exitosas como a do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), que já adota práticas de supervisão contínua. Tal política deveria incluir supervisões regulares das práticas, desde o atendimento até a elaboração do laudo, oficinas de análise de casos e aprimoramento da escrita técnica, bem como atualização normativa e técnica de forma sistemática.

Sobre esse ponto, defende-se a realização de avaliações participativas dos fluxos institucionais e encontros regionais ou interestaduais, que possibilitem o alinhamento e a troca de práticas entre diferentes equipes. Uma estratégia considerada necessária para a institucionalização dessas práticas é a associação com o Prêmio de Qualidade do Conselho Nacional de Justiça, por meio da inclusão de critérios objetivos de incentivo à formação e qualificação profissional.

4.2.3 Grupos de Estudo e Incentivo à Produção Científica

Considera-se fundamental a criação e o fortalecimento de grupos de estudo permanentes voltados às temáticas relacionadas à atuação no campo sociojurídico. Esses grupos devem ter papel estratégico na produção de conhecimento, estimulando a elaboração de artigos, relatórios, estudos de caso e protocolos. O incentivo à participação em congressos, simpósios, fóruns nacionais e internacionais é considerada medida indispensável para a atualização contínua e a inserção das equipes em debates mais amplos.

Ainda, mostra-se relevante a realização de um evento anual voltado especificamente às Equipes Técnicas Multiprofissionais e a publicação de boas práticas em uma revista institucional do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), seja numa publicação específica ou numa seção em revista já existente. A consolidação de parcerias com universidades e instituições de pesquisa é identificada como oportunidade para ampliar a interlocução científica e metodológica.

4.2.4 Acesso a Recursos Formativos e Tecnológicos

Outro eixo debatido refere-se à ampliação do acesso a recursos formativos e tecnológicos. Enfatiza-se a necessidade de os Tribunais disponibilizarem bibliotecas virtuais, bases de dados científicas e periódicos especializados, garantindo que as(os) profissionais tenham acesso à literatura atualizada e relevante. Além disso, destaca-se a importância da atualização contínua de testes psicológicos, instrumentos técnicos e materiais de apoio, bem como da formação em temáticas transversais ao Direito, como gênero, infância, juventude, diversidade, saúde mental e povos indígenas, entre outras.

4.2.5 Licença para Capacitação e Incentivo à Formação Continuada

Por fim, reforça-se a importância de os Tribunais terem regulamentações nítidas, com critérios objetivos de elegibilidade para utilização de licença para capacitação, alinhada às necessidades institucionais. Essa regulamentação deve prever o incentivo à realização

de formações *lato* e *stricto sensu*, incluindo mestrados profissionais e especializações, reconhecendo e valorizando o esforço das(os) profissionais em sua qualificação.

Destaca-se também a relevância da socialização dos conhecimentos adquiridos durante a licença, de modo a multiplicar os benefícios da formação junto às demais equipes técnicas. A estratégia de associação com o Prêmio de Qualidade do Conselho Nacional de Justiça também é necessária neste eixo, destacando-se a importância de critérios objetivos.

4.2.6 Plano de Ação Formativa Permanente

As Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs) que atuam no Poder Judiciário desempenham papel essencial no enfrentamento de temas sensíveis e de alta complexidade social. São responsáveis por oferecer suporte técnico especializado em diferentes áreas, prestando escuta qualificada, análises psicossociais, produção de subsídios às decisões judiciais e articulação com as redes de proteção e responsabilização.

Dante dessa complexidade, propõe-se a implementação de uma capacitação inicial obrigatória para novas(os) integrantes das ETMs dos Tribunais de Justiça de todo o país, com o objetivo de prepará-las(os) para uma atuação técnica, ética e sensível nas seguintes frentes prioritárias:

- garantia e proteção integral dos direitos de crianças e adolescentes;
- atuação em casos de violência doméstica, familiar e de gênero;
- conflitos familiares, guarda, visitas e medidas protetivas;
- violências contra crianças e adolescentes;
- e apoio à gestão estratégica e humanizada dos Tribunais de Justiça.

A formação inicial é indispensável porque os temas tratados exigem das(os) profissionais habilidades específicas, conhecimentos técnicos e postura ética que vão além da formação acadêmica de origem. Busca-se, assim, promover a uniformização de práticas institucionais, o fortalecimento da identidade profissional no Judiciário, a preparação para a atuação interinstitucional e intersetorial, a prevenção de danos e revitimizações e o estímulo a uma cultura de direitos e de proteção integral.

O fortalecimento da atuação técnica justifica-se pela diversidade de contextos enfrentados pelas ETMs. A complexidade dos casos requer domínio de princípios fundamentais e compreensão das dinâmicas que envolvem vínculos afetivos e processos de desligamento familiar. Em situações de violência, é essencial compreender o ciclo da violência e seus impactos, inclusive no âmbito institucional. Nos conflitos familiares, o manejo ético das relações e o apoio psicossocial são indispensáveis; nos crimes sexuais, impõe-se extremo rigor no cumprimento dos protocolos de escuta e entrevista. Já no campo da gestão institucional, as equipes contribuem com o planejamento e a execução de políticas judiciais, a análise de dados, a produção de diagnósticos e o apoio à formulação de projetos estratégicos.

A estrutura proposta para a capacitação inicial destina-se às(as) novas(os) integrantes das ETMs, com carga horária recomendada de 40 horas e periodicidade semestral. Sugere-se a oferta na modalidade on-line, em módulos temáticos assíncronos, com momentos

síncronos opcionais para aprofundamento e troca de experiências. A plataforma deve ser acessível, segura e intuitiva, preferencialmente vinculada ao CNJ, à ENFAM ou às Escolas Judiciais Estaduais.

A atuação das ETMs exige preparo técnico especializado, escuta qualificada e condutas alinhadas aos princípios da dignidade humana, da proteção integral e da ética profissional. Ao ingressar no Judiciário, as(os) profissionais precisam estar aptas(os) a lidar com situações complexas que envolvem violação de direitos, adoção, guarda, acolhimento institucional e familiar, violências, vulnerabilidades sociais e produção técnica de documentos.

Assim, a capacitação inicial tem como objetivo geral preparar as(os) novas(os) integrantes das ETMs para uma atuação qualificada e humanizada nos contextos da Infância e Juventude, Família, Violência de Gênero e Gestão Institucional. Seus objetivos específicos incluem:

- Apresentar as atribuições e fundamentos da atuação técnica no Judiciário;
- Oferecer subsídios técnicos e normativos sobre os principais temas de trabalho;
- Promover o alinhamento ético, metodológico e interdisciplinar;
- Prevenir a revitimização e fomentar práticas humanizadas;
- Fortalecer a integração com as redes de proteção e responsabilização.

Recomenda-se que o curso seja composto por módulos temáticos síncronos e/ou autoinstrucionais (assíncronos), incluindo aulas gravadas, textos de apoio e legislação comentada, estudos de caso, atividades práticas, fóruns de troca de experiências e instrumentos de avaliação. As temáticas sugeridas são:

- Atuação técnica no Judiciário: fundamentos e ética;
- Infância e Juventude: proteção integral;
- Adoção e acolhimento institucional e familiar;
- Violência doméstica, familiar e de gênero;
- Conflitos familiares e vulnerabilidades sociais;
- Violências contra crianças e adolescentes;
- Apoio à gestão e produção técnica.

A avaliação pode incluir atividades de fixação ao final de cada módulo, participação em fóruns (quando previstos), avaliação final objetiva com mínimo de 70% de acerto e certificação condicionada à conclusão integral da carga horária.

A oferta desse curso representaria um marco na qualificação inicial das(os) profissionais das ETMs, assegurando acesso amplo, padronizado e eficiente a conteúdos essenciais para a prática técnica no sistema de justiça. O formato on-line e obrigatório favorece a equidade no acesso à formação, fortalecendo a proteção de direitos, a ética profissional e a humanização da justiça.

5. SUBGRUPO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

5.1 APRESENTAÇÃO

O Subgrupo 3, denominado Condições de Trabalho e Valorização Profissional, teve como objetivo aprofundar o debate sobre as Equipes Técnicas Multiprofissionais compostas por assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) atuantes no Poder Judiciário. Destaca-se a relevância dessas(es) profissionais, que exercem papel estratégico na efetivação dos direitos fundamentais, na promoção da justiça social e na consolidação de práticas que visam garantir humanização ao atendimento e respaldo às decisões judiciais.

Parte-se do entendimento de que refletir sobre as condições de trabalho e valorização profissional envolve considerar uma multiplicidade de fatores que atravessam a prática das profissões aqui contempladas. Abrange considerar aspectos tanto objetivos como subjetivos, entre eles as características do espaço de trabalho e as especificidades do ambiente físico, a natureza das atividades desempenhadas, a quantidade de servidoras(es), o conjunto de diretrizes e normativas institucionais que orientam a organização do trabalho, o reconhecimento do papel que as ETMs exercem dentro dos Tribunais, bem como as perspectivas das(os) trabalhadoras(es) e de suas relações.

No entanto, devido aos limites inerentes à construção deste trabalho, que incluem horário e tempo específicos para deliberações coletivas e a necessidade de continuidade no atendimento às demandas laborais individuais de cada componente deste Subgrupo, fez-se necessário realizar escolhas e recortes nas abordagens propostas.

Para o desenvolvimento deste Subgrupo, realizaram-se nove reuniões que propiciaram discussões e impulsionaram pesquisas realizadas pelas(os) integrantes, analisando aspectos estruturais, funcionais e institucionais que impactam diretamente o exercício profissional.

Ao longo das reuniões, alguns pontos de pauta tornaram-se discussões recorrentes, e, portanto, entendeu-se que sintetizar estas demandas era urgente e necessário para assegurar condições dignas e adequadas para o desempenho das funções dos(as) profissionais das equipes. O resultado aqui apresentado expressa o esforço coletivo em dar visibilidade às condições de trabalho das ETMs, reafirmando a urgência da valorização destas categorias profissionais, e a relevância estratégica que têm para o fortalecimento do Poder Judiciário.

5.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2025) realizou uma pesquisa sobre o trabalho, as atividades, as articulações e os desafios das Equipes Técnicas Multiprofissionais no Poder Judiciário. O estudo evidenciou que assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) são essenciais para qualificar a atenção e a proteção destinadas a crianças, jovens, mulheres e demais públicos atendidos pelo sistema de justiça. Destaca, ainda, que a ausência dessas(es) profissionais configura uma lacuna significativa no acompanhamento dos casos sob jurisdição, uma vez que compromete a oferta de um cuidado pautado em saberes técnicos e em um olhar especializado.

Considerando o entendimento consolidado sobre a relevância do papel dessas equipes no âmbito do Judiciário, e que sua atuação traz resultados significativos à prestação jurisdicional, entende-se que compreender de que forma essas(es) profissionais estão inseridas(os) na estrutura dos Tribunais, como se dão essas relações de trabalho e como as demandas se apresentam, faz-se necessário para pensar o aprimoramento e ampliação das equipes. Endossando a importância da atuação multiprofissional, a Associação dos Auxiliares da Justiça de Nível Superior do Paraná (ANJUD, 2025), em comunicado *on-line*, afirmou que:

“Essas equipes exercem papel crucial dentro do Tribunal de Justiça do Paraná (TJPR). São elas que dão suporte especializado em matérias extremamente sensíveis, como infância e juventude, violência doméstica, medidas protetivas e disputas familiares. Seu trabalho não se resume à produção de laudos ou relatórios: envolve escuta qualificada, manejo de sofrimento humano, realização de visitas domiciliares, atendimento de pessoas em vulnerabilidade e, sobretudo, a produção de subsídios técnicos capazes de iluminar as decisões judiciais em casos que afetam profundamente a vida das pessoas. Trata-se de uma atuação que exige alta especialização, ética, autonomia científica e, sobretudo, condições dignas de trabalho”.

Isto posto, entendendo que a prestação jurisdicional é atividade típica do Poder Judiciário, Watrin (2024) destaca que ao longo das últimas décadas, intensificou-se a visão de que, em certos cenários, é adequado que esta prestação esteja respaldada também em conhecimentos extrajurídicos. Em nível nacional, essa compreensão reflete tanto na criação de leis que abordam temas específicos quanto nas políticas adotadas pelo Judiciário, visando implementar essas mesmas legislações. Assim, leis relacionadas, por exemplo, aos direitos das crianças e adolescentes (como a Lei n.º 8.069/1990 e a Lei n.º 13.431/2017), à família (como a Lei n.º 12.318/2010 e a Lei n.º 13.058/2014) e à violência doméstica e familiar contra a mulher (como a Lei n.º 11.340/2006) passaram a prever o trabalho de equipes multiprofissionais para subsidiar as decisões judiciais acerca de tais temáticas.

A partir disso, as Justiças Estaduais e o Distrito Federal e Territórios procuraram estruturar equipes compostas por profissionais da área da Pedagogia, da Psicologia e do Serviço Social, para realizar atendimentos a varas especializadas nessas questões, inclusive por incentivo do próprio Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação n.º 02/2006, do Provimento n.º 36/2014 e da Resolução n.º 254/2018 (CNJ, 2006; CNJ, 2014; CNJ, 2018a), entre outros.

Contudo, ainda que existam previsões legais e diversos atos normativos que orientam e tensionam a atuação das equipes técnicas multiprofissionais (ETMs) nos Tribunais de Justiça do país, observa-se que a participação dessas equipes nessas instituições ainda apresenta fragilidades significativas. Diante da relevância e da atual conjuntura das condições de trabalho das ETMs, foram identificados e analisados, ao longo deste relatório, problemas e desafios relacionados ao tema, que serão detalhados nas seções seguintes.

5.3 IDENTIFICAÇÃO DE PROBLEMAS

Inicialmente, as profissionais que compunham o subgrupo 3 destacaram questões entendidas como essenciais para o trabalho das ETMs no Judiciário. Elencaram-se requisitos objetivos: salas de atendimento individual, salas de atendimento em grupo, transporte, equipamentos de trabalho (como linhas de telefone fixo/móvel e computadores); além de qualificadores como planos de cargos e carreira, periculosidade/risco de vida, carga horária de trabalho e banco de horas; a insuficiência de profissionais para o atendimento às demandas e a urgência de previsão orçamentária para provimento de cargos, por meio de concurso público. Adicionalmente, foram apontadas questões que, subjetivamente, podem se manifestar de diferentes formas para diferentes profissionais, como a realização de horas extras, a sobrecarga de trabalho e a pressão por produtividade.

Após esta etapa, foram discutidos os tópicos propostos pelo CNJ para o trabalho do subgrupo 3, a saber: regime de contratação e estabilidade; jornada, banco de horas e sobrecarga; autonomia técnica e garantias legais/profissionais; riscos psicossociais e estrutura de apoio; reconhecimento institucional da importância das equipes, canais internos de escuta, supervisão técnica e apoio.

Em seguida, buscou-se relacionar as questões levantadas na etapa inicial, inserindo-os nos eixos propostos acima. As integrantes do GT manifestaram-se de forma espontânea sobre as condições de trabalho e valorização profissional das áreas de Pedagogia, Psicologia e Serviço Social, trazendo suas contribuições sobre o assunto e articulando-as com as realidades de trabalho vivenciadas nos Tribunais em que atuam.

Com o objetivo de organizar as discussões que se seguiram, estruturaram-se eixos temáticos, a partir dos tópicos do CNJ, acompanhados das respectivas problematizações levantadas ao longo das reuniões. São eles:

Eixo 1 - Regimes de contratação e estabilidade: contratação de profissionais concursados(as) nas equipes multiprofissionais como forma de assegurar a estabilidade, a continuidade do serviço e o fortalecimento e reconhecimento das equipes; previsão orçamentária para provimento de cargos por concurso público; planos de cargos e carreira como forma de valorização profissional.

Eixo 2 - Jornada, banco de horas e sobrecarga: isonomia na jornada de trabalho (30h semanais para assistentes sociais, psicólogos(as) e pedagogos(as)); banco de horas (escolha do(a) profissional entre remuneração ou concessão de dias de folga); insuficiência de profissionais; sobrecarga de trabalho; pressão por produtividade.

Eixo 3 - Autonomia técnica e garantias legais/profissionais: autonomia das categorias profissionais, assegurada por seus conselhos de classe e normas específicas; subordinação das equipes multiprofissionais; atendimento online.

Eixo 4 - Riscos psicossociais e estrutura de apoio: situações de risco enfrentadas no fazer profissional; adicional de risco; periculosidade/ risco de vida; saúde do trabalhador; sala de atendimento individual com estrutura que permita sigilo; sala para desenvolvimento de trabalhos em grupo; equipamentos de trabalho (linha de telefone fixo/ móvel, computadores); materiais técnicos disponíveis; transporte para visitas domiciliares.

Eixo 5 - Reconhecimento institucional da importância das equipes: faixa salarial; adicionais/gratificações; auxílio livro; incentivo à formação continuada.

Eixo 6 - Canais internos de escuta e apoio: coordenação das equipes multiprofissionais; cuidado com a saúde mental no trabalho; assédios no âmbito institucional; canais internos de escuta.

Deliberou-se, pelas participantes deste Subgrupo e que integravam também outros Subgrupos deste GT, que alguns dos itens relacionados acima integrariam de forma mais dinâmica a discussão de outros subgrupos, a exemplo do atendimento online, que foi proposto para ser contemplado pelo Subgrupo 1; e materiais técnicos, auxílio livro, supervisão técnica e incentivo à formação continuada, propostos para serem observados pelo Subgrupo 2. Por fim, a partir das discussões realizadas ao longo dos demais encontros do Subgrupo 3, entendeu-se como pertinente que cada integrante desenvolvesse um dos tópicos dentre os elencados, com base nas construções coletivas, vivências individuais e pesquisas na área, identificando os problemas que os entrecruzam e/ou os determinam, para o adensamento e a justificativa das demandas levantadas.

Percebe-se que muitos dos eixos temáticos são correlatos e podem ser debatidos em conjunto, o que representa a conexão e amplitude das demandas das equipes multiprofissionais. Estas características resultaram em uma pesquisa dinâmica, que foi se desdobrando em diversos novos temas e assuntos a serem abordados, acarretando assim uma mudança estrutural ao relatório, como na sua sistematização e objetivo traçado. Outros diálogos, não aprofundados durante as reuniões, podem ser objeto de estudo e deliberações futuras, por meio da proposição de novos grupos de trabalho e de novos encontros.

5.4 REGIMES DE CONTRATAÇÃO E ESTABILIDADE

5.4.1 Regimes de contratação

Com o intuito de buscar informações concretas para embasar as discussões deste item, uma pesquisa foi realizada nos canais oficiais on-line dos Tribunais de Justiça dos estados, mapeando concursos públicos voltados à composição das Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs) entre os anos de 2000 e setembro de 2025. Foram reunidos e analisados os editais disponíveis, que subsidiaram o desenvolvimento deste tópico.

Embora a Resolução nº 240/2016 (Brasil, 2016), que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, estabeleça princípios e diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação de servidores(as); para o acompanhamento e desenvolvimento de servidores(as) e gestores(as); para a promoção da valorização; e para a garantia de ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida, muitos tribunais ainda recorrem à formas precárias de contratação de assistentes sociais, pedagogos(as) e psicólogos(as), como cargos em comissão, funções gratificadas e/ou vínculos temporários, sem garantia de continuidade ou progressão profissional.

Infere-se, assim, que o regime de contratação das ETMs apresenta fragilidades significativas, especialmente quanto à estabilidade, valorização e provimento de cargos efetivos. Em alguns estados, como Mato Grosso (TJMT) e Tocantins (TJTO), a demanda por equipes tem sido suprida por meio de credenciamento, em substituição aos concursos públicos.

O Conselho Regional de Psicologia da 18ª Região (CRP-MT, 2021) registrou a extinção da carreira de psicóloga(o) no TJMT, classificando o fato como um retrocesso para a categoria. O órgão apontou prejuízos diretos no resultado da atuação profissional, na motivação para o campo de trabalho e na precarização do serviço público, destacando que mais de cem psicólogas(os) atuavam, à época, sob contratos precários de credenciamento.

No TJTO, o último concurso público ocorreu em 2008, sem vagas específicas para Psicologia, Pedagogia ou Serviço Social. Desde então, o Tribunal passou a adotar editais de credenciamento, como os de 2016 e 2020, que previam a contratação temporária de profissionais dessas áreas, com vigência de 12 meses e possibilidade de prorrogação por até 60 meses (Santana, 2016).

Situação semelhante ocorre nos Tribunais de Justiça do Acre (TJAC) e de Alagoas (TJAL), que têm recorrido a Processos Seletivos Simplificados. Contudo, entende-se que situações como essas geram insegurança institucional e fragilidade técnica, pois comprometem a permanência e a motivação dos(as) profissionais, além de dificultar a consolidação de práticas especializadas e qualificadas no âmbito da justiça.

