



ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO

RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 34, DE 01 DE SETEMBRO DE 2023

Altera a [Resolução ENAMAT n.º 28](#), que trata da revisão, atualização, sistematização e consolidação das Resoluções da ENAMAT.

O DIRETOR DA ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto no art. 111-A, § 2º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional n.º 45, de 8 de dezembro de 2004;

CONSIDERANDO a necessidade de otimizar as rotinas administrativas pertinentes à contratação de professores, tutores e conteudistas da ENAMAT;

CONSIDERANDO a necessidade de melhor adequar a redação da [Resolução ENAMAT n.º 28/2022](#) ao teor do [Ato Conjunto CGJT/ENAMAT n. 1, de 4 de março de 2013](#), que dispõe sobre a criação de Comissão de Vitaliciamento nos Tribunais Regionais do Trabalho;

CONSIDERANDO o teor da decisão proferida pelo CNJ, no Procedimento de Controle Administrativo **0004102-07.2014.2.00.0000**, que trata da **impossibilidade de prorrogação do processo de vitaliciamento de magistradas e magistrados**, nos casos de afastamentos em razão de licença-maternidade, licença-adoção e licença-paternidade;

CONSIDERANDO o teor da decisão proferida pelo CSJT nos autos do PCA 5801-47.2015.5.90.0000, reconhecendo ausência de vedação à participação “sponte propria” dos magistrados em eventos de formação, hipóteses nas quais, “apesar de considerar possível o reconhecimento formal de frequência e eventual aproveitamento”, não haveria automática interrupção de férias, para efeito de “compensações ou mesmo pagamento de diárias e outras vantagens”;

CONSIDERANDO o teor da decisão proferida pelo CNJ nos autos do PCA **0002465-16.2017.2.00.0000**, reafirmando a autonomia dos Tribunais, quanto à análise da conveniência administrativa dos pedidos de interrupção de férias de magistrados para a frequência em **cursos oficiais das** Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho;

CONSIDERANDO a aprovação da presente norma pelo Conselho Consultivo da ENAMAT;

RESOLVE editar a presente Resolução:

Art. 1º Os arts. 2º, IX; 3º; 31; 39; 45; 55, VIII; 58, §1º; 61; 62; 64; 78; 89, parágrafo único; 114; e 117 da [Resolução ENAMAT n.º 28/2022](#) passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2º São atribuições da ENAMAT:

[...]

IX – coordenar o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, integrado pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 3º Os objetivos institucionais da ENAMAT são realizados por profissionais de ensino, dentre magistradas e magistrados vitalícios de qualquer grau de jurisdição, servidoras e servidores da Administração Pública Federal Direta e Indireta, colaboradoras e colaboradores eventuais, que atuarão:

I – como professora e professor: em cursos presenciais, telepresenciais e de educação a distância de Formação Inicial, de Formação Continuada e de Formação de Formadores, para ministração de aulas, palestras, conferências e outras ações formativas congêneres, estas a abrangerem, por inerência das contratações, todas as tarefas extraclasse correlatas, tais como planejamento, participação em reuniões, realização e correção de atividades avaliativas, dentre outras;

II – como tutora ou tutor: na inserção supervisionada na prática profissional, a abranger, por inerência das contratações, todas as tarefas extraclasse correlatas, tais como planejamento, participação em reuniões, realização e correção de atividades avaliativas, dentre outras;

III – como avaliadora ou avaliador: em banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para elaboração e correção de provas, ou para julgamento de recursos intentados por candidatas ou candidatos, alunas ou alunos;

IV – como assistente de seleção: na logística de preparação e realização de concurso público, envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução, fiscalização e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes.

§1º Os profissionais de ensino indicados no caput deverão ser necessariamente cadastrados em um banco de formadores indexado por:

a) marcadores de gênero, étnico-racial e pela condição de pessoa com deficiência, respeitadas, sempre, as autodeclarações a serem preenchidas pelos próprios docentes;

b) titulação acadêmica, com assento dos títulos efetivamente comprovados através de diplomas de doutor, mestre ou especialista, com indicação da área de conhecimento e linha de pesquisa e/ou atuação;

c) habilitação realizada em cursos de formação de formadores, com assento dos certificados correspondentes;

d) vínculos temporários ou permanentes como docentes em Tribunais, Conselhos do Poder Judiciário ou Escolas da Magistratura, com assento dos certificados correspondentes às aulas, palestras ou conferências proferidas.

§2º A escolha do corpo docente das atividades formativas das Escolas deverá ser motivada administrativamente, com assento no plano pedagógico do curso, propugnando-se pela eficiência quanto ao planejamento orçamentário, bem como pela afirmação dos critérios constantes do §1º, observado o ranqueamento dos profissionais habilitados, em respeito às titulações acadêmicas e experiência docente, estas devidamente pontuadas em analogia ao disposto no art. 85, incisos II e III, da presente Resolução.

§3º Para as ações formativas cujos projetos pedagógicos prevejam a realização de

curso de formação de formadores, a aprovação no mesmo representará suposto à habilitação para a escolha prevista no parágrafo anterior.

§4º Apenas poderão ser cadastrados e mantidos no banco de formadores os magistrados que cumprirem a carga horária mínima de formação continuada prevista no art. 39 da presente Resolução.

§5º Deverão ser descadastrados do banco de formadores as magistradas e magistrados punidos, nos últimos doze meses, em processo disciplinar, com pena igual ou superior à de censura, ou que estejam incorrendo em retenção injustificada de processos judiciais além do prazo legal, conforme provocação das Corregedorias às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§6º A magistrada ou o magistrado descadastrado do banco de formadores só poderá pugnar pelo recadastramento após o decurso do prazo de 12 meses contados da sua cientificação pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, ocasião em que serão reavaliados os requisitos para a sua reinserção no cadastro de banco de formadores.

§7º O controle cadastral deverá ser realizado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho vinculada ao Tribunal de assento funcional do magistrado ou magistrada, com acessibilidade das informações pelas demais Escolas que integram o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho.

§8º Anualmente, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão abrir edital para cadastramento de magistrada ou magistrado vitalício do respectivo Tribunal na condição de profissional de ensino, o que deverá ser feito mediante preenchimento de formulário instruído das informações indicadas no §1º, respeitadas as condicionantes insculpidas nos § 4º, 5º e 6º.

§9º Diante do notório saber jurídico inerente à designação para o cargo de Ministra ou Ministro de Tribunal Superior (arts. 101, 104, parágrafo único, e 111-A da Constituição Federal de 1988), resta presumida a motivação administrativa quanto à indicação de ocupantes deste elevado cargo para atuarem como palestrantes, conferencistas, professores, tutores, moderadores, debatedores ou presidentes de mesa, independentemente destes estarem integrados, ou não, a bancos de formadores.

Art. 31. A fase de Formação Inicial Regional Difusa inicia-se depois da conclusão integral das etapas da fase Concentrada e se realizará ao longo do restante do período de vitaliciamento, cabendo às magistradas e magistrados o cumprimento de, no mínimo, 40 horas-aula de atividades específicas de Formação Inicial em cada um dos dois semestres imediatamente seguintes ao final da fase anterior, de acordo com os 4 eixos comuns e os cursos e conteúdos indicados no Anexo 4.

§1º As atividades específicas de Formação Inicial, em cada semestre, consistem de:

I – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente e escolhido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho dentre o elenco de cursos indicados no Anexo 3;

II – 16 horas-aula de um Curso Regional, de participação obrigatória pelos vitaliciandos, oferecido compulsoriamente pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, com temática definida pela própria Escola de acordo com as suas especificidades regionais e seu projeto pedagógico, mas necessariamente dentro de um dos 4 eixos comuns do Anexo 4 (Eticidade, Alteridade, Resolução de Conflitos e Direito e Sociedade);

III – 8 horas-aula, certificadas de Cursos livremente escolhidos pela magistrada ou magistrado vitaliciando dentro do elenco oferecido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou pela ENAMAT, inclusive como conteúdos de Formação Continuada.

§2º As atividades formativas descritas nos incisos I e II do §1º devem preferencialmente conjugar aspectos teóricos e práticos e em regime de alternância entre as atividades na jurisdição, para que as experiências e dificuldades concretas das juízas e juizes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho.

§3º O afastamento da magistrada ou magistrado vitaliciando do efetivo exercício de suas atividades funcionais por mais de noventa dias implicará a prorrogação, por igual período, do processo de vitaliciamento, exceto nos casos de afastamentos em razão de licença-maternidade, licença-adoção e licença-paternidade.

§4º Os afastamentos superiores a noventa dias implicarão à adoção da regra de proporcionalidade, quanto à exigência de cumprimento da carga horária mínima prevista no caput, devendo a proporção ter por referência os dias de ausência justificada, frente os dias de exercício, em cada um dos semestres do ano.

§5º Na hipótese de se verificar afastamento da magistrada ou magistrado por período inferior a 90 dias, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho poderá estruturar atividades complementares, de forma a suplementar aquelas específicas previstas no §1º.

§6º Compete aos Tribunais a análise da conveniência administrativa dos pedidos de interrupção de férias de magistrados para a frequência em **cursos oficiais das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, em antecedência à atividade, o que representa pressuposto para ordenação de despesas para pagamento de diárias, passagens e horas-aula, resguardado, sempre, o estrito reconhecimento formal e aproveitamento das horas de formação em cursos oficiais realizadas** “sponte propria”, ainda que em férias.

Art. 39. As magistradas e magistrados do trabalho vitalícios deverão frequentar atividades de Formação Continuada pelo período mínimo de 30 (trinta) horas-aula por semestre, em atividades presenciais, telepresenciais e/ou em educação a distância, cabendo às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho o controle e o registro da Formação Continuada.

§1º Computar-se-ão na carga horária:

I – as ações formativas certificadas, promovidas pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e pela ENAMAT ou em copromoção com instituições ou entidades conveniadas;

II – até o limite de 8 (oito) horas-aula semestrais, outras atividades acadêmicas ou culturais, desde que, a critério da respectiva Escola, revelem-se compatíveis com a tabela de competências profissionais vigente para a Formação Continuada da magistrada e do magistrado e haja 75% de frequência e avaliação de aproveitamento, certificada pela entidade promotora, ou com apresentação de relatório circunstanciado de participação encaminhado à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho imediatamente após o evento.

§2º Consideram-se, também, como tempo de efetiva formação profissional, as atividades exercidas por magistradas e magistrados na Direção, coordenação, assessoria, elaboração de conteúdo didático e docência em cursos de formação de magistradas e magistrados nas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§3º As Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão oferecer ações formativas com carga horária mínima de 60 horas-aula semestrais.