Cabe ainda nesta problematização, destacar que o uso inadequado de estagiários(as) de graduação e pós-graduação para suprir a demanda de mão de obra qualificada, embora permita atendimento imediato das demandas, também compromete a qualidade técnica, a continuidade do serviço e a segurança institucional. A utilização de estagiários(as) como substitutos(as) de profissionais efetivos precariza o trabalho, pois esses(as) estudantes, além de estarem em formação, possuem vínculos temporários e condições limitadas de atuação. O espaço de estágio deve propiciar um ambiente de aprendizado, e espera-se, a partir disso, a qualidade intervenciva das supervisões e assessoramentos que os profissionais darão aos(as) seus(suas) estagiários(as) supervisionados(as).

Tramita ainda proposta para instituir o Programa de Residência Psicossocial no âmbito do Judiciário, com contratos de até três anos. Movimentos nesse sentido necessitam de debates e aperfeiçoamento contínuo para não se caracterizarem como mais uma prática que promova precarização do serviço das equipes multiprofissionais.

Mesmo nos estados que realizam concursos públicos, como Maranhão, Amapá, Minas Gerais e Ceará, observa-se intervalo médio de 16 anos entre seleções. Para Psicologia, o último concurso ocorreu entre 2008 e 2009; para Serviço Social, entre 2008 e 2009; e, em Pedagogia, os intervalos são ainda maiores, alcançando até 18 anos (ex.: TJMA, 2004; TJAM, 2009; TJCE, 2008). Em Minas Gerais, não há registro de concurso para Pedagogia no período analisado. Essa defasagem revela uma descontinuidade grave na recomposição das equipes, dificultando a atualização técnica e o enfrentamento das novas demandas sociais.

Apesar da crescente complexidade das questões que chegam ao Judiciário, a criação de cargos efetivos para assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) segue sendo exceção. Destaca-se a Lei n.º 18.050/2024 do Estado de São Paulo (São Paulo, 2024), que instituiu 150 cargos de assistente social e 300 de psicóloga(o), configurando uma experiência estruturada e planejada de ampliação das equipes multiprofissionais. Essa medida, contudo, contrasta com a inércia observada na maioria dos Tribunais do país, ainda sem iniciativas semelhantes.

A defasagem histórica das ETMs tem levado as(os) profissionais a condições de trabalho extenuantes, com sobrecarga de atendimentos, o que pode prejudicar a qualidade técnica. A ausência de concursos regulares e de previsão orçamentária específica agrava o cenário, tornando urgente a ocupação das vagas existentes e a criação de novos cargos, não apenas em São Paulo, mas em todo o território nacional.

A inexistência de normativas que assegurem a presença permanente e qualificada de ETMs compromete a efetividade da prestação jurisdicional, na medida em que o trabalho técnico é indispensável ao processo decisório judicial. Essa lacuna pode resultar tanto em precarização institucional quanto em adoecimento e sobrecarga das(os) profissionais. É fundamental, portanto, que os Tribunais de Justiça e os Poderes Legislativos estaduais reconheçam a importância estratégica das ETMs e avancem na institucionalização e ampliação desses cargos, por meio de legislação específica, dotação orçamentária compatível e planejamento de médio e longo prazo.

Sabe-se que a mera criação de novos cargos não significa que eles serão necessariamente ocupados sem que haja prévia dotação orçamentária que viabilize a abertura de concurso público, e, posteriormente, as nomeações. Embora ocorra situações em que há abertura de concursos públicos contemplando vagas para profissionais das áreas de Psicologia, Serviço Social e Pedagogia, verifica-se que isso não resulta automaticamente em nomeações.

A análise das Leis Orçamentárias Anuais (LOA) evidencia que, apesar de haver, por vezes, previsões expressivas para despesas com pessoal e encargos sociais, nem sempre é possível identificar com precisão qual parcela desses recursos está efetivamente destinada à recomposição das Equipes Técnicas Multiprofissionais.

Essa dificuldade se repete na consulta a relatórios de proposta orçamentária, nos quais, embora constem ações finalísticas que preveem despesas relacionadas a novas nomeações, raramente há indicação explícita de quais categorias serão contempladas com provimento de cargos. Tal cenário evidencia uma lacuna de transparência quanto às informações relativas às Equipes Técnicas Multiprofissionais.

Em síntese, verifica-se a carência de informações públicas sistematizadas que permitam identificar, de forma clara, quantos cargos efetivos existem nas áreas de Psicologia, Serviço Social e Pedagogia, quantos estão vagos, quantos são ocupados por vínculos temporários ou provisórios e qual o percentual do orçamento anual efetivamente destinado à expansão e fortalecimento dessas equipes. Essa limitação impacta diretamente a compreensão do planejamento institucional e a capacidade de avaliar, de maneira objetiva, o compromisso orçamentário com a recomposição e valorização das ETMs.

A ausência de concursos periódicos e de políticas de carreira estruturadas contribui para a perda de capital técnico, a descontinuidade do atendimento às demandas judiciais e o aumento da sobrecarga laboral, com reflexos diretos na saúde mental das(os) profissionais e na qualidade da prestação jurisdicional.

5.4.2 Estabilidade

No campo da estabilidade profissional, observam-se incongruências. O conceito de estabilidade pressupõe permanência e solidez, mas a crescente utilização de estagiárias(os), residentes e profissionais contratados por credenciamento ou processos seletivos simplificados fragiliza a continuidade do trabalho técnico e os objetivos institucionais das ETMs. Ainda que o ingresso por concurso público garanta estabilidade formal, persistem fragilidades decorrentes da precariedade dos planos de cargos e carreiras e da insuficiência estrutural e orçamentária destinada às equipes.

A falta de regulamentação local e de uniformidade entre os Tribunais na gestão de pessoal e nas previsões orçamentárias representa um dos principais desafios enfrentados pelas(os) servidoras(es). Cada Tribunal possui realidade própria — legislação estadual, política de pessoal e orçamento — o que, na prática, pode facilitar ou inviabilizar planos de carreira e concursos. Em muitos casos, a realização de concursos públicos depende da alocação de recursos estaduais, o que reforça a disparidade regional.

O Estado do Paraná exemplifica essas contradições. A Lei n.º 20.329/2020 (ALEP, 2020) incluiu assistentes sociais e psicólogas(os) na carreira de Auxiliares da Justiça de Nível Superior (AJS), reconhecendo-os como cargos efetivos. Contudo, ainda se recorre ao credenciamento quando não há cargos disponíveis, revelando a insuficiência do quadro efetivo. Verifica-se, ainda, ausência de informações suficientemente claras sobre critérios de progressão técnica especial e planejamento orçamentário voltado à expansão dessas equipes. Esse modelo parcial de efetividade pode comprometer a continuidade dos atendimentos especializados e aumentar a rotatividade e sobrecarregas(as) profissionais, dificultando a manutenção de padrões de qualidade e especialização.

O CNJ, ao estabelecer anualmente as Metas Nacionais (CNJ, 2024a), reafirma a necessidade de fortalecimento e estabilidade das ETMs. Entre as metas para 2025, destacam-se:

- Meta 7 – Priorizar o julgamento dos processos relacionados a indígenas e quilombolas (STJ, Justiça Estadual e Justiça Federal): a presença de profissionais das ETMs é essencial para promover uma escuta sensível às tradições, línguas e formas de organização social; para a realização de avaliação psicológica com intuito de identificar os impactos individuais e/ou coletivos na saúde mental; na produção de laudos que considerem os aspectos culturais, sociais e históricos das comunidades indígenas e quilombolas; e na mediação entre tribunal e comunidades, garantindo acesso à informação e direitos.
- Meta 8 – Priorizar o julgamento dos processos relacionados ao feminicídio e à violência doméstica e familiar contra as mulheres (STJ e Justiça Estadual): Observa-se neste campo uma atuação mais expressiva das ETMs, uma vez que as equipes responsáveis por essas demandas se compõem, em geral, por assistentes sociais e psicólogos(as). Esses profissionais acompanham a mulher em situação de violência, direta ou indiretamente, por meio de atendimentos de suporte emocional e psicológico, elaboração de laudos, encaminhamentos a programas sociais, avaliação do contexto familiar e social dos envolvidos na situação de violência, além de facilitar o acesso aos serviços públicos, entre outras intervenções. Contudo, apesar dessa maior presença e relevância, o quantitativo de profissionais ainda se mostra insuficiente diante do elevado volume de processos e da complexidade que

os casos demandam, o que compromete a efetividade das ações e sobrecarrega as equipes envolvidas.

- Meta 10 – Promover os direitos da criança e do adolescente (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho): Neste contexto, nota-se que há também uma participação mais ativa das equipes multiprofissionais, especialmente em casos envolvendo crianças e adolescentes em situação de risco ou conflito com a lei. Assistentes sociais analisam o contexto social e familiar, identificando necessidades de proteção. Já os psicólogos(as) realizam avaliações psicológicas de crianças e adolescentes em risco ou conflito com a lei. Os pedagogos avaliam o desenvolvimento escolar, sugerem medidas de reinserção educacional e produzem relatórios pedagógicos, entre outras tantas atividades que essas profissões realizam neste contexto. Todavia, apesar da relevância e da diversidade de atribuições desses profissionais, o número de integrantes das equipes ainda se mostra insuficiente para atender à complexidade e ao volume crescente de processos. Essa limitação, como já apontado, compromete a efetividade das intervenções e sobrecarrega os profissionais, dificultando a garantia de uma abordagem integral e qualificada.

Apesar da carência de ETMs estruturadas, há necessidades exacerbadas de olhar técnico e especializado, e reivindicações por maior segurança e qualidade na estrutura de trabalho dos profissionais da Pedagogia, da Psicologia e do Serviço Social.

Observa-se, portanto, que as formas de contratação adotadas por alguns Tribunais caminham na contramão das diretrizes construídas pelo CNJ, que visam consolidar uma prestação jurisdicional humanizada, inclusiva e resolutiva, comprometida com transformações reais na vida das pessoas atendidas e na sociedade.

5.5 JORNADA, BANCO DE HORAS E SOBRECARGA

5.5.1 Jornada

Embora a jornada de 30 horas semanais represente uma conquista legal para assistentes sociais, a despeito de debates em andamento, pesquisas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023a; CNJ, 2025) demonstram que essa situação ainda não é realidade em todos os Tribunais, resultando em disparidades entre as ETMs. O fundamento dessa prerrogativa encontra-se na Lei n.º 12.317/2010 (Brasil, 2010), que assegura a jornada de 30 horas sem redução salarial, em reconhecimento ao elevado desgaste físico e emocional inerente à profissão, que lida cotidianamente com violações de direitos e contextos de vulnerabilização social.

Por isonomia, a mesma lógica deve ser aplicada a pedagogas(os) e psicólogas(os), que compartilham os mesmos ambientes de trabalho e enfrentam demandas de alta complexidade e forte impacto emocional. A equiparação das cargas horárias é medida de justiça e coerência institucional.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.º 1.214/2019 (Brasil, 2019), que propõe alterar a Lei n.º 4.119/1962 — marco regulatório da profissão de psicóloga(o) — para fixar jornada máxima de 30 horas semanais. No Senado Federal, seguem em análise os Projetos de Lei n.º 511/2017 e n.º 3.086/2024 (Brasil, 2017; 2024b), ambos com o mesmo

objetivo. Essas proposições refletem a mobilização pujante da categoria, que reivindica a regulamentação de uma carga horária condizente com a complexidade, a responsabilidade e o impacto social que permeiam o exercício da Psicologia.

Observa-se também que editais recentes de concursos públicos têm estabelecido jornadas distintas entre as áreas de Pedagogia, Psicologia e Serviço Social, variando entre 20 e 40 horas semanais — a exemplo do TJAC, que, em 2024, publicou edital com ambas as possibilidades (TJAC, 2024b). Essa disparidade evidencia a ausência de regulamentação uniforme entre os Tribunais e reforça a necessidade de uma normatização nacional que assegure condições de trabalho equitativas, compatíveis com as especificidades técnicas e com o desgaste emocional característico da atuação das ETMs, especialmente diante da complexidade e sensibilidade das demandas sob sua responsabilidade.

A manutenção de jornadas de trabalho distintas, como 30 e 40 horas semanais, dentro de uma mesma equipe é um fator que precariza o trabalho e, conforme aponta o próprio CNJ, gera consequências diretas:

O fato de ter trabalhadores/as com cargas horárias semanais diferentes em uma mesma equipe de trabalho pode ser um fator de tensão para o desenvolvimento da atuação interprofissional, uma vez que aqueles/as que cumprem carga horária maior podem se ver mais sobrecarregados/às se comparados/as aos/às demais, tornando esse ponto um aspecto de observação e atenção na gestão do trabalho das equipes (CNJ, 2023a, p. 49).

A sobrecarga de trabalho compromete não apenas a saúde das(os) profissionais, mas também a qualidade da atuação interprofissional, fundamento essencial do trabalho das ETMs no Judiciário. A jornada de 30 horas semanais contribui para a melhor organização dos processos de trabalho, favorece o aperfeiçoamento contínuo e melhora a qualidade de vida das(os) servidoras(es). Trata-se, portanto, de uma medida que fortalece a atuação técnica e humanizada, promovendo justiça social e respeito aos direitos humanos.

A padronização da jornada de 30 horas semanais para assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) é uma medida necessária, justa e estratégica. Além de proteger a saúde física e mental das(os) profissionais, previne o esgotamento, melhora a qualidade dos serviços prestados, fortalece o trabalho interdisciplinar e valoriza o exercício técnico no âmbito do Poder Judiciário.

5.5.2 Banco de Horas

A discussão sobre a adoção do banco de horas deve partir da compreensão de que esse instrumento não pode ser naturalizado como solução para o volume excessivo de trabalho a que as(os) profissionais das ETMs estão constantemente submetidos(as). Sua utilização acrítica pode intensificar a carga de trabalho, com potenciais impactos negativos sobre a saúde mental e física das(os) trabalhadoras(es), contribuindo para o adoecimento.

Ainda assim, é recorrente que assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) realizem atividades institucionais fora da jornada regular — como audiências em Varas de Família, Infância e Juventude e Violência Doméstica —, o que reforça a necessidade de regulamentação clara e proteção de seus direitos.

A Portaria n.º 9.960/2021 do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP, 2021) regulamenta o serviço extraordinário naquele Tribunal. No entanto, assistentes sociais e psicólogos(os) relatam dificuldades tanto para o registro quanto para o usufruto das horas credoras, correspondentes ao trabalho executado além da jornada ordinária. Já no Tribunal de Justiça do Acre, a Portaria n.º 5.676/2024 (TJAC, 2024a) estabelece regras para o serviço extraordinário, excluindo apenas cargos comissionados e servidores(as) em regime de teletrabalho. A norma condiciona o serviço extraordinário à elaboração de plano de trabalho e à autorização prévia da Presidência, sem excluir expressamente as áreas de Pedagogia, Psicologia e Serviço Social.

Diante desse cenário, é essencial que o banco de horas seja utilizado com cautela. Sua normalização pode servir apenas como paliativo para problemas estruturais, como o déficit de profissionais e a sobrecarga de trabalho. A solução sustentável passa pela realização de concursos públicos e pela ampliação das equipes, assegurando condições adequadas para o exercício ético e qualificado das funções. A proteção da saúde mental das ETMs deve ser compreendida como condição indispensável à qualidade e à humanização da prestação jurisdicional.

A compensação de horas, por sua vez, deve ser facultativa e regulamentada pelos Tribunais, garantindo o direito à remuneração ou à folga, sempre de forma voluntária. O reconhecimento do trabalho extraordinário deve vir acompanhado de mecanismos de valorização e de salvaguarda da integridade física e psicológica das(os) profissionais.

5.5.3 Sobrecarga

O *Diagnóstico de Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais* (CNJ, 2025) aponta um cenário preocupante: grande parte das equipes encontra-se sobrecarregada ou reduzida, o que compromete diretamente a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional.

Os agravos à saúde mental não podem ser tratados como questões individuais ou pontuais. Como destaca Alcântara (2018, p. 22), “não são problemas particulares desta ou daquela pessoa (apesar de serem vividos singularmente), são problemas sociais frutos da organização e das relações sociais de trabalho mais gerais [...].” Essa perspectiva reforça a necessidade de compreender o adoecimento laboral a partir da totalidade das relações sociais no ambiente de trabalho e dos determinantes estruturais que permeiam o cotidiano profissional.

Na mesma linha, Delia e Seligmann-Silva (2014), pesquisadoras da interface entre trabalho e saúde mental, evidenciam que as condições físicas e materiais do ambiente laboral são fontes recorrentes de sobrecarga, produzindo pressão, constrangimento e desgaste. Estructuras adequadas são essenciais para o desenvolvimento do trabalho técnico, pois asseguram qualidade nas ações, confidencialidade, privacidade e um atendimento ético e humanizado.

A sobrecarga também decorre da insuficiência de profissionais nos quadros de pessoal dos tribunais. Souza (2021, p. 177), em pesquisa sobre o trabalho de assistentes sociais no sistema de justiça, identificou como causas mais recorrentes da sobrecarga “o aumento da demanda de trabalho e o número insuficiente de profissionais”.

Esses achados confirmam a urgência de políticas institucionais que enfrentem o déficit estrutural das equipes, assegurem equilíbrio entre demanda e capacidade de resposta e priorizem a saúde e o bem-estar das(os) profissionais.

Azevedo (2017), partindo de pesquisa realizada por Dal Rosso (2008),

Identifica os instrumentos da intensificação do trabalho e considera nesse processo a relação com o tempo, de forma a ampliar a percepção da intensidade para além da extensão da jornada de trabalho, observando ritmo e velocidade, acúmulo de atividades, polivalência/versatilidade/flexibilidade e gestão por resultados (Azevedo, 2017, p. 204).

Observa-se que o aumento das demandas de trabalho, cada vez mais intensas e complexas, dificulta a articulação aprofundada das equipes diante de prazos insuficientes. O risco que se impõe à atuação das ETMs é o de que as análises se tornem superficiais e desconectadas da totalidade dos contextos envolvidos — político, social, econômico, cultural, territorial, racial, étnico e geracional, entre outros marcadores que atravessam a realidade do trabalho técnico.

A intensificação do trabalho manifesta-se também na pressão por produtividade e no cumprimento de prazos exígios, frequentemente desconsiderando a complexidade das demandas encaminhadas às equipes. O paradoxo é evidente: justamente os casos mais complexos e urgentes são os que demandam maior tempo de análise e execução qualificada.

A imposição de prazos rígidos para emissão de laudos, relatórios e pareceres técnicos tem, frequentemente, tornado seus cumprimentos inexequíveis. Não raramente, solicita-se às equipes a produção de documentos resumidos, conclusivos ou com caráter decisório, acompanhados de recomendações como “escrever sem tantas elocubrações”. Tais práticas evidenciam pressões cotidianas, silenciamentos e ameaças institucionais que variam entre os Tribunais, e, muitas vezes dentro de um mesmo Tribunal, revelando a heterogeneidade de dinâmicas vivenciadas pelas ETMs no país.

Outro ponto crítico refere-se à ampliação de atribuições sem o correspondente aumento de profissionais. Novas funções, como a realização de depoimentos especiais em Varas de Família e em outras unidades judiciais, são incorporadas sem recomposição das equipes. Há cada vez mais responsabilidades e menos profissionais, resultando em sobrecarga crescente e aumento expressivo de licenças por adoecimento mental.

A título ilustrativo, verifica-se que oito Tribunais de Justiça não contam com profissionais da área de Pedagogia em suas equipes técnicas, o que demonstra a ausência de parâmetros mínimos e de regulamentação específica para o trabalho das ETMs, comprometendo a qualidade do atendimento prestado à população.

No que diz respeito a metas e produtividade, é imprescindível considerar o mapeamento dos processos de trabalho, o dimensionamento das equipes, as realidades territoriais e regionais, como regiões de fronteira, de difícil acesso e comunidades tradicionais, bem como os indicadores socioterritoriais, a complexidade das demandas e o volume processual. A desconsideração desses fatores leva à criação de metas inalcançáveis e descoladas da realidade cotidiana, o que intensifica o adoecimento e compromete a qualidade da entrega

institucional. Além disso, a definição dessas metas não deve ser feita exclusivamente pelo universo jurídico: a participação ativa das ETMs nesse processo é condição essencial de legitimidade e efetividade.

Mensurar o trabalho técnico apenas por critérios quantitativos, como o número de laudos ou pareceres emitidos, ignora a natureza e a profundidade desse fazer. E não pode ser naturalmente substituído pela criação de banco de peritos ou contratações externas. Um laudo técnico não é mero produto documental: ele carrega implicações éticas, jurídicas, pedagógicas, psicológicas e sociais, e exige tempo de escuta, análise e articulação entre saberes. Reduzir sua produção a indicadores numéricos desconsidera a complexidade das situações atendidas e compromete o rigor técnico e ético da atuação.

Assim, a participação das ETMs na definição de metas e parâmetros de produtividade é indispensável para garantir que esses instrumentos reflitam as reais condições de trabalho, sejam justas, viáveis, respeitem os princípios éticos da profissão e promovam a qualidade e a humanização do serviço.

5.6 AUTONOMIA TÉCNICA E GARANTIAS LEGAIS/ PROFISSIONAIS

O desempenho qualificado das(os) profissionais integrantes das Equipes Técnicas Multiprofissionais do Poder Judiciário - assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os), depende intrinsecamente da garantia plena de sua autonomia profissional e das condições éticas e técnicas para o exercício de suas atribuições. Tais garantias não constituem mera concessão institucional, mas sim condição essencial e obrigatória para a qualidade dos serviços prestados aos jurisdicionados, assim como no atendimento às demandas institucionais.

A atuação dessas equipes, quando efetivada em condições adequadas, respeitando as especificidades das categorias profissionais, em espaços de trabalho com as devidas condições para sua realização, podem oferecer:

[...] importantes subsídios às decisões dos tribunais de justiça para a efetivação de direitos de amplas parcelas da população que foram alijadas do acesso aos bens produzidos socialmente ao longo de séculos de dominação burguesa no País. (Borgianni, 2013, p. 428, *apud* Souza, 2021, p.35).

Dante desse cenário, propõe-se reforçar a autonomia técnica das Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs), com base nas normativas específicas de cada categoria profissional e nas diretrizes éticas e legais vigentes, assegurando um exercício ético, qualificado e politicamente comprometido.

O Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005, p. 7) orienta, entre seus princípios fundamentais, que “o psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código”. Essa diretriz reafirma o compromisso da Psicologia com uma prática ética e autônoma, que não se subordina de modo acrítico a rationalidades institucionais alheias ao seu campo técnico.

No mesmo sentido, a Resolução CFP n.º 31/2022 (CFP, 2022), em seu art. 5º, estabelece que a(o) psicóloga(o) possui prerrogativa para decidir sobre os métodos, técnicas e instrumentos utilizados na avaliação psicológica, desde que fundamentados em literatura científica e nas normativas do Conselho. Tais prerrogativas evidenciam a centralidade da autonomia técnica na práxis psicológica, a qual deve ser garantida mesmo nos contextos institucionais mais complexos, como o Judiciário.

Conforme observa Bianca Ribeiro de Souza (2021), embora as(os) assistentes sociais e demais profissionais das equipes multiprofissionais detenham autonomia ética e técnica, esta é frequentemente tensionada pelas hierarquias institucionais e pela lógica jurídica dominante. A autonomia é enfraquecida quando a escolha dos métodos e instrumentos técnico-operativos é restringida ou submetida a interferências externas.

As equipes multiprofissionais relatam a existência de desafios relacionados à clareza de fluxos internos e à definição de competências, o que pode gerar situações em que são demandadas a realizar atividades incompatíveis com os parâmetros de suas áreas de atuação ou com as orientações dos respectivos conselhos profissionais, incluindo solicitações de ajustes em documentos técnicos. Esses aspectos evidenciam a necessidade de aperfeiçoamento de procedimentos, de comunicação institucional e de alinhamento entre unidades judiciais e equipes técnicas.

A ingerência sobre o exercício profissional também se manifesta quando são solicitados serviços incompatíveis com o escopo legal de cada profissão, forçando atuações fora da competência técnica das equipes. A(o) profissional, nesses casos, pode ser compelida(o) a realizar atividades que conflitam com a legislação e com os códigos de ética. No campo do Serviço Social, a Resolução CFESS n.º 1.114/2025 (CFESS, 2025) reforça que a(o) profissional não é obrigada(o) a prestar serviços contrários ao que dispõe a Lei n.º 8.662/1993 (Brasil, 1993).

De modo análogo, o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005, art. 1º, alínea “b”) estabelece como dever “assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente”. Já no caso da Pedagogia, a ausência de regulamentação específica para atuação no Judiciário gera vulnerabilidade e confusão de identidade profissional, fragilizando a defesa de suas atribuições e interesses institucionais.

O exercício profissional qualificado de assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) — categorias essenciais ao funcionamento do Poder Judiciário — exige condições éticas e técnicas adequadas, reconhecidas como pressupostos indispensáveis ao desempenho de suas funções. A autonomia das equipes, assegurada pelos respectivos conselhos profissionais, não é concessão administrativa, mas princípio estruturante que garante a integridade e a qualidade do serviço prestado. Ela pressupõe o reconhecimento da autoridade técnica de cada profissional e de sua competência para tomar decisões fundamentadas em seus códigos de ética.

Entre os desafios que comprometem a qualidade e a integridade do trabalho estão as deficiências estruturais, o volume excessivo de demandas e a indefinição de competências internas.

No que se refere à estrutura física, a ausência de salas adequadas para atendimentos individuais ou coletivos compromete a privacidade, o conforto e a segurança, violando normativas de segurança e saúde no trabalho (NRs e ABNT), sobretudo em aspectos de ergonomia, iluminação, climatização, isolamento acústico e acessibilidade. A presença de câmeras em espaços de atendimento constitui violação ainda mais grave, pois fere o princípio do sigilo profissional.

Nos ambientes digitais de trabalho, como nos atendimentos on-line, há desafios referentes à infraestrutura tecnológica segura e de recursos que assegurem a confidencialidade das comunicações — sonora, visual e textual —, que podem prejudicar o cumprimento integral da Lei n.º 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

A dificuldade de definir objetivamente as competências e funções de cada profissão que compõe as ETMs pode levar à sobreposição de responsabilidades, lacunas no atendimento e insegurança na tomada de decisões. O desconhecimento, por parte de outras categorias, acerca das atribuições e limites da Pedagogia, Psicologia e Serviço Social gera interpretações equivocadas e confusão de papéis, enfraquecendo a especificidade técnica de cada profissão.

A falta de parâmetros objetivos sobre o papel de cada categoria pode resultar em fragmentação e conflitos internos, comprometendo a efetividade do trabalho. A clareza na definição de competências é o que assegura a riqueza da atuação multiprofissional: quando cada profissional atua a partir de sua especificidade técnica, em diálogo e complementaridade com as demais áreas, preserva-se a ética e fortalece-se a interdisciplinaridade.

Nesse sentido, a gestão das ETMs tem papel fundamental na compreensão e valorização das atribuições de cada categoria. O reconhecimento e a integração desses saberes fortalecem a prestação jurisdicional, garantindo que cada intervenção seja conduzida dentro dos limites éticos e técnicos da profissão, o que resulta em atendimento mais qualificado, decisões mais fundamentadas e maior humanização da justiça.

5.7 RISCOS PSICOSSOCIAIS E ESTRUTURAS DE APOIO

5.7.1 Situações de risco enfrentadas no exercício profissional

Um dos pontos que merece atenção prioritária refere-se às pressões e atitudes desrespeitosas dirigidas às(aos) profissionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais (ETMs), praticadas por jurisdicionadas(os) e advogadas(os) durante ou após a apresentação de manifestações técnicas nos processos judiciais. Trata-se de uma questão de extrema gravidade, que pode afetar diretamente a integridade física, a saúde mental e a segurança institucional dessas(es) trabalhadoras(es).

Tais comportamentos, expressos em ameaças, intimidações verbais ou tentativas de deslegitimização do trabalho técnico, seja por meio de reclamações, representações ou procedimentos administrativos infundados, configuram afronta à ética profissional e ao devido processo legal, além de instaurarem um ambiente de hostilidade e insegurança que compromete a qualidade e a imparcialidade das avaliações produzidas.

É indispensável que o Poder Judiciário adote medidas efetivas de prevenção e enfrentamento dessas práticas, assegurando às(as) profissionais condições de trabalho pautadas na autonomia, no respeito e na segurança. A criação de políticas institucionais de proteção e apoio, associadas à promoção de uma cultura organizacional de valorização do trabalho técnico, constitui passo essencial para a consolidação de um ambiente de trabalho saudável e livre de intimidações.

5.7.2 Concessão de adicionais de periculosidade e/ou risco de vida a servidores(as) integrantes de equipes multiprofissionais

Um aspecto a ser debatido é a concessão de adicionais de periculosidade e/ou risco de vida às(as) servidoras(es) integrantes das ETMs. Assistentes sociais, pedagogas(os) e psicólogas(os) desempenham funções que implicam contato direto com situações de alta complexidade e vulnerabilidade, especialmente em contextos de violência, violação de direitos e conflitos familiares. A realização de procedimentos técnicos nos locais onde ocorreram tais eventos, como entrevistas domiciliares, diligências externas e atendimentos em instituições expõe essas(es) profissionais a riscos físicos, emocionais e institucionais. A própria emissão de pareceres, que auxiliam nas decisões judiciais, implica em risco, já que produzem mudanças nas vidas das pessoas afetadas, que nem sempre são compreendidas e aceitas.

A ausência de reconhecimento formal da periculosidade dessas atividades fragiliza a segurança das(os) servidoras(es) e compromete a efetividade das ações judiciais. É comum que as equipes enfrentem situações de ameaça, intimidação, constrangimento e agressões verbais, frequentemente sem o devido respaldo institucional. Tal exposição cotidiana evidencia uma lacuna normativa que demanda atenção urgente.

O Subgrupo 3 entende que o Conselho Nacional de Justiça, no Pedido de Providências nº 0006908-49.2013.2.00.0000, reconheceu que a exposição habitual a risco de vida no exercício das atribuições pode justificar a concessão de adicional de risco. De acordo com esse entendimento, essa decisão consolidou um marco relevante, legitimando a inclusão das(os) profissionais das ETMs entre as categorias elegíveis ao benefício.

Alguns Tribunais já regulamentaram o tema, demonstrando sua viabilidade jurídica e administrativa, entre eles, o TJAP (Resolução n.º 1530/2022), TJMG (Resolução n.º 320/1996), TJPE, TJSC, TJES, TJSP e TJMS (em estudo técnico). Essas normativas reconhecem que as(os) profissionais das ETMs atuam em condições que extrapolam os limites convencionais de uma função administrativa, enfrentando riscos concretos e recorrentes.

No contexto amazônico, por exemplo, a itinerância das equipes impõe desafios adicionais: longas distâncias, deslocamentos por via fluvial ou aérea e ausência de infraestrutura local adequada. Somente em 2024, as ETMs do Tribunal de Justiça do Estado do Pará conquistaram o adicional de risco de vida, reconhecendo as peculiaridades territoriais e a exposição constante durante o exercício profissional. Contudo, ainda há necessidade de equiparação com categorias profissionais que possuem exposição a riscos semelhantes, como destacado no II Encontro de Equipes Multidisciplinares do TJPA (2025).

A concessão do adicional representa uma política de valorização profissional e proteção institucional, reconhecimento da complexidade das atribuições exercidas pelas equipes,

alinhada aos princípios da dignidade do trabalho, da isonomia remuneratória e da responsabilidade do Estado pela segurança de suas(seus) servidoras(es).

5.7.3 Saúde do(a) trabalhador(a)

Neste eixo, impõe-se o debate sobre a saúde do(a) trabalhador(a) no Judiciário. Segundo o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Paraná (SINDIJUS-PR, 2025), pesquisas conduzidas pelo Laboratório de Trabalho e Linguagem da Universidade de Brasília, ao longo da última década, apontam agravamento progressivo das condições de saúde e vida dos trabalhadores e trabalhadoras do judiciário no Brasil, especialmente no campo da saúde mental.

O estudo avalia que esse processo está diretamente relacionado às formas de gestão e organização dos ambientes laborais, que têm gerado esgotamento psíquico entre os(as) servidores(as). Afirma que esse desgaste decorre de práticas de gestão produtivistas, marcadas por controle excessivo das atividades, centralização de decisões em gestores, metas irreais e cobranças desproporcionais de desempenho. Tal modelo tem levado os(as) trabalhadores(as) a sentimentos de insatisfação e desgaste profundo com o trabalho, contribuindo para o adoecimento gradual dos(as) servidores(as) do poder Judiciário.

Nessa mesma perspectiva, *O Diagnóstico da Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais* (CNJ, 2025) reforça esse panorama: a maioria das(os) profissionais relatou sobrecarga emocional, ausência de supervisão técnica, inexistência de programas de cuidado, além de alta rotatividade e absenteísmo associados à falta de suporte à saúde mental.

A judicialização crescente de questões familiares tem ampliado significativamente a demanda por atuação técnica especializada, mas o número de profissionais permanece insuficiente. Em muitas comarcas, as equipes são reduzidas ou regionalizadas, o que sobrecarrega as(os) servidoras(es), compromete a qualidade dos estudos técnicos e afeta a celeridade processual.

Essa defasagem estrutural pode fragilizar a efetividade das decisões judiciais e potencializar o adoecimento físico e mental, em razão de jornadas extenuantes, metas incompatíveis e ausência de suporte institucional. Valorizar a saúde das(os) profissionais das ETMs exige a revisão do dimensionamento das equipes e o fortalecimento das condições éticas e materiais de trabalho.

A saúde das(os) servidoras(es), sobretudo das equipes técnicas, deve ser tratada como dever institucional e imperativo constitucional. Essas(es) profissionais lidam cotidianamente com dor, sofrimento, violência e violações de direitos, sendo imprescindível o reconhecimento de que sua saúde física e emocional constitui condição de efetividade da justiça.

As Resoluções CNJ n.º 207/2014 (CNJ, 2014), n.º 338/2020 (CNJ, 2020) e n.º 403/2021 (CNJ, 2021) instituem a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, orientada para a promoção, prevenção e cuidado especializado (CNJ, 2015; 2020; 2021). Essa política reafirma que a saúde laboral deve ser compreendida de modo sistêmico, envolvendo vigilância, acompanhamento psicológico e melhoria contínua das condições de trabalho.

A Resolução CNJ n.º 351/2020 (CNJ, 2021) complementa esse marco, ao estabelecer diretrizes de enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, impondo aos Tribunais a criação de comissões especializadas para acolhimento e prevenção (CNJ, 2020). Além disso, o Pedido de Providências nº 0006908-49.2013.2.00.0000 reafirma o debate sobre o direito ao adicional de risco para profissionais expostos a situações de vulnerabilidade, como diligências externas e visitas domiciliares.

Essas normativas convergem com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), instituída pela Portaria n.º 1.823/2012 (Brasil, 2012), que reconhece o trabalho como determinante do processo saúde-doença e propõe ações intersetoriais de promoção da saúde integral.

5.7.3.1 Ações em saúde mental identificadas no Sistema de Justiça

O Conselho Nacional de Justiça instituiu, por meio da Resolução 207/2015 (Brasil, 2015a), a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. É um documento amplo e robusto, que segue os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS), de caráter permanente (Brasil, 2015a), e que ao entender a saúde integralmente, contempla em seu bojo a saúde mental.

A resolução ressalta que os Tribunais precisam considerar suas realidades para a implementação da política, além de se responsabilizar pela estrutura física e orçamentária. Pressupõe que a governança da política deva ser colaborativa e institui a Rede de Atenção em Saúde no Judiciário Nacional, formada pelo Comitê Gestor Nacional e Comitês Gestores Locais, com função de articular, coordenar, fomentar e monitorar a rede (Brasil, 2015a).

A resolução prevê o envio, pelos Tribunais, de relatórios anuais com indicadores e informações relativas à saúde de magistrados, magistradas, servidoras e servidores. Os indicadores, apresentados no anexo da resolução (Brasil, 2015a), são:

1. Índice de absenteísmo e doença de magistrados e servidores: mede o percentual de ausências ao trabalho por motivo de doença.
2. Índice de realização de exame periódico em saúde de magistrados e servidores (EPS): mede a quantidade de magistrados e servidores que realizaram este exame ao longo do ano. Na realização do EPS está contemplado o levantamento de algumas informações que podem indicar dificuldade relacionada à saúde mental. Contudo, vale ressaltar que tal avaliação seja o mais abrangente e refinada possível, dado que, às vezes, os indícios e sinais de um sofrimento mental estão diluídos no discurso e em algumas formas sutis de se colocar diante da vida e do trabalho.
3. Gestão do absenteísmo por doença de magistrados e servidores: deve-se informar as 5 patologias predominantes nos afastamentos de magistrados e servidores por motivo de doença, acidentes em serviço ou doença profissional e estas informações devem ser detalhadas por faixa etária, sexo e atuação no primeiro ou segundo grau, se magistrado. No caso de servidor, se atua na atividade judiciária (apoio direto) ou administrativa (apoio indireto).
4. Gestão de exames periódicos de magistrados e servidores: deve-se informar quais as 5 patologias constatadas nos exames periódicos de saúde, por ordem de ocorrência e com respectivo CID. Estas informações devem ser detalhadas por faixa etária, sexo e atuação no primeiro ou segundo grau, se magistrado. No caso de servidor, atua-se na atividade judiciária (apoio direto) ou se administrativa (apoio indireto) (Brasil, 2015a).

Em matéria veiculada no site do CNJ, de 21 de maio de 2025, divulgou-se a aprovação de alterações nos anexos da Resolução 207/2015 com o intuito de refinar o diagnóstico de saúde mental e combater a subnotificação dos casos, permitindo aprimoramento das análises por perfil de risco (Rosário, 2025).

Ainda, conforme Rosário (2025), haverá uma mudança na verificação dos prazos dos pedidos de licenças e afastamentos realizados por magistrados(as) e servidores(as), que até o momento eram contabilizados apenas quando superiores a 30 dias. No entanto, identificou-se que dificilmente são feitos pedidos com este prazo, isto porque, tanto magistrados (as) quanto servidores (as) podem buscar evitar a estigmatização, solicitando afastamentos e licenças fragmentadas e por menos tempo. Em breve, toda a quantidade de dias de afastamento será contabilizada, e essa importante iniciativa dará um panorama mais realista das motivações dos afastamentos e do quadro de saúde das pessoas que atuam no Judiciário.

Serão ajustados, ainda, a segmentação etária das informações, a gestão de absenteísmo por doença e os respectivos dias de afastamento. Será aprimorado o levantamento de informações sobre sexo, faixa etária, grau de jurisdição, atuação e lotação, se está no apoio direto ou indireto à atividade judicante, e se está em regime de trabalho presencial, híbrido ou remoto (Rosário, 2025).

A questão dos afastamentos e licenças de curta duração por motivo de saúde pode estar relacionada ao receio e à adoção de estratégias de proteção por parte dos profissionais do Judiciário, diante de possíveis estigmas e de consequências como assédio e retaliações. Isto pode indicar que servidores(as) e magistrados(as) percebem o ambiente institucional como pouco acolhedor diante das suas necessidades de saúde mental, realidade que, certamente, se estende aos profissionais das equipes multiprofissionais.

Verifica-se, assim, a importância e a relevância de estratificar o máximo possível os indicadores e informações em saúde mental no Judiciário, em especial no que diz respeito às equipes multiprofissionais, que vivenciam uma atuação profissional diversificada, permeada pela complexidade de suas práticas nos processos judiciais, pela vulnerabilização social e o sofrimento humano dela decorrente, em suas mais diversas manifestações.

A especificidade do trabalho das equipes multiprofissionais traz consigo características que podem enquadrá-lo como uma atividade penosa, nas quais se exigem esforços físicos e mentais capazes de gerar incômodo, sofrimento e desgaste, possibilitando o surgimento de problemas de saúde não definidos propriamente como doença (Leny Sato apud Oliveira e Garcia, 2016).

As condições institucionais descritas ao longo deste relatório podem expor as equipes multiprofissionais a dinâmicas de trabalho que favorecem o surgimento de adoecimento mental e podem resultar em agravos à saúde relacionados ao contexto laboral, como assédio moral, burnout, quadros depressivos e/ou ansiosos, e até suicídio.

É de grande importância a atuação no sentido de mitigá-los, sob a perspectiva dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, o que reforçará a valorização dos(as) profissionais que compõem as ETMs e fortalecerá a atuação do Judiciário. Para isso, é imprescindível que os Tribunais de Justiça planejem, estabeleçam estatísticas e executem no cerne da

política de saúde já existente, ações direcionadas às equipes multiprofissionais, visando a proteção desses(as) trabalhadores(as) e o cuidado em saúde mental.

5.7.3.2 Assédios no âmbito institucional

O Conselho Nacional de Justiça, em 2020, instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, por meio da Resolução 351/2020 (Brasil, 2020b). Esta resolução sofreu alterações, ao longo dos anos, que a tornaram mais robusta, incluindo a adesão ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais se destacam o apoio e o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e o compromisso de não participar de suas violações.

Ainda, a resolução ratifica o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal), estando igualmente alinhada a tratados internacionais de direitos humanos, como convenções interamericanas e da OIT, reforçando o compromisso com a igualdade e a não discriminação.

O CNJ, nesta resolução, reconhece que o assédio e a discriminação podem configurar violações à Lei nº 8.112/90 e à Lei nº 8.429/92. Ressalta, ainda, que o assédio sexual fere o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e a um ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Ademais, reafirma que práticas de assédio e discriminação constituem formas de violência psicológica que impactam diretamente a vida do(a) trabalhador(a).