§4º Sem prejuízo dos pressupostos fixados pelo respectivo Tribunal e ressalvado o interesse público em cada caso concreto, o cumprimento da carga horária mínima de formação profissional definida neste artigo, no semestre completo imediatamente anterior ao protocolo do respectivo requerimento ou à deliberação do Tribunal, conforme o caso, constitui critério que será necessariamente considerado:

I – no caso de juíza e juiz do trabalho substituto vitalício: para remoção entre Tribunais, relocação, permuta, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em comissão de concurso para a Magistratura do Trabalho;

II – no caso de juíza e juiz titular de vara do trabalho: para permuta, exercício de Direção de Foro Trabalhista, convocação para o Tribunal, concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho;

III – no caso de desembargadora e desembargador do trabalho: para eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em Comissão de Vitaliciamento e em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho, além de concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento.

§5º O cumprimento da carga horária, na forma do parágrafo anterior, será aferido:

I – em se tratando de remoção entre tribunais, relocação, permuta e concessão de licença remunerada para estudo e aperfeiçoamento, no semestre completo imediatamente anterior ao protocolo do respectivo requerimento;

II – em se tratando de convocação para o tribunal, exercício de Direção de Foro Trabalhista, eleição ou indicação para cargo na Direção de Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho ou seu Conselho e participação em Comissão de Vitaliciamento ou em Comissão de Concurso para a Magistratura do Trabalho, no semestre completo imediatamente anterior à deliberação do Tribunal.

§6º Constitui encargo da magistrada e do magistrado promover a averbação do certificado das atividades a que se refere o inciso II do §1º junto à respectiva Escola para o cômputo da carga horária.

§7º A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho e o Tribunal respectivo poderão instituir para cada situação Cursos de Formação Continuada específicos, cuja frequência e aproveitamento sejam requisito, assegurada a igualdade de oportunidade e de acesso.

§8º Os afastamentos superiores a noventa dias implicarão na adoção da regra de proporcionalidade, quanto à exigência de cumprimento da carga horária mínima prevista no caput, devendo a proporção ter por referência os dias de ausência justificada, frente os dias de exercício, em cada um dos semestres do ano.

§9º Compete aos Tribunais a análise da conveniência administrativa dos pedidos de interrupção de férias de magistrados para a frequência em **cursos oficiais das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, em antecedência à atividade, o que representa suposto para ordenação de despesas para pagamento de diárias, passagens e horas-aula, resguardado, sempre, o estrito reconhecimento formal e aproveitamento das horas de formação em cursos oficiais realizadas** “sponte propria”, ainda que em férias.

Art. 45. É recomendado às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho que compõem o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT adotarem as diretrizes tratadas no Anexo 5 desta Resolução.

Art. 55. Os cursos que integram o BCEAD deverão conter as seguintes informações:

[...]

VIII – cessão de direitos à Escola Nacional e às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho integrantes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT para utilização do material didático na formação de magistradas e magistrados.

Art. 58. Para o efeito do disposto no artigo anterior, o certificado deverá conter:

[...]

§1º Na hipótese de promoção de curso em convênio com outra entidade, pública ou privada, que não seja Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho integrante do SINFOMAT, referenciada na alínea “d” do inciso I do caput deste artigo, a validade do certificado estará condicionada à homologação pela ENAMAT, observadas as normas vigentes.

Art. 61. Por ocasião da edição de Cursos de Formação Continuada, tanto presenciais quanto a distância, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão oferecer às outras Escolas integrantes do SINFOMAT oportunidade de indicar magistradas e magistrados de suas Regiões para participação, em número de vagas que forem disponibilizadas.

Art. 62. Na realização de Cursos de Formação Inicial em seu Módulo Regional nos formatos presenciais, telepresenciais e/ou a distância, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com a conveniência administrativa e a estrutura didático-pedagógica, poderão oferecer às outras Escolas integrantes do SINFOMAT oportunidade de indicar magistradas e magistrados vitaliciandos de suas Regiões para participação, em número de vagas e conforme critérios e requisitos previamente definidos para a inscrição, observado, no que couber, o disposto no artigo anterior.

Art. 64. Compete a todas as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho promover o intercâmbio de práticas formativas e a reciprocidade dos processos de qualificação profissional de todos os magistrados e magistradas do trabalho, independentemente de sua região de origem, no âmbito do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT.

Art. 78. Compete à ENAMAT planejar e executar as políticas de transferência do conhecimento dos estudos e pesquisas realizados para o Sistema de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT, podendo propor, aos órgãos competentes, as alterações normativas para a formulação de políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento da formação de magistradas e

magistrados.

Art. 89. Para os efeitos desta Resolução, as atividades exercidas por magistradas e magistrados na Direção, coordenação e assessoria em cursos de formação de magistradas e magistrados na ENAMAT ou nas Escolas Judiciais dos Tribunais do Trabalho são consideradas serviço público relevante e computadas como tempo de formação pelo total de horas efetivamente comprovadas.

Parágrafo único. É vedada a contagem em dobro das mesmas atividades, ainda que a magistrada ou o magistrado tenha participado da ação formativa como conteudista, docente e discente, cabendo-lhe optar por apenas um dos registros.

Art. 114. Para realização de suas atividades na formação de magistradas e magistrados, observadas as diretrizes estabelecidas pela ENAMAT, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, atendendo a razões de conveniência acadêmica e administrativa, poderão celebrar convênios com entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, organizações não governamentais, instituições de ensino superior e escolas corporativas do setor público.

Parágrafo único. Os cursos ofertados pelas entidades conveniadas deverão ser credenciados na forma prevista no Título XII, da presente Resolução.