Com esse marco, o Poder Judiciário estabelece um dispositivo que normatiza o combate e o enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação em âmbito nacional, visando amparar todos(as) trabalhadores(as). Suas diretrizes abrangem a gestão do trabalho nas dimensões sociocultural, institucional e individual, a promoção de um ambiente de trabalho seguro, estratégias de prevenção e combate a condutas abusivas, políticas de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas, além do fomento ao diálogo, da formação e capacitação de profissionais e do acompanhamento sistemático dos casos (Brasil, 2020b).

Porém, sabe-se que o enfrentamento das violências no ambiente laboral pressupõe mudança de cultura, que se dá paulatinamente no cotidiano das relações, exigindo que a instituição e todos que dela fazem parte tenham um olhar atento para as diversas manifestações dessas condutas abusivas.

Entende-se que tais violações de direitos se fundamentam em modelos de gestão e estruturas administrativas rígidas, opressivos e centralizados, nas quais os(as) trabalhadores(as) dispõe de poucos mecanismos de participação ou, quando existentes, estes não funcionam de forma efetiva. Soma-se a isso a presença do machismo, racismo, etarismo, capacitismo e outras formas de violências que constituem o cerne de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

No âmbito das equipes multiprofissionais, verificam-se desafios relacionados às condições de trabalho e aos processos internos de gestão, que podem aumentar a exposição a situações de tensão no ambiente laboral. Entre os fatores identificados estão: metas e prazos que demandam análise contínua de sua adequação; necessidade de maior clareza sobre limites de atuação e autonomia técnica; participação restrita em espaços de decisão; solicitações de atividades não alinhadas às atribuições profissionais; e necessidade de formação continuada para gestores e servidores em temas relacionados à liderança, organização do trabalho e prevenção de conflitos institucionais. Esses aspectos reforçam a importância de aprimorar fluxos, capacitações e mecanismos de governança voltados à promoção de ambientes de trabalho seguros e equilibrados.

5.7.4 Salas para atendimento individual e coletivo

A atuação das equipes multiprofissionais no sistema de justiça brasileiro é regulamentada por normas e diretrizes que visam a garantir condições éticas, técnicas e estruturais adequadas para o exercício profissional. Tais regulamentações, oriundas tanto de órgãos do Poder Judiciário quanto de conselhos de classe, abordam temas como a qualificação dos atendimentos e o combate à precarização da prática profissional. Entre os elementos estruturantes dessas condições, destaca-se a necessidade de ambientes físicos apropriados — como salas destinadas ao trabalho coletivo interdisciplinar e espaços reservados para atendimentos individuais — que assegurem a privacidade e o sigilo como componentes fundamentais da qualidade dos serviços prestados.

Para o Serviço Social, o Código de Ética reconhece o sigilo profissional simultaneamente como direito, dever ético e vedação (Brasil, 1993). Convergentemente, o Código de Ética Profissional do Psicólogo (2005), em seu Art. 9º, estabelece que o(a) psicólogo(a) deve respeitar o sigilo profissional para proteger os(as) usuários(as). Entende-se, assim, que a efetivação desses princípios depende de condições materiais concretas, sendo a estrutura física institucional um requisito indispensável para garantir a confidencialidade e a dignidade dos atendimentos.

A Resolução nº 253/2018 do CNJ (Brasil, 2018b), no contexto da Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, reforça essa responsabilidade institucional ao determinar que

O Poder Judiciário deverá, no exercício de suas competências, adotar as providências necessárias para garantir que as vítimas de crimes e de atos infracionais sejam tratadas com equidade, dignidade e respeito pelos órgãos judiciários e de seus serviços auxiliares (Art. 1º) (BRASIL, 2018b).

A Orientação Normativa nº 04/2020 do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS, 2020) estabelece que os espaços sócio-ocupacionais devem garantir condições adequadas para o desempenho do trabalho. Complementarmente, a Resolução nº 1.114/2025 (CFESS, 2025b) afirma ser responsabilidade da instituição empregadora assegurar tais condições (Art. 2º), incluindo ambientes que garantam privacidade e sigilo de som, imagem e texto, tanto presencialmente quanto em formato digital (Art. 5º). O Guia para a Estruturação da Política Judiciária de Atenção e Apoio às Vítimas (Brasil, 2023b), no item 3.2.3, também

destaca que a estrutura física deve incluir salas com isolamento acústico e visual, promovendo sigilo, acolhimento e vínculo.

Já o Conselho Regional de Psicologia 18ª Região - CRP-MT (2024), ao refletir sobre as exigências do Código de Ética Profissional do(a) Psicólogo(a) em relação às condições de atendimento, orienta que “o espaço de atendimento psicológico deve ser planejado com grande atenção aos aspectos que visem a resguardar a privacidade, a segurança e o bem-estar do usuário”, destacando a necessidade de adequação contínua do espaço físico (ambiente privativo, adequado em termos acústicos, de climatização, iluminação, ventilação e livre de interferências que possam prejudicar o processo) às características individuais e contextuais dos atendimentos.

Essas diretrizes evidenciam que as dimensões físicas e ético-políticas são indissociáveis da qualidade dos atendimentos. No entanto, o Levantamento Nacional das Equipes Interdisciplinares do Poder Judiciário (Brasil, 2023a) revelou avaliações negativas sobre as condições físicas de trabalho nas Varas de Execução Penal, Varas de Infância e Juventude e Grupos de Monitoramento. A ausência de salas específicas e adequadas para atendimentos individuais compromete a garantia de privacidade e o sigilo das informações, conforme depoimentos coletados.

A precariedade estrutural não se limita aos atendimentos individuais. A inexistência de salas para desenvolvimento de trabalhos em grupo compromete a efetividade das intervenções, inviabilizando metodologias que promovam a proteção integral. Além disso, restringe a realização de atividades voltadas à qualificação profissional, que poderiam constituir momentos de trocas coletivas entre profissionais das equipes, como reuniões multiprofissionais.

As intervenções coletivas são recursos técnico-operacionais essenciais para superar visões fragmentadas dos problemas sociais. Yolanda Guerra (2011) reforça que “o instrumental não é neutro, nem um fim em si mesmo. Ele é mediação [...] produzindo efeitos no processo de trabalho, na direção do alcance das finalidades da profissão”. Assim, a sala para trabalho em grupo é mais que um espaço físico — é um instrumento de emancipação e defesa de direitos.

Outro aspecto que aponta a relevância da estrutura física é observado na realização de visitas assistidas, ferramenta técnica utilizada para avaliação de dinâmicas familiares em contextos de litígio ou violência. A ausência de ambiente apropriado compromete a fidedignidade da observação e a segurança das crianças e adolescentes. Marilene de Lima Silveira (2009) afirma que o espaço deve ser neutro, seguro e projetado para permitir interações naturais e observações qualificadas, garantindo que o laudo contribua efetivamente para decisões judiciais que protejam os direitos infantojuvenis.

Dante desse panorama, é imperativo reconhecer que a estrutura física não é um detalhe logístico, mas um componente central da prática profissional ética, qualificada e comprometida com os direitos humanos. A adequação dos espaços institucionais é condição fundamental para que as equipes multiprofissionais possam exercer suas funções com dignidade, segurança e efetividade.

5.7.5 Equipamentos de trabalho

A atuação profissional das equipes de pedagogia, psicologia e serviço social vinculadas ao judiciário, conforme amplamente discutido neste documento, demanda não apenas sólida qualificação técnica e ética, mas também condições materiais adequadas que viabilizem e sustentem sua prática cotidiana.

O Diagnóstico da Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais, produzido pelo Conselho Nacional de Justiça (Brasil, 2025), evidenciou que os maiores percentuais de insatisfação das equipes multiprofissionais em relação à infraestrutura insuficiente estão relacionados a defasagem de recursos como: materiais pedagógicos e socioeducativos utilizados nas atividades de trabalho (47,2%), salas individuais para atendimento (45,5%) e linhas telefônicas fixas e móveis (41%).

Esses dados revelam que a escassez de materiais técnicos e a ausência de equipamentos básicos de trabalho configuram um cenário que ultrapassa o mero desafio logístico. Trata-se de uma limitação concreta que pode comprometer não apenas o cotidiano das equipes, mas também a qualidade das intervenções e dos serviços prestados à população, fragilizando o vínculo com os(as) jurisdicionados(as) e inviabilizando a plena observância dos princípios éticos que orientam o exercício profissional.

A percepção dos(as) magistrados(as) também foi considerada na pesquisa acima citada. Ao serem questionados(as) sobre os motivos que levam os(as) profissionais das equipes multiprofissionais a se desligarem dos tribunais, a falta de infraestrutura — incluindo instalações, equipamentos e maquinários — aparece entre os três principais fatores. Essa constatação reforça que a precariedade material não é apenas um problema técnico, mas também um fator de desmotivação e evasão de profissionais qualificados(as).

Um recorte sobre as atividades mais frequentes realizadas pelas equipes revela que os contatos por telefone ou por mensagens com famílias e indivíduos atendidos ocupam o terceiro lugar. Tal dado evidencia a necessidade urgente de estruturação de equipamentos, como a aquisição de telefones fixos e celulares de qualidade, capazes de garantir comunicação eficiente, segura e contínua com os(as) usuários(as). A ausência desses equipamentos compromete o acompanhamento técnico, a articulação interinstitucional e a construção de vínculos, pilares fundamentais da atuação multiprofissional.

Dessa forma, é possível afirmar que os equipamentos de trabalho — sejam eles tecnológicos, pedagógicos ou operacionais — são elementos estruturantes da prática profissional. Sua ausência não apenas limita a atuação técnica, mas também fragiliza os princípios ético-políticos que orientam o trabalho das equipes multiprofissionais no Judiciário. Investir em infraestrutura e equipamentos é, portanto, investir na qualidade da justiça, na proteção dos direitos dos usuários e na valorização dos profissionais que sustentam a política pública judiciária.

5.7.6 Transporte para atuação das equipes multiprofissionais em domicílio

Dentre os instrumentos técnico-operativos que sustentam a atuação das equipes multiprofissionais, destaca-se a entrevista domiciliar, prática que permite o acesso direto às condições concretas de vida dos sujeitos envolvidos nos processos judiciais.

Esse tipo de abordagem viabiliza a apreensão das múltiplas determinações sociais que atravessam os territórios urbanos e rurais, revelando desigualdades, dinâmicas socioterritoriais e especificidades objetivas e subjetivas que frequentemente permanecem invisibilizadas nos espaços institucionais. O conhecimento da territorialidade, nesse contexto, não se limita à dimensão geográfica, mas envolve um campo de relações sociais, culturais, econômicas e políticas que impactam diretamente a vida dos(as) jurisdicionados(as). Assim, a entrevista realizada em domicílio configura-se como expressão concreta do compromisso ético das profissões com a defesa dos direitos e o enfrentamento das expressões da questão social.

O Diagnóstico sobre a Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Unidades Judiciais (Brasil, 2025), evidencia que a realização de visitas domiciliares figura entre as atividades mais recorrentes e estratégicas desempenhadas por assistentes sociais, pedagogos(as) e psicólogos(as) no Poder Judiciário. Trata-se de uma prática essencial para a produção de informações qualificadas, que subsidiam decisões judiciais mais contextualizadas e comprometidas com os direitos da população atendida pelo sistema de justiça.

Entretanto, a realização das visitas domiciliares na esfera do Poder Judiciário tem sido comprometida por um problema estrutural recorrente: a ausência de transporte institucional adequado. A atuação em campo exige deslocamentos seguros, ágeis e compatíveis com a complexidade das demandas e territórios atendidos.

A dificuldade enfrentada por muitos(as) profissionais em relação ao transporte institucional tem imposto o uso de meios precários de deslocamento, como veículos próprios, transporte por aplicativos e serviços prestados por empresas terceirizadas que, por vezes, revelam baixa confiabilidade operacional. Essa realidade não apenas compromete a segurança física e emocional dos(as) servidores(as), como também fragiliza a efetividade da atuação profissional, especialmente em áreas longínquas e de maior dificuldade de acesso.

A precarização do transporte disponibilizado em muitos Tribunais às ETMs, emerge como um obstáculo estrutural que demanda urgente estruturação por parte do Judiciário, sob pena de inviabilizar práticas fundamentais à garantia de direitos e à justiça social.

Entre os principais riscos identificados, destacam-se:

- Insegurança física e emocional das(os) profissionais, com relatos de exposição a ameaças, intimidações e situações de vulnerabilidade, como no caso dos transportes por aplicativos;
- Precarização das condições de trabalho, com servidoras(es) arcando com os custos e riscos de deslocamentos por meios próprios, sem apoio ou respaldo institucional;
- Descontinuidade e imprevisibilidade dos serviços, em razão de atrasos nos pagamentos às empresas terceirizadas, o que tem resultado na suspensão de corridas e até em cobranças indevidas às(as) servidoras(es);
- Desalinhamento com a cultura organizacional do Judiciário, uma vez que os motoristas contratados não seguem protocolos administrativos, colocando em risco a integridade das(os) profissionais e a legitimidade da atuação;
- Deslocamentos em rodovias perigosas, especialmente no interior dos Estados, onde a infraestrutura viária é precária e não há suporte logístico adequado;

- Impacto direto na qualidade da informação produzida, pois a dificuldade de acesso aos territórios compromete a realização de entrevistas qualificadas e, consequentemente, a elaboração de laudos e pareceres técnicos consistentes.

A superação desse problema é condição indispensável para a valorização da atuação técnica, ética e comprometida das(os) profissionais do judiciário, bem como para a efetivação dos direitos das(os) jurisdicionadas(os). Para tanto, torna-se indispensável a formulação de políticas institucionais, por parte dos Tribunais, que garantam transporte seguro, contínuo e adequado às Equipes Técnicas Multiprofissionais.

5.8 RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL DA IMPORTÂNCIA DAS ETMS

A experiência diversificada das ETMs dos Tribunais brasileiros evidencia a complexidade multifatorial dos desafios relacionados ao reconhecimento e à valorização de seu trabalho. Contudo, questões comuns às equipes envolvem a ausência de estrutura adequada para exercer o trabalho; a desinformação institucional acerca do papel dos profissionais; a desvalorização do trabalho; a imposição de atividades que fogem às atribuições; e falta de integração com outros setores do Judiciário.

A ausência de valorização e apoio adequado aos profissionais, bem como o respeito à autonomia nas atividades desenvolvidas, pode levar à perda de saberes qualificados, comprometendo a eficácia do sistema judiciário e criando a ideia equivocada de que a mera existência das equipes multiprofissionais configura atuação de qualidade.

Os profissionais da Psicologia, no campo sociojurídico, enfrentam a tensão entre garantir um espaço ético de acolhimento, análise subjetiva e singular de cada caso, e a necessidade de produção de laudos e pareceres técnicos que subsidiem decisões judiciais. Esse dilema ético-técnico é intensificado pela sobrecarga de demandas, ausência de condições adequadas de trabalho e pressões por resultados que podem reduzir a experiência subjetiva a meros dados técnicos. Como apontam Costa e Brandão (2021), a Psicologia no Judiciário precisa constantemente reafirmar sua especificidade, recusando práticas meramente avaliativas, buscando oferecer uma leitura crítica das situações vividas pelos sujeitos envolvidos nos processos judiciais.

Outro fator importante de reconhecimento do profissional de Psicologia que compõem as equipes multiprofissionais é o respeito pela sua autonomia técnica. A escolha da abordagem teórica, das técnicas, procedimentos, dos instrumentos, dos métodos, da definição do tempo de atendimento, da necessidade de encaminhamentos, da elaboração de documentos, entre outros aspectos do trabalho, é de responsabilidade do(a) profissional. Essa atuação deve, necessariamente, considerar a natureza das atribuições desempenhadas e a legislação específica que as regulamenta.

Importa destacar que tal autonomia assegura aos(as) profissionais da Psicologia o direito de adotar os procedimentos considerados necessários para a realização de seu trabalho, desde que fundamentados no conhecimento científico da área. Isso significa que nem sempre as solicitações oriundas do Sistema de Justiça poderão ser integralmente respondidas. Contudo, tal prerrogativa não exime o(a) profissional da responsabilidade de

responder ao demandante. Ao contrário, garante-lhe o direito de justificar, com base em fundamentos legais e éticos, as razões pelas quais determinadas solicitações não poderão ser atendidas, especialmente quando contrariem os princípios e normativas que regem a prática psicológica (CRP-PR, 2023).

Com relação ao Serviço Social no campo sociojurídico, os desafios também se relacionam à necessidade de mediar as exigências institucionais com os princípios ético-políticos da profissão. Assistentes sociais são frequentemente convocados a produzir relatórios sociais, estudos e pareceres que apoiem o(a) juiz(a) na compreensão das condições sociais e familiares dos envolvidos em litígios. No entanto, enfrentam obstáculos como precarização das equipes, volume elevado de processos e expectativas de que atuem como meros auxiliares da decisão judicial.

Segundo Silva (2019), há um tensionamento entre a função investigativa imposta pelo Judiciário e a perspectiva crítica do Serviço Social, que deve situar cada caso em um contexto estrutural de desigualdades sociais, evitando leituras individualizantes ou moralizantes. Esse desafio evidencia a importância da autonomia técnica e do fortalecimento das equipes multidisciplinares para que a atuação profissional não seja reduzida a uma prática burocrática, mas se mantenha comprometida com a defesa dos direitos humanos.

No que tange à Pedagogia no campo sociojurídico, os profissionais enfrentam o desafio de construir práticas educativas em um espaço que, por natureza, é voltado à normatização e à resolução de conflitos. A sua atuação é limitada pela falta de reconhecimento institucional e pela escassez de vagas nas equipes técnicas, o que compromete o desenvolvimento de projetos pedagógicos voltados à prevenção de violações de direitos e ao fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Como aponta Aquino (2020), o papel do pedagogo no Judiciário exige não apenas domínio dos processos educativos formais, mas também a capacidade de dialogar com outras áreas profissionais, a fim de subsidiar decisões.

Diante desse cenário, é urgente que o Poder Judiciário promova políticas de valorização, ampliação e qualificação das equipes multiprofissionais. Reforça-se aqui a necessidade de concursos públicos, formação continuada, estrutura física adequada e integração efetiva com os demais setores do Judiciário. A valorização desses profissionais não é apenas uma questão de justiça institucional, mas uma condição essencial para garantir uma prestação jurisdicional humanizada, eficaz e baseada em saberes diversos.

5.9 CANAIS INTERNOS DE ESCUTA E APOIO

5.9.1 Coordenação para as equipes multiprofissionais

Este ponto foi discutido nas reuniões do Subgrupo 3, mas também debatido durante os encontros do Subgrupo 1. Embora a necessidade de uma coordenação para as equipes multiprofissionais seja reconhecida como essencial para a organização do trabalho e a articulação com a gestão dos Tribunais, não há consenso quanto à forma mais adequada de sua implementação. Contudo, houve concordância do grupo em reconhecer que, se há demanda para se pensar a carência de coordenação para as equipes multiprofissionais, é porque isto constitui um ponto central para a efetivação das propostas debatidas neste Subgrupo.

Justifica-se, entretanto, a importância de um debate mais amplo e aprofundado sobre a temática. Isto porque não se pode pensar a coordenação como reduzida a uma função meramente administrativa. Ela deve ser concebida como espaço de mediação, escuta e organização das demandas, capaz de promover o diálogo interdisciplinar e a construção coletiva de estratégias de atuação.

Planejar um modelo de coordenação envolve considerar diferentes dimensões e contextos vivenciados nos Tribunais, que têm contingente de equipes multiprofissionais muito distintas. Assim, admite-se que não há um único formato possível para uma coordenação, no entanto, alguns parâmetros são esperados, como que estes espaços sejam ocupados por profissionais das próprias áreas de pedagogia, psicologia e serviço social, além da garantia da preservação da autonomia profissional e respeito às atribuições específicas de cada área.

5.9.2 Canais internos de escuta

Os canais internos de escuta não serão aprofundados neste relatório pois não foram objeto central de análise no âmbito do Subgrupo 3, que concentrou seus esforços em outras discussões sobre condições de trabalho e valorização das equipes multiprofissionais. Embora se reconheça a relevância de tais canais como mecanismos institucionais de acolhimento, participação e proteção dos(as) servidores(as), sua ausência aqui não implica em desconsideração da importância do tema, mas, sim, em uma delimitação metodológica adotada para garantir maior aprofundamento nos eixos de análise priorizados.

Cabe ressaltar que os canais internos de escuta se configuram como ferramentas estratégicas para assegurar um ambiente de trabalho mais democrático e saudável, e, portanto, entende-se que devem ser contemplados em debates futuros de forma articulada às políticas de saúde mental, prevenção de assédio e promoção de condições dignas de trabalho.

5.10 PROPOSTAS

5.10.1 Regime de Contratação

- Estabelecer a realização periódica de concursos públicos como forma prioritária de ingresso de profissionais.
- Priorizar vínculos estáveis de trabalho, de modo a favorecer a consolidação de equipes permanentes, reduzindo a rotatividade de profissionais, fortalecendo a memória institucional e garantindo qualidade à prestação jurisdicional.
- Estabelecer critérios claros para as contratações temporárias, que devem ser feitas em situações excepcionais.
- Realizar pesquisas e levantamentos periódicos que avaliem a necessidade social de profissionais das áreas de Serviço Social, Pedagogia e Psicologia.