Art. 117. Para a realização das atividades previstas no art. 115 desta Resolução, as ações compartilhadas entre as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho componentes do Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT não dependem de convênio.

Art. 2º Fica alterado o Anexo 5 da [Resolução ENAMAT n.º 28/2022](#) na forma disposta no Anexo à presente resolução.

Art. 3º Republica-se a [Resolução ENAMAT n.º 28/2022](#), com as alterações introduzidas, conforme compilação anexa, e repristinando-se os anexos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9, porquanto não revogados, apesar de não incorporados à republicação anterior.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília – DF, 01 de setembro de 2023.

Ministro MAURICIO GODINHO DELGADO
Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.



Escola Nacional de Formação
e Aperfeiçoamento de
Magistrados do Trabalho

ANEXO 5 – DIRETRIZES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SISTEMA INTEGRADO DE FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO – SINFOMAT

1 – APRESENTAÇÃO.....	15
2 – CENÁRIO PROFISSIONAL	15
3 – LEGISLAÇÃO DE EAD	18
4 – Concepção da aprendizagem e metodologia	18
5 - ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM	19
6 – IMPLANTAÇÃO DE CURSOS.....	20
6.1 – Planejamento (Concepção).....	21
6.2 – Desenvolvimento (Design).....	21
6.3 – Implementação	21
6.4 – Interações	22
6.5 – Ambiente.....	22
7 – RECURSOS UTILIZADOS.....	22
7.1 – Tecnológicos	22
7.2 – Didáticos	23
7.3 – Humanos	23
7.3.1 – Equipe de planejamento e desenvolvimento do curso.....	23
7.3.2 – Equipe de implementação	24
8 – COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	25
8.1 – Instituição	25
8.2 – Planejamento	25
8.3 – Aspectos Tecnológicos.....	26
8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EAD).....	26
8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados	26
9 – COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO	27
10 – AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE.....	28



1 – APRESENTAÇÃO

Visando estabelecer bases para a política e para o modelo de gestão da Educação a Distância – EAD nas Escolas que compõem o Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho – SINFOMAT, este documento apresenta um conjunto de ações articuladas que induz e consolida essa modalidade de educação na Justiça do Trabalho.

As propostas aqui apresentadas buscam também adequar os referenciais conceituais, estruturais e políticos da EAD às atuais exigências da formação avançada de magistradas e magistrados do trabalho.

2 – CENÁRIO PROFISSIONAL

As notáveis transformações da sociedade contemporânea na entrada do século XXI, em termos sociológicos, econômicos, políticos e tecnológicos, exigem do Judiciário mudança de perspectiva para o cumprimento adequado de sua função institucional. Essa alteração configura autêntica quebra de paradigma, com revisão dos referenciais até então vigentes na instituição.

Em primeiro lugar, a pressuposição de autossuficiência técnica do profissional aprovado no concurso público, a dispensar formação específica, está superada pela doutrina e pela avaliação da prática jurisdicional. A juíza e o juiz são sujeitos de aprendizado especializado constante ao longo de toda a carreira, com mais ênfase na fase de formação inicial, e, embora dominem os conhecimentos jurídico-dogmáticos básicos aferidos no concurso, devem desenvolver as competências próprias para o exercício da judicatura laboral, identificadas nos seus processos de trabalho característicos (relacionamento com operadores, mídia e sociedade, gestão processual, de materiais e pessoas, técnicas de conciliação judicial, etc.) e transitar por saberes usualmente desconhecidos da formação jurídica tradicional, como, entre tantos outros, os aspectos não-rationais incidentes no



percurso instrutório e decisório¹ e o exercício equilibrado do poder². Essas competências, em linhas gerais, conformam-se em conhecimentos (dimensão cognitiva), habilidades (dimensão funcional ou operativa) e atitudes (dimensão atitudinal)³.

Em segundo lugar, por esse motivo, o eixo formativo até então centrado apenas no conhecimento da Ciência Jurídica e suas disciplinas (Direito do Trabalho, Direito Administrativo, Direito Processual, etc.) revela-se de todo insuficiente em três pontos.

Um deles é que a dimensão cognitiva não se esgota no próprio Direito. É indispensável o aporte de saberes de outros ramos do conhecimento, como, por exemplo, da Psicologia, da Economia, da Sociologia e da Administração, que, para esse efeito, devem ser internalizados com interdisciplinaridade e, particularmente, com transdisciplinaridade. Nesse contexto, o eixo formativo desloca-se das disciplinas científicas (formação acadêmica típica) para os conhecimentos dos processos de trabalho (formação profissional típica), ou, mais precisamente, das categorias epistemológicas (ciências formais) para as categorias gnosiológicas (saberes)⁴. Outro ponto é a dimensão operacional a ser explorada, notadamente porque todos esses saberes devem ser formulados na perspectiva da aplicação na prática da jurisdição laboral, em seus processos de trabalho gerais e específicos (conciliar, instruir, gerir, relacionar-se, etc.), como habilidades que devem ser desenvolvidas para o exercício da profissão, ou seu saber-fazer concreto. Um último ponto é a dimensão atitudinal, na medida em que os conhecimentos e as habilidades não bastam para a competência, que apenas se realiza com o desejo de fazer, como uma postura ativa e crítica frente aos desafios concretos da realidade. Por isso, em síntese, o eixo formativo não está centrado apenas no conhecimento e na visão reducionista de dogmática jurídica, mas também nas habilidades e nas atitudes ou posturas do profissional.

Em terceiro lugar, o exercício da jurisdição, até então pensado e realizado na perspectiva da própria instituição prestadora do serviço, passa a ser considerado na perspectiva do

¹ No tópico: PRADO, Lídia Reis de Almeida. O juiz e a emoção: aspectos da lógica da decisão judicial. Campinas: Millenium, 2003.

² Por exemplo: DALLARI, Dalmo A. O poder dos juízes. São Paulo: Saraiva, 1996.

³ Sobre essas categorias, ver: ZARIFIAN, P. O objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001; e DURAND, Thomas. L'alchimie de la compétence. *Revue Française de Gestion*, v. 127, n. 1, p. 84-102, 2000.

⁴ A centralidade dos saberes na práxis é desenvolvida com atenção por Michel Foucault. Ver, em especial: FOUCAULT, Michel. A arqueologia do saber. Trad. Luiz Felipe Baeta Neves. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.



cidadão tomador do serviço de Justiça. Essa mudança referencial é fundamental porque desloca o eixo analítico da categoria do “processo” como objeto referencial da administração judiciária e, mesmo, da avaliação da performance profissional do juiz (quantidade de processos ingressados, solucionados, arquivados, etc.) para a categoria do “conflito” (qualidade da pacificação social nas dimensões sociológica, psicológica, por exemplo, e não apenas jurídica), em que o processo é apenas instrumental da própria solução do conflito. Pensada a formação profissional sob este ângulo, o juiz passa a se dedicar mais à solução do conflito em si, entre as partes, que é exatamente o que o cidadão busca na instituição, o que justifica a sua existência, e, menos ao processo, que constitui o instrumento criado pelo Estado para resolver o conflito. A efetividade concreta da jurisdição pressupõe a centralidade na pacificação do conflito, e não apenas a mera extinção de processos.

Em quarto lugar, os métodos de trabalho repetitivos e arcaicos, em meio-papel, deslocam-se rapidamente para a simplificação e virtualização de rotinas. A incorporação de tecnologias nos processos de trabalho do juiz constitui necessidade imperiosa de racionalidade dos meios disponíveis e seus procedimentos, de celeridade e de acessibilidade da própria Justiça. No mesmo sentido, a formação do juiz não deve apenas se voltar para o ensino de tecnologias aplicadas à magistratura, mas, também, ela própria deve incorporar as ferramentas de educação virtualizadas, como a educação a distância por meio digital, com suas diversas ferramentas, acelerando e otimizando processos de aprendizagem, reduzindo custos diretos e indiretos e universalizando o próprio acesso à formação aos juízes do trabalho do Brasil⁵.

Essa redefinição de parâmetros institucionais, reconhecida em diversos estudos especializados⁶, introduz peculiares desafios para a formação de juízes do trabalho, que devem ser incorporados como pressupostos contextuais da presente proposta.

⁵ As peculiaridades da formação de profissionais no espaço público e os desafios da aplicação de técnicas de educação a distância são objeto de inúmeros estudos recentes no Brasil, dos quais se destaca: Educação a distância em organizações públicas: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2006.

⁶ Ver, entre outros: CANDEAS, Ana Paula Lucena Silva. Valores e Judiciários: Juízes para o mercado? Dissertação de Mestrado. Curso de Mestrado em Direito. UNB, 2003; FARIA, José Eduardo. Direito e justiça: a função social do judiciário. São Paulo: Ática, 1989; FREITAS, Graça Maria Borges de. O papel do juiz na sociedade contemporânea: entre a política, a economia, os valores morais e as promessas do Estado Democrático de Direito – Uma abordagem da história do presente. In: Revista Trabalhista - Direito e Processo, Fascículo: v.4, n.15, p. 23-47 (2005: jul./set) Rio de Janeiro: [s.n], 2005; NALINI, José Renato.



3 – LEGISLAÇÃO DE EAD

No Brasil, a Educação a Distância foi regulamentada na Lei das Diretrizes e Bases da Educação – LDB, através da Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, art. 80 (ver www.mec.gov.br).

4 – Concepção da aprendizagem e metodologia

Os cursos a distância, ministrados pelas Escolas que compõem o SINFOMAT, seguem princípios metodológicos que norteiam a concepção didático-pedagógica e enfatizam a integração dos saberes, o foco na aprendizagem e a avaliação, como reflexão do ensinar e do aprender.

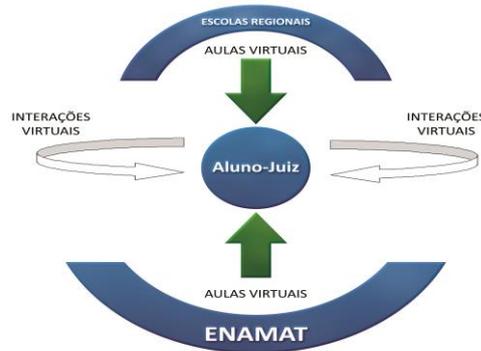
A Educação a Distância é concebida pelas Escolas que compõem o SINFOMAT, como parte de um processo de inovação educacional, por meio da integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais e formativos.

Estes princípios ajudam a compor e perpassam o Modelo de Educação a Distância (figura 1), que tem na aluna-magistrada e no aluno-magistrado o centro de suas ações e o orientador de todos os processos de interação.

(coord.). Uma nova ética para o juiz. São Paulo: RT, 1994. NALINI, José Renato. O futuro das profissões Jurídicas. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998; SANTOS, Boaventura de Sousa (Dir.). O Recrutamento e a Formação de Magistrados: Uma proposta de renovação. Coimbra: Observatório Permanente da Justiça Portuguesa – Centro de Estudos Sociais. Faculdade de Economia – Universidade de Coimbra, 2001. 2 vols.; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (org.). O juiz: seleção e formação do magistrado no mundo contemporâneo. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.