5.10.2 Estabilidade

- Produzir relatórios anuais públicos sobre quadro multiprofissional (número de servidores, cargos vagos, credenciados, atuação nas varas especializadas), para permitir controle social e planejamento.
- Destinar previamente recursos orçamentários para concursos para assistentes sociais, pedagogos(as) e psicólogos(as).
- Garantir que os editais contemplem formação específica, requisitos compatíveis, e que o processo de provimento leve em conta localização e demanda das varas especializadas.
- Estruturar e/ou fortalecer os planos de cargos e carreira específicos para as equipes multiprofissionais no âmbito dos Tribunais de Justiça através da inclusão de normas específicas de progressão técnica, para o recebimento de gratificações e adicionais (por exemplo: atuação em varas de alta complexidade).
- Garantir remuneração justa que reflita a complexidade do trabalho técnico e responsabilidade inerente aos encargos específicos (laudos, perícias, acompanhamento psicossocial, entre outros).
- Reservar dotação específica para provimento de cargos técnicos especializados — contemplando salários, encargos, estrutura de apoio (espaço, equipamentos, supervisão).
- Incluir previsão plurianual (PPA) para manutenção e expansão dessas equipes, de modo que não dependa de contingenciamento.

5.10.3 Jornada, Banco de Horas e Sobrecarga

- Recomendar que os Tribunais considerem a implementação da jornada de 30 horas para profissionais que compõem as equipes multiprofissionais como parte das diretrizes de gestão de pessoas e valorização profissional no sistema de justiça.
- Regulamentar a criação de banco de horas para disciplinar a compensação do trabalho extraordinário das equipes multiprofissionais, garantindo que sua utilização seja facultativa, transparente e respeite o direito à remuneração ou à folga, sem configurar obrigação compulsória ou instrumento de intensificação da jornada.
- Mapear os processos de trabalho das equipes multiprofissionais, considerando as especificidades territoriais, institucionais e técnicas, como base para a observação de metas realistas, contextualizadas e alinhadas à complexidade das demandas.
- Assegurar condições materiais, estruturais e tecnológicas adequadas para o exercício ético e qualificado das funções das equipes multiprofissionais, conforme previsto nos Códigos de Ética e nas normativas técnicas das respectivas profissões.

5.10.4 Autonomia técnica e garantias legais/profissionais

- Reconhecer a competência das equipes multiprofissionais, delimitando e difundindo informações a respeito de suas atuações.
obs.: Para alcançar este objetivo, sugere-se a elaboração de documentos como o “Considerações sobre Autonomia Técnica e Atuação das Equipes Interprofissionais

em Processos Envolvendo Crianças e Adolescentes” (TJPR, 2024), que serve como exemplo para construção de outros adaptados à realidade de cada estado, a respeito da atuação das equipes nas diferentes áreas, como Infância e Juventude, Violência Doméstica e Familiar Contra Mulheres, entre outras.

- Estabelecer canais permanentes de diálogo com os Conselhos Regionais e Federais que regulamentam a atuação das equipes multiprofissionais, de forma a obter orientações técnicas e éticas atualizadas, bem como prevenir práticas que possam configurar irregularidades ou extração de competências. Essa articulação visa garantir maior segurança institucional, fortalecer a identidade e a autonomia de cada profissão e assegurar a qualidade técnica do trabalho desenvolvido pelas equipes multiprofissionais.

5.10.5 Reconhecimento das Equipes Técnicas Multidisciplinares no Judiciário

- Reconhecer as profissões que compõem as Equipes Técnicas Multidisciplinares (Pedagogia, Psicologia e Serviço Social) como essenciais à Justiça.
- Estabelecer parâmetros normativos claros para composição mínima de equipes, em todos os tribunais, considerando o porte, volume de processos e tipo de vara.
- Realizar concursos públicos ou provimentos permanentes para efetivar o trabalho dessas equipes, garantindo estabilidade e vínculo formal.
- Promover capacitação interdisciplinar contínua, supervisionada, com ética profissional orientada.
- Monitorar e avaliar constantemente o impacto da atuação das equipes multiprofissionais, para ajustar necessidades de pessoal, formação e financiamento.
- Promover o reconhecimento formal do papel dessas equipes no sistema de Justiça, incluindo-as nos planejamentos orçamentários dos tribunais, a fim de garantir a valorização institucional e política.
- Incentivar à pesquisa acadêmica que investigue efeitos concretos da atuação das equipes multiprofissionais, com dados empíricos, comparativos entre estados, jurisdições, entre outros.
- Definir o conceito de interdisciplinaridade como valor para se construir um Judiciário mais democrático e justo.
- Reconhecer a importância do respeito à autonomia técnica de cada profissão e das normativas que regulamentam cada campo de atuação.
- Produzir documentos informativos para instrumentalizar magistrados(as) e demais servidores(as) a respeito da atuação das equipes multiprofissionais, podendo ser lançadas diferentes edições para cada estado e área de atuação (por exemplo: Atuação das Equipes Multidisciplinares nas Varas da Infância e Juventude; Atuação das Equipes Multidisciplinares em Situações de Violência Doméstica e Familiar Contra Mulheres, etc.).
- Criar programas de capacitação interna a respeito da atuação das equipes multiprofissionais.

5.10.6 Riscos psicossociais e estruturas de apoio

- Concessão de adicionais de periculosidade e/ou risco de vida a servidores integrantes de equipes multiprofissionais;
- Promover levantamentos sobre os riscos enfrentados por assistentes sociais, pedagogos(as) e psicólogos(as) durante o exercício de suas funções no âmbito do Judiciário a fim de comprovar a exposição habitual a situações de periculosidade e vulnerabilidade.
- Propor normativas que reconheçam formalmente a periculosidade das funções exercidas pelas equipes multiprofissionais.
- Orientar os tribunais sobre critérios para concessão do adicional de risco às equipes multiprofissionais.
- Prever recursos para o pagamento do adicional nos planos de cargos e salários e nas propostas de orçamento anual dos Tribunais.

5.10.7 Estrutura física

- Adequar as estruturas físicas para o pleno desenvolvimento das atividades das equipes multiprofissionais, garantindo:
- Salas de atendimento individual com isolamento acústico e visual, conforme orientações dos respectivos Conselhos de Classe.
- Climatização, iluminação adequada e mobiliário ergonômico em todos os ambientes de trabalho, em cumprimento às normativas vigentes (NRs e ABNT).
- Espaços destinados a atividades coletivas, como atendimentos grupais, devidamente estruturados.
- Espaços destinados a reuniões de equipe e atividades que propiciem a qualificação profissional.
- Equipamentos pedagógicos e recursos multimídia que favoreçam metodologias participativas.
 - Local para guarda e manuseio de documentos técnicos de caráter sigiloso com segurança.
- Assegurar que os ambientes mencionados estejam disponíveis em todas as unidades judiciais com atuação de equipes multiprofissionais.
- Implementar salas de visita assistida que ofereçam ambientes neutros e seguros para observação técnica de dinâmicas familiares, equipadas com brinquedos, mobiliário infantil e recursos que estimulem a espontaneidade da criança.
- Disponibilizar ambiente digital seguro e equipamentos tecnológicos adequados, como computadores, impressoras, scanners, softwares específicos e tecnologias assistivas, compatíveis com a diversidade e complexidade das atividades desenvolvidas pelas equipes.
- Garantir acesso à internet estável e segura, com suporte técnico contínuo.

- Criar e implementar protocolos de segurança da informação para proteção de dados sensíveis dos usuários.
- Fornecer linhas telefônicas fixas e celulares institucionais para contato com usuários e articulação interinstitucional, priorizando aparelhos com boa qualidade de áudio e conectividade, considerando a frequência do contato remoto nas atividades.
- Priorizar projetos arquitetônicos e estruturais que considerem o bem-estar dos usuários e a natureza da prática profissional.
- Estabelecer padrões mínimos de infraestrutura, com fiscalização periódica e indicadores de qualidade.
- Criar canais diretos e acessíveis para que as equipes multiprofissionais possam reportar demandas, necessidades e solicitar suporte técnico ou estrutural.

5.10.8 Saúde mental

- Estabelecer uma política institucional de qualidade de vida.
- Incentivar a estruturação de serviços voltados à saúde ocupacional, com profissionais para atuar na prevenção, vigilância e cuidado integral.
- Criar programas institucionais de cuidado em saúde mental, com fluxos institucionais para identificação de sinais de esgotamento psíquico e adoecimento mental.
- Promover pesquisas científicas periódicas sobre saúde física, mental e condições de trabalho dos servidores, utilizando-se dos dados para orientar políticas internas e ações de gestão de pessoas.
- Levantar periodicamente as condições de saúde mental dos profissionais das equipes multiprofissionais, utilizando-se de instrumentos próprios e validados.
- Utilizar dos dados coletados nos levantamentos periódicos de saúde mental para fundamentar a elaboração de linhas de cuidado condizentes com as necessidades das equipes.
- Criar política de saúde do (a) trabalhador (a) ou inserção na Política de Saúde Integral do Judiciário os princípios, estratégias e linhas de cuidado em saúde do trabalhador, visando identificar as demandas específicas provenientes da relação entre o (a) trabalhador (a) e o seu trabalho.
- Criar parcerias com serviços de saúde mental, facilitando assim o acesso dos profissionais ao acompanhamento especializado.
- Propor um levantamento ou estudo nacional para verificar o estado atual da implementação e a qualidade da gestão da política de saúde integral nos tribunais, especialmente sobre os dados de saúde e estratégias de cuidados relacionados às equipes multiprofissionais.
- Estratificar, nos relatórios anuais da política e nos painéis divulgados no site do CNJ, os dados e índices de saúde por categoria, cargo e função e os já previstos na resolução 207/2015, das equipes multiprofissionais e analisá-los em conjunto, para não correr o risco de serem diluídos nas informações referentes aos demais servidores, já que as condições e processos de trabalho, determinantes e condicionantes de saúde desses profissionais são diversos do quadro geral de servidores que compõem os tribunais.

- Garantir a representatividade de profissionais das equipes multiprofissionais nos comitês gestores locais, já que a composição definida na resolução é classificada como mínima, indicando, portanto, que não haveria prejuízo na inserção de outras representações. Isto visa que as demandas dessas equipes e a estruturação de estratégias de cuidado contemplem especificamente os profissionais que as compõem.

5.10.9 Assédio moral

- Proporcionar efetivamente, nas instâncias de escuta, apoio e recebimento de notícia de assédio moral, sexual e discriminação, acolhimento real e efetivo aos profissionais das equipes multiprofissionais, com a devida sensibilidade diante das demandas apresentadas.
- Garantir a representatividade de profissionais das equipes multiprofissionais em comitês, comissões, grupos de trabalho e similares que tratem sobre o assédio moral, sexual e discriminação nos Tribunais de Justiça, já que as realidades do trabalho são diversas dos demais servidores.
- Estratificar nos relatórios dos comitês, comissões, grupos de trabalho e similares, os casos (sem dados de identificação) que tratem de assédio moral, sexual e discriminação que envolvam os servidores das equipes multiprofissionais dos Tribunais de Justiça, para que se tenha um panorama da ocorrência desses casos com consequente elaboração de estratégias direcionadas.
- Consultar e levantar periodicamente os processos de trabalho, com monitoramento dos atestados médicos, para identificar índice de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores, nas unidades judiciais que tenham equipes multiprofissionais, com o intuito de monitorar e identificar possíveis problemas relacionados ao assédio moral, sexual e discriminação.
- Identificar e mapear as possíveis “portas de entrada” das reclamações envolvendo profissionais que compõem as equipes multiprofissionais, tais como a Ouvidoria, a Corregedoria, a Presidência, a fim de garantir controle e rastreabilidade das manifestações.
- Definir um fluxo institucional padronizado para o encaminhamento e o tratamento das reclamações, assegurando celeridade, transparência e uniformidade nos procedimentos internos.
- Estabelecer que a análise das reclamações, bem como a elaboração e a emissão da resposta institucional ao reclamante, seja de responsabilidade da gestão imediata do profissional envolvido.
- Elaborar um ato normativo que institua um protocolo específico para o tratamento de reclamações formuladas por advogados, partes ou demais usuários contra as equipes multiprofissionais, com o intuito de garantir segurança jurídica e proteção à atuação técnica.
- Promover aproximação institucional com os respectivos conselhos de classe (como CRP e CRESS), com o objetivo de atualizar as normativas aplicáveis, obter informações sobre os trâmites ético-disciplinares e fortalecer o alinhamento entre

a atuação profissional no Judiciário e os parâmetros definidos pelas entidades reguladoras.

- Articular uma maior aproximação da unidade técnica com a assessoria jurídica do sindicato e/ou associação da categoria, visando ao apoio institucional nas demandas jurídicas, à orientação quanto à responsabilização funcional e ao suporte em casos de questionamento da prática profissional.

6. ENCONTRO PREPARATÓRIO DE EQUIPES TÉCNICAS

No âmbito do trabalho desenvolvido pelo presente GT, foi realizado nos dias 16 e 17 de outubro de 2025, na sede do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Encontro Preparatório de Equipes Técnicas Multiprofissionais do Poder Judiciário. O evento marcou um passo decisivo na consolidação das políticas nacionais voltadas às equipes técnicas, promovendo uma ampla escuta sobre suas condições de trabalho, estrutura e valorização profissional.

Promovido pelo Gabinete da Conselheira Renata Gil, e conduzido pelos(as) integrantes do GT, o encontro reuniu profissionais de 23 Tribunais de Justiça estaduais, totalizando cerca de 60 participantes, entre assistentes sociais, psicólogos(os), pedagogas(os).

A iniciativa teve como principal objetivo promover o debate coletivo e a construção colaborativa de proposições para subsidiar novas políticas judiciais, fortalecendo o papel das equipes técnicas como eixo estratégico na prestação jurisdicional.

6.1 METODOLOGIA E DINÂMICA

O encontro foi organizado em rodas de conversa e oficinas temáticas, conduzidas pelos(as) próprios(as) integrantes do GT, com apoio da equipe do CNJ. As rodas de conversa com os tribunais promoveram uma escuta horizontal e interinstitucional, permitindo que representantes das equipes técnicas compartilhassem experiências, práticas exitosas e desafios regionais. Essa metodologia assegurou a incorporação da diversidade de realidades do Poder Judiciário brasileiro e proporcionou um espaço de diálogo entre profissionais das áreas técnicas e representes do CNJ. Essa atividade foi conduzida por Janaína Castilho, Dra. Juliana Nogueira, Celina Coelho, Dr. Hugo Zaher, Graziela Leal, Angela Liston e Alessandra Amâncio, servidora do CNJ que prestou apoio para realização do evento.

Nas oficinas os(as) integrantes do GT atuaram como expositores(as) e coordenadores(as) dos debates. O evento foi estruturado em três oficinas correspondentes aos temas trabalhados nos subgrupos do GT. Cada oficina foi contemplou cinco eixos de trabalho, favorecendo o diálogo e a construção coletiva de proposições. Todos(as) os(as) inscritos(as) participaram das três oficinas, o que permitiu uma abordagem abrangente e integrada sobre os principais desafios das equipes técnicas.

Oficina I – Formação Profissional

Coordenação-Geral: Janaína Castilho e Aurilene Moura.

Expositoras: Aurilene Moura e Cátula Pelisoli.

Redatora: Cátula Pelisoli.

Eixos de Discussão:

1. Formação Inicial – Trilha Formativa (Coordenador Caio Schäffer).
2. Educação Permanente – Política Institucional (Coordenadora Viviane Rodrigues).
3. Grupos de Estudo e Incentivo à Produção Científica (Coordenadora Gracielle Feitosa).
4. Acesso a Recursos Formativos e Tecnológicos (Coordenadora Ceciana Ames).
5. Licença para Capacitação e Incentivo à Formação Continuada (Coordenadora Adriana Stall).

Oficina 2 – Estruturação das Equipes Técnicas

Coordenação-Geral: Janaína Castilho e Caio Schäffer.

Expositores: Caio Schäffer e Gracielle Feitosa.

Redatora: Ceciana Ames.

Eixos de Discussão:

1. Reconhecimento Institucional da Importância das Equipes (Coordenadora Eliane Martins).
2. Autonomia Técnica e Garantias Legais/Profissionais (Coordenadora Viviane Rodrigues).
3. Gestão das Equipes Multiprofissionais (Coordenadora Eliany Rodrigues).
4. Sobrecarga de Trabalho (Coordenadora Gracielle Feitosa).
5. Dimensionamento da Equipe Técnica (Coordenadora Adriana Stall).

Oficina 3 – Condições de Trabalho e Valorização Profissional

Coordenação-Geral: Janaína Castilho e Ceciana Ames.

Expositoras: Ceciana Ames e Gracielle Feitosa.

Redatora: Eliany Rodrigues.

Eixos de Discussão:

1. Regimes de Contratação e Estabilidade (Coordenadora Eliane Martins).
2. Jornada e Banco de Horas (Coordenadora Gracielle Feitosa).
3. Riscos Psicossociais (Coordenadora Viviane Rodrigues).
4. Estruturas de Apoio (Coordenadora Adriana Stall).
5. Canais Internos de Escuta (Coordenador Caio Schäffer).

6.2 CARTA DO ENCONTRO PREPARATÓRIO DE EQUIPES TÉCNICAS

As discussões conduzidas nas oficinas e nas rodas de conversa simultâneas possibilitaram a formulação de propostas concretas e representativas da realidade das equipes técnicas em todo o país. Os debates evidenciaram a necessidade de garantir autonomia técnica, condições adequadas de trabalho, dimensionamento mínimo e acesso à formação continuada, entre outros aspectos essenciais à consolidação de uma política judiciária voltada à atuação das equipes.

Como resultado desse processo coletivo, foi elaborada a **Carta do Encontro Preparatório das Equipes Técnicas**, contendo 30 enunciados propositivos, validados pelos(as) participantes. A Carta expressa o consenso coletivo em torno de medidas estruturantes para o fortalecimento institucional das equipes e constitui documento de referência para subsidiar futuras normativas e políticas judiciárias nacionais.

ENUNCIADOS APROVADOS NO ENCONTRO PREPARATÓRIO DE EQUIPES TÉCNICAS MULTIPROFISSIONAIS, OCORRIDO NOS DIAS 16 E 17 DE OUTUBRO DE 2025, NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), EM BRASILIA-DF.

Enunciado 1: Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a promoção, através de suas escolas judiciárias, de forma autônoma ou em parceria com o CNJ e universidades, de um ciclo formativo básico obrigatório no ingresso de novos/as servidores/as que atuarão nas equipes multiprofissionais, antes do efetivo exercício na função, com perspectiva de gênero e raça, apresentando o Poder Judiciário, a estrutura organizacional interna do respectivo tribunal, a legislação correlata, as diferentes políticas judiciárias observando as resoluções afetas à atuação das equipes e de cada profissão, entre outras a serem definidas, inclusive relacionadas à escrita dos documentos técnicos.

Enunciado 2: Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a criação, além de um ciclo básico de ingresso, de trilha formativa por área de atuação, de maneira aprofundada, utilizando preferencialmente como docentes profissionais do quadro efetivo e que atuem na referida área, inclusive reconhecendo a supervisão exercida quando do ingresso de novos/as servidores/as no setor.

Enunciado 3. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a disponibilização de plataforma específica para as equipes multiprofissionais com cursos, acervo de artigos, banco de boas práticas, entre outros, para formação dos/as profissionais, por área de atuação, incentivando o uso durante a carga horária funcional.

Enunciado 4. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a destinação de recursos orçamentários específicos para a formação e aperfeiçoamento das equipes multiprofissionais (dentro de suas áreas de atuação), incluindo recursos tecnológicos que possibilitem esse acesso, a todas as comarcas do estado.

Enunciado 5. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a implementação de uma previsão de carga horária mínima para participação em grupo de estudos, discussões de caso e intervisão/supervisão a serem cumpridas dentro da

jornada de trabalho, como atividades de formação continuada. Tal iniciativa deverá contar com o incentivo, respaldo e reconhecimento institucional (Instrução normativa 35/2015 para servidores do CNJ como modelo).

Enunciado 6. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a previsão de custeio financeiro para a participação das equipes multiprofissionais em congressos, seminários, simpósios e cursos de pós-graduação (*lato e stricto sensu*), além do afastamento sem necessidade de compensação de horas. Recomenda-se, ainda, o incentivo à apresentação de trabalhos nessas ocasiões, com foco em temas relevantes ao cotidiano de trabalho.

Enunciado 7. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que mantenha e aprimore plataforma específica para as equipes multiprofissionais com cursos, acervo de artigos, banco de boas práticas, entre outros, para formação dos/as profissionais, por área de atuação, incentivando o uso durante a carga horária funcional. Criar e manter uma curadoria que receba contribuições dos/as profissionais das equipes técnicas para compartilhamento.

Enunciado 8. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a destinação de recursos orçamentários específicos para a aquisição de equipamentos e outros recursos tecnológicos necessários para a formação e aperfeiçoamento e utilização pelas equipes multiprofissionais.

Enunciado 9. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça o reconhecimento dos/as servidores/as por meio da política de adicionais de qualificação profissional *lato sensu* e *stricto sensu*, construída no âmbito dos planos de cargos e salários, como estratégia de incentivo à formação continuada e à valorização profissional.

Enunciado 10. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a ampliação do percentual de servidores/as das equipes técnicas com formação *stricto sensu* e *lato sensu*, propiciando o acesso efetivo às licenças para capacitação profissional e promovendo parcerias com instituições de ensino superior.

Enunciado 11. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a criação e/ou aperfeiçoamento de manuais, elaborados pelas equipes técnicas multiprofissionais, com as atribuições dessas equipes, em cada área de atuação, evidenciando a especificidade de cada profissão e diferenciando da atuação e das atribuições da rede (Conselhos Tutelares, CRAS, CREAS, etc.), incluindo-o em módulo específico na formação inicial e continuada dos/as magistrados/as, que deve ser preferencialmente ministrado por profissionais de equipes do quadro efetivo.

Enunciado 12. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a recomposição e/ou criação periódica de novos cargos efetivos de pedagogia, psicologia e serviço social e o provimento deles, por meio de concurso público, de modo que as equipes técnicas multiprofissionais tenham a quantidade de servidores/as compatível com as demandas institucionais, garantindo a visibilidade das equipes técnicas por meio da previsão da estrutura de cargos no organograma institucional.

Enunciado 13. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que construa normativa, por meio de equipes técnicas multiprofissionais, observando as regulamentações vigentes dos

órgãos de classe, que busque explicitar as competências e atribuições de cada categoria, estabelecendo limites técnicos e éticos para assegurar a autonomia profissional.

Enunciado 14. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça o cumprimento da legislação vigente referente à autonomia técnica no exercício profissional, especialmente quanto à definição de procedimentos e instrumentais técnicos a serem utilizados e delimitação dos participantes nas intervenções das equipes técnicas multiprofissionais no atendimento a demandas, por meio de atos normativos que fortaleçam a divulgação e conscientização dos atores dos órgãos do sistema de justiça.

Enunciado 15. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a criação de uma coordenadoria estadual das equipes técnicas multiprofissionais, vinculada diretamente à alta administração, com a composição e coordenação sendo ocupada por servidores/as efetivos/as de equipes multiprofissionais, sendo que essa coordenação instituída pontue no Prêmio CNJ de Qualidade.

Enunciado 16. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a criação de cargo gratificado de coordenação técnica em todas as equipes multiprofissionais, ocupado por um de seus membros/servidores efetivos.

Enunciado 17. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a participação direta das equipes multiprofissionais na construção de metodologias para criação e revisão dos parâmetros de produtividade para que estes considerem as especificidades e complexidades das atuações profissionais, bem como as diversidades territoriais, com prazos processuais compatíveis com o processo de trabalho necessário ao atendimento das demandas judiciais e extraprocessuais, evitando a sobrecarga de trabalho oriunda de metas pautadas apenas em número de processos.

Enunciado 18. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a participação direta e contínua das equipes multiprofissionais na elaboração, revisão e atualização das definições de atribuições e competências dos cargos e funções que compõem suas estruturas. Tal participação é essencial para garantir que as especificidades técnicas e éticas de cada área profissional sejam respeitadas, prevenindo o desvio de competências, a sobreposição indevida de funções e a descaracterização das práticas multiprofissionais.

Enunciado 19. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça o dimensionamento das equipes multiprofissionais, a serem compostas minimamente por assistentes sociais, pedagogos/as e psicólogos/as, estabelecendo equipes mínimas por organização territorial e delimitação de matérias, considerando, de forma equitativa, aquelas com previsão de atuação de equipes multiprofissionais. Este dimensionamento deverá ser realizado com a participação das equipes multiprofissionais, mediante grupos de trabalho.

Enunciado 20. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça o estabelecimento de lotação paradigmática por unidade, de equipe multiprofissional composta minimamente por assistentes sociais, pedagogos/as e psicólogos/as, sem prejuízo de outras profissões que eventuais realidades requeiram, a partir das delimitações/regulamentações já existentes do CNJ, proporcional às demandas e matérias especializadas.

Enunciado 21. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a criação e provimento (com previsão orçamentária) de cargos efetivos destinados à composição das equipes técnicas multidisciplinares – assistentes sociais, psicólogos/as e pedagogos/as - por meio de concurso público e que o quantitativo de vagas seja ampliado de forma gradual, em consonância com o crescimento das demandas processuais e políticas judiciárias.

Enunciado 22. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça que a quantidade de estagiários/as de graduação, pós-graduação e residentes seja limitada ao total de 30% em relação aos cargos efetivos providos, tendo como parâmetro a Resolução nº 219 de 26/04/2016. Cabe ressaltar a necessidade de delimitação das atividades desenvolvidas por estes/as estagiários/as e residentes, com a obrigatoriedade de supervisão contínua e local.

Enunciado 23. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a regulamentação da jornada de 30 horas semanais para os/as profissionais das equipes técnicas multiprofissionais, sem prejuízo da remuneração, resguardando a isonomia entre os/as profissionais das equipes, considerando a existência de lei federal que prevê carga horária máxima de 30 horas para os/as profissionais do Serviço Social e a similaridade da natureza do trabalho com os/as demais profissionais que compõem as equipes técnicas.

Enunciado 24. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a regulamentação do banco de horas, garantindo o direito à remuneração ou concessão de dias de folga, sem que se torne uma obrigação compulsória, assegurando a voluntariedade do/a profissional. O banco de horas deve ter caráter excepcional, em situações de demandas extraordinárias, observando-se a importância de não ser este um instrumento de intensificação da carga de trabalho, considerando possíveis impactos negativos sobre a saúde física e mental.

Enunciado 25. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que regulamente uma política de qualidade de vida para todos os Tribunais de Justiça, visando a prevenção ao adoecimento mental e acompanhamento, por meio de um programa de bem-estar psíquico, específico para as equipes técnicas multiprofissionais respeitando as singularidades e subjetividades dos/as profissionais.

Enunciado 26. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a instituição de gratificação de risco de vida para as equipes técnicas multiprofissionais (equiparando-se aos demais Tribunais de Justiça que instituíram estas gratificações), tendo em vista a complexidade das demandas e dos territórios nos quais atuam.

Enunciado 27. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a disponibilização de estrutura física e tecnológica para as equipes técnicas multiprofissionais, em quantidade compatível com o número de profissionais, com salas de atendimento individual e coletivo, adequadas ao público atendido, que garantam acessibilidade e as prerrogativas éticas das profissões, considerando aspectos como conforto térmico, luminosidade e acústica que garanta sigilo, assim como a provisão de recursos específicos da atuação profissional (materiais pedagógicos, recreativos e outros) e recursos de TI, tais como internet, câmera, microfone, telefonia fixa e móvel, a fim de garantir a efetiva comunicação e acesso aos jurisdicionados através de meios institucionais.

Enunciado 28. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a disponibilização de carros oficiais, com motorista, para a realização das atividades externas pertinentes às equipes técnicas multiprofissionais, em quantidade e condições adequadas à territorialidade atendida, compatível ao quantitativo de profissionais, garantindo transporte eficiente e seguro.

Enunciado 29. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos setores de gestão das equipes técnicas multiprofissionais dos Tribunais de Justiça que promovam intervenções de escuta coletiva das equipes, contribuindo com a melhoria das relações de trabalho e interpessoais.

Enunciado 30. Sugerir ao Conselho Nacional de Justiça que recomende aos Tribunais de Justiça a realização de diagnóstico relacionado à saúde mental das equipes técnicas para a criação de políticas de saúde direcionadas a estes profissionais.

7. ANÁLISE DA NATUREZA PROCESSUAL DA PERÍCIA PSICOLÓGICA E SOCIAL E OS LIMITES DA GRAVAÇÃO AUDIOVISUAL À LUZ DA RESOLUÇÃO CNJ/CNMP N.º 645/2025

A presente manifestação tem por finalidade analisar, sob perspectiva técnico-normativa e ética, a possibilidade de gravação audiovisual dos atendimentos realizados por assistentes sociais e psicólogos no âmbito institucional, especialmente no Poder Judiciário. A análise considera as diretrizes da Resolução Conjunta CNJ/CNMP n.º 645/2025 (CNJ; CNMP, 2025), da Resolução CFESS n.º 1.114/2025 (CFESS, 2025), da Resolução CFP n.º 010/2005 (CFP, 2005), da Resolução CFP n.º 06/2019 (CFP, 2019), bem como os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei n.º 13.709/2018) (Brasil, 2018).

As perícias psicológicas e sociais, quando determinadas pelo juízo, constituem meios de prova destinados a subsidiar decisões judiciais, sendo, portanto, atos processuais em sentido amplo, conforme estabelecem os artigos 464 a 480 do Código de Processo Civil de 2015. No entanto, as atividades que compõem essas avaliações — como entrevistas, visitas domiciliares, aplicação de instrumentos técnicos e análise documental — possuem natureza técnico-científica e sigilosa, regida pelos princípios éticos das profissões de psicólogo e assistente social.

É essencial distinguir os atos processuais formais (elaboração do laudo, juntada ao processo e esclarecimentos em audiência) e os atos técnicos reservados (entrevistas, observações, estudos e procedimentos que antecedem o laudo), cujo conteúdo deve permanecer confidencial. Mesmo quando inseridos em processos judiciais, os atendimentos não se tornam públicos, sendo indispensável resguardar a privacidade e o sigilo das informações.

A Resolução Conjunta CNJ/CNMP n.º 645/2025 (CNJ; CNMP, 2025) regulamenta a captação audiovisual de atos processuais e extrajudiciais, dirigindo-se expressamente a audiências, depoimentos e procedimentos com participação direta das partes. O artigo 2º restringe o tratamento de dados pessoais “ao necessário para a finalidade específica de registro dos atos processuais e investigatórios”, vedando a divulgação de imagens e vozes para finalidades

alheias ao processo. Lido em consonância com os artigos 7º e 11 da LGPD, esse dispositivo evidencia que a gravação de interações sensíveis, como entrevistas periciais, configuraria tratamento desproporcional e potencialmente ilícito de dados pessoais sensíveis.

Do ponto de vista ético-profissional, o Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP n.º 010/2005) orienta que os documentos produzidos devem registrar apenas informações estritamente necessárias ao trabalho, e que qualquer meio de registro deve seguir normas éticas e legais, garantindo a ciência e o consentimento do usuário. A Resolução CFP n.º 06/2019 reforça que os laudos não devem transcrever literalmente atendimentos, salvo justificativa técnica, e que o processo de avaliação exige interpretação e análise contextualizadas, não mera reprodução do que foi dito.

De forma análoga, a Resolução CFESS n.º 1.114/2025 (Brasil, 2025) estabelece que os atendimentos realizados por assistentes sociais devem assegurar a privacidade e o sigilo de som, imagem e texto, resguardando o sigilo profissional. O artigo 7º orienta que assistentes sociais devem evitar a gravação de atendimentos, salvo em situações excepcionais legalmente autorizadas, sempre garantindo sigilo profissional e informação prévia ao usuário. O artigo 9º veda a instalação de câmeras em salas ou espaços de intervenção profissional, salvo situações excepcionais com base legal, finalidade legítima e necessidade comprovada, exigindo comunicação transparente e medidas rigorosas de proteção ao sigilo.

A gravação compulsória fere ainda a autonomia profissional, prevista no artigo 10 da Resolução CFESS n.º 1.114/2025 (Brasil, 2025), compromete a confiança necessária ao acolhimento dos sujeitos e desvirtua o caráter técnico e analítico do trabalho social e psicológico. O trabalho técnico não se resume à reprodução literal do que foi dito, mas exige interpretação, análise e contextualização à luz dos referenciais teóricos e dos objetivos que orientam a atuação profissional. Gravações ou transcrições literais desconsideram esse caráter analítico, além de trazerem riscos à confidencialidade e ao sigilo profissional, princípios basilares da Psicologia e do Serviço Social.

Assim, embora a perícia psicológica e a perícia social possam ser conceituadas como atos processuais em sentido amplo, por constituírem meios de prova dentro do processo, as entrevistas e atendimentos que as compõem são atos técnicos sigilosos, cuja publicidade deve limitar-se ao laudo ou documento técnico e aos esclarecimentos prestados em juízo. A divulgação ou o uso de registros literais fere o sigilo e o próprio sentido ético e científico do fazer profissional, podendo gerar interpretações equivocadas e exposição indevida de populações vulnerabilizadas.

Diante do exposto, recomenda-se tecnicamente que não sejam gravados os atendimentos realizados por assistentes sociais e psicólogos, exceto em situações excepcionais, expressamente autorizadas por lei, com consentimento informado e garantia rigorosa do sigilo profissional. A aplicação da Resolução CNJ/CNMP n.º 645/2025 deve ser interpretada em conformidade com as normas éticas do CFP e do CFESS e com a LGPD, assegurando que o trabalho técnico das equipes interprofissionais do Judiciário se mantenha fiel aos princípios da confidencialidade, da proteção da dignidade e da finalidade estritamente processual da prova pericial.

8. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho desenvolvido pelo Grupo de Trabalho “Normatização para as Equipes Técnicas Multidisciplinares do Poder Judiciário” representa um marco inédito e estratégico na trajetória do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Pela primeira vez, foi instaurado um espaço estruturado e colaborativo de reflexão coletiva sobre o papel, a organização e as condições institucionais das Equipes Técnicas Multiprofissionais, reconhecendo-as como elementos estruturantes da política judiciária atual. A amplitude e a densidade das discussões realizadas ao longo do processo evidenciaram, com clareza, que a valorização dessas não é apenas uma demanda setorial ou corporativa, mas uma condição indispensável para a efetividade da justiça e a concretização dos direitos fundamentais.

A partir do Diagnóstico produzido pelo Departamento de Pesquisas Judiciais (CNJ, 2025) e das análises aprofundadas realizadas pelo GT, ficou evidente que as Equipes Técnicas Multiprofissionais desempenham papel estratégico no apoio à magistratura, na humanização do atendimento judicial e na mediação entre o sistema de justiça e a realidade social.

São essas equipes que, cotidianamente, transformam decisões judiciais em respostas efetivas às demandas da população, traduzem a linguagem jurídica em possibilidades concretas de acesso a direitos e constroem pontes entre as instituições e os territórios. Ao lado da magistratura, atuam na linha de frente da proteção à infância e juventude, do enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher, da defesa dos direitos de pessoas com deficiência, da mediação de conflitos familiares e comunitários e de tantas outras frentes que exigem um olhar interdisciplinar, ético e comprometido com a dignidade humana.

O percurso trilhado pelo GT demonstrou que o fortalecimento das equipes deve ser compreendido como um projeto institucional prioritário para o Poder Judiciário brasileiro. Isso implica reconhecer que a atuação técnica não pode seguir condicionada apenas à disponibilidade orçamentária, às estruturas locais ou à vontade individual de gestoras(es). É necessário que o CNJ lidere um movimento nacional de normatização que estabeleça parâmetros mínimos de composição, estrutura e funcionamento das equipes, garantindo que em todas as unidades judiciais do país haja profissionais em número adequado, com condições dignas de trabalho e acesso permanente à formação continuada.

Outro ponto central das discussões foi a urgência de se construir uma política nacional de formação e capacitação permanente, articulada ao processo de valorização institucional. A realidade do trabalho técnico exige atualização constante diante da complexidade das demandas sociais, das mudanças legislativas e das novas metodologias de intervenção psicossocial. Nesse sentido, recomenda-se que o CNJ, em articulação com escolas judiciais, conselhos profissionais e instituições acadêmicas, estabeleça um programa contínuo de capacitação, com currículos temáticos integrados às demandas mais sensíveis do sistema de justiça, como gênero, infância, diversidade e interseccionalidades.

As reflexões do GT também apontaram para a importância de garantir condições adequadas de trabalho, o que envolve não apenas questões materiais e estruturais, mas também a criação de mecanismos de proteção da saúde mental, prevenção ao adoecimento e promoção do bem-estar das(os) profissionais. O enfrentamento ao assédio moral e sexual, a construção de ambientes organizacionais saudáveis e a implementação de políticas de cuidado institucional devem ser entendidos como parte integrante da política judiciária voltada às Equipes Técnicas Multiprofissionais.

Outro eixo estratégico diz respeito à necessidade de fortalecer a integração entre equipes técnicas e magistratura, assegurando que ambas as categorias caminhem de forma alinhada e cooperativa. A interlocução horizontal, o reconhecimento da autonomia técnica e a construção de uma cultura institucional baseada no respeito às especificidades profissionais são elementos essenciais para garantir a qualidade do serviço jurisdicional e a legitimidade das decisões judiciais.

8.I SÍNTSE DOS PRODUTOS E ENTREGAS DO GT

O presente Relatório Final consolida um conjunto robusto e articulado de análises, diagnósticos, recomendações e propostas de políticas judiciais voltadas às Equipes Técnicas Multiprofissionais. Entre os principais produtos destacam-se:

- Propostas que indicam parâmetros mínimos de estruturação, composição e funcionamento das equipes, respeitando a autonomia dos Tribunais e a diversidade regional;
- Diretrizes nacionais para formação inicial e permanente, com sugestões de programas de capacitação e institucionalização de ações formativas, como webinários e cursos temáticos;
- Recomendações sobre vínculos funcionais, jornada de trabalho, saúde ocupacional, prevenção ao assédio e valorização profissional, consolidando um conjunto de medidas voltadas à melhoria das condições de trabalho;
- Subsídios técnicos que fomentam a elaboração de resoluções e normativos específicos do CNJ, ampliando o alcance das discussões e possibilitando a revisão e o aprimoramento contínuo das políticas já existentes.

Esses produtos configuram-se como material de referência para a formulação e a estruturação de políticas judiciais nacionais voltadas ao fortalecimento das Equipes Técnicas Multiprofissionais. As propostas elaboradas pelos subgrupos oferecem subsídios concretos para a discussão e eventual revisão de diversas Resoluções do CNJ, além de fornecerem base técnica para debates mais aprofundados sobre estratégias institucionais e reconfiguração de políticas públicas voltadas à atuação interdisciplinar no âmbito da justiça.

Como síntese das propostas elaboradas por cada subgrupo, pode-se destacar acerca do subgrupo 1 a necessidade de se estruturar diretrizes gerais da atuação das Equipes Técnicas Multiprofissionais, reconhecendo sua contribuição técnica essencial ao atendimento das demandas contemporâneas do Poder Judiciário. Neste sentido, cabe destacar a necessidade em definir a composição básica das Equipes Técnicas Multiprofissionais dos Tribunais de Justiça, definir a nomenclatura para “**Equipes Técnicas Multiprofissionais**” para designar, no âmbito do Poder Judiciário, as equipes compostas por profissionais das áreas de Pedagogia, Psicologia e Serviço Social. Além disso, este subgrupo reforçou a importância de se estabelecer as atribuições das ETMs, sua composição, critérios importantes a serem considerados para sua composição, da existência de um setor responsável pela gestão e supervisão dessas equipes e das responsabilidades que os Tribunais de Justiça devem observar para a atuação das ETMs.

Quanto ao subgrupo 2, pode-se reiterar quanto a sua principal proposição a Proposta Nacional de Diretrizes para a Formação Inicial e Educação Permanente das ETMs dos Tribunais de Justiça. Esta proposição contempla formação inicial, educação permanente, grupos de estudo e incentivo à produção científica, acesso a recursos formativos e tecnológicos e licença para capacitação e formação continuada. Esta estratégia se constitui, tendo em vista a atuação essencial das Equipes Técnicas Multiprofissionais no âmbito do Poder Judiciário para a promoção dos direitos fundamentais, a necessidade de garantir formação qualificada, continuada e alinhada às especificidades da atuação técnica no sistema de justiça e a importância da valorização profissional, da produção técnica e científica e do acesso a recursos adequados para o desempenho das funções dessas equipes.

O subgrupo 3 também traz importantes contribuições, no que tange às condições de trabalho e valorização profissional. Discutiu-se acerca de diversas temáticas que envolvem esse plano, estruturantes estratégias que podem ser utilizadas para modificar essa realidade. Os regimes de contratação, as jornadas de trabalho, a autonomia profissional dos técnicos, os riscos psicossociais e o reconhecimento institucional dos profissionais que compõem as ETMs foram pontos de extrema importância abordados neste Relatório.

Por fim, vale ressaltar o momento histórico proporcionado pelos trabalhos conduzidos no âmbito do GT, referente ao Encontro Preparatório de Equipes Técnicas. O evento resultou em um conjunto expressivo de contribuições que consolidam uma visão integrada sobre o fortalecimento das equipes técnicas no Poder Judiciário. Os debates realizados nas oficinas culminaram na elaboração de 30 enunciados propositivos, que representam as demandas mais urgentes e estruturantes das equipes.