Figura 1: Modelo de Educação a Distância das Escolas que compõem o SINFOMAT



Esse modelo descreve a lógica da educação a distância gerenciada pelo Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT. Os cursos virtuais serão oferecidos pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, às magistradas e magistrados interessados, de qualquer Região, em modelo de intercomplementação.

5 – ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM

As estratégias de aprendizagem adotadas envolvem a utilização de dois modelos de educação a distância, isoladamente ou de forma combinada:

- Aprendizagem assíncrona, cuja interação entre docentes e discentes e de discentes entre si, além da participação em grupo, sejam fatores dominantes no processo formativo, em que deverão ser utilizadas situações de aprendizagem, por meio das mídias referidas, além de interações por meio de fóruns de discussão assíncronos;
- Aprendizagem síncrona, na qual o fator dominante no processo formativo é a interação entre docentes e discentes (porém, a participação em grupo não), podendo ser utilizadas as seguintes mídias:



videoconferência, audioconferência, transmissão on-line de aula de exposição dialógica com interação via chats.

6 – IMPLANTAÇÃO DE CURSOS

As novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) estimulam o crescimento da educação a distância como uma modalidade que permite aproximar o saber do aluno, considerando os limites individuais e as distâncias espacial, temporal e tecnológica, promovendo sua interação com os indivíduos de seu meio.

Por definição, a educação a distância é um processo educativo em que a aprendizagem é realizada com a separação física – geográfica e/ou temporal – entre discente e docente. Esse distanciamento pressupõe um processo de comunicação que induz à aprendizagem, mediante a utilização de um conjunto de recursos tecnológicos que ultrapassa a comunicação oral.

Pode-se relacionar esta definição a um plano de modelo sistêmico para EAD, conforme a figura 2, baseado no modelo criado por Moore & Kearsley (2007), que tem sido muito usado na elaboração de cursos a distância no Brasil. Quando se fala em modelo sistêmico, para esse contexto, entende-se como sendo um plano ordenado, coerente e sistemático.

Figura 2: Modelo sistêmico para EAD

Planejamento	Desenvolvimento	Implementação	Interações	Ambiente
- Necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados - Filosofia da Instituição	- Design Instrucional - Planejamento do Curso - Produção dos Materiais - Estratégias de	- Impresso - Vídeo/Áudio - Softwares - Videoconferência - Redes de Computadores (institucionais e	- Professores - Administração - Alunos-Juízes	- Trabalho (Vara/TRT) - Residência - Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do



- Estratégia Pedagógica	Avaliação	particulares)		Trabalho
-------------------------	-----------	---------------	--	----------

Fonte: Moore & Kearsley (2007)

6.1 – Planejamento (Concepção)

A definição do tipo de curso a ser criado depende de variáveis previamente analisadas pela equipe de trabalho responsável pela sua estruturação. As decisões são tomadas de acordo com a missão e a filosofia educacional da Escola, sempre levando em consideração as necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados e a estratégia pedagógica a ser utilizada.

6.2 – Desenvolvimento (Design)

Na fase de desenvolvimento ou design de um curso a distância, é apresentado um panorama das diferentes mídias (impressa, vídeo, web, teleconferência, etc) e suas linguagens, principais características e importância, a fim de favorecer sua apropriação e integração no projeto pedagógico, na metodologia e no conteúdo do curso. Expõem-se tarefas que, de uma forma geral, compõem uma parte importante da estruturação de um curso na modalidade a distância. Entre estas atividades, pode-se citar o Design Instrucional, a Produção de Materiais e as Estratégias de Avaliação.

6.3 – Implementação

Envolve um conjunto de ações de ordem administrativa, tecnológica e pedagógica que culminam na efetiva execução do programa do curso. Nesta fase, as alunas-magistradas e os alunos-magistrados entram em contato com o conteúdo, sendo imprescindível o uso das mídias que atuam como instrumento de comunicação. O processo de apropriação das ferramentas pedagógicas e tecnológicas do curso ocorre nesta fase.



6.4 – Interações

Numa concepção pedagógica centrada nos discentes, a interação é um dos elementos fundamentais para que ocorra seu processo formativo. As tecnologias de informação e comunicação oferecem novas possibilidades de interação mediatizada (docente/discente; discente/discente) com grande variedade de materiais. A mediação pedagógica, docente/discente, envolve o trabalho de docente, no qual a professora ou o professor coloca-se como facilitador, incentivador ou motivador da aprendizagem, colaborando para que a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado chegue aos seus objetivos. Outros participantes, como os da área administrativa, auxiliam no registro dos discentes e devem acompanhar seu progresso no curso.

6.5 – Ambiente

A utilização do ambiente virtual de aprendizagem (AVA) apresenta grandes vantagens, porque possibilita uma flexibilidade de tempo e espaço, sem com isso perder a agilidade, tornando efetiva a interação. Não tendo espaço fixo para aprendizagem, a aluna-magistrada e o aluno-magistrado ficam livres para aprender quando e onde quiserem. Estes podem ser considerados pontos-chave da flexibilidade que os cursos oferecidos a distância proporcionam aos estudantes. Discentes e docentes estão separados pela distância e, na maioria das vezes, pelo tempo. A educação a distância modifica a ideia de que, para existir aprendizagem, seria necessária a presença física de professores e estudantes em um mesmo local e ao mesmo tempo (sala de aula, trabalho, residência ou centros de aprendizagem).

7 – RECURSOS UTILIZADOS

7.1 – Tecnológicos

A variedade dos recursos tecnológicos disponíveis para o uso pedagógico tem uma grande contribuição a oferecer para a educação a distância. Principalmente por sua escolha adequada e como são utilizados de forma alinhada a uma concepção de educação



profissional. Assim, originou-se a necessidade de se construir um material adequado às características do ensino profissional, tendo em vista o aspecto inédito da modalidade de educação nas Escolas que compõem o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SINFOMAT. Fica previsto o uso dos seguintes recursos: Internet, computador, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e e-mail.

Recomenda-se o *Moodle* como o Ambiente Virtual de Aprendizagem a ser utilizado pelas escolas que compõem o SINFOMAT, tendo em vista apresentar características pedagógicas alinhadas ao modelo de EaD adotado. Além de constituir software livre, sem necessidade de investimento na aquisição de licenças, conta com ampla base de desenvolvedores e usuários, inclusive no âmbito da formação profissional.

7.2 – Didáticos

Em cursos a distância, o material didático passa por um processo diferente da simples produção dos textos e ilustrações, que eram o foco do material didático tradicional impresso. Com o uso da internet, o aprendizado que era obtido em sala de aula, durante uma conversa entre professores e alunos, deve ser obtido em frente ao computador, ou seja, a partir da observação de um equipamento estático e não comunicativo do ponto de vista humano. Daí decorre a importância da dinamização do material. Na busca dessa dinamicidade, os recursos didáticos deverão trazer diferentes formas de os cursistas interagirem com o conteúdo, textos, hipertextos, ilustrações e recursos de áudio e vídeo.

7.3 – Humanos

Havendo possibilidade, as atividades dos cursos serão divididas entre duas equipes com funções distintas:

7.3.1 – Equipe de planejamento e desenvolvimento do curso

Definirá o tipo de curso a ser criado, levando em consideração as necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados e a estratégia pedagógica a ser adotada; produzirá o



desenho instrucional do curso e as atividades de desenvolvimento e elaboração de todos os materiais que serão utilizados. São seus principais integrantes:

Conteudista: responsável pela exatidão do conteúdo, pelos problemas e exemplos mais adequados à aprendizagem e material de referência.

Designer Instrucional: assegura a utilização das melhores estratégias de aprendizagem, meios ou tecnologias e a comunicação do curso.

Especialista em tecnologia: assegura o bom funcionamento das tecnologias utilizadas no curso (recursos de informática e materiais impressos, por exemplo).

7.3.2 – Equipe de implementação

Realizará a divulgação, matrícula de magistradas e magistrados e aplicação do curso. Ao contrário da educação presencial, a maioria dos cursos EaD é conduzida por um grupo de especialistas. Nem sempre as pessoas responsáveis pelo desenvolvimento são encarregadas pela implementação. São seus principais integrantes:

Coordenadoria: responsável pelos cursos e composta por profissionais experientes que se responsabilizam pela exatidão de todo o conteúdo, pela efetividade da aprendizagem e orientam o trabalho dos professores, esclarecendo dúvidas, ajudando e estimulando o bom desempenho do trabalho docente. O ponto principal do trabalho da coordenadora ou do coordenador é assegurar a máxima qualidade ao curso.

Secretaria da Escola: responsável pelos serviços de expediente, reprodução e envio de materiais, logística dos encontros presenciais, quando houver.

Professora e professor em Educação a Distância (EaD): responsável pela interação com alunas-magistradas e alunos-magistrados, sendo sua principal razão de existência aplicar estratégias de ensino, aprendizagem e avaliação, além de proporcionar aos discentes um bom nível de apoio individualizado.



8 – COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Os elementos a serem apresentados fundamentam-se no modelo sistêmico para EaD de Moore & Kearsley (figura 2), e referem-se a itens considerados primordiais para o sucesso da EaD, sendo eles: a instituição, o planejamento, aspectos tecnológicos, professoras e professores, alunas e alunos.

8.1 – Instituição

As características da educação a distância exigem tanto de discentes quanto de docentes novas posturas e novos conhecimentos, cabendo à instituição formadora parte da responsabilidade em favorecer este processo de formação e informação em EaD. Verifica-se que é fundamental organizar a preparação e o acompanhamento permanente do recurso humano da Escola, como também dos cursistas. Todos devem ter clareza das características da EaD e da proposta pedagógica dos cursos, para que as práticas não se tornem individualizadas, mas que os que fazem parte do processo se sintam como peça de uma engrenagem, garantindo, assim, a ação conjunta em prol da qualidade dos cursos em todos seus segmentos.

8.2 – Planejamento

É através do planejamento que a Instituição Formadora tem possibilidade de definir como será o processo de implantação do curso. O planejamento dispõe os passos a serem seguidos para implantação de um curso a distância, devendo ter como foco principal o porquê de se oferecer o curso, os seus objetivos e, principalmente, as estratégias, tanto para área tecnológica quanto para a área pedagógica, a serem seguidas em um projeto deste âmbito.



8.3 – Aspectos Tecnológicos

Entende-se que as novas tecnologias de informação e comunicação estão contribuindo para a transformação do aprendizado. Por meio dessas tecnologias, espaços mais abertos se constroem, como é o caso da EaD, possibilitando aos profissionais aprender permanentemente, solucionando os problemas de estudo em local e horário rígidos.

8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EaD)

Os docentes (magistradas, magistrados e outros profissionais), independente de sua titulação acadêmica, são gerenciados pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. Recebem treinamento específico para atuar de maneira proativa no relacionamento com os discentes e sobre como utilizar as ferramentas tecnológicas disponíveis e as mídias escolhidas para suporte ao curso.

Cada professora e professor é responsável pelo planejamento da execução da unidade de estudo de sua área de conhecimento e possui as seguintes atribuições:

- Definir as condições de aprendizagem por meio da promoção de discussões relacionadas ao conteúdo, de questões e situações-problema, bem assim da ampliação dos temas apresentados no material didático;
- Acompanhar o processo de organização dos estudos pessoais e coletivos das alunas-magistradas e alunos-magistrados;
- Instigar a participação das alunas-magistradas e alunos-magistrados nos espaços de interação, quando a metodologia exigir;
- Mediar discussões nos ambientes de interação, quando a metodologia exigir.

8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados

À aluna-magistrada e ao aluno-magistrado enfatiza-se a responsabilidade pela construção autônoma do conhecimento, ou seja, a de gerenciar o seu processo de aprendizagem, a



partir da interação com os demais colegas, com o docente e com o material didático. Isto se viabiliza por meio do suporte técnico, administrativo e pedagógico disponibilizado pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Deve-se considerar o discente como sendo, na verdade, o foco principal dos objetivos a serem atingidos desde o início do projeto do curso. Na formação profissional de magistradas e magistrados, deve ser assegurado, em todo percurso formativo, o respeito pleno à liberdade de entendimento e à convicção de cada aluna-magistrada e aluno-magistrado.

9 – COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO

A interação e a comunicação dos docentes com alunas-magistradas e alunos-magistrados, e destes entre si, acontece de forma síncrona e assíncrona, mediada pelas ferramentas disponíveis no ambiente de aprendizagem.

As ferramentas de comunicação são os instrumentos que oportunizam o diálogo, a transmissão de conhecimentos e a interação. Entre outras, serão utilizadas:

- Fórum – ferramenta de comunicação assíncrona muito utilizada como forma de construção do conhecimento. Serão realizados fóruns de discussão, para debate das questões pertinentes ao conteúdo, podendo ser também empregados para destacar especificidades regionais ou setorializadas das competências profissionais;
- Chat – ferramenta de comunicação síncrona utilizada com os seguintes objetivos: interação entre docentes e alunas-magistradas e alunos-magistrados, bate-papo informal, trabalho em grupo, bem como outras questões relativas ao desenvolvimento do curso;
- Videoconferências – por ser uma ferramenta que envolve áudio, texto e vídeo, é utilizada para dinamizar a interação entre docentes com alunas-



magistradas e alunos-magistrados para a exposição dialógica do conteúdo;

- Audioconferências – por meio desta ferramenta, o discente realiza a interação com o docente, objetivando esclarecer dúvidas pontuais sobre o conteúdo.

Os momentos interativos privilegiam as atividades que favoreçam a aprendizagem por meio da troca de experiências profissionais, decorrentes das diversidades de características regionais e pessoais, existentes entre os magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho.

10 – AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE

Nos ambientes virtuais, onde acontecem cursos colaborativos *online*, os elementos vão sendo disponibilizados em conjunto, com o desenvolver das atividades. Ali estão escritos sobre as leituras, as percepções sobre os debates, os questionamentos, as dúvidas, as asserções, sendo tudo conduzido por meio das ferramentas síncronas e/ou assíncronas. Por ser escrita, toda a participação da aluna-magistrada e aluno-magistrado no curso pode ser recuperada, evidenciada e debatida. Na metodologia colaborativa e participativa, a aprendizagem ocorre em meio a essas comunicações. Até o silêncio é significativo, falando, talvez, de procedimentos reservados que podem ser superados com os devidos incentivos dos docentes e demais discentes.

Nos cursos *online*, as formas de participação individuais aparecem relacionadas com o objetivo do curso ou perpassam as vivências e experiências dos temas abordados nas aulas, ou, ainda, podem falar de experiências profissionais que contribuam com a discussão de um determinado assunto. Toda a riqueza desse cenário de intervenções colabora para a não-automatização da avaliação. Os elementos estão lá, disponíveis, mas precisam ser tomados, analisados e debatidos. Cabe ao professor transformar essas informações em subsídios para avaliações. Esse movimento é intencional porque as ferramentas da tecnologia digital não o realizam automaticamente.



Em seu papel de facilitador, a professora ou professor fará intervenções e direcionará as ações para recondução ou redefinição dos objetivos do curso. A equipe docente posiciona essas atuações, no âmbito dos participantes do curso, atendendo às particularidades, auxiliando no ajuste, fornecendo o retorno às ações dos sujeitos, esclarecendo dúvidas ou dificuldades específicas, ou, ainda, incentivando os progressos já alcançados. Com o tempo, os discentes participam cada vez mais ativamente do processo. A troca e a participação entusiasmada de todos os envolvidos abrandam a mediação docente. É possível que todos tenham com o que contribuir para a aprendizagem dos demais.

Com isso, aumenta a responsabilidade de alunas-magistradas e alunos-magistrados que se posicionam como colaboradores no processo coletivo de aprendizagem. Assim, inicia-se o processo de autonomia de todos os envolvidos, em relação às suas próprias participações e aprendizagens, permitindo realizar, em concreto, na relação ensino-aprendizagem mediada pela tecnologia, o respeito pleno à liberdade de convencimento de magistradas e magistrados cursistas.