Entre os principais resultados, destacam-se a defesa da institucionalização de políticas de formação e capacitação permanente, com trilhas formativas específicas; a recomposição e ampliação dos cargos efetivos de assistentes sociais, psicólogos(as) e pedagogos(as), assegurando o dimensionamento adequado das equipes; e a valorização profissional, com reconhecimento da autonomia técnica e valorização. Os enunciados também enfatizam a necessidade de estruturas físicas e tecnológicas adequadas, criação de coordenadorias vinculadas à alta administração dos tribunais e políticas de saúde mental voltadas às equipes.

As proposições apresentadas configuram um conjunto de subsídios abrangentes, que podem fomentar sobremaneira a construção de uma política nacional de fortalecimento das equipes técnicas multiprofissionais.

8.2 PERSPECTIVAS E LIMITAÇÕES

Importa destacar que o trabalho desenvolvido no âmbito deste GT, embora extremamente robusto e aprofundado, não tem a pretensão de esgotar os debates sobre o tema nem tampouco limitar o campo de possibilidades futuras. Ao contrário, deve ser compreendido como uma das primeiras e mais importantes camadas de um processo contínuo, que precisa avançar em direção a debates mais amplos, construção coletiva de soluções inovadoras e elaboração de novas estratégias de atuação.

É igualmente relevante registrar que cada subgrupo atuou com autonomia na condução das discussões e proposições, o que significa que os textos e recomendações produzidos

refletem os debates e perspectivas dos(as) integrantes, sem necessariamente expressar, em sua integralidade, o entendimento institucional atual do CNJ ou da Conselheira Renata Gil. Essa autonomia, no entanto, é justamente o que confere valor ao material produzido: trata-se de um conjunto de contribuições legítimas, densas e propositivas, que abrem portas para uma jornada contínua de reflexões sobre as necessidades de transformação, fortalecimento das equipes técnicas e para a consolidação de políticas cada vez mais efetivas e alinhadas à realidade do sistema de justiça.

Em síntese, o trabalho desenvolvido por este Grupo de Trabalho representa um marco inaugural de uma agenda institucional de longo prazo, que reconhece a centralidade das Equipes Técnicas Multiprofissionais na concretização dos direitos e na transformação da justiça brasileira. As discussões aqui consolidadas indicam um caminho promissor para que o Poder Judiciário avance em direção a um modelo de atuação mais humano, interdisciplinar e eficaz, capaz de responder, com sensibilidade e profundidade técnica, às complexas demandas da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

AGUINSKY, Beatriz Gershenson. **Eticidades discursivas do Serviço Social no campo jurídico:** no claro-escuro da legalidade da moral. Tese (Doutorado) — PPG/FSS-PUCRS, Porto Alegre, 2003.

AGUINSKY, Beatriz Gershenson; ALENCASTRO, Ecleria Huff de. Judicialização da questão social: rebatimentos no processo de trabalho dos assistentes sociais no Poder Judiciário. **Revista Katalysis**, Florianópolis. v. 9 n. 1 jan./jun. 2006.

ALCÂNTARA, A. C. **Trabalho, adoecimento e saúde mental na Universidade de São Paulo.** 2018. 150 f. Dissertação (Mestrado em Formação Interdisciplinar em Saúde) – Faculdade de Odontologia, Escola de Enfermagem e Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/108/108131/tde-05112018-093814/pt-br.php>>. Acesso em: 16 set. 2025.

ALMEIDA, S. M. (2019). **Caracterização da supervisão na formação em psicologia clínica.** Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi: <10.11606/D.47.2020.tde-21022020-154613>.

AMARAL, Maria Gerlaine Belchior; SEVERO, José Leonardo Rolim de Lima; ARAÚJO, Talita Medeiros de. **Pedagogia jurídica no Brasil:** questões teóricas e práticas de um campo em construção. – 1. ed. – Fortaleza: Editora da UECE, 2021.

AQUINO, L. M. A atuação do pedagogo no campo sociojurídico: desafios e possibilidades. **Revista de Educação e Políticas em Debate**, v. 9, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/9655>>. Acesso em: 05 out. 2025.

ARANTES, E. M. M. Mediante quais práticas a Psicologia e o Direito pretendem intervir sobre o sujeito? In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Psicologia Jurídica: Perspectivas teóricas e processos de intervenção. Brasília: CFP, 2007.

ARANTES, E. M. M. (2008). Mediante quais práticas a psicologia e o direito pretendem discutir a relação? Anotações sobre o mal-estar. In Coimbra, C. M. B.; AYRES, L. S. M.; NASCIMENTO, M. L. (Orgs.). **Pivetes**: Encontro entre a psicologia e o judiciário. Curitiba/PR: Juruá, p. 131-148. Disponível em: <<https://www.aasptjsp.org.br/sites/default/files/arquivos-artigos38-1285183711.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2025.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ (ALEP). **Lei n.º 20.329, de 24 de setembro de 2020**. Altera e acresce dispositivos às Leis nº 16.748/2010, nº 16.024/2008 e nº 17.528/2013, para fins de unificação dos quadros de pessoal do Poder Judiciário do Estado do Paraná e estabelece outras providências. Diário Oficial do Estado do Paraná, Curitiba, 24 set. 2020. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-20329-2020-parana-altera-e-acresce-dispositivos-as-leis-n-16748-de-29-de-dezembro-de-2010-n-16-024-de-19-de-dezembro-de-2008-e-n-17-528-de-25-de-marco-de-2013-para-fins-de-unificacao-dos-quadros-de-pessoal-do-poder-judiciario-do-estado-do-parana-e-estabelece-outras-providencias>>. Acesso em: 2 out. 2025.

ASSOCIAÇÃO DOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DE NÍVEL SUPERIOR DO PARANÁ (ANJUD). **Anjud apresenta pleitos estruturantes em defesa das equipes multidisciplinares do TJPR**. ANJUD, Paraná, 2025. Notícias. Disponível em: <<https://www.anjud.com.br/post/anjud-pleitos-equipes-multidisciplinares>>. Acesso em: 15 set. 2025.

ASSUNÇÃO, A. A. Condições de Trabalho e saúde dos Trabalhadores da saúde. In: GOMEZ, C. M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2011, p. 453-478. Disponível em: <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/2011_saude_do_trabalhador_na_sociedade_brasileira_contemporanea.pdf>. Acesso em: 02 out. 2025.

AZEVEDO, F. C. de. **O trabalho das assistentes sociais do Fórum das Varas Especiais da Infância e Juventude do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo**: tempo de trabalho, intensificação e precarização. 2017. 138 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/20501/2/Fernanda%20Caldas%20de%20Azevedo.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2025.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado; Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde; Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. **Orientações técnicas para ações de vigilância de ambientes e processos de trabalho**. Salvador: DIVAST, 2012. Disponível em: <https://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2021/02/OrientacoesTecnicasAcoesVigilanciaAmbientesProcessosTrabalho_final_MARCAS2019_WEB.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.

BERNARDES, Cyntia Aparecida de Araújo; SANTOS, Gidair Lopes dos; MELO, Simony Freitas de. Sentidos e significados da pedagogia jurídica: uma defesa do uso do termo pelo profissional da pedagogia que atua no âmbito jurídico. In: AMARAL, Maria Gerlaine Belchior; SEVERO, José Leonardo Rolim de Lima; ARAÚJO, Talita Medeiros de. **Pedagogia jurídica no Brasil**: questões teóricas e práticas de um campo em construção. – 1. ed. – Fortaleza: Editora da UECE, 2021.

BOCK, A. M. B.; GONÇALVES, M. G. M.; FURTADO, O. **Psicologias:** uma introdução ao estudo da psicologia. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BORBA, Mariana Pires.; FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. Serviço Social e Poder Judiciário: aproximações com uma agenda de educação permanente. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 137, p. 155-173, jan./abr. 2020.

BORGIANNI, E. Ética e direitos humanos na sociedade e no Serviço Social. In: CRESS/7^a Região (Org.). **Em foco:** o Serviço Social e o sistema sociojurídico. Rio de Janeiro: CRESS/7^a Região; PPGSS/UERJ, n. 2, 2004.

BORGIANNI, Elisabete. Para entender o Serviço Social na área sociojurídica. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 115, p. 442-470, 2013.

BRASIL. [Constituição de 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucional/constitucional.htm>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 4.119, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre o exercício da profissão de psicólogo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 1962. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4119.htm>. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 6.697, de 10 de outubro de 1979**. Código de Menores. Diário Oficial da União, Brasília, 1979.

BRASIL. **Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 8.662, de 7 de junho de 1993**. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 jun. 1993. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8662.htm>. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 9.394, de 19 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 20 set. 2025

BRASIL. **Lei n.º 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 abr. 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 11.126, de 27 de junho de 2005.** Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 jun. 2005. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11126.htm>. Acesso em: 03 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera os Decretos-Lei nºs 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal); e dá outras providências (Lei Maria da Penha). Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.317, de 26 de agosto de 2010.** Acrescenta dispositivo à Lei n.º 8.662, de 7 de junho de 1993, para dispor sobre a duração do trabalho do Assistente Social. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12317.htm>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.318, de 26 de agosto de 2010b.** Dispõe sobre a alienação parental e altera o art. 236 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12318.htm>. Acesso em: 06 de out. de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015b. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018c. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.340, de 18 de maio de 2022.** Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para dispor sobre a atuação da autoridade policial, da Defensoria Pública e do Ministério Público nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 maio 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14340.htm>. Acesso em: 06 de out. de 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.344, de 24 de maio de 2022b.** Cria mecanismos para a prevenção e o enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a criança e o adolescente, nos termos do § 8º do art. 226 e do § 4º do art. 227 da Constituição Federal e das disposições

específicas previstas em tratados, convenções ou acordos internacionais de que o Brasil seja parte; altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis nºs 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei de Crimes Hediondos), e 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência; e dá outras providências. Brasília, DF, 25 maio 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/l14344.htm>. Acesso em: 06 de out. de 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP n.º 1, de 15 de maio de 2006.** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Pedagogia, licenciatura. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 11, 16 Maio 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12345-resolucao-cne-cp-1-2006&category_slug=pedagogia&Itemid=30192>. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012.** Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html>. Acesso em: 2 de out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado n.º 511, de 2017.** Acrescenta o art. 14-A à Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, para dispor sobre duração da jornada normal semanal de trabalho do psicólogo. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132044>>. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 1.214, de 2019.** Acrescenta artigo à Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que “Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo”, para fixar a duração do trabalho do Psicólogo em até trinta horas semanais. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2195687>>. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 3.086, de 2024.** Acrescenta os arts. 14-A e 14-B à Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, para dispor sobre a jornada de trabalho e o piso salarial do psicólogo. Brasília, DF: Senado Federal, 2024b. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/164924>>. Acesso em: 3 out. 2025.

BORBA, M. P. (2020). Serviço Social e Poder Judiciário: aproximações com uma justiça terapêutica. **Serviço Social & Sociedade**, (138), 146–165. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/hbqh9hgc7Sg5FpJz8vgKnWF/>>. Acesso em: 3 out. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Código de Ética Profissional do Psicólogo.** Brasília: CFP, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Referências técnicas para atuação de psicólogos(os) no Sistema de Justiça.** Brasília: CFP, 2013.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução n.º 06, de 29 de março de 2019.** Institui regras para a elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicólogo(o) no exercício profissional e revoga a Resolução CFP nº 15/1996, a Resolução CFP nº 07/2003 e a Resolução CFP nº 04/2019. Brasília, DF, 03 abr. 2019. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/MLYs>>. Acesso em: 21 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP nº 007/2003:** institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo. Brasília: CFP, 2003.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP nº 008, de 21 de junho de 2010.** Dispõe sobre a atuação do psicólogo como perito e assistente técnico no Poder Judiciário. Brasília, DF: CFP, 2010. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/07/resolucao2010_008.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução n.º 010, de 21 de julho de 2005.** Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, DF, 27 jul. 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo_etica.pdf>. Acesso em: 21 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n.º 010/05:** Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, DF: CFP, 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2005/07/resolucao2005_10.pdf>. Acesso em: 21 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n.º 01, de 30 de março de 2009.** Regula o registro de todo o processo realizado pelo psicólogo, especialmente a elaboração de documentos e laudos psicológicos. Brasília, DF: CFP, 2009. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2009/04/resolucao2009_01.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n° 013/2007:** Reconhecimento da Psicologia Jurídica como especialidade. Brasília: CFP, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Referências técnicas para atuação de psicólogas(os) em varas de família. Conselho Federal de Psicologia,** Conselhos Regionais de Psicologia e Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. Brasília: CFP, 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Referências técnicas para atuação de psicólogas(os) na rede de proteção às crianças e adolescentes em situação de violência sexual.** Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais de Psicologia e Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. Brasília: CFP, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n.º 13, de 23 de junho de 2022.** Dispõe sobre diretrizes e deveres para o exercício da psicoterapia por psicóloga e por psicólogo. Brasília, DF: CFP, 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-13-de-15-de-junho-de-2022-408911936>>. Acesso em 17 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n.º 31, de 24 de novembro de 2022.** Regula a realização da Avaliação Psicológica e o Sistema de Avaliação de Testes

Psicológicos (SATEPSI). Brasília, DF: CFP, 2022. Disponível em: <<https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-31-2022-estabelece-diretrizes-para-a-realizacao-de-avaliacao-psicologica-no-exercicio-profissional-da-psicologa-e-do-psicologo-regulamenta-o-sistema-de-avaliacao-de-testes-psicologicos-satepsi-e-revoga-a-resolucao-cfp-no-09-2018?origin=instituicao&q=31/2022>>. Acesso em: 17 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Atuação de assistentes sociais no sociojurídico:** subsídios para reflexão. Brasília: CFESS, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Código de ética do/a assistente social.** Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 10ª ed. rev. e atual. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2012.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Orientação Normativa n.º 04/2020, de 28 de abril de 2020.** Dispõe sobre o sigilo profissional e a participação de assistente social como testemunha ou perito/a em processos que envolvam usuário/a. Brasília, DF: CFESS, 2020. Disponível em: <<https://www.cfess.org.br/arquivos/on42020.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Resolução CFESS n.º 1.098, de 2025.** Dispõe sobre os procedimentos de salvaguarda de documentos e informações sigilosas do Serviço Social. Brasília, DF: CFESS, 2025. Disponível: <<https://www.cfess.org.br/uploads/legislacao/5138/rdDPFuGEtHUnln6HxaRWdl9d82poXGgn.pdf>>. Acesso em 02 out. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Resolução CFESS n.º 1.114, de 4 de setembro de 2025.** Dispõe sobre as condições éticas e técnicas para o exercício profissional da(o) Assistente Social. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, n. 169, p. 212, 5 set. 2025. Disponível em: <https://www.cfess.org.br/uploads/legislacao/5343/oLyINKoMJ2ER4kgTH9r-_EpRWI-heQ6n.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Resolução CFESS n.º 493, de 21 de agosto de 2006.** Dispõe sobre as condições éticas e técnicas do exercício profissional. (Revogada pela Resolução CFESS nº 1.114/2025). Disponível em: <https://www.cfess.org.br/uploads/legislacao/4624/PgT6cu_qODJkfi05NZ3RwJb8mzp_wKQk.pdf>. Acesso em: 02 out. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Resolução CFESS n.º 512, de 29 de setembro de 2007.** Dispõe sobre a Política Nacional de Fiscalização (PNF). Disponível em: <<https://www.cfess.org.br/arquivos/pnf.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Resolução CFESS n.º 556, de 2009.** Dispõe sobre Procedimentos para efeito da Lacração do Material Técnico e Material Técnico-Sigiloso do Serviço Social. Brasília, DF: CFESS, 2025. Disponível em: <https://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao_CFESS_556-2009.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 18º REGIÃO (CRP-MT). **Orientação Técnica: Estrutura Física do Local de Prestação de Serviço.** Cuiabá, 10 out. 2024. Disponível em: <<https://crpmt.org.br/orientacao-tecnica/estrutura-fisica-do-local-de-prestacao-de-servi-co>>. Acesso em: 02 de out. de 2025

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 18^a REGIÃO (CRP-MT). **O CRP18-MT e TJMT desbravam caminhos para a atuação da Psicologia no Judiciário.** CRP-MT, Mato Grosso, 2021. Notícias. Disponível em: <<https://crpmt.org.br/noticias/o-crp18-mt-e-tjmt-desbravam-caminhos-para-a-atuacao-da-psicologia-no-judiciario>>. Acesso em: 30 set. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 8^a REGIÃO (CRP-PR). **Nota técnica CRP-08 n.º 1/2023:** orienta o trabalho de profissionais da Psicologia quanto a demandas advindas do Sistema de Justiça que ferem os preceitos éticos da profissão, a autonomia profissional e/ou legislações vigentes. Curitiba: CRP-8, 2023. Disponível em: <<https://transparencia.cfp.org.br/crp08/wp-content/uploads/sites/9/2023/03/Nota-Tecnica-CRP-PR-01-2023-2.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico da atuação das equipes multidisciplinares nas unidades judiciais.** Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/relatorio-equipes-multidisciplinares.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Equipes Interdisciplinares do Poder Judiciário: Levantamento nacional e estratégias de incidência.** Conselho Nacional de Justiça, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Secretaria Nacional de Políticas Penais. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2023a. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/equipes-interdisciplinares-do-poder-judiciario-levantamento-nacional-e-estrategias-de-incidencia-digital.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Guia para a Estruturação da Política Judiciária de Atenção e Apoio às Vítimas.** Série Fazendo Justiça, Coleção Gestão e Temas Transversais. Brasília, DF: CNJ, 2023b. Disponível em: <[atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3509 https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b3f18ac2f32a661bd02ca82c1afbe-3bb.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b3f18ac2f32a661bd02ca82c1afbe-3bb.pdf)>. Acesso em: 14 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Manual de Rotinas e Estruturação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher.** Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <[atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3509 https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b3f18ac2f32a661bd02ca82c1afbe3bb.pdf](https://www.cnj.jus.br/atos/detalhar/3509 https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b3f18ac2f32a661bd02ca82c1afbe3bb.pdf)>. Acesso em: 14 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Metas Nacionais 2025:** aprovadas no 18º Encontro Nacional do Poder Judiciário. Campo Grande/MS, 2-3 dez. 2024a. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/metas-nacionais-aprovadas-no-18o-enpj-v-8.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Provimento n.º 36, de 05 de maio de 2014.** Dispõe sobre a estrutura e procedimentos das Varas da Infância e Juventude. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2004>>. Acesso em 17 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Recomendação n.º 2, de 25 de abril de 2006.** Recomenda aos Tribunais de Justiça a implantação de equipe interprofissional. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/854>>. Acesso em: 17 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n° 94, de 28 de março de 2009.** Dispõe sobre a estrutura e o funcionamento das equipes interprofissionais no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2009.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n.º 192, de 15 de outubro de 2015a.** Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2012>>. Acesso em: 26 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n.º 207, de 08 de maio de 2014.** Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>>. Acesso em: 26 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n.º 240, de 09 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>>. Acesso em 22 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução CNJ n.º 253, de 4 de setembro de 2018.** Define a política institucional do Poder Judiciário de atenção e apoio às vítimas de crimes e atos infracionais. Brasília, DF: CNJ, 2018b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_253_04092018_05092018141948.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n.º 254, de 04 de setembro de 2018a.** Institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>>. Acesso em 17 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução CNJ n.º 338, de 07 de outubro de 2020.** Altera a Resolução CNJ n.º 207/2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020c. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3509>>. Acesso em: 14 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n.º 343, de 09 de setembro de 2020a.** Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/gestao-da-justica/acessibilidade-e-inclusao/normatizacao/>>. Acessado em: 24 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020b.** Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>>. Acesso em: 23 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução CNJ n.º 403, de 29 de junho de 2021.** Dispõe sobre a participação, no âmbito da Justiça Eleitoral, de magistrados nas composições dos comitês e comissões instituídos por força de Resoluções deste Conselho, bem como sobre a suspensão do decurso dos prazos impostos em atos normativos deste Conselho entre a data de encerramento do prazo para registro de candidatos e a data de diplomação dos eleitos, além de alterar as Resoluções CNJ 71/2009, 207/2015, 230/2016, 240/2016, 291/2019, 308/2020, 324/2020 e 372/2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4019>>. Acesso em: 14 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Resolução Conjunta n.º 645, de 24 de setembro de 2025.** Dispõe sobre a regulação de captação e registro audiovisual em atos processuais sob a presidência do Poder Judiciário e procedimentos extrajudiciais sob a presidência do Ministério Público,

bem como sobre o uso de imagens e vozes de participantes, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) e o art. 5º, LXXIX, da Constituição Federal. DJe/CNJ n. 211/2025, de 26 de setembro de 2025, p. 5-8. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/6329>>. Acesso em: 21 out. 2025.

COSTA, A. C.; BRANDÃO, I. R. Psicologia no campo sociojurídico: desafios e perspectivas. **Psicologia & Sociedade**, v. 33, n. 1, 2021.

COSTA, Maria Sheila Alves da. **A pedagogia jurídica:** as especificidades do trabalho do pedagogo no poder judiciário. Cajazeiras, 2019. 59f.

CARVALHO Sara Barros Monteiro de. **Pedagogia jurídica:** a atuação de pedagogas nas equipes multiprofissionais do Fórum da Infância e Juventude de João Pessoa - PB. João Pessoa, 2020. 124 f.: il.

CRUZ, R. M., & SCHULTZ, V. (2009). **Avaliação de competências profissionais e formação de psicólogos.** Arquivos Brasileiros de Psicologia, 61(3), 22–35. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672009000300013>. Acesso em: 02 out. 2025.

DAL PIZZOL, A. D. Perícia psicológica e social na esfera judicial: aspectos legais e processuais. In.: ROVINSKI, S. L. R.; CRUZ, R. M. (Orgs.). **Psicologia jurídica:** perspectivas teóricas e processos de intervenção. São Paulo: Votor, 2009. p. 23 – 44.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DELIA, Agda; SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e saúde mental no Tribunal de Justiça de São Paulo:** repercussões na vida e saúde de seus trabalhadores. Relatório final da pesquisa. São Paulo: AASPTJ-SP, Affocos, Assojubs, Assojuris, 2014.

DIAS, Fabiana Kelmene Lira de Mendonça. Pedagogia e interdisciplinaridade nas varas de conhecimento da infância e juventude do Poder Judiciário. **Revista EPEduc**, Teresina, v. 9, n. 19, p. 1-18, 2024. Disponível em: <<https://periodicos.ufpi.br/index.php/epeduc/article/view/>>. Acesso em: 02 out. 2025.

ENCONTRO DE EQUIPES MULTIDISCIPLINARES DO TJE/PA, 2., 2025, Belém, PA. **II Encontro de Equipes Multidisciplinares do TJE/PA:** o trabalho das equipes multidisciplinares do Tribunal de Justiça do Estado do Pará – os desafios frente à atual conjuntura institucional. Belém, PA: TJE/PA, 2025. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=YfeWAKZvYlo&t=1430s>>. Acesso em: 28 set. 2025.

EVARISTO, Conceição; RODRIGUES, Madalena. Prefácio. In: VAZ, Lívia Sant'Anna; RAMOS, Chriara. **A Justiça é uma mulher negra.** Belo Horizonte – MG: Casa do Direito, 2021. [Ilustrado por Vanessa Ferreira – Preta Ilustra].

FÁVERO, E. (2018). Serviço Social no sociojurídico: requisições conservadoras ao trabalho profissional. **Serviço Social & Sociedade**, (131), 405–423. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/3WRyj8WGgkLx7mG5k4K6tPP/>>. Acesso em: 02 out. 2025.

FÁVERO, E. T. (2013). O Serviço Social no Judiciário: construções e desafios com base na realidade paulista. **Serviço Social & Sociedade**, (115), 508–526. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/vGTpSKsrcgZb3ZzqTTBdzBN/>>. Acesso em: 02 out. 2025.

FÁVERO, Eunice Teresinha. **Serviço Social, práticas judiciárias, poder**: implantação e implementação do Serviço Social no Juizado de Menores de São Paulo. São Paulo: Veras, 1999.

FÁVERO, Eunice Teresinha; MELÃO, Magda Jorge Ribeiro; JORGE, Maria Rachel Tolosa (Org.). **O serviço social e a psicologia no judiciário**: construindo saberes, conquistando direitos. São Paulo: Cortez, 2005a.

FÁVERO, Eunice Teresinha. Serviço Social, práticas judiciárias, poder: implantação e implementação do juizado da Infância e da Juventude de São Paulo. 2. ed. São Paulo: Veras Editora, 2005b.

FÁVERO, Eunice Teresinha. O Estudo Social: fundamentos e particularidades de sua construção na área judiciária. In: CFESS (Org.). **O Estudo Social em Perícias, Laudos e Pareceres Técnicos**: debates atuais no judiciário, no penitenciário e na previdência social. Brasília: CFESS, 2014.

FERMANN, R., BORDINI, T. C. P. M., & HABIGZANG L. F. (2017). Perícias psicológicas em processos judiciais envolvendo alienação parental. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 37(1), 35–48. Disponível em: <<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/03/842125/1982-3703-p-cp-37-1-0035.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2025.

FERNANDES, Dorgival Gonçalves; COSTA, Maria Sheila Alves da. Pedagogia jurídica: sentidos, saberes e fazeress do pedagogo no âmbito do Poder Judiciário. **Revista EPEduc**, Teresina, v. 10, n. 21, p. xx-xx, 2024. Disponível em: <<https://periodicos.ufpi.br/index.php/eveduc>>. Acesso em: 27 set. 2025.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. Educação permanente e políticas sociais. Campinas: Papel Social, 2016. v. 1. 156p.

FIORAVANTE, A. P.; LISTON, A. R. U.; CANATO, T.; GUILLAND, R.; SABBAG, G. M.; ADUR, D. S.; SOUZA, K. C. G.; MOLLER, D.; MARCELINO, C. A. A. S.; SANCHES, D. A. **Considerações sobre Autonomia Técnica e Atuação das Equipes Interprofissionais em Processos Envolvendo Crianças e Adolescentes**. Curitiba/PR: Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, 2024. Disponível em: <<https://www.tjpr.jus.br/documents/d/comunicacao/consideracoes-versao-final-referencial>>. Acesso em: 30 set. 2025.

FREITAS, Riane Conceição Ferreira. **O Trabalho do pedagogo no Tribunal de Justiça do Pará**: os desafios da inovação no exercício profissional. Orientador: Prof. Dr. Gilmar Pereira da Silva. 2012. 141 p. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) - Universidade Federal do Pará, [S. l.], 2012. Disponível em: <https://ppgedufpa.com.br/bv/arquivos/File/dissertriane.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

GUERRA, Y. A. D.. **A instrumentalidade do Serviço Social** - 9a. Edição. São paulo: Cortez, 2011.

IAMAMOTO, M. V. **Mundialização do capital, ‘questão social’ e Serviço Social no Brasil.** Revista Em Pauta, n. 21. Rio de Janeiro: CRESS-RN, 2008.

JACÓ-VILELA, A. M.; FERREIRA, A. A. L.; PORTUGAL, F. T. **História da Psicologia:** rumos e percursos. Rio de Janeiro: NAU, 2006.

JURAS, M. M. (2016). In(ter)dependência entre decisões judiciais e pareceres técnicos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 16(2), 207–214. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082016000200012>. Acesso em: 26 set. 2025.

KARPETIS, G. (2021). Clinical supervision in child protection practice: A review of the literature. **Trauma, Violence, & Abuse**, 22(4), 689–701. Disponível em: <[https://doi.org/10.1177/1524838019875698\[1\]](https://doi.org/10.1177/1524838019875698[1])(<https://psycnet.apa.org/record/2021-87536-004>)>. Acesso em: 26 set. 2025.

MAGALHÃES, Selma Marques. **Avaliação e linguagem: relatórios, laudos e pareceres.** São Paulo: Veras, 2006.

MARTINS, Elange T. da Costa; SENNA, Silza A. Costa; MENDES, Vera L. Wanderley. Pedagogia jurídica: conceitos e elementos constitutivos de um campo em construção. **Revista Epistemologia e Práxis Educativa – EPEduc**, Teresina, v. 9, n. 18, p. xx-xx, 2024. Disponível em: <<https://periodicos.ufpi.br/index.php/epeduc/issue/view/358>>. Acesso em: 28 set. 2025.

MATTOS, M. P., CaAMPOS, H. M. N., GOMESs, D. R., FERREIRA, L., CARVALHO, R. B. de ., & ESPOSTI, C. D. D.. (2020). Educação Permanente em Saúde nos Centros de Atenção Psicossocial: revisão integrativa da literatura. **Saúde Em Debate**, 44(127), 1277–1299. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0103-1104202012724>>. Acesso em: 26 set. 2025.

MELO, Slmony Freitas de; SANTOS, Gidair Lopes dos. **Pedagogia Jurídica:** as práticas do pedagogo no Judiciário. Editora UFPE, 2015.

MELLO, Marilia Montenegro Pessoa de; ROSENBLATT, Fernanda Cruz da Fonseca; MEDEIROS, Carolina Salazar l'Armée Queiroga. Para além do “mundo jurídico”: um diálogo com as equipes multidisciplinares de Juizados (ou Varas) de Violência Doméstica. In: **Revista Direito e Práxis**. Rio de Janeiro, Vol. 12, nº 1, 2021, p. 608-641. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/57098>>. Acesso em: 05 out. 2025.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

MOREIRA, L. E.; FRAGA, Y. B. C.; SOARES, L. C. E. C.; PONIWAS, M. P. Psicologia e Sistema de Justiça: Desafios e Compromissos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2024, v44nspe1, e287265, p. 1-19. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003287265>>. Acesso em: 30 set. 2025.

NAKAMURA, C. R. Identidade profissional de psicólogos que atuam no Poder Judiciário: algumas aproximações. In. MEDEIROS, A.; BORGES, S. S. M. (Orgs.). **Psicologia e Serviço Social:** referências para o trabalho no judiciário. Curitiba/PR: Nova Práxis, 2019, p. 239-268.

NOGUEIRA, C. et al. A multifacetada psicologia jurídica: explorando suas diversas áreas de aplicação. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.51891/rease.v9i5.9614>>. Acesso em: 30 set. 2025.

NORONHA, A. P. P. (2002). Em defesa da avaliação psicológica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 18(2), 245–248. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/DWcRDQxwHTSvxkDkZtkq7jd/>>. Acesso em: 01 out. 2025.

OLIVEIRA, R. T. Psicologia, Direito e crítica: a constituição de um campo. In.: BEMFICA, A. G. (Org.). **Psicologia Jurídica: ética, transmissão e política**. Rio de Janeiro: Imago, 2011, p. 63-82.

ORTIZ, M. C. M. (1986). A perícia psicológica. **Psicología Clínica**, 1(1), s/p. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931986000100009>. Acesso em: 01 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>>. Acesso em: 3 out. 2025.

OLIVEIRA, V. G. A. De.; GARCIA, E. G. O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo. **Saúde e Sociedade**, v. 25, n. 4, p. 1064–1074, out. 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/WSxHGfjS7XL9tv6t5pvf8ZB/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 13 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Mental health: strengthening our response**. Genebra: OMS, 17 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>>. Acesso em: 23 set. 2025.

RABELO, L. D. B. (2017). A perícia judicial como atuação do psicólogo do trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, 69(2), 232–246. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-5267201700020001>. Acesso em: 02 out. 2025.

RIBEIRO, R.; COSTA, L. F. **As emoções do profissional psicossocial frente à situação de abuso sexual infantil**. São Paulo: Estilos da Clínica, 2007.

ROSÁRIO, T. **CNJ aprimora coleta de dados sobre saúde mental no Judiciário**. Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Brasília, 21 maio de 2025. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cnj-aprimora-coleta-de-dados-sobre-saude-mental-no-judiciario/>>. Acesso em: 27 set. 2025.

ROVINSKI, S. L. R. Avaliação psicológica na área forense: demandas atuais na defesa dos direitos humanos. **Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul**, v. 5, n. 1., jun. 2006.

ROVINSKI, S. L. R. Psicologia Jurídica no Brasil e na América Latina: dados históricos e suas repercussões quanto à avaliação psicológica. In.: ROVINSKI, S. L. R.; CRUZ, R. M. (Orgs.). **Psicologia jurídica: perspectivas teóricas e processos de intervenção**. São Paulo: Votor, 2009. p. 11 – 22.

SÁ, A. A. **Criminologia Clínica e Psicologia Criminal**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

SACRAMENTO, A. C. de M. **A inserção do psicólogo no Poder Judiciário:** uma análise histórica e institucional. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2019.

SANTANA, Jocelyma. Procuradoria-Geral do Estado do Tocantins. **TJTO abre edital de credenciamento para profissionais da Saúde e Educação.** Tocantis, 2016. Disponível em: <https://www.to.gov.br/pge/noticias/tjto-abre-edital-de-credenciamento-para-profissionais-da-saude-e-educacao/3mw79f1o3irq?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: 3 out. 2025.

SANTOS, Bruna Kássia Gouveia dos; MUNIZ, Simara de Sousa; SAMPAIO, Miliana Augusta Pereira; SILVA, Aquenubia Gonçalves da. Pedagogia jurídica: a importância da atuação do pedagogo no Tribunal de Justiça. **Revista Humanidades & Inovação**, Palmas, v. 7, n. 11, p. 259-273, 2020. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadese-inovacao/article/view/>>. Acesso em: 27 set. 2025.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Relatório de Proposta Orçamentária – Resumido: exercício 2024.** São Paulo: TJSP, 2023a. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/CanaisComunicacao/Transparencia/ContasPublicas_OrcamentoAnual_Default/2024/ResumoGeral.pdf?d=1759522139198>. Acesso em: 03 out. 2025.

SÃO PAULO. **Lei nº 17.725, de 19 de julho de 2023.** Dispõe sobre as Diretrizes Orçamentárias para o exercício de 2024. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 19 de jul. de 2023b. Disponível em: <https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/orcamento/Documents/LDO/LDO_2024.pdf>. Acesso em: 2 out. 2025.

SÃO PAULO. **Lei nº 17.823 de 22 de dezembro de 2023.** Orça a Receita e fixa a Despesa do Estado para o exercício de 2024. Diário Oficial do Estado de São Paulo: São Paulo, 22 de dez. de 2023c. Disponível em: <https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/orcamento/Documents/LOA/Lei_17863_de_22_12_2023.pdf>. Acesso em: 29 set. 2025

SÃO PAULO. **Lei nº 18.050, de 23 de setembro de 2024.** Dispõe sobre a criação de cargos de Assistente Social Judiciário e de Psicólogo Judiciário no Quadro do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 23 set. 2024c. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2024/lei-18050-23.09.2024.html>>.

SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão:** Análise psicossocial e ética da desigualdade social. Petrópolis: Vozes, 2001. Acesso em: 2 out. 2025.

SILVA N. S., ESPERIDIÃO, E., CAVALCANTE, A. C. G., et al. Desenvolvimento de recursos humanos para atuar nos serviços de saúde mental. **Texto Contexto Enferm.** 2013; 2(4):1142-51.

SILVA, A. C. R., & ALBANESE, L. (2020). Formação acadêmica e atuação do psicólogo nos Centros de Referência de Assistência Social. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, 15(4), 1-16. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082020000400004&lng=pt&tlang=pt>. Acesso em: 27 set. 2025.

SILVA, M. A. O Serviço Social no campo sociojurídico: entre demandas institucionais e compromissos ético-políticos. **Revista Katálysis**, v. 22, n. 2, 2019.

SILVEIRA, M. de L. Atendimento psicossocial e o Sistema de Justiça. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Serviço de Proteção Social a Crianças e Adolescentes Vítimas de Violência, Abuso e Exploração Sexual e suas Famílias**: referências para a atuação do psicólogo. Brasília: CFP, 2009. p. 65-70

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ (SINDIJUS-PR). **Setembro Amarelo: Fenajud alerta para o adoecimento mental no Judiciário e cobra políticas públicas efetivas**. Curitiba: SINDIJUS-PR, 1 set. 2025. Disponível em: <<https://sindijuspr.org.br/Default/Noticias/14620/setembro-amarelo-fenajud-alerta-para-o-adoecimento-mental-no-judiciario-e-cobra-politicas-publicas-efetivas>>. Acesso em: 02 de out. de 2025.

SOARES, A. R. A Psicologia no Brasil. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 30, p. 8-41, 2010.

SOUZA, Bianca Ribeiro de. **Serviço Social e Sistema de Justiça**: significado social e processamento do trabalho de assistentes sociais. 2021. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/24703/1/Bianca%20Ribeiro%20de%20Souza.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2025.

SOUZA, R. F. **Psicologia e políticas públicas de assistência social**: práxis emancipatórias ou administração social? Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2011.

TEJADAS, Silvia da Silva; JUNQUEIRA, Maíz Ramos. Serviço Social e pandemia: desafios e perspectivas para a atuação no sociojurídico. **Serviço social e Sociedade**, São Paulo, n. 140, p. 101-117, jan./abr. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS (TJGO). **Provimento n.º 47, de 25 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a atuação técnica das Equipes Interprofissionais Forenses do Poder Judiciário do Estado de Goiás e estabelece outras providências. Goiânia: TJGO, 2021. Disponível em: <https://www.mpgojp.mp.br/portal/arquivos/2021/02/01/15_17_19_392_Decis%C3%A3o_Of%C3%ADcio_Circular_n%C2%BA_024_2021.cleaned.pdf>. Acesso em: 3 out. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS (TJMG). **Resolução n.º 320, de 19 de dezembro de 1996**. Regulamenta a Concessão dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade e Atividade Penosa aos Servidores do Tribunal de Justiça e da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: TJMG, 1996. Disponível em: <<https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re03201996.pdf>>. Acesso em: 3 out. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO (TJSP). **Edital 02/2024 Assistente Social Judiciário para a Comarca de São Paulo - Capital (1ª Região Administrativa Judiciária) e para as Circunscrições Judiciárias que compõem a 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª e 10ª Regiões Administrativas Judiciárias**. São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP2405>>. Acesso em:

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO (TJSP). **Edital N.º 03/2024 - Psicólogo Judiciário para a Comarca de São Paulo - Capital (1ª Região Administrativa Judiciária) e para as Circunscrições Judiciárias que compõem a 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª e 10ª Regiões Administrativas Judiciárias.** São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP2406>>. Acesso em:

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO (TJSP). **Portaria n. 9.960/2021.** Dispõe sobre Horas Extras. Disponível em: <<https://www.aasptjsp.net.br/2021/05/11/portaria-no-9-960-2021-horas-extras/>>. Acesso em: 24 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE (TJAC). **Portaria N.º 01, de 08 janeiro de 2018.** Disponível em <https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2018/06/Portaria-01-Correicoes-Virtuais-e-Visitas-Tecnicas.pdf>. Acesso em: 28 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE (TJAC). **Portaria n.º 5676/2024. Dispõe sobre a prestação de serviço extraordinário no Poder Judiciário do Estado do Acre.** Acre: TJAC, 2024a. Disponível em: <https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2024/12/Portaria_PRESI_TJAC_5676_2024.pdf>. Acesso em: 28 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE (TJAC). **TJAC publica edital de abertura de concurso público para servidores efetivos.** Acre: TJACb, 2024, 2024. Disponível em: <<https://tj.ac.jus.br/2024/01/tjac-publica-edital-de-abertura-de-concurso-publico-para-servidores-efetivos/>>. Acesso em: 3 out. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ (TJCE). **Edital nº 01/2008 - Concurso Público Para Provimento de Vagas em Cargos de Nível Superior e de Nível Médio.** Ceará: TJCE, 2008. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/_antigos/2008/TJCE2008/arquivos/EDITAL_DE_CONCURSO__VERS__O_FINAL_FORM.PDF>. Acesso em: 19 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO (TJMA). **Edital nº 001/2004 - Concurso Público destinado ao provimento de cargos vagos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.** Maranhão: TJMA, 2004. Disponível em: <https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/concursos_proc_seletivos/edital_01_2004_cargos_superior_me-dio_e_fundamental_14_05_2024_10_03_53.pdf>. Acesso em: 19 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO (TJMA). **Edital nº 90/2009 - Concurso Público para Servidores do Poder Judiciário.** Maranhão: TJMA, 2009. Disponível em: <https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/concursos_proc_seletivos/edital_n_12009_aberturapublicado_14_05_2024_10_06_30.pdf>. Acesso em: 19 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS (TJMG). **Edital nº 01/2009 - Concurso Público para formação de cadastro reserva do Quadro de Pessoal da Justiça de Primeira Instância.** Minas Gerais: TJMG, 2009. Disponível em: <<https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/transparencia/concursos/concurso-1-instancia-edital-n-01-2009-8ACC-82F9938A7E4E01939BF35B9B39FD-00.htm>>. Acesso em: 19 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ (TJPA). **Edital de abertura de inscrições - Concurso Público.** Belém: TJPA, 2024. Disponível em: <<https://www.tjpa.jus.br//CMS-Portal/VisualizarArquivo?idArquivo=5725>>. Acesso em: 03 out. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS (TJTO). **Edital nº 1/2008 - Concurso Público para Provimento de Vagas na Titularidade de Serviços Notariais e de Registro.** Tocantins: TJTO, 2008. Disponível em: <<https://www.tjto.jus.br/diario/diariopublicado/695.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2025.

WAENY, L. A.; AZEVEDO, J. M. L. **Psicologia Jurídica:** teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

WATRIN, J. P. Limites das equipes multidisciplinares do Poder Judiciário brasileiro na recomendação de decisões judiciais. **Estud. Socio-Juríd.**, Bogotá , v. 26, n. 2, dez. 2024. Disponível em <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792024000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 set. 2025.

ISBN 978-65-5972-224-2



9 786559 722242

CNJ CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA