

O ensino judicial na Justiça do Trabalho



Alexandre Cunha
Diana Sawyer
Fernando Araujo
Gilvan Guedes
Karen Pereira
Laura Botega

Mariana Hoffmann
Marília Rocha
Nicole Figueiredo
Raissa Alves
Victor Lopes



O ensino judicial na Justiça do Trabalho

Alexandre Cunha

Diana Sawyer

Fernando Araujo

Gilvan Guedes

Karen Pereira

Laura Botega

Mariana Hoffmann

Marília Rocha

Nicole Figueiredo

Raissa Alves

Victor Lopes

Projeto fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à justiça do trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do sistema de justiça brasileiro — O ensino judicial na Justiça do Trabalho

Por Alexandre Cunha, Diana Sawyer, Fernando Araujo, Gilvan Guedes, Karen Pereira, Laura Botega, Mariana Hoffmann, Marília Rocha, Nicole Figueiredo, Raissa Alves e Victor Lopes

Copyright© 2022

Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo
Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

O Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) é uma parceria entre as Nações Unidas e o Governo do Brasil para promover o aprendizado global sobre políticas sociais. O Centro especializa-se em recomendações políticas com base em pesquisa, para fomentar a redução da pobreza e desigualdade, bem como promover o crescimento inclusivo. O IPC-IG está ligado ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no Brasil, ao Ministério da Economia (ME) e ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) do Governo do Brasil.

Coordenador de pesquisa

Alexandre Cunha (Ipea e IPC-IG) e Luca Lazzarini (IPC-IG)

Pesquisadores

Alexandre Cunha
Diana Sawyer
Fernando Araujo
Gilvan Guedes
Karen Pereira
Laura Botega
Mariana Hoffmann
Marília Rocha
Nicole Figueiredo
Raissa Alves
Victor Lopes

Produção visual realizada pela equipe de Publicações do IPC-IG

Roberto Astorino, Flávia Amaral, Priscilla Minari e Manoel Salles

Direitos e Permissões — todos os direitos reservados.

O texto e os dados desta publicação podem ser reproduzidos desde que a fonte seja citada. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

O Centro Internacional de Pesquisa para o Crescimento Inclusivo divulga os resultados de seus trabalhos em andamento para incentivar a troca de ideias sobre os temas de desenvolvimento. Os artigos são assinados pelos autores e devem ser citados de acordo. Interpretações e conclusões expressas são dos autores e não necessariamente do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento ou do Governo do Brasil. A revisão gramatical deste trabalho foi realizada pelos próprios pesquisadores.

ISBN: 978-65-5635-033-2





Projeto fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à justiça do trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do sistema de justiça brasileiro — O ensino judicial na Justiça do Trabalho

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2022)

Diretor

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Vice-diretor

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Conselho consultivo

Ministro Maurício Godinho Delgado,
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Desembargador Wanderley Godoy Júnior
Desembargador Pedro Inácio da Silva
Juiz Francisco Pedro Jucá

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT

Juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto

Comitê de pesquisas

Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani
Desembargadora do Trabalho Luciane Cardoso Barzotto
Juiz do Trabalho Titular Platon Teixeira de Azevedo Neto
Juiz do Trabalho Titular André Araujo Molina
Juiz do Trabalho Titular Ney Stany Morais Maranhão
Professor João Paulo Bachur (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP))
Professor Francisco Mata Machado Tavares (Universidade Federal de Goiás).

Coordenador administrativo e de pesquisa

José Valmir Santos Filho

Coordenadora de formação

Cristiane Rosa Pitombo

Assessoria acadêmica e de pesquisa

Adriene Domingues Costa

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2020/2021)**Diretora**

Ministra Dora Maria da Costa

Vice-diretor

Ministro Walmir Oliveira da Costa (*in memoriam*)

Conselho consultivo

Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargador João Carlos Ribeiro de Souza
Juiz Titular da Vara do Trabalho Kleber de Souza Waki

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT

Juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto

Comitê de pesquisas

Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani
Desembargadora do Trabalho Luciane Cardoso Barzotto
Juiz do Trabalho Titular Platon Teixeira de Azevedo Neto
Juiz do Trabalho Titular André Araujo Molina
Juiz do Trabalho Titular Ney Stany Morais Maranhão
Professor João Paulo Bachur
(Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa — IDP)
Professor Francisco Mata Machado Tavares
(Universidade Federal de Goiás)

Coordenador administrativo e de pesquisa

José Valmir Santos Filho

Coordenadora de formação

Cristiane Rosa Pitombo

Assessoria acadêmica e de pesquisa

Adriene Domingues Costa

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2018/2019)**Diretor**

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Vice-diretor

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Conselho consultivo

Ministro Walmir Oliveira da Costa (*in memoriam*)
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Desembargadora Margareth Rodrigues Costa
Desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Juiz Homero Batista Mateus da Silva

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT

Juiz Giovanni Olsson

Comitê de pesquisas

Juiz do Trabalho Titular Herman de Araujo Hackradt
Juiz do Trabalho Titular Roberto da Silva Fragale Filho
Juíza do Trabalho Titular Andrea Presas Rocha
Juíza do Trabalho Titular Eliana dos Santos Alves Nogueira
Juiz do Trabalho Giovanni Olsson
Professor Márcio Pochman
(Universidade Estadual de Campinas)
Professor José Vieira de Sousa
(Universidade Federal de Brasília)

Coordenadora administrativa

Denimar Ferreira de Menezes

Coordenador de formação e de pesquisa

José Valmir Santos Filho

Assessoria acadêmica e de pesquisa

Fernanda Paixão Araújo Pinto

AGRADECIMENTOS

Escrito a muitas mãos, este trabalho não poderia ter sido elaborado sem a colaboração de muitos atores aos quais nos voltamos agora com uma palavra de agradecimento. Assim, agradecemos aos pesquisadores do *International Policy Centre for Inclusive Growth* (IPC-IG) que contribuíram incontornavelmente para a consecução deste trabalho: Fernando Araujo, José Silva, Karen Pereira, Laura Botega, Luca Lazzarini, Mariana Hoffmann, Marília Rocha, Nicole Figueiredo, Raissa Alves, Victor Lopes e Vinicius Nogueira. Agradecemos a Diana Sawyer, professora emérita da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e ex-pesquisadora sênior do IPC-IG, pela coordenação da parte quantitativa deste estudo. Nossa gratidão ao consultor do IPC-IG e professor da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Gilvan Guedes que liderou os trabalhos do Grupo de Metodologia Quantitativa. Agradecemos ao Instituto Olhar Pesquisa e Informação Estratégica, na pessoa do coordenador técnico geral Matheus Lemos de Andrade, pela parceria firmada com o IPC-IG que viabilizou o planejamento, a execução e a tabulação dos dados apurados por meio do inquérito tipo *survey*.

Nosso mais profundo agradecimento aos parceiros da ENAMAT, em especial aos excelentíssimos ministros Luiz Philippe Vieira de Mello e Dora Maria da Costa, que junto com a equipe de trabalho composta por Adriene Costa, Fernanda Paixão, Giovanni Olsson, Marcos Carvalho, Platon Neto e Valmir Filho prestaram inestimável apoio técnico e logístico às diversas etapas da pesquisa.

Nossa gratidão se estende a todos os desembargadores e desembargadoras; juízes e juízas trabalhistas que contribuíram de alguma forma para os nossos propósitos investigativos. Na impossibilidade de nomearmos a todos, gostaríamos, no entanto, de sublinhar a grande hospitalidade com a qual fomos recebidos pelos magistrados nas mais diversas fases desta pesquisa. Esperamos que este trabalho possa servir de subsídio a melhorias institucionais do sistema de justiça brasileiro.

Da mesma forma, agradecemos a colaboração inestimável dos diretores, vice-diretores, gestores e coordenadores das Escolas Judiciais com as quais trabalhamos. Nestes termos, gostaríamos de ressaltar a importante colaboração de: Roberto da Silva Fragale Filho, juiz auxiliar da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; Fernando Hoffmann, juiz e coordenador pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região; Cilene Ferreira Amaro Santos, desembargadora e vice-diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região; Carolina França Lacerda, juíza e vice-diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e, Arnaldo Boson, desembargador e diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Além destes, faz-se mister agradecer aos profissionais, técnicos e técnicas da Justiça do Trabalho cuja contribuição foi inestimável aos propósitos desta pesquisa:

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro): André Marcelo Yida — Assistente da Presidência (Secretaria-Geral da Presidência); Daniela Roxo, analista judiciário atuante na Coordenadoria de Apoio Administrativo da Corregedoria Regional; Daniela Silva Fontoura de Barcellos, chefe da Divisão de Pesquisas Judiciárias da Escola Judicial; Julio Cesar Alves, coordenador de estatística da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica; Mariana Leite Ribeiro, coordenador de Ensino e Pesquisa da Escola Judicial do TRT 1; Miriam Amalia Losantos de Oliveira, coordenadora de Estatística e Thiago Rezende Martins, coordenador de correição e inspeção da Corregedoria- Regional.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná): agradecemos a: Bruno Felipe Toledo de Andrade, assessor da secretaria-geral da presidência; Larissa Renata Kloss, secretária-geral da presidência; Sônia Maria Perrone de Souza Telesca, secretaria-geral da presidência; Daniel Rodney Weidman Junior, assessor da escola judicial; Rossana Carvalho, chefe da Divisão de Dados Funcionais; Bianca Marino Fernandes, diretora substituta da secretaria de gestão de pessoas.

Tribunal Regional da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins): João Batista Português Junior, secretário executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

Tribunal Regional do trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima): Neila Hagge Belloni de Medeiros, diretora da coordenadoria da Escola Judicial; Nereida Martins Lacerda, secretária da corregedoria regional do Tribunal Regional da 11ª Região; Daniel Almeida Freire, técnico judiciário da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal Regional da 11ª Região.

Tribunal Regional da 22ª Região (Piauí): Jaqueline de Amorim Osórios Santos, secretária-executiva da Escola Judicial do Tribunal Regional da 22ª Região.

Por fim, a coordenação da pesquisa agradece a dedicação e o zelo profissional dos pesquisadores e pesquisadoras, além dos demais profissionais envolvidos nesta pesquisa sem os quais este trabalho não poderia ter sido levado a cabo. Ademais, na esperança de qualificar os dados aqui apurados e contribuir com o aperfeiçoamento técnico-institucional do sistema de Justiça brasileiro, reiteramos nosso interesse pelo recebimento de sugestões, críticas e indicações de possíveis erros ou lacunas deste trabalho,

Brasília, 15 de dezembro de 2021

Alexandre dos Santos Cunha
Coordenador (Ipea/IPC-IG)

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	7
----------------------------	----------

CAPÍTULO 1. APRESENTAÇÃO.....	21
--------------------------------------	-----------

1.1 Introdução.....	21
1.2 Contextualização do universo empírico da pesquisa.....	22
1.3 Caracterização quantitativa da Justiça do Trabalho.....	23
1.4 Critérios de seleção dos tribunais da amostra para pesquisa qualitativa.....	24
1.5 Pesquisa qualitativa.....	25
1.6 Questionário tipo <i>survey</i>	25
1.7 Tratamento dos dados quantitativos.....	26
1.8 Utilização do modelo GoM na criação de perfis de magistrados segundo suas percepções sobre o ensino judicial	26

CAPÍTULO 2. A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL	31
--	-----------

2.1 Estrutura organizacional da Justiça brasileira.....	31
2.2 Origens da Justiça do Trabalho e suas principais transformações.....	32
2.3 Autonomia administrativa, jurisdicional e competência da Justiça Trabalhista	34
2.4 O fluxo de tramitação do processo judicial trabalhista.....	38
2.4.1 O Dissídio individual (procedimento comum)	39
2.4.2 Dissídios coletivos.....	41

CAPÍTULO 3. A CARREIRA DA MAGISTRATURA TRABALHISTA.....	43
--	-----------

3.1 A carreira da magistratura na Constituição Federal de 1988	43
3.2 As mudanças introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004.....	46
3.2.1 Mudanças relativas ao acesso à justiça	46
3.2.2 Mudanças relativas à transparência e gestão	47
3.2.3 Tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos	48
3.2.4 Criação das Súmulas Vinculantes	48

3.2.5	Mudanças da competência da Justiça do Trabalho.....	49
3.2.6	Qualificação profissional da magistratura.....	49
3.3	A carreira da magistratura trabalhista pós-Emenda Constitucional nº 45.....	50

CAPÍTULO 4. A MAGISTRATURA TRABALHISTA HOJE 53

4.1	Introdução.....	53
4.2	Dados e metodologia.....	53
4.3	Caracterização da magistratura trabalhista brasileira.....	55
4.4	Perfil social dos magistrados trabalhistas brasileiros.....	57
4.4.1	Ano de ingresso na magistratura e perfil etário.....	57
4.4.2	Origem e local de atuação.....	59
4.5	Composição étnico/racial.....	60
4.6	Perfil educacional e acadêmico.....	62
4.7	Cursos de formação inicial e continuada.....	64
4.8	Associação à entidade representativa dos magistrados.....	65
4.9	Produtividade.....	65
4.10	Discussão.....	66

CAPÍTULO 5. A FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS NO BRASIL 68

5.1	A formação de magistrados no Brasil.....	68
5.2	A ENAMAT e o Programa Nacional de Formação 2019–2021.....	74
5.2.1	Breve histórico da ENAMAT.....	74
5.2.2	Programa Nacional de Formação 2019–2021.....	77
5.3	Eixo de competências da formação dos magistrados.....	78
5.4	Caracterização dos tribunais regionais do trabalho analisados.....	80
5.4.1	O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro).....	80
5.4.2	O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná).....	82
5.4.3	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins).....	84
5.4.4	O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima).....	84
5.4.5	O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí).....	85

5.5 Caracterização sócio-demográfica dos Tribunais Regionais do Trabalho.....	87
5.6 Aderência dos cursos ofertados ao Programa Nacional de Formação 2019–2021.....	90

CAPÍTULO 6. OBJETIVOS, METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS DE ACESSO AO CAMPO97

6.1 Introdução.....	97
6.2 A percepção dos magistrados sobre o ensino judicial: objetivos, metodologia e critérios para o uso das entrevistas.....	97
6.2.1 Objetivos.....	97
6.2.2 Metodologia.....	98
6.2.3 Critérios para o uso das entrevistas.....	100
6.3 Dados e metodologia utilizada para a análise do perfil dos magistrados quanto ao desempenho e frequência nos cursos do ensino judicial.....	101
6.3.1 A base de dados.....	101
6.4 Avaliação dos cursos de formação continuada pelos magistrados trabalhistas: estratégias, dados e métodos.....	103
6.4.1 Considerações metodológicas.....	105
GoM faz parte de métodos de análise <i>fuzzy</i>	106
O GoM pressupõe que os elementos de análise estão delimitados num espaço convexo.....	106
O modelo GoM estima a composição dos perfis extremos, que constituem os vértices do polígono.....	107
O modelo GoM atribui a cada um dos indivíduos um <i>Grade of Membership</i> (GoM) ou Grau de Pertencimento aos perfis extremos.....	107
6.4.2 Formalizando as estimativas dos Perfis Extremos e dos Graus de Pertencimento do Método GoM.....	107
Modelos de Máxima Verossimilhança e seu ajuste.....	108
Verificação do ajuste do modelo.....	111

CAPÍTULO 7. A PERCEPÇÃO DOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS SOBRE OS CURSOS OFERECIDOS PELAS ESCOLAS JUDICIAIS 115

7.1	Introdução.....	115
7.2	A percepção dos magistrados sobre a criação das escolas judiciais.....	115
7.3	A percepção dos magistrados sobre a importância do ensino judicial	117
7.4	A percepção dos magistrados sobre a formação inicial e continuada oferecidas pela ENAMAT.....	120
7.5	A percepção dos magistrados sobre a qualidade dos cursos de formação continuada.....	122
7.6	A percepção da relevância dos temas oferecidos pelos cursos das escolas regionais.....	124
7.7	A percepção dos magistrados sobre as motivações para a participação no ensino judicial	125
7.8	Expectativas dos magistrados em relação ao ensino judicial.....	129
7.9	A percepção dos magistrados sobre as práticas de ensino.....	132

CAPÍTULO 8. ANÁLISE DESCRITIVA SOBRE A FREQUÊNCIA NOS CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA E SUA ASSOCIAÇÃO COM A TRAJETÓRIA E O DESEMPENHO DOS MAGISTRADOS..... 140

8.1	Introdução.....	140
8.2	Caracterização dos magistrados dos TRTs analisados.....	141
8.3	Descritiva dos cursos de formação inicial e continuada.....	144
8.4	Descritiva das trajetórias dos magistrados.....	148
8.4.1	Descritiva das trajetórias dos magistrados titulares.....	151
8.4.2	Descritiva das trajetórias dos desembargadores.....	152
8.4.3	Relação entre as trajetórias dos magistrados e a carga horária média dos cursos	153
8.5	Descritiva sobre o desempenho dos magistrados	155
8.6	Perfil dos magistrados quanto à frequência nos cursos de formação continuada, trajetória e desempenho	159
8.7	Considerações finais.....	167

CAPÍTULO 9. AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA PELOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS 168

9.1	Objetivos, fontes de dados e abordagens	168
9.2	Fontes de dados, variáveis do modelo GoM e estimativas das probabilidades das categorias das variáveis pertencer a um perfil.....	169
9.3	Característica dos Perfis Extremos.....	177
	Perfil 1 — Técnicos e neutros frequentadores do ensino judicial.....	177
	Perfil 2 — Técnicos reticentes ao ensino judicial	179
	Perfil 3 — Substantivos da Justiça do Trabalho legitimadores do ensino judicial.....	180
	Perfil 4 — Substantivos da Justiça do Trabalho entusiastas do ensino judicial.....	181
9.4	Classificação dos magistrados conforme a sua proximidade com perfil extremo.....	182
9.5	Considerações finais	184

CAPÍTULO 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 185

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 188

ANEXOS 195

Anexo I — Análise de consistência do <i>survey</i> e curadoria das variáveis para o método <i>Grade of Membership</i> (GoM)	195
1.1. Seletividade por diferença nas taxas de cobertura	196
1.2. Seletividade por diferença nos atributos dos magistrados.....	200
2.1. Análise de Seletividade Interna à PEJ.....	205
2.2. Curadoria de variáveis para compor o perfil dos magistrados	207
2.3. Análise de consistência interna	209
2.4. Categorização das escalas para o modelo GoM.....	218
2.5. Identificação substantiva de perfis latentes de magistrados	223
2.6. Utilização da Teoria de Resposta ao Item para medir a força de informação das variáveis finais selecionadas.....	225

Modelo de Desdobramento Gradual Generalizado (GGUM).....	226
Estimação dos parâmetros dos itens e dos indivíduos.....	229
Funções de informação dos itens e do teste	229
Itens sem resposta.....	229
Comportamento das curvas de resposta das categorias dos itens.....	230
Parâmetro de Discriminação (α).....	230
Parâmetro de Dificuldade (δ).....	231
Limiares (τ)	232
Verificação do ajuste do modelo	232
Ajuste do modelo aos dados do <i>survey</i>	233
Traço Latente 1 — Tecnocracia.....	233
Traço Latente 2 — Direito Substantivo.....	239
Traço Latente 3 — Gestão	246
2.7. Considerações Finais	250
Referências bibliográficas	251
Anexo II — Questionário do <i>survey</i> — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ), Brasil, 2021	256
Pesquisa Ensino Judicial	257
Anexo III — Tabelas com os dados administrativos dos Tribunais Regionais e escolas Judiciais e do Painel CNJ.....	275

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Organograma das justiças e dos tribunais integrantes do Poder Judiciário brasileiro.....	31
FIGURA 2. Evolução da magistratura trabalhista brasileira segundo grau e sexo (2015–2020).....	56
FIGURA 3. Percentual de magistrados segundo ano de ingresso na magistratura por TRT e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013).....	58
FIGURA 4. Percentual de magistrados segundo perfil etário por TRT (2013) e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013 e 2018).....	58
FIGURA 5. Percentual de magistrados que trabalham na mesma Unidade da Federação (UF) onde nasceram por TRT e agrupado (2013).....	59
FIGURA 6. Percentual de magistrados segundo atividade profissional dos familiares por segmento da Justiça (2018).....	60
FIGURA 7. Percentual de magistrados trabalhistas segundo etnicidade/raça por TRT e agrupado (2013).....	61
FIGURA 8. Percentual da população segundo etnicidade/raça dos municípios de circunscrição de cada TRT.....	61
FIGURA 9. Percentual de magistrados segundo escolaridade por TRT e agrupado (2013), e Justiça do Trabalho (2018).....	62
FIGURA 10. Tipo de instituição em que os magistrados concluíram o curso de Direito por TRT (2013) e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013 e 2018).....	63
FIGURA 11. Percentual de magistrados por TRT que possuem outro curso superior além da graduação em Direito por TRT e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013).....	63
FIGURA 12. Percentual de magistrados exercendo atividade docente por TRT (2013) e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013 e 2018).....	64
FIGURA 13. Sentenças trabalhistas totais e de conhecimento por magistrado (2018).....	66
FIGURA 14. Linha do tempo com principais marcos históricos da ENAMAT.....	76
FIGURA 15. Linha do tempo com principais marcos históricos da EMATRA-RJ.....	81
FIGURA 16. Organograma da Escola Judicial — TRT 9ª Região.....	83
FIGURA 17. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 9ª Região.....	83
FIGURA 18. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 10ª Região.....	84
FIGURA 19. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 11ª Região.....	85
FIGURA 20. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 22ª Região.....	86
FIGURA 21. Nível de relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 à criação das escolas judiciais pela Emenda Constitucional nº 45/2004, segundo faixas de pontuações.....	116
FIGURA 22. Nível de relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 à participação nos cursos das escolas judiciais, nacional e regionais, para o exercício da magistratura trabalhista, segundo faixas de pontuações.....	117
FIGURA 23. Nível de concordância dos respondentes da PEJ 2021 com a afirmativa “O conjunto de cursos oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”, segundo faixas de pontuação.....	118

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 24. Nível de satisfação dos respondentes da PEJ 2021 em relação aos cursos oferecidos pela ENAMAT, segundo faixas de pontuações	121
FIGURA 25. Nível de concordância dos respondentes da PEJ 2021 com a afirmação: “O curso de formação inicial oferecido pela ENAMAT é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”, segundo faixas de pontuações.....	121
FIGURA 26. Nível de satisfação dos respondentes da PEJ 2021 em relação aos cursos oferecidos pelas escolas judiciais regionais, segundo faixas de pontuações.....	123
FIGURA 27. Relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 aos temas na formação de magistrados trabalhistas, segundo faixas de pontuações	124
FIGURA 28. Relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 às motivações para a presença nos cursos das escolas judiciais, segundo faixas de pontuações	125
FIGURA 29. Nível de concordância dos respondentes da PEJ 2021 com a hipótese da incompatibilidade da carga horária de trabalho com o formato dos cursos, segundo faixas de pontuações.....	128
FIGURA 30. Expectativas dos respondentes da PEJ 2021 em relação aos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, segundo faixas de pontuações	130
FIGURA 31. Expectativas dos participantes da PEJ 2021 quanto aos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, segundo faixas de pontuações para o trabalho nas Varas	130
FIGURA 32. Percepção dos participantes da Pesquisa de Campo Qualitativa 2020 sobre os cursos de Gestão, segundo nível de oferta e relevância	132
FIGURA 33. Percepções dos respondentes da PEJ 2021 em relação às práticas de ensino na formação de magistrados trabalhistas, segundo faixas de pontuações	133
FIGURA 34. Percepção dos respondentes da PEJ 2021 em relação à metodologia dos cursos de formação continuada, segundo faixas de pontuações	137
FIGURA 35. Proporção dos magistrados que realizaram curso de formação inicial, total, por TRT e por grau, TRTs selecionados (2019).....	145
FIGURA 36. Média anual de cursos de formação continuada realizados por magistrado, para o total e por TRT, TRTs selecionados (2006–2019).....	146
FIGURA 37. Média anual de carga horária de cursos de formação continuada por magistrado, para o total e por TRT, TRTs selecionados (2006–2019).....	146
FIGURA 38. Proporção dos magistrados que realizaram ao menos um curso de formação continuada por ano para o total e por TRT, TRTs selecionados (2006–2019)	147
FIGURA 39. Média da carga anual dos cursos de formação continuada dos magistrados por eixo e ano, TRTs selecionados (2006–2019)	148
FIGURA 40. Frequência de magistrados por ano de entrada, anos de promoções a titular e desembargador e grau, TRTs selecionados (2019).....	150
FIGURA 41. Distribuição do tempo para promoção para titular por tipo de promoção para os magistrados promovidos antes e depois de 2006, TRTs selecionados (2019).....	151

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 42. Distribuição do tempo de promoção para desembargador por tipo de promoção, TRTs selecionados (2019).....	152
FIGURA 43. Distribuição da carga horária média anual de cursos de formação continuada por tipo de provimento para titular e desembargador, TRTs selecionados (2019).....	153
FIGURA 44. Distribuição da carga horária média anual de cursos de formação continuada por tipo e ano de provimento para titular, TRTs selecionados (2019).....	154
FIGURA 45. Distribuição da carga horária média anual de cursos de formação continuada antes e depois do provimento para titulares e desembargadores por tipo de provimento, TRTs selecionados (2019).....	154
FIGURA 46. Média de sentenças por magistrado e TRT, TRTs selecionados (2015–2019).....	157
FIGURA 47. Distribuição do total de sentenças por magistrado, por tipo de promoção e ano, TRTs selecionados (2015–2019).....	158
FIGURA 48. Distribuição das médias de sentenças anuais por carga horária média anual de cursos de formação continuada por magistrado, TRTs selecionados (2019).....	159
FIGURA A1. Densidade empírica da Questão 1 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	213
FIGURA A2. Densidade empírica da Questão 3 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	213
FIGURA A3. Densidade empírica da Questão 5 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	214
FIGURA A4. Densidade empírica da Questão 13 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	214
FIGURA A5. Densidade empírica das Questões 16 a 21 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	215
FIGURA A6. Densidade empírica da Questão 26 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	215
FIGURA A7. Densidade empírica da Questão 28 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	216
FIGURA A8. Distribuição percentual das respostas às variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	217
FIGURA A9. Probabilidade de resposta correta em um modelo de Teoria de Resposta ao Item cumulativo e um modelo não cumulativo (desdobramento) para diferentes valores do traço latente.....	226
FIGURA A10. Curva de resposta das categorias observáveis dos itens com $\alpha_1 = 0,5, \alpha_2 = 3,0, \alpha_3 = 6,0, \alpha_4 = 10,0$	230
FIGURA A11. Curva de resposta das categorias observáveis dos itens com $\delta_1 = -2,0, \delta_2 = -0,5, \delta_3 = 0,5, \delta_4 = 2,0$	231
FIGURA A12. Curva de resposta das categorias observáveis dos itens com $\tau_1 = (-4,0; -2,0; 0,0; 2,0; 4,0), \tau_2 = (-2,0; -1,0; 0,0; 1,0; 2,0), \tau_3 = (-0,5; -0,25; 0,0; 0,25; 0,5), \tau_4 = (-0,1; -0,05; 0,0; 0,05; 0,1)$	232
FIGURA A13. Probabilidades previstas de respostas condicionais ao Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	236
FIGURA A14. Probabilidades previstas de respostas condicionais ao Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	243
FIGURA A15. Probabilidades previstas de respostas condicionais ao Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	248

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1. Evolução do número de juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil entre 1946 e 2003 ...	34
TABELA 2. Classes e tipos de ações judiciais trabalhistas e critérios de adequação.....	39
TABELA 3. Participação percentual da magistratura trabalhista segundo grau e por tribunal (2020).....	57
TABELA 4. Eixos formulados no escopo do PNF 2019–2021	79
TABELA 5. Características sociodemográficas selecionadas da área de atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho analisados.....	88
TABELA 6. Indicadores selecionados do mercado de trabalho da área de atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho analisados (2020).....	89
TABELA 7. Composição dos Tribunais Regionais do Trabalho selecionados segundo número de municípios na área de atuação, porte e composição por grau na magistratura (2021)	89
TABELA 8. Eixos e subeixos nos quais os cursos frequentados pelos magistrados foram classificados.....	90
TABELA 9. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 1 — Rio de Janeiro	91
TABELA 10. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 9 — Paraná.....	91
TABELA 11. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 10 — Distrito Federal/Tocantins.....	92
TABELA 12. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 11 — Amazonas/Roraima.....	92
TABELA 13. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 22 — Piauí	92
TABELA 14. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, total (por TRTs selecionados).....	93
TABELA 15. Número de magistrados lotados, número de respondentes ao <i>survey</i> , taxa percentual de adesão (respondentes), TRTs selecionados (2021).....	105
TABELA 16. Resumo das principais características dos magistrados segundo Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) selecionados (2019)	142
TABELA 17. Mínimos, máximos e médias do número de cursos e carga horária de formação continuada por magistrado e TRT, TRTs selecionados (2006–2019).....	143
TABELA 18. Mínimos, máximos e médias do número de cursos e carga horária média anual de formação continuada por magistrado e grau de magistratura, TRTs selecionados (2006–2019).....	143
TABELA 19. Eixos e subeixos nos quais os cursos realizados pelos magistrados foram classificados	144
TABELA 20. Distribuição dos magistrados por grau e tipo de provimento, desagregada por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e sexo, TRTs selecionados (2019)	149
TABELA 21. Variáveis utilizadas no modelo GoM.....	161
TABELA 22. Descrição dos perfis extremos dos magistrados em relação a frequência nos cursos de formação inicial e continuada, trajetória e desempenho dos magistrados	164

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 23. Tamanho, frequência absoluta, probabilidades marginais e probabilidades condicionais de resposta às variáveis para cada perfil de magistrados trabalhistas — Tribunais selecionados (2019)	165
TABELA 24. Variáveis selecionadas de percepção (Bloco I) para compor o modelo de perfis de magistrados trabalhistas segundo sua percepção sobre o ensino judicial — após a análise de sensibilidade relacionado ao número de casos — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	170
TABELA 25. Variáveis selecionadas da trajetória social e profissional dos magistrados (Bloco I) para compor o modelo de perfis de magistrados trabalhistas segundo sua percepção sobre o ensino judicial — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	171
TABELA 26. Medidas de bondade de ajuste de modelos GoM hierarquicamente relacionados com diferentes números de perfis extremos — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	172
TABELA 27. Probabilidades (λ_{kjl}) de uma categoria pertencer ao perfil k; frequências marginais da amostra e razão (λ_{kjl})/frequência marginal. Em realces, valores da razão maior que 1,6. TRT: 1-RJ, 9-PR, 10- DF TO, 11- AM RR, 22- PI (2021)	172
TABELA 28. Perfis predominantes na amostra, absoluto e compartilhado, segundo grau do magistrado — TRT das Regiões do Rio de Janeiro, Paraná, Distrito Federal-Tocantins, Amazonas-Roraima e Piauí (2021).....	183
TABELA A1. Taxa de cobertura da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (2021)	197
TABELA A2. Taxa de cobertura da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) segundo atributos selecionados dos magistrados (2021).....	198
TABELA A3. Taxa de cobertura da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) segundo atributos selecionados dos magistrados (2021).....	199
TABELA A4. Diferença na média de atributos selecionados dos magistrados segundo status de participação na Pesquisa Ensino Judicial (PEJ), geral e por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (2021).....	201
TABELA A5. Diferença nas proporções de atributos selecionados dos magistrados segundo status de participação na Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	202
TABELA A6. Distribuição de Magistrados na Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) não localizados na base do painel CNJ, total e por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (2021)	206
TABELA A7. Análise descritiva do perfil social e trajetória profissional antes da magistratura trabalhista por status de pareamento entre os dados da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) e os dados do painel CNJ (2021)	206
TABELA A8. Variáveis selecionadas para compor o modelo de perfis de magistrados trabalhistas segundo sua percepção sobre o ensino judicial — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	207
TABELA A9. Valores estimados de média e mediana e teste de erro de tendência central das variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	210
TABELA A10. Valores estimados do índice de concordância entre rateadores (r_{wg}) para as variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021).....	212
TABELA A11. Distribuição absoluta e relativa dos valores após categorização das variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	220

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA A12. Índice de concordância entre rateadores e distribuição absoluta e relativa das variáveis finais selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	222
TABELA A13. Mapeamento das variáveis selecionadas em construtos substantivos de perfil de magistrados trabalhistas	223
TABELA A14. Estatísticas Qui-quadrado ajustadas pelos graus de liberdade introduzidos por Drasgow et al. (1995) para o GGUM (Traço Latente 1 — Tecnocracia), Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	234
TABELA A15. Estimativas dos parâmetros dos itens para o Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	234
TABELA A16. Organização das variáveis por nível de dificuldade (δ) para o Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	235
TABELA A17. Organização das variáveis por ordem decrescente de discriminação (α) dos indivíduos para o Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	237
TABELA A18. Estatísticas Qui-quadrado ajustadas pelos graus de liberdade introduzidos por Drasgow et al. (1995) para o GGUM (Traço Latente 2 — Direito Substantivo), Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	240
TABELA A19. Estimativas dos parâmetros dos itens para o Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	240
TABELA A20. Organização das variáveis por nível de dificuldade (δ) para o Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	241
TABELA A21. Organização das variáveis por ordem decrescente de discriminação (α) dos indivíduos para o Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	244
TABELA A22. Estatísticas Qui-quadrado ajustadas pelos graus de liberdade introduzidos por Drasgow et al. (1995) para o GGUM (Traço Latente 3 — Gestão), Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	246
TABELA A23. Estimativas dos parâmetros dos itens para o Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	246
TABELA A24. Organização das variáveis por nível de dificuldade (δ) para o Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	247
TABELA A25. Organização das variáveis por ordem decrescente de discriminação (α) dos indivíduos para o Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)	249

CAPÍTULO 1. APRESENTAÇÃO

1.1 Introdução

Em novembro de 2019, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a Agência Brasileira de Cooperação (ABC) firmaram o projeto de cooperação técnica internacional BRA/19/008 — Fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à Justiça do Trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do Sistema de Justiça brasileiro.

O projeto prevê o desenvolvimento de pesquisas que têm como objetivo ampliar e aprofundar o conhecimento sobre a administração, gestão e condições de acesso à Justiça. Os componentes desenvolvidos entre 2019 e 2021 possuem duas vertentes: a) Estudo Comparativo Internacional, que visa compreender o modo como diferentes países organizam sua jurisdição trabalhista, por meio de análises comparativas entre o Brasil e outros países com mercados de trabalho semelhantes; e b) Análise da dimensão formativa da avaliação de aprendizagem e da avaliação institucional das escolas judiciais para compreender os aspectos que influenciam o desempenho dos magistrados do Trabalho, por meio de avaliação do processo formativo dos magistrados e modelos formativos adotados pelas escolas judiciais.

Além disso, o projeto prevê uma etapa posterior de estudos complementares que visam analisar as novas tecnologias, plataformas digitais e as transformações no mundo do trabalho; o impacto das demandas coletivas na efetividade do direito do trabalho; a judicialização do meio ambiente laboral, dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, e desenvolver estudos complementares prioritários definidos pelo beneficiário nacional, com vistas à melhoria do Sistema de Justiça brasileiro.

O presente estudo visa apresentar os dados apurados no segundo componente de trabalho do referido projeto BRA/19/008. Assim, o principal objetivo deste texto consiste em descrever os principais achados empíricos a respeito das percepções dos magistrados trabalhistas em relação ao ensino judicial e, ainda, as principais características dos modelos formativos adotados pelas escolas judiciais. Este esforço investigativo justifica-se por duas razões principais.

A primeira delas relaciona-se com o tempo decorrido desde a promulgação da Emenda Constitucional nº45/2004. Como é sabido, a referida Emenda tornou obrigatória aos magistrados brasileiros a frequência em cursos de formação e aperfeiçoamento profissional. Configurando um marco incontornável no que concerne a decisão do Estado Brasileiro na escolha por um sistema público de treinamento de magistrados em serviço, a Emenda Constitucional nº 45/2004 outorgou à ENAMAT papel central na orquestração deste sistema

de ensino. Assim, passados mais de quinze anos desde a sua promulgação, este estudo visa formalizar e publicizar informações que sejam capazes de esboçar um retrato geral do atual estágio de desenvolvimento do ensino judicial no Brasil.

Para tanto, serão privilegiados dados qualitativos que enfatizam o conteúdo empírico das diferentes percepções dos magistrados a respeito da dimensão formativa do ensino judicial. Além disso, também serão apresentados dados quantitativos que possam descrever globalmente o perfil da oferta de cursos pelas escolas regionais; o perfil da frequência dos magistrados nos cursos; bem como a indicação de algumas associações preliminares entre frequência e desempenho profissional. Este retrato geral do atual estágio de desenvolvimento do ensino judicial visa contribuir com o registro e a documentação do processo de institucionalização do ensino judicial pelo Estado, capítulo importante da Justiça do Trabalho e do sistema brasileiro de justiça como um todo.

A segunda justificativa deste trabalho diz respeito ao fornecimento de subsídios que possam levar a um aperfeiçoamento técnico-institucional do ensino judicial na Justiça do Trabalho. Assim, o material empírico que será apresentado a seguir poderá servir como base para um diagnóstico a respeito dos limites e possibilidades do ensino judicial no Brasil. O estudo revela-se pioneiro na medida em que busca articular a escuta em profundidade das experiências dos magistrados trabalhistas no ensino judicial com os números que descrevem o perfil deste Ensino (seja do ponto de vista da oferta das escolas, seja do ponto de vista da frequência dos magistrados). Deste modo, espera-se que esta articulação dos dados quanti-qualitativos permita uma descrição multifacetada do objeto empírico em questão e, com isso, possa fornecer elementos para o aperfeiçoamento do sistema.

No intuito de expor ao leitor uma visão geral da pesquisa, as próximas subseções apresentarão as principais etapas e procedimentos do projeto. Esta exposição será articulada com uma apresentação dos próprios capítulos que virão logo a seguir e que descrevem os resultados empíricos de cada etapa. Se lidas em conjunto, essas subseções permitem compreender, de modo conciso, o plano cronológico e sequencial do trabalho. Ressalta-se, no entanto, que uma apresentação mais densa dos objetivos, da metodologia e das estratégias de acesso ao campo nas diferentes etapas do projeto será realizada no capítulo 6 do presente texto de, modo que o conteúdo que será exposto a seguir pretende apenas cobrir uma apresentação geral do trabalho.

1.2 Contextualização do universo empírico da pesquisa

Considerando que este trabalho visa ser inteligível tanto ao público especialista quanto ao público leigo, os primeiros três capítulos deste relatório descrevem uma contextualização geral do universo empírico da pesquisa. Deste modo, esta primeira parte tem como objetivo fornecer subsídios que caracterizem o universo empírico da pesquisa tanto para o leitor especializado quanto para o leitor oriundo de outras áreas diferentes das ciências jurídicas.

O **capítulo 2**, intitulado **“A Justiça do Trabalho no Brasil”**, inicia a contextualização do universo empírico descrevendo, em linhas gerais, a estrutura e o funcionamento da Justiça do Trabalho no país. Neste capítulo, são trabalhados os antecedentes históricos da Justiça do Trabalho, bem como sua estrutura funcional; sua posição dentro do sistema judiciário brasileiro e, finalmente; as características do fluxo do processo trabalhista. Em síntese, o capítulo pretende fornecer ao leitor uma visão geral da Justiça do Trabalho, seja do ponto de vista histórico e estrutural, seja do ponto de vista da sua competência e do seu rito processual básico.

Por sua vez, o **capítulo 3**, **“A carreira da magistratura no Brasil”** trata das características funcionais da magistratura do trabalho. Assim, o capítulo privilegia uma caracterização básica da carreira da magistratura tal como ela está contemplada na Constituição Federal de 1988. Assim, são expostas suas garantias e vedações, modos de acesso, critérios de promoção e condições para o vitaliciamento. A seguir, são elencadas as transformações mais relevantes trazidas pela Emenda Constitucional nº 45 promulgada no ano de 2004. Desta forma, são apontadas as mudanças relativas ao acesso à justiça; a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); a recepção dos tratados internacionais de direitos humanos pelo texto constitucional; a criação das súmulas vinculantes; e, finalmente, o alargamento da competência da Justiça do Trabalho e a implementação das escolas judiciais.

O **capítulo 4**, cujo título é **“A formação de magistrados no Brasil”**, apresenta uma revisão bibliográfica a respeito da história da formação de magistrados no Brasil e trabalha, ainda, um breve histórico da ENAMAT; o Programa Nacional de Formação (2019-2021) e o Eixo de Competências para a formação de magistrados — dois documentos importantes que organizam a oferta de cursos de formação inicial e continuada. Por fim, o capítulo ainda traz uma breve caracterização dos Tribunais Regionais do Trabalho que compõem a amostra desta pesquisa.

Estes quatro capítulos iniciais visam fornecer um subsídio mínimo para que leitores não-especialistas em ciências jurídicas possam contextualizar o universo empírico da pesquisa. Por esta razão, privilegiou-se o uso de uma dicção clara e concisa, no objetivo de transpor o sentido de conceitos do universo jurídico para uma linguagem acessível ao público leigo. Os critérios de seleção das referências bibliográficas destes capítulos iniciais pautaram-se pela preferência aos textos oficiais (Constituição Federal, Emendas Constitucionais, Súmulas e demais documentos do Supremo Tribunal Federal), além de alguns manuais de Direito Constitucional consagrados no meio jurídico.

1.3 Caracterização quantitativa da Justiça do Trabalho

Finalizando a primeira parte do trabalho, o **capítulo 5**, intitulado **“A magistratura trabalhista hoje”**, traz um retrato quantitativo da Justiça do Trabalho atualmente.

Para tanto, utiliza-se uma base de dados composta por informações oriundas do Painel do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de 2015 a 2020; do Censo do Poder Judiciário

de 2013 e do relatório do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados brasileiros de 2018. Este capítulo traz informações a respeito da composição da magistratura trabalhista brasileira segundo grau, sexo, tribunal e outras variáveis objetivas. Além disso, o capítulo descreve o perfil social dos magistrados segundo ano de ingresso na carreira, idade, origem, local de atuação, composição étnico-racial, *background* educacional, entre outras variáveis relevantes.

Estes cinco capítulos iniciais formam, portanto, a primeira parte do trabalho cujo objetivo principal é viabilizar aos leitores uma contextualização do universo empírico da pesquisa.

1.4 Critérios de seleção dos tribunais da amostra para pesquisa qualitativa

De acordo com a classificação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os Tribunais Regionais do Trabalho são classificados segundo seus respectivos portes. Esta classificação considera uma série de variáveis, entre as quais: despesas totais; casos novos; processos pendentes; número de magistrados; número de servidores e número de trabalhadores auxiliares. Essas informações são reunidas e consolidadas de modo que cada Tribunal Regional do Trabalho recebe um escore a partir do qual procede-se a uma classificação em uma das três categorias: grande, médio ou pequeno porte. Este escore também serve como critério de ranqueamento no qual os Tribunais são classificados do maior ao menor.

Apenas a título de exemplo, os cinco maiores Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, considerados de grande porte, são: i) São Paulo (TRT 02); ii) Campinas (TRT 15); iii) Rio de Janeiro (TRT 01); iv) Minas Gerais (TRT 03); e v) Rio Grande do Sul (TRT 04). Tribunais como os dos estados do Paraná (TRT 09); Bahia (TRT 05); Ceará (TRT 07); e Goiás (TRT 18) são considerados de médio porte. Já os Tribunais como os do Espírito Santo (TRT 17); Mato Grosso do Sul (TRT 24); Alagoas (TRT 19) e Sergipe (TRT 20) são considerados de pequeno porte.

No intuito de preservar a representatividade dos três portes e, ainda, da sua distribuição relativa pelas diferentes regiões brasileiras, a amostra adotada nesta pesquisa selecionou os seguintes Tribunais Regionais do Trabalho:

- 1) Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, estado do Rio de Janeiro (Tribunal de grande porte da região sudeste);
- 2) Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, estado do Paraná (Tribunal de médio porte da região sul);
- 3) Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Distrito Federal e Tocantins (Tribunal de médio porte da região centro-oeste);

- 4) Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, Amazonas e Roraima (Tribunal de pequeno porte da região norte);
- 5) Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, estado do Piauí (Tribunal de pequeno porte da região nordeste).

1.5 Pesquisa qualitativa

O **capítulo 7** do presente estudo, **“A percepção dos magistrados trabalhistas sobre os cursos oferecidos pelas escolas judiciais”**, visa descrever em linhas gerais as percepções dos magistrados trabalhistas a respeito do ensino judicial por meio de uma análise quanti-qualitativa. Neste sentido, o capítulo combina a análise dos perfis de respostas para diversas perguntas do *survey* da PEJ 2021 (ver item 1.7) com fragmentos de entrevistas realizadas durante pesquisa qualitativa com cinquenta magistrados e gestores de escolas judiciais entre os meses de julho e dezembro de 2020.

Assim, o capítulo visa fornecer uma visão geral, quanti e qualitativa, a respeito dos seguintes tópicos: i) as percepções sobre a criação das escolas judiciais; ii) a importância do ensino judicial; iii) as percepções sobre a formação inicial oferecida pela ENAMAT; iv) a qualidade dos cursos da formação continuada; v) a relevância dos temas oferecidos pelas escolas regionais; vii) as motivações para a participação no ensino judicial; viii) as expectativas em relação ao Ensino; e; finalmente, ix) as práticas de ensino. Além da exposição dos perfis das respostas para estes temas, a mobilização de fragmentos de entrevistas justifica-se pelo intuito de fornecer ao leitor os conteúdos empíricos que emergiram do campo qualitativo. Para tanto, foi realizado um procedimento de leitura das entrevistas que privilegiou codificar a recorrência de alguns universos semânticos que dão a ver a existência de estruturas de percepção tanto sobre a carreira da magistratura quanto sobre o ensino judicial, seus impasses e suas virtudes, suas lacunas e possibilidades.

1.6 Questionário tipo *survey*

Com o objetivo de estender o alcance da pesquisa qualitativa supracitada, foi realizado, no ano de 2021, um inquérito do tipo *survey* com os magistrados dos cinco Tribunais Regionais do Trabalho que formam a amostra da pesquisa (TRT 1; TRT 9; TRT 10; TRT 11 e TRT 22).¹ A confecção das perguntas deste instrumento foi elaborada pela equipe do IPC-IG em parceria com a ENAMAT e visou ampliar a investigação a respeito das percepções dos magistrados sobre diversos aspectos do ensino judicial, tais como: percepção sobre a qualidade dos cursos; relevância dos temas; expectativas em relação ao Ensino; percepção sobre as práticas de ensino empregadas, etc. Para viabilizar esta fase da pesquisa, foi firmada uma parceria entre o IPC-IG e

1. Doravante este instrumento será denominado de Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

o Instituto Olhar Pesquisa e Informação Estratégica (objeto do contrato BRA10 — 38457/2020) que ficou responsável pela programação, pré-teste e realização da coleta de dados. O envio do inquérito aos magistrados foi realizado de modo eletrônico através do disparo de emails para seus endereços eletrônicos funcionais. Nesta fase da pesquisa, o IPC-IG e o Instituto Olhar contaram com amplo apoio técnico por parte da ENAMAT e das escolas judiciais Regionais dos cinco Tribunais da amostra. Durante o mês de setembro até meados de outubro de 2021, o instrumento foi enviado eletronicamente para os 719 magistrados ativos dos cinco tribunais. Ao todo, foram obtidas 328 respostas válidas. Essas respostas foram tabuladas e serviram como base para uma série de análises a respeito da percepção dos magistrados sobre o ensino judicial inclusive as que subsidiam o capítulo 7 e 9 do presente texto.

1.7 Tratamento dos dados quantitativos

O **capítulo 8**, intitulado **“Análise descritiva sobre a frequência nos cursos de formação inicial e continuada e sua associação com a trajetória e o desempenho dos magistrados”**, apresenta uma análise exploratória de dados administrativos dos magistrados dos TRT que formam a amostra considerando suas promoções, cursos realizados ao longo da carreira e indicadores de desempenho. O capítulo inicia-se com uma caracterização descritiva dos TRTs e de seus respectivos magistrados, utilizando-se de gráficos e tabelas capazes de resumir as informações contidas nos dados analisados, com o objetivo principal de analisar a associação entre a frequência nos cursos de formação inicial e continuada com a trajetória e desempenho. Após essa primeira caracterização dos magistrados, são apresentados resultados de uma análise multivariada baseada na metodologia *Grade of Membership* (GoM), considerando as associações entre as diferentes variáveis analisadas e criando perfis de magistrados de acordo com as suas características quanto a frequência nos cursos de formação inicial e continuada, trajetória e desempenho.

1.8 Utilização do modelo GoM na criação de perfis de magistrados segundo suas percepções sobre o ensino judicial

O último capítulo do trabalho, intitulado **“Perfis de magistrados trabalhistas pelo método *Grade of Membership* (GoM)”**, também visa descrever os perfis de magistrados encontrados por meio da utilização do método estatístico *Grade of Membership*, mas agora a partir de dados apurados pela PEJ 2021 em torno de suas percepções a respeito do ensino judicial. O método *Grade of Membership* (GoM) — também conhecido como modelo de conjuntos nebulosos ou participação difusa — é normalmente utilizado para descrever a existência de grupos relativamente homogêneos entre si dentro de universos empíricos nos quais há um grande volume de informações e onde não se observa a existência de grupos bem definidos. Assim, esta técnica permite identificar a existência de grupos extremos em função dos quais os demais participantes da amostra se aproximam ou se distanciam a partir de diferentes níveis de pertencimentos múltiplos.

A utilização do GoM no presente estudo justifica-se pelas características intrínsecas dos atores estudados: o universo de respondentes da PEJ 2021 e suas percepções a respeito do ensino judicial. Assim, no intuito de operacionalizar a exploração e a descrição destes perfis, foi realizado uma curadoria de variáveis que combinou informações objetivas dos magistrados (TRT de lotação; sexo; grau de magistratura; carga horária total em cursos oferecidos pela ENAMAT; nível de escolaridade e outras) com informações qualitativas (as respostas para as perguntas mais relevantes do questionário da PEJ 2021). Desta feita, em síntese, os perfis encontrados foram criados a partir de uma combinação entre variáveis objetivas e subjetivas que permitem ver a existência de diferentes estruturas de percepção sobre o ensino judicial e sobre os diferentes sentidos atribuídos ao papel da justiça do trabalho e àquilo que os magistrados consideram ser uma boa prestação jurisdicional.

PARTE I

CONTEXTUALIZAÇÃO DO UNIVERSO EMPÍRICO DA PESQUISA

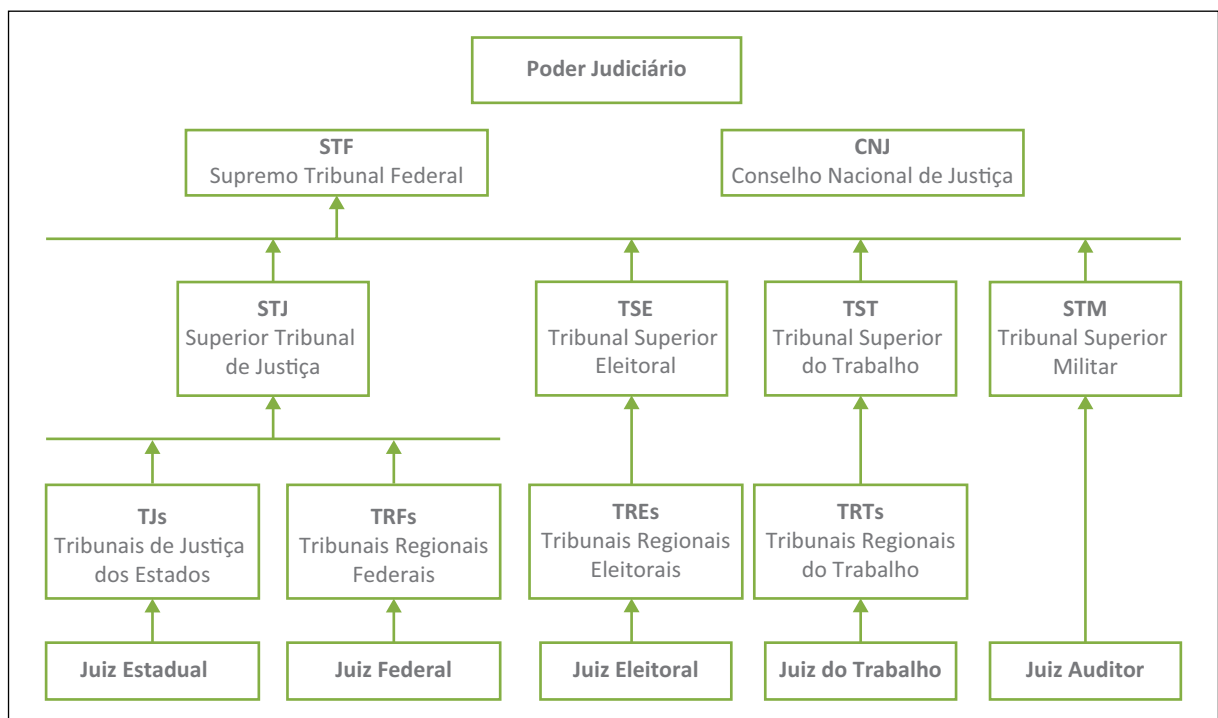
CAPÍTULO 2. A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

O Estado brasileiro é organizado em três poderes independentes e harmônicos, mutuamente controlados por um sistema de freios e contrapesos: o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. Este sistema é estruturado a partir de três níveis federativos: a União, os Estados e os Municípios. Os órgãos do Poder Judiciário, embora presentes nos três níveis, são organizados no nível federal e estadual; municípios não possuem órgãos judiciais independentes.

2.1 Estrutura organizacional da Justiça brasileira

Desde 1891 o Brasil organiza-se através do modelo federativo. Assim, existe uma Justiça Federal Comum composta por juízes federais que possuem competência para julgar ações nas quais a União, suas autarquias, fundações e empresas públicas figurem como autoras ou rés. A Justiça Federal Comum é formada por juízes federais que representam a primeira instância e desembargadores federais que trabalham junto aos Tribunais Regionais Federais (TRFs). Além da Justiça Federal comum, há ainda três ramos especializados de Justiça que completam o sistema judiciário federal e que possuem competência especializada: a Justiça do Trabalho; a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar da União. As Justiças Estaduais, por seu turno, existem em todos os estados brasileiros e possuem competência genérica e residual, inclusive com constituições próprias.

FIGURA 1. Organograma das justiças e dos tribunais integrantes do Poder Judiciário brasileiro



Fonte: BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Cartilha do Poder Judiciário. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2018.

No plano vertical, o Poder Judiciário é estruturado hierarquicamente em três níveis correspondentes à estrutura federativa do país: a primeira instância (geralmente integrado por órgãos monocráticos, com um julgador); a segunda instância (tribunais, composto por órgãos colegiados de julgamento com função de revisar as decisões da primeira instância e julgar, originariamente, algumas ações especiais definidas em lei) e em instância superior, sempre federal (também formada por tribunais colegiados, com função de assegurar que as decisões da primeira e segunda instâncias não contrariem a Constituição e as leis federais). Sobre todos os órgãos está o Supremo Tribunal Federal, cuja função principal é a guarda da Constituição Federal.

Os critérios de composição desses Órgãos variam. Os julgadores de primeira instância, chamados juízes ou magistrados, são selecionados por concurso público de provas e títulos. Os julgadores de segunda instância, chamados desembargadores são, na maioria, nomeados dentre os de primeira instância. Entretanto, um quinto dos desembargadores é escolhido dentre advogados e membros do Ministério Público através do dispositivo do Quinto Constitucional.² Já os julgadores dos tribunais superiores, chamados ministros, são nomeados pelo Presidente da República e confirmados pelo Senado Federal.

2.2 Origens da Justiça do Trabalho e suas principais transformações

A denominação Justiça do Trabalho surge no Brasil no texto da Constituição de 1934, como uma justiça originalmente administrativa e vinculada ao poder executivo. Em razão da curta duração desta Constituição — que vigorou apenas até novembro de 1937 em decorrência da instituição do Estado Novo — a Justiça do Trabalho não logrou ser efetivamente implementada nesta ocasião. No entanto, durante os anos do governo constitucional (1934–1937), o Brasil assistiu a um importante debate público a respeito das possibilidades do estabelecimento de uma justiça que reconheceria sujeitos de direitos coletivos e não apenas individuais.³

Este debate, central para a consolidação da Justiça do Trabalho no Brasil, opunha, por um lado, as posições liberais clássicas contrárias ao estabelecimento de uma Justiça voltada aos direitos coletivos e, por outro lado, as posições ligadas ao getulismo em favor da regulação do mercado de trabalho (GOMES, 2006; MOREL, 2007). Como resultado desta negociação, foi publicado, em março de 1938, o primeiro projeto de lei orgânica da Justiça do Trabalho. Após sofrer edições durante o período de 1939-1940, este projeto acabou constituindo o primeiro marco regulatório da Justiça do Trabalho, instituída, finalmente, por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1941, ainda com característica administrativa e vinculada ao Poder Executivo.

2. O Quinto Constitucional é um dispositivo existente no ordenamento jurídico brasileiro que prevê que 1/5 (20%) da composição do corpo de magistrados dos tribunais seja composto por profissionais de outras carreiras jurídicas: advogados de notório saber ou membros do Ministério Público. Uma delimitação mais pormenorizada do referido dispositivo encontra-se no próximo capítulo na sessão destinada à magistratura na Constituição Federal de 1988.

3. Conforme GOMES, Ângela de Castro (2006) In: Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. Estudos Históricos, Rio de Janeiro, n. 37, janeiro-junho de 2006, p. 55-80.

Apenas na Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho passa a constituir ramo autônomo do Poder Judiciário federal. Nesse período, a Justiça do Trabalho estruturou-se, basicamente, em três instâncias: i) as Juntas de Conciliação e Julgamento; ii) os Conselhos Regionais do Trabalho e, finalmente; iii) o Conselho Nacional do Trabalho (CNT). A primeira instância era composta por um presidente, bacharel em direito e indicado pelo Presidente da República, e dois vogais, que representavam empregados e empregadores e que julgavam dissídios individuais.

Na segunda instância estavam os Conselhos Regionais do Trabalho que julgavam os recursos das Juntas de Conciliação e Julgamento e dirimiam os conflitos coletivos de suas regiões. Finalmente, na terceira instância, havia o Conselho Nacional do Trabalho. Ele se subdividia na Câmara da Justiça do Trabalho e da Previdência Social. Em 1946, o Decreto-Lei nº 9.797 extinguiu o CNT e criou o Tribunal Superior do Trabalho (TST), e os Conselhos Regionais passaram ser denominados Tribunais Regionais do Trabalho (TRT). O primeiro concurso público para a magistratura trabalhista ocorreu em 1959.

Durante o período do governo militar a Justiça do Trabalho não sofreu mudanças significativas. A Constituição de 1967 manteve, basicamente, a mesma estrutura da Justiça do Trabalho que havia sido pensada em 1941. No entanto, alguns estudiosos apontam para uma neutralização dos meios institucionais e de recursos humanos e materiais que permitiriam a expansão e a regionalização da Justiça Trabalhista.

Com a redemocratização em 1985 e a crescente complexificação do mercado de trabalho brasileiro a partir da segunda metade dos anos 1980, atores sociais ligados ao “novo sindicalismo” passaram a protagonizar uma nova fase de exploração de demandas trabalhistas. O aumento do número de greves e de negociações diretas com o patronato enseja as condições para o aumento no número de varas e para uma expansão institucional.

A nova Constituição Federal de 1988 não alterou a composição da Justiça do Trabalho mantendo, portanto, seus órgãos nos três graus de jurisdição: i) Juntas de Conciliação e Julgamento; ii) Tribunais Regionais do Trabalho e; iii) Tribunal Superior do Trabalho. Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), no entanto, aumentaram sua capilaridade, passando de 15 para 24. Exceto Amapá, Roraima, Tocantins e Acre, todos

os demais estados da Federação possuem um Tribunal Regional do Trabalho. O estado do Amapá compõe a 8ª Região da Justiça do Trabalho (cuja sede fica no estado do Pará); Roraima compõe a 11ª Região da Justiça do Trabalho junto com Manaus e o estado de Tocantins compõe a 10ª Região da Justiça do Trabalho junto com o Distrito Federal.

A Lei nº 7.701/1988 regulamentou a competência funcional do Tribunal Superior do Trabalho e demais tribunais trabalhistas sobre dissídios coletivos. A Lei nº 8.984/95 ampliou a competência material da Justiça do Trabalho (CF/88, art.114) e criou regras sobre a atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho (CF/88, art.115, §1º e 2º). Da mesma forma, a Emenda

Constitucional nº 24/1999 extinguiu a representação classista (vogais) e denominou as Juntas de Conciliação como Varas do Trabalho, a serem compostas por dois magistrados de carreira, um Presidente e um Substituto.

TABELA 1. Evolução do número de juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil entre 1946 e 2003

Juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho (1946 — 2003)				
Período	Nº total de juízes	Nº de togados	Nº de classistas	Nº de regiões
1946–1957	44	28	16	8
1975–1978	100	70	30	9
1979–1980	110	76	34	9
1983–1984	182	122	60	12
1989–1990	287	193	94	18
2000	315	315	-	24
2003	463	463	-	24

Fonte: GOMES, Ângela de Castro. *Retrato falado: A Justiça do trabalho na visão de seus magistrados. Estudos Históricos, Rio de Janeiro, nº 37, janeiro-junho de 2006, p. 55–80.*

Atualmente, a legislação brasileira sobre direito material e processual do trabalho está formalizada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é a compilação de todas as leis vigentes à época de sua elaboração (1943), acrescida de suas alterações. Ainda não há no Brasil um Código do Trabalho ou um Código de Processo do Trabalho.

Em 1999, com a extinção das Juntas de Conciliação e Julgamento, a Justiça do Trabalho passou a ser composta apenas por juízes com formação jurídica, selecionados mediante concurso público de provas e títulos. Em termos processuais, a Lei nº 9957/2000 criou o denominado procedimento sumaríssimo (arts.852-A e ss. da CLT) para trazer celeridade às ações trabalhistas de valor abaixo de 40 salários-mínimos.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 criou a Escola Nacional da Magistratura (ENAMAT) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Essa emenda ampliou, ainda, a competência da Justiça do Trabalho para julgar todas as relações de trabalho e não apenas as relações de emprego.

2.3 Autonomia administrativa, jurisdicional e competência da Justiça Trabalhista

A Justiça do Trabalho é especialmente incumbida de conciliar e julgar disputas entre empregados e empregadores; disputas derivadas das relações de trabalho, sejam individuais ou coletivas; e disputas que discutem indenizações por acidente de trabalho. Como ramo especial do Judiciário (uma das três “justiças especiais”, junto com a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar) a Justiça do Trabalho possui estrutura autônoma organizada em três níveis: i) Varas do Trabalho em primeira instância (atualmente cerca de 1500 Varas do Trabalho);

ii) 24 Tribunais Regionais do Trabalho em segunda instância; e iii) o Tribunal Superior do Trabalho como instância superior. Essa estrutura garante a regionalização e proporciona a hierarquização da Justiça Trabalhista.

A Justiça Federal e a Justiça Estadual também lidam, no entanto, com demandas que orbitam o mundo do trabalho. A Justiça Federal, por exemplo, tem competência para as disputas que envolvem o chamado direito penal do trabalho, ficando sob sua jurisdição os casos de crimes contra a liberdade pessoal como os que se verificam em situações de trabalho em condição análoga à escravidão. Além disto, há ainda uma lista dos chamados crimes contra a organização do trabalho que também competem à Justiça Federal (Código Penal, artigos 197 a 207). A Justiça Estadual, por seu turno, tem competência para demandas por benefício securitário pago pelo Estado em razão de acidente de trabalho. Estes casos possuem considerável representatividade quantitativa no quadro geral das demandas trabalhistas.

Ademais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), órgão instituído pela Emenda Constitucional nº 45/2004, tem a função de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. As decisões do CSJT têm observância obrigatória. Paralelamente, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) é responsável pela fiscalização, disciplina e orientação administrativa dos Tribunais Regionais do Trabalho. Assim, ela também coordena correições ordinárias e extraordinárias no intuito de supervisionar seus juízes e serviços judiciários.⁴ Estão sujeitos à ação fiscalizadora do Corregedor-Geral os tribunais regionais do trabalho, abrangendo todos os seus órgãos, bem como seus presidentes, juízes titulares e convocados, além de suas seções e seus serviços judiciários respectivos.

A organização interna das unidades integrantes da Justiça do Trabalho (secretarias e serviços auxiliares, varas judiciárias do trabalho e outros) é definida por cada Tribunal Regional do Trabalho, por meio de seus regimentos internos.

As Varas do Trabalho são a porta de entrada das disputas comuns de trabalhadores na Justiça do Trabalho. Nelas são julgadas ações referentes aos conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho. O tipo de ação mais comumente utilizado pelos trabalhadores litigantes é a reclamação trabalhista.

Cada Vara do Trabalho abrange o território da respectiva circunscrição na qual o Juiz do Trabalho possui jurisdição. A circunscrição judiciária pode abranger um ou mais municípios e

4. Nas correições ordinárias são examinados autos, registros e documentos das secretarias e seções judiciárias e, ainda, se os magistrados apresentam bom comportamento público e são assíduos e diligentes na administração da Justiça, se excedem os prazos legais e regimentais sem razoável justificativa ou cometem erros de ofício que denotem incapacidade ou desídia, além de tudo o mais que é considerado necessário ou conveniente pelo Corregedor-Geral. As correições extraordinárias, gerais ou parciais, são realizadas conforme necessidades específicas, de ofício ou por solicitação dos tribunais regionais ou dos órgãos do Tribunal Superior do Trabalho.

a criação de novas varas é definida pelos próprios Tribunais Regionais do Trabalho, segundo critérios de quantidade de trabalhadores formais naquela localidade específica ou de processos judiciais trabalhistas existentes, conforme o disposto pela Lei nº 10.770/2003. O funcionamento e organização é regulado na CLT e em legislação específica.

As funções e a competência das Varas do Trabalho são definidas, especificamente, pelos artigos 652 e 653 da CLT, dentre as quais se destacam: as disputas sobre reconhecimento da estabilidade de empregado; remuneração, férias e indenizações por rescisão do contrato individual de trabalho; disputas concernentes ao contrato individual de trabalho; inquéritos sobre faltas graves; homologação de acordos extrajudiciais, entre outros. Apesar dos referidos artigos se referirem às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, as disposições são aplicáveis às Varas do Trabalho atuais.

Vale notar que, diferentemente das demais esferas da Justiça brasileira, as Varas do Trabalho receberam originalmente da Constituição Federal (art. 114, redação original) a incumbência não apenas de julgar os conflitos, mas também de conciliá-los. Embora posterior reforma da norma (EC nº 45/2004) tenha eliminado o termo “conciliar”, a sua versão original, bem como a norma correspondente na CLT (art. 649) são um registro do caráter conciliatório que a Justiça do Trabalho tradicionalmente assumiu no Brasil.

A Vara do Trabalho é composta por um juiz do trabalho titular e um juiz substituto. Nos locais onde não existam Varas do Trabalho, as disputas trabalhistas serão encaminhadas ao juiz de direito da Justiça Comum, mas sua decisão poderá ser impugnada no Tribunal Regional do Trabalho (art. 112, CF/88).

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) julgam os recursos contra os julgamentos dos juízes do Trabalho de primeira instância e algumas disputas especiais que lhe são diretamente encaminhadas — tais como: dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, habeas corpus e competência recursal para recursos ordinários e agravos de petição.

Os TRTs são compostos por desembargadores — nome usado para designar os juízes de segunda instância no Brasil, nomeados dentre os juízes do trabalho e, na proporção de 1/5,⁵ dentre membros do Ministério Público e da advocacia — todos brasileiros entre 30 e 65 anos de idade e, no caso dos membros externos, o mínimo de dez anos de atividade profissional.

5. A escolha do chamado “Quinto Constitucional” ocorre da seguinte maneira: os órgãos de representação dos advogados e do Ministério Público do Trabalho indicam, em lista sêxtupla, os candidatos e enviam-na ao TST. Este, formará lista tríplice e a enviará ao Presidente da República que, em 27 (vinte e sete) dias escolhe um novo integrante. O escolhido será sabatinado e aprovado por maioria absoluta do Senado Federal.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 permitiu aos TRTs a instalação da chamada Justiça Itinerante, criada para facilitar o acesso à justiça pelo cidadão. Por ela, a Justiça do Trabalho exerce jurisdição em localidades que não são abarcadas por Varas do Trabalho, a fim de realizar audiências e demais atendimentos. Com a mesma finalidade da Justiça Itinerante, os TRTs passaram a funcionar descentralizadamente, pelas Câmaras regionais.

A instância superior da Justiça do Trabalho é concentrada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional. É o órgão máximo da Justiça do Trabalho e está disciplinado na Constituição Federal (art. 111-A) e na CLT (art. 690 a 708). Sua função principal é uniformizar os julgamentos proferidos pelas Varas e Tribunais do Trabalho e sua competência abrange a conciliação e julgamento de dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica e de dissídios individuais. O TST é integrado por 27 (vinte e sete) juízes com a denominação de “Ministros” dentre juízes de carreira e advogados e membros do Ministério Público do Trabalho (1/5) — todos brasileiros natos, maiores de trinta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada.

Paralelamente, existem os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) em primeira instância e os Núcleos Permanentes de Conciliação (NUPEC), na segunda instância, ambos instituídos por política judiciária do CNJ em 2010 (Res. CNJ nº 125).

Na Justiça do Trabalho, os CEJUSCs começaram a ser implantados logo após a recomendação do CNJ. Os CEJUSCs tratam de reclamações pré-processuais e de processos judiciais; cabendo a mediação e a conciliação, visando a solução de conflitos de forma simplificada e célere. Os NUPECS desenvolvem ações voltadas ao tratamento adequado dos conflitos de interesses e as medidas necessárias à realização de audiências de conciliação relativamente aos processos que tramitam no TST.

Nos termos da lei, os juízes do trabalho são responsáveis, em resumo, por conciliar e julgar dissídios relativos aos contratos individuais de trabalho e promover todos os atos pertinentes à adequada prestação jurisdicional nesses processos e ao cumprimento de suas decisões, além de poder homologar acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho (CLT, art. 652). Os desembargadores atuam em turmas ou nos órgãos plenos para conciliar e julgar as demandas trabalhistas em grau recursal e julgar as demandas de sua competência originária, como os dissídios coletivos.

A Justiça do Trabalho é assessorada por serviços auxiliares que integram a maciça parte dos servidores. Atuam nos expedientes internos dos cartórios judiciais, secretarias das varas e tribunais (analistas e técnicos judiciários), em providências externas (oficiais de justiça) ou em tarefas específicas dos processos (perícias, tradução etc). As tarefas internas de secretaria abrangem desde aquelas mais formais — como o andamento ritual dos processos, os registros e certificações de documentos — até algumas com efeitos diretos sobre os resultados dos julgamentos — como as triagens, pesquisas e inclusive elaboração de minutas padrão de decisões e julgamentos.

Os servidores da Justiça do Trabalho são organizados em duas categorias: analistas e técnicos judiciários. Os analistas judiciários são a categoria de nível superior, com atuação em atividades de análise das reclamações e processos trabalhistas, elaboração de minutas de decisão, pesquisas e emissão de pareceres, suporte técnico e administrativo aos juízes, atualização de bases de dados, redação e conferências de expedientes diversos, entre outras. Em suma, prestam suporte à atividade jurisdicional e à organização administrativa.

A Constituição Federal atribui ao Poder Judiciário autonomia administrativa e financeira (art. 99), o que se concretiza na realização de plano orçamentário próprio. Assim, apesar do envolvimento dos Poderes Executivo e Legislativo na iniciativa e na aprovação do orçamento, dentro do sistema de freios e contrapesos, restam preservadas a independência e a harmonia decorrentes da separação dos poderes, uma vez que o Judiciário pode elaborar propostas orçamentárias dentro dos limites da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). O órgão responsável por atuar na supervisão orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho é o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

2.4 O fluxo de tramitação do processo judicial trabalhista

O processo judicial do trabalho é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, subsidiariamente, pelo direito processual comum (como, por exemplo, o Código de Processo Civil, Lei nº 13.105/2015, que é aplicável aos processos judiciais cíveis em geral). A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou as regras processuais, sob a justificativa e o intuito de estabelecer um tratamento mais paritário entre trabalhadores e empregadores no processo e reduzir o volume de disputas nos tribunais, sobretudo a “litigância aventureira”. Assim, foram flexibilizadas regras de procedimento, alterados regimes de ônus processuais e ampliados os espaços para negociação coletiva.

Os instrumentos jurídicos que desencadeiam a instauração de processos judiciais trabalhistas são de diferentes tipos, embora essa variação seja bem menor do que a dos instrumentos usados em um processo civil comum. De modo geral, são admitidos três tipos básicos de ações com procedimentos comuns, ações com procedimentos especiais e ações constitucionais; também é possível usar ações do processo civil no processo trabalhista. Alguns desses instrumentos servem para declarar direitos, outros para executar obrigações, outros para ambos; da mesma forma, alguns destinam-se a processos individuais, outros a coletivos e outros a ambos.

Os processos judiciais trabalhistas seguem, basicamente, três tipos de trilhos procedimentais, definidos e regulados em lei: os ritos ordinário, sumário e sumaríssimo, classificados conforme a maior quantidade e dispersão dos atos previstos, além de outras questões formais.

TABELA 2. Classes e tipos de ações judiciais trabalhistas e critérios de adequação

	Ação	Classificação	Natureza do dissídio
Ações com procedimentos comuns	Ação de conhecimento	Conhecimento	Individual
	Ação cautelar	Conhecimento/execução	Individual/coletivo
	Ação de execução	Execução	Individual
Ações com procedimentos especiais	Inquérito para apuração de falta grave	Conhecimento	Individual
	Dissídio coletivo	Conhecimento	Coletivo
	Ação de cumprimento de sentença normativa	Execução	Coletivo
Ações constitucionais	Mandado de segurança	Conhecimento	Individual/coletivo
	Habeas corpus	Conhecimento	Individual/coletivo
	Habeas data	Conhecimento	Individual/coletivo
Ações cíveis	Ação de consignação em pagamento	Conhecimento	Individual
	Ação rescisória	Conhecimento	Individual
	Ação monitória	Conhecimento	Individual
	Ação civil pública	Conhecimento	Coletivo
	Ação civil coletiva	Conhecimento	Coletivo
	Ação anulatória de instrumentos coletivos	Conhecimento	Coletivo
	Ações possessórias	Conhecimento	Individual/coletivo
	Ação de exigir contas	Conhecimento	Individual

Fonte: Elaboração dos autores com base na Constituição Federal e na legislação trabalhista brasileira.

2.4.1 O Dissídio individual (procedimento comum)

O primeiro ato para se iniciar um processo na Justiça do Trabalho no Brasil é o encaminhamento de uma petição inicial. A lei estabelece requisitos formais para a petição inicial, sem os quais ela não é admitida (CLT, arts. 787 e 840, §1º). Geralmente, a parte é representada por um advogado, mas, excepcionalmente, admite-se que se apresente *per se*, sem advogado (*jus postulandi*).

No processo trabalhista individual, a reclamação também pode ser verbal; o empregado comparece ao fórum para apresentá-la, e esta é reduzida a termo por um servidor (art. 786, CLT). Ressalte-se que o prazo para prescrição da ação para pleito de créditos das relações de trabalho possui previsão constitucional (Art. 7º, XXIX da CF) e é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, podendo ser proposta em até dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Encaminhada a reclamação — e distribuída a uma das varas do trabalho, será determinada a citação do réu para apresentar sua defesa — geralmente, em uma audiência inaugural. Se o réu não comparecer à audiência inaugural ou não contestar a reclamação (revelia), os fatos alegados pelo autor são considerados verdadeiros, o que pode gerar a extinção do processo com o acolhimento dos pedidos — o que não acontecerá em exceções previstas em lei (ampliadas pela recente Reforma Trabalhista de 2017) e nos dissídios coletivos. Se o autor

não comparecer à audiência inaugural, será condenado ao pagamento de custas (inclusive se for beneficiário de assistência jurídica gratuita) e a reclamação, arquivada (art. 844, CLT).

O réu pode se defender de forma oral (em 20 minutos) ou entregá-la escrita na audiência inaugural e pode questionar a regularidade formal do processo ou o próprio conteúdo das alegações e pedidos apresentados (contestação).

A audiência também serve para uma tentativa (obrigatória) de se conciliar as partes (art. 764, 846 e 850, CLT). Havendo acordo, ele será homologado pelo juiz, exceto nos casos em que se considerar o acordo lesivo ao trabalhador. A decisão de homologação confere ao acordo eficácia de sentença judicial e é irrecurável. Se não, o caso prosseguirá conforme o rito processual mais adequado. A conciliação também pode acontecer em qualquer momento do processo, inclusive após a sentença, durante o procedimento de execução.

Após a audiência, haverá o julgamento do processo, do qual decorrerá a sentença — que, como explicado acima, pode ser impugnada por recurso ordinário. A sentença se tornará imutável se não for interposto recurso ou após todos os recursos interpostos serem julgados.

O recurso ordinário contra as sentenças é dirigido ao respectivo Tribunal Regional do Trabalho, tem prazo de 8 dias para ser interposto e pode ser apresentado em cartório ou eletronicamente. A interposição de recurso exige o pagamento de custas e a consignação do valor da condenação (depósito recursal). Todo recurso, antes de ser apreciado, passa por um exame de regularidade formal — que, não raro, resulta em não admissão do recurso. Geralmente, o exame de admissibilidade não é feito pelo órgão julgador do recurso, mas por um órgão prévio, do mesmo nível do juiz que proferiu a decisão impugnada; o exame da admissibilidade do recurso ordinário, por exemplo, é feito pelo próprio juiz que proferiu a sentença impugnada.

Se admitido, o recurso é encaminhado ao órgão superior, incumbido de apreciá-lo e julgá-lo. Esse julgamento geralmente é feito por um grupo de magistrados (colegiado), mas as possibilidades de julgamentos por um único juiz (monocrático) têm aumentado nos últimos anos, inclusive como forma de gerar julgamentos mais rápidos.

O recurso permite a reapreciação apenas da matéria que foi impugnada pela parte recorrente. Se forem acolhidos os argumentos do recurso (provimento do recurso), a decisão impugnada poderá ser anulada ou substituída por outra — a depender do tipo de irregularidade constatada na decisão impugnada e do tipo de pedido feito no recurso. O recorrente pode desistir do recurso, total ou parcialmente, a qualquer tempo e independentemente de concordância da parte contrária ou autorização do juiz.

Se a parte condenada a pagar quantia ou a realizar alguma outra prestação não cumprir a decisão, será possível ao credor trabalhista, no prazo de dois anos, retornar ao juiz para

requerer a execução da decisão, forçando a parte inadimplente a cumprir sua obrigação (cumprimento de sentença). O mesmo pode acontecer se, mesmo não existindo processo judicial, uma das partes de uma relação de trabalho não cumpre os termos de um acordo ou de um outro pacto entre essas partes.

O processo de execução, nome dado a este processo para requerer o cumprimento de pactos privados, pode ser utilizado, solicitando ao juiz que force a outra parte ao cumprimento da obrigação, mesmo sem haver um processo de conhecimento, em que a parte seja condenada a cumprir aquela obrigação; o pacto privado, desde que seja de um dos tipos admitidos pela lei, pode ser executado diretamente.

O cumprimento de decisões e o processo de execução baseiam-se na responsabilidade patrimonial do devedor. Vale dizer, o juiz ordena ao devedor o pagamento da condenação definida na sentença ou da obrigação acordada no pacto privado sob pena da expropriação do seu patrimônio. Se ele não cumprir a ordem para pagamento (em 48 horas), seus bens serão penhorados e entregues ao credor ou vendidos em seu benefício.

O processo de execução pode ser impugnado pelo devedor (embargos do devedor) e por terceiros que não tenham participado da relação processual e cujos bens sofram constrição em decorrência da execução (embargos de terceiro). Servem para questionar o valor da condenação, a responsabilidade pela obrigação ou a irregularidade do procedimento. Os embargos podem suspender a execução até que sejam julgados.

2.4.2 Dissídios coletivos

Os dissídios coletivos, instrumentos usados para solicitar intermediação do Judiciário em uma negociação coletiva de trabalho, seguem um procedimento estruturado em torno da tentativa de conciliação entre as partes. Tramitam perante um Tribunal Regional do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho e podem resultar em um acordo homologado ou uma sentença que definirá os termos em que se pautarão a relação entre as partes (sentença normativa).

O procedimento se inicia com a petição inicial, sob as formas estabelecidas na lei (CLT, art. 858), e a designação de uma audiência de conciliação no tribunal que, se resultar em acordo, será homologado pelo Tribunal. Se não houver acordo judicial, haverá o sorteio do caso para um dos magistrados do Tribunal, que relatará o caso para julgamento pelo Colegiado.

São os sindicatos que atuam como substitutos processuais da categoria, como autores do processo. O Ministério Público do Trabalho (MPT) só poderá ingressar com essa ação se existir greve em serviço entendido como essencial (art. 114, §3º, CF/88; art. 856, CLT; art. 8º, Lei nº 7783/89). Antes do julgamento, o MPT fará parecer por escrito ou oralmente na audiência. Então, o presidente do tribunal julgará a causa (art. 862, CLT).

A competência para julgar os dissídios coletivos é dos Tribunais Regionais do Trabalho quando se tratar de conflito local ou regional e do Tribunal Superior do Trabalho em dissídios supra regionais ou nacionais (Lei nº 7701/88, arts. 2º, I e 6º). A sentença resultante do julgamento é denominada sentença normativa.

Normalmente, nas sentenças normativas são discutidas cláusulas econômicas relativas a reajuste salarial, aumento a título de produtividade e a fixação do piso salarial de uma categoria. Também são discutidas cláusulas sociais como garantias de emprego e vantagens laborais que não oneram diretamente empresas, como abonos de faltas e fixação de condições menos desgastantes de trabalho. Outro tipo de cláusula discutida são as que regulam a relação entre sindicatos e empresas.

CAPÍTULO 3. A CARREIRA DA MAGISTRATURA TRABALHISTA

3.1 A carreira da magistratura na Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988, por meio dos artigos 93, 94 e 95 do Capítulo que dispõe sobre a Organização do Poder Judiciário, estabelece os princípios que organizam os meios de acesso, as prerrogativas e a estrutura da carreira da magistratura no ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo da presente seção é apresentar, em linhas gerais, a carreira da magistratura, através destes princípios norteadores consagrados pelo texto constitucional brasileiro.

Conforme o disposto pelo artigo 93 da CF de 1988, o ingresso na carreira acontece mediante concurso público de provas e títulos organizado pelos respectivos tribunais com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). O cargo inicial do concurso é o de juiz substituto e a inscrição no certame é facultada aos portadores do grau de bacharel em direito que tenham comprovado, no ato da inscrição definitiva, três anos de atividade jurídica.⁶

A carreira da magistratura é composta por três entrâncias: juiz substituto, juiz titular e desembargador. Aos juízes substitutos e titulares cabe a atuação no chamado primeiro grau da Justiça formada por órgãos monocráticos com um julgador responsável. Estas unidades correspondem as chamadas Varas Judiciais ou Seções Judiciárias e são as unidades básicas onde os juízes atuam realizando audiências, proferindo sentenças e gerindo uma equipe de profissionais encarregados. Geralmente, as unidades judiciárias são compostas por um juiz titular e outro substituto, além de uma equipe formada por diretor de secretaria, analistas e técnicos judiciários (funcionários públicos estatutários e concursados do Tribunal) e, ainda, estagiários da área do direito e funcionários terceirizados.

Os desembargadores, por seu turno, atuam nos Tribunais Regionais que correspondem ao segundo grau da Justiça. Em termos de hierarquia, os Tribunais estão posicionados em grau superior em relação aos juízes de primeiro grau devido a sua atribuição de competência recursal decorrente do princípio do duplo grau de jurisdição. Nos Tribunais, as unidades judiciárias básicas são as Câmaras onde, em regra, os desembargadores trabalham em

6. Cabe mencionar que o tema foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Resolução nº 75 de 12.05.2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura. O art. 59 da referida Resolução considera "atividade jurídica": "1) aquela exercida com exclusividade por bacharel em Direito; 2) o efetivo exercício de advocacia, inclusive voluntária, mediante a participação anual mínima em 5 (cinco) atos privativos de advogados em causas ou questões distintas; 3) o exercício de cargos, empregos ou funções, inclusive de magistérios superiores, que exija a utilização preponderante de conhecimento jurídico; 4) o exercício da função de conciliador junto a tribunais judiciais, juizados especiais, varas especiais, anexos de juizados especiais ou de varas judiciais, no mínimo por 16 (dezesesseis) horas mensais e durante 1 (um) ano; e 5) o exercício da atividade de mediação ou de arbitragem na composição de litígios" (CNJ, 2009, Resolução n. 75). A referida Resolução veda, para efeito de comprovação da atividade jurídica, a contagem do estágio acadêmico ou de qualquer outra atividade anterior à obtenção do grau de bacharel em Direito. Além disso, a Resolução nº 75 deixa de considerar como "prática jurídica" cursos de pós-graduação em direito assegurando, no entanto, este reconhecimento, aos cursos realizados no período anterior à data de promulgação da Resolução.

número de três na revisão de decisões da primeira instância e, ainda, na apreciação de algumas ações de matérias especiais definidas em Lei.

A promoção dos magistrados para as entrâncias superiores é realizada pelo Tribunal mediante concurso interno respeitando a alternância dos critérios de antiguidade e merecimento previsto pela Constituição Federal. Segundo o texto Constitucional, os princípios que regem a promoção de magistrados são:

- a) é obrigatória a promoção do juiz que figure por três vezes consecutivas (ou cinco alternadas) em lista de merecimento;
- b) a promoção por merecimento pressupõe, no mínimo, dois anos de exercício da função na respectiva entrância e é necessário que o magistrado componha a quinta parte mais antiga dos juízes do Tribunal;
- c) a aferição do merecimento é realizada através da observação de critérios de produtividade e presteza na jurisdição, além da frequência e do aproveitamento em cursos de aperfeiçoamento profissional, oficiais ou reconhecidos;⁷
- d) na apuração da antiguidade, o tribunal somente poderá recusar o juiz mais antigo pelo voto fundamentado de dois terços de seus membros, conforme procedimento próprio e assegurada ampla defesa, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação;
- e) é vedada a promoção ao magistrado que, injustificadamente, retiver autos em seu poder além do prazo legal.

No intuito de promover a heterogeneidade de pontos de vista e contribuir para decisões judiciais mais adaptadas à realidade, o artigo 94 da Constituição Federal dispõe que um quinto (20%) das vagas nos Tribunais Regionais Federais e dos Tribunais das Justiças Estaduais sejam compostos por membros do Ministério Público ou de advogados com notório saber jurídico. Trata-se do dispositivo do "Quinto Constitucional". A indicação destes profissionais para composição dos Tribunais é realizada em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. O dispositivo foi originalmente inserido no ordenamento jurídico brasileiro na Constituição de 1934 e, ainda hoje, não se conhece dispositivo semelhante em ordenamentos jurídicos estrangeiros.

7. Conforme a Resolução nº 6, de 13 de setembro de 2005, do Conselho Nacional de Justiça, os critérios para aferição de merecimento para promoção são: 1) desempenho (20 pontos); 2) produtividade (30 pontos); 3) presteza no exercício das funções (25 pontos); 4) aperfeiçoamento técnico (10 pontos); e 5) adequação da Conduta ao Código de Ética da Magistratura Nacional (15 pontos) (CNJ, 2005). São elegíveis para a promoção por merecimento apenas os juízes que contam com no mínimo dois anos de efetivo exercício no cargo e, ainda, que figuram na quinta parte mais antiga da lista de antiguidade da respectiva entrância.

O vitaliciamento dos magistrados é adquirido após dois anos do exercício da função. Neste período, o magistrado pode perder o cargo caso haja uma deliberação do tribunal ou por sentença judicial transitada em julgada. Um dos pré-requisitos observados para o vitaliciamento é a realização de cursos oficiais de preparação e aperfeiçoamento oferecidos por escola nacional de formação.

Os magistrados gozam de três garantias funcionais estabelecidas pela Constituição Federal. Estas garantias são inerentes ao cargo e visam estabelecer a independência dos órgãos judiciários. São elas: 1) a vitaliciedade; 2) a inamovibilidade; e 3) a irredutibilidade de subsídio.

A vitaliciedade diz respeito ao caráter inafastável do cargo do juiz. Diferentemente dos demais servidores públicos que podem perder seus cargos por processos administrativos, os magistrados só podem perder o cargo por deliberação do tribunal ao qual estão vinculados ou por sentença judicial transitada em julgado, isto é, por uma decisão que não cabe mais nenhum tipo de recurso. A vitaliciedade visa conceder aos magistrados as condições para uma atuação estritamente técnica, garantindo a liberdade de preocupações a despeito de qualquer influência da aprovação pública.

A inamovibilidade diz respeito à fixação do juiz na sua Vara de atuação salvo em casos de remoção ou promoção por interesse público. Este princípio visa garantir a independência do magistrado de qualquer eventual pressão exercida sobre ele na condução do processo legal que possa prejudicar ou beneficiar alguma das partes. Ao estabelecer a permanência do magistrado na localidade da jurisdição, o dispositivo da inamovibilidade visa afastar qualquer possibilidade de ação coordenada no sentido de influência ou pressão externa sob o trabalho do magistrado garantindo, assim, a promoção da independência e da imparcialidade do órgão julgador.

Por fim, a irredutibilidade do subsídio diz respeito à estabilização dos vencimentos conforme cálculo previsto pelo texto constitucional baseado no subsídio dos Ministros dos Tribunais Superiores. A irredutibilidade do subsídio dos magistrados justifica-se como ferramenta de proteção para que o subsídio do magistrado não possa ser reduzido como forma de pressão. Assim, visa-se promover a autonomia da posição do julgador em relação à Administração da União que, via de regra, possui forças para impor dificuldades orçamentárias ao Poder Judiciário.

Por outra parte, com o mesmo intuito de conceder aos magistrados melhores condições de independência e imparcialidade, a Constituição Federal também impõe sobre eles algumas vedações e impedimentos legais. Estas vedações estão delimitadas nos incisos do parágrafo único do Artigo 95 da Constituição Federal de 1988 e proíbem aos juízes: i) o exercício de outros cargos e funções fora da magistratura, exceto o magistério; ii) recebimento de custas ou participação em processo; iii) participação formal em qualquer atividade político-partidária; iv) recebimento de auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, exceto as previstas em lei; v) exercício da advocacia no tribunal do qual se afastou, antes de decorridos três anos do afastamento do cargo por aposentadoria ou exoneração.

3.2 As mudanças introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004

A Constituição Federal de 1988 ampliou em larga medida os instrumentos individuais e coletivos de acesso à Justiça no Brasil. Em razão disto, o Poder Judiciário ganhou um relevo inédito na vida social, política e econômica do país. Com um modelo ultrapassado de prestação jurisdicional, herdeiro da tradição portuguesa com vicissitudes tributárias de uma hierarquia complexa, a Justiça brasileira parecia ser pouco permeável às demandas universais e, por isso, passou a responder com dificuldade as demandas jurisdicionais no período posterior à Redemocratização (1985–). Assim, e sob um contexto histórico no qual a pauta da modernização do Estado vinha gradativamente ganhando espaço ao longo dos anos 1970 e 1980, a questão judiciária foi incluída na agenda política brasileira na esteira da promulgação da Constituição Federal de 1988 (Sadek, 2010; Ribeiro, 2008; Bandeira, 2005).

As principais críticas à Justiça brasileira nos anos 1990 apontavam para a morosidade da tramitação dos processos; a complexidade dos procedimentos judiciais; a falta de transparência na prestação jurisdicional e os altos custos do judiciário brasileiro. Neste cenário de crise, a sociedade civil e o ente legislador passaram a buscar meios para uma reforma modernizante do judiciário cuja ênfase recaiu sobre o aumento da capilaridade e da agilidade do sistema judicial brasileiro. A origem propriamente legislativa da então chamada "Reforma do Judiciário" remonta ao contexto da Proposta de Emenda Constitucional nº 96 de 1992. Esta PEC inscreveu um marco na discussão pública sobre o judiciário no Brasil ao reconhecer, através das discussões que suscitaram no seu trâmite, a necessidade de realizar uma mudança consistente no texto constitucional brasileiro no intuito de reduzir a disparidade entre a estrutura do judiciário à época e a complexificação da sociedade brasileira da segunda metade dos anos 1990.

Nestes termos, depois de mais de uma década de discussão pública e trâmite no Congresso Federal, foi promulgada, em 8 de dezembro de 2004, a Emenda Constitucional nº 45, um marco normativo que trouxe modificações importantes ao texto Constitucional brasileiro e que coloca em cena uma tentativa de Reforma do Poder Judiciário. Assim, na presente seção serão apresentadas, em linhas gerais, as principais inovações introduzidas na Constituição Federal pela referida Emenda. Privilegiando uma visão de conjunto, estas inovações serão destacadas de acordo com os campos temáticos aos quais elas pertencem e dentro das quais podem ser melhor contextualizadas.

3.2.1 Mudanças relativas ao acesso à justiça

As principais modificações no quesito acesso à justiça foram:

- a) Estabelecimento da razoável duração do processo e dos meios que garantem a celeridade de sua tramitação;

- b) Instauração da justiça itinerante e a sua descentralização;
- c) Previsão de número de juízes compatíveis com a população;
- d) Distribuição imediata dos processos em todos os graus de jurisdição;
- e) Funcionamento ininterrupto da atividade jurisdicional (revogação das férias coletivas nos juízos e tribunais de segundo grau) e instauração dos plantões forenses em dias sem expediente;

As medidas supracitadas podem ser consideradas como as mais relevantes no que concerne o tema do Acesso à Justiça. A chamada "razoável duração do processo", disposta pelo artigo 5º da Emenda Constitucional nº 45 — bem como as demais medidas do artigo 93 — sinalizam respostas do legislador às críticas da morosidade do Poder Judiciário. Deste modo, elas configuram um esforço no sentido da promoção de uma maior celeridade no trâmite dos processos. Por seu turno, a instauração da Justiça Itinerante, bem como a compatibilização do número de juízes em função da população local e o fim das férias coletivas visaram, no seu conjunto, um aumento da capacidade do Judiciário em responder à demanda jurisdicional que, como vimos anteriormente, figurou como um importante vetor de críticas à Justiça brasileira à época.

3.2.2 Mudanças relativas à transparência e gestão

A principal alteração a respeito do tema dos mecanismos de transparência e gestão na Justiça Brasileira foi:

- a) Criação do Conselho Nacional de Justiça;

A criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) revelou-se uma das inovações institucionais mais importantes introduzidas pela Emenda Constitucional nº 45. Pensado no intuito de ser um órgão correicional da própria justiça, coube ao CNJ o papel de órgão supervisor desta. Assim, suas prerrogativas abarcam desde o zelo pela autonomia do Poder Judiciário até o cumprimento do Estatuto da Magistratura, passando pela elaboração de relatórios semestrais acerca de estatísticas sobre processos e sentenças até a elaboração de relatórios anuais propondo providências para a melhoria da situação das atividades do Poder Judiciário.

Com sede em Brasília, o Conselho Nacional de Justiça é presidido pelo presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e tem como Corregedor Nacional da Justiça um ministro do Superior Tribunal de Justiça (STJ). O Conselho é composto por 15 conselheiros, dos quais nove são magistrados, dois membros do Ministério Público, dois membros da Ordem dos Advogados

do Brasil (OAB) e dois cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada. Os conselheiros têm mandato de dois anos e admite-se recondução. Ressalta-se, ainda, o papel do CNJ em propor medidas para viabilizar estratégias de política judiciária subsidiadas por avaliações semestrais por meio de estatísticas sobre processos e sentenças prolatadas em vários órgãos judiciários do país.

3.2.3 Tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos

Em relação à recepção, pelo texto constitucional brasileiro, dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, a Emenda Constitucional nº 45 trouxe:

- a) A constitucionalização dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros;
- b) A federalização de crimes contra direitos humanos;
- c) A submissão do Brasil à jurisdição do Tribunal Penal Internacional (TPI).

Estes três pontos emblemizam a recepção do tema dos direitos humanos e de outros princípios protetivos no texto constitucional brasileiro. Até então, apenas o Tratado de Nova Iorque sobre o direito das pessoas com deficiências havia sido recebido com status de norma constitucional ao ordenamento jurídico brasileiro. Ao garantir a possibilidade de equivalência dos tratados internacionais sobre direitos humanos à norma constitucional brasileira, a Emenda Constitucional nº 45 inaugura um novo momento de integração de preceitos de Direito Internacional Público ao direito interno, colocando o Brasil na tendência de diversos Estados europeus e latino-americanos da época.

3.2.4 Criação das Súmulas Vinculantes

Um dos temas mais inovadores da Emenda Constitucional nº 45/2004 orbita em torno da criação de dispositivos que visaram a uniformização da jurisprudência pelo Supremo Tribunal Federal. Neste ponto, tem-se:

- a) Criação das Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal (STF);
- b) Ampliação da competência do STF para o julgamento de recurso extraordinário;
- c) Criação do dispositivo da repercussão geral das questões constitucionais discutidas no caso para o conhecimento do recurso extraordinário.

Estas três medidas emblematizam a preocupação do ente legislador em criar mecanismos para a uniformização da jurisprudência em nome da segurança e da previsibilidade judiciária. Ao criar o dispositivo das Súmulas Vinculantes, o STF passa a ter competência para criar, converter, revisar ou editar enunciado de Súmula com eficácia vinculante, ou seja, com força normativa sobre todos os órgãos do Poder Judiciário, bem como sobre toda a administração pública direta e indireta. Este dispositivo, na medida em que verticaliza o entendimento do STF para todos os demais órgãos da justiça, torna uniforme o entendimento do judiciário sobre questões já discutidas e consolidadas no Supremo Tribunal Federal.

3.2.5 Mudanças da competência da Justiça do Trabalho

A Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência material da Justiça do Trabalho das relações de emprego para todas as relações de trabalho. Esta modificação aumentou consideravelmente o leque de situações sujeitas à jurisdição trabalhista, que passou a tutelar não apenas as relações entre empregados (assalariados e subordinados) mas também as relações entre trabalhadores autônomos, avulsos, eventuais, cooperados, voluntários, empreiteiros, temporários, domésticos, rurais, etc.⁸

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho também transferiu a ela a tutela sobre litígios importantes antes destinados à justiça comum como, por exemplo: i) a tutela sobre as ações que envolvam exercício do direito de greve; ii) as ações de representação sindical; iii) os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolve matéria sujeita à jurisdição trabalhista; iv) as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes das relações de trabalho; v) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, etc.

3.2.6 Qualificação profissional da magistratura

A Emenda Constitucional nº 45 criou as Escolas de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados. Assim, a Emenda instituiu a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), que funciona junto ao Superior Tribunal de Justiça e, ainda, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), destinada à formação dos magistrados trabalhistas e que funciona junto ao Tribunal Superior

8. O artigo 3º da CLT estabelece pré-requisitos mínimos para a configuração de uma relação de emprego: "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". O conceito de relação de trabalho, por seu turno, possui maior abrangência, na medida em que abarca qualquer atividade produtiva sem que haja a necessidade da observação das três prerrogativas da relação de emprego (caráter não-eventual, dependência do empregado em relação ao empregador e existência de salário).

do Trabalho (TST). Como competência formal, cabe a estas duas escolas regulamentar, autorizar e fiscalizar os cursos oficiais para o ingresso, vitaliciamento e promoção na carreira da magistratura.

A inclusão do ensino e da qualificação profissional na carreira da magistratura também se deixa ler, tal qual as demais alterações trazidas pela EC nº 45, como uma inovação no sentido de um aperfeiçoamento do Judiciário brasileiro. A criação das escolas reflete uma preocupação com a legitimidade democrática da justiça brasileira na medida em que cria as condições de uma capacitação inicial e continuada dos juízes, com vistas a uma melhor qualidade na prestação jurisdicional.

3.3 A carreira da magistratura trabalhista pós-Emenda Constitucional nº 45

A Emenda Constitucional nº 45 modificou sensivelmente alguns aspectos do artigo 93 da Constituição Federal que estabelece os princípios a serem observados pelo Estatuto da Magistratura. Na presente seção, iremos enumerar as principais modificações que alteram aspectos funcionais da magistratura.

- a) Exigência de três anos de atividade jurídica ao candidato à carreira da magistratura;

No que concerne o ingresso na carreira, o texto da EC nº 45 manteve o sistema já previsto anteriormente, isto é, o concurso público com participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases do certame. A tentativa de inclusão do Ministério Público, como forma de reforço do controle externo não logrou aprovação no Senado Federal. Foi estabelecido, no entanto, a exigência de três anos de atividade jurídica do candidato para ingresso na carreira da magistratura a ser comprovado no momento de inscrição no concurso (e não no momento da posse), o que configura uma mudança substantiva nos pré-requisitos formais para o acesso à carreira.

- b) Mudanças na competência e no quórum para remoção, disponibilidade e aposentadoria;

Como foi tratado anteriormente, a inamovibilidade figura como uma das três garantias constitucionais inerentes ao cargo da magistratura. Assim, para que um magistrado seja removido, aposentado ou posto em disponibilidade (perda do cargo), é preciso ser comprovada a força de interesse público referendada por votação do respectivo tribunal. O texto constitucional previa que para fundar tal decisão era necessário quórum de 2/3 do respectivo tribunal, assegurada a ampla defesa. A modificação trazida pela EC nº 45 neste quesito altera o quórum da votação: de 2/3, passa-se a maioria absoluta do tribunal ou do Conselho Nacional de Justiça.

c) Proibição do recebimento de auxílio e contribuições;

Se o artigo 94 da Constituição Federal de 1988 já vedava aos juízes o recebimento de custas ou participação financeira no processo judicial, a EC nº 45/2004 veda, ainda, o recebimento, "a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuição de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei" (BRASIL, 2004). Assim, fica vedado aos magistrados o recebimento de qualquer auxílio ou contribuição de pessoas físicas ou entidades de direito público ou privado, o que representa um reforço ao Princípio da Moralidade, previsto no artigo 37 da Constituição.

d) Obrigação de quarentena para os egressos;

A EC nº 45/2004 instituiu um período de carência de três anos para que o magistrado egresso da carreira (seja por aposentadoria, remoção ou exoneração) possa exercer a advocacia em tribunal que integrou como magistrado. Ou seja, apenas decorridos três anos de afastamento o advogado que outrora foi juiz pode voltar a atuar no tribunal no qual exerceu a jurisdição.

e) Residência fora da comarca;

Como vimos na primeira seção deste capítulo, o inciso VIII do artigo 93 previa que "o juiz titular residirá na respectiva comarca" sendo essa uma das prerrogativas do cargo decorrente do princípio da inamovibilidade. Neste quesito, a EC nº 45 flexibiliza a norma estabelecendo que, com a autorização do respectivo tribunal, é facultado ao magistrado residir em cidade diferente da comarca para onde está designado. Ainda que a regra continue sendo a residência na comarca, diante de algumas peculiaridades e de determinadas situações, torna-se justificável a sua flexibilização.

f) Frequência em cursos de formação para o vitaliciamento;

Uma das principais mudanças trazidas pela EC nº 45 foi a instauração de Escolas Nacionais de Formação e Aperfeiçoamento de magistrados. Às escolas cabe a regulamentação, autorização e fiscalização de cursos oficiais voltados ao ingresso, vitaliciamento e promoção na carreira. Se antes o vitaliciamento dos magistrados dependia apenas da realização de estágio probatório obrigatório e do cumprimento de três anos de efetivo exercício da função, a partir da EC nº 45 os magistrados passam a ser obrigados a realizar Curso de Formação Inicial obrigatório junto à ENFAM (Escola Nacional de Formação de magistrados) e à ENAMAT (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho) e nas Escolas Regionais. Na magistratura trabalhista, os cursos destinados à formação inicial que figuram como pré-requisitos ao vitaliciamento realizam-se, em parte, na sede

da ENAMAT e em Brasília, e outra parte nas Escolas Regionais dos respectivos Tribunais. Este período de formação inicial visa proporcionar aos magistrados uma formação específica para o começo da atividade judicante.

g) Mudanças nas regras de promoção;

As regras para a promoção também foram objeto de mudanças pelo texto da EC nº 45. Se no contexto anterior, conforme o disposto pelo artigo 94 da Constituição Federal de 1988, a aferição do merecimento se dava através de uma noção abstrata de "presteza e segurança no exercício da jurisdição", agora a promoção por merecimento passa a ser aferida através de critérios objetivos de produtividade. Além disso, a Emenda passa a considerar, à título de promoção, apenas os cursos de aperfeiçoamento realizados pela escola nacional de formação e aperfeiçoamento de magistrados ou por ela reconhecidos, passando a não averbar, portanto, cursos não oficiais. Esta medida aproxima o sistema judicial brasileiro dos modelos europeus, tais como os adotados em Portugal e França, cuja formação inicial já figurava como pré-requisito várias décadas antes da adoção do modelo no Brasil. Da mesma forma, o texto da Emenda inova ao vedar a promoção àqueles juízes que "injustificadamente, retiver autos em seu poder além do prazo legal", o que reitera a preocupação do legislador em obrigar os órgãos jurisdicionais ao cumprimento dos prazos fixados por lei.

h) Mudanças nos critérios para remoção e permuta;

Sem correspondente no texto constitucional anterior, foi incluído pelo legislador a possibilidade de remoção ou pedido de permuta para comarca de igual entrância. Em ambos os casos, o procedimento a ser adotado pelo tribunal para analisar os pedidos considera os mesmos critérios para a promoção e a disponibilidade de vaga junto às comarcas pretendidas.

i) Delegação de atos de mero expediente;

Com o acréscimo, pela Emenda Constitucional nº 45, do inciso XIV ao artigo 93 da Constituição Federal de 1988, o legislador tornou possível a delegação, por parte dos magistrados, dos atos de administração sem cunho decisório aos servidores da Justiça. Esta inovação recebe no texto constitucional norma já existente no Código de Processo Civil e visa, com isso, contribuir ao aumento da celeridade no trâmite processual.

CAPÍTULO 4. A MAGISTRATURA TRABALHISTA HOJE

4.1 Introdução

Historicamente, a magistratura trabalhista brasileira diferenciou-se dos demais ramos da justiça no país por constituir um ramo especializado da Justiça (Morel & Pessanha, 2006). De 1995 a 2003 houve uma expansão de aproximadamente 38% no quadro dos magistrados trabalhistas em função do aumento de cursos de direito no país, da maior oferta de concursos para a magistratura, bem como da maior demanda por causas trabalhistas (Morel & Pessanha, 2006). Mais recentemente, no período de 2012 a 2016, por sua vez, houve uma redução da oferta de vagas de concursos para a magistratura trabalhista, direcionadas sobretudo para o TRT2 — São Paulo (72%) (Fontainha et al., 2021). Em 2017, houve o primeiro concurso público unificado para a magistratura trabalhista, no entanto ainda não se sabe se este formato permanecerá. O I Concurso Público Nacional Unificado para o ingresso na carreira da magistratura trabalhista foi organizado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e apontou, entre os 229 aprovados ao cargo de juiz substituto, para um perfil social predominante de pessoas provenientes das regiões Sudeste e Sul (66,4%), com idades entre 27 e 31 anos (52,4%), não negros (83%), solteiros (56,8%), não portadores de deficiência (98,7%) e provenientes dos estratos mais elevados da estrutura social — 63,3% com renda individual média de R\$ 2.666,16 ou mais (Cunha & Campos, 2020).

Os Tribunais Regionais podem diferenciar-se em função da oferta de vagas nos concursos, das preferências em relação ao local de atuação de cada magistrado (mais próximo ao seu local de residência ou em Tribunais com maiores chances de promoção), das oscilações na oferta de educação formal, bem como do contexto socioeconômico no qual o candidato está inserido. Dessa forma, a caracterização da magistratura trabalhista brasileira permite observar as características sociodemográficas predominantes e os diferenciais entre os tribunais. Assim, um determinado tribunal pode servir como exemplo no sentido de garantir uma maior diversificação, como a maior inserção dos jovens, mulheres, não-brancos e diferentes origens sociofamiliares.

4.2 Dados e metodologia

A caracterização da magistratura trabalhista foi realizada a partir de uma análise descritiva com base nos dados dos magistrados ativos presentes no Painel do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de 2015 a 2020, no Censo do Poder Judiciário de 2013 e no relatório do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018. No caso do TRT11 — Amazonas/Roraima (AM/RR), para 2020 foram utilizados os dados recebidos pela Escola Judicial da

11ª Região, pois os dados do Painel CNJ não apresentavam a classificação correta entre os graus da magistratura, isto é: desembargadores, titulares e substitutos.

O Painel do CNJ apresenta informações sobre o quantitativo dos magistrados por sexo e grau (substituto, titular, desembargador) por TRT, assim como dados de produtividade.

O Censo do Poder Judiciário de 2013 possui informações sociodemográficas dos magistrados ativos segundo cada TRT, além de dados para os demais ramos da justiça. Em termos de preenchimento à pesquisa, há variações da proporção dos magistrados que responderam à mesma por TRT — de forma agregada, 58,49% dos magistrados ativos participaram da pesquisa (Conselho Nacional de Justiça, 2013).

O relatório do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018 foi construído com base nos dados dos magistrados ativos obtidos via questionário, que foi disponibilizado de forma eletrônica no sítio do CNJ entre abril e maio de 2018 (Conselho Nacional de Justiça, 2018). O relatório fornece informações de forma agregada para a Justiça do Trabalho e para os demais ramos da justiça. Para a Justiça do Trabalho, o percentual de participação foi de 56,9% dos magistrados, enquanto para a Justiça Estadual foi de 64,7% e para a Justiça Federal foi de 51,9%.

As análises apresentadas a seguir são resultado de uma composição de informações extraídas do relatório do Censo do Poder Judiciário de 2013 e do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018. Esses dois bancos de dados estão disponíveis eletronicamente em formato de relatório.⁹ Já os dados do Painel do CNJ estão disponíveis em plataforma eletrônica.¹⁰

O Censo do Poder Judiciário foi a primeira pesquisa destinada a traçar o perfil de magistrados e servidores de todos os tribunais e conselhos que compõem o Judiciário Brasileiro.¹¹ Foi realizado durante alguns meses do ano de 2013. Ao todo, 64% dos magistrados e 60% dos servidores responderam ao Censo, que se baseou em questionário individual auto administrado via acesso ao endereço eletrônico da pesquisa disponibilizado na página do CNJ.¹² O Censo do Poder Judiciário de 2013 possui informações sobre a percepção dos servidores e magistrados acerca de temas diversos, bem como dados sociodemográficos dos magistrados ativos segundo cada TRT, além de dados para os demais ramos da justiça. Em termos de preenchimento, há variações da proporção dos magistrados

9. Censo do Poder Judiciário (2013): Censo do Poder Judiciário — Portal CNJ Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>>.

10. Painel CNJ: <https://paineis.cnj.jus.br/QuAJAXZfc/opedoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shPDPrincipal>.

11. Censo do Poder Judiciário — Portal CNJ, acesso em maio/2021.

12. VIDE censo.indd (cnj.jus.br), acesso em maio/2021.

que responderam à pesquisa por TRT. De forma agregada, 58,49% dos magistrados ativos participaram da pesquisa.¹³ O relatório dessa pesquisa está disponível por TRT. Para se fazer a análise global para a Justiça do Trabalho, com base no percentual de adesão de cada TRT e no quantitativo de magistrados do respectivo Tribunal, foi possível se chegar ao total de magistrados trabalhistas que aderiram à pesquisa, assim como fazer as análises dos tópicos de interesse.

O relatório Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018 teve por objetivo mapear os magistrados brasileiros em termos das seguintes características: i) demográficas (sexo; idade; local de nascimento; estado civil e quantidade de filhos, perfil étnico-racial dos magistrados); ii) sociais (escolaridade, proporção de magistrados que possuem familiares atuando nas carreiras que exigem formação em direito); iii) formação escolar (ano de conclusão do curso de graduação em Direito; natureza administrativa da instituição em que concluiu o bacharelado; graduação em outras áreas do conhecimento; pós-graduação e capacitação); iv) profissionais (realização de curso de formação quando do ingresso na carreira de magistrado; percentual de magistrados que ingressaram por cotas, tanto para pessoa com deficiência quanto para negros; ocupação de cargo público antes do ingresso na magistratura; posição atual na carreira; exercício de docência e associação a entidades representativas de magistrados).

O relatório foi construído com base nos dados dos magistrados ativos obtidos via questionário que foi disponibilizado de forma eletrônica no sítio do CNJ entre abril e maio de 2018. O relatório fornece informações de forma agregada para a Justiça do Trabalho e para os demais ramos da justiça. Para a Justiça do Trabalho, o percentual de participação foi de 56,9% dos magistrados, enquanto para a Justiça Estadual foi de 64,7% e para a Justiça Federal foi de 51,9%. Para a Justiça do Trabalho, esse relatório não apresenta as informações de forma desagregada por Tribunal. Dessa forma, a análise foi feita para a Justiça do trabalho como um todo.

4.3 Caracterização da magistratura trabalhista brasileira

A proporção de magistrados trabalhistas, segundo grau, manteve-se praticamente constante de 2015 a 2020: desembargadores representando em torno de 15% do total e juízes titulares, assim como substitutos, próximos a 40% cada (Figura 2A). A participação dos homens mostrou-se pouco superior a 50% neste período (Figura 2B). Houve ligeira redução da proporção de mulheres ao mesmo tempo em que um aumento de não declarados.

13. Censo do Poder Judiciário — Portal CNJ, acesso em maio/2021.

Segundo a pesquisa Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018), a Justiça do Trabalho apresentava em 2018 uma maior participação das mulheres na carreira (47%) se comparado à Justiça Estadual (36%) e à Justiça Federal (32%). Já em 2013 as mulheres representavam 43% dos magistrados trabalhistas (Morel e Pessanha, 2007). A participação das mulheres tem aumentado em todas as profissões jurídicas, ainda que concentradas nos ramos menos privilegiados (família, direitos sociais, trabalhistas e pequenas causas) ou em postos menos elevados (Morel e Pessanha, 2007). Dentre os desembargadores, aproximadamente 60% são homens (Figura 2C), enquanto para juízes titulares e substitutos a proporção entre homens e mulheres é mais equânime (Figuras 2D e 2E). Chama a atenção o aumento da proporção de não declarados entre os juízes substitutos.

FIGURA 2. Evolução da magistratura trabalhista brasileira segundo grau e sexo (2015–2020)



Fonte: Painel CNJ (2020) e dados de 2020 da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

TABELA 3. Participação percentual da magistratura trabalhista segundo grau e por tribunal (2020)

	Desembargador	Juiz Substituto	Juiz Titular	Quantitativo de Magistrados Trabalhistas
	(%)	(%)	(%)	
TRT1 — Rio de Janeiro (RJ)	18	34	47	303
TRT2 — São Paulo (SP)	15	51	34	627
TRT3 — Minas Gerais (MG)	15	31	53	315
TRT4 — Rio Grande do Sul (RS)	17	37	47	275
TRT5 — Bahia (BA)	21	14	66	131
TRT6 — Pernambuco (PE)	14	45	41	133
TRT7 — Ceará (CE)	15	31	54	93
TRT8 — Pará/Amapá (PA/AP)	13	45	42	168
TRT9 — Paraná (PR)	13	42	46	286
TRT10 — Distrito Federal/Tocantins (DF/TO)	13	63	24	128
TRT11 — Amazonas/Roraima (AM/RR)	23	29	48	62
TRT12 — Santa Catarina (SC)	14	37	49	142
TRT13 — Paraíba (PB)	13	54	34	71
TRT14 — Rondônia/Acre (RO/AC)	11	35	54	74
TRT15 — Campinas (Campinas)	14	46	39	359
TRT16 — Maranhão (MA)	13	48	39	64
TRT17 — Espírito Santo (ES)	19	45	36	64
TRT18 — Goiás (GO)	13	44	43	95
TRT19 — Alagoas (AL)	15	44	40	52
TRT20 — Sergipe (SE)	21	44	36	39
TRT21 — Rio Grande do Norte (RN)	12	47	41	75
TRT22 — Piauí (PI)	15	58	27	48
TRT23 — Mato Grosso (MT)	10	45	45	78
TRT24 — Mato Grosso do Sul (MS)	14	46	41	59
Total	15	42	43	3.741

Fonte: Painel CNJ (2020) e Dados da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

A Tabela 3 mostra a participação percentual por TRT da magistratura trabalhista segundo grau no ano de 2020. Os tribunais parecem seguir uma proporção similar segundo o grau da magistratura. No caso dos desembargadores, apenas cinco tribunais possuíam uma proporção superior a 15%: TRT1 — Rio de Janeiro; TRT4 — Rio Grande do Sul; TRT5 — Bahia; TRT17 — Espírito Santo; TRT20 — Sergipe. Chama a atenção o TRT11 — Amazonas/Roraima, com apenas 1% de desembargadores. Em termos quantitativos, os tribunais que concentram conjuntamente a maior parte dos magistrados trabalhistas (57,79%) são: São Paulo, Campinas, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Paraná e Rio Grande do Sul.

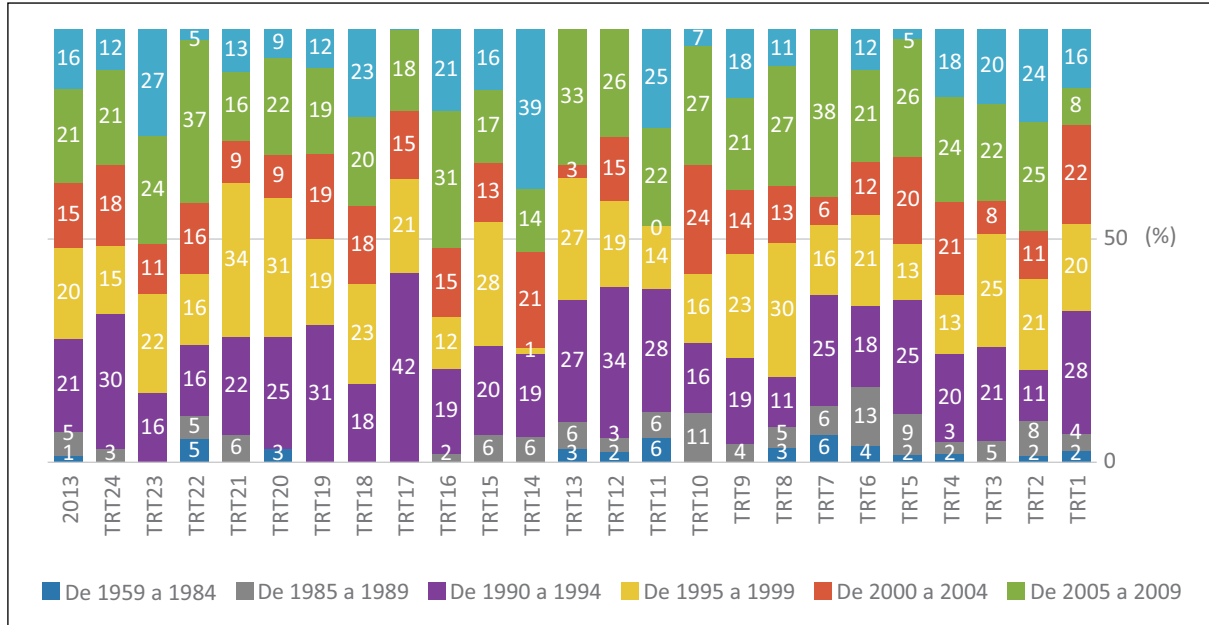
4.4 Perfil social dos magistrados trabalhistas brasileiros

4.4.1 Ano de ingresso na magistratura e perfil etário

Em 2013, a maioria dos magistrados (93,15%) havia ingressado na carreira a partir de 1990. E pouco mais da metade (51,94%) ingressou a partir de 2000. Entretanto, essa análise

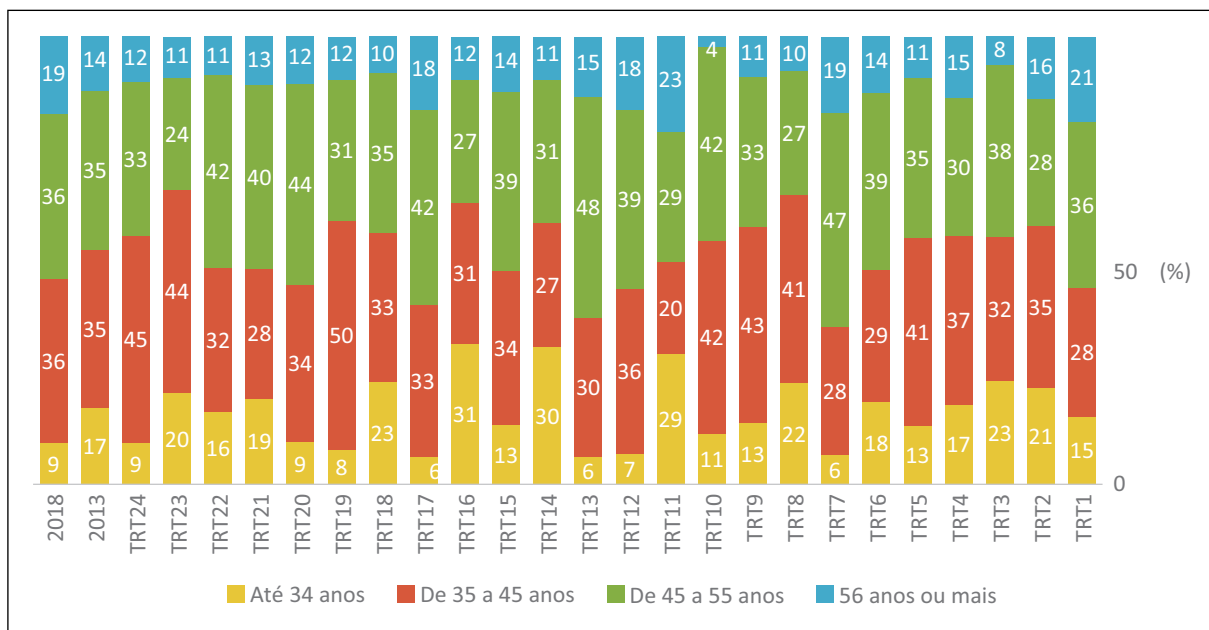
deve atentar que há variações em função da antiguidade do tribunal ou da frequência dos concursos para admissão de magistrados (Figura 3). No TRT14 — Rondônia/Acre, por exemplo, 74,30% dos magistrados ingressaram na carreira a partir de 2000, comparado a 36,40% dos magistrados do TRT17 — Espírito Santo.

FIGURA 3. Percentual de magistrados segundo ano de ingresso na magistratura por TRT e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013)



Fonte: Censo do Poder Judiciário (2013) e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

FIGURA 4. Percentual de magistrados segundo perfil etário por TRT (2013) e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013 e 2018)



Fonte: Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

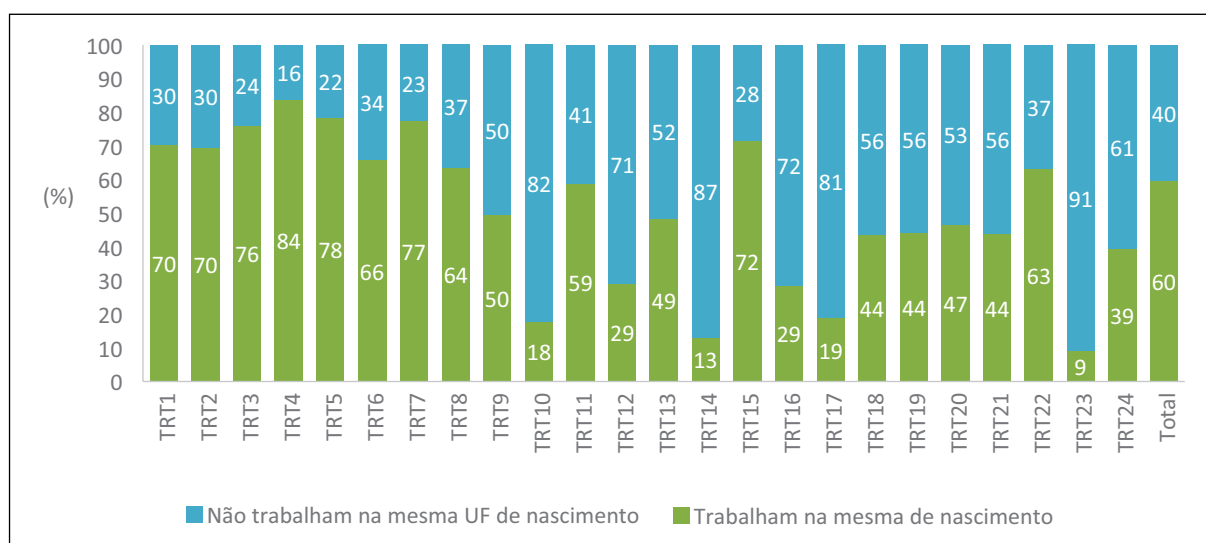
Em 2013, assim como em 2018, a maior parte dos magistrados estava concentrada nas faixas etárias de 35 a 45 anos e de 45 a 55 anos. Chama a atenção a redução de magistrados na faixa etária mais jovem (até 34 anos de idade): em 2013 correspondiam a 17%, passando para 9% em 2018 (Figura 4).

O TRT11 — Amazonas/Roraima destaca-se por uma polarização em termos de grupos etários, com uma importante proporção de magistrados mais jovens (29%) e de 56 anos ou mais de idade (23%). Analisando a magistratura trabalhista como um todo, a proporção de magistrados mais jovens, com menos de 45 anos, diminuiu de 2013 (52%) para 2018 (45%), o que pode ser reflexo da redução da oferta de concursos públicos para a carreira nos últimos anos (Fontainha et al., 2021). Assim como o ano de ingresso na carreira, o perfil etário dos magistrados reflete a antiguidade dos tribunais, a oferta de cursos de direito e a oferta de concursos em cada região (Morel e Pessanha, 2007).

4.4.2 Origem e local de atuação

A Figura 5 apresenta o percentual de magistrados por tribunal que trabalham na mesma Unidade da Federação onde nasceram para o ano de 2013. Mais da metade dos magistrados trabalhistas atuavam na mesma Unidade da Federação de seu nascimento (60%). Chama a atenção que os TRTs das regiões Sudeste e Sul possuem mais magistrados nascidos nestas localidades. Essa tendência também foi observada entre os aprovados no I Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da magistratura trabalhista: dos 229 candidatos, a maioria era residente do Sudeste (41,1%) e Sul (25,3%), seguidos do Nordeste (19,7%), Centro-Oeste (8,7%) e Norte (5,2%) (Cunha & Campos, 2020).

FIGURA 5. Percentual de magistrados que trabalham na mesma Unidade da Federação (UF) onde nasceram por TRT e agrupado (2013)

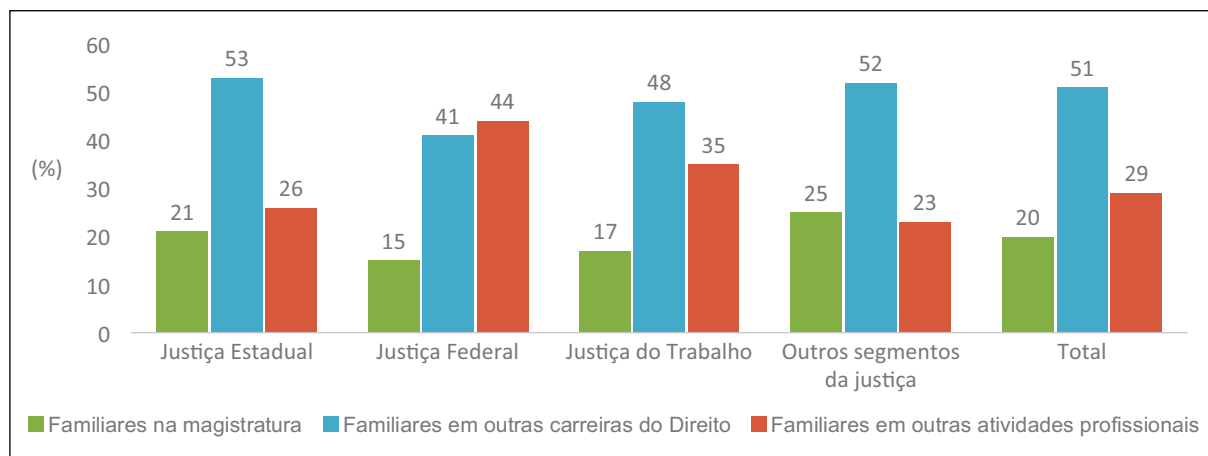


Fonte: Censo do Poder Judiciário (2013).

Um aspecto a ser considerado é que tribunais maiores tendem a atrair magistrados que queiram seguir uma carreira no Tribunal Superior. A oscilação entre o público formado em direito e a capacidade do tribunal local em absorver os bacharéis em direito, assim como a oferta de vagas, a própria estrutura dos cursos de direito e dos cursos preparatórios para concursos oferecidos na região podem influenciar na circulação dos magistrados entre as Unidades da Federação (Fontainha et al., 2021).

Em 2018, 17% dos magistrados trabalhistas possuíam familiares na magistratura e 48% em outras carreiras do campo jurídico, pouco abaixo da média nacional quando considerado todos os ramos da justiça — 20% e 51%, respectivamente, mas superior ao observado para a Justiça Federal — 15% e 41%, respectivamente (Figura 6).

FIGURA 6. Percentual de magistrados segundo atividade profissional dos familiares por segmento da Justiça (2018)



Fonte: Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

4.5 Composição étnico/racial

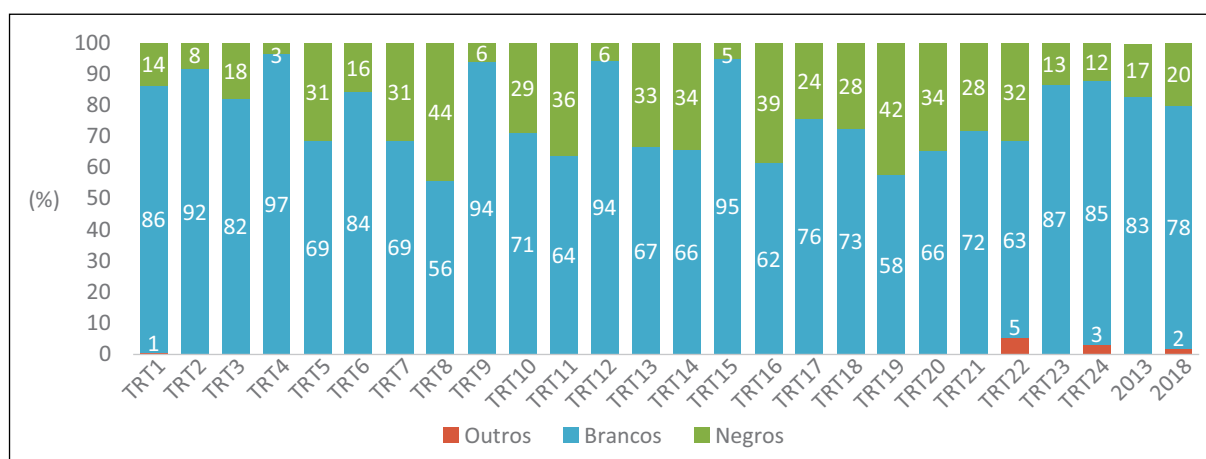
Entre os anos de 2013 e 2018 a participação de negros e brancos na magistratura trabalhista apresentou ligeira variação, com um aumento de 3% de magistrados negros (Figura 7).

Os magistrados trabalhistas brancos representavam 78% do total de magistrados da Justiça do Trabalho em 2013. Separadamente, apenas o TRT8 — Pará/Amapá e o TRT19 — Alagoas possuíam mais de 40% de magistrados negros — 44,4% e 42,30%, respectivamente. Chama a atenção a presença de mais de 90% de brancos entre os magistrados do TRT2 — São Paulo, TRT4 — Rio Grande do Sul, TRT9 — Paraná, TRT15 — Campinas.

Em 2018, relativamente aos demais segmentos da Justiça, a distribuição étnica/racial dos magistrados trabalhistas é muito similar à da Justiça Estadual (outros — 2%; Brancos — 80%; negros — 18%) e Federal (outros — 1%; Brancos — 83%; negros — 16%), com reduzida participação da população negra. O percentual de não-brancos (indígenas, negros e amarelos)

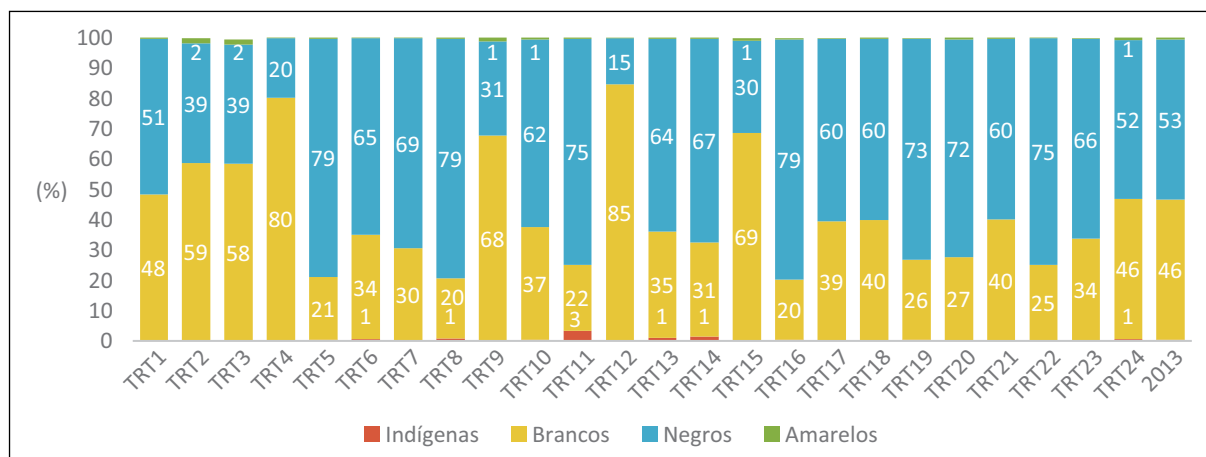
da população dos municípios de circunscrição de cada TRT é muito superior ao observado para a magistratura trabalhista, apontando para a importância de uma melhor representatividade entre os magistrados (Figura 8).

FIGURA 7. Percentual de magistrados trabalhistas segundo etnicidade/raça por TRT e agrupado (2013)



Fonte: Censo do Poder Judiciário (2013) e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

FIGURA 8. Percentual da população segundo etnicidade/raça dos municípios de circunscrição de cada TRT



Fonte: PNAD (2013) e Censo Demográfico (2010) para o TRT-2 e TRT-15.

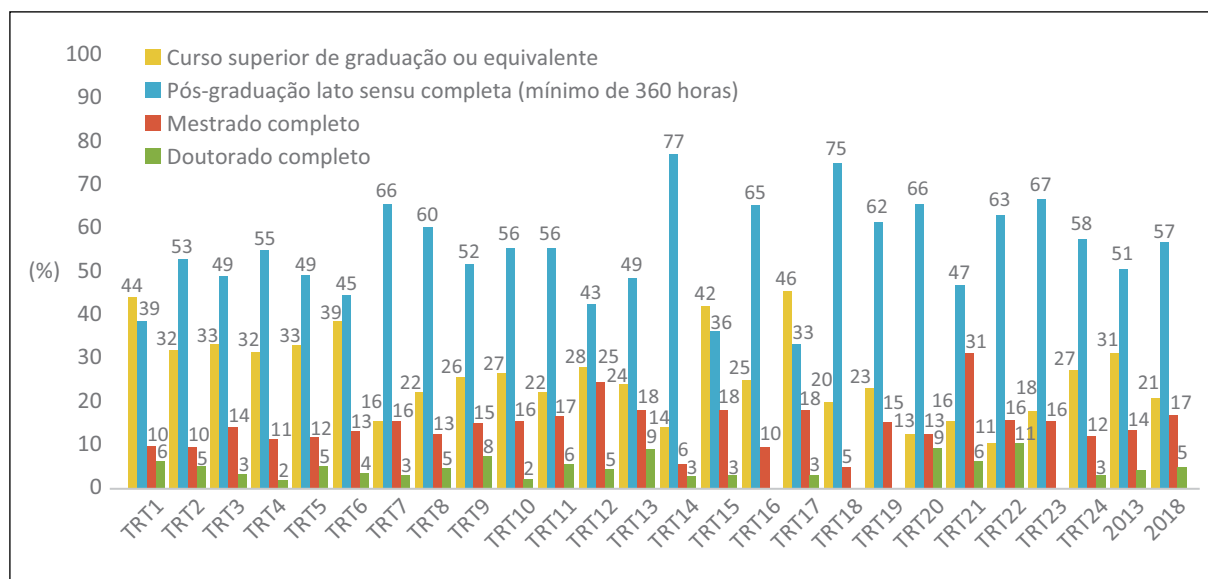
Vale lembrar que a reserva de 20% das vagas para negros no Poder Judiciário foi instituída em 2015, pela Resolução nº 203 do Conselho Nacional de Justiça (Silva, 2020). No entanto, as vagas reservadas nem sempre são totalmente preenchidas. No I Concurso Público Unificado para ingresso na carreira da magistratura trabalhista, cujo edital foi aberto em 2017, apenas 53,8% das vagas reservadas para negros foram preenchidas (Silva, 2020). A preparação para o concurso da magistratura, assim como todas as etapas dos concursos, exigem grande esforço por parte dos candidatos (materiais de estudo, simulados, computadores e aplicativos, profissionais de apoio à preparação e saúde, medicamentos, vestimentas, passagens,

hospedagem, alimentação, taxas de inscrição), assim como deslocamentos para Brasília e avaliações mais cansativas, suscitando questionamentos sobre as estratégias existentes para promover uma maior igualdade de oportunidade aos candidatos negros, àqueles com necessidades especiais e às mulheres (Silva, 2020).

4.6 Perfil educacional e acadêmico

A Figura 9 apresenta o percentual de magistrados segundo escolaridade por TRT e agrupado para o ano de 2013, assim como para a Justiça do Trabalho em 2018. Entre 2013 e 2018 aumentou a proporção de magistrados com pós-graduação *latu sensu* (mínimo de 360 horas). Em 2018, 79% dos magistrados trabalhistas completaram algum tipo de pós-graduação, acima da média nacional do Judiciário (69%). Houve também um ligeiro acréscimo daqueles com mestrado e doutorado.

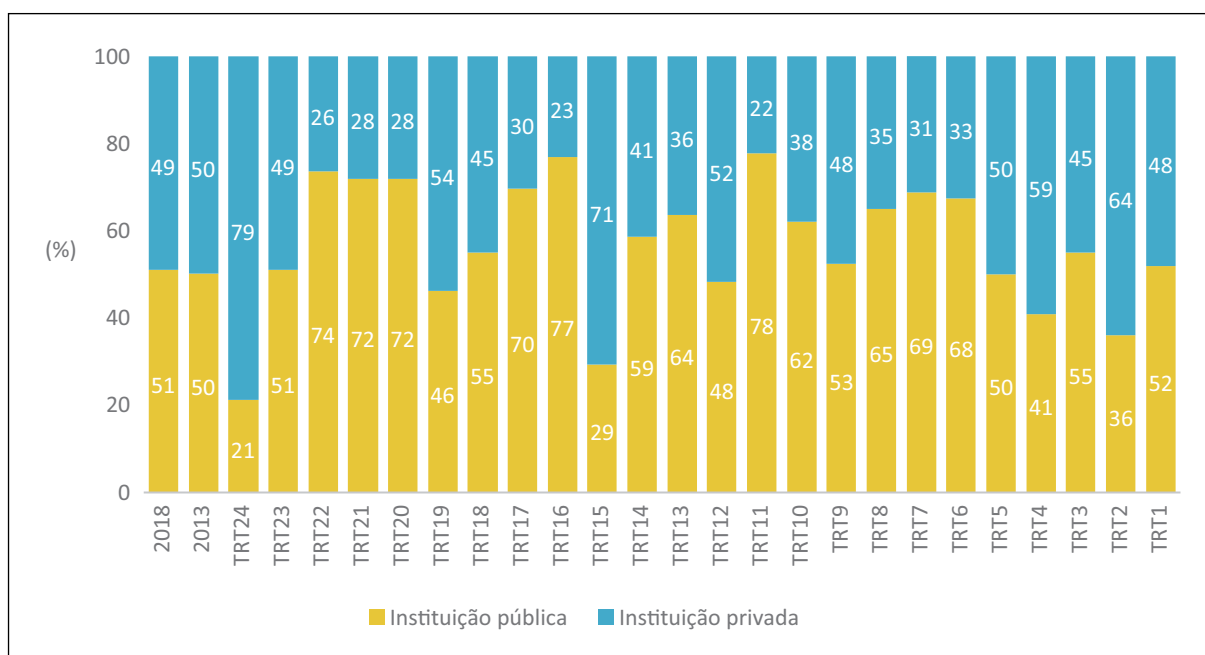
FIGURA 9. Percentual de magistrados segundo escolaridade por TRT e agrupado (2013), e Justiça do Trabalho (2018)



Fonte: Censo do Poder Judiciário (2013) e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

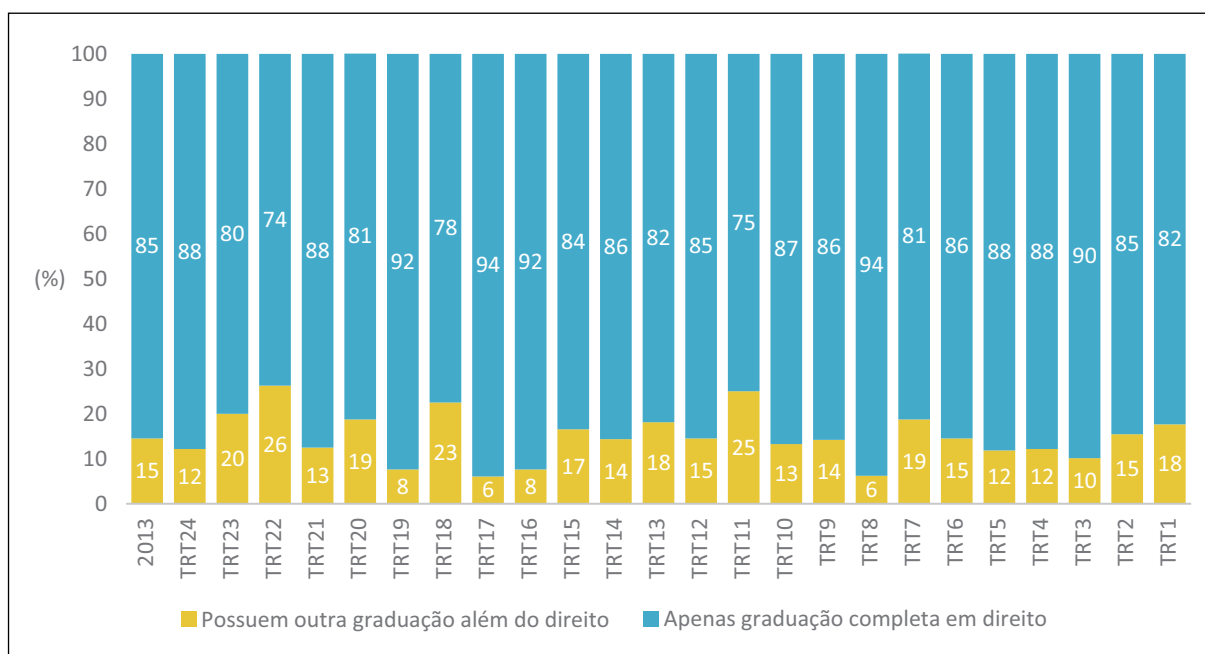
A análise por tribunal mostra que em 2013 a maioria dos magistrados havia concluído uma pós-graduação *latu sensu* (mínimo de 360 horas), exceto no caso do TRT1 Rio de Janeiro, TRT15 — Campinas e TRT17 — Espírito Santo, em que predominam magistrados apenas com graduação completa. A equivalência recente de alguns cursos preparatórios para concursos a uma pós-graduação pode explicar parte dessa elevada proporção de magistrados com pós-graduação *latu sensu*. Apenas o TRT1 — Rio de Janeiro (6,40%), TRT9 — Paraná (7,50%), TRT11 — Amazonas/Roraima (5,60%), TRT13 — Paraíba (9,10%), TRT20 — Sergipe (9,40%), TRT21 — Rio Grande do Norte (6,30%) e TRT22 Piauí (10,50%) apresentaram uma proporção de magistrados com doutorado acima do observado para a Justiça do Trabalho.

FIGURA 10. Tipo de instituição em que os magistrados concluíram o curso de Direito por TRT (2013) e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013 e 2018)



Fonte: Censo do Poder Judiciário (2013) e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

FIGURA 11. Percentual de magistrados por TRT que possuem outro curso superior além da graduação em Direito por TRT e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013)



Fonte: Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

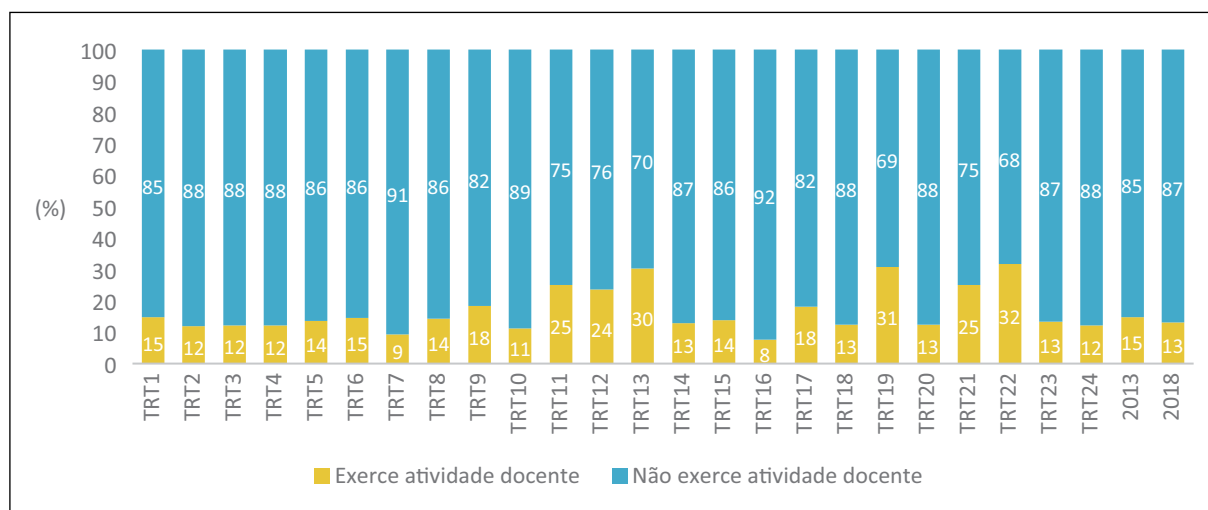
O perfil educacional dos magistrados recém ingressos através do I Concurso Público Unificado para ingresso na carreira da magistratura trabalhista é similar ao observado para a Justiça do

Trabalho em 2018 no que se refere aos cursos de pós-graduação/especialização — 74,2% dos 229 candidatos aprovados. No entanto, no que diz respeito aos cursos de mestrado e doutorado, está muito abaixo da média observada para os magistrados trabalhistas em 2018, com apenas 2,6% de mestres e 0,4% de doutores entre os aprovados (Cunha & Campos, 2020).

Com relação à natureza jurídica da instituição em que os magistrados concluíram o curso de Direito, há uma grande heterogeneidade entre os TRTs. Vale ressaltar que praticamente não houve mudanças de 2013 para 2018 quando se observa a magistratura trabalhista como um todo (Figura 10). Isso pode ser reflexo também de oscilações da oferta de cursos com preparação formal.

Em 2013, 15% dos magistrados trabalhistas possuíam outra graduação além do Direito, sendo que apenas o TRT22 — Piauí e o TRT23 — Mato Grosso possuíam 20% ou mais de magistrados graduados em outro curso além do Direito (Figura 11).

FIGURA 12. Percentual de magistrados exercendo atividade docente por TRT (2013) e agrupado para a Justiça do Trabalho (2013 e 2018)



Fonte: Censo do Poder Judiciário (2013) e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (2018).

De 2013 para 2018, o percentual de magistrados trabalhistas exercendo atividade docente se manteve próximo a 15% (Figura 12). Destaque para os TRT13 — Paraíba (30,3%), TRT19 — Alagoas (30,8%) e TRT22 — Piauí (31,6%), com mais de 30% dos magistrados atuando como docentes. Vale ressaltar que as universidades públicas vêm exigindo cada vez mais dedicação exclusiva, o que pode ser um fator que limita a inserção dos magistrados nas atividades docentes.

4.7 Cursos de formação inicial e continuada

Dos magistrados trabalhistas que participaram da Pesquisa sobre o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018, 53% haviam realizado o curso de Formação Inicial no início da

carreira, abaixo da média nacional de todos os ramos da Justiça — 70% (Conselho Nacional de Justiça, 2018). Nos 12 meses que antecederam à pesquisa de 2018, 54% dos magistrados trabalhistas haviam completado algum curso de Formação Continuada, acima da média nacional observada para a magistratura (43%) (Conselho Nacional de Justiça, 2018). Dentre os cursos de Formação Continuada realizados pelos magistrados da Justiça Brasileira, destacam-se: Mediação e Conciliação (19,1%), Infância ou Juventude ou Crimes contra a Criança e Adolescente (13,8%), Violência Doméstica contra a Mulher (10,9%), Justiça Restaurativa (Conselho Nacional de Justiça, 2018).

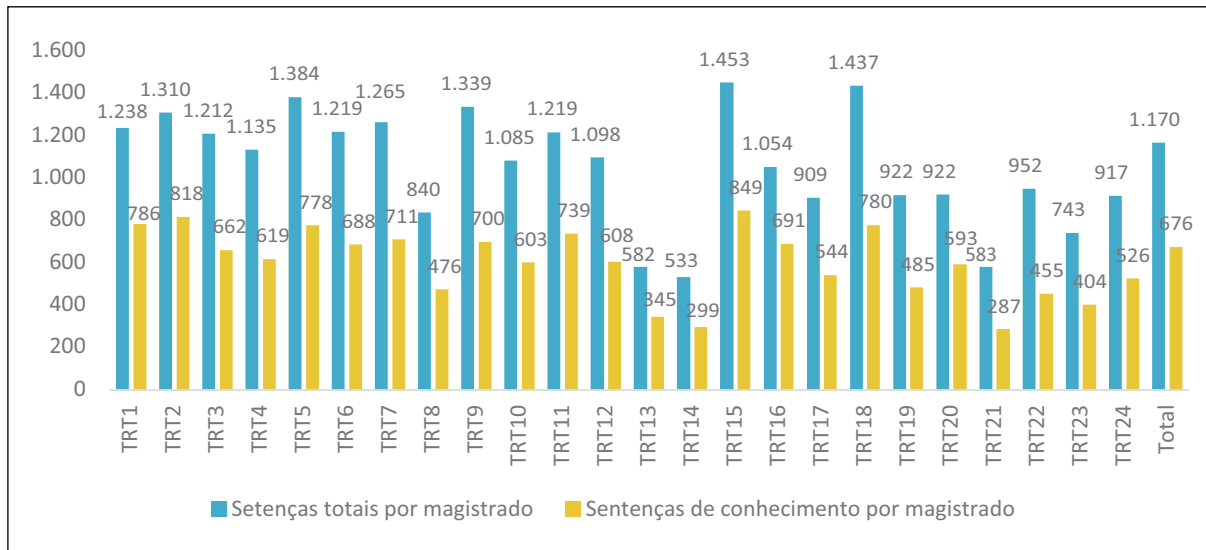
Importante lembrar que os cursos de Formação Inicial e Continuada foram instituídos em 2006, a partir de quando a ENAMAT e as escolas judiciais foram gradualmente instituídas. Dessa forma, os magistrados que ingressaram na carreira antes de 2006 estão entre os que não realizaram o curso de Formação Inicial. Soma-se a isso o fato de que um quinto dos desembargadores ingressam na magistratura por meio do Quinto Constitucional. Estes magistrados, por serem oriundos de outras carreiras do judiciário, não realizam o curso de Formação Inicial (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

4.8 Associação à entidade representativa dos magistrados

Com relação à entidade representativa dos magistrados trabalhistas, 94% eram associados à alguma entidade representativa, percentual próximo ao observado para a média nacional de todos os ramos da Justiça (92%) (Conselho Nacional de Justiça, 2018). A Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (Anamatra), criada em 1976, compreende 24 Associações dos Magistrados Trabalhistas (Amatras) e funciona como um canal de comunicação com as entidades de cúpula da carreira, assim como com os demais poderes (Morel e Pessanha, 2006). O associativismo contribui para criar uma identidade coletiva, mas há dissenso em relação a algumas questões, como aos critérios de promoção, ao seu desempenho e à sua função social (Morel e Pessanha, 2007). Em 2004, com uma diferenciação acerca do papel do magistrado trabalhista, foi criada a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) (Morel e Pessanha, 2007).

4.9 Produtividade

O volume de sentenças pode variar em função do porte do TRT, bem como da complexidade dos casos. Considerando que em termos proporcionais a complexidade dos casos trabalhistas seja em média similar entre os TRTs, uma forma de observar a produtividade média de cada TRT é através da relação sentenças totais por magistrado e sentenças de conhecimento por magistrado. Para o Brasil, a média de sentenças trabalhistas totais por magistrado é de 1.170 e a de sentenças de conhecimento por magistrado é de 676 (Figura 13). Destaque para os seguintes tribunais, com médias de sentenças acima da nacional: TRT1 — Rio de Janeiro, TRT2 — São Paulo TRT3 — Minas Gerais, TRT5 — Bahia (BA), TRT6 — Pernambuco (PE), TRT7 — Ceará, TRT9 — Paraná, TRT11 Amazonas/Roraima, TRT15 — Campinas TRT18 — Goiás.

FIGURA 13. Sentenças trabalhistas totais e de conhecimento por magistrado (2018)

Nota: Sentenças totais englobam: sentenças com resolução de mérito, sentenças de execução judicial, sentenças fiscais, sentenças sem resolução de mérito, sentenças homologatórias de conhecimento, sentenças homologatórias de execução, sentenças extrajudiciais não fiscais. As sentenças de conhecimento englobam as sentenças com e sem resolução de mérito.

Fonte: Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2018).

4.10 Discussão

A menor representatividade dos mais jovens na magistratura trabalhista pode ser reflexo da redução das vagas ofertadas pelos concursos públicos para o ingresso na carreira nos últimos anos, quando se tem majoritariamente a entrada de recém-formados. Mais especificamente entre 2012 e 2016, houve uma redução no número vagas de concursos para preenchimento dos cargos (Fontainha et al., 2021). Vale ressaltar que no período de 2007 a 2016 83% das vagas ofertadas concentraram-se na região sudeste, mais especificamente no TRT2 — São Paulo, com 72%, e no TRT1 — Rio de Janeiro, com 11% (Fontainha et al., 2021).

Em alguns tribunais, como o TRT1 — Rio de Janeiro e o TRT11 — Amazonas/Roraima, onde parcela expressiva dos magistrados encontra-se nas faixas etárias mais avançadas e, portanto, próxima à aposentadoria, isso pode ser crítico para a continuidade das atividades no futuro. Por se tratar de uma carreira longa, a magistratura requer treinamento e preparação na resolução e gerenciamento dos processos. Neste sentido, seria recomendado uma política de acompanhamento da evolução e reposição da magistratura trabalhista.

Chama a atenção a baixa representatividade dos magistrados trabalhistas não brancos na carreira, cuja participação permaneceu praticamente constante entre 2013 e 2018, apontando para a necessidade de sua maior inserção. O fato de alguns tribunais regionais possuírem uma grande maioria de magistrados nascidos em uma Unidade da Federação distinta da de onde trabalham sinaliza a capacidade de absorção de pessoas com diferentes históricos

peçoais e de vida, mas ao mesmo tempo pode refletir a incapacidade desses estados de formarem e absorverem a população local em uma carreira que exige preparação formal muito específica e um investimento financeiro pessoal e familiar muito elevado no processo de preparação para os concursos.

Como a carreira da magistratura é longa, praticamente vitalícia, o perfil dos magistrados delinea o futuro da Justiça do Trabalho. Dessa forma, como aponta Silva (2020), seriam importantes iniciativas no sentido de garantir uma democratização desses espaços, uma maior e melhor representação da sociedade e maior igualdade de oportunidades entre os candidatos, que em geral incorrem em custos de preparação elevados.

CAPÍTULO 5. A FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS NO BRASIL

5.1 A formação de magistrados no Brasil

Os temas que orbitam o processo de seleção e formação de magistrados ocupam um lugar central na bibliografia sobre a organização e o funcionamento da Justiça, tanto no plano interno da realidade brasileira, quanto no plano externo nas democracias ocidentais em geral (Sadek, 2006; Werneck, 1997; Muniz-Arguelles, 1985; Sagués, 1988; Oberto, 2003). No plano interno, o Brasil assiste a um quadro de alterações nas estruturas sociais, políticas e econômicas que têm efeitos na organização do Estado e da Justiça brasileira. O aumento da litigiosidade, bem como a crescente complexificação das demandas levadas ao Poder Judiciário, transformou as estruturas do Estado e deslocou para a Justiça brasileira conflitos que antes eram resolvidos em outros espaços públicos ou privados (Freitas, 2007). Assim, o Judiciário tem sido acionado para lidar com questões cuja complexidade demanda de seus operadores conhecimentos nem sempre disponíveis na formação acadêmica tradicional, fazendo da formação de magistrados um problema público de primeira ordem, seja no Brasil ou em outros países (Olsson, 2012; Gonçalves, 2015; Gomes, 2018).

Esse quadro torna a pergunta a respeito da formação e do treinamento profissional de magistrados uma questão de primeira importância. A qualidade da prestação jurisdicional — que não é outra coisa senão um serviço público de justiça monopolizado pelo Estado — depende, em larga medida, da própria qualificação dos atores encarregados dela: os magistrados e demais técnicos da justiça. Nestes termos, portanto, o problema da formação e do treinamento de juízes também é *um problema de Estado*. Como atesta a ampla bibliografia da sociologia jurídica ou da sociologia das profissões forenses, estes atores são diuturnamente convocados a lidar com problemas para os quais a tradição do ensino jurídico universitário nem sempre apresenta as ferramentas mais adequadas, o que torna o treinamento profissional oferecido pelo Estado ainda mais relevante.

Situada, portanto, a importância da questão a respeito da formação e do treinamento dos magistrados, passaremos a uma breve recapitulação dos marcos normativos que viabilizaram a consolidação de um sistema público de formação de magistrados no Brasil.

Já em 1975, o Supremo Tribunal Federal formulou um diagnóstico do Poder Judiciário Brasileiro no qual se encontra registrado, entre outros pontos, a dificuldade de recrutamento de bons magistrados. Diante disto, o relatório prevê a criação de cursos ou institutos de preparação para a magistratura trazendo, à guisa de modelo, o exemplo da escola da magistratura francesa:

Quanto ao segundo aspecto — melhores critérios de recrutamento a par da conveniência do concurso de ingresso em duas fases, permitindo que entre elas se insira estágio probatório — mencione-se a ideia da criação

de cursos ou institutos de preparação para a magistratura, semelhante ao “Centre National d’Études Judiciaires”, com desejável intercâmbio entre Universidades e Tribunais, para a seleção dos melhores alunos. A medida parece recomendável, máxime quando a multiplicação de faculdades acarreta a indubitosa baixa do nível de ensino. Além da boa escolha dos juízes, cumpre tenham eles conhecimentos atualizados, quer por meio de cursos periódicos, quer pela disseminação da informação jurídica, obrigatoriamente estabelecida, principalmente, em áreas especializadas (STF *apud* Teixeira, 1999, p. 41–42).

Podemos situar nesta manifestação do Supremo Tribunal Federal um primeiro marco que desencadeou um longo processo de viabilização de regras e leis que, muitos anos depois, criaram as condições para a institucionalização do ensino judicial no Brasil. Quatro anos depois desta manifestação do Supremo Tribunal Federal, houve a promulgação da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN — Lei Complementar nº 35 de 1979). Nela, o termo “cursos ou seminários de aperfeiçoamento” aparece no Artigo 73, inciso II, que dispõe acerca das possibilidades de concessão de afastamento para os magistrados. Assim, a LOMAN estabelece a possibilidade de conceder afastamento ao magistrado, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens “para frequência a cursos ou seminários de aperfeiçoamento e estudos, a critério do Tribunal ou de seu órgão especial, pelo prazo máximo de dois anos” (Brasil, 1975, p. 43).

Dois anos antes disso, em 1977, havia sido criada, em Minas Gerais, a primeira escola judicial do Brasil coordenada diretamente por um tribunal: a escola judicial Desembargador Edésio Fernandes, vinculada formalmente ao Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Esta experiência foi viabilizada pelo pioneirismo do então juiz Sálvio de Figueiredo Teixeira¹⁴ e do Desembargador Sérgio Lellis Santiago, ambos atuantes no estado de Minas Gerais. Nesse período, a ausência de um marco legal a respeito da atuação das Escolas de Magistratura no país aproximava o modelo brasileiro ao modelo norte-americano no qual a formação dos agentes públicos era realizada “no mesmo espaço de formação técnica e profissional do setor privado” (Ribeiro, 2003, p. 131). O surgimento da escola de Minas Gerais é ilustrativo de uma série de outros projetos que, “por iniciativas espontâneas de alguns tribunais estaduais ou regionais, passaram a fornecer formação inicial e permanente aos seus magistrados, por meio de escolas judiciais criadas em seu

14. Nascido em 1939 no município de Pedra Azul, Minas Gerais, Sálvio de Figueiredo Teixeira foi um dos pioneiros do ensino judicial no Brasil. Com ingresso na magistratura mineira aos 27 anos, Sálvio Figueiredo Teixeira também cursou mestrado e doutorado em Direito Público na Universidade Federal de Minas Gerais. Em 1972 recebeu uma bolsa da Universidade de Lisboa onde conheceu o modelo português de formação e aperfeiçoamento de juizes que serviu de inspiração para a futura Escola Desembargador Edésio Fernandes, ligada ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Em 1979, o magistrado foi promovido ao Tribunal de Alçada e, em 1984, ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Em 1989, Sálvio de Figueiredo foi nomeado para a composição originária do Superior Tribunal de Justiça e, mais tarde, dirigiu a Escola Nacional da Magistratura por dez anos. Em 1999 publicou o livro “O juiz — seleção, formação e aperfeiçoamento do juiz no mundo contemporâneo”.

âmbito” (Freitas, 2007, p. 85).¹⁵ Não havia, portanto, nesses anos, a organização pública de um Ensino judicial.

A despeito de algumas mudanças importantes no Estatuto da Magistratura, a Constituição Federal de 1988 não alterou profundamente essas condições. Assim, ela não viabilizou um efetivo sistema público de formação profissional de magistrados. Foi apenas com a Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, que o legislador lançou as condições para a instituição de sistemas específicos de formação pública em serviço no ordenamento jurídico brasileiro. Estas condições são lançadas pela EC nº 19/1998 na medida em que ela introduz o reconhecimento do estatuto de Escolas de Governo para as escolas de formação profissional da União:

A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados (Brasil, 1998).

Sobre a importância da Emenda Constitucional nº 19/98 para a consolidação de um sistema público de formação de magistrados, a professora e Juíza do Trabalho da 3ª Região da Justiça do Trabalho, Dra. Graça Maria Borges de Freitas, afirma:

O reconhecimento das Escolas de Governo pela Emenda Constitucional n. 19/98 e a introdução das Escolas Nacionais de Magistratura no âmbito dos Tribunais Superiores no Brasil representam uma aproximação do nosso modelo de aperfeiçoamento de carreiras públicas do modelo francês, no que tange à existência de um sistema próprio de formação pública em serviço. Isso não é novidade no Brasil, pois já era aplicado às carreiras diplomáticas, por meio do Instituto Rio Branco, desde 1945, e as outras carreiras federais vinculadas ao Poder Executivo, por meio da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e da Escola de Administração Fazendária (ESAF), entre outras instituições semelhantes de âmbito nacional ou regional (Freitas, 2007, p. 84).

O terceiro e último momento de evolução do quadro normativo que viabilizou as condições para um efetivo sistema público de formação de magistrados é a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004. A referida Emenda altera o artigo 93 da

15. Além da Escola de Minas Gerais poderíamos citar, por exemplo, a Escola Judicial do TRT da 3ª Região, criada em setembro de 1988. Além destas duas, e mesmo anteriormente, houve a criação de escolas ligadas às associações de magistrados como a Escola da Associação de Juizes do Rio Grande do Sul (AJURIS) e a Escola da Associação de Magistrados Brasileiros (AMB).

Constituição Federal que dispõe sobre o Estatuto da Magistratura, trazendo, finalmente, a previsão de cursos oficiais de preparação de magistrados:

VI) previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento e participação em curso oficial ou reconhecido por escola nacional de formação e aperfeiçoamento de magistrados (Brasil, 2004).

Para cumprir com tal dispositivo tem-se a efetiva criação das duas escolas nacionais de formação e aperfeiçoamento de magistrados: a ENAMAT, ligada ao Tribunal Superior do Trabalho e destinada a formação dos magistrados trabalhistas e, ainda, a ENFAM, vinculada ao Superior Tribunal de Justiça abrangendo a formação dos juízes da justiça comum federal e estadual.

No que diz respeito à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), três dispositivos da Resolução Administrativa nº 1140/ 2006 do TST, que efetivou a sua criação tratam também de questões atinentes à seleção de magistrados, conforme se lê em sua redação original:

Art. 1º - Fica instituída, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, como órgão autônomo, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, com o fim de promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho.

Art. 2º - São objetivos institucionais da ENAMAT:

I - Implantar o concurso público de ingresso na magistratura trabalhista de âmbito nacional;

Art. 4º O Curso de Formação Inicial de Magistrados terá o módulo nacional ministrado em Brasília, com duração mínima de 4 (quatro) semanas, abrangendo, entre outras, as seguintes disciplinas e respectivo conteúdo mínimo: (...)

§ 3º A conclusão do curso se fará mediante avaliação de aproveitamento, na qual a aprovação será condição para o vitaliciamento. (Brasil, 2004).

Como já foi mencionado anteriormente neste trabalho, a Emenda Constitucional nº 45 foi promulgada em um cenário no qual a Justiça brasileira era alvo de muitas críticas por parte da sociedade civil. Essas críticas denunciavam a morosidade da tramitação dos processos; a complexidade dos procedimentos judiciais; a falta de transparência na prestação jurisdicional e o isolamento geral do Poder Judiciário. A então chamada “Reforma do Judiciário”, levada a cabo pela Emenda Constitucional nº 45/04, trouxe no seu bojo transformações importantes

no intuito de reduzir a disparidade entre a estrutura do judiciário à época e o quadro de complexificação da sociedade brasileira do início dos anos 2000.

Nestes termos, a instauração das Escolas de Preparação de Magistrados pela Emenda Constitucional nº 45/04 também se deixa ler neste ambiente de transformações modernizantes do poder judiciário brasileiro. Muitas dessas transformações se consolidaram como eventuais respostas do ente legislador diante das críticas endereçadas ao Poder Judiciário e ao seu suposto isolamento da sociedade civil.

Deste modo, também não é sem razão que uma parte substantiva dos estudos sobre a formação de juízes no Brasil associe a implementação do ensino judicial à chamada “crise do ensino jurídico” (Fragale, 2010; Teixeira, 1999; Targa, 2005).¹⁶ Este termo diz respeito a uma suposta queda de qualidade do ensino jurídico nas Universidades que se explica, em larga medida, pela massificação da oferta de cursos de graduação em direito. Este diagnóstico, que assevera a crise de qualidade do ensino jurídico universitário pode ser recuperado, por exemplo, no argumento da juíza Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa em sua tese de doutorado a respeito da formação de juízes do trabalho no Brasil:

Não se pode esperar que as Faculdades de Direito existentes preparem os magistrados, conquanto deles se exija a realização desse curso superior. Afinal, as faculdades de Direito deixaram de preparar adequadamente seus alunos, característica, aliás, do próprio ensino brasileiro, que, já há muito, vivencia crise de qualidade. Alunos despreparados chegam ao curso em questão, não obtêm, no período em que o frequentam, a formação mais adequada e ao tentarem ingressar nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil, na carreira da Magistratura, ou mesmo em outras, acessíveis por concurso público, vêem-se barrados. E os Tribunais, carentes de profissionais, impossibilitados de preencher seus quadros (Targa, 2008, p. 6).

É nestes termos, portanto, que em muitos estudos sobre o ensino judicial no Brasil lê-se que a sua implementação esta associada à crise do ensino jurídico universitário. Assim, em muitos destes trabalhos os cursos acadêmicos em direito figuram como fundamentalmente ligados a uma tradição de ensino baseado no “positivismo dogmático” e inclinados na direção de “metodologias ultrapassadas de memorização das leis” carecendo, portanto, “de formação humanística” (Moszkowicz, 2010, p. 15). Sobre isto, por exemplo, o professor e desembargador José Renato Nalini não hesita em qualificar o sistema de ensino jurídico como um modelo. Este fenômeno, estudado amplamente pela sociologia das profissões forenses, não deixa de estar associada ao quadro geral de massificação da oferta de diplomas universitários no Brasil.

16. Este fenômeno, estudado amplamente pela sociologia das profissões forenses, não deixa de estar associada ao quadro geral de massificação da oferta de diplomas universitários no Brasil.

que “se perpetua num sistema hermético, rígido e infenso a transformações” (Nalini, 2009, p. 11) o que o tornaria obsoleto diante das complexidades que se apresentam no dia-dia de um magistrado. Da mesma forma, em muitos estudos sobre o tema, as escolas de magistratura são lidas como “peças-chave no processo de rompimento com os parâmetros ultrapassados de ensino jurídico baseado exclusivamente em dogmatismo, sem interseção com outros ramos de conhecimento e com a prática a ser desenvolvida” (Alves & Moraes, 2017, p. 17).

Todos esses argumentos elencados acima revelam uma espécie de vocação de origem do ensino judicial, amplamente documentada na bibliografia especializada, que associa a sua implementação, no Brasil, à uma necessária e desejada complementação do ensino jurídico universitário. Assim, ainda que a implementação das escolas de magistrados no Brasil represente, antes de tudo, uma franca adesão ao “modelo francês” de treinamento profissional de juízes — no qual este treinamento é entendido como função do Estado¹⁷ logo, *coisa pública* por excelência — esta vocação de origem do ensino judicial no Brasil acabou imprimindo uma marca maior no seu desenvolvimento ulterior cuja expressão parece manter-se até hoje, qual seja: o arejamento do cânone do ensino jurídico clássico. Por isso, então, a ênfase de muitas escolas judiciais, especialmente as destinadas ao treinamento de juízes trabalhistas, em disciplinas extrajurídicas como filosofia, sociologia, economia, história social. Esta característica está amplamente documentada na bibliografia especializada como podemos ler, por exemplo, nas palavras da juíza Graça Maria de Freitas:

As mudanças sociais indicadas passaram a exigir um diferente perfil de magistrado capaz de atender às novas e complexas funções que o sistema judicial vai desempenhar, especialmente, decorrentes da “despolitização” da regulação social (trazendo para o Judiciário atores mais poderosos representantes dos novos monopólios privados originados das privatizações); da prevalência de atividades “transnacionais” lícitas e ilícitas; do aumento da desigualdade social e da violação de direitos humanos praticados por agentes privados, bem como do aumento do multiculturalismo social decorrente da integração de mercados e da globalização (Freitas, 2005, p. 39).

Desta feita, não raras vezes o Ensino judicial é caracterizado como instrumento capaz de conectar os magistrados com as questões sociais do seu tempo. Assim, além de viabilizar as condições adequadas de ingresso na carreira por meio da formação inicial, encontra-se na bibliografia especializada sobre o tema muitas justificativas para o ensino judicial que apontam

17. Como afirma o Dr. Nalini “Na visão do Constituinte não será a Universidade [que deverá recrutar o juiz do futuro]. Esta se preordena a outra missão: estimular a formação de pesquisadores, de docentes, de intelectuais atualizados com o pensamento universal contemporâneo. Mas não é missão da universidade entregar juízes prontos e acabados ao Judiciário. É missão da própria justiça formar os seus juízes.” (Nalini, 2006, p. 18. A formação do juiz após a emenda à constituição nº 45/04). Grifo nosso.

na direção do fornecimento de conhecimentos que extrapolam o saber doutrinário para dar aos juízes as competências necessárias para o “diálogo com outros códigos sociais”:

A formação do juiz, portanto, pressupõe a necessidade de dialogar com outros códigos, valores, saberes e conhecimentos subjacentes às demandas complexas que lhe são submetidas, o que lhe exige uma formação interdisciplinar, mas que, todavia, não deve ser entendida como enciclopédica, e sim como uma formação dialógica que lhe permita ter acesso à comunicação com outros conhecimentos e sujeitos, aliada a uma sólida formação jurídica que possibilite superar as limitações do positivismo jurídico e desenvolver uma nova racionalidade na aplicação do Direito e justificação das decisões no paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito (Targa, 2005, p. 42).

Nestes termos, portanto, o ensino judicial é muitas vezes associado ao imperativo de reconectar o judiciário com a sociedade, o que, como vimos, converge com o contexto sócio-histórico e de transformações modernizantes do início dos anos 2000.

5.2 A ENAMAT e o Programa Nacional de Formação 2019–2021

Conforme apontam Segal e Spaeth (1992, apud Engelmann, 2017, p. 19), é necessário “considerar a educação, a socialização, os modos de recrutamento como variáveis importantes para estabelecer relações entre decisões judiciais e os interesses comuns dos magistrados”. Logo, as escolas judiciais se apresentam como variáveis independentes que moldam o comportamento e a tomada de decisão dos magistrados, e entender como se deu seu surgimento e o “ethos” que as guiam se mostra como tarefa essencial para se avaliar o desempenho de magistrados.

Nesse sentido, este subcapítulo é dedicado a: i) realizar um breve histórico da ENAMAT; ii) apresentar o Programa Nacional de Formação (PNF) desenvolvido pela escola para o período de 2019 a 2021; iii) descrever os “Eixos de Competência” da formação dos magistrados, os quais são estipulados pelo Programa Nacional de Formação, e; iv) avaliar a aderência da oferta dos cursos de fato realizados pelos magistrados dos TRTs selecionados com aquilo que é estipulado pelo Programa Nacional de Formação.

5.2.1 Breve histórico da ENAMAT

Conforme disposto na página oficial da escola na internet, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), foi “[...] instituída pelo Tribunal Superior do Trabalho como órgão autônomo, por meio da Resolução Administrativa nº 1.140

do Tribunal Pleno, de 1º de junho de 2006, atendendo ao disposto pela Emenda Constitucional nº 45/2004” (Enamat, s.d.).

Contando com espaço próprio na sede do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, a escola tem como objetivo¹⁸ “promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho, que necessitam de qualificação profissional específica e atualização contínua, dada a relevância da função estatal que exercem” (ENAMAT, s.d., online), através da oferta de: a) cursos de formação inicial; b) cursos de formação continuada, e; c) cursos de formação de formadores. Também é responsável por atividades de pesquisas e organização de eventos pertinentes à área da Justiça do Trabalho, além de exercer a coordenação das demais escolas judiciais de formação e aprimoramento dos juízes trabalhistas, capilarizadas em todos os TRTs do país.

Para entender o surgimento da ENAMAT, faz-se necessário avaliar brevemente o processo político que culminou em sua criação: a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 (conhecida como “Reforma do Judiciário”). Com suas discussões ainda na década de 1990 (proposta de reforma inicialmente apresentada em 1992), para que “a emenda fosse votada e promulgada [em 2004,] concorreram o empenho do governo, com apoio em proposta de reforma do Banco Mundial, uma situação politicamente favorável e o descontentamento crescente quanto à prestação jurisdicional” (Rodvalho, 2012, p. 87). Nesse sentido, a Emenda nº 45/2004 vem na esteira de reformas do Estado brasileiro experimentadas no final da década de 1990 e 2000, visando a “modernização” da administração pública do país.

Almejando um judiciário mais forte, independente e célere (Rodvalho, 2012), a Emenda nº 45/2004 coloca, no artigo 111-A, § 2º, I, o seguinte texto: “§ 2º: Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho: I: a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira” (Brasil, 2004).

Para além de um processo formal de atender ao dispositivo constitucional que obriga o TST a criar uma escola judicial, há amplo debate no meio jurídico sobre a necessidade de se ter uma escola para formação de juízes, qual deve ser o seu formato e quem deve ocupar a posição de docente. Fragale Filho afirma, na condição de juiz do trabalho, que

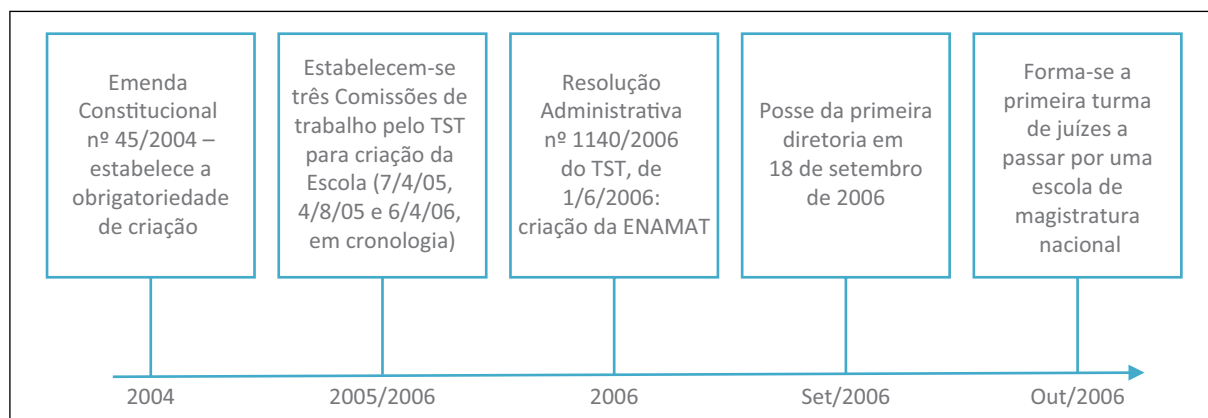
18. O art. 2º da Resolução nº 1140, de 1º de junho de 2006 indica os seguintes objetivos institucionais da ENAMAT: Art. 2º São objetivos institucionais da ENAMAT: (Redação dada pela Resolução Administrativa n. 1362, de 16 de novembro de 2009): I — promover estudos para o aperfeiçoamento do modelo de recrutamento para a Magistratura Trabalhista e elaborar o programa das disciplinas do concurso; (Redação dada pela Resolução Administrativa n. 2061, de 20 de março de 2019); II — promover e regulamentar cursos de formação inicial, de formação continuada, de formação de formadores, e outras atividades de ensino, intercâmbio e estudos, diretamente ou por meio de convênios, com a finalidade de proporcionar o conhecimento profissional teórico e prático para o exercício da Magistratura; III — fomentar pesquisas e publicações em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Formação Profissional e outras áreas relacionadas às competências necessárias ao exercício da profissão, visando ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional; IV — definir a política de ensino profissional para Magistrados, nas modalidades presencial e a distância, e regulamentar os aspectos administrativos, tecnológicos e pedagógicos de sua execução no âmbito das Escolas Regionais; V — coordenar o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho, integrado pelas escolas judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, para assegurar a sistematicidade e a organicidade da qualificação profissional do Magistrado.

o papel a ser atribuído à escola judicial seria o de um privilegiado espaço de socialização, onde se cumprem diferentes objetivos, tais como: (a) integrar o recém ingressado na corporação, (b) plasmar uma cultura da magistratura, ou, ainda, (c) compartilhar experiências e dificuldades (Fragale, 2010, p. 99).

Tal debate também se fez presente no momento da criação da escola. A Resolução Administrativa nº 1140/2006 do Tribunal Pleno do TST foi fruto do trabalho promovido por três Comissões de Ministros do TST, quais sejam (ENAMAT, s.d.):

- a) Primeira Comissão, criada pela RA nº 1.045, de 7/4/2005, composta pelos Ministros João Oreste Dalazen (presidente), Gelson de Azevedo e Ives Gandra Martins Filho;
- b) Segunda Comissão, criada pela RA nº 1.080, de 4/8/2005, composta pelos Ministros Gelson de Azevedo (presidente), Carlos Alberto Reis de Paula e Ives Gandra Martins Filho;
- c) Terceira Comissão, criada pela RA nº 1.125, de 6/4/2006, composta pelos Ministros Rider Nogueira de Brito, Carlos Alberto Reis de Paula, Antônio José de Barros Levenhagen, Ives Gandra Martins Filho e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

FIGURA 14. Linha do tempo com principais marcos históricos da ENAMAT



Fonte: Elaboração dos autores, 2021.

O estudo realizado pela primeira comissão elaborou os “pilares fundamentais” que deveriam servir de base para a criação da escola, dos quais destaca-se o “caráter de [a escola ser um] órgão autônomo do TST (e não o de fundação)” (*Idem*). Na sequência, a segunda comissão ficou encarregada de “elaborar a primeira minuta de resolução administrativa de criação da escola”, e a terceira, de aprimorar os trabalhos desta segunda (*Idem*). Por fim, optou-se por uma “via

intermediária entre as distintas correntes que visualizam os fins e os meios a serem buscados pela ENAMAT” (*Idem*), destacando-se como a participação dos ministros destas duas últimas comissões foi amplamente inspirada na Escola da Magistratura Francesa, na qual realizaram capacitação de maneira presencial.

A linha do tempo da criação da ENAMAT, com seus principais marcos históricos, pode ser visualizada na Figura 14.

5.2.2 Programa Nacional de Formação 2019–2021

Visando normatizar e criar diretrizes para a formação dos magistrados do trabalho do Brasil, a ENAMAT desenvolve, a cada dois anos, um Programa Nacional de Formação, o qual serve de base para a atuação das escolas judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). O Programa,

pelo seu âmbito abrangente e seu papel de integração sistêmica da ENAMAT na atuação nacional e das 24 escolas judiciais nas atuações regionais, contempla um projeto político-pedagógico e sinaliza os caminhos a serem seguidos na formação institucional e profissional dos Magistrados desde o seu ingresso e ao longo de toda a sua vida profissional (Enamat, 2019, p. 5).

Esta subseção dedica-se a uma sucinta exposição do Programa para o biênio 2019 — 2021. Como ponto basilar inicial, destaca-se que o Programa é baseado nas Resoluções Administrativas nº 1.140/2006 e 1.158/2006, as quais foram, por sua vez, atualizadas pela Resolução Administrativa nº 2.061/2019, e “definem as diretrizes gerais para o planejamento, a execução e a avaliação da Formação e constituem seu principal marco jurídico” (ENAMAT, 2019, p. 5).

Consoante tais resoluções, o Programa é estruturado em 4 eixos de formação: 1) Ética; 2) Alteridade; 3) Resolução de conflitos e; 4) Direito e Sociedade. Essa estruturação é decorrente da proposta realizada pela Comissão de Atualização dos Programas Nacionais de Formação Profissional dos Magistrados do Trabalho da ENAMAT (instituída pelo Ato nº 04/2018 da ENAMAT), o qual a fez em articulação com as escolas judiciais dos TRTs (possível através de encontros via Sistema Integrado de Formação dos Magistrados do Trabalho — SIFMT¹⁹ e Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho — CONEMATRA).

19. Conjunto de todas as Escolas da Magistratura do Trabalho, i.e., ENAMAT (nível nacional) e escolas judiciais vinculadas aos TRTs (nível regional).

Em sua exposição de pressupostos, o PNF 2019 — 2021 indica que busca desenvolver 3 tipos de competências essenciais para o exercício da magistratura: “conhecimentos (dimensão cognitiva), habilidades (dimensão funcional ou operativa) e atitudes (dimensão atitudinal)” (ENAMAT, 2019, p. 28). Para tanto, estabelece, para além do objetivo geral de “ampliar o sistema de formação de Magistrados do Trabalho e qualificar suas ações de formação em nível nacional e regional” (ENAMAT, 2019, p. 33), os seguintes objetivos específicos:

- a) estimular a Formação de Formadores (profissionais de ensino em geral, inclusive gestores) com habilitação geral ou específica no âmbito das escolas judiciais;
- b) reforçar as ferramentas de intercâmbio e de suporte aos processos formativos de Alunos-Juízes, formadores e gestores;
- c) estabelecer, validar, supervisionar e aperfeiçoar os processos de avaliação dos Alunos-Juízes nos Módulos Nacional e Regionais;
- d) apoiar a estruturação das escolas judiciais em todas as Regiões para fortalecer a promoção de cursos de formação continuada nessas instituições;
- e) disponibilizar a Formação Inicial (em âmbitos Nacional e Regional) para a totalidade dos Magistrados do Trabalho por educação presencial, sejam eles recrutados regional ou nacionalmente;
- f) disponibilizar a Formação Continuada (em âmbitos Nacional e Regional) para a totalidade dos Magistrados do Trabalho por educação presencial e a distância (Enamat, 2019, p. 33).

Observa-se um equilíbrio de objetivos focados na formação inicial e na formação continuada, ambas possuindo seu valor para a manutenção da qualidade do serviço dos magistrados. Destaca-se, ainda, que no documento constam as metas gerais para o biênio de referência (2019 — 2021), as linhas de ação para alcance de tais metas e os mecanismos de avaliação. Todo caso, foca-se, na próxima subseção, na análise dos Eixos de Competência previstos no programa.

5.3 Eixo de competências da formação dos magistrados

Conforme abordado anteriormente, existe intenso debate sobre qual tipo de formação deve ser provida para um magistrado, e não é diferente no âmbito do PNF. Neste documento, aborda-se a singularidade do juiz do trabalho, que demanda, para além de um eixo de competências gerais (com conteúdo compartilhado e similar aos demais ramos do Direito), a criação de um eixo de competências específicas (próprias da área do Direito do Trabalho, a qual, salienta-se, é deveras dinâmica, com constantes alterações). Além disso, por abordar tanto aspectos práticos como teóricos, denominam-se de eixos teórico-práticos de competências (Enamat, 2019, p. 44-45).

Na Tabela 4, estão descritos os eixos formulados no escopo do PNF 2019 — 2021, os quais se distribuem na formação inicial e continuada.²⁰

TABELA 4. Eixos formulados no escopo do PNF 2019–2021

Eticidade	“[...] propõe-se uma reflexão sobre o que é ético e moral, sobre as possibilidades de caracterização de alguém que age dessa forma em contextos profissionais. Não se trata, portanto, de discutir uma ética abstrata, mas refletir sobre dilemas éticos no âmbito do exercício profissional. Oferta-se, aqui, uma competência cognitiva para que o magistrado possa conhecer os regramentos normativos da profissão, bem como seus códigos de ética elaborados pelo CNJ e pelo movimento associativo internacional, sempre a partir dos <i>Princípios de Bangalore</i> de conduta judicial e de outros códigos-tipo, como, por exemplo, o Código Ibero-americano de Ética Judicial. Propõe-se uma reflexão em torno do dever de reserva e das liberdades individuais, assim como das tensões entre vida pública e vida privada e como tudo isso se articula com cidadania e espaço público” (ENAMAT, 2019, p. 48).
Alteridade	“[...] dá-se ênfase a questões de alteridade, intersubjetividade e reconhecimento recíproco que exigem do magistrado um contínuo e permanente esforço de compreensão do Outro. Como pensar a relação do magistrado com os outros e seu largo universo de expectativas é a chave do esforço cognitivo proposto” (ENAMAT, 2019, p. 48).
Resolução de Conflitos	“[...] mais do que fomentar uma discussão sobre o processo de elaboração da decisão judicial, o que se deseja é proporcionar uma reflexão sobre o que é conflito judicial e quais são os padrões de litigância trabalhista. Evidenciar que o processo decisório não corresponde ao arbitramento da verdade pelo magistrado, mas se traduz na construção coletiva da narrativa mais crível para os fatos controversos a partir das interações havidas entre os protagonistas da lide, ou seja, que a decisão judicial não está posta pela consciência do magistrado, mas é construída pelas partes em sua interação com o julgador [...]. [...] a solução adequada de conflitos passa pela compreensão do papel da conciliação e da mediação conduzidas com técnicas adequadas, mas, em especial, com limites éticos bem demarcados, em que a celebração dos acordos é o resultado da maturidade e da vontade esclarecida das partes na solução dos seus conflitos com concessões recíprocas, e não uma imposição precarizante do Estado-juiz ou tampouco um mero indicador de milhagem produtivista para fins estatísticos” (ENAMAT, 2019, p. 48).

Fonte: Elaboração dos autores a partir de ENAMAT, 2019.

Explicitados os eixos e a descrição geral do tipo de curso que será desenvolvido em cada um deles, faz-se mister realizar a avaliação da aderência dos cursos ofertados pelas escolas judiciais com o os Eixos de Competências estabelecidos pelo

20. Há de se destacar que a formação continuada possui, para além dos quatro eixos descritos na tabela, um eixo instrumental — “voltado para o impacto da tecnologia no trabalho judicial buscando aperfeiçoar seu uso na jurisdição” (ENAMAT, 2019, p. 58) — e um eixo Ad hoc (para se atender demandas pontuais e específicas da conjuntura do momento, como uma alteração legislativa).

PNF 2019 — 2021, o que é feito na última subseção na sequência. Essa análise será feita para os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) selecionados para o estudo, mas antes será feita uma caracterização desses Tribunais, quais sejam: TRT 1 — Rio de Janeiro, TRT 9 — Paraná, TRT 10 — Distrito Federal/Tocantins, TRT 11 — Amazonas/Roraima e TRT 22 — Piauí.

5.4 Caracterização dos tribunais regionais do trabalho analisados

No âmbito do Projeto BRA/19/008, foram contemplados cinco TRTs que abrigam 719 magistrados trabalhistas. O TRT da 1ª Região tem como área de atuação o estado do Rio de Janeiro e é o de maior porte, com 300 magistrados. O TRT da 9ª Região abarca o estado do Paraná e conta com 204 magistrados. O TRT da 10ª Região cobre duas unidades da federação, Distrito Federal e Tocantins, com um total de 103 magistrados. Os dois menores TRTs são o TRT da 11ª Região, que abarca os estados do Amazonas e de Roraima e conta com 76 magistrados, e o TRT da 22ª Região, que possui o estado do Piauí como área de atuação e conta atualmente com 36 magistrados. As trajetórias históricas dos cinco TRTs, assim como a criação de suas respectivas escolas judiciais possibilitam uma contextualização da Justiça do Trabalho em suas regiões de atuação.

5.4.1 O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro)

O surgimento da justiça trabalhista no Brasil data do início da década de 1930, no período do então presidente Getúlio Vargas, reconhecido no mundo do trabalho, sobretudo pela introdução da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ainda que litígios no campo das relações de trabalho existissem, foi pós-Revolução de 30 que as primeiras instituições especializadas surgiram, as chamadas Juntas de Conciliação e Julgamento. Inicialmente vinculada ao poder Executivo, com a “edição do Decreto-Lei nº 9.797, de 09 de setembro de 1946, a Justiça do Trabalho passou a compor o Poder Judiciário Federal. Os 08 Conselhos Regionais do Trabalho transformaram-se em Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Conselho Nacional do Trabalho em Tribunal Superior do Trabalho”.²¹ Na qualidade de capital do país, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, localizado no Rio de Janeiro, englobava o Distrito Federal — à época a cidade do Rio de Janeiro era a capital do Brasil — e os estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo. Com a criação de Brasília e transferência da capital federal, bem como posterior desmembramento da Justiça do Trabalho do Espírito Santo e criação do TRT da 17ª Região em 1989, o TRT da 1ª Região passou a representar exclusivamente o estado do Rio de Janeiro.

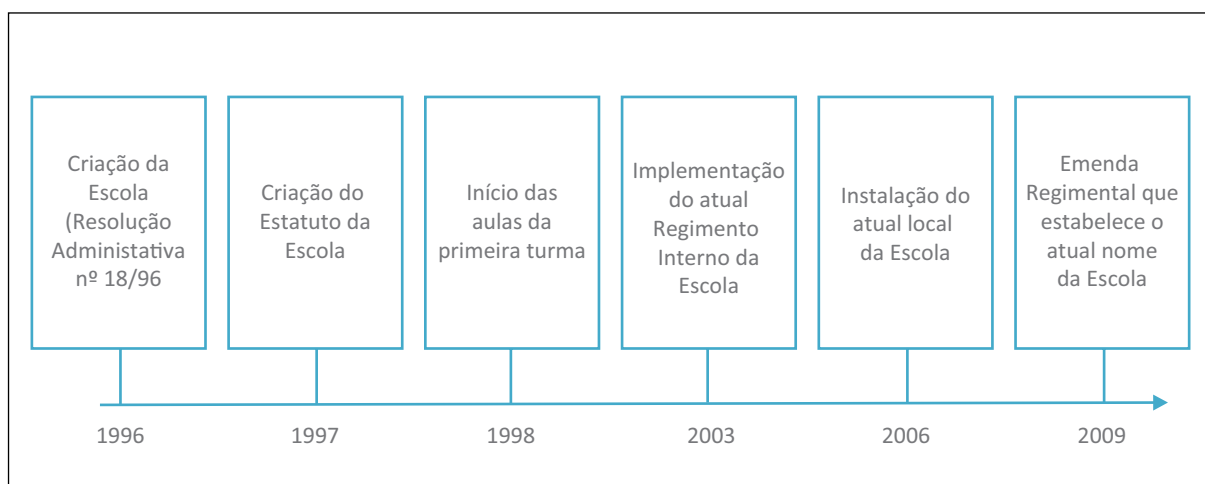
21. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/web/guest/criacao-das-jcjs-e-vts-do-trt/rj#wrapper>>.

Diante da característica intrínseca de constante mutação do mundo do trabalho, a legislação trabalhista tende a sofrer alterações constantes. Não obstante, a Constituição Federal dispõe, como uma demanda constitucional, a criação de escolas judiciais de formação e aperfeiçoamento de magistrados, como indicado no inciso IV do artigo 93: “IV — previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento a participação em curso oficial ou reconhecido por escola nacional de formação e aperfeiçoamento de magistrados” (Brasil, 2004). Com isso, em 26 de setembro de 1996:

[...] o Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por seu Órgão Especial, instituiu através da Resolução Administrativa 18/96 a Escola de Magistratura da Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro [EMATRA-RJ], com o objetivo de preparar, formar, aperfeiçoar e garantir a especialização dos magistrados do trabalho, por meio de cursos, seminários e outros eventos culturais, bem como, em conjunto com a Corregedoria Regional, organizar o programa de treinamento e aperfeiçoamento do conhecimento dos juízes recém-empossados e sua avaliação técnica para fins de vitaliciamento (TRT da 1ª Região, 2020b).

Conforme disposto na memória institucional da EMATRA-RJ, esta possui como diretrizes a: I) formação (inicial e continuada) e; II) atualização. Em 6 de outubro de 1997, foi criado o Estatuto da Escola e eleito o “primeiro Diretor-Geral, o Juiz de Tribunal Alédio Vieira Braga”. As aulas da primeira turma de pré-admissão ocorreram no primeiro semestre de 1998, com um curso dividido nas etapas de pré-admissão e posterior etapa de admissão.

FIGURA 15. Linha do tempo com principais marcos históricos da EMATRA-RJ



Fonte: Elaboração dos autores.

Ao longo da década de 2000, a escola passou por diversas mudanças físicas de endereço, fixada desde 2009 no edifício sede da Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro. Conforme consta no site institucional, atualmente a “escola possui no 9º andar, toda ala norte, do edifício-sede, um gabinete para o Diretor-Geral, uma secretaria que acomoda as duas Divisões (Administração/Ensino e Pesquisa), uma biblioteca e quatro salas com capacidade total de 360 lugares”.

Nesses quase 25 anos de existência da escola (período de 1996 a 2020), ocorreram duas mudanças no regimento interno da escola (Figura 15): em 2003, com a implementação de novo (e atual) regimento; e em 2009, com a modificação do “art. 83 do Regimento Interno desta Corte, alterando a denominação desta escola para escola judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região”.

5.4.2 O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná)

O Tribunal Regional Trabalhista da 9ª Região, sediado em Curitiba e com jurisdição alcançando todo o estado do Paraná, foi instalado em 17 de setembro de 1976.

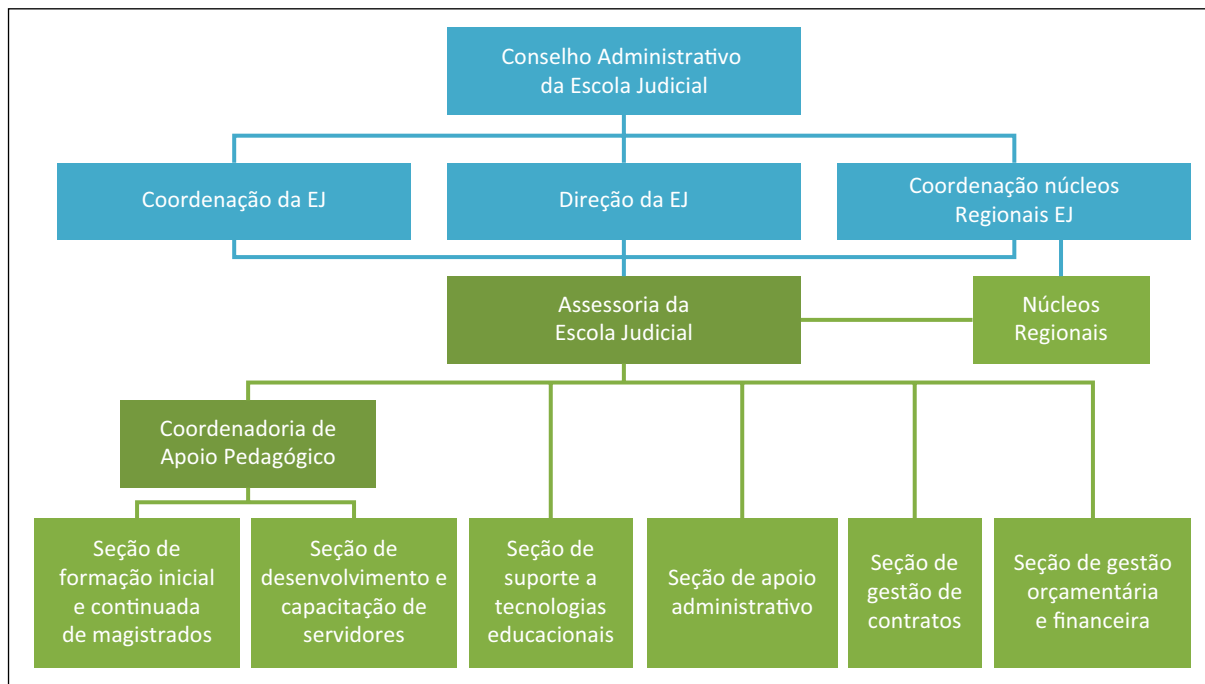
Referente à formação e aperfeiçoamento dos magistrados, duas datas se destacam:

(i) a criação da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná (EMATRA-PR), em 14 de novembro de 1998; (ii) a inauguração da Escola Judicial do TRT da 9ª Região, em 05 de dezembro de 2005.

Conforme descrição institucional na página web oficial da EMATRA-PR, a escola “nasceu com o objetivo de oferecer cursos de especialização, aperfeiçoamento e reciclagem para os magistrados associados e demais profissionais de áreas afins, além de cursos preparatórios para o ingresso na carreira de Juiz do Trabalho”. Trata-se de uma associação privada não vinculada ao TRT da 9ª Região, porém, de grande interesse e relevância para o Tribunal.

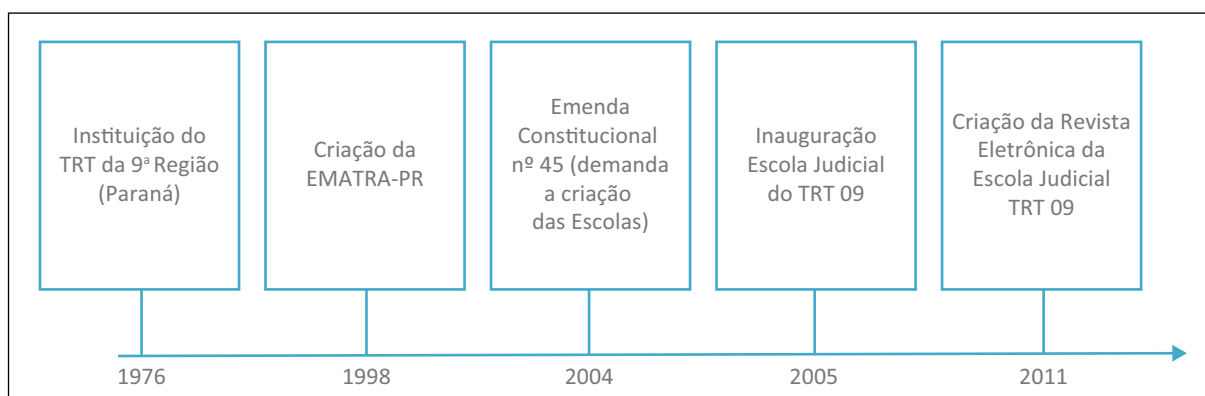
Inicialmente denominada Escola de Administração Judiciária — EAJ, a Escola Judicial do TRT da 9ª Região foi criada em conformidade com a demanda da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a qual determinou a criação das escolas em todos os tribunais regionais trabalhistas, sendo essa vinculado ao mencionado tribunal.

Segundo o Relatório Anual de Atividades mais recente (2017), a escola possui orçamento próprio e autonomia administrativa para gestão de despesas, com “o ostensivo propósito de contribuir para a missão institucional e realizar ações formativas, iniciais e continuadas, de Magistrados e voltadas à capacitação do Quadro de Servidores” (TRT da 9ª Região, 2017, p. 3), articulando seu projeto político-pedagógico com o Programa Nacional de Formação Continuada de Juízes do Trabalho, da ENAMAT.

FIGURA 16. Organograma da Escola Judicial — TRT 9ª Região

Fonte: TRT da 9ª Região (2017).

Ainda conforme o relatório, a escola “promove Seminários, Cursos de curta ou média duração, Colóquios, custeia Mestrados e Doutorados para os Senhores Magistrados, incentiva e desenvolve catálogo de Curso na modalidade de ensino a distância (EaD) na Plataforma livre Moodle [e] mantém a Revista Eletrônica” (TRT da 9ª Região, p. 3). O organograma da escola é organizado conforme disposto na Figura 16.

FIGURA 17. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 9ª Região

Fonte: Elaboração dos autores.

A escola judicial, localizada junto à sede do TRT da 9ª Região em Curitiba-Paraná, conta com instalações próprias assim constituídas: secretaria, sala da Direção e do Conselho

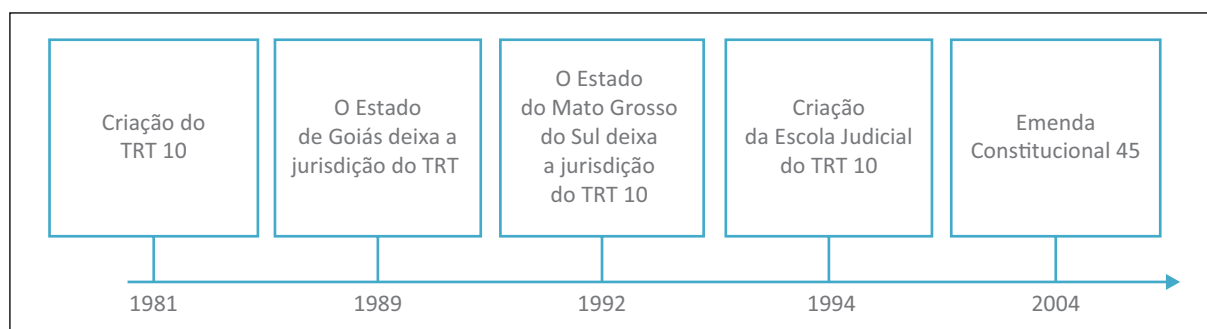
Administrativo, auditório com capacidade para 100 pessoas, duas salas de aula para até 50 pessoas cada qual, e laboratório equipado nos estritos parâmetros indicados pela ENAMAT para formação especializada, habilitado a capacitar para o PJe e outros treinamentos que envolvam ferramentas eletrônicas, ambiente que recebe até 35 alunos. O estúdio de gravação, unidade cuja responsabilidade é da Assessoria de Comunicação — ASCOM, tem seu uso compartilhado com a escola judicial para suas necessidades de gravação de videoaulas em ações formativas para magistrados e servidores na modalidade de educação a distância (TRT da 9ª Região, 2017, p. 5).

Ressalta-se ainda que a escola conta com estruturas físicas em três cidades do interior do Estado (Cascavel, Maringá e Ponta Grossa), as quais auxiliam no objetivo de capacitação continuada de Magistrados e Servidores espalhados no Paraná. A Figura 17 apresenta os principais marcos históricos da Escola Judicial do TRT da 9ª Região.

5.4.3 Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins)

A criação do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região remonta ao ano de 1981 (Figura 18). Por meio da Lei nº 6.927/81 foi instituída a 10ª Região da Justiça do Trabalho cuja jurisdição abarcava, à época, além do Distrito Federal, os estados de Goiás, Mato Grosso do Sul e Tocantins. Em novembro de 1989, foi criada a 18ª Região, com sede em Goiânia e em 1992 a 23ª Região, com sede em Cuiabá. Assim, desde 1992 a área de jurisdição da 10ª Região da Justiça do Trabalho é composta pelo Distrito Federal e pelo Estado do Tocantins, configuração que permanece até os dias atuais. A Escola Judicial da 10ª Região da Justiça do trabalho foi instituída por meio de atos oficiais publicados no Diário da Justiça em 23 de março de 1994.

FIGURA 18. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 10ª Região



Fonte: Elaboração dos autores.

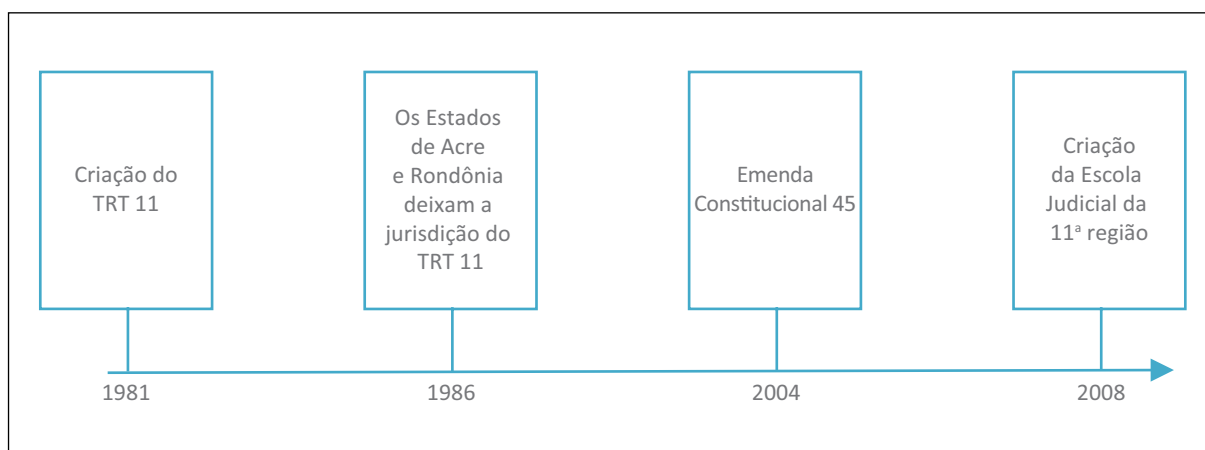
5.4.4 O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima)

O Tribunal Regional da 11ª Região foi instituído em 1º de junho de 1981 por meio da Lei nº 6.915 (Figura 19). À época, a Lei determinava que a composição do Tribunal seria formada

por seis juízes vitalícios, dois classistas temporários e seus respectivos suplentes. A região de Jurisdição do TRT 11 abarcava, na sua origem, os estados do Amazonas, do Acre, de Roraima e Rondônia. Em 1986 foi criada a 14ª Região da Justiça do Trabalho cuja jurisdição foi formada pelos Estados de Rondônia e Acre, oriundos da 11ª Região. Assim, desde 1986 o Tribunal da 10ª Região é formado pelo Distrito Federal e Roraima, configuração que se mantém até os dias atuais.

A Escola Judicial do TRT 11 foi criada por meio da Resolução Administrativa nº 64/2008, quando recebeu o nome de Escola Regional de Magistrados do Trabalho da 11ª Região. A escola foi criada atendendo a uma determinação de 2006 do Tribunal Superior do Trabalho (RA nº 1158/2006) para que cada Tribunal Regional do Trabalho tivesse uma Escola Regional própria. Nestes termos, a ERMAT foi criada no intuito de viabilizar os módulos regionais dos cursos de formação inicial para juízes do trabalho ingressantes no Tribunal da 11ª Região. Em 2009, atendendo a proposição apresentado pelo ministro Barros Levenhagen (Diretor da ENAMAT à época), a escola passou a se chamar Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (EJUD 11).

FIGURA 19. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 11ª Região



Fonte: Elaboração dos autores.

5.4.5 O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí)

Surgido no ano de 1992, o TRT da 22ª Região foi um dos últimos a ser criado no Brasil. O início da justiça trabalhista no Piauí remonta à década de 1930, quando foi criada a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento do Estado, em 1939 (Figura 20). Inicialmente, tal junta era vinculada ao TRT da 7ª Região, no Ceará, situação transformada em 1988, ocasião na qual foi transferido para a jurisdição do recém-criado TRT da 16ª Região, no Maranhão.

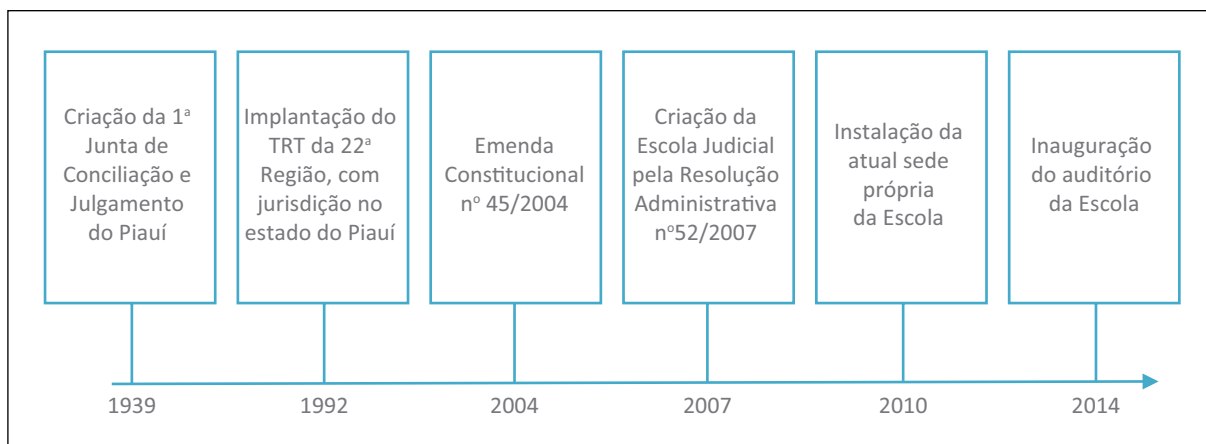
Diante da precariedade de não possuir autonomia própria e da dependência de recursos de outros TRTs (com grande ônus aos trabalhadores que ingressavam na justiça trabalhista

e haviam que arcar com custos de deslocamento a outros Estados), somada à Constituição Federal de 1988 que determina em seu artigo 112 que “Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal”, iniciou-se um movimento para a criação de um TRT próprio para o Piauí. Tal esforço desemboca na Lei nº 8.221, de 5 de setembro de 1991, que “cria Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, com sede em Teresina e jurisdição em todo o território do Estado do Piauí” (BRASIL, 2007a, p. 24). Entretanto, a implantação e o início do funcionamento do tribunal ocorrem somente em 1992, quando a prefeitura de Teresina cede um espaço para a realização das atividades.

Na esteira das demandas criadas pela Emenda Constitucional nº 45/2004, a Escola Judicial e de Administração Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região foi estabelecida pela resolução administrativa nº 52/2007, na data de 21 de maio de 2007, com sede na cidade de Teresina, Piauí, contando com dois núcleos: Núcleo de preparação e Formação de Magistrados e Núcleo de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores.

Conforme consta em anexo à resolução administrativa supracitada, o regulamento da escola indica, em seu artigo 3º, que esta “tem por finalidades a preparação, a formação, o treinamento, o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a capacitação de magistrados e de servidores” (BRASIL, 2007b, p. 302), possuindo para tanto autonomia “didático-científica e administrativa-organizacional”.

FIGURA 20. Linha do tempo com principais marcos históricos da Escola Judicial — TRT da 22ª Região



Fonte: Elaboração dos autores.

Destaca-se, ainda, em seu regulamento, o artigo 9º que expressa a obrigatoriedade de novos juízes realizarem o curso de preparação inicial:

“Os juízes aprovados nos concursos realizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região serão obrigatoriamente matriculados na escola, passando a freqüentar o Curso de Preparação Inicial, com duração de

até doze meses, ministrados pela escola, para efeito de vitaliciamento” (Brasil, 2007b, p. 304).

Ressalta-se que “além do aperfeiçoamento, a participação nos cursos resulta em adicional de qualificação que, pela lei, passa a integrar os vencimentos” (Brasil, 2008, p. 14), como forma de estímulo.

Em 2010, a escola ganha sua sede própria, junto ao Complexo Administrativo do TRT da 22ª Região, contando com uma estrutura física de “quase 800 metros quadrados de área construída, incluindo três salas de aula, sala de professores, biblioteca e um auditório com 172 lugares”. Atualmente, conta com um índice de mais de 80% dos magistrados capacitados na Semana de Formação Continuada, sendo umas das poucas, em nível nacional, a cumprir tal meta recomendada pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

5.5 Caracterização sócio-demográfica dos Tribunais Regionais do Trabalho

As Tabelas 5 e 6 apresentam um conjunto de indicadores selecionados que caracterizam o contexto socioeconômico na área de atuação dos TRTs. A comparação da Tabela 5 com a Tabela 6 (adiante no texto) mostra uma clara correlação entre o porte populacional e o porte dos TRTs (medido a partir de número de magistrados vinculados). Os TRTs da 1ª e 10ª regiões são os que atuam em áreas de maior densidade demográfica e com melhores indicadores socioeconômicos (observados pelo IDH e rendimento mensal domiciliar per capita). Os indicadores socioeconômicos por TRT, embora revelem claramente as assimetrias regionais, são contaminados pela composição de alguns deles, em particular o TRT da 10ª Região, uma vez que abrange o Distrito Federal (com os melhores indicadores do país) e o Tocantins (com índices baixos próximos aos estados do Amazonas, Roraima e Piauí, os quais compõem os TRTs da 11ª e 22ª regiões). O TRT 1, o TRT 9 e o TRT 10 possuem uma maior proporção de magistrados por 100 mil habitantes — 1,70; 1,75 e 2,06, respectivamente, enquanto o TRT 22 e o TRT 11 possuem 1,06 e 1,26 magistrados por 100 mil habitantes, respectivamente.

A taxa de participação no mercado de trabalho, expressa pela relação entre a População Economicamente Ativa — PEA (população ocupada e desocupada com 16 anos ou mais de idade) e a População em Idade Ativa — PIA (população com 16 anos ou mais de idade) da área de atuação do TRT da 1ª Região é uma das menores entre os cinco TRTs analisados (perdendo apenas para o TRT da 22ª Região).

Esse resultado desfavorável é reflexo de uma estrutura populacional mais envelhecida e da precarização do trabalho na região. É a região que apresenta os maiores níveis

de desocupação (razão entre a população desocupada e a PIA) e as maiores taxas de desemprego (razão entre a população desocupada e a PEA). Os trabalhadores ocupados estão predominantemente no setor de serviços (82,2%), embora a participação do setor industrial seja também relevante (16,7%).

TABELA 5. Características sociodemográficas selecionadas da área de atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho analisados

TRT	População estimada (2021)	Densidade demográfica — hab/km ² (2010)	Índice de Desenvolvimento Humano (2010)	Rendimento mensal domiciliar per capita — R\$ (2020)
		(2010)	Humano (2010)	R\$ (2020)
1ª Região	17.463.349	365	0,76	1.723
9ª Região	11.597.484	52	0,75	1.508
10ª Região	4.701.688	294	0,78	1.991
11ª Região	4.922.708	2	0,68	869
22ª Região	3.289.290	12	0,65	859

Notas: População estimada: Diferença de 783 pessoas entre os Estados do Piauí e Ceará com relação a Projeção da População para o Brasil e Unidades da Federação 2020, para o ano de 2020, em virtude de alteração de limites entre municípios na fronteira interestadual, Diferença de 451 pessoas entre os Estados de Alagoas e Pernambuco com relação a Projeção da População para o Brasil e Unidades da Federação 2020, para o ano de 2020, em virtude de alteração de limites entre municípios na fronteira interestadual, Diferença de 210 pessoas entre os Estados de Sergipe e Bahia com relação a Projeção da População para o Brasil e Unidades da Federação 2020, para o ano de 2020, em virtude de alteração de limites entre municípios na fronteira interestadual, Diferença de 2.603 pessoas entre o Estado de Goiás e o Distrito Federal com relação a Projeção da População para o Brasil e Unidades da Federação 2020, para o ano de 2020, em virtude de alteração de limites entre municípios na fronteira interestadual./Rendimento mensal domiciliar per capita: As estimativas de rendimento apresentadas atendem ao disposto na Lei Complementar 143/2013, que estabelece os novos critérios de rateio do Fundo de Participação dos Estados e do Distrito Federal — FPE e, em consequência, aos compromissos assumidos quanto à definição dos valores a serem repassados ao Tribunal de Contas da União — TCU para o cálculo dos fatores representativos do inverso do rendimento domiciliar per capita.

Fontes: Área Territorial: Área territorial brasileira 2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2021./População estimada: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1º de julho de 2020.

Densidade demográfica: IBGE, Censo Demográfico 2010, Área territorial brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2011./IDH — Índice de Desenvolvimento Humano: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento — PNUD./Rendimento mensal domiciliar per capita: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — PNAD Contínua — 2020.

O TRT da 9ª Região é o que apresenta os melhores indicadores do mercado de trabalho, em contraste direto com as regiões de atuação dos TRTs das 11ª e 22ª regiões. A taxa de desemprego no Paraná era de apenas 9,8% e 42,3% dos trabalhadores ocupados possuíam carteira de trabalho assinada; era também a região com maior participação da ocupação no setor industrial. Nas regiões dos TRTs das 11ª e 22ª regiões, apenas 22,1% e 20,2% dos ocupados tinham vínculo de trabalho formal, respectivamente.

A Tabela 7 caracteriza a composição dos cinco TRTs em termos de número de municípios em sua área de atuação, porte (número de magistrados) e composição por grau. O TRT da 1ª Região não só é o de maior porte, mas também o que possui o maior número de magistrado

trabalhista por município (3,3) em contraste com a 22ª Região (0,1). No entanto, essa métrica deve ser analisada com cautela, uma vez que é o TRT 1 que cobre o maior contingente populacional e o mercado de trabalho mais complexo. A composição por grau não segue uma relação direta com o porte dos TRTs, mas está mais relacionado com o seu tempo de existência: os TRTs mais antigos (especialmente os da 1ª e 9ª regiões) são os que apresentam maiores proporções de desembargadores.

TABELA 6. Indicadores selecionados do mercado de trabalho da área de atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho analisados (2020)

Painel A				
TRT	Taxa de participação no mercado de trabalho	Nível de ocupação	Nível de desocupação	Taxa de desemprego
1ª Região	54,5	44,0	10,6	19,4
9ª Região	60,9	54,9	5,9	9,8
10ª Região	60,6	52,7	7,9	12,9
11ª Região	60,0	50,8	9,2	15,3
22ª Região	51,3	45,2	6,2	12,0

Painel B				
TRT	Trabalhadores ocupados no setor agrícola	Trabalhadores ocupados no setor industrial	Trabalhadores ocupados no setor serviços	Trabalhadores com carteira assinada
1ª Região	1,1	16,7	82,2	39,9
9ª Região	10,7	22,4	66,9	42,3
10ª Região	6,8	11,6	81,5	33,3
11ª Região	17,7	15,8	66,5	22,1
22ª Região	16,8	16,1	67,2	20,2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — PNAD Contínua — 4º Trimestre de 2020.

TABELA 7. Composição dos Tribunais Regionais do Trabalho selecionados segundo número de municípios na área de atuação, porte e composição por grau na magistratura (2021)

TRT	Número de		Composição por grau (%)		
	Municípios	Magistrados	Substitutos	Titulares	Desembargadores
1ª Região	92	299	18.1	37.6	44.3
9ª Região	399	203	14.3	39.9	45.8
10ª Região	140	100	17.5	48.5	34.0
11ª Região	77	73	19.2	38.4	42.5
22ª Região	244	36	22.2	38.9	38.9

Notas: Ausência de informação sobre grau para 1 magistrado da 1ª Região e 3 magistrados da 10ª Região. Distrito Federal foi considerado possuindo apenas 1 município, embora ele seja definido por 33 regiões administrativas. Nesse caso, a 10ª Região seria composta por 33 regiões administrativas do DF + 139 municípios de Tocantins.

Fonte: IBGE Cidades (2021); Painel CNJ (2021).

5.6 Aderência dos cursos ofertados ao Programa Nacional de Formação 2019–2021

TABELA 8. Eixos e subeixos nos quais os cursos frequentados pelos magistrados foram classificados

Eixos	Subeixos	Competências
Eixo Alteridade	Relacionamento Institucional	Praticar relacionamento institucional colaborativo com a Presidência, Ouvidoria, Corregedoria, escola judicial, além de outros setores institucionais.
	Relacionamento Interpessoal	Identificar o sentido coletivo e integrativo da profissão e as formas de cooperação e diálogo entre os protagonistas do trabalho judicial.
Eixo Eticidade	Ética Profissional Aplicada	Atuar com consciência ética e conduta proativa, crítica e independente, para garantir o respeito ao interesse público, à cidadania, ao Estado de Direito e à democracia.
Direito e Sociedade	Accountability	Examinar o escrutínio público das decisões judiciais e entender os aspectos de visibilidade externa para saber lidar com questões envolvendo a relação entre notícia e verdade, julgamento e mídias sociais, rapidez e realidade.
	Gênero, Raça e Diversidade	Compreender o impacto do gênero, raça e diversidade, sobre a atuação da magistratura, a participação feminina no Poder Judiciário, as desigualdades e discriminações da questão no mundo do trabalho.
	Sustentabilidade e Direitos Humanos	Promoção do meio ambiente de trabalho saudável.
	Tecnologia	Conhecer os impactos das novas tecnologias na jurisdição e manusear os instrumentos disponíveis e facilitadores do trabalho com a participação de todos os sujeitos envolvidos.
	Adoecimento e mundo do trabalho	Examinar as possibilidades de adoecimento no mundo do trabalho, compreendendo aspectos e questões para vida saudável na atividade judicial.
	Conciliação, Arbitragem e meios adequados de resolução de disputas	Aplicar métodos consensuais de resolução de disputas individuais e coletivas.
Resolução de Conflitos	Execução	Aplicar procedimentos que confirmam celeridade e efetividade à execução trabalhista.
	Instrução Processual	Dirigir com instrumentalidade a instrução probatória oral, documental e pericial em contraditório.
	Normas Internacionais	
	Padrões de Efetividade	Praticar gestão eficiente de pessoas, materiais e processos e empregar atos administrativos com adequação, em busca da efetividade da prestação jurisdicional.
	Padrões de Litigância	Aplicar práticas efetivas de resolução de conflitos, identificadas a partir da análise do padrão de litigância.
	Racionalidade Decisória	Elaborar atos decisórios, fundados em raciocínios logicamente estruturados, utilizando argumentos coerentes e eticamente contextualizado; demonstrar domínio do idioma falado e escrito na atuação nos casos judiciais; assegurar a efetividade dos direitos fundamentais e das partes.
Eixos Adicionais	Formação de Formadores	
	Outros	

Fonte: Resolução ENAMAT n.º 25, de 04 de junho de 2020.

Para se verificar a aderência dos cursos ofertados pelas Escolas Regionais ao PNF 2019–2021 (e seus eixos de competência), utilizou-se como base de dados a totalidade dos cursos frequentados (carga horária) pelos magistrados dos TRTs. Para tanto, procedeu-se à classificação dos cursos segundo os Eixos e Subeixos, conforme apresentando na Tabela 8 e realizou-se uma estatística descritiva de modo a mensurar a porcentagem de cursos frequentados enquadrados em cada um dos eixos.

Há de se destacar que o PNF 2019–2021 não estabelece nenhuma exigência de distribuição equânime de carga horária entre os quatro eixos, ao passo que o PNF para o biênio 2020–2022 já dispensa qualquer tipo de equilíbrio: “Não há exigência de distribuição equânime de carga horária entre os quatro eixos, cabendo à Direção da escola judicial priorizar as questões mais relevantes para a formação profissionalizante dos alunos-juizes de acordo com a situação vivente” (Enamat 2020, p. 46).

Foram selecionados os cursos com a frequência de pelo menos uma pessoa, não sendo computados, portanto, os cursos ofertados que não tiveram nenhuma frequência. Ademais, foram analisados os cursos ofertados com base nas cargas horárias de frequência dos magistrados para os cursos de formação continuada e segundo a classificação dentro de cada eixo. Note-se ainda que alguns cursos foram classificados em mais de um eixo temático. Nestes casos a carga horária dos cursos foi dividida entre os eixos.

TABELA 9. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 1 — Rio de Janeiro

TRT 1 — Rio de Janeiro	Total de horas	Média de horas por magistrado	% do total
Eixo 1 — Eticidade	4.012	14	3,11%
Eixo 2 — Alteridade	1.495	7	1,16%
Eixo 3 — Direito e Sociedade	24.243	250	18,80%
Eixo 4 — Resolução de Conflitos	80.911	1305	62,73%
Eixos adicionais	18.325	524	14,21%
Total de horas — Formação contínua	128.987	434	100,00%
Total de horas — Formação inicial	58.051	195	-

Fonte: Escola Judicial do TRT 1 — Rio de Janeiro.

TABELA 10. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 9 — Paraná

TRT 9 — Paraná	Total de horas	Média de horas por magistrado	% do total
Eixo 1 — Eticidade	849	4	0,52%
Eixo 2 — Alteridade	3.511	17	2,14%
Eixo 3 — Direito e Sociedade	27.915	138	17,05%
Eixo 4 — Resolução de Conflitos	115.508	569	70,56%
Eixos adicionais	15.915	78	9,72%
Total de horas — Formação contínua	163.698	806	100,00%
Total de horas — Formação inicial	13.730	68	-

Fonte: Escola Judicial do TRT 9 — Paraná.

TABELA 11. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 10 — Distrito Federal/Tocantins

TRT10 — Distrito Federal/Tocantins	Total de horas	Média de horas por magistrado	% do total
Eixo 1 — Eticidade	12.250	126	26,12%
Eixo 2 — Alteridade	90	1	0,19%
Eixo 3 — Direito e Sociedade	3.929	41	8,38%
Eixo 4 — Resolução de Conflitos	26.663	275	56,85%
Eixos Adicionais	3.969	41	8,46%
Total de horas	46.901	484	100,00%
Formação Inicial	1.092	11	2,33%

Fonte: Escola Judicial do TRT 10 — Distrito Federal/Tocantins.

Os cursos de formação inicial foram analisados em separado, pois são obrigatórios para todos os magistrados que ingressaram na carreira a partir de 2006, exceto para aqueles que se tornaram desembargadores por meio do provimento previsto no Quinto Constitucional. (Tabelas 6 a 11).

TABELA 12. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 11 — Amazonas/Roraima

TRT11 — Amazonas/Roraima	Total de horas	Média de horas por magistrado	% do total
Eixo 1 — Eticidade	1.020	16	2,10%
Eixo 2 — Alteridade	156	3	0,32%
Eixo 3 — Direito e Sociedade	3.367	54	6,93%
Eixo 4 — Resolução de Conflitos	29.787	480	61,28%
Eixos Adicionais	14.280	230	29,38%
Total de horas	48.610	784	100,00%
Formação Inicial	7.803	126	16,05%

Fonte: Escola Judicial do TRT 11 — Amazonas/Roraima.

TABELA 13. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, TRT 22 — Piauí

TRT22 — Piauí	Total de horas	Média de horas por magistrado	% do total
Eixo 1 — Eticidade	543	16	2,24%
Eixo 2 — Alteridade	380	11	1,57%
Eixo 3 — Direito e Sociedade	5.256	150	21,73%
Eixo 4 — Resolução de Conflitos	16.104	460	66,58%
Eixos Adicionais	1.906	54	7,88%
Total de Horas	24.189	691	100,00%
Formação Inicial	1.536	44	6,35%

Fonte: Escola Judicial do TRT 22 — Piauí

Como fica evidenciado, o Eixo 4 — Resolução de Conflitos apresenta maior presença em termos de carga horária em todos os TRTs analisados, principalmente no TRT 9 — Paraná, representando 70,56% do total da carga horária dos cursos de formação continuada. No TRT 1 — Rio de Janeiro, o Eixo 3 (“Direito e Sociedade”) e Eixos Adicionais vieram na sequência (Tabela 14). Nos demais TRTs observa-se a mesma tendência em termos dos eixos temáticos com maior carga horária. Chama a atenção no TRT10 — Distrito Federal/Tocantins a maior participação percentual para o Eixo Eticidade (26,12% do total da carga horária de formação continuada, se comparado ao observado para os demais TRTs analisados).

Considerando todos os TRTs conjuntamente, o Eixo 1 — Alteridade apresenta a menor participação percentual. Com efeito, a grande concentração no eixo de resolução de conflitos para a formação continuada demonstra uma preocupação das escolas judiciais em promover cursos focados em melhora da resolutividade do magistrado trabalhista, com menor ênfase em questões sobre ética e alteridade no direito do trabalho.

TABELA 14. Distribuição de carga horária por eixo, em números, média e percentual do período de 2006–2019, total (por TRTs selecionados)

TRT22 — Piauí	Total de horas	Média de horas por magistrado	% do total
Eixo 1 — Eticidade	18.674	27	4,53%
Eixo 2 — Alteridade	5.632	8	1,37%
Eixo 3 — Direito e Sociedade	64.710	93	15,69%
Eixo 4 — Resolução de Conflitos	268.973	388	65,22%
Eixos Adicionais	54.395	78	13,19%
Total de Horas	412.384	594	100,00%
Formação Inicial	82.212	118	19,94%

Fonte: Escolas Judiciais do TRT 1 — Rio de Janeiro, TRT 9 — Paraná, TRT10 — Distrito Federal/Tocantins, TRT11 — Amazonas/Roraima, TRT22 — Piauí.

PARTE II
DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

CAPÍTULO 6. OBJETIVOS, METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS DE ACESSO AO CAMPO

6.1 Introdução

O presente capítulo tem por objetivo descrever os objetivos, as metodologias e as estratégias de acesso ao campo para cada um dos três capítulos que se ocupam de apresentar os principais achados empíricos da pesquisa (capítulos 7, 8 e 9). Assim, a subseção 6.2 se ocupará de restituir os objetivos, metodologias e estratégias da pesquisa de campo qualitativa que será apresentada no capítulo 7. A subseção 6.3 se debruçará sobre as estratégias de apuração e tratamento dos dados administrativos a respeito das frequências nos cursos, trajetórias profissionais e desempenho dos magistrados que serão descritas no capítulo 8. Por fim, a subseção 6.4 se ocupará de descrever os dados utilizados para a análise de perfil com a metodologia do *Grade of Membership* que será apresentada no capítulo 9.

6.2 A percepção dos magistrados sobre o ensino judicial: objetivos, metodologia e critérios para o uso das entrevistas

6.2.1 Objetivos

Durante os meses de agosto a dezembro de 2020 foi realizada uma pesquisa de campo qualitativa com magistrados de cinco regiões da Justiça do Trabalho do Brasil. Esta investigação fez parte do eixo de Análise da Dimensão Formativa do ensino judicial prevista no Projeto BRA 19/008 e parte de seus resultados informam o capítulo 7 do presente relatório.

Neste trabalho foi realizado um conjunto de 50 entrevistas qualitativas em profundidade com magistrados(as) de cinco Tribunais da Justiça do Trabalho do Brasil. As regiões visitadas foram, em ordem cronológica: Rio de Janeiro (1ª Região da Justiça do Trabalho); Brasília e Tocantins (10ª Região); Paraná (9ª Região); Amazonas e Roraima (11ª Região); e, finalmente, Piauí (22ª Região).

Em todas as regiões obteve-se o número mínimo de entrevistas de juízes (8) estabelecido pela coordenação da pesquisa, além de no mínimo uma entrevista com diretor, vice-diretor ou coordenador pedagógico das escolas judiciais. A escolha dos entrevistados visou contemplar juízes substitutos e titulares; atuantes em varas da capital e do interior; homens e mulheres com diferentes datas de ingresso na carreira.

Os entrevistados foram contatados previamente por correio eletrônico e receberam um convite através de Ofício do IPC-IG. Este documento apresentava informações gerais sobre

a pesquisa, além da apresentação formal do entrevistador. As entrevistas duraram em torno de 1 hora e 15 minutos e foram realizadas na modalidade de videoconferência. Foi utilizado, preferencialmente, a plataforma do google meet e a data e o horário foram previamente escolhidas pelo entrevistado. Em nenhuma das entrevistas foi observado problemas técnicos de modo a impossibilitar a interação entre os magistrados e o entrevistador. As entrevistas foram transcritas em sua integralidade pelo entrevistador no momento mesmo da interação. Em todas as conversas foi solicitado permissão para a transcrição simultânea e foi garantido, aos entrevistados, o sigilo e o anonimato na apresentação dos resultados obtidos. Posteriormente, um banco de dados com as cinquenta entrevistas foi consolidado. Os nomes dos respondentes foram subtraídos, assim como foram subtraídas informações que pudessem ameaçar o sigilo e o anonimato. Depois deste processo de desidentificação, as entrevistas receberam um código no qual se pode conhecer o tribunal do entrevistado. O conjunto destas entrevistas deu origem a um banco de dados que foi utilizado na confecção de um relatório prévio com a descrição dos principais fenômenos observados.

O objetivo mais importante desta etapa do trabalho consistiu na viabilização de uma primeira exploração das percepções dos magistrados em relação ao ensino judicial. Além disso, as entrevistas também abordaram percepções mais gerais a respeito de temas relevantes na carreira da magistratura e da Justiça do Trabalho como, por exemplo, opinião a respeito dos critérios de promoção na carreira, as características pessoais necessárias para uma boa prestação jurisdicional, a relação dos magistrados com a esfera pública, etc. Posteriormente, o questionário elaborado para esta fase da pesquisa — bem como os principais resultados obtidos nela — serviu como subsídio para a elaboração de um questionário tipo *survey*. Este, por sua vez, tornou-se instrumento para uma nova entrada em campo, em 2021, que ajudou a estender o alcance da pesquisa qualitativa de 2020 e diversificar os tipos de dados apurados.

6.2.2 Metodologia

Em se tratando de um trabalho qualitativo que visou investigar as formas através das quais os(as) magistrados(as) da Justiça do Trabalho no Brasil percebem a dimensão formativa do ensino judicial, a estratégia metodológica utilizada na pesquisa optou pelo uso de entrevista em profundidade, tida como dispositivo que visa construir e dar forma ao dado empírico qualitativo em ciências sociais (GASKEL, 2008; BARDIN, 2008; BECKER, 2008).

O questionário utilizado para esta fase da pesquisa foi composto por três blocos principais. No primeiro bloco, intitulado “Origem social, recursos sociais e trajeto até ingresso na carreira”, visou-se a apuração de informações relativas à origem social, socialização primária e secundária, trajeto escolar e vida religiosa e associativa no intuito de construir um perfil social do entrevistado. O segundo bloco, “Trajeto na carreira da magistratura”, visou reconstruir, em linhas gerais, a trajetória dos entrevistados na carreira bem como apurar as percepções a respeito de temas que produzem dissenso como critérios de progressão na carreira;

produtividade e desempenho; qualidades de um bom juiz, etc; por fim, o terceiro e último bloco da entrevista, "Percepção do impacto do trabalho das escolas judiciais no exercício da função", gira em torno da percepção da experiência formativa nas escolas judiciais e os sentidos pragmaticamente atribuídos aos diversos fatores que compõem a experiência do ensino judicial.

Para a leitura das entrevistas, foi privilegiada uma técnica de leitura do dado qualitativo conhecida por "leitura categorial não-apriorística" (Bardin, 2008). Nestes termos, buscou-se codificar certos repertórios argumentativos que emergiram de forma recorrente a partir da interação com os entrevistados (e não como resultado de uma codificação prévia realizada pelo entrevistador). Assim, foi construído um inventário de cinco categorias temáticas que apareceram de forma contundente nas entrevistas e que foram formadas por recorte e agregação a partir de uma operação de "classificação de elementos constitutivos de um conjunto por semelhança e diferenciação semântica e, em seguida, por reagrupamento segundo a analogia" (Bardin, 2008). Estas cinco categorias foram trabalhadas uma a uma e podem ser consideradas emblemáticas das formas através das quais os entrevistados experienciam certas dimensões da experiência do ensino judicial.

Os cinco repertórios argumentativos encontrados de forma recorrente e posteriormente reagrupados por analogia foram: i) as escolas como locus de socialização e partilha de experiências; ii) a obrigatoriedade de frequência e um engajamento de baixo alcance; iii) o dissenso como método do ensino judicial; iv) a falta de um plano pedagógico orgânico; v) elogio das metodologias ativas de aprendizagem. Ressalta-se que estes repertórios argumentativos foram identificados de forma recorrente e transversalmente no corpo das entrevistas. Isto significa que eles nomeiam formas de perceber e se relacionar com o ensino judicial que não dependem de eventos específicos, regiões ou perfis determinados, mas configuram, outrossim, uma regularidade no universo empírico considerado.

É preciso realçar que tanto essas estratégias de abordagem dos entrevistados, quanto essas operações de leitura das entrevistas (que privilegiaram a análise das categorias que emergiram do campo) são francamente inspiradas nos pressupostos da chamada *théorie ancrée* (ou *grounded theory* para os anglófonos ou, ainda, "teoria fundamentada" para os lusófonos). Esta corrente das ciências sociais é fortemente marcada pelos pressupostos filosóficos do pragmatismo americano em que a construção de uma teoria ou hipótese explicativa repousa, em larga medida, sobre a análise metódica de dados que emergem do campo e que não são antecipáveis a priori. Trata-se, portanto, de uma metodologia de inspiração indutiva, normalmente qualitativa, que visa construir teorias e explicações a partir de uma pergunta ou de alguns dados preliminares. Outrossim, o gesto metodológico fundamental dos estudos inspirados pela teoria enraizada é a abertura à experiência de campo que dá lugar, em um segundo momento, a análise de dados coletados a partir de padrões identificáveis

de repetições e, em um terceiro momento, a realização de operações de codificação e categorização (Glaser & Holton, 2004; Glaser & Strauss, 1965; Guillemette, 2006; Strauss & Corbin, 1994). Nestes termos, portanto, as operações metodológicas e de interpretação do dado da pesquisa qualitativa que será apresentada no capítulo 7 encontram-se associadas a esta tradição de pesquisa nas ciências sociais que inspira, em larga medida, diversas técnicas qualitativas de produção e interpretação de dados no campo da produção científica em ciências sociais no Brasil.

6.2.3 Critérios para o uso das entrevistas

Como foi mencionado anteriormente, a segunda entrada em campo por meio da utilização do questionário tipo *survey*, já em 2021, permitiu uma expansão das linhas investigativas abertas pelos resultados da pesquisa qualitativa de 2020. Assim, alguns padrões de respostas ao inquérito ministrado em 2021 puderam ser complementados com alguns resultados obtidos pela pesquisa qualitativa de 2020. Esta articulação dos resultados obtidos em dois momentos diferentes da pesquisa permitiu um enriquecimento da natureza do dado. Nestes termos, este procedimento de complementação também organizou os critérios para a mobilização das entrevistas qualitativas neste relatório. Os fragmentos de entrevistas mobilizados no capítulo 7 deste estudo foram escolhidos, portanto, na medida em que podem enriquecer, de algum modo, aquilo que pôde ser observado também nos resultados do *survey*.

Se, por exemplo, os resultados do *survey* de 2021 revelam que 60% dos respondentes ao inquérito entendem que a participação nos cursos das escolas judiciais é muito relevante para o exercício da função, a pesquisa qualitativa de 2020 complementa este dado na medida em que demonstra que o conteúdo empírico dessa participação passa, em larga medida, pela dimensão de socialização e troca de experiências que o espaço do ensino judicial propicia. Dito em outros termos, as entrevistas qualitativas mostraram que os magistrados tendem a valorizar a dimensão de socialização e troca de experiências propiciada pelo espaço do ensino judicial. Essa informação “preenche”, ou complementa, a partir daquilo que é “fundamentado na realidade tal como os atores a narrativizam no momento das entrevistas” (Strauss & Corbin, 1994; Benatouil, 1999) — o dado que pôde ser identificado a partir da proporção de respostas à pergunta de número 17 do questionário (que indaga os magistrados a respeito do nível de concordância com a frase: “O conjunto de cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”).

Este é um exemplo, finalmente, da forma através da qual as duas entradas em campo se comunicam e se complementam no espaço do presente estudo. Este procedimento metodológico visa articular, portanto, aquilo que pode ser deduzido a partir de padrões de respostas às questões do *survey* com aquilo que revelam as categorias identificadas na pesquisa qualitativa. Este vai-e-vem entre as duas pesquisas permite, portanto, o acesso a um

dado qualificado que não se furta de descrever os conteúdos propriamente empíricos daquilo que os dados do *survey* indicam como tendência de respostas do universo de magistrados que responderam ao instrumento.

6.3 Dados e metodologia utilizada para a análise do perfil dos magistrados quanto ao desempenho e frequência nos cursos do ensino judicial

O capítulo 8 do presente relatório apresenta uma análise exploratória das informações a respeito da frequência dos magistrados nos cursos do ensino judicial, bem como informações a respeito de suas trajetórias na carreira e desempenho profissional. Para tanto, foi utilizada uma base de informações formada por dados administrativos apurados junto as Corregedorias dos Tribunais regionais e das escolas judiciais dos cinco Tribunais analisados e, ainda, com informações do Painel CNJ apresentadas no capítulo quatro deste estudo.

6.3.1 A base de dados

As análises descritivas sobre a frequência dos magistrados nos cursos de formação inicial e continuada, a trajetória e o desempenho dos magistrados e a análise do perfil dos magistrados em relação a esses aspectos são baseadas em dados administrativos dos cinco TRTs selecionados para as análises quantitativas no âmbito do Projeto BRA/19/008. Essa seleção considerou, entre outras variáveis, o recorte geográfico, o porte dos tribunais e o perfil da litigância trabalhista da região, sendo estes: TRT da 1ª Região — Rio de Janeiro (TRT 1), TRT da 9ª Região — Paraná (TRT 9), TRT da 10ª Região — Distrito Federal e Tocantins (TRT 10), TRT da 11ª Região — Amazonas e Roraima (TRT 11) e TRT da 22ª Região — Piauí (TRT 22).

Foram solicitados dados sobre as características básicas e trajetória dos magistrados em cada TRT para as corregedorias (ou setores estatísticos) dos Tribunais e dados sobre a frequência em cursos de formação inicial e continuada para as escolas judiciais dos Tribunais. Os dados, coletados no período de 2020 a 2021, são descritos a seguir:

- Trajetória dos magistrados na carreira: dados sobre o grau de jurisdição do magistrado, data de ingresso no respectivo TRT, datas de promoções a titulares e desembargadores, bem como os tipos de promoções. Essas variáveis foram solicitadas por e-mail às corregedorias e setores de estatística dos TRTs e foram considerados apenas os magistrados atuantes nos tribunais selecionados na data de solicitação dos dados;
- Histórico dos cursos realizados ao longo da carreira na magistratura trabalhista: histórico completo dos cursos realizados por cada magistrado desde a entrada do magistrado no Tribunal, bem como a data de realização do curso e sua carga horária. Os cursos podem ser de formação inicial, formação continuada, especialização,

mestrado, doutorado e outros. Os cursos de formação inicial e de formação continuada foram classificados em eixos e subeixos de acordo com as temáticas que abordam, conforme será detalhado a frente no relatório. Essas variáveis foram solicitadas por e-mail às escolas judiciais dos TRTs (EJUDs);

- Dados adicionais: Foram também solicitadas às corregedorias dos TRTs informações adicionais sobre os magistrados como data de nascimento, sexo, ano de graduação em direito e nível de formação.

Além dos dados solicitados aos TRTs, foram utilizados também dados do Painel CNJ — Módulo produtividade mensal.²²

- Dados sobre o desempenho dos magistrados do Painel CNJ (Módulo produtividade mensal): dados sobre o total de sentenças por tipo de sentença (conhecimento, execução judicial e fiscal, entre outras) para os anos de 2015 a 2019, por magistrado e TRT.

Após o recebimento dos dados solicitadas às Corregedorias e escolas judiciais, estes foram padronizados, de modo a facilitar sua leitura no programa computacional R, o qual foi utilizado na manipulação das bases de dados, realização das análises descritivas e ajuste dos modelos *Grade of Membership* descritos na subseção 6.5. Posterior à padronização das bases de dados, todas as informações a nível de magistrado foram unidas em um único banco de dados. O cruzamento dos dados foi realizado pelo nome dos magistrados, removendo-se todos os caracteres especiais de modo a evitar erros de pareamento. Com a base de dados contendo todas as informações dos magistrados dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões em mãos, foram realizadas algumas análises de inconsistências e completude dos dados, verificando, por exemplo a presença de informações faltantes, e os nomes dos magistrados foram substituídos por um número identificador, de modo a preservar suas identidades.

Por fim, a base de dados juntando as informações das três fontes citadas acima foi preparada selecionando apenas os magistrados ativos no ano de 2020 e que entraram até 2019²³ (incluindo os que ingressaram ao longo de 2019), considerando como ativos os magistrados presentes nas bases de trajetória na carreira, encaminhadas pelas corregedorias e setores de estatística dos TRTs.²⁴ Ou seja, não foram considerados os magistrados que estavam na base

22. Dados disponíveis em: <https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shPDPrincipal>, última extração no dia 21/09/2021.

23. Há 13 magistrados dos 711 da base de dados original que entraram após 2019.

24. Há três magistrados no TRT da 10ª região e um no TRT da 1ª região que estavam na base de histórico de cursos realizados, mas não estavam na base de trajetória na carreira e, portanto, não foram considerados.

de histórico de cursos e de desempenho do Painel CNJ e não estavam na base de trajetória na carreira. Para os magistrados ativos que não estavam na base de histórico de cursos foi considerado que não possuem carga horária de cursos de formação (isto é, a carga horária é igual a zero).²⁵

Sobre os cursos, para os de formação continuada, foram considerados apenas os cursos classificados como formação continuada realizados a partir de 2006 e até 2019 (não foram considerados os cursos de especialização registrados nos sistemas das escolas judiciais, nem os cursos de formação inicial). Além disso, só foram considerados os cursos realizados pelo magistrado após seu ingresso no TRT analisado, isto é, caso o magistrado tenha entrado após 2006, foram considerados os cursos realizados a partir da data de entrada no Tribunal em análise.

Devido à pandemia da COVID-19 houve mudanças importantes na forma de funcionamento das escolas e dos TRTs, que passaram para um formato remoto devido às políticas de isolamento adotadas em praticamente todas as unidades federativas do país. Assim, para a análise optou-se por limitar os dados até o final de 2019. Além disso, as informações foram enviadas em períodos diferentes por cada TRT ao longo dos anos de 2020 e 2021, sendo necessário limitar a data de ingresso dos magistrados à 2019 para manter a coerência temporal entre os dados dos cinco TRTs escolhidos.

A base de dados desenvolvida foi utilizada na análise do perfil de magistrados quanto ao desempenho e frequência nos cursos de formação inicial e continuada — Capítulo 8. Também foi utilizada na análise do perfil dos magistrados quanto à percepção destes sobre os cursos de formação inicial e continuada — Capítulo 9, juntando as informações da base de dados por magistrado descrita com as respostas do *survey*, também por magistrado (a base final para essa análise será descrita mais à frente nesse capítulo).

6.4 Avaliação dos cursos de formação continuada pelos magistrados trabalhistas: estratégias, dados e métodos

O Capítulo 9 irá tratar da análise da avaliação dos cursos de formação continuada pelos magistrados trabalhistas. A principal estratégia de análise foi a de procurar associações entre o discurso valorativo dos cursos dos magistrados trabalhistas e a sua experiência profissional. A abordagem central trata da construção de perfis característicos desses magistrados e suas relações com as atitudes perante estes cursos. Planejou-se para tal, uma enquete (*survey*) estruturada, face a face, com todos os magistrados lotados em cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), escolhidos para assegurar a dispersão regional desses tribunais, a saber: TRT da 1ª Região — Rio de Janeiro; da 9ª Região — Paraná; da 10ª Região — Distrito Federal e

25. Há 2 magistrados que estão na base de dados sobre a trajetória dos magistrados e não estavam na base de dados sobre o histórico de cursos, e 4 magistrados que estavam na base de cursos e não estavam na base de dados sobre a trajetória dos magistrados.

Tocantins; da 11ª Região — Amazonas e Roraima e 22ª Região — Piauí. No capítulo 9 esses TRT serão identificados com o número da Região e Sigla da UF da Região, e.g. 1-RJ é a 1ª Região do Rio de Janeiro.

Infelizmente, a prática do distanciamento social, não permitiu que se coletasse todas as informações de conteúdo e no formato desejáveis, uma vez que foi preciso recorrer ao preenchimento de questionário voluntário online; com limitações da quantidade de quesitos e da natureza das perguntas, condicionando a análise aos dados que foram possíveis de se coletar.

Uma cópia do questionário se encontra no Anexo 2, deste documento. A sua elaboração levou em conta a rica experiência da pesquisa qualitativa junto a magistrados das cinco TRT selecionadas (veja Seção 6.2 deste capítulo para informação sobre a esta pesquisa). Quanto mais se avançava a pesquisa qualitativa, mais certeza se firmava entre os pesquisadores sobre a necessidade de se ampliar o domínio da pesquisa como um todo, aumentando o número de respondentes a questões semelhantes às da pesquisa qualitativa, porém de forma mais estruturada e passível de ser respondida online.

Uma empresa, o Instituto Olhar, foi contratada para conduzir o *survey online*, através da plataforma *Monkey Survey*, cujo relatório de campo se encontra em anexo, onde se vê o grande esforço de sensibilização dos magistrados para responder ao questionário, empregado por todas as instituições envolvidas — ENAMT, IPC-IG e Instituto Olhar, além dos cuidados que teve o Instituto em assegurar a qualidade dos dados, seja pela pré-programação do instrumento de coleta, seja pelo acompanhamento do preenchimento.

O questionário gerou 166 variáveis divididas em percepções sobre o ensino judicial (agrupadas no Bloco I — “Percepção sobre a carreira da magistratura trabalhista e sobre o ensino judicial na formação dos magistrados trabalhistas”) e outro conjunto de questões relativas à trajetória social e profissional, bem como características demográficas dos magistrados (agrupadas no Bloco II — “Perfil social e trajetória profissional antes da magistratura trabalhista”). O Bloco I contém 109 questões,²⁶ todas representadas por escalas do tipo Likert, com 11 pontos em que 0 representa o menor nível e 10 o maior. As escalas possuem um ponto central (5), e podem representar tanto um ranking (de relevância) quanto uma medida de dualidade (concordância/discordância). No primeiro caso as escalas representam variáveis ordinais tradicionais, ao passo que na segunda a ordinalidade é expressa pela intensidade da opinião (independente do sentido — concordância ou discordância). O bloco II contém 56 questões²⁷ de diferentes naturezas (Veja o questionário aplicado no Anexo 2 do relatório).

Todo o esforço de sensibilização resultou numa taxa de respostas de 44% dos magistrados.

26. Essas 109 escalas estão organizadas em 28 perguntas gerais.

27. Esses 56 itens estão organizados em 26 perguntas gerais.

Essa baixa taxa de adesão demandou uma análise pormenorizada de seletividade dos respondentes, além da análise de consistência interna, descritas no Anexo 1 deste relatório. A análise de seletividade e de consistência interna revelou que o nível de seletividade era muito baixo e localizado em algumas variáveis, passíveis de controle, além de mostrar alto nível de consistência interna.

TABELA 15. Número de magistrados lotados, número de respondentes ao *survey*, taxa percentual de adesão (respondentes), TRTs selecionados (2021)

TRT	Condição de respondente do magistrado	Número de magistrados e taxa de adesão
01 — RJ	Número de magistrados lotados	300
	Número de magistrados respondentes	129
	Percentual de respondentes (taxa de adesão)	43,0
09 — PR	Número de magistrados lotados	204
	Número de magistrados respondentes	75
	Percentual de respondentes (taxa de adesão)	36,8
10 — DF TI	Número de magistrados lotados	103
	Número de magistrados respondentes	49
	Percentual de respondentes (taxa de adesão)	47,6
11 — AM RR	Número de magistrados lotados	76
	Número de magistrados respondentes	46
	Percentual de respondentes (taxa de adesão)	60,5
22 — PI	Número de magistrados lotados	36
	Número de magistrados respondentes	19
	Percentual de respondentes (taxa de adesão)	52,8
TOTAL	Número de magistrados lotados	719
	Número de magistrados respondentes	318
	Percentual de respondentes (taxa de adesão)	44,2

Fonte: Instituto Olhar (2021). Relatório de Pesquisa de Campo. Pesquisa Ensino Judicial. Brasília, IPC-IG.

Uma vez tranquilizados sobre a qualidade de dados no que se refere à seletividade e consistência interna dos dados coletados no *survey*, partiu-se para a definição do método de análise e sua operacionalização.

Como ambos os Capítulos 8 e 9 seguem uma estratégia de obtenção de perfis dos magistrados numa base de dados que engloba todos os magistrados dos cinco TRTs, utilizou-se uma mesma metodologia em ambos, a qual é descrita na subseção seguinte. Ressalte-se que a apresentação a seguir, a partir das considerações metodológicas, se estende ao Capítulo 8, que também segue uma estratégia de obtenção de perfis dos magistrados numa base de dados que engloba todos os magistrados das cinco TRT.

6.4.1 Considerações metodológicas

Uma vez considerada a abordagem multivariada para a análise de perfis, o método escolhido para efetuar a análise foi o de *Grade of Membership* (GoM). Escolha feita, não só pelos aspectos

práticos que permite a análise, relativamente, de uma grande quantidade de variáveis vis a vis o pequeno número de casos. Pelo fato de trabalhar com perfis extremos, num espaço convexo e no contexto de análise *fuzzy*, o método tem a capacidade de identificar agrupamentos de atributos associados entre si identificando agrupamentos heterogêneos num grande conjunto de atributos aparentemente homogêneos.

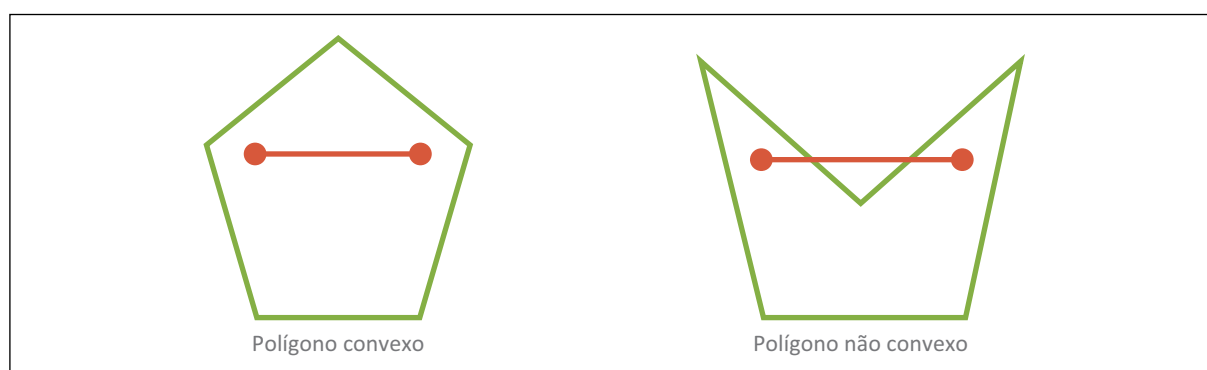
Antes de prosseguir, para facilidade de exposição posterior, achou-se conveniente esclarecer a terminologia usada no método GoM, para descrever as características mais importantes do método. Esclarecendo o que é o GoM:

GoM faz parte de métodos de análise *fuzzy*

O GoM é uma análise baseada em conjuntos *fuzzy*, onde cada elemento dos conjuntos pode pertencer a outros conjuntos, ou seja, um indivíduo pode pertencer a mais de um conjunto ou perfil, diferenciando da abordagem clássica onde os elementos pertencem a apenas um conjunto ou perfil (Zadeh, 1965; Woodbury, Clive e Garson Jr., 1978). Na análise *fuzzy* as probabilidades de ocorrência dos métodos baseados em teoria clássica dos conjuntos são substituídas por graus de pertencimento (*grade of membership*). Quanto mais próximo (em termos de atributos) de um perfil, maior o grau de pertencimento. Os modelos *fuzzy* são chamados de modelos de conjuntos nebulosos ou partição (em perfis) difusa em português. Estes modelos são muito usados em teorias e práticas de Inteligência Artificial e em tecnologia onde há necessidade de “decisões gradativas”, como desacelerar progressivamente até frear completamente numa chegada do trem à estação de parada, evitando os solavancos de freadas bruscas.

O GoM pressupõe que os elementos de análise estão delimitados num espaço convexo

Simplificando, espaço convexo pode ser pensado como uma estrutura geométrica fechada com vértices, de tal forma que todos os elementos estejam contidos neste espaço, ou seja, se eu traçar um segmento de reta em quaisquer dois elementos, esse segmento está todo ele contido no espaço.



O modelo GoM estima a composição dos perfis extremos, que constituem os vértices do polígono

Pense num conjunto de pessoas num espaço convexo; pense em alguns atributos e suas possíveis categorias — altura (alta, média e baixa), peso (gordo, médio e magro), cor da pele (branco, preto, pardo, amarelo), sexo (masculino, feminino), idade (criança, adolescente, adulto e idoso). Cada pessoa será portadora de uma categoria de cada um desses atributos que definirá o seu perfil, e.g. alta, gorda, branca, feminino, idosa ou qualquer conjunto derivado dos 216 possíveis perfis das categorias desses atributos. O perfil extremo é o conjunto de categorias dos atributos estatisticamente associados e que se localiza geometricamente no vértice do polígono. O perfil extremo é um perfil de referência e nem sempre significa o mais prevalente entre os indivíduos, mas ele garante que pelo menos uma pessoa terá um perfil igual a do extremo.

O modelo GoM atribui a cada um dos indivíduos um *Grade of Membership (GoM)* ou Grau de Pertencimento aos perfis extremos

Ele mede a proximidade de uma pessoa ao perfil extremo, ou seja, o conjunto de atributos dessa pessoa é comparado com o do perfil extremo e um valor de proximidade é atribuído. Usualmente há uma restrição que o valor não pode ser negativo e que a soma desses graus, num indivíduo pelos perfis, seja igual a um (1). Grau de pertencimento ao Perfil 3, igual a 1, significa que essa pessoa tem todas as características do Perfil 3 e nenhuma dos demais perfis. Outra pessoa pode ter grau de pertencimento igual a 0,70 no Perfil 1 e 0,30 no Perfil 3. A proximidade ao perfil extremo pode ser medida por proximidade do conjunto de categorias das variáveis do perfil, ou pode ser medido geometricamente como medidas de distâncias aos perfis extremos, facilitada pela pré-condição de espaço convexo.

6.4.2 Formalizando as estimativas dos Perfis Extremos e dos Graus de Pertencimento do Método GoM

O modelo GoM é desenhado de forma a permitir a estimação das características dos perfis extremos, e mede a proximidade dos perfis individuais a estes perfis extremos, o que permite aquilatar o nível e a composição da heterogeneidade no grupo de estudo. Os autores que trabalharam mais intensamente no desenvolvimento do método, em uma publicação de sua apresentação, comparam as qualidades de um modelo fuzzy contrapondo-o aos métodos clássicos *crispy*, especialmente, no que se refere a formação de perfis individuais e redução da dimensão dos dados, muito usados na área de ciências humanas e sociais, no sentido de se obter dimensões não observáveis, através de variáveis observáveis, e.g. mensuração e tipologia de inteligência humana, classificação de deficiências físicas e mentais (Manton, K. G., Woodbury, M. A., & Tolley, H. D., 1994). Chama-se atenção a seção, naquela publicação, sobre

o comparativo entre os modelos GoM e modelos de Classe Latente, onde ficava implícito que os modelos de Classe Latente eram um caso especial dos modelos de GoM; Erosheva, em seus trabalhos demonstra a ligação desses dois métodos (Erosheva, 2005). Tendo o conjunto de métodos que trabalha com variáveis latentes ganhado proeminência, pela propriedade de redução de dimensões e ao mesmo estimar a estrutura de dimensões não observáveis, os métodos de GoM ampliaram o seu uso, para outras áreas como a biblioteconomia.

Esses autores propuseram métodos de estimativas através de um modelo de Máxima Verossimilhança, com funções que estimam a probabilidade de uma categoria de um atributo fazer parte de um Perfil Extremo — o número de Perfis Extremos é pré-fixado, simultaneamente, à estimativa do grau de pertencimento, dadas as categorias de seus atributos, e aos Perfis Extremos.

Modelos de Máxima Verossimilhança e seu ajuste

O modelo de máxima verossimilhança foi utilizado para se obter perfis dos magistrados das cinco TRT: 1ª Região — Rio de Janeiro; 9ª Região — Paraná; 10ª Região — Distrito Federal/Tocantins; 11ª Região — Amazonas e Roraima; 22ª Região — Piauí.

A aplicação dessa metodologia para o delineamento de perfis é baseada nas seguintes premissas (Manton, Woodbury e Clive, 1994, Guedes et al., 2016):

- a) a associação não observada entre as categorias das variáveis internas delinea dois ou mais perfis definidos, chamados de perfis extremos ou de referência (k);
- b) esses perfis extremos correspondem a conjuntos fechados;
- c) a cada elemento é atribuído graus ou escores de pertencimento aos perfis extremos (g_{ik}). Assim, se um elemento possui todas as características de um dos perfis extremos, o grau de pertencimento a esse perfil será de 1,0 e, conseqüentemente, 0,0 aos demais;
- d) os graus de pertencimento dos elementos constituem um conjunto nebuloso ou difuso. Por esse motivo, quanto maior o número de variáveis internas ao modelo, mais bem definido fica o conjunto (ou seja, a definição dos conjuntos é assintótica em J variáveis internas);
- e) como os elementos desse conjunto são atributos individuais, a heterogeneidade é mensurada no nível individual (do elemento) a partir desses conjuntos de atributos. A heterogeneidade, portanto, é transformada em partições difusas de cada elemento em relação ao conjunto de atributos.

O método é considerado robusto em identificar perfis multidimensionais para dados categóricos com amostras inferiores a 200 observações, mesmo no caso em que os perfis latentes tenham tamanhos muito distintos na população (Finch, 2021). Resultados de simulações e validação com dados reais sugerem que o GoM se aproxima mais fortemente das estruturas latentes que modelos alternativos, como os modelos de classe latente (Holland e Rosenbaum, 1986, Finch, 2021) e o modelo Rasch (Erosheva, 2005; Pokropek, 2016). O método é também, em casos especiais, considerado similar ao modelo baseado na Teoria de Resposta ao Item na sua forma de representar a heterogeneidade populacional, com parâmetros que se assemelham aos parâmetros mais gerais dos modelos TRI logísticos (Ramsay, 1996; Erosheva, 2005).

Artigo recente apresentou uma versão modificada do GoM (conhecida como RT-GoM) em que as respostas são modeladas como membros parciais de uma classe influenciada pela motivação dos respondentes e outra condicionada à habilidade dos mesmos. A formulação é utilizada para analisar casos de guessing behavior quando há informação para o tempo gasto para responder os quesitos em questionários baseados na tecnologia CBA (computer based assessment), com resultados simulados superiores aos obtidos por modelos competitivos, como o modelo Rasch baseado na TRI (Pokropek, 2016). Watcher (1999) propôs uma formulação alternativa para o GoM como uma técnica de redução de dimensionalidade geométrica para uma família de parâmetros de modo a aproximá-lo da Análise de Componentes Principais. O modelo também pode ser aproximado aos resultados obtidos pela Análise Fatorial (Marini, Li e Fan, 1996). Dependendo da sua parametrização, portanto, a aplicabilidade do GoM é bastante ampla.

O modelo estima um escore de grau de pertencimento, para cada indivíduo, relativo aos diversos conjuntos, ou seja, a partição nebulosa dos indivíduos para se obter os perfis extremos. Para cada elemento em um conjunto nebuloso existe um escore de grau de pertencimento (γ_{ik}) que representa o grau com que o elemento i pertence ao perfil extremo k e varia entre 0 e 1. O valor γ_{ik} representa a intensidade com que as características definidoras de perfil k é manifestada em elemento i , utilizando como medida a distância entre $i|\gamma_{(l=i,K=k)} < 1$ e $i|\gamma_{(l=i,K=k)} = 1$ um vetor de respostas, L , de J variáveis definidoras do envólucro de k (Zadeh, 1965; Manton et al., 1994). Para a identificação do modelo, são impostas as seguintes restrições ao parâmetro g_{ik} :

$$\gamma_{ik} \geq 0$$

$$\sum_{k=1}^K \gamma_{ik} = 1, \quad \forall i = 1, \dots, n$$

A formulação da verossimilhança do GoM para dados categóricos (multinomiais) assume as seguintes premissas:

- As variáveis aleatórias representadas por Y_{ijl} , em que i refere-se ao indivíduo, j à questão e l à categoria de resposta de cada questão, são independentes para diferentes i . Ou seja, as respostas dos diferentes indivíduos são independentes;
- Os elementos do vetor $\gamma_i = (\gamma_{i1}, \dots, \gamma_{ik})$ são realizações das componentes do vetor aleatório $\zeta_i = (\zeta_{i1}, \dots, \zeta_{ik})$ com função de distribuição $H(x) = P(\zeta_i \leq x)$. Ou seja, os escores GoM são realizações de variáveis aleatórias quando um indivíduo é selecionado na população. A distribuição amostral das realizações (os escores na amostra) fornece estimativas da função de distribuição acumulada $H(x)$;

Se o grau de pertencimento (γ_{ik}) é conhecido, as respostas do indivíduo i para as várias questões, identificadas pela variável aleatória Y_{ijl} ,²⁸ são independentes para as categorias de cada variável.

A identificação do segundo parâmetro do modelo, $P(Y_{jl}|J=j, K=k) \forall i | \gamma_{iK=k} \equiv 1$, ou simplesmente λ_{kjl} , depende das seguintes restrições:

$$\lambda_{kjl} \geq 0$$

$$\sum_{l=1}^L (\lambda_{kjl} | J=j, K=k) = 1$$

A probabilidade condicional de uma resposta de nível l , à j -ésima questão pelo indivíduo i será dada por:

$$P(Y_{ijl} = 1 | \gamma_i) = P(X_i = x_i | \gamma_i) = \sum_{k=1}^K \gamma_{ik} \lambda_{kjl}$$

Com base na característica binária de Y_{ijl} e no pressuposto de independência condicional, a máxima verossimilhança é dada por:

28. Pode-se definir Y_{ijl} como uma variável binária associada a X_{ij} , em que:

$$Y_{ijl} = \begin{cases} 1, & \text{se } X_{ij} = l \quad (l=1, \dots, L_j) \\ 0, & \text{caso contrário} \end{cases}$$

$$L(\gamma, \lambda, Y) = \prod_{i=1}^n P(X_i = x_i | \gamma_i)$$

$$L(\gamma, \lambda, Y) = \prod_{i=1}^n \prod_{l=1}^L \prod_{j=1}^J [P(Y_{ijl} = 1 | \gamma_i)]^{Y_{ijl}}$$

$$L(\gamma, \lambda, Y) = \prod_{i=1}^n \prod_{l=1}^L \prod_{j=1}^J \left(\sum_{k=1}^K \gamma_{ik} \lambda_{kjl} \right)^{Y_{ijl}}$$

Os parâmetros podem ser estimados por Máxima Verossimilhança. O algoritmo de otimização utilizado, conhecido como *gradient descent*, é baseado em decrementos iterativos na função escore até obter um mínimo local (Manton et al., 1994). Todas as estimativas finais foram baseadas em modelos em que cada número fixo de perfis extremos foi reproduzido 10.000 vezes por simulação de Monte Carlo. O modelo foi estimado usando o *software* R com a biblioteca “gom” versão 0.0-1 (Andrade et al., 2021).

Verificação do ajuste do modelo

Assim como vários modelos de classe latente, o GoM assume que K é fixo e definido *a priori*. Uma estatística comumente utilizada para comparar o número ótimo de K , uma vez que em geral essa informação é desconhecida, é o uso da estatística AIC (*Akaike Information Criterion*). O AIC pode ser calculado como:

$$AIC = 2p - 2\ln(L)$$

O critério de escolha do número ideal de perfis é definido pelo menor valor para as estatísticas descritas acima.

O AIC, embora tenha a vantagem de poder ser utilizado em modelos não aninhados, sofre de um problema de escala, uma vez que não se conhece a distribuição limite desse estimador. Para modelos hierarquicamente relacionados (ou seja, definidos na mesma amostra e com o mesmo conjunto de variáveis, mas com diferentes números de perfis), pode-se utilizar o teste de razão de verossimilhança (LR), o qual segue uma distribuição aproximadamente χ^2 com os graus de liberdade definidos pela diferença de parâmetros entre o modelo com $K + 1$ e o modelo com K perfis. Para qualquer modelo, o número de graus de liberdade²⁹ é dado por (Manton e Stallard, 1988):

29. Manton et al. (1992) destacam que a fórmula proposta por Manton e Stallard (1988) é conservadora, uma vez que cada parâmetro no limiar do espaço paramétrico está contribuindo com 1 grau de liberdade completo. No limiar, no entanto, esses parâmetros contribuem menos para a estatística χ^2 do que seria esperado para um χ^2 irrestrito.

$$gl(K) = (I-1) \times (K-1) + (K-1) \times \sum_{j=1}^J L_j$$

Ao invés de se basear no valor-p assintótico, pode-se estimar o valor-p associado à estatística χ^2 com *bootstrap* paramétrico, especialmente em modelos com restrição de ordem (Galindo-Garre e Vermunt, 2005). Quando se estima a estatística χ^2 por *bootstrap*, B amostras replicadas são geradas pela distribuição de probabilidade definida pelas estimativas de Máxima Verossimilhança sob H_0 . O valor-p por *bootstrap* (doravante \hat{p}_{boot}) é definido como a proporção das amostras de *bootstrap* com a razão das verossimilhanças de modelos hierarquicamente relacionados maior do que a razão estimada com a amostra original. O erro-padrão de Monte Carlo para o \hat{p}_{boot} é dado por:

$$se(\hat{p}_{boot}) = \sqrt{\frac{\hat{p}_{boot}(1-\hat{p}_{boot})}{B}}$$

Para cada replicação por *bootstrap*, as estimativas de Máxima Verossimilhança são utilizadas como valores iniciais, o que significa que não há conjunto de valores aleatórios usados para replicações. Dada a semente inicial, os resultados podem ser precisamente reproduzidos.

A estimação paramétrica dos p-valores por *bootstrap* é utilizada comumente para modelos de classe latente, como para modelos de mistura de normais (McLachlan e Peel, 2000) e de restrição de ordem (Vermunt, 2001). Nylund et al. (2007) garantem a confiabilidade do método no contexto de modelos de Classe Latente (como o *Grade of Membership*) e de modelos de mistura de crescimento. Os autores chamam o teste paramétrico por *bootstrap* como BLRT (*bootstrap likelihood-ratio test*). Neste trabalho a reamostragem paramétrica foi realizada no software R, combinando as bibliotecas "gom" versão 0.0-1 (Andrade et al., 2021) e "boot" versão 1.3-28 (Davison e Hinkley, 1997; Canty e Ripley, 2021). Intervalos de confiança para \hat{p}_{boot} foram gerados com base em $se(\hat{p}_{boot})$, utilizando a biblioteca "boot.pval", versão 0.3 para o software R (Thulin, 2021). Foram feitas 10.000 replicações para a estimação de \hat{p}_{boot} e seu intervalo de confiança.

PARTE III

DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS EMPÍRICOS

CAPÍTULO 7. A PERCEPÇÃO DOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS SOBRE OS CURSOS OFERECIDOS PELAS ESCOLAS JUDICIAIS

7.1 Introdução

O presente capítulo tem por objetivo a apresentação dos dados a respeito da percepção dos magistrados trabalhistas sobre os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pelas escolas judiciais regionais e pela ENAMAT. No intuito de otimizar a apresentação do dado empírico, serão utilizadas tabelas que descrevem a proporção de respostas das pontuações atribuídas pelos magistrados às perguntas do questionário *survey* — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) acerca da experiência do ensino judicial (Seção II do ANEXO). A análise que segue irá privilegiar a descrição geral das respostas às perguntas que abordam variáveis de percepção dos cursos e que foram empregadas no questionário através de perguntas de escala tipo Likert com 11 pontos (0 a 10, com a nota 5 representando o ponto de indiferença).

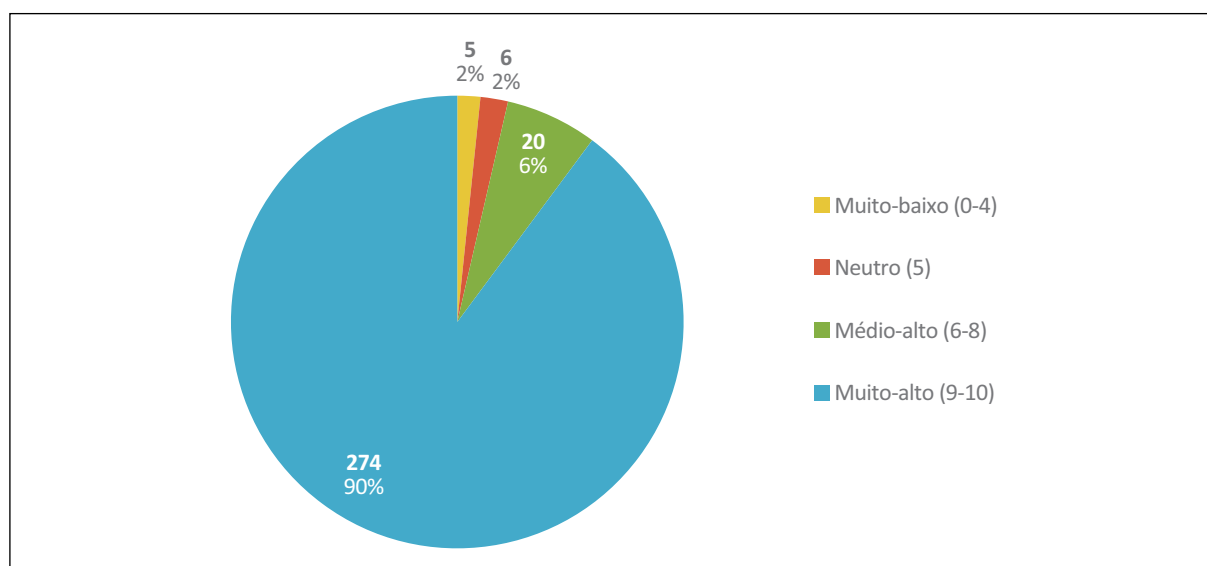
Além disso, no intuito de complementar estas informações, serão mobilizados fragmentos de entrevistas realizadas em pesquisa de campo qualitativa desenvolvida entre os meses de agosto e dezembro de 2020 pela equipe do IPC-IG. Nesta ocasião, foram entrevistadas cinquenta pessoas: 42 magistrados trabalhistas e oito gestores de escolas judiciais dos cinco Tribunais que compõem a amostra da pesquisa (TRT 1; TRT 9; TRT 10; TRT 11 e TRT 22). Nomes e eventuais informações pessoais dos entrevistados foram suprimidos e trocados por códigos no intuito de garantir o anonimato dos participantes da pesquisa.

7.2 A percepção dos magistrados sobre a criação das escolas judiciais

A primeira pergunta do questionário tipo *survey* — PEJ diz respeito à relevância atribuída pelos magistrados trabalhistas em relação à criação das escolas judiciais, nacional e regionais, para o aperfeiçoamento de sua formação inicial e continuada.

Conforme é possível identificar na Figura 21, há um largo consenso entre os respondentes do instrumento de que a criação das escolas foi muito relevante para o aperfeiçoamento do ensino judicial no Brasil. Do universo de magistrados que responderam ao questionário, formado por 327 juízes, 274 (90% do total) atribuíram nota máxima a esta pergunta. Apenas 20 respondentes (6 % do total) atribuíram notas no intervalo médio-alto (entre 6 e 8). Além disso, seis magistrados (2%) atribuíram nota cinco, indicando neutralidade em relação ao tema, e outros cinco respondentes (2%) atribuíram notas na faixa muito-baixo (entre 0 e 4).

FIGURA 21. Nível de relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 à criação das escolas judiciais pela Emenda Constitucional nº 45/2004, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (2021)

Estes dados revelam, portanto, o expressivo consenso entre o público respondente no sentido de atribuir grande relevância à criação das escolas para o aperfeiçoamento do ensino judicial no Brasil. Ainda que possam existir críticas por parte de alguns magistrados a respeito da condução do Ensino e em torno de alguns temas específicos, a distribuição das respostas a esta primeira pergunta permite inferir que, em sua grande maioria, os juízes consideram altamente relevante a criação das escolas para a orquestração e a condução do ensino judicial.

Muitas entrevistas revelam que a criação das escolas impactou de forma incontornável o ingresso na carreira. Assim, é comum que magistrados mais antigos argumentem que a grande contribuição das escolas diz respeito à formação inicial e à viabilização de uma entrada mais segura na carreira, como se deixa ler a entrevista que segue:

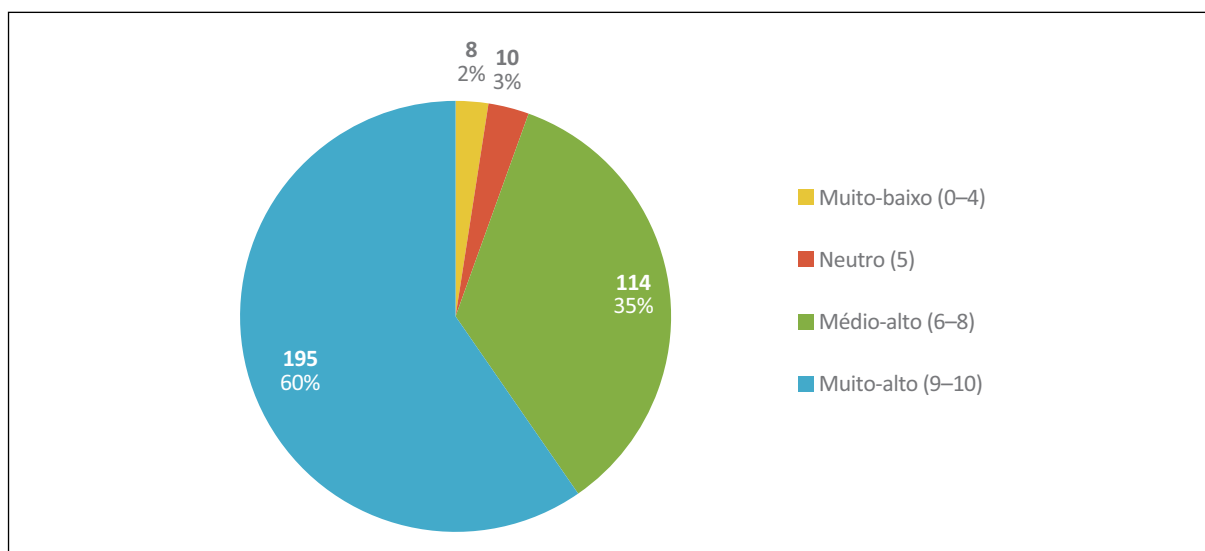
Estou desembargador desde 2008. Pouco mais de 12 anos. Eu fiquei 16 anos como juiz de Vara. Eu sou pré CNJ, pré-escolas e posso te dizer: no meu primeiro dia de juiz eu comecei às 07h da manhã a fazer audiência. Oh, toma! Foi o que me falaram... essa era a pauta que tinham preparado para a minha estreia. E a escola é um divisor de águas nisso. Instituir as escolas como espaço constitucional no Judiciário é um divisor de águas. Antes as escolas existiam como até hoje existe a EMERJ. Mas com uma pegada completamente distinta. Ali a formação é de um curso preparatório, cursos de pós-graduação *latu sensu*. É algo... assim... para quem quer se tornar juiz. Totalmente diferente da escola judicial com horizonte profissionalizante. (TRT A, E7D3, p. 1).

Nesse sentido, é muito comum que a criação das escolas seja mobilizada pelos magistrados mais antigos como um divisor de águas na profissão. Assim, a criação das escolas é normalmente qualificada como um marco institucional na escolha por um sistema público de formação em serviço no judiciário brasileiro e, da mesma forma, como garantia de uma entrada mais segura na profissão, como podemos ler na entrevista com outro magistrado que ingressou na carreira em 1994: “As escolas. Era necessário. Eu tomei posse numa sexta-feira e na segunda-feira já estava presidindo uma Vara.” (TRT B, E2M2, p. 5).

7.3 A percepção dos magistrados sobre a importância do ensino judicial

Em relação à importância atribuída ao ensino judicial para o exercício da magistratura, a pergunta 10 do questionário indagou os respondentes a respeito do nível de relevância atribuída à participação nos cursos das escolas judiciais, nacional e regionais, para o exercício da função. Conforme mostra a Figura 22, 195 magistrados (60% do total) atribuíram notas 9 ou 10 à importância da participação nos cursos para o exercício da magistratura trabalhista e 114 (35%) atribuíram notas entre 6, 7 e 8. A soma destes dois percentuais resulta em 95% dos respondentes que consideram a participação nos cursos das escolas judiciais importante ou muito importante para o bom exercício da função. Na parte inferior do gráfico observa-se oito respostas (2% do total) atribuindo notas na faixa muito-baixo e 10 notas (3%) indicando neutralidade.

FIGURA 22. Nível de relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 à participação nos cursos das escolas judiciais, nacional e regionais, para o exercício da magistratura trabalhista, segundo faixas de pontuações.

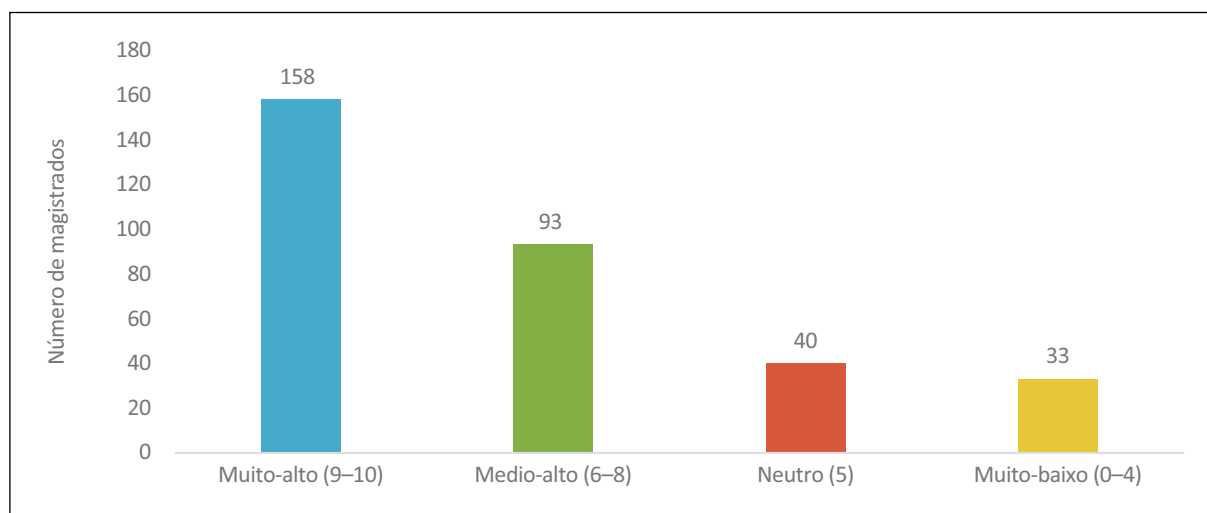


Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Ainda sobre a questão acerca da importância do ensino judicial, a pergunta de número 17 do instrumento indagou os respondentes a respeito do nível de concordância com a frase:

“O conjunto de cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”. Como mostra a Figura 23, 158 respondentes (48% do total) atribuíram nota 9 ou 10 para esta pergunta, indicando alto nível de concordância com a afirmativa e 93 (28% do total) atribuíram notas na faixa médio-alta (entre 6 e 8). Na parte inferior da tabela, observa-se 40 respostas (12%) indicando neutralidade e 33 (10%) indicando pouca concordância com a afirmação.

FIGURA 23. Nível de concordância dos respondentes da PEJ 2021 com a afirmativa “O conjunto de cursos oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”, segundo faixas de pontuação



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Do ponto de vista dos argumentos mobilizados nas entrevistas, ressalta-se que a importância do ensino judicial é muitas vezes associada à viabilização de um espaço de troca de experiências e de socialização profissional. Assim, em muitas entrevistas a carreira da magistratura é qualificada nos termos de uma carreira solitária de modo que o dia-dia da jurisdição é caracterizado a partir de um universo semântico ligado ao “isolamento” e à “solidão”. Nestes termos, a importância do ensino judicial reside, para muitos magistrados, na oportunidade de partilhar experiências e de produzir reflexões a partir da própria prática como, por exemplo, o caso deste entrevistado:

A atividade judicante não é só audiência e sentença. Você precisa estudar, não tem jeito. Muitas decisões não estão na ponta da língua e da caneta. Você precisa pensar, pesquisar, estudar, ver bem os autos. É uma atividade solitária e a escola traz um convívio com colegas e partilha de experiências e isso é fundamental. Em muitos cursos eu já tive grandes lições na conversa no cafezinho com o colega. O juiz acaba sendo muito solitário. Eu estava numa vara de [uma cidade do interior], Vara única, onde eu não tenho contato com outros juízes, então o momento de encontro com colegas e a partilha de experiências, de dúvidas, são ali. (TRT A, E6M5, p. 6).

Algumas perguntas depois, nesta mesma entrevista, o magistrado em questão refere-se à prática da tutoria como algo marcante do seu aprendizado na escola, dando a entender, mais uma vez, a importância do ensino judicial como lócus de transmissão de uma cultura profissional e de socialização entre pares:

Sem falar do ambiente de sala de aula, o mais comum no ensino judicial, uma coisa muito interessante são as tutorias. Quando eu ingressei na carreira eu tive um juiz que foi meu tutor. Eu aprendi muito com ele, ele é um exemplo pra mim. A minha inserção em audiência foi com ele, foi tutelada, ele me passou práticas fundamentais. (TRT 01 — E6M5, p. 7).

Assim, ressalta-se que o ensino judicial não é associado apenas ao ambiente da sala de aula. É recorrente, por parte dos entrevistados, a mobilização de várias experiências propiciadas pelas escolas que giram em torno de fóruns de discussão; grupos de estudo; tutorias; e demais atividades que pressupõem o acompanhamento dos magistrados mais novos pelos mais antigos. Um outro entrevistado argumenta neste mesmo sentido ao qualificar as semanas institucionais como momento de reunião e encontro entre colegas:

A semana institucional é importante, mas depende do conteúdo. Fazemos literalmente uma semana inteira. Eu sinto que é muito longo, e os colegas também sentem isso. (...) Mas eu acho a iniciativa muito importante. Ela congrega os magistrados que via de regra atuam muito isoladamente. É um dos raríssimos momentos que a gente senta para falar sobre a nossa prática, nosso trabalho. É muito bom. (TRT B, E6M6, p. 4).

A interação entre os pares também é avaliada positivamente naquilo que ela possibilita em termos de construção de reflexões coletivas sobre a prática. Nesse sentido, uma entrevistada do mesmo tribunal concede-nos um testemunho importante a este respeito:

Aí tem a semana institucional também, bem interessante, porque são feitas oficinas, você vai de sala em sala, faz atividades, conhece os colegas, essa interação com os colegas é muito interessante. Em São Paulo não tinha isso, era aula mesmo. Mas as duas últimas semanas institucionais foram feitas esses laboratórios e é ótimo. Você trabalha uma questão em equipe, discute no grupo, faz uma apresentação. Isso é muito mais produtivo, dinâmico. (TRT B — E8M8, p. 4).

No relato acima, pode-se perceber a associação entre, por um lado, metodologias ativas de aprendizagem (no relato da realização de oficinas) e, por outro, a interação com os colegas

como experiências privilegiadas proporcionadas pelo ensino judicial. São nestes termos, portanto, que o ensino judicial muitas vezes emerge nas entrevistas como espaço de socialização por meio do qual é franqueado, aos magistrados, a oportunidade da construção de uma reflexão conjunta sobre o trabalho.

Por fim, os fóruns continuados, que por vezes são sedimentados com o auxílio das escolas, também são referidos como espaços importante de trocas e de socialização profissional. É possível perceber isto no relato de outra entrevistada em torno da experiência de um fórum de gestão estimulado pela escola judicial do seu Tribunal:

A magistratura é uma carreira com muito solidão. A gente não fala com colegas do lado! Eu sou da 26a Vara e não falo com o colega da 25a nem da 27a! Quando você está no meio acadêmico você tem mais contato, mas a carreira [da magistratura] é muito fechada. Então eu acho que quando a escola judicial começou a oferecer troca de experiência foi legal. Aqui [...] há um fórum de gestão pelo SJSTD. O formato é interessantíssimo, porque são oficinas, então você troca experiência. A minha crítica ao meu trabalho é que o meu trabalho é burro. Por exemplo eu faço uma citação à uma empresa e as 82 varas da cidade fazem a mesma citação à essa empresa. Se o advogado não te dá a informação você manda o oficial de justiça, que já nem vai mais porque já foi muitas vezes lá e não encontrou ninguém. A escola é fundamental nisso: sedimentar essa troca de informações. (TRT A — E8M6, p. 2).

Portanto, os magistrados tendem a qualificar a própria carreira como uma atividade cujo dia-dia revela-se solitário. Deste modo, a importância do ensino judicial é normalmente qualificada por meio dos espaços de partilha e troca criados por ele.

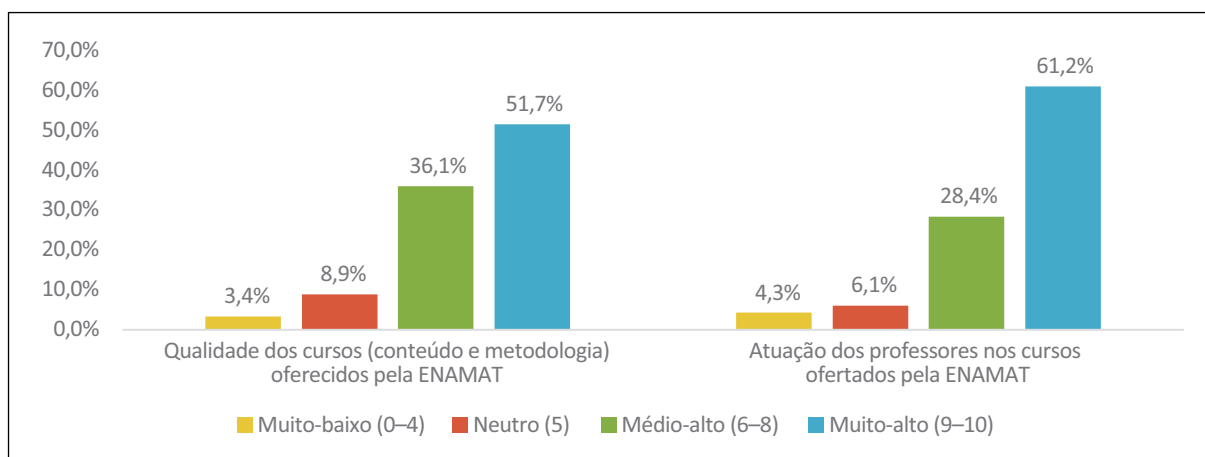
Assim, estes espaços de interação e socialização criados pelas escolas são, muitas vezes, tidos como as únicas oportunidades de trocas entre pares. Como os relatos de entrevistas supracitadas dão a ver, tanto a prática das semanas institucionais, como a da tutoria, mas também os fóruns e os espaços comuns criados pelo ensino judicial tornam-se, na perspectiva dos magistrados, um importante lócus de socialização profissional e de partilha de experiências em torno dos desafios da atividade judicante.

7.4 A percepção dos magistrados sobre a formação inicial e continuada oferecidas pela ENAMAT

Na questão 11 do *survey*, os magistrados utilizaram uma escala de 0 a 10 para apontar o nível de satisfação, entre outros aspectos, com a qualidade dos cursos — abarcando conteúdo

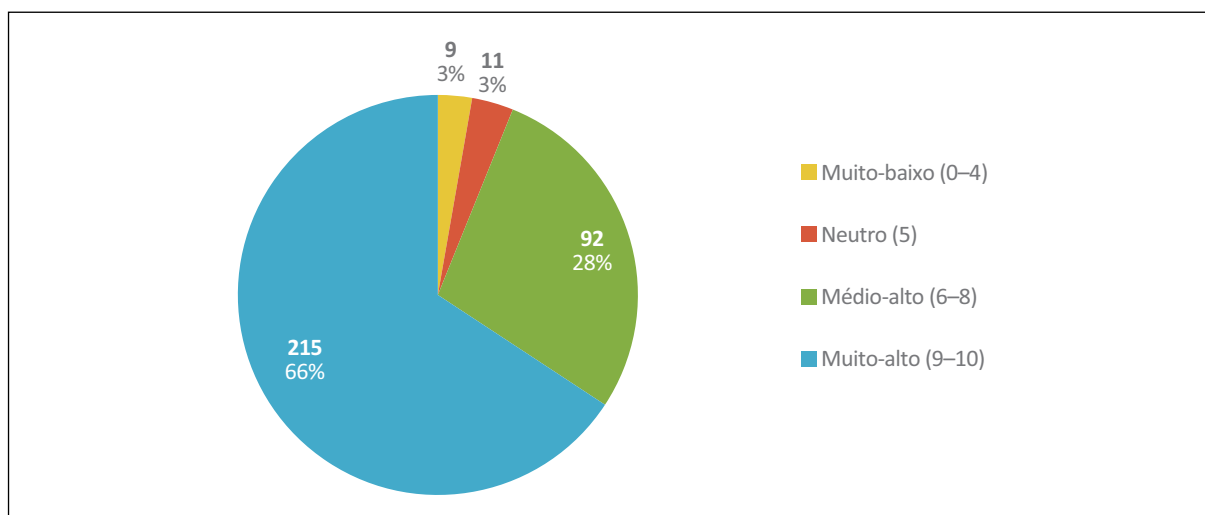
e metodologia — oferecidos pela ENAMAT. Como pode ser observado na Figura 24, 51,7% dos respondentes apresentaram nível muito alto de satisfação com os cursos ofertados pela ENAMAT, ao passo que 36,1% dos magistrados apresentaram nível médio-alto de satisfação. Assim, conclui-se que para a ampla maioria dos respondentes (87,8%) a qualidade dos cursos oferecidos pela ENAMAT é mais do que satisfatória.

FIGURA 24. Nível de satisfação dos respondentes da PEJ 2021 em relação aos cursos oferecidos pela ENAMAT, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PJE, 2021)

FIGURA 25. Nível de concordância dos respondentes da PEJ 2021 com a afirmação: “O curso de formação inicial oferecido pela ENAMAT é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PJE, 2021).

A mesma questão do *survey* (PEJ) perguntou, ainda, sobre o nível de satisfação em relação à atuação dos professores nos cursos ofertados pela ENAMAT. Para 61,2% dos magistrados que responderam ao questionário, o nível de satisfação é muito alto, ao passo que para 28,4%, é

médio-alto. Nesse sentido, assim como os cursos, os professores da ENAMAT foram bem avaliados pelos respondentes, considerando que 89,6% das respostas estão nos níveis mais elevados da escala.

Na questão 16, os magistrados apontaram seu nível de concordância com a seguinte afirmação: “O curso de formação inicial oferecido pela ENAMAT é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho”. A maioria dos respondentes apresentou alto grau de concordância com a assertiva. Observa-se que 215 respondentes atribuíram notas na faixa muito alta (66% do total) e 92 atribuíram notas na faixa médio-alta (28% do total).

A importância da formação inicial oferecida pela ENAMAT para o exercício da função também apareceu nos depoimentos dos entrevistados da pesquisa qualitativa. Um dos magistrados destacou, por exemplo, a relevância das atividades práticas e teóricas realizadas nesse período, bem como da abordagem de assuntos extrajurídicos:

Sem falar de ambiente de sala de aula, uma coisa muito interessante são as tutorias. Quando eu ingressei na carreira eu tive um juiz que foi meu tutor. Eu aprendi muito com ele, ele é um exemplo pra mim. A minha inserção em audiência foi com ele, foi tutelada, ele me passou práticas fundamentais. Na ENAMAT, além de todas as atividades da formação inicial, as atividades práticas também são legais: fizemos audiências simuladas, eu fui testemunha! Isso é muito enriquecedor. (...) Mas essa preparação teórico-prática foi fundamental. (...) No curso de formação inicial o Eraldo Pereira, jornalista, foi falar conosco. Acho importante isso também. As escolas judiciais precisam botar os juizes pra dialogar com outros setores da sociedade civil. Precisamos dialogar com a sociedade. Como os sociólogos nos veem, como os jornalistas nos veem. As pessoas nos veem como pessoas cheias de regalias, cheias de privilégios, mas não sabem como é a nossa vida, você vai para frigoríficos no interior de Goiás, empresas de ônibus na baixada fluminense. (TRT A, E6M5, p. 4).

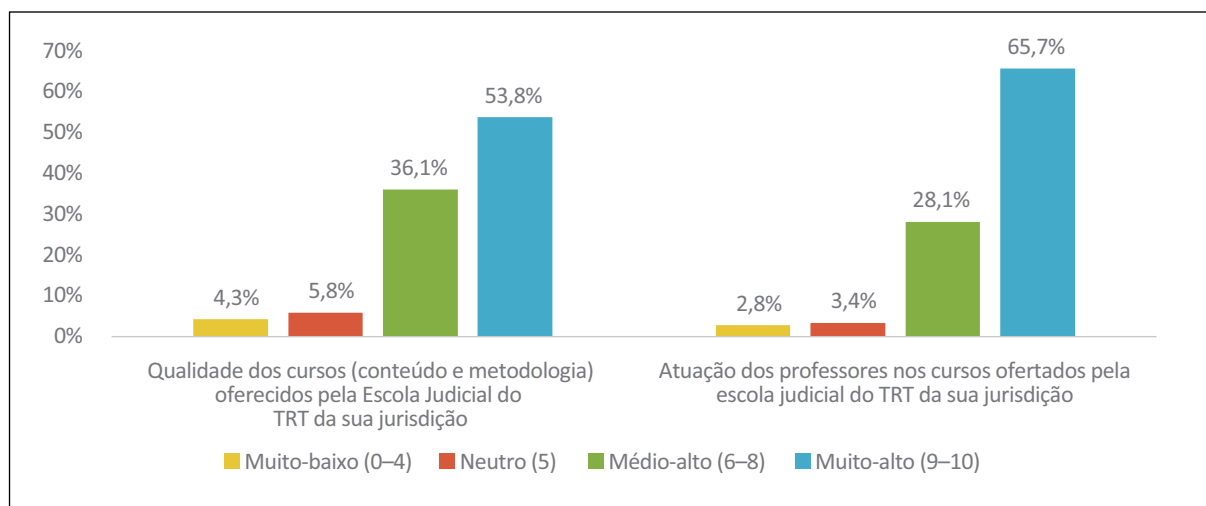
Em outra entrevista, o magistrado ressaltou o esforço da ENAMAT para “transformar a gente em cidadão qualificado” (E6M5) por meio de atividades relacionadas à alteridade. Nesse sentido, além da troca de experiências práticas, há um esforço voltado à compreensão de que a magistratura é uma profissão voltada para o outro, na qual os magistrados não são apenas aplicadores de normas jurídicas.

7.5 A percepção dos magistrados sobre a qualidade dos cursos de formação continuada

A questão 11 tratou, ainda, da percepção dos magistrados trabalhistas a respeito da qualidade dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas regionais, bem como a atuação

dos professores nos cursos. A proporção de respostas atribuídas às duas perguntas pode ser visualizada na Figura 26:

FIGURA 26. Nível de satisfação dos respondentes da PEJ 2021 em relação aos cursos oferecidos pelas escolas judiciais regionais, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

No que concerne a percepção sobre a qualidade dos cursos oferecidos pelas escolas judiciais regionais, observa-se que 176 respondentes (53,8% do total) atribuíram as notas mais altas (entre 9 e 10 pontos), indicando uma clara valorização da qualidade dos cursos por parte destes respondentes. Além deste quantitativo, 117 magistrados (36,1% do total) atribuíram notas na faixa médio-alto. A soma destes dois quantitativos revela a expressiva marca de 89,9% dos respondentes que atribuíram notas nas faixas médio-alto ou alta para a questão da qualidade dos cursos oferecidos pelas escolas regionais. Na parte inferior da tabela, observa-se 14 pontuações (4,3% do total) para as notas na faixa muito-baixo (entre 0 e 4 pontos) e 19 pontuações (5,8%) na nota 5, indicando neutralidade.

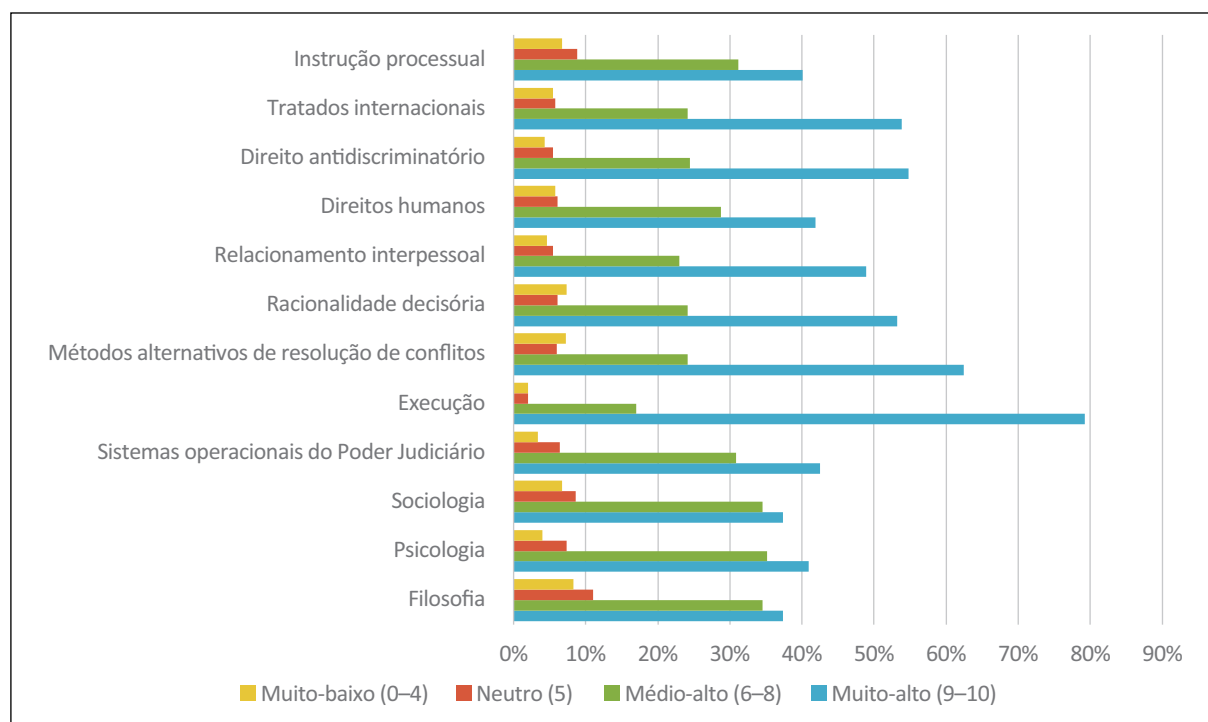
Quanto à apreciação dos respondentes a respeito da qualidade da atuação dos professores nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais regionais, a valorização é ainda maior: 212 deles (65,7% do total) atribuíram notas na faixa muito-alto e 91 (28,1 % do total) atribuíram notas médio-altas. Juntos, esses dois grupos representam 303 respondentes (93,8% do total) que atribuíram notas médio-altas ou altas no que concerne a percepção a respeito da atuação dos professores nos cursos oferecidos pelas escolas regionais.

Na parte inferior da tabela, observa-se 9 pontuações (2,8% do total) nas notas entre 0 e 4 e 11 pontuações (3,4% do total) na nota 5, indicando neutralidade em relação ao tema. Esta concentração expressiva de respostas nas notas altas da escala indica um consenso, entre os magistrados trabalhistas, na direção de uma aprovação da atuação dos professores nos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais regionais.

7.6 A percepção da relevância dos temas oferecidos pelos cursos das escolas regionais

Considerado um tema central do ensino judicial, a pergunta sobre a relevância dos temas oferecidos nos cursos de formação continuada figurou na quinta pergunta do instrumento que indagou aos magistrados: “Qual a relevância, de 0 a 10, que o(a) senhor(a) atribui para os seguintes temas na formação dos magistrados trabalhistas?”. A seleção dos temas que figuraram nas alternativas foi construída a partir da análise da tabela de competências da magistratura do trabalho e à luz dos cursos mais citados na pesquisa de campo. A distribuição das respostas à pergunta supracitada pode ser observada no gráfico abaixo.

FIGURA 27. Relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 aos temas na formação de magistrados trabalhistas, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Em primeiro lugar, com 79% de notas na faixa muito-alto e 17% de notas médio-altas, encontram-se os cursos de Execução. Estes cursos, normalmente relacionados a conhecimentos referentes a sistemas de pesquisas patrimoniais da justiça do trabalho, são largamente mobilizados pelos magistrados, no espaço das entrevistas, como cursos que “prestam um auxílio inestimável” (TRT A, E3M2, p. 4).

O segundo lugar, em termos de predileção, é o tema de “Métodos alternativos de resolução de conflitos” com 62,4 % de notas muito-altas e 24,2% de notas médio-altas. Os cursos de conciliação são, normalmente, qualificados como cursos com alto nível de aproveitamento na medida em que transmitem técnicas e conceitos plenamente aplicáveis na resolução de

conflitos pela via da conciliação. O terceiro lugar na ordem das predileções dos respondentes ficou com os cursos de Racionalidade decisória que abarcam um extenso leque de temas relacionados ao conhecimento jurídico propriamente dito: legislação, súmulas, processo civil, processo do trabalho, hermenêutica do direito, direito constitucional, etc. Estes cursos receberam 53,2% de notas na faixa muito-alta e 24,2% de notas médio-altas.

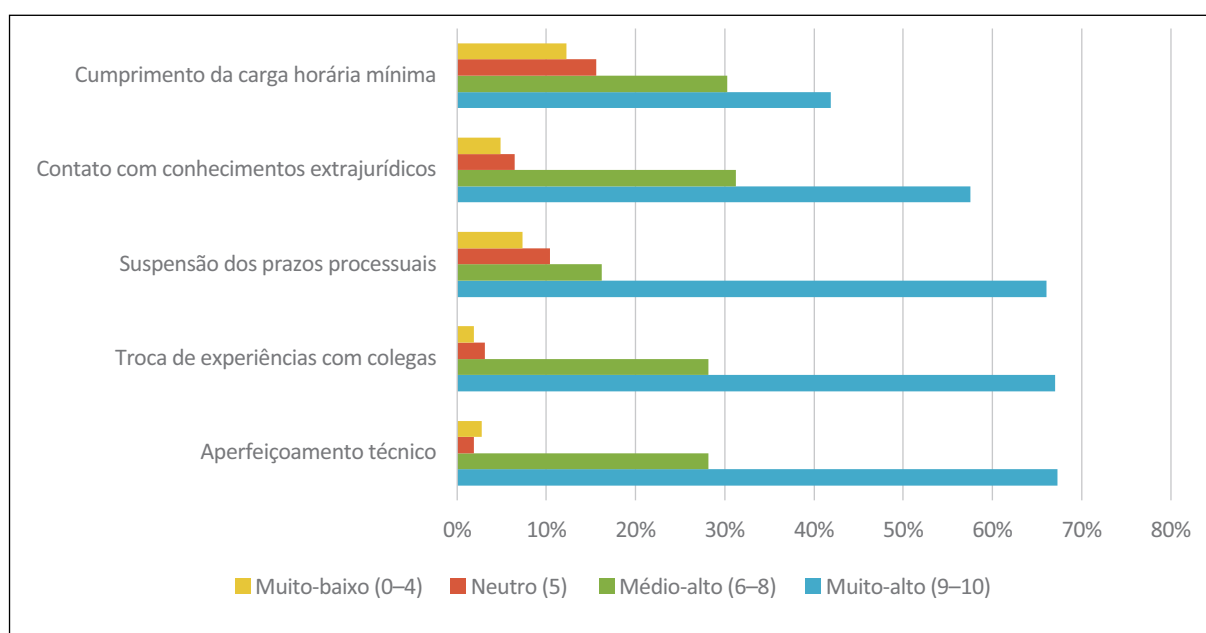
A pergunta 6 do *survey* (PEJ) solicitou aos magistrados que indicassem até três cursos, dos que tenham participado, e que considerem como os mais satisfatórios entre os oferecidos pela ENAMAT (não foi feita distinção entre formação inicial e continuada na pergunta).

Entre os cursos que apareceram em maior frequência como primeira opção estão:

i) conciliação e mediação; ii) instrução processual (com destaque para os cursos de produção e análise de prova digitais); iii) racionalidade decisória (com destaque para os cursos sobre a reforma trabalhista e sobre a Lei Geral de Proteção de Dados), e iv) efetividade da execução trabalhista. Na questão 8, foi realizado o mesmo questionamento em relação aos cursos oferecidos pelas escolas judiciais regionais. Assim como na pergunta anterior, os temas mais lembrados foram: i) conciliação e mediação; ii) instrução processual; e iii) racionalidade decisória, com destaque para os seminários institucionais neste último. Como pode ser observado, as respostas das questões 6 e 8, de resposta aberta, corroboram os dados obtidos na pergunta 5 do *survey*.

7.7 A percepção dos magistrados sobre as motivações para a participação no ensino judicial

FIGURA 28. Relevância atribuída pelos respondentes da PEJ 2021 às motivações para a presença nos cursos das escolas judiciais, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Sobre as motivações dos magistrados em relação à participação no ensino judicial, a terceira pergunta do instrumento questionou: “Em uma escala de 0 a 10, qual o peso que o(a) senhor(a) atribuiu aos seguintes aspectos para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?”. Para esta pergunta, as alternativas oferecidas foram: i) troca de experiências com colegas; ii) aperfeiçoamento técnico; iii) cumprimento de carga horária mínima; iv) contato com conhecimentos extrajurídicos; e, por fim, v) suspensão dos prazos processuais (no caso de semanas institucionais ou afins). A Figura 28 mostra a distribuição da proporção das respostas observadas.

Conforme pode ser observado na Figura 28, a suspensão dos prazos processuais, a troca de experiências com colegas e o aperfeiçoamento técnico figuram como as três motivações mais relevantes para os magistrados no que diz respeito à frequência nos cursos. As três variáveis receberam uma quantidade expressiva de notas na faixa muito- alta: 67,3%; 67% e 66,1%, respectivamente.

O cumprimento de carga horária mínima ocupa o quarto lugar na motivação para a participação dos cursos oferecidos pela escola. Ainda assim, observa-se uma quantidade expressiva de magistrados que atribuíram notas na faixa muito-alta para esta categoria: 137 respondentes (41,9% do total). Sobre esse dado, vale a pena mencionar que, em sua grande maioria, os magistrados entrevistados pela pesquisa qualitativa associam a obrigatoriedade do cumprimento de carga horária semestral na escola judicial com a produção de um engajamento de baixa intensidade em relação ao ensino. Deste modo, o cumprimento da carga horária mínima foi muitas vezes qualificado como a expressão de uma burocratização do Ensino que não contribui para a transformação da escola em um ambiente cultural e acadêmico capaz de promover interesse genuíno e produtivo. Vejamos, sobre isto, a opinião de uma magistrada que ingressou na carreira em 2015:

Eu vejo que tem muita gente que faz só porque é obrigado. Esses não me parecem que veem os cursos como algo que tenha muita utilidade não. Mas tem um grupinho que faz realmente pra aprofundar, que cria uma demanda por cursos e conhecimento, mas eu não saberia lhe dizer qual a maioria não. (TRT A, E4M5, p. 6).

De forma semelhante, um magistrado aposentado que ingressou na carreira em 1994 e se retirou em 2014, argumenta que a burocratização do ensino judicial transformou as escolas em uma estrutura menos porosa, com tendências que podem replicar vícios hierárquicos que, na opinião do entrevistado, são encontrados em alguns espaços do Judiciário brasileiro:

Veio a Emenda 45 e criou e oficializou o ensino judicial. Botou funcionários para trabalhar lá dentro. Aí você tira 10 pessoas que estavam na jurisdição... tem tribunal que tem 20 ou 30 cria uma ordenação burocrática, com

desembargador que nem sabe mais das necessidades do primeiro grau. Aí se criam hierarquias, aí você tem que ter um tratamento respeitoso. Aí já se cria cursos só para desembargadores porque eles não podem fazer cursos juntos com o primeiro grau e com os servidores. Então você burocratiza toda uma estrutura de ensino quando na verdade o ensino não pode ser burocratizado ou fechado ou oficial. Ensino fechado, sem democratização, sem base forte, com essa vocação oficial, não funciona bem. (TRTB, E4M4, p. 7).

Ainda que boa parcela dos entrevistados entenda que a oficialização do ensino judicial como parte de uma política judiciária possa ter sido vantajosa para o incremento do Ensino, a burocratização dos espaços das escolas, associado às exigências de carga horária e de avaliação para certificação das horas são, em larga medida, objetos de crítica por parte dos magistrados. Vejamos:

Um outro aspecto que vem como consequência desse modelo, e é mais complicado, é a questão das horas. Que é uma coisa bem delicada. É preciso questionar isso. O mecanismo de exigência de horas de formação, ele é um mecanismo importante, né, que exige que os juízes tenham uma carga formativa. Do mesmo jeito que as avaliações deslocaram o sentido do trabalho, a exigência de horas de formação, em muitos momentos, gera uma participação de baixo engajamento dos magistrados pensando como única finalidade o cumprimento formal das horas. Tem aí uma perspectiva de empreendedorismo educativo bancário acontecendo. De simplesmente acumular isto e deu. (TRT C, E1M1, p. 5).

Da mesma forma, uma entrevistada de outra região mobiliza a expressão “engajamento puramente instrumental” no intuito de refletir a respeito das possíveis causas para uma suposta baixa adesão ao ensino judicial por parte dos magistrados:

A adesão ainda deixa a desejar. Infelizmente não saberia nem explicar os motivos. Penso até que são diversos. Acho que os magistrados mais antigos vêm de uma época que essa informação não estava sendo colocada em pauta e trazem essa cultura de que depois do concurso não precisam mais estudar. (...) E tem outro problema que é um engajamento puramente instrumental, apenas para cumprir as horas. Vai muito do perfil do juiz, os que eu vejo com mais envolvimento independem do tempo da magistratura. Eu vejo juízes do meu concurso super interessados e outros não. (TRT D, E8M8, p. 7).

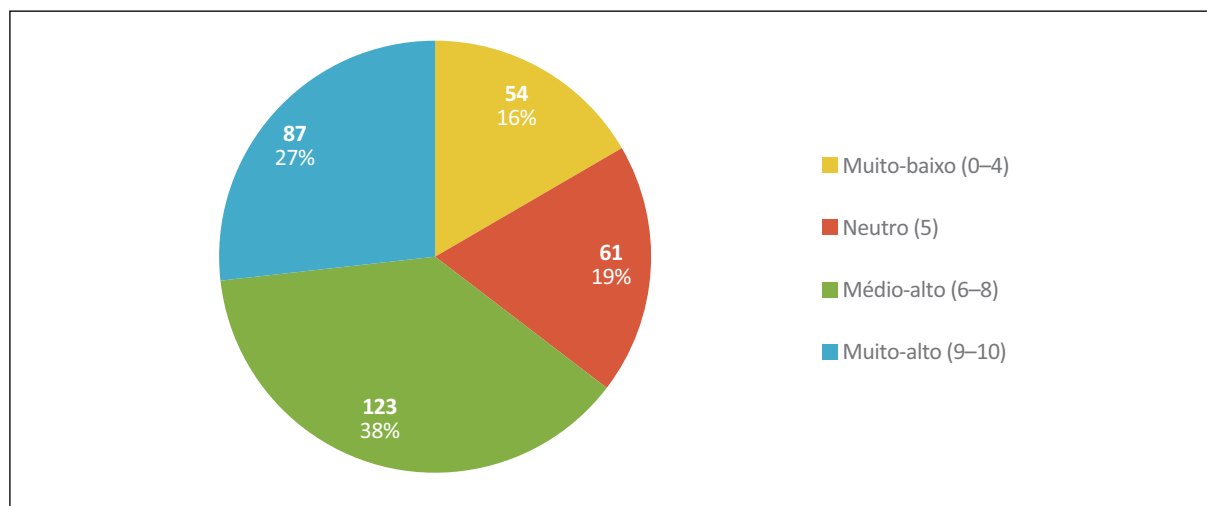
A obrigatoriedade, portanto, do cumprimento de carga horária na escola judicial ocasiona, “uma sensação de obrigação em relação àquilo, e isso acaba sendo ruim” (TRT A, E6M5, p. 9).

Do mesmo modo, há um consenso entre os entrevistados de que, em geral, há uma baixa adesão dos magistrados à cultura do ensino judicial. Os argumentos mobilizados para explicar esta baixa adesão são, normalmente, o excesso de trabalho na jurisdição e as dificuldades de deslocamento à escola judicial. No entanto, também parece ser consenso entre os entrevistados que a obrigatoriedade de cumprimento de carga horária não vem melhorando a adesão e, além disso, produz um engajamento de baixo alcance, “puramente instrumental” como a entrevistada supracitada qualifica.

No entanto, a presença nas semanas institucionais que acontecem semestralmente no âmbito dos Tribunais e que, normalmente, já concedem aos juízes a carga horária mínima semestral estabelecida pelo CNJ, é vista com grande entusiasmo na medida em que, neste período, os prazos da jurisdição ficam suspensos e os juízes são convocados à participação das atividades. Em regra, a participação nestes eventos é qualificada como de grande proveito para os magistrados, com momentos em que há a possibilidade de encontro com colegas e uma discussão qualificada sobre as práticas e sobre os temas em torno dos quais se consagram as semanas institucionais.

Em relação às dificuldades de conciliar o trabalho nas varas com a frequência aos cursos oferecidos pelas escolas judiciais, a pergunta 19 do *survey* solicitou aos respondentes a atribuição de uma nota que medisse o nível de concordância com a frase: “A carga de trabalho na Jurisdição (ou na Vara) é incompatível com o formato dos cursos de formação continuada”. A Figura 29 descreve a distribuição da proporção das respostas.

FIGURA 29. Nível de concordância dos respondentes da PEJ 2021 com a hipótese da incompatibilidade da carga horária de trabalho com o formato dos cursos, segundo faixas de pontuações



Fonte: PJE (Pesquisa Ensino Judicial, 2021).

Conforme pode-se observar na Figura 29, 123 respondentes (38% do total) atribuíram notas na faixa médio-alto para esta pergunta e 87 (26%) atribuíram notas na faixa muito-alta.

A soma destes dois contingentes representa 63% do total da amostra. Ou seja, a maioria dos respondentes está muito ou totalmente de acordo com a hipótese da incompatibilidade entre carga de trabalho e frequência aos cursos do ensino judicial.

Este dado articula-se à grande quantidade de pontuações altas atribuídas à suspensão dos prazos processuais como fator que motiva à frequência nas escolas. Conforme descreve a Figura 29 somadas as pontuações nas faixas médio-alta (16,2%) e muito alta (66,1%), o contingente de magistrados que atribui relevância à suspensão dos prazos processuais como motivação importante para a frequência aos cursos de formação continuada chega a 82,3% do total de respondentes. A carga de trabalho na jurisdição é vista, portanto, pela maioria dos magistrados trabalhistas, como uma das principais dificuldades para a participação nos cursos. Disso decorre, também, a massiva aprovação das atividades que se desenrolam no escopo das semanas institucionais que, durante o seu curso, mantêm suspensos os prazos processuais.

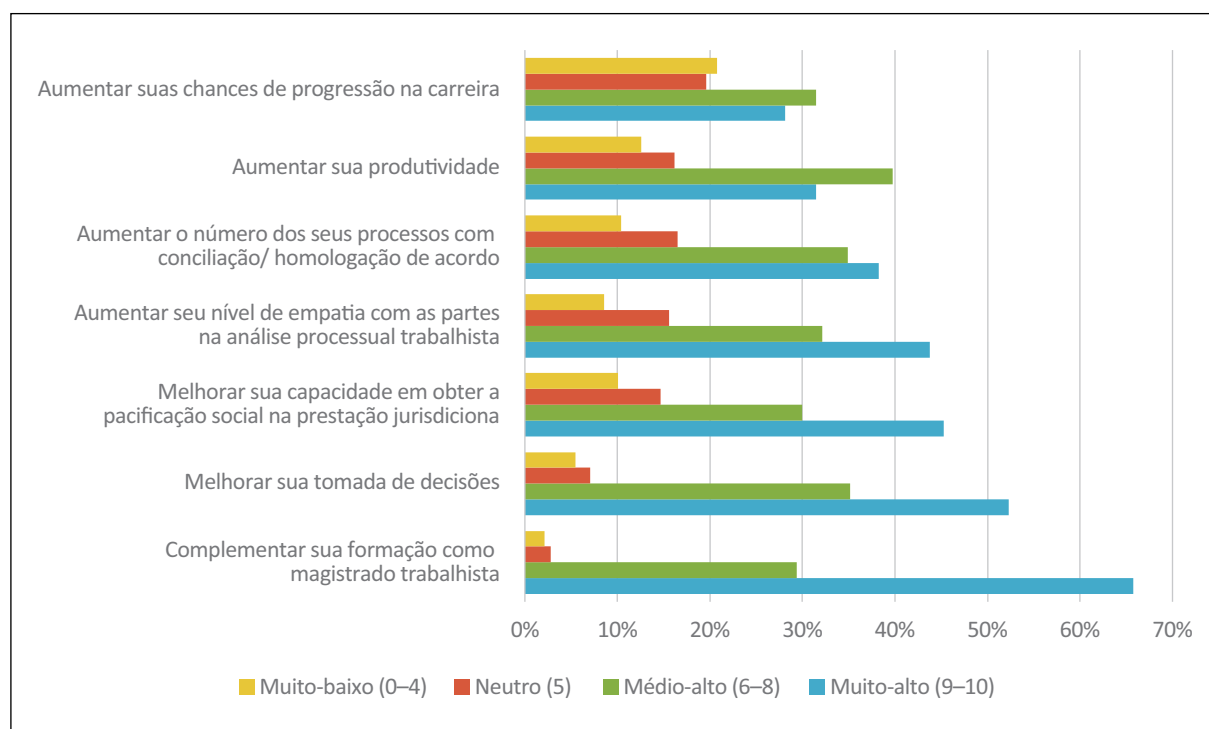
7.8 Expectativas dos magistrados em relação ao ensino judicial

Em relação às expectativas em torno do ensino judicial, a questão 13 do questionário indagou aos respondentes sobre a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas regionais e nacional para: i) complementar sua formação como magistrado trabalhista; ii) aumentar sua produtividade; iii) melhorar sua tomada de decisões; iv) aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista; v) aumentar o número dos seus processos com conciliação/homologação de acordo; vi) aumentar suas chances de progressão na carreira; vii) melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional. A porcentagem das respostas obtidas pode ser analisada na Figura 30.

Como pode ser observado na Figura 30, a complementação da formação como magistrado foi a opção que mais contou com notas na faixa muito-alta, com 219 respondentes (65,7%), seguido da melhoria na tomada de decisões com 170 respostas (52,3%) na faixa muito-alta e, em terceiro lugar, o aumento da capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional com 147 respondentes (45,3%).

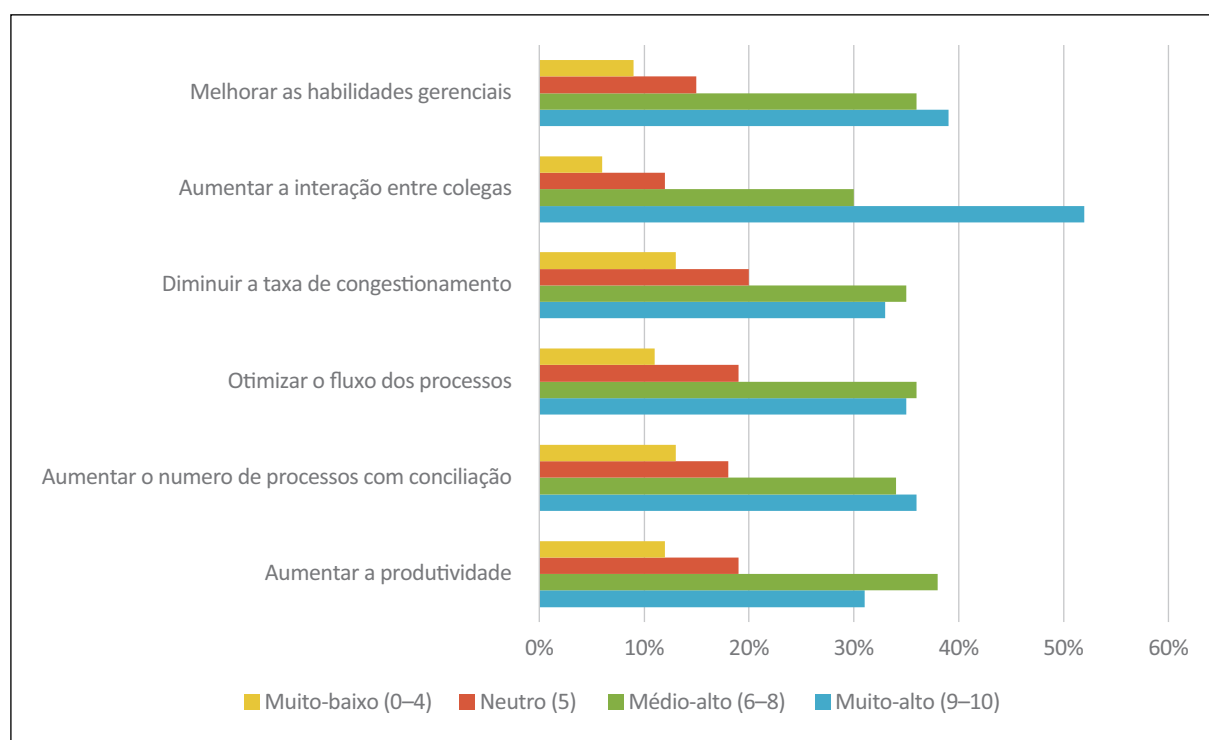
Essa mesma pergunta, que tem por objetivo mapear as expectativas em relação ao ensino judicial, repete-se na questão 14, mas oferecendo alternativas que pressupõem um efeito do Ensino na gestão das Varas ou dos Gabinetes. Assim, diante da mesma pergunta sobre relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas regionais e nacional, a questão de número quatorze ofereceu as seguintes alternativas: i) aumentar a produtividade; ii) aumentar o número de processos com conciliação/homologação de acordo; iii) otimizar o fluxo dos processos (casos novos — casos resolvidos); iv) diminuir a taxa de congestionamento de processos; v) aumentar a interação entre colegas; vi) melhorar as habilidades gerenciais. A proporção das respostas obtidas pode ser analisada no gráfico abaixo.

FIGURA 30. Expectativas dos respondentes da PEJ 2021 em relação aos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

FIGURA 31. Expectativas dos participantes da PEJ 2021 quanto aos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, segundo faixas de pontuações para o trabalho nas Varas



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Dentre as opções oferecidas pela questão 14, o aumento da interação entre colegas figura como a opção que mais recebeu notas na faixa muito-alta com 169 respostas (52% do total), além de 99 respostas (30% do total) com pontuações médio-altas. Já a alternativa “melhorar as habilidades gerenciais” recebeu 129 notas na faixa muito-alta (39% do total) e 119 na faixa médio-alta (36% do total). Em terceiro lugar, a alternativa “aumentar o número de processos com conciliação” recebeu 118 respostas na faixa muito-alta (36% do total) e 110 na faixa médio-alta (34% do total).

Por um lado, a incidência expressiva de pontuações altas para a alternativa “aumentar a interação entre colegas” parece reiterar o fato que a escola judicial surge como lócus de socialização profissional na experiência dos magistrados. Por outro lado, o também expressivo índice de pontuações altas para a alternativa “melhoria de habilidades gerenciais” parece apontar no sentido de uma valorização destes cursos por parte dos juízes. Em convergência com os dados que a pesquisa qualitativa pôde apurar, grande parte dos magistrados consideram a gestão um tema importante para o ensino judicial sem, no entanto, identificar uma oferta expressiva de cursos nesta direção. Isto se deixa ler, por exemplo, na entrevista com um magistrado do Tribunal B:

Como o senhor avalia a contribuição da formação continuada na organização das Varas?

Olha, poderia ter mais cursos sobre gestão. Até porque quando o juiz passa no concurso ele passa, de um dia para o outro, a ser gestor de uma Vara. Até então mal e mal ele é gestor de seus livros e depois ele se torna gestor de processos, pessoas, etc. Então isso é fundamental mesmo para o juiz substituto. E é complexo, porque cada um tem uma visão. Então todos os pontos deveriam ser mais aprofundados. Existe dos juízes [bons em gestão]: um que é bom gestor dos seus processos e outro que é bom gestor da Unidade. Se ele for bom nos dois, estará um brinco. Se ele não for bom na gestão da Unidade tudo pode arruinar também. (TRT B, E10M10, p. 6).

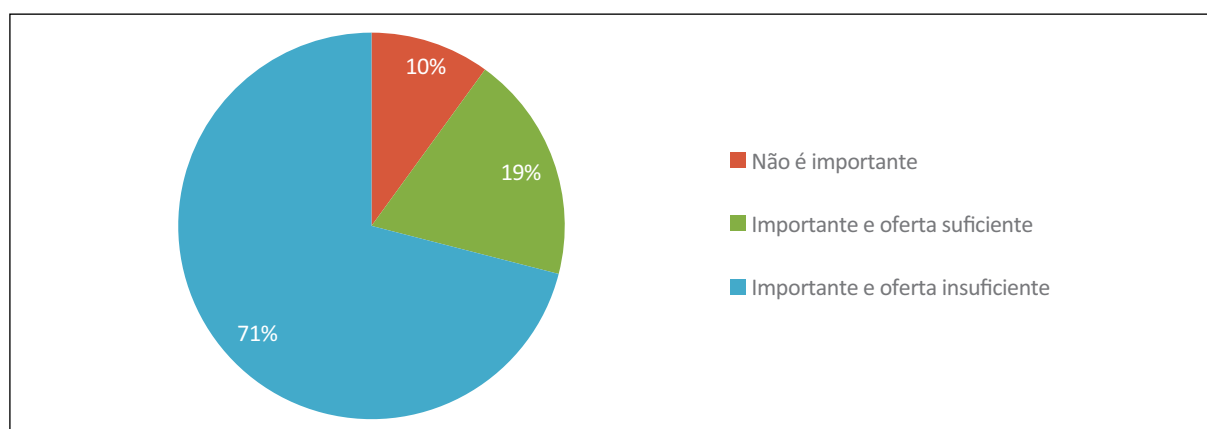
Outro entrevistado, desta vez do Tribunal C, também converge para a importância dos cursos destinados ao treinamento de competências de gestão sem, no entanto, identificar uma iniciativa clara da escola do seu Tribunal nesta direção:

Como a senhora avalia a contribuição da formação continuada na organização das Varas?

Não existe na escola. Existe no Tribunal, um grupo de gestão, mas é um setor relacionado ao administrativo, ao pessoal, ao setor de recursos humanos do Tribunal. Hoje eles estão fazendo um trabalho, vão em cada vara,

diagnosticam os problemas da vara, sentenças atrasadas, etc., [tentam identificar] onde está o gargalo. E eles trabalham para que aquilo seja resolvido. Esse trabalho começou no ano passado e conseguiu-se resolver muitos problemas de varas que estavam com dificuldades: execução em atraso, sentença em atraso, assistentes, juízes... E resolveu assim problemas de várias unidades. Mas não foi uma iniciativa da escola. Na escola não há muitos cursos sobre isso não. (TRT C, E2M2, p. 5).

FIGURA 32. Percepção dos participantes da Pesquisa de Campo Qualitativa 2020 sobre os cursos de Gestão, segundo nível de oferta e relevância



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Como demonstram os dois extratos de entrevistas supracitados, uma das perguntas do instrumento da pesquisa qualitativa indagava os entrevistados a respeito da avaliação sobre os cursos destinados à organização das varas. Ao fim do período da pesquisa de campo qualitativa, tendo sido concluído o processo de registro e documentação dos dados apurados, foi realizada uma leitura transversal de algumas questões a título de categorização e quantificação de padrões de respostas. Para a pergunta a respeito dos cursos destinados à organização das varas, identificou-se que 10 % dos entrevistados da pesquisa qualitativa (4 magistrados) responderam que não consideram este tipo de curso importante; 19% (8 magistrados) consideram estes cursos importantes e a oferta deles suficiente e; por fim, 71% dos entrevistados (30 magistrados) consideram o tema importante, mas a oferta insuficiente, corroborando, portanto, com o diagnóstico desenhado pelos fragmentos de entrevistas supracitados. Estes dados encontram-se sistematizados na Figura 32.

7.9 A percepção dos magistrados sobre as práticas de ensino

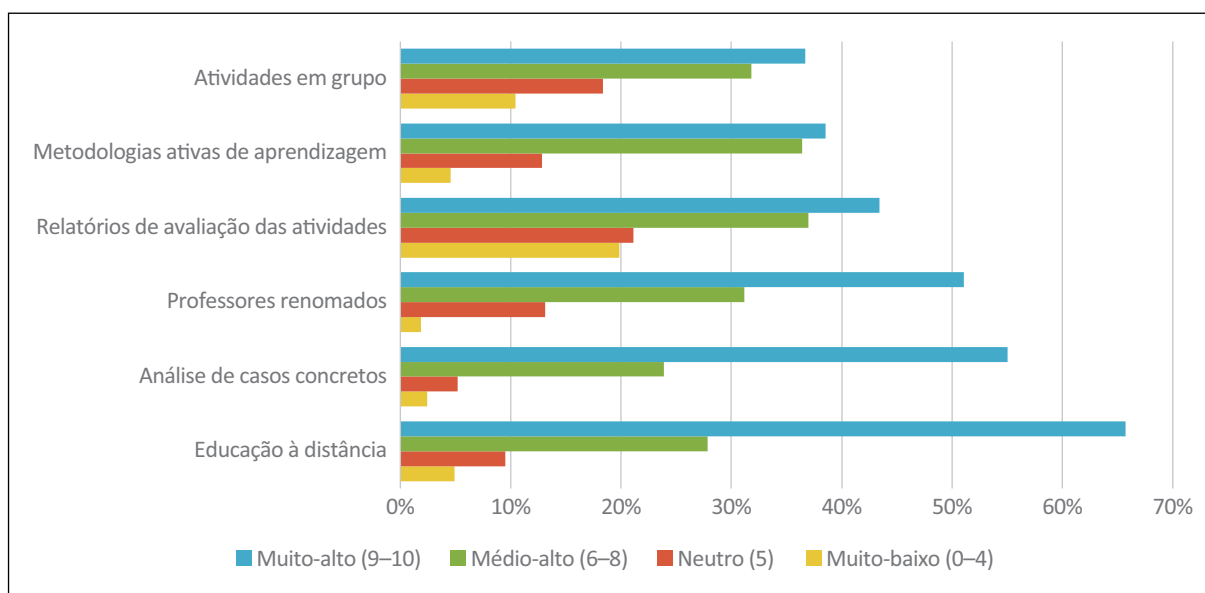
Um dos temas mais importantes nas discussões em torno do ensino judicial diz respeito às práticas de ensino. A crescente popularização de um ensino centrado no desenvolvimento

de competências contrasta com a tradição do ensino jurídico universitário calcado em larga medida na transmissão de conhecimentos teóricos através de aulas expositivas amplamente atrelado a uma ordem professoral de ensino. Conforme atesta a bibliografia especializada, a mudança e testagem de outros formatos de transmissão de conhecimento figura como preocupação central dos gestores das escolas judiciais e do campo de discussões a respeito da educação profissional em geral.

A pergunta 4 do questionário indagava os respondentes quanto à avaliação a respeito das diferentes metodologias de ensino aplicadas pelas escolas judiciais. Como pode ser observado na Figura 33, as práticas de Educação à Distância (EAD) receberam o maior número de notas na faixa mais alta com 185 respondentes (56%) e 92 respondentes (28%) atribuindo notas na faixa médio-alto.

Em um segundo lugar, observa-se que a análise de casos concretos também figurou como objeto de predileção dos magistrados: 220 respondentes atribuíram notas na faixa muito-alta (67%) e 79 (24%) atribuíram notas na faixa médio-alta. Em terceiro lugar de predileção, encontram-se as atividades com professores renomados que receberam 170 (52%) notas na faixa muito-alta e 105 (32%) na faixa médio-alta.

FIGURA 33. Percepções dos respondentes da PEJ 2021 em relação às práticas de ensino na formação de magistrados trabalhistas, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Em relação às metodologias ativas de aprendizagem, percebe-se que a soma das notas nas faixas muito-alta (39,4%) com as notas na faixa médio-alta (37,0%) resulta em um expressivo percentual de 76% do total de respostas. A aprovação das metodologias ativas de aprendizagem confirma um dado apurado na pesquisa de campo qualitativa: nas cinco regiões

visitadas, os magistrados entrevistados demonstraram entusiasmo em relação às práticas pedagógicas aplicadas em detrimento das aulas expositivas.

Assim, em consonância com a vocação profissional do ensino judicial, as metodologias ativas de aprendizagem são qualificadas como um importante instrumento pedagógico que permite aos juízes a prática de uma qualificação profissional calcada na participação ativa por meio da partilha de experiências profissionais que servem de ponte para reflexões maiores. Desta forma, o elogio às metodologias ativas quase sempre vem acompanhada de uma crítica aos modelos de aulas expositivas que parecem não atender às necessidades de um ensino profissional. Um exemplo do esgotamento deste modelo pode ser percebido neste depoimento de um magistrado em torno de sua percepção sobre um curso de Direito Coletivo oferecido pela escola judicial do seu Tribunal:

Tem cursos marcantes! Posso te citar, por exemplo, cursos de direito coletivo. Na escola judicial eu fiz um curso com um professor brasileiro de uma universidade nos Estados Unidos especialista em class actions. Esse curso foi presencial e ele realizou o curso de forma muito interativa. Vídeos de depoimentos, casos, método de estudos de casos. Uma coisa que eu critico no nosso ensino jurídico é o fato de aulas serem única e exclusivamente expositivas. Isso é muito da nossa cultura e o professor profere uma palestra de duas horas isso é muito ruim. Os cursos bons são os que têm participação. Ou que há elemento interativo. Eu agora vou dar aulas através do cisco webex. Quero usar telas, compartilhar conteúdo. Você ficar falando uma hora e meia não da. (TRT A, E6M5, p. 7).

A participação e o elemento interativo aparecem no argumento do entrevistado como elementos que desestabilizam uma participação muito calcada no modelo professor- aluno, no qual o primeiro emula um polo passivo e o segundo um polo ativo de transmissão de conhecimento.

Outro depoimento que aponta neste mesmo sentido — da inadequação do modelo universitário de ensino à realidade das escolas judiciais — é o relato de um magistrado aposentado que discorreu a respeito da experiência em um curso sobre as alterações da legislação sobre o trabalho doméstico. Vejamos:

Mas a maioria dos cursos, na época em que eu estava trabalhando raramente eu tinha interesses em fazer cursos, porque não tinham muito sentido. Vou te dar um exemplo: cursos sobre trabalho doméstico. Legislação sobre trabalho doméstico. Sinceramente, eu não preciso saber, já estudei isso bastante, o que eu gostaria de fazer era de debater aspectos

problemáticos da legislação do trabalho doméstico. E expor as contradições os problemas em relação a essa legislação. Agora eu sentar, ficar ouvindo um vídeo gravado sobre o que é a legislação doméstica não faz nenhum sentido. Eu precisaria ouvir uma hora para captar uma informação interessante. A escola deveria ser espaço ativo para participação dos juízes, não modelo medieval de ensino. (TRT B, E4M4, p. 7).

No fragmento acima percebe-se que, em contraposição a um modelo universitário e “medieval” de ensino, o entrevistado contrapõe a experiência das oficinas e das trocas em torno de discussões sobre problemas práticos que aparecem no dia-dia da jurisdição. Nos termos do entrevistado:

O próprio termo “ensino” é um dos problemas da escola. Ela deveria dar participação dos juízes na construção dos conteúdos. Não faz sentido ensinar a um juiz como você faz uma sentença. Ele passou num concurso ele já tem que saber. Se ele não sabe é mais grave. Mas você pode fazer oficinas para que os juízes discutam problemas relativos às sentenças que eles proferem. Essa ideia de exposição, um professor lá na frente transmitindo conhecimento, é ruim, e é esse o modelo levado a cabo pelas escolas. Na minha opinião, por exemplo, os desembargadores que percebem problemas nas sentenças dos juízes deveriam debater com os juízes e expor suas ideias e a partir daí construir novos modelos de decisão com os juízes. (TRT B, E4M4, p. 7).

Nota-se que no extrato acima o entrevistado critica o modelo de ensino ligado à ordem explicadora e professoral: “um professor lá na frente transmitindo conhecimento”. Em oposição a isto e como alternativa a este modelo, o entrevistado propõe um ensino mais calcado na prática de oficinas e na discussão compartilhada de problemas práticos, chegando mesmo a sugerir a discussão entre juízes do primeiro e do segundo grau em torno de sentenças tidas como problemáticas pelos desembargadores. O que está em jogo aqui é, portanto, um sentido de ensino judicial calcado fundamentalmente na troca e na experiência compartilhada. É neste sentido que as semanas institucionais organizadas em torno de oficinas e debates em grupos são objetos de uma apreciação positiva:

Aqui no [nosso Tribunal] há muito tempo tem uma semana institucional por ano. Essa é a melhor experiência que a escola tem. Geralmente na escola judicial há um espaço para debates então já houve bons debates. Mas justamente o fato de ter bons debates suscitou problemas em relação a isso. Um ou outro colega que se excedeu. Problemas de hierarquias. (TRT B, E4M4, p. 7).

Outra entrevistada também elogia as semanas institucionais naquilo que elas têm de inovação em termos de ensino:

Um momento anual de encontro para que os juízes possam interagir presencialmente faz a diferença. A nossa escola a cada dois anos muda a administração. Tivemos períodos muito bons e outros muito fracos. Inclusive eu critiquei publicamente e isso criou um mal-estar. A última gestão antes da atual que terminou em dezembro do ano passado foi bastante revolucionária, trouxe coisas bem interessantes coisas novas, desde mindfulness, semana institucional com métodos de aprendizado, tivemos oficinas, uma delas era fazer memes, e alguns fizeram memes com coisas que estavam acontecendo no Tribunal. Foi muito interessante. (TRT B, E7M7, p. 7).

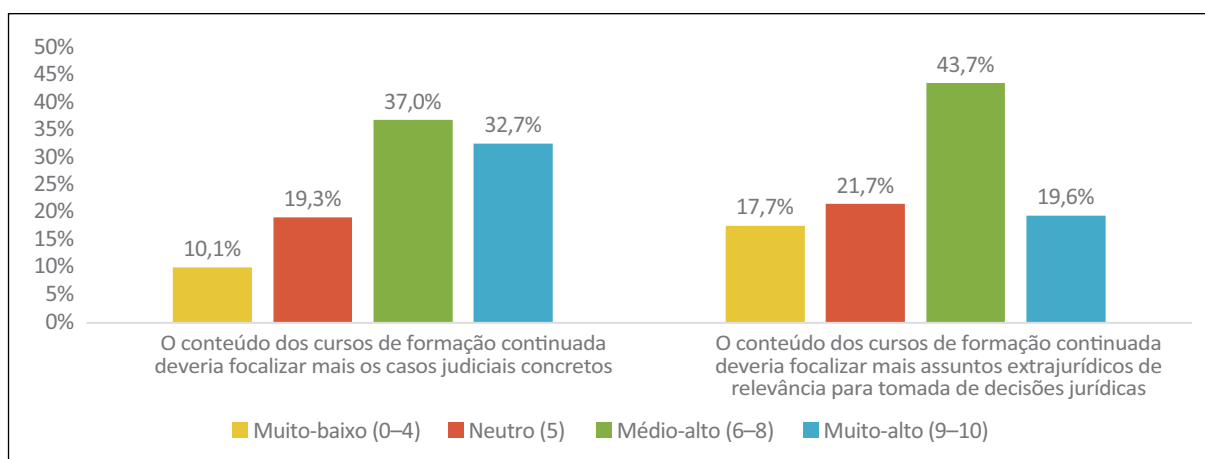
Nesta mesma linha de elogio à prática de oficinas e metodologias de ensino compartilhado, uma outra entrevistada, de outro Tribunal, evoca a lembrança de uma oficina de Execução como uma de suas melhores experiências na escola judicial:

Lembro de uma Oficina de execução. Nesse a troca de experiências foi muito forte. Como é o despacho na sua vara? Como você faz? Agora, [dependendo de] quem está a frente das escolas muda muito o perfil dos cursos. Os diretores de escola vão mudando. Quando a gente tem um perfil de diretor de escola mais acadêmico, normalmente os cursos tendem a ser melhores. Aí eles conhecem professores, conhecem a Universidade. Aí divide os colegas em grupo e depois vem para a discussão geral no auditório. Em 2015 todo mundo estudou nesse formato a Reforma, por exemplo. Aí você mescla esse conhecimento. Forma grupos de 10 a 15 colegas. Essas oficinas são bacanas, bem mais bacanas. Trabalhamos em meio período, meio turno. É muito bom. (TRT C, E5M5, p. 6).

Neste fragmento, nota-se a forma através da qual a presença de oficinas práticas no ensino judicial é contraposta ao modelo de “aulas magistrais”. Essa oposição apareceu em diversas entrevistas da pesquisa qualitativa e parece ser um ponto de primeira importância na experiência formativa dos juízes. O elogio às metodologias ativas de aprendizagem parece trazer à luz a forma como os entrevistados percebem o próprio sentido da “vocação profissional” do ensino judicial. De um modo geral, portanto, a ênfase sobre a “troca de experiências” que as oficinas e as metodologias ativas são capazes de mobilizar na experiência do ensino judicial converge para a dimensão de socialização e de partilha de experiências que muitos magistrados buscam na escola e, assim, parece configurar uma das dimensões mais importantes da experiência formativa dos juízes.

A pesquisa de campo qualitativa também pôde apurar a existência de predileções — às vezes conflitantes — entre os magistrados trabalhistas a respeito dos métodos de ensino aplicados nas escolas judiciais. Quanto a isso, identificou-se dois grandes eixos de predileções: o estudo guiado por casos judiciais concretos e a abordagem de temas extrajurídicos. Em relação a essa controvérsia, as perguntas número 20 e 21 solicitaram aos magistrados o nível de concordância com as afirmativas: “O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos” (pergunta nº 20) e “O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomadas de decisões jurídicas” (pergunta nº 21). O gráfico abaixo descreve a proporção de respostas observadas para estas duas questões.

FIGURA 34. Percepção dos respondentes da PEJ 2021 em relação à metodologia dos cursos de formação continuada, segundo faixas de pontuações



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A soma das faixas de pontuações médio-alta e muito-alta para as duas questões acima permite observar uma predileção geral ligeiramente inclinada na direção de cursos focados em casos judiciais concretos. Juntas, as faixas de pontuação médio-alta (37,0%) e muito-alta (32,7%) somam 69,6% das respostas a favor da focalização dos casos judiciais concretos contra 63,3% a favor da abordagem de assuntos extrajurídicos relevantes (43,7% de notas médio-altas somado a 19,6% de notas muito-altas). Esta diferença de pouco mais de 6 pontos percentuais de notas médio-altas e muito altas entre as duas formas de conceber o ensino judicial (mais voltado a casos concretos ou a temas extrajurídicos relevantes) expressa o quanto o público-alvo das escolas divide-se em relação ao tema.

No que concerne as notas baixas, percebe-se, no entanto, que o índice de pontuações muito-baixas é maior para a opção pelos assuntos extrajurídicos. Este dado sugere que os magistrados que preferem que o ensino judicial se debruce sobre casos judiciais concretos também tendem a rejeitar com mais ênfase a abordagem de assuntos extrajurídicos. Esta ênfase na predileção por cursos de caráter prático acompanhada de uma rejeição a cursos de temas extrajurídicos se deixa ler em algumas entrevistas. Vejamos:

[Nos cursos de aperfeiçoamento] eu acho que se dá muita importância para a jurisprudência e deixa-se de lado aspectos importantes. Por exemplo: horas extras, talvez seja o assunto mais controvertido. Cada turma de tribunal define diferentemente. Invalidação de compensação: critério diário, critério semanal, critério mensal. Cada um tem o seu. É o ponto que tem mais reformas de decisões e as escolas passam por cima. As escolas vão discutir, como uma colega passou para mim no whatsapp esses dias: o feminismo é para todas. É um curso. Não sou contra o assunto, mas não temos nem o conhecimento prático. Se colocar na ponta do lápis a metade dos nossos colegas não leu o Código de Processo Civil de 2015 e você vai estudar feminismo? Então é complicado. (TRT B, E10M10, p. 5).

Na sequência da entrevista, o magistrado em questão continua o argumento na mesma linha, enfatizando a qualidade da escola ao mesmo tempo que reforça sua inclinação por um ensino prático e com vocação decididamente profissional:

A escola é boa? Sim, é boa. Ano passado teve cursos espetaculares sobre economia do trabalho, por exemplo. Temos cursos bons, o problema é que às vezes aparece cursos assim... muito fora... não que não sejam bons, mas precisamos de coisas mais práticas. Só acho que às vezes perde o foco. (TRT B, E10M10, p.5).

Ainda que o magistrado em questão assevere uma predileção por cursos práticos, nota-se que no fragmento supracitado um curso sobre “economia do trabalho” é qualificado como “espetacular”. A existência deste argumento na entrevista supracitada revela, portanto, que mesmo os magistrados que tendem a rejeitar com mais ênfase um ensino judicial organizado em torno de assuntos extrajurídicos também encontram virtudes em um modelo híbrido, no qual os dois tipos de ofertas coexistam. Neste sentido, há juízes que claramente argumentam na direção desta coexistência como, se deixa ler a entrevista abaixo:

De que modo a frequência nos cursos contribui para o exercício da função?

De muitos modos, por exemplo, investigação patrimonial: ensina você a usar ferramentas de investigação como o SIMA desenvolvido pelo MPF, para investigar patrimônio e fraudes. É bem interessante! Instrução probatória: cursos com psicólogos que nos ajudam a pensar o depoimento, buscar indícios de mentiras, um pouco de confusão, etc. (TRT C, E2M2, p. 5).

Na sequência das perguntas, depois de tecer elogios aos cursos voltados a casos judiciais concretos, esta mesma entrevistada também elogia a abordagem de temas extrajurídicos:

Como a senhora avalia os cursos destinados à uma reflexão a respeito de questões sociais mais amplas como Discriminação racial, de gênero e de sexualidade, por exemplo?

Não realizei ainda, mas acho importantíssimo trabalhar essas questões. Mas são temas que quando envolvem isso melindram alguns magistrados e às vezes a escola acaba não trazendo. Na pandemia fizemos cursos relacionados ao empoderamento feminino. A própria questão de funções administrativas no judiciário realizadas por mulheres. Então começou agora. Mas nunca fiz de discriminação racial, os professores até trazem o tema, mas ainda não fiz um curso específico sobre isso. (TRT C, E2M2, p. 5).

Estas duas entrevistas, portanto, se lidas em perspectiva e à luz da proporção de respostas às perguntas de número 20 e 21 do *survey* trabalhadas acima, dão a ver o quanto um possível modelo ótimo de oferta de cursos pode contemplar diferentes estratégias de transmissão do conhecimento e, necessariamente, encontrará confirmação e rejeição por parte de certos grupos de juízes, a depender do perfil de cada um.

CAPÍTULO 8. ANÁLISE DESCRITIVA SOBRE A FREQUÊNCIA NOS CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA E SUA ASSOCIAÇÃO COM A TRAJETÓRIA E O DESEMPENHO DOS MAGISTRADOS

8.1 Introdução

Conforme apresentado nos Capítulos anteriores, a ENAMAT tem como objetivo promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho que necessitam de qualificação profissional específica e atualização contínua, dada a relevância da função estatal que exercem. Para cumprir com seu objetivo, a escola promove cursos de formação inicial, cursos de formação continuada, cursos de formação de formadores para a qualificação de instrutores no âmbito regional, eventos de estudo e pesquisa para aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e coordenação nacional das atividades de formação promovidas pelas escolas regionais voltadas à qualificação do magistrado. Apesar de já existirem cursos de formação inicial e continuada antes da instituição da ENAMAT, é a partir de 2006 que esses cursos passam a acontecer com mais frequência e a ter maior participação dos magistrados.

A formação inicial dos magistrados é dirigida aos juízes do trabalho substitutos no período de vitaliciamento com o objetivo de proporcionar aos magistrados uma formação específica para a atividade de magistratura. Já a formação continuada é dirigida a todos os magistrados trabalhistas em exercício, de qualquer grau de jurisdição, e é ministrada na forma de cursos, seminários e outros eventos, com o objetivo de propiciar o aperfeiçoamento, a qualificação e o intercâmbio pessoal e profissional dos magistrados e atualizá-los sobre as inovações da Ciência Jurídica e dos demais ramos do conhecimento.

Além de contribuir para o exercício diário das atividades, a participação nos cursos de formação inicial e continuada também é analisada na avaliação do critério de aperfeiçoamento técnico dos magistrados e, juntamente com outros critérios — desempenho, produtividade e presteza no exercício das funções, é considerada na aferição de merecimento para a promoção dos magistrados (Resolução nº 106, de 06 de abril de 2010, do Conselho Nacional de Justiça).

Esse capítulo apresenta uma análise exploratória das informações dos magistrados sobre cursos, trajetória e desempenho a partir da base de dados montada com os dados administrativos das Corregedorias do Tribunais regionais e das escolas judiciais dos cinco TRTs analisados, e com os dados do Painel CNJ — Produtividade Mensal, apresentada no Capítulo 5. Para desenvolver a análise o Capítulo está dividido em 7 subseções, incluindo esta introdução. Na segunda subseção é feita uma caracterização dos magistrados dos TRTs analisados. A terceira, quarta e quinta subseções apresentam, respectivamente, análises descritivas dos cursos de formação inicial e continuada, da trajetória e do desempenho dos magistrados.

Na sexta subseção são apresentados os resultados da análise multivariada das variáveis apresentadas no Capítulo, criando perfis de magistrados de acordo com as suas características quanto a frequência nos cursos de formação inicial e continuada, trajetória e desempenho. A última subseção apresenta as principais conclusões do capítulo.

8.2 Caracterização dos magistrados dos TRTs analisados

Os Tribunais analisados apresentam diferenças relevantes em relação a diversos aspectos como número de magistrados, distribuição dos magistrados por grau, sexo, e nível de escolaridade, entre outros aspectos. Nesta seção, é feita uma breve apresentação desses Tribunais, analisando algumas dessas diferenças.

É importante destacar que em todas as análises desenvolvidas neste capítulo estão sendo considerados apenas os magistrados ativos em 2019, ou seja, não temos informações referentes aos magistrados que saíram da carreira antes desse ano. Portanto, todas as conclusões devem ser interpretadas cuidadosamente, visto que mudanças nas variáveis ao longo do ano não necessariamente indicam alguma mudança de comportamento, já que não estamos analisando todos os magistrados que estavam ativos nos anos anteriores a 2019. No entanto, espera-se que não seja grande o impacto nas conclusões apresentadas no capítulo por essa configuração dos dados, visto que a carreira da magistratura trabalhista é bastante rígida em termos de sua trajetória. Além disso, espera-se que os anos mais recentes tenham menos distorções por essa configuração dos anos, pois espera-se que haja menos alterações no total de magistrados que estavam ativos.

A Tabela 16 apresenta algumas informações agregadas por TRT e para o total da amostra analisada. A amostra é composta por 694 magistrados, sendo a maioria homem (51,7%), juiz titular (43,7%) com idade média de 51 anos e pertencente ao TRT 1 (RJ) (297 magistrados, que representam cerca de 43% do total de magistrados). Os TRTs 1 (RJ) e 9 (PR) são os de maior porte, com 500 dos 694 magistrados analisados, representando 72% do total da base de dados. O TRT 22 (PI) é o menor tribunal analisado, com 35 magistrados (ou 5% do total).

A distribuição dos magistrados por grau é parecida nos TRTs analisados, sendo a maioria titular (cerca de 45% a 50%), seguido de substitutos (aproximadamente 40%) e desembargadores, que representam menos de 20%. As únicas exceções são o TRT 10 (DF/TO), que possui uma maior representatividade de magistrados substitutos do que titulares (49,5% e 33%, respectivamente), e o TRT 11 (AM/RR) onde menos de 30% dos magistrados são substitutos.

A análise da média de idade dos magistrados por TRT mostra uma maior senioridade para os magistrados nas posições de desembargador, com idade média de 62 anos, seguido da posição de titular, com idade média de 53 anos. Os magistrados mais jovens estão nas posições de juiz substituto, com idade média de 45 anos. O TRT 11 (AM/RR) é o Tribunal em que os substitutos são, em média, mais jovens (39 anos).

A análise da formação dos magistrados revela que cerca de 43% possuem algum tipo de pós-graduação — *lato sensu*, mestrado ou doutorado (Tabela 16). Esse percentual varia significativamente entre os TRTs, sendo o TRT 22 (PI) o tribunal com o maior percentual de magistrados com especialização (77%).

Entre os cursos de especialização, o mais frequente é o *lato sensu*, representando 65% dos magistrados que possuem pós-graduação, ou 28% do total de magistrados. Apenas 10% dos magistrados que possuem pós-graduação também possuem doutorado (representando 4,5% do total de magistrados). O TRT 11 (AM/RR) possui a menor porcentagem de magistrados doutores (1,6%), contra 17% no TRT 22 (PI) (a maior porcentagem entre os TRTs).

TABELA 16. Resumo das principais características dos magistrados segundo Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) selecionados (2019)

	TRT 1 (RJ)	TRT 9 (PR)	TRT 10 (DF/TO)	TRT 11 (AM/RR)	TRT 22 (PI)	Total
Total de magistrados	297	203	97	62	35	694
Distribuição magistratura por grau						
nº de substitutos	112 (37,7%)	81 (39,9%)	48 (49,5%)	18 (29%)	14 (40,0%)	273 (39,4%)
nº de titulares	134 (45,1%)	93 (45,8%)	32 (33,0%)	30 (48,4%)	14 (40,0%)	303 (43,7%)
nº de desembargadores (%)	51 (17,2%)	29 (14,3%)	17 (17,5%)	14 (22,6%)	7 (20,0%)	118 (17%)
Distribuição por sexo						
nº de mulheres (%)	157 (52,9%)	89 (43,8%)	45 (46,4%)	28 (45,2%)	16 (45,7%)	335 (48,3%)
nº de mulheres por grau (%)						
Substituto	67 (59,5%)	36 (44,4%)	25 (52,1%)	7 (41,2%)	9 (64,3%)	144 (52,7%)
Titular	71 (53,0%)	43 (46,2%)	15 (48,5%)	12 (38,7%)	5 (35,7%)	146 (48,2%)
Desembargador	19 (37,3%)	10 (34,5%)	5 (29,4%)	9 (64,3%)	2 (28,6%)	45 (38,1%)
Idade média magistratura por grau [1]						
Total	50,0	52,2	51,7	54,3	51,7	51,3
Substituto	40,7	45,1	46,5	39,8	46,9	43,3
Titular	53,3	53,1	54,0	55,0	51,3	53,4
Desembargador	61,9	61,0	58,9	65,2	62,3	61,7
Magistrados com pós-graduação						
Total	104 (35,1%)	98 (48,3%)	32 (33,0%)	35 (56,4%)	27 (77,1%)	296 (42,6%)
Lato Sensu	75 (25,2%)	58 (28,6%)	20 (20,6%)	24 (38,7%)	15 (42,8%)	192 (27,7%)
Mestrado	17 (5,7%)	31 (15,3%)	9 (9,3%)	10 (16,1%)	6 (17,1%)	73 (10,5%)
Doutorado	12 (4,0%)	9 (4,4%)	3 (3,1%)	1 (1,6%)	6 (17,1%)	31 (4,5%)

Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

A seguir é feita a caracterização da frequência dos magistrados nos cursos de formação continuada por Tribunal (Tabela 17) e por grau (Tabela 18). A média da carga horária por ano e por magistrado foi calculada por meio da divisão entre o total de carga horária de cursos de

formação continuada realizada pelos magistrados após 2006 e o total de anos desde a criação da ENAMAT (2006). A quantidade de cursos e carga horária por TRT revela que em média os magistrados realizam 4 cursos de formação continuada por ano, e a média de horas cursadas por magistrado é de 52,8 horas (Tabela 17). Destaque para o TRT 11 (AM/RR), com a maior carga horária média (69,1 horas), seguido pelo TRT 9 (PR) (57,9 horas). O TRT 10 (DF/TO) apresenta a menor média de número de cursos (2,8 cursos por ano) e de carga horária (42 horas de cursos de formação continuada por ano).

TABELA 17. Mínimos, máximos e médias do número de cursos e carga horária de formação continuada por magistrado e TRT, TRTs selecionados (2006–2019)

	Média	Mínimo	Máximo	Média	Mínimo	Máximo
TRT 1 — Rio de Janeiro	3,8	0,0	13,3	48,9	0,0	294,6
TRT 9 — Paraná	4,7	0,0	20,9	57,9	0,0	188,4
TRT 10 — Distrito Federal/Tocantins	2,8	0,0	14,3	42,0	0,0	273,2
TRT 11 — Amazonas/Roraima	4,5	0,8	24,2	69,1	9,4	310,6
TRT 22 — Piauí	3,3	0,3	5,7	56,1	2,9	105,5
Total	4,0	0,0	24,2	52,8	0,0	310,6

Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

A média de cursos e carga horária anual cursada pelos magistrados por grau de magistratura (Tabela 18) mostra que em geral os juízes substitutos possuem maior tempo nos cursos de formação continuada (em média 52,3 horas), seguidos pelos juízes titulares (47 horas). Os desembargadores são os que realizam a menor carga horária (32,5 horas). A importância dos cursos de formação continuada para a instrução dos magistrados no início da carreira e a relevância da frequência nos cursos de formação continuada para as promoções por merecimento — tanto para titular como para desembargador — são potenciais explicações para essa diferença.

TABELA 18. Mínimos, máximos e médias do número de cursos e carga horária média anual de formação continuada por magistrado e grau de magistratura, TRTs selecionados (2006–2019)

Grau de magistratura	Total de cursos formação continuada por ano e magistrado			Carga horária dos cursos de formação continuada por ano e magistrado		
	Média	Mínimo	Máximo	Média	Mínimo	Máximo
Substituto	3,8	0,0	24,2	52,3	0,0	286,2
Titular	3,6	0,1	11,9	47,0	1,7	174,2
Desembargador	3,3	0,0	20,9	32,5	0,0	179,2

Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

A seguir, serão explorados indicadores mais detalhados sobre os cursos de formação continuada e inicial realizados pelos magistrados.

8.3 Descritiva dos cursos de formação inicial e continuada

Conforme apresentado acima, ao analisar a média anual de cursos realizados por magistrado e por TRT nota-se que há algumas diferenças na frequência nos cursos de formação continuada dependendo do TRT e da respectiva escola judicial. Nessa seção, serão apresentados mais detalhes sobre os cursos de formação continuada e inicial realizados pelos magistrados.³⁰

Os cursos de formação continuada foram classificados em eixos e subeixos temáticos associados às peculiaridades dos conteúdos ocupacionais dos magistrados trabalhistas, considerando que os planejamentos de atividades formativas e de pesquisa devem ser construídos de acordo com eixos fundamentais alinhados e integrados entre a formação inicial e a formação continuada, sempre alicerçados nas competências profissionais necessárias ao exercício da magistratura trabalhista.

TABELA 19. Eixos e subeixos nos quais os cursos realizados pelos magistrados foram classificados

Eixos	Subeixos
1. Eixo Alteridade	Relacionamento Institucional
	Relacionamento Interpessoal
2. Eixo Eticidade	Ética Profissional Aplicada
	Accountability
3. Direito e Sociedade	Gênero, Raça e Diversidade
	Sustentabilidade e Direitos Humanos
	Tecnologia
	Adoecimento e mundo do trabalho
	Conciliação, Arbitragem e meios adequados de resolução de disputas
4. Resolução de Conflitos	Execução
	Instrução Processual
	Normas Internacionais
	Padrões de Efetividade
	Padrões de Litigância
	Racionalidade Decisória
5. Eixos Adicionais	Formação de Formadores
	Outros

Fonte: Resolução ENAMAT nº 24 de 17 de dezembro de 2019.

A classificação dos cursos analisados na pesquisa foi feita pela equipe especializada do IPC-IG, a partir da seleção de eixos e subeixos estabelecidos pela ENAMAT e criação de outros

30. Para os cursos de formação continuada foram considerados apenas aqueles realizados entre 2006 e 2019 que possuíam carga horária e classificados como formação continuada. Para os cursos de formação inicial, foram considerados todos os cursos classificados pelas escolas como formação inicial ou que eram nomeados como formação inicial, realizados após 2006. Nesse caso, foram considerados inclusive os cursos que não possuíam carga horária, uma vez que 8% dos cursos de formação inicial estavam sem informação de carga horária.

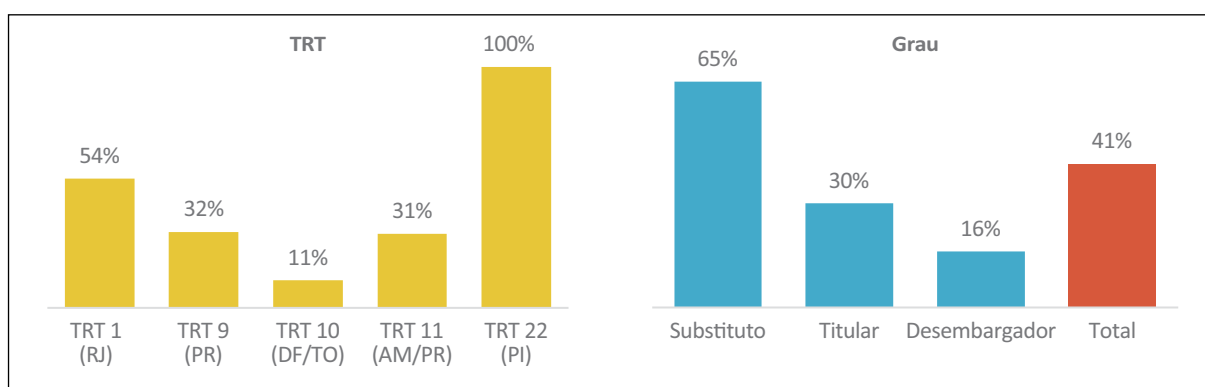
eixos considerados pertinentes. Os cursos foram classificados em 5 eixos e 17 subeixos, sendo que cada curso pode estar classificado em mais de um eixo e subeixo e, neste caso, sua carga horária é dividida igualmente entre os eixos em que foi classificado.

Todos os eixos e respectivos subeixos estão representados na Tabela 19.

Ao analisar a frequência dos magistrados nos cursos de formação inicial, nota-se que há grande diferença na proporção de magistrados que realizaram curso de formação inicial por Tribunal. Apenas no TRT 22 (PI) todos os magistrados realizaram curso de formação inicial (Figura 35). O TRT 1 (RJ) é o segundo com maior proporção de magistrados que fizeram curso de formação inicial (53%) e o TRT 10 (DF/TO) é o que possui o menor percentual (apenas 10%).

Ao analisar a frequência dos magistrados nos cursos de formação inicial por grau de jurisdição, nota-se uma clara tendência de quanto maior o grau menor as chances de o magistrado ter realizado cursos de formação inicial. Essa tendência é esperada, pois em geral os magistrados titulares e desembargadores entraram antes de 2006, ano da instituição da ENAMAT.

FIGURA 35. Proporção dos magistrados que realizaram curso de formação inicial, total, por TRT e por grau, TRTs selecionados (2019)



Nota: Foram considerados todos os cursos de formação inicial realizados após 2006 e os que não possuíam informação sobre a data de realização. No TRT 10 há 4 cursos de formação inicial realizados entre 2004 e 2005 que não foram considerados na análise.

Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

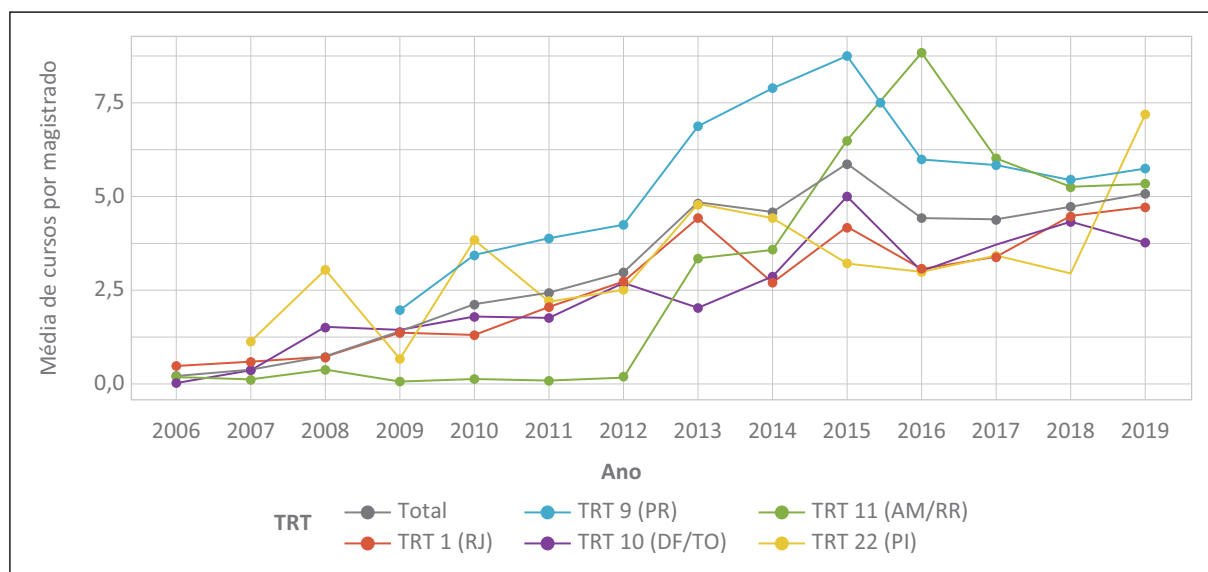
As descritivas dos cursos de formação continuada baseiam-se no número de cursos realizados e na carga horária (em horas) de cursos realizados pelos magistrados. As Figuras 36 e 37 apresentam o histórico do número médio de cursos realizados por magistrado³¹ e a carga horária média anual por magistrado³² de 2006 a 2019.

31. Igual à soma do total de cursos realizados pelos magistrados no ano dividido pelo total de magistrados ativos no mesmo ano.

32. Igual à soma das cargas horárias realizadas por todos os magistrados no ano dividido pelo total de magistrados ativos no mesmo ano.

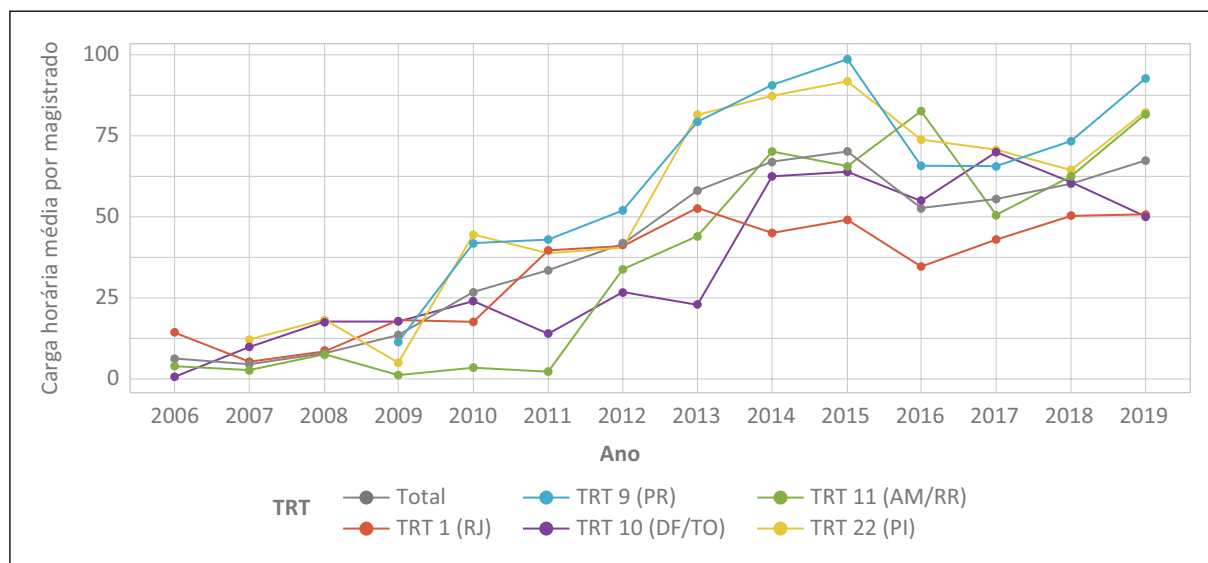
Observa-se que no período de 2006 a 2019 houve um aumento na quantidade e na carga horária média de cursos realizados em todos os TRTs, indicando tanto uma maior presença dos magistrados nos cursos de formação continuada quanto uma maior oferta de cursos pelas EJDs. Porém, nota-se bastante variabilidade entre os TRTs. Parte dessa variabilidade pode ser explicada pelo total de magistrados na base de dados relativamente pequeno para alguns TRTs, em que algumas observações mais discrepantes podem causar bastante variação.

FIGURA 36. Média anual de cursos de formação continuada realizados por magistrado, para o total e por TRT, TRTs selecionados (2006–2019)



Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

FIGURA 37. Média anual de carga horária de cursos de formação continuada por magistrado, para o total e por TRT, TRTs selecionados (2006–2019)



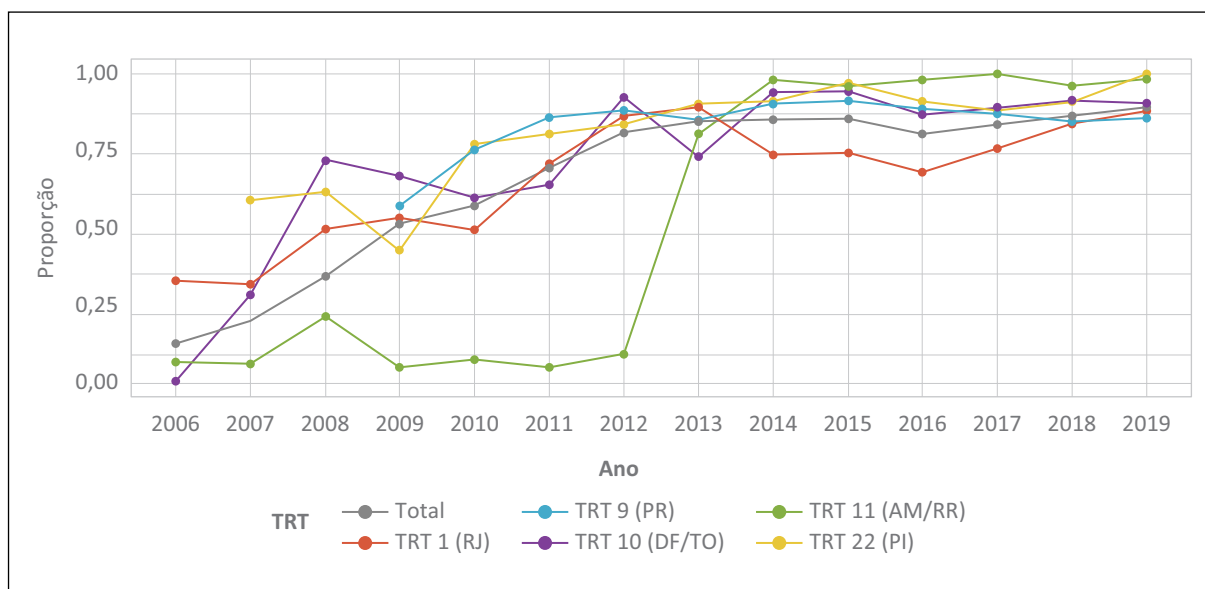
Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

O TRT 9 (PR) é o Tribunal com maior carga horária média e quantidade média de cursos para praticamente todos os anos analisados; em 2015 atingiu a maior média de cursos e carga horária — cerca de 9 cursos e 100h de carga média. O TRT 10 (DF/TO) é o de menor carga horária média e quantidade média de cursos para praticamente todo período analisado. Um caso curioso é o do TRT 22 (PI), que apesar de apresentar uma das menores média de cursos por ano, apresenta uma carga horária média superior a alguns TRTs, principalmente a partir de 2013.

Apesar da ENAMAT ser instituída em 2006, algumas escolas judiciais foram fundadas posteriormente, como as EJUDs do TRT 11 (AM/RR) e 22 (PI), fundadas em 2008 e 2007, respectivamente. Entretanto, optou-se por utilizar os cursos desde 2006, pois os magistrados podem realizar cursos em outros locais, como na ENAMAT em Brasília.

A Figura 38 apresenta a proporção de magistrados que realizaram ao menos um curso de formação continuada por ano. A análise do gráfico revela que ao longo do tempo os cursos de formação continuada tornaram-se mais presentes e frequentados pelos magistrados. Desde 2013, mais de 70% dos magistrados participaram de ao menos um curso de formação continuada. Apesar dessa elevação na participação ter sido gradual ao longo dos anos para quase todos os TRTs, a participação no TRT 10 (DF/TO) aumentou de forma súbita entre 2012 e 2013, quando a participação em ao menos um curso de formação continuada passa de cerca de 20% para aproximadamente 80% dos magistrados.

FIGURA 38. Proporção dos magistrados que realizaram ao menos um curso de formação continuada por ano para o total e por TRT, TRTs selecionados (2006–2019)

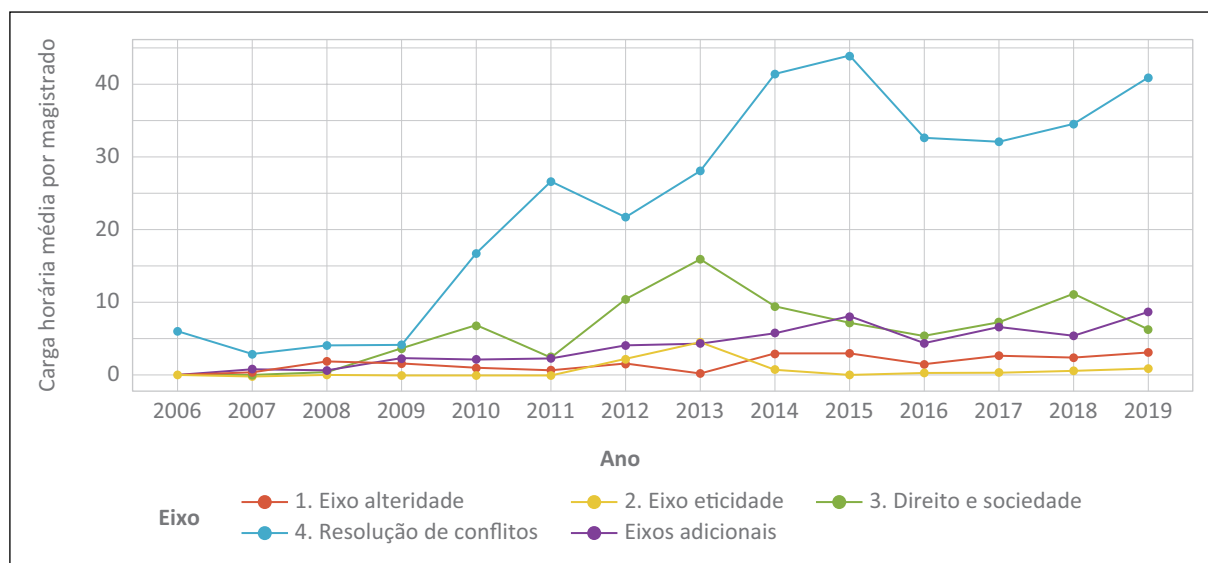


Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

A análise da carga horária média dos cursos de formação continuada por eixo ao longo dos anos mostra que o principal contribuinte para o aumento na carga horária realizada durante

o período de 2009 a 2019 foram os cursos classificados no eixo de resolução de conflitos (Figura 39). Os demais eixos também tiveram um aumento de carga horária média ao longo dos anos, mas em geral não ultrapassam 10 horas de cursos por ano. Já a carga horária média dos cursos sobre resolução de conflitos passou de 5h na média em 2009 para 40 horas em 2019.

FIGURA 39. Média da carga anual dos cursos de formação continuada dos magistrados por eixo e ano, TRTs selecionados (2006–2019)



Fonte: Dados administrativos enviados pelas escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

Na próxima subseção serão analisadas algumas descritivas sobre a trajetória dos magistrados e se há associação entre a assiduidade nos cursos de formação continuada e a trajetória do magistrado.

8.4 Descritiva das trajetórias dos magistrados

Esta subseção analisa a trajetória dos magistrados, entendida como o percurso traçado pelo magistrado na carreira (que inclui tempo para promoção e o tipo de promoção) até o grau de jurisdição ocupado em 2019. Também será analisada a relação entre as horas de cursos de formação continuada e a trajetória dos magistrados.

Na carreira da magistratura trabalhista, a promoção para magistrado titular pode ocorrer por antiguidade ou merecimento. Ambos os tipos de promoção só podem ocorrer para o quinto mais antigo dos magistrados (grupo dos 20% dos magistrados mais antigos do TRT), além de outros requisitos estabelecidos no art. 3º da Resolução nº106, de 06 de abril de 2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).³³ A promoção por antiguidade decorre do tempo em que

33. Disponível em <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado1549082021101161645cf4b633f.pdf>>. Acesso em 24/11/2021.

o magistrado está em seu cargo atual (os mais antigos dentre os que pertencem ao quinto mais antigo), enquanto a promoção por merecimento decorre dos seguintes critérios: desempenho, produtividade, prestação no exercício das funções e aperfeiçoamento técnico. Para tornar esse critério mais objetivo vários TRTs editaram suas próprias resoluções, com base na Resolução nº106.

Já a promoção a desembargador pode ser por antiguidade ou por merecimento. Há, ainda, o provimento pelo Quinto Constitucional (art. 115, I, da CF/88). As promoções por antiguidade e por merecimento seguem a mesma lógica das promoções para titular. Já o provimento pelo Quinto Constitucional é previsto pela Constituição Federal, em que um quinto dos desembargadores dos TRTs são escolhidos entre advogados e membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) com mais de dez anos de atividade profissional. Entre os 5 TRTs analisados há 21 desembargadores do Quinto Constitucional, o que representa 17,8% dos desembargadores.

Em algumas análises foram excluídos os magistrados provenientes do quinto constitucional, uma vez que o objetivo da seção é analisar a trajetória dos magistrados (como o tempo para promoção desde a entrada no TRT) e estes não seguem mesma trajetória que os promovidos por antiguidade e por merecimento. Porém foram mantidos em algumas análises para a caracterização dos magistrados.

A Tabela 20 descreve a porcentagem dos magistrados (titulares³⁴ e desembargadores), por TRT e sexo, promovidos por antiguidade e merecimento.

TABELA 20. Distribuição dos magistrados por grau e tipo de provimento, desagregada por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e sexo, TRTs selecionados (2019)

	TRT do magistrado					Sexo	
	TRT 1 (RJ)*	TRT 9 (PR)	TRT 10 (DF/TO)**	TRT 11 (AM/RR)	TRT 22 (PI)	Feminino	Masculino
Titulares							
Antiguidade	87 (53%)	53 (46%)	20 (43%)	21 (50%)	8 (40%)	87 (48%)	102 (49%)
Merecimento	78 (47%)	63 (54%)	26 (57%)	21 (50%)	12 (60%)	93 52(%)	107 (51%)
Desembargadores							
Antiguidade	23 (43%)	9 (31%)	6 (46%)	6 (43%)	3 (43%)	19 (42%)	28 (39%)
Merecimento	20 (37%)	14 (48%)	7 (54%)	5 (36%)	3 (43%)	21 (47%)	28 (39%)
Quinto	11	6	-	3	1	5	16
Constitucional	20%	21%	-	21%	14%	11%	22%

Notas: *Há 10 magistrados promovidos a titular no TRT 1 (RJ) sem informação sobre o tipo de promoção.

** E há 4 magistrados promovidos a desembargador no TRT 10 (DF/TO) sem informação sobre o tipo de promoção, esses magistrados sem informação não foram incluídos na Tabela.

Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

34. Para a análise da promoção para titular foram incluídas tanto as promoções dos que são magistrados titulares como as promoções a titular dos magistrados que atualmente são desembargadores.

A Figura 40 apresenta a frequência dos magistrados dos TRTs analisados por data de ingresso nos respectivos TRTs, a frequência dos magistrados titulares e desembargadores por data das promoções a titular e frequência dos desembargadores por data de promoção a desembargador. Em geral, os substitutos ingressaram na magistratura entre 2005 e 2019, enquanto os titulares ingressaram entre 1993 e 2009 e os desembargadores entre 1981 e 1995 (exceto alguns desembargadores que entraram pelo quinto constitucional).

A comparação entre a frequência dos magistrados por data de entrada na magistratura e por data de promoção permite notar que os desembargadores, que entraram entre 1981 e 1995 e permaneciam ativos em 2019, foram promovidos para titular em um período curto — a primeira promoção a titular ocorreu apenas 3 anos depois da entrada do magistrado em 1984. Entre os titulares, a maioria recebeu promoção após 2000 (8 anos depois do primeiro magistrado entrar na magistratura). Já as promoções para desembargador ocorreram principalmente após 2001, cerca de 20 anos depois da entrada dos primeiros magistrados e 17 anos depois da primeira promoção a titular.

FIGURA 40. Frequência de magistrados por ano de entrada, anos de promoções a titular e desembargador e grau, TRTs selecionados (2019)



Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

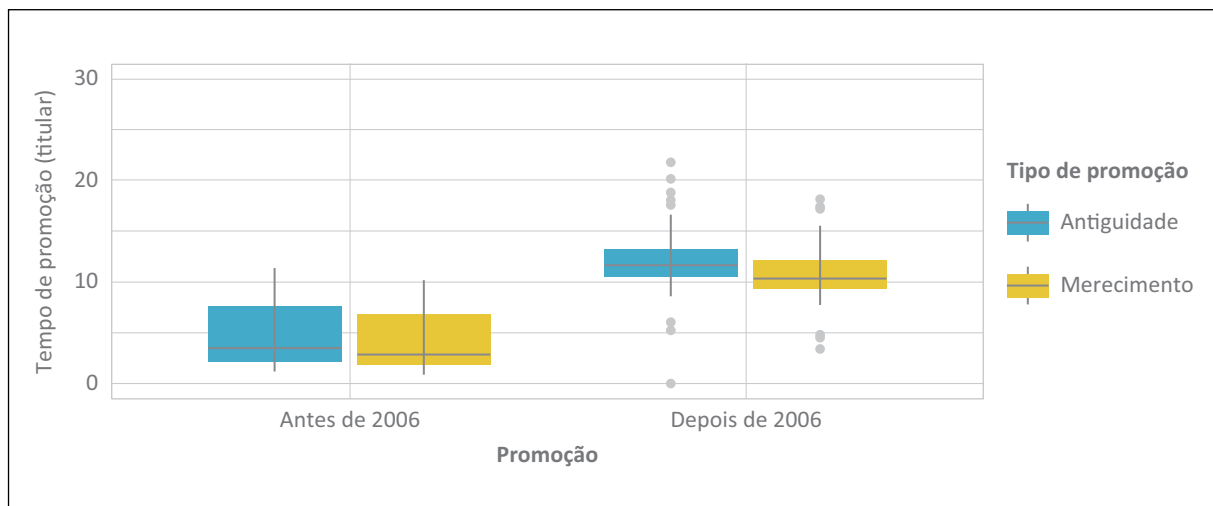
Devido às diferenças no tempo para promoção e nas características entre os magistrados titulares e os desembargadores, as análises sobre a trajetória dos magistrados serão apresentadas separadamente a seguir.

8.4.1 Descritiva das trajetórias dos magistrados titulares

Em estatística descritiva, diagrama de caixa (ou boxplot) é uma ferramenta gráfica para representar a distribuição de dados observados de uma variável numérica. A reta no meio da caixa representa a mediana da variável, ou seja, 50% das observações estão abaixo dessa reta e 50% acima. Nota-se na Figura 41, por exemplo, que a mediana do tempo para promoção para titular é similar para os titulares promovidos por merecimento e por antiguidade antes de 2006. Já para os promovidos depois de 2006, há uma diferença relevante na mediana dos dois grupos.

Os limites inferiores e superiores da caixa representam o 1º e 3º quartil respectivamente. O diagrama de caixa tem uma reta que se estende verticalmente a partir da caixa, indicando a variabilidade entre o quartil superior e o quartil inferior. Os valores atípicos ou outliers (valores discrepantes) podem ser representados como pontos individuais. Os espaços entre as diferentes partes da caixa indicam o grau de dispersão nos dados. Em resumo, o diagrama identifica onde estão localizados 50% dos valores mais prováveis, a mediana e os valores extremos, além de uma visão da dispersão da variável.

FIGURA 41. Distribuição do tempo para promoção para titular por tipo de promoção para os magistrados promovidos antes e depois de 2006, TRTs selecionados (2019)



Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

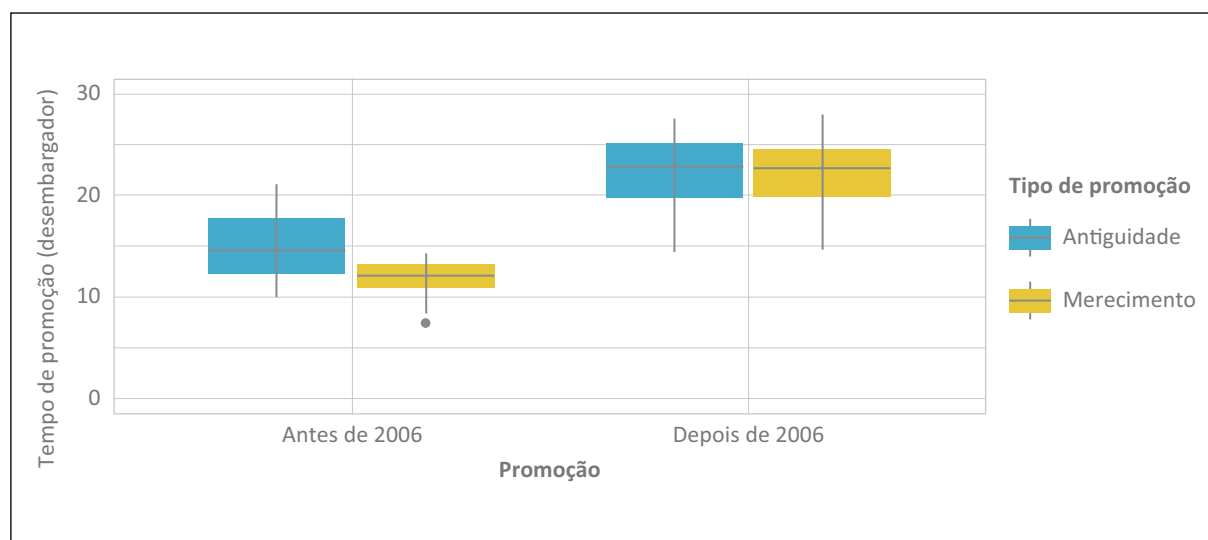
A Figura 41 apresenta a distribuição do tempo de promoção para titular para os magistrados promovidos antes e depois de 2006. Foram removidos da análise oito

magistrados sem informação sobre o tipo de promoção. Observa-se que os tempos de promoções por antiguidade e por merecimento são semelhantes para os magistrados promovidos antes de 2006. Para os magistrados promovidos após 2006, os tempos de promoção são menores para as promoções por merecimento. Ademais, é possível notar que houve uma tendência de aumento no tempo para a promoção a titular ao longo dos anos ao comparar as frequências de magistrados por ano de entrada na magistratura e por ano de promoção a titular.

8.4.2 Descritiva das trajetórias dos desembargadores

Nessa subseção serão apresentados o mesmo dado descrito acima, porém restritos apenas aos magistrados promovidos a desembargador. A Figura 42 apresenta o tempo mediano de promoção a desembargador por antiguidade e por merecimento e seus respectivos quartis para os magistrados promovidos antes e depois de 2006. Observa-se que há maior diferença entre os tempos de promoção por antiguidade e por merecimento para os desembargadores promovidos antes de 2006. Para aqueles que foram promovidos após 2006, os quartis e mediana do tempo de promoção por merecimento e por antiguidade são praticamente iguais. Assim como ocorreu com o tempo de promoção a titular, parece haver uma tendência de aumento no tempo de promoção ao longo dos anos.

FIGURA 42. Distribuição do tempo de promoção para desembargador por tipo de promoção, TRTs selecionados (2019)



Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

As análises anteriores sugerem que o tempo de promoção entre os promovidos por merecimento é menor do que por antiguidade, principalmente no caso da promoção a titular após 2006. A seguir será analisado se há alguma associação entre o tempo para promoção e a frequência nos cursos de formação continuada.

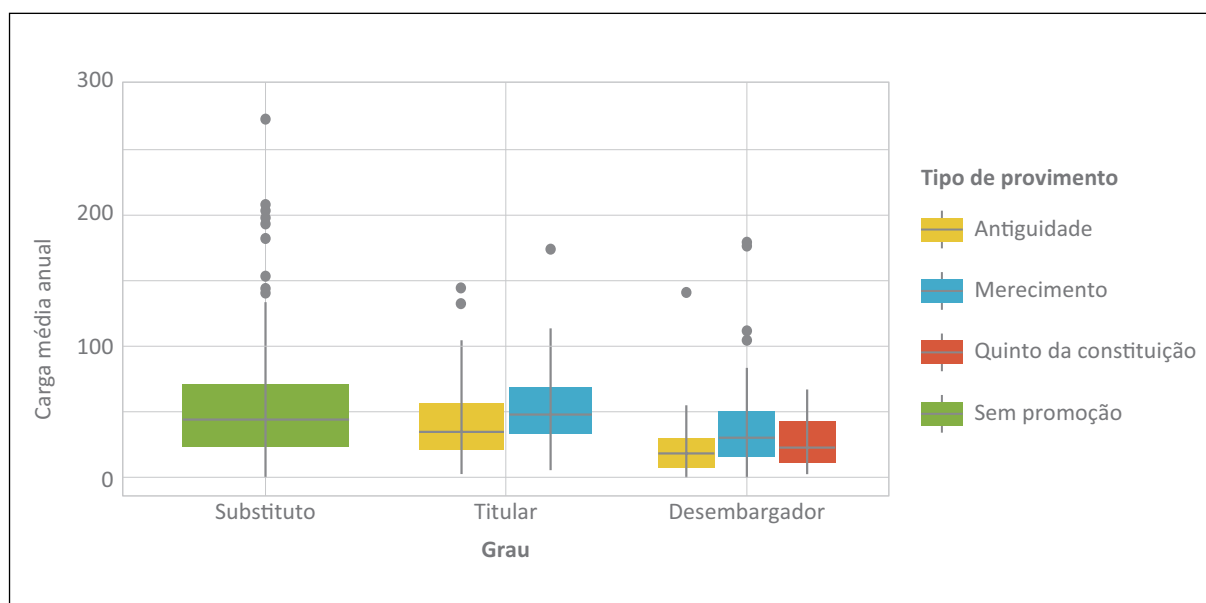
8.4.3 Relação entre as trajetórias dos magistrados e a carga horária média dos cursos

Para analisar como a realização de cursos de formação continuada pelos magistrados trabalhistas afeta suas trajetórias, foram considerados apenas os magistrados promovidos a titulares e desembargadores após 2006, ano a partir do qual a oferta dos cursos pelas escolas judiciais passou a efetivar-se, visto que o aperfeiçoamento técnico dos magistrados passou a contabilizar como critério para promoção por merecimento em 2004.

A Figura 43 indica as cargas médias anuais de cursos de formação continuada realizadas pelos magistrados a partir da fundação da ENAMAT em 2006, por grau e tipo de promoção. Observa-se que em geral as cargas médias anuais são maiores para os magistrados substitutos (que não obtiveram nenhuma promoção) e titulares e desembargadores promovidos por merecimento, sendo os substitutos os que mais frequentam os cursos de formação continuada.

Esse resultado é relevante principalmente ao comparar a carga horária entre os titulares e desembargadores promovidos por merecimento e por antiguidade, que demonstra que os magistrados promovidos por merecimento (independente do grau da promoção) apresentam uma carga horária de cursos de formação continuada superior aos promovidos por antiguidade.

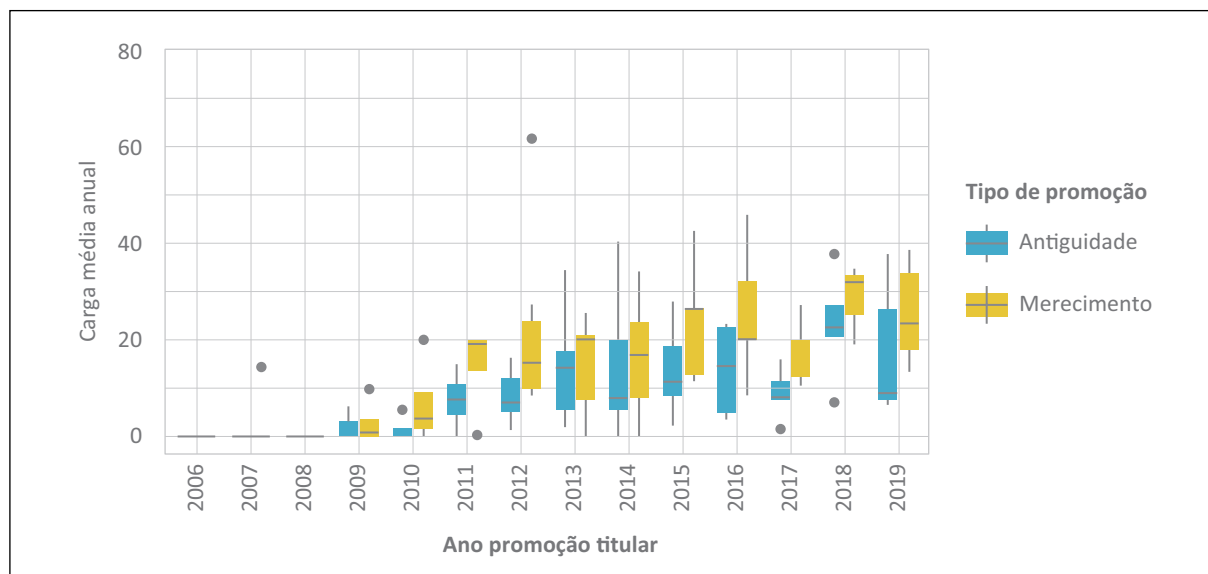
FIGURA 43. Distribuição da carga horária média anual de cursos de formação continuada por tipo de provimento para titular e desembargador, TRTs selecionados (2019)



Notas: Foram considerados apenas os magistrados promovidos a titular ou a desembargador após 2006./Para melhorar a visualização do gráfico foram retirados quatro magistrados que tinham mais de 250h de curso de formação continuada.

Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

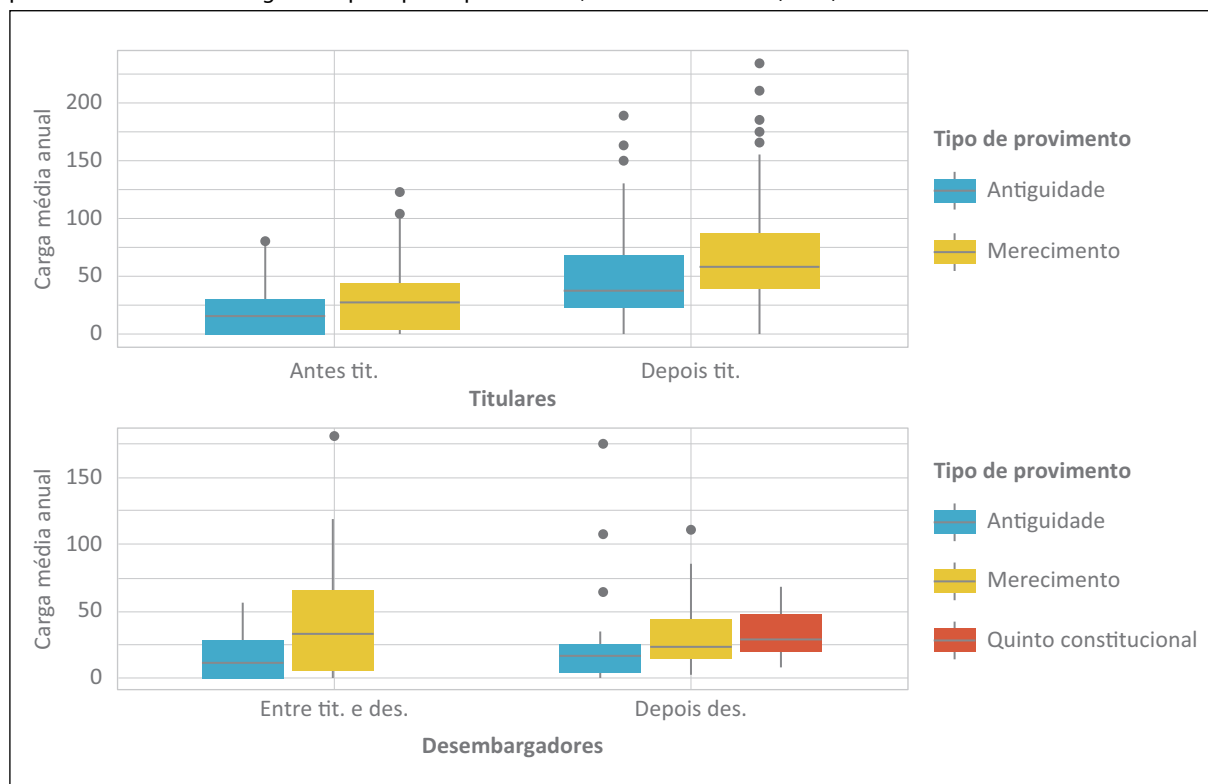
FIGURA 44. Distribuição da carga horária média anual de cursos de formação continuada por tipo e ano de provimento para titular, TRTs selecionados (2019)



Notas: Foram considerados apenas os magistrados promovidos a titular após 2006./Para melhorar a visualização do gráfico foi retirado um magistrado do TRT 11 que tinha mais de 250h de curso de formação continuada.

Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

FIGURA 45. Distribuição da carga horária média anual de cursos de formação continuada antes e depois do provimento para titulares e desembargadores por tipo de provimento, TRTs selecionados (2019)



Notas: Foram considerados apenas os magistrados promovidos após 2006, pós criação da ENAMAT./Para melhorar a visualização do gráfico foram retirados dois titulares e quatro desembargadores que tinham mais de 250h de curso de formação continuada.

Fonte: Dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22.

A Figura 44 relaciona a carga média anual realizada pelos magistrados em cursos de formação continuada com o tipo de promoção e o ano que ocorreu a promoção. Nota-se que os primeiros anos após a implementação da ENAMAT (2006 a 2009) há uma baixa presença dos magistrados nos cursos de formação continuada (demonstrada pela baixa carga horária média nos cursos de formação continuada), tanto daqueles promovidos por merecimento quanto por antiguidade. Há uma tendência de aumento da carga horária realizada de cursos de formação continuada. Entretanto, o crescimento é maior para o grupo de magistrados promovidos por merecimento. Ademais, fica evidente que ao longo dos anos analisados os magistrados que foram promovidos por merecimento apresentam uma carga horária de formação continuada superior aos demais (tanto mediana como quartis).

A Figura 45 apresenta a carga horária média de cursos antes da promoção e após a promoção a titular e a desembargador, por tipo de promoção. Observa-se que, como no grupo de juízes titulares, os desembargadores promovidos por merecimento possuem uma frequência nos cursos de formação continuada superior aos promovidos por antiguidade, antes e depois da promoção. Vale notar que os desembargadores que ingressaram pelo Quinto Constitucional também possuem alta carga horária de cursos de formação continuada, o que pode estar relacionado ao fato desses magistrados não terem vivenciado a carreira da magistratura trabalhista.

Os resultados apresentados nessa subseção demonstram que os magistrados da base analisada promovidos após 2006 demoraram mais para serem promovidos, independentemente do tipo e do grau da promoção. Ademais, os resultados indicam uma relação entre a frequência dos cursos de formação continuada e o tipo de promoção para os magistrados promovidos após 2006, superior para os magistrados promovidos por merecimento.

8.5 Descritiva sobre o desempenho dos magistrados

Nesta subseção serão analisadas informações sobre o desempenho dos magistrados, bem como suas relações com a frequência nos cursos de formação continuada. De acordo com a ENAMAT, um dos objetivos dos cursos de formação continuada é propiciar o aperfeiçoamento, a qualificação e o intercâmbio pessoal e profissional dos magistrados e atualizá-los sobre as inovações da Ciência Jurídica e dos demais ramos do conhecimento, o que culmina em um objetivo mais amplo de melhorar a qualidade da prestação jurisdicional trabalhista.

Um dos principais entraves para a análise da relação dos cursos com a qualidade do trabalho dos magistrados trabalhistas é um problema enfrentado por todos os ramos da justiça: Como quantificar a qualidade do trabalho da magistratura? Apesar de haver um consenso na literatura sobre os melhores indicadores para a avaliação do desempenho jurisdicional (OLIVEIRA e CUNHA, 2020), os dados da Justiça Trabalhista no Brasil apresentam alguns

obstáculos para o uso desses indicadores no nível do magistrado. De acordo com a mesma fonte citada acima, entre as informações que são consideradas importantes por órgãos internacionais e literatura estão: (i) o número de processos iniciados por ano; (ii) o número de casos resolvidos por ano; (iii) o número de casos pendentes no final de cada ano; (iv) a taxa de atendimento à demanda; (v) a taxa de congestionamento; (vi) a média de duração dos casos, e (vii) o número de juízes por cem mil habitantes. Ainda de acordo com os autores, as variáveis mais recorrentes para mensurar desempenho são os produtos da atividade judicial: processos julgados e decisões proferidas.

A maioria dessas informações³⁵ pode ser encontrada no Painel Mensal de Produtividade do CNJ; porém, apenas em nível de vara judiciária. Foi feita a tentativa de relacionar as informações das varas com os magistrados atuantes em 2019, no ano respectivo da informação. Entretanto, não foi possível fazer a relação entre magistrado e vara devido à divergência temporal dos dados enviados, às mudanças frequentes de vara pelos magistrados e ao fato de os magistrados substitutos, que representam cerca de 40% dos magistrados, não serem alocados em nenhuma vara. Outro agravante é que os magistrados atuam com frequência em varas que não correspondem à vara em que estão alocados.³⁶ Assim, optou-se por utilizar as informações sobre o total de sentenças,³⁷ que também são variáveis que medem a atividade judicial e estão presentes no Painel de Produtividade Mensal do CNJ, identificadas por magistrados.

A identificação do dado por magistrado para a análise desenvolvida neste capítulo é importante, pois permite relacionar os indicadores de cursos de formação continuada com o desempenho dos magistrados, que não seria possível ao utilizar os dados por vara em função dos obstáculos descritos acima. Além disso, devido à natureza da função exercida por cada grau de jurisdição, excluem-se os desembargadores da análise sobre o desempenho realizada nessa subseção por serem caracterizados como juízes de segunda instância. Ao julgarem os casos que não tiveram solução finalizada no primeiro julgamento, podem acatar ou modificar as decisões dadas pelo juiz anterior. Ademais, no segundo grau as decisões, em sua maioria, são tomadas de forma colegiada, com um número ímpar de desembargadores proferindo votos sobre a questão, resultando em um acórdão. Assim, devido a forma de atuação dos desembargadores de forma colegiada, não é possível avaliar o desempenho individual desse grupo de magistrados.

É importante destacar que o número de sentenças como indicador de desempenho por magistrado apresenta uma limitação, pois não fornece informações sobre o grau de

35. Como o número de processos iniciados por ano; o número de casos resolvidos por ano; o número de casos pendentes no final de cada ano e a taxa de congestionamento.

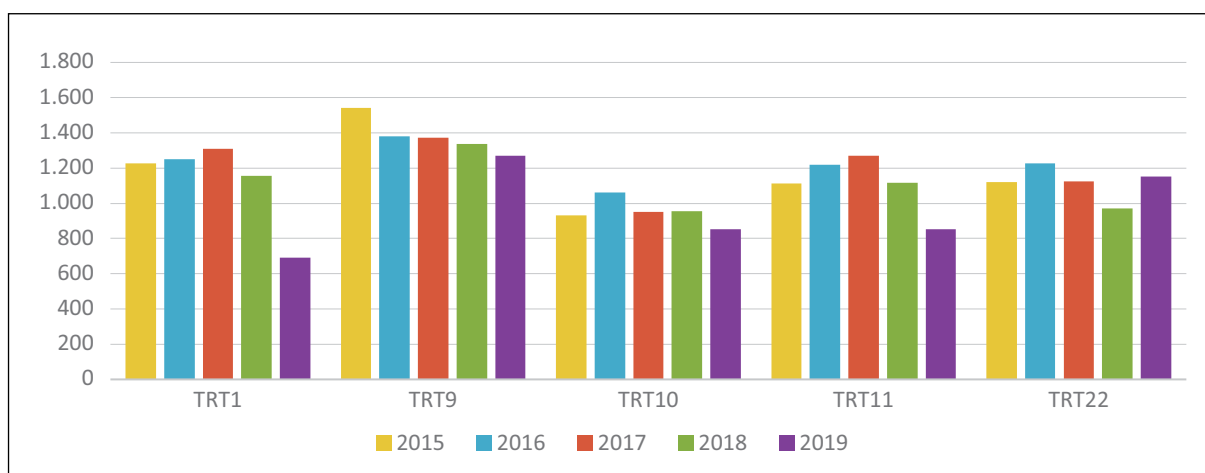
36. Ao analisar os dados de sentenças por magistrados no Painel CNJ, é possível notar que a maioria dos magistrados possuem sentenças registradas em mais de uma vara por ano e podem atuar em varas em que não estão alocados. Dessa forma não é possível acompanhar o trabalho dos magistrados nas varas.

37. Para a maioria das análises foram consideradas as sentenças homologatórias de conhecimento, sentenças homologatórias de execução, sentenças de conhecimento, sentenças de execução fiscal, sentenças extrajudiciais não fiscais e sentenças fiscais.

complexidade do processo que gerou cada sentença. Assim, uma maior quantidade de sentenças não significa necessariamente que a pessoa trabalhou mais. No entanto, em geral há certa homogeneidade quanto ao grau de complexidade dos processos tratados pela Justiça Trabalhista, como mostrado por CUNHA, et. al. (2021). Assim, é esperado que o número de sentenças seja um bom indicativo de desempenho, apesar de não ser perfeito.

A Figura 46 apresenta a média de sentenças por magistrado de cada TRT,³⁸ durante os anos de 2015 e 2019. O TRT 9 (PR) é o que apresenta a maior média de sentenças por magistrado, mesmo com oscilações na quantidade de sentenças no período analisado (cerca de 1.380 sentenças anuais por magistrado), contra apenas 950 no TRT 10 (DF/TO) — a menor média entre os TRTs analisados.

FIGURA 46. Média de sentenças por magistrado e TRT, TRTs selecionados (2015–2019)



Nota: Foram consideradas as sentenças homologatórias de conhecimento, sentenças homologatórias de execução, sentenças de conhecimento, sentenças de execução fiscal, sentenças extrajudiciais não fiscais e sentenças fiscais.

Fonte: Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2015 a 2019).

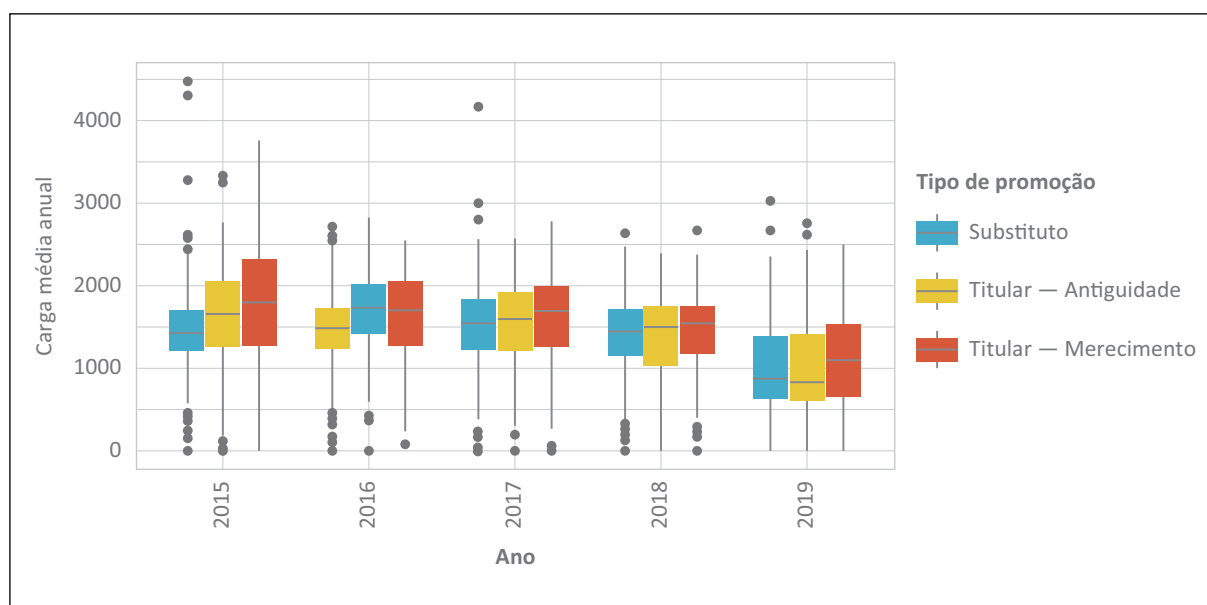
A análise do total de sentenças por magistrado, segmentada entre o grau de jurisdição e o tipo de promoção (no caso dos juízes titulares), indica que houve uma tendência de queda no número de sentenças por magistrado entre 2015 e 2019 (Figura 47). Ademais, os juízes substitutos homologam menos sentenças que os magistrados titulares em geral (sejam promovidos por merecimento ou por antiguidade). Porém, nos últimos anos — 2018 e 2019 — há pouca diferença na distribuição de sentenças entre magistrados substitutos e titulares promovidos por antiguidade.

Ao comparar a distribuição das sentenças por magistrado entre os juízes titulares, nota-se que aqueles promovidos por merecimento apresentam um total de sentenças por

38. Calculada como o total de sentenças por TRT dividido pelo total de magistrados ativos no ano em questão. É importante ressaltar que diferentemente do capítulo 3, para fazer a média de sentenças por magistrado aqui foram considerados apenas os magistrados ativos em 2019, que estão presentes na base de dados utilizada nesse capítulo.

ano superior àqueles promovidos por antiguidade, na maior parte do tempo. A mediana dos promovidos por merecimento é superior à dos promovidos por antiguidade, indicando que o meio da distribuição do número de sentenças entre os titulares promovidos por merecimento é maior que o dos promovidos por antiguidade. Ademais, o terceiro quartil da distribuição das sentenças totais entre os magistrados promovidos por merecimento também é superior ao dos promovidos por antiguidade, indicando que valores superiores de sentenças totais são atribuídos a uma proporção maior de magistrados titulares promovidos por merecimento. A Figura 47, portanto, indica uma associação positiva entre o total de sentenças e a promoção por merecimento.

FIGURA 47. Distribuição do total de sentenças por magistrado, por tipo de promoção e ano, TRTs selecionados (2015–2019)



Nota: Foram consideradas as sentenças homologatórias de conhecimento, sentenças homologatórias de execução, sentenças de conhecimento, sentenças de execução fiscal, sentenças extrajudiciais não fiscais e sentenças fiscais, considerando todos os TRTs.

Fonte: Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2015 a 2019).

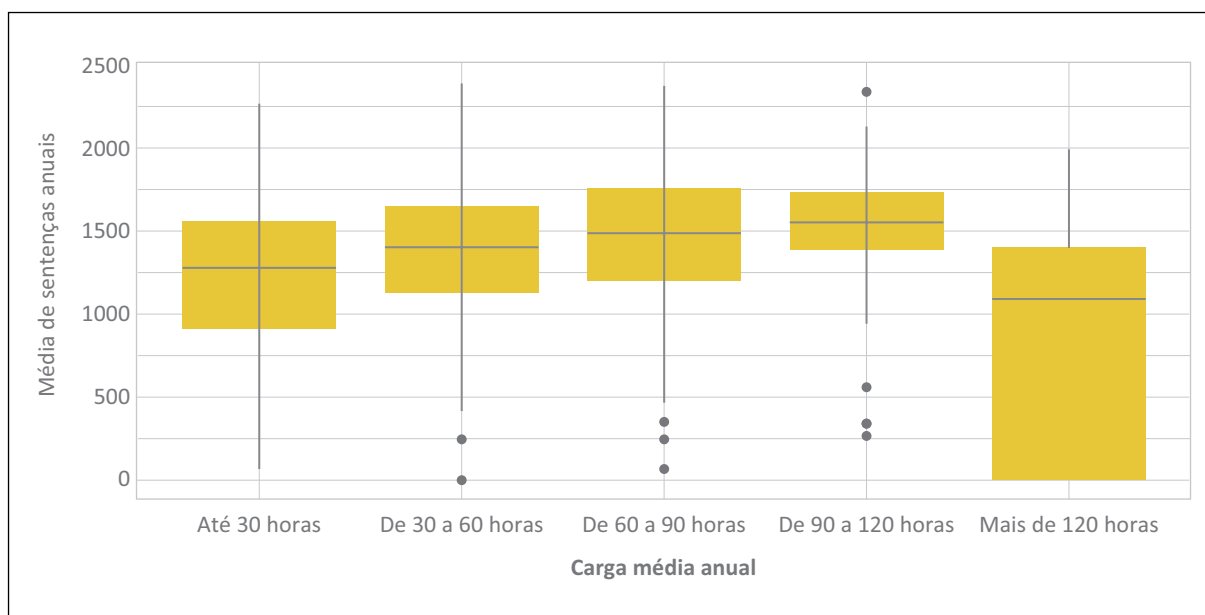
Na subseção anterior, os dados também indicam uma relação entre a carga horária de cursos de formação continuada e a promoção por merecimento para juiz titular. A seguir, será explorada a relação do total de sentenças com a carga horária e frequência em cursos de formação continuada.

A distribuição da média de sentenças anuais por intervalo de carga horária de curso³⁹ não sugere uma relação evidente entre o total de sentenças e a frequência em cursos de formação continuada, apesar de parecer haver uma pequena tendência de aumento no número de sentenças no intervalo entre menos de 30 horas até 90 horas cursadas. Era esperado, caso a

39. Os intervalos foram criados com base na distribuição da carga horária média por magistrado.

assiduidade nos cursos de formação continuada tivesse uma correlação evidente com o total de sentenças, que houvesse uma tendência de aumento no número de sentenças com o aumento da carga horária realizada pelos magistrados.

FIGURA 48. Distribuição das médias de sentenças anuais por carga horária média anual de cursos de formação continuada por magistrado, TRTs selecionados (2019)



Nota: Foram consideradas as sentenças homologatórias de conhecimento, sentenças homologatórias de execução, sentenças de conhecimento, sentenças de execução fiscal, sentenças extrajudiciais não fiscais e sentenças fiscais.

Fonte: Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2015 a 2019).

A análise dessa subseção indica que há uma relação entre o total de sentenças e o tipo de promoção, o que era esperado, uma vez que a produtividade dos magistrados é considerada para a avaliação dos candidatos concorrendo a promoção a titular por merecimento. Entretanto, não foi encontrada nenhuma relação consistente entre a carga horária de cursos de formação continuada e o total de sentenças proferidas pelo magistrado. Porém não é possível afirmar que os cursos de formação continuada não possuem impacto no desempenho dos magistrados trabalhistas. Para aprofundar a análise da associação entre a frequência nos cursos de formação inicial e continuada com a trajetória e o desempenho, foram desenvolvidos os perfis dos magistrados utilizando análise multivariada com o modelo *Grade of Membership* (GoM).

8.6 Perfil dos magistrados quanto à frequência nos cursos de formação continuada, trajetória e desempenho

Conforme apresentado no Capítulo 6, para realizar a análise dos perfis dos magistrados de acordo com a frequência nos cursos de formação continuada, trajetória e desempenho dos

magistrados, foi utilizado o modelo *Grade of Membership* (GoM). O GoM permite que os indivíduos tenham associação parcial aos grupos que caracterizam uma população, que são chamados de perfis extremos.

Para ajuste do modelo GoM aos dados, foi escolhido o modelo com quatro perfis extremos. Este modelo foi o que melhor se enquadrou aos objetivos da análise, em termos de heterogeneidade de características entre os perfis extremos e homogeneidade dentro de cada perfil. Com os perfis delineados, os grupos de magistrados foram formados a partir de cortes definidos para o valor do grau de pertencimento ao perfil extremo (g_{ik}). Para valores de g_{ik} superiores a 0,60, considerou-se o magistrado como pertencente ao grupo com características do perfil k em questão. Os magistrados que não apresentaram um grau de pertencimento igual ou superior a 0,60 foram classificados em grupos mistos, que misturam os dois perfis com maiores graus de pertencimento.

Para desenvolver o modelo, foram utilizadas as variáveis descritas no capítulo 6 sobre características dos magistrados, trajetória, frequência nos cursos de formação inicial e continuada e desempenho. Ademais, foi incluída uma variável indicando se o magistrado em questão respondeu ou não ao *survey*. A lista das variáveis usadas é apresentada na Tabela 21. Os níveis utilizados no modelo para as variáveis contínuas são apresentados na Tabela 22, mais à frente.

Dos 694 magistrados analisados, 562 magistrados (81%) foram classificados em grupos com perfis extremos. Vale ressaltar que duas das variáveis analisadas não caracterizam nenhum perfil, (sexo e se respondeu ou não ao *survey*) indicando serem características que pouco diferenciam os magistrados analisados. O fato da variável que indica se respondeu ao *survey* não caracterizar nenhum perfil é mais um indicativo de sua ausência de seletividade. Os perfis delineados com suas respectivas características são:

Perfil 1 (Substitutos) — O primeiro perfil é caracterizado por magistrados substitutos, em geral do TRT 1 (RJ), que realizaram pós-graduação Lato Sensu. Possuem um tempo de atuação na magistratura inferior a 10 anos e idade inferior a 40 anos. Esse perfil é caracterizado por realizar curso de formação inicial, o que era esperado, dado que os substitutos possuem o maior percentual de magistrados que realizaram curso de formação inicial. Não há uma carga horária média de cursos de formação continuada que caracterize esse perfil. Ao analisar a carga por eixo, nota-se que esse perfil é caracterizado por frequentar em média menos de 2 horas anuais de cursos do eixo Direito e Sociedade, não realizaram cursos do eixo Alteridade. Além disso, em média elaboram entre 700 e 1200 sentenças anuais. Dos 694 magistrados, 214 possuem grau de pertencimento superior à 0,60 ao Perfil 1, indicando maior semelhança a esse perfil, ainda que não possuam todas as características elencadas acima.

TABELA 21. Variáveis utilizadas no modelo GoM

Variáveis	Descrição	Fonte
nome	Nome completo dos magistrados ativos em 2019	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
CPF	CPF dos magistrados	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
trt	TRT de atuação do magistrado em 2019	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
sexo	Sexo dos magistrados (f - feminino e m - masculino)	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
data_nasc	Data de nascimento dos magistrados (dd/mm/aaaa)*	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
grau	Grau de jurisdição do magistrado ao final de 2019 (substituto titular desembargador)	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
data_form_direito	Data de formação do magistrado no curso de direito (dd/mm/aaaa)*	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
curso_posgrad	Último curso de pós graduação realizado pelo magistrado (lrc - Lato Sensu, msc - Mestrado, phd - Doutorado, sd - Sem informação)	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
data_ultim_grad	Data da última graduação (dd/mm/aaaa)*	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões.
data_magist	Data em que o magistrado ingressou no TRT em que estava atuando ao fim de 2019 (dd/mm/aaaa). Para os desembargadores promovidos pelo Quinto Constitucional, essa data coincide com a data de promoção a desembargador	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
data_prom_tit	Data em que o magistrado foi promovido a titular (dd/mm/aaaa). Foram consideradas as promoções ocorridas antes de 2020	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
tipo_prom_tit	Tipo de promoção a titular (ant - antiguidade, mr - merecimento, sd - sem informação)	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
data_prom_des	Data em que o magistrado foi promovido a desembargador (dd/mm/aaaa). Para os desembargadores promovidos pelo Quinto Constitucional, essa data coincide com a data de ingresso na magistratura. Foram consideradas as promoções ocorridas antes de 2020	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
tipo_prom_des	Tipo de promoção a desembargador (ant - antiguidade, mr - merecimento, oab - advogados promovidos pelo Quinto Constitucional, mpt - membros do Ministério Público do Trabalho promovidos pelo Quinto Constitucional, sd - sem informação)	Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
data	Data de término do curso (dd/mm/aaaa)*	Escolas judiciais dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
tipo*	Tipo do curso realizado pelo magistrado, podendo ser: curso de formação inicial, formação continuada, especialização, mestrado, doutorado, artigo publicado, congresso, palestra, seminário, jornada, formação de formador, encontro, fórum, atividades externas, ciclo de estudos, colaboração com a escola, debate, orientação de juiz vitaliciando, docência, conferência, livro, simpósio, oficina, painel, treinamento, workshop e outros	Escolas judiciais dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões
carga_horaria	Carga horária (em horas) do curso realizado pelo magistrado	Escolas judiciais dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões.
media_sent_totais	Média anual das sentenças totais, que englobam: sentenças de conhecimento, sentenças de execução judicial, sentenças fiscais, sentenças homologatórias de conhecimento, sentenças homologatórias de execução, sentenças extrajudiciais não fiscais. As sentenças de conhecimento englobam as sentenças com e sem resolução de mérito	Painel de Produtividade Mensal, 2015 a 2019
Ind_survey	Indicador se participou do survey (1 = respondeu, 0 = não respondeu)	PEJ 2021

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs e escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22 e dados do Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2015 a 2019)

Perfil 2 (Titulares promovidos por antiguidade) — O segundo perfil é caracterizado por magistrados titulares dos TRTs 1 (RJ), 10 (DF/TO) e 11 (AM/RR). Em geral, esses magistrados levaram entre 5 e 10 anos ou mais de 10 anos para serem promovidos a titulares por antiguidade e não realizaram cursos de pós-graduação. Estão atuantes na carreira de magistratura há mais de 10 e menos de 25 anos, possuindo entre 40 e 55 anos de idade. São caracterizados por não terem realizado curso de formação inicial e por realizarem em média de 20 a 40 horas anuais de cursos de formação continuada. Dessas horas dedicadas à formação continuada, realizam de 10 a 20 horas anuais de cursos do eixo Resolução de Conflitos e de 2 a 5 horas do eixo Direito e Sociedade. Quanto à produtividade, em média produzem 1200 a 1500 sentenças por ano. Dos 694 magistrados, 122 possuem grau de pertencimento superior à 0,60 ao Perfil 2, indicando maior semelhança a esse perfil, ainda que não possuam todas as características elencadas acima.

Perfil 3 (Titulares promovidos por merecimento) — O terceiro perfil é caracterizado por magistrados titulares, em geral dos TRTs 9 (PR) e 22 (PI), que levaram entre 5 e 10 anos ou mais de 10 anos para sempre promovidos a titular por merecimento. São caracterizados por terem mestrado ou doutorado. Possuem mais de 10 e menos de 25 anos de magistratura, e entre 40 e 55 anos de idade. Realizaram cursos de formação inicial e possuem em média mais de 40 horas anuais de cursos de formação continuada, o que diferencia esses magistrados do perfil anterior, que possui uma carga horária média de formação continuada inferior. Esse resultado corresponde com as descritivas apresentadas anteriormente, que já demonstravam que os magistrados titulares promovidos por merecimento possuíam em média uma carga horária de cursos superior aos promovidos por antiguidade. Das horas dedicadas à formação continuada, realizam menos de 5 horas anuais de cursos do eixo Alteridade, mais de 5 horas anuais do eixo Direito e Sociedade e mais 20 horas anuais de cursos do eixo Resolução de Conflitos. Quanto à produtividade, em média publicaram mais de 1500 sentenças anuais, superior à média de sentenças no Perfil 2. Dos 694 magistrados, 133 possuem grau de pertencimento superior à 0,60 ao Perfil 3, indicando maior semelhança a esse perfil, ainda que não possuam todas as características elencadas acima.

Perfil 4 (Desembargadores) — O quarto perfil é caracterizado por desembargadores, em geral do TRT 11 (AM/RR). Esses magistrados se caracterizam por terem sido promovidos a titulares antes de 2006, menos de 5 anos depois de entrarem na magistratura. Esses magistrados destacam-se por terem doutorado. Estão atuantes na carreira há mais de 25 anos, possuindo mais de 55 anos de idade. Não realizaram cursos de formação inicial e realizam em média menos de 20 horas anuais de cursos de formação continuada. Dessas horas dedicadas à formação continuada, menos de 5 horas anuais são dedicadas a cursos do eixo Direito e Sociedade e menos de 20 horas nos cursos do eixo Resolução de Conflitos. Quanto à produtividade, em média elaboram menos de 700 sentenças anuais. É importante salientar que esse valor de sentença não indica uma baixa produtividade desses magistrados, conforme apresentado anteriormente, os magistrados do segundo grau (desembargadores), atuam com a decisão em segunda instância, e atuam em colegiado, de forma que não se espera o mesmo número de sentenças que os magistrados titulares. Dos 694 magistrados, 93 possuem grau de pertencimento superior à 0,60 ao Perfil 4, indicando maior semelhança a esse perfil, ainda que não possuam todas as características elencadas acima.

Dos 694 magistrados, 132 (19%) não tiveram grau de pertencimento superior a 0,60 para nenhum dos 4 perfis. Estes foram categorizados em perfis mistos, possuindo graus de pertencimento entre 0,4 e 0,6 para os respectivos perfis:

Mistos Perfis 1-2 (Substitutos com características próximas aos titulares promovidos por antiguidade): Esse perfil é caracterizado por magistrados substitutos do TRT 10 (DF/TO) que não realizaram cursos de pós-graduação, possuem de 40 a 55 anos e atuam na carreira há mais de 10 anos e menos de 25 anos. Não realizaram cursos de formação inicial e realizaram mais de 20 e menos de 40 horas anuais de cursos de formação continuada. Dessas horas, mais de 5 horas são dedicadas a cursos de eixo Alteridade e menos de 5 horas a cursos do eixo Direito e Sociedade. Em relação à produtividade, atuam em média em mais de 700 e menos de 1500 sentenças anuais. Dos 694 magistrados, apenas 17 possuem maior similaridade a esse perfil.

Mistos Perfis 1-3 (Substitutos com características próximas aos titulares promovidos por merecimento): Esse perfil é caracterizado por magistrados substitutos do TRT 9 (PR) que não realizaram cursos de pós-graduação ou realizaram pós-graduação *Lato Sensu*, possuem de 40 a 55 anos e atuam na carreira há mais de 10 anos e menos de 25 anos. Realizaram cursos de formação inicial e mais de 40 horas anuais de cursos de formação continuada. Dessas horas, menos de 5 horas são dedicadas a cursos de eixo Alteridade, mais de 5 horas a cursos do eixo Direito e Sociedade e mais de 20 horas a cursos do eixo Resolução de Conflitos. Em relação à produtividade, produzem em média mais de 1200 sentenças anuais. Dos 694 magistrados, apenas 30 possuem maior similaridade a esse perfil.

Mistos Perfis 1-4 (Desembargadores que ingressaram pelo Quinto Constitucional, com características próximas aos substitutos): Esse perfil é caracterizado por magistrados desembargadores do TRT 1 (RJ) que ingressaram na carreira pelo Quinto Constitucional, não realizaram cursos de pós-graduação, possuem mais de 40 anos e atuam na carreira há menos de 10 anos. Não realizaram cursos de formação inicial e realizam em média mais de 20 e menos de 60 horas anuais de cursos de formação continuada. Em relação à produtividade, publicaram em média menos de 700 sentenças anuais, similar aos demais desembargadores, devido as razões citadas acima. Dos 694 magistrados, apenas 12 possuem maior similaridade a esse perfil.

Mistos Grupos 2-3 (titulares promovidos por antiguidade com características próximas aos titulares promovidos por merecimento): Esse perfil é caracterizado por magistrados titulares dos TRTs 1 (RJ) e 9 (PR) que levaram mais de 5 anos para serem promovidos a titulares por antiguidade, não realizaram cursos de pós-graduação, possuem entre 40 e 55 anos e atuam na carreira há mais de 10 e menos de 25 anos. Realizam em média mais de 20 e menos de 60 horas anuais de cursos de formação continuada, sendo de 20 a 30 horas de cursos do eixo Resolução de Conflitos, menos de 5 horas de cursos do eixo Alteridade e mais de 2 e menos de 10 horas de cursos do eixo Direito e Sociedade. Em relação à produtividade, atuam em média em mais de 1500 sentenças anuais. Dos 694 magistrados, apenas 19 possuem maior similaridade a esse perfil.

TABELA 22. Descrição dos perfis extremos dos magistrados em relação a frequência nos cursos de formação inicial e continuada, trajetória e desempenho dos magistrados

Variáveis	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3	Perfil 4
TRT	TRT1 (RJ)	TRT1 (RJ) TRT10 (DF/TO) TRT11 (AM/RR)	TRT9 (PR) TRT22 (PI)	TRT11 (AM/RR)
Sexo	Não caracteriza nenhum perfil			
Grau	Substituto	Titular	Titular	Desembargador
Curso de pós-graduação	Lato Sensu	<ul style="list-style-type: none"> Sem informação Não fez 	<ul style="list-style-type: none"> Mestrado Doutorado 	Doutorado
Tipo de promoção (titular)	Não promovido	Antiguidade	Merecimento	<ul style="list-style-type: none"> Antiguidade Merecimento Sem informação Sem informação Quinto Constitucional Antiguidade Merecimento
Tipo de provimento (desembargador)				<ul style="list-style-type: none"> Antiguidade Merecimento Sem informação Sem informação Quinto Constitucional Antiguidade Merecimento
Tempo de promoção (titular)	Não promovido	<ul style="list-style-type: none"> > 5 e <= 10 anos > 10 anos 	<ul style="list-style-type: none"> > 5 e <= 10 anos > 10 anos 	<ul style="list-style-type: none"> <= 5 anos Sem informação
Tempo de promoção (desembargador)				<ul style="list-style-type: none"> Sem informação <= 15 anos > 15 e <= 25 anos > 25 anos
Tempo de atuação	<= 10 anos	> 10 e <= 25 anos	> 10 e <= 25 anos	<ul style="list-style-type: none"> > 25 anos Sem informação
Idade	<= 40 anos	> 40 e <= 55 anos	> 40 e <= 55 anos	> 55 anos
Carga média anual (hora)		> 20 e <= 40 horas	<ul style="list-style-type: none"> > 40 e <= 60 horas > 60 horas 	<= 20 horas
Formação inicial	Sim	Não	Sim	Não
Promovido pós-2006 (titular)	Não promovido	Sim	Sim	<ul style="list-style-type: none"> Não Sem informação
Promovido pós-2006 (desembargador)				<ul style="list-style-type: none"> Sim Não
Respondeu survey	Não caracteriza nenhum perfil			
Carga média anual eixo alteridade (hora)	0 horas	<ul style="list-style-type: none"> 0 horas > 5 horas 	> 0 e <= 5 horas	0 horas
Carga média anual eixo eticidade (hora)		0 horas	> 0 horas	
Carga média anual eixo direito e sociedade (hora)	<= 2 horas	<ul style="list-style-type: none"> <= 2 horas > 2 e <= 5 horas 	<ul style="list-style-type: none"> > 5 e <= 10 horas > 10 horas 	<ul style="list-style-type: none"> <= 2 horas > 2 e <= 5 horas
Carga média anual eixo resolução de conflitos (hora)		> 10 e <= 20 horas	<ul style="list-style-type: none"> > 20 e <= 30 horas > 30 horas 	<ul style="list-style-type: none"> <= 10 horas > 10 e <= 20 horas
Carga média anual eixo adicionais (hora)		<= 2 horas	<ul style="list-style-type: none"> > 2 e <= 5 horas > 5 horas 	<= 2 horas
Média de sentenças anuais	> 700 e <= 1200 sentenças	1200 e <= 1500 sentenças	> 1500 sentenças	<= 700 sentenças

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs e escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22 e dados do Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2015 a 2019).

TABELA 23. Tamanho, frequência absoluta, probabilidades marginais e probabilidades condicionais de resposta às variáveis para cada perfil de magistrados trabalhistas — Tribunais selecionados (2019)

Variáveis	Categorias	Amostra — 694 magistrados		Perfis				Razão lambda/freq. marginal			
		Obs.	Freq. relativa	1	2	3	4	1	2	3	4
TRT	TRT1 (RJ)	297	0,428	0,561	0,562	0,196	0,460	1,312	1,313	0,459	1,074
	TRT9 (PR)	203	0,293	0,225	0,000	0,637	0,192	0,769	0,000	2,179	0,657
	TRT10 (DF/TO)	97	0,140	0,136	0,267	0,000	0,179	0,976	1,911	0,000	1,281
	TRT11 (AM/RR)	62	0,089	0,077	0,171	0,000	0,138	0,864	1,918	0,000	1,543
	TRT22 (PI)	35	0,050	0,000	0,000	0,166	0,031	0,000	0,000	3,298	0,623
Sexo	Feminino	335	0,427	0,543	0,509	0,484	0,338	1,125	1,054	1,003	0,701
	Masculino	359	0,517	0,457	0,491	0,516	0,662	0,883	0,950	0,997	1,279
Grau	Substituto	273	0,393	1,000	0,000	0,000	0,000	2,542	0,000	0,000	0,000
	Titular	303	0,437	0,000	1,000	1,000	0,000	0,000	2,290	2,290	0,000
	Desembargador	118	0,170	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	5,881
Curso de pós graduação	Sem informação/ Não fez	398	0,573	0,545	0,875	0,294	0,658	0,950	1,525	0,512	1,147
	Lato Sensu	192	0,277	0,456	0,034	0,352	0,136	1,646	0,122	1,273	0,491
	Mestrado	73	0,105	0,000	0,092	0,274	0,073	0,000	0,872	2,608	0,691
	Doutorado	31	0,045	0,000	0,000	0,080	0,134	0,000	0,000	1,789	2,991
Tipo de promoção (titular)	Não promovido	298	0,429	1,000	0,000	0,000	0,000	2,329	0,000	0,000	0,000
	Antiguidade	187	0,269	0,000	0,710	0,271	0,426	0,000	2,635	1,007	1,583
	Merecimento	199	0,287	0,000	0,290	0,729	0,491	0,000	1,011	2,541	1,712
	Sem informação	10	0,014	0,000	0,000	0,000	0,083	0,000	0,000	0,000	5,739
Tipo de provimento (desembargador)	Não promovido	576	0,830	1,000	1,000	1,000	0,000	1,205	1,205	1,205	0,000
	Antiguidade	45	0,065	0,000	0,000	0,000	0,383	0,000	0,000	0,000	5,910
	Merecimento	48	0,069	0,000	0,000	0,000	0,410	0,000	0,000	0,000	5,931
	Quinto Constitucional	21	0,030	0,000	0,000	0,000	0,174	0,000	0,000	0,000	5,750
	Sem informação	4	0,006	0,000	0,000	0,000	0,033	0,000	0,000	0,000	5,656
Tempo de promoção (titular)	Não promovido	294	0,424	1,000	0,000	0,000	0,000	2,361	0,000	0,000	0,000
	<= 5 anos	137	0,197	0,000	0,000	0,000	0,960	0,000	0,000	0,000	4,862
	> 5 e <= 10 anos	107	0,154	0,000	0,229	0,593	0,000	0,000	1,486	3,847	0,000
	> 10 anos	151	0,218	0,000	0,771	0,407	0,000	0,000	3,543	1,870	0,000
	Sem informação	5	0,007	0,000	0,000	0,000	0,040	0,000	0,000	0,000	5,594
Tempo de promoção (desembargador)	Não promovido	597	0,860	1,000	1,000	1,000	0,000	1,163	1,163	1,163	0,000
	<= 15 anos	31	0,045	0,000	0,000	0,000	0,301	0,000	0,000	0,000	6,739
	> 15 e <= 25 anos	46	0,066	0,000	0,000	0,000	0,525	0,000	0,000	0,000	7,925
	> 25 anos	16	0,023	0,000	0,000	0,000	0,141	0,000	0,000	0,000	6,099
	Sem informação	4	0,006	0,000	0,000	0,000	0,033	0,000	0,000	0,000	5,743
Tempo de atuação	<= 10 anos	197	0,284	1,000	0,000	0,000	0,000	3,523	0,000	0,000	0,000
	> 10 e <= 25 anos	322	0,464	0,000	1,000	1,000	0,000	0,000	2,155	2,155	0,000
	> 25 anos	171	0,246	0,000	0,000	0,000	0,968	0,000	0,000	0,000	3,929
	Sem informação	4	0,006	0,000	0,000	0,000	0,032	0,000	0,000	0,000	5,552
Idade	<= 40 anos	145	0,209	0,693	0,000	0,000	0,000	3,316	0,000	0,000	0,000
	> 40 e <= 55 anos	369	0,532	0,307	0,791	0,896	0,126	0,578	1,488	1,686	0,236
	> 55 anos	180	0,259	0,000	0,209	0,104	0,875	0,000	0,806	0,400	3,372



Variáveis	Categorias	Amostra — 694 magistrados		Perfis				Razão lambda/freq. marginal			
		Obs.	Freq. relativa	1	2	3	4	1	2	3	4
Carga média anual (hora)	<= 20 horas	158	0,228	0,253	0,281	0,000	0,562	1,110	1,234	0,000	2,469
	> 20 e <= 40 horas	181	0,261	0,200	0,633	0,000	0,331	0,765	2,425	0,000	1,270
	> 40 e <= 60 horas	169	0,244	0,230	0,087	0,447	0,107	0,945	0,355	1,834	0,438
	> 60 horas	186	0,268	0,318	0,000	0,553	0,000	1,185	0,000	2,065	0,000
Formação inicial	Sim	293	0,422	0,840	0,000	0,578	0,000	1,989	0,000	1,370	B
	Não	401	0,578	0,160	1,000	0,422	1,000	0,277	1,731	0,730	1,731
Promovido pós 2006 (titular)	Não promovido	294	0,424	1,000	0,000	0,000	0,000	2,361	0,000	0,000	0,000
	Sim	199	0,287	0,000	1,000	0,666	0,000	0,000	3,487	2,324	0,000
	Não	196	0,282	0,000	0,000	0,334	0,960	0,000	0,000	1,181	3,399
	Sem informação	5	0,007	0,000	0,000	0,000	0,040	0,000	0,000	0,000	5,580
Promovido pós 2006 (desembargador)	Não promovido	576	0,830	1,000	1,000	1,000	0,000	1,205	1,205	1,205	0,000
	Sim	72	0,104	0,000	0,000	0,000	0,615	0,000	0,000	0,000	5,928
	Não	46	0,066	0,000	0,000	0,000	0,385	0,000	0,000	0,000	5,809
Respondeu survey	Sim	310	0,447	0,471	0,485	0,419	0,391	1,054	1,085	0,938	0,876
	Não	384	0,553	0,529	0,515	0,581	0,609	0,957	0,931	1,050	1,100
Carga média anual eixo alteridade (hora)	0 horas	366	0,527	0,809	0,728	0,000	0,705	1,535	1,380	0,000	1,336
	> 0 e <= 5 horas	246	0,354	0,100	0,000	1,000	0,156	0,283	0,000	2,821	0,440
	> 5 horas	82	0,118	0,090	0,272	0,000	0,140	0,764	2,304	0,000	1,182
Carga média anual eixo eticidade (hora)	0 horas	407	0,586	0,705	1,000	0,000	0,760	1,203	1,705	0,000	1,297
	> 0 horas	287	0,414	0,295	0,000	1,000	0,240	0,713	0,000	2,418	0,579
Carga média anual eixo direito e sociedade (hora)	<= 2 horas	205	0,295	0,404	0,442	0,000	0,435	1,369	1,496	0,000	1,473
	> 2 e <= 5 horas	142	0,205	0,114	0,442	0,000	0,387	0,558	2,158	0,000	1,889
	> 5 e <= 10 horas	171	0,246	0,175	0,117	0,458	0,178	0,709	0,473	1,860	0,723
	> 10 horas	176	0,254	0,307	0,000	0,542	0,000	1,209	0,000	2,136	0,000
Carga média anual eixo resolução de conflitos (hora)	<= 10 horas	160	0,231	0,252	0,295	0,000	0,527	1,094	1,279	0,000	2,284
	> 10 e <= 20 horas	144	0,207	0,198	0,377	0,000	0,344	0,952	1,816	0,000	1,656
	> 20 e <= 30 horas	224	0,323	0,322	0,328	0,437	0,130	0,998	1,017	1,353	0,402
	> 30 horas	166	0,239	0,228	0,000	0,563	0,000	0,955	0,000	2,355	0,000
Carga média anual eixo adicionais (hora)	<= 2 horas	380	0,548	0,648	0,969	0,000	0,742	1,183	1,769	0,000	1,355
	> 2 e <= 5 horas	137	0,197	0,156	0,031	0,372	0,192	0,791	0,158	1,884	0,972
	> 5 horas	177	0,255	0,196	0,000	0,628	0,067	0,769	0,000	2,463	0,261
Média de sentenças anuais	<= 700 sentenças	159	0,229	0,148	0,000	0,000	1,000	0,644	0,000	0,000	4,365
	> 700 e <= 1200 sentenças	164	0,236	0,468	0,268	0,127	0,000	1,980	1,132	0,539	0,000
	> 1200 e <= 1500 sentenças	186	0,268	0,327	0,411	0,254	0,000	1,219	1,533	0,949	0,000
	> 1500 sentenças	185	0,267	0,058	0,322	0,618	0,000	0,217	1,206	2,320	0,000

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados administrativos enviados pelas Corregedorias dos TRTs e escolas judiciais dos TRTs 1, 9, 10, 11 e 22 e dados do Painel de Produtividade Mensal do CNJ (2015 a 2019).

Analisando os agrupamentos obtidos e os traços característicos de cada perfil, percebe-se uma coerência dos resultados apresentados. Isso é evidente também quando comparamos os resultados obtidos com as análises descritivas apresentadas no início do capítulo.

Com a análise dos perfis fica mais evidente a associações entre a maior frequência nos cursos de formação inicial e continuada com a promoção por merecimento. Ademais, os perfis mostram uma associação também entre maior assiduidade dos magistrados nos cursos de formação inicial e continuada com uma maior produtividade. Essas associações ficam mais claras principalmente comparando os Perfis 1 e 2.

A Tabela 23 apresenta a as principais características dos quatro perfis extremos encontrados na análise.

8.7 Considerações finais

Este capítulo apresentou informações sobre as características dos magistrados analisados a respeito da frequência nos cursos de formação inicial e continuada e a relação entre a presença nos cursos com a trajetória e com o desempenho dos magistrados trabalhistas.

Os resultados das análises indicam uma tendência clara de aumento da frequência dos magistrados nos cursos entre 2006 e 2019, tanto em abrangência dos cursos como em carga horária. Os cursos de formação continuada alcançaram uma abrangência de cerca de 70% dos magistrados nos últimos anos. A carga horária média anual de cursos de formação continuada também vem aumentando, atingindo um patamar entre 70 e 100 horas de curso por ano para todos os TRTs analisados.

Os resultados demonstram a existência de associação entre a carga horária média de curso de formação realizados pelo magistrado e a promoção por merecimento e o desempenho dos magistrados, demonstrada pelos perfis criados com o GoM.

CAPÍTULO 9. AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA PELOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS

9.1 Objetivos, fontes de dados e abordagens

Este capítulo procura associar a avaliação dos magistrados sobre o modelo de formação adotado pelas escolas judiciais da Justiça do Trabalho no Brasil com suas experiências profissionais, buscando perfis característicos relacionados às suas atitudes perante estes cursos. Ouvir os principais protagonistas, alvos da política de aperfeiçoamento contínuo dos magistrados, permite que se aquilate a adequação às expectativas dos discentes, no sentido de aperfeiçoamento do próprio programa de aperfeiçoamento. Infelizmente o distanciamento social não permitiu que se coletasse todas as informações de conteúdo e no formato desejáveis, uma vez que se recorreu a um preenchimento de questionário voluntário online; com limitações da quantidade de quesitos e da natureza das perguntas, condicionando a análise aos dados que foram possíveis de se coletar (para maior detalhe sobre a aplicação do questionário, veja Capítulo 06).

Dados provenientes dos *surveys* foram complementados por diferentes fontes de dados primárias e secundárias sobre os cursos de formação, trajetória e produtividade dos magistrados trabalhistas, incluindo dados resultantes de análises normativas, documentais, qualitativas e de dados estruturados. Os dados administrativos estruturados compõem dois grupos distintos: produtividade dos juízes trabalhistas, provenientes do Painel CNJ, e dados solicitados e fornecidos pelas escolas judiciais sobre promoções dos juízes e cursos de formação e aperfeiçoamento por eles atendidos em cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) selecionados, e que foram caracterizados no Capítulo 05, quais sejam: TRT da 1ª Região

Rio de Janeiro, com 300 magistrados; TRT da 9ª Região — Paraná, com 204 magistrados; TRT da 10ª Região - Distrito Federal/Tocantins, com 103 magistrados; TRT da 11ª Região Amazonas e Roraima, com 76 magistrados, e o TRT da 22ª Região — Piauí, com 36 magistrados.

O *survey* — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) baseou-se em um questionário online aplicado nos cinco TRT selecionados e procurou captar a percepção dos magistrados da Justiça do Trabalho sobre a carreira da magistratura trabalhista e sobre a experiência de aperfeiçoamento técnico-profissional resultante do papel do ensino judicial na formação dos magistrados trabalhistas. Além disso, o *survey* incorporou questões relativas ao perfil social e à trajetória profissional. A PEJ apresentou uma taxa de cobertura de 44% dos magistrados dos cinco TRTs analisados. A baixa seletividade em diversos atributos sugere

um relativo conforto no *survey* como uma base de dados importante para caracterizar a percepção dos magistrados em relação à relevância dos cursos oferecidos pela ENAMAT e pelas escolas judiciais para o exercício da magistratura trabalhista no Brasil (Veja detalhes da análise de seletividade no Anexo II do relatório).

A análise centra-se em obter perfis de magistrado nos quais são associadas características desses magistrados com suas percepções valorativas, seja por experiência ou conceitualmente, sobre a relevância dos modelos de aperfeiçoamento das escolas judiciais. A principal pergunta a ser respondida seria: “quem são os magistrados que se beneficiam dos cursos de formação continuada?”

Uma das abordagens adequadas para essas duas partes, dada a disponibilidade dos dados, seria uma análise multivariada com delimitação de perfis segundo categorias de atributos dos magistrados. A capacidade de se definir perfis de magistrados distintos entre si, seria um dos méritos da abordagem, identificando a heterogeneidade avaliativa em meio da homogeneidade de atributos. O método escolhido para dar conta de tal abordagem foi o método e *Grade of Membership* (GoM) (ver Capítulo 6, Seção 6.7).

9.2 Fontes de dados, variáveis do modelo GoM e estimativas das probabilidades das categorias das variáveis pertencer a um perfil.

A análise desta seção utilizou a base de dados gerados no *survey*, Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) junto aos magistrados das cinco TRT selecionados.

A seleção das variáveis do Bloco I relevantes para a identificação de magistrados envolveu a participação de especialistas na temática e posteriormente submetidas a uma análise de sensibilidade devido ao pequeno número de respostas em algumas categorias selecionadas pela equipe. O conjunto de variáveis a serem introduzidas no modelo estão descritas na Tabela 24.

As variáveis de trajetória social e profissional dos magistrados (Bloco II) são apresentadas na Tabela 25.

A Tabela 26 apresenta as medidas de adequação para modelos hierarquicamente relacionados com diferentes números de perfis. Embora a estatística AIC sugira um modelo de 3 perfis, o teste de razão de verossimilhança por bootstrap paramétrico sugere um modelo de 4 perfis (primeiro p-valor não significativo). Os modelos com 3 e 4 perfis foram submetidos a minuciosa análise para decisão sobre qual modelo era mais aderente com a literatura existente que discute perfis de magistrados trabalhistas (Leite, 2004; Furtado, 2005; Sadek, 2006). O modelo com 4 perfis extremos foi considerado o mais adequado.

TABELA 24. Variáveis selecionadas de percepção (Bloco I) para compor o modelo de perfis de magistrados trabalhistas segundo sua percepção sobre o ensino judicial — após a análise de sensibilidade relacionado ao número de casos — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Título
3	Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui aos seguintes aspectos para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?
	3.3 Cumprimento da carga horária mínima
	3.4 Contato com conhecimentos extrajurídicos
5	3.5 Suspensão dos prazos processuais (no caso de semanas institucionais ou afins)
	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os seguintes temas na formação de magistrados trabalhistas?
	5.1 Filosofia
	5.2 Psicologia
	5.3 Sociologia
	5.4 Sistemas Operacionais do Poder Judiciário
	5.6 Métodos alternativos de resolução de conflitos
	5.7 Racionalidade decisória
	5.8 Relacionamento interpessoal
	5.9 Direitos humanos
	5.10 Direito antidiscriminatório
5.11 Tratados internacionais	
13	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para:
	13.2 Aumentar sua produtividade
	13.3 Melhorar sua tomada de decisões
	13.4 Aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista
	13.5 Aumentar o número dos seus processos com conciliação/homologação de acordo
	13.6 Aumentar suas chances de progressão na carreira
	13.7 Melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional
16	Qual o nível de concordância o(a) senhor(a) atribui às seguintes afirmativas?
17	O curso de formação inicial oferecido pela ENAMAT é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho.
18	O conjunto dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho.
19	Não fosse a exigência de carga horária mínima, a frequência aos cursos seria muito baixa.
20	A carga de trabalho na jurisdição (ou na Vara) é incompatível com o formato dos cursos de formação continuada.
21	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos.
22	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas.
26	Como o(a) senhor(a) avalia quão adequado é o uso do critério de merecimento para progressão de carreira na magistratura trabalhista?
28	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui às características abaixo para o bom exercício da magistratura trabalhista?
	28.10 Alta produtividade
	28.12 Estrita observação da Legislação vigente
	28.13 Respeito à jurisprudência
	28.14 Boa apresentação pessoal
	28.18 Adesão aos precedentes vinculantes e obrigatórios

TABELA 25. Variáveis selecionadas da trajetória social e profissional dos magistrados (Bloco I) para compor o modelo de perfis de magistrados trabalhistas segundo sua percepção sobre o ensino judicial — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Título
TRT de Lotação	TRT de Lotação
TRT 01 - RJ	1ª Região Rio de Janeiro
TRT 09 - PR	9ª Região Paraná
TRT 10 - DF TO	10ª Região Distrito Federal e Tocantins
TRT 11 - AM RR	11ª Região Amazonas e Roraima
TRT 22 - PI	22ª Região Piauí
Sexo	Sexo
Masculino	Masculino
Feminino	Feminino
"sent_total"	Total de sentenças entre 2015 e 2019
Quartil 1	
Quartil 2	
Quartil 3	
Quartil 4	
"idade"	Idade em anos do Magistrado
30 a 39	30 a 39
40 a 49	40 a 49
50 a 59	50 a 59
60 ou mais	60 ou mais
"tempo_mag_form" tempo entre formatura e entrada no magistério	Número de anos entre a graduação em Direito e a entrada na carreira da magistratura trabalhista
0 a 4	0 a 4
5 a 9	5 a 9
10 ou mais	10 ou mais
Sem informação	Sem informação
"carga_total"	Total de carga horária em cursos desde 2006
Quartil 1	0 a 423
Quartil 2	423 a 670
Quartil 3	670 a 962
Quartil 4	Acima de 962
V55	Número de cidades que exerceu Magistatura
1 a 3	1 a 3
4 a 6	4 a 6
7 a 9	7 a 9
10 ou mais	10 ou mais
"grau"	Grau na Magistratura
Substituto	Substituto
Titular	Titular
Desembargador	Desembargador
"tipo_prom"	Critério da última promoção na carreira
Ainda não foi promovido	Ainda não foi promovido
Merecimento ou Quinto Constitucional	Merecimento ou Quinto Constitucional
Antiguidade	Antiguidade
"V43"	Nível máximo de escolaridade
Graduação ou Lato Sensu	Graduação ou Lato Sensu
Mestrado	Mestrado
Doutorado	Doutorado
"sexo"	Sexo
Feminino	Feminino
Masculino	Masculino
"data_magist"	Data de Entrada na Magistratura do Trabalho
Antes de 2006	Antes de 2006
A partir de 2006	A partir de 2006

Fonte: Pesquisa Ensino Judiciário, Questionário, 2021.

TABELA 26. Medidas de bondade de ajuste de modelos GoM hierarquicamente relacionados com diferentes números de perfis extremos — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

K	AIC	χ^2	gl(χ^2)	\hat{p}_{boot}	95% IC [\hat{p}_{boot}]	
					Inferior	Superior
2	26.704	-	-	-	-	-
3	25.522	2100,3	458	0,0322	0,0195	0,0448
4	25.574	866,0	458	0,1691	0,0838	0,2531
5	25.658	833,6	458	0,1773	0,0904	0,2629
6	25.932	644,4	458	0,2356	0,1390	0,3307
7	26.318	532,2	458	0,2810	0,1787	0,3818
8	26.791	444,8	458	0,3244	0,2178	0,4293
9	27.310	399,0	458	0,3506	0,2420	0,4576
10	28.010	217,9	458	0,4903	0,3766	0,6024

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA 27. Probabilidades (λ_{kjl}) de uma categoria pertencer ao perfil k; frequências marginais da amostra e razão (λ_{kjl})/frequência marginal. Em realces, valores da razão maior que 1,6. TRT: 1-RJ, 9-PR, 10- DF TO, 11- AM RR, 22- PI (2021)

Variável	Categoria	Distribuição marginal		Probabilidade estimada de resposta			
		Absoluta	Relativa (%)	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3	Perfil 4
Variáveis de Percepção sobre ensino judicial							
Qual o peso que atribui ao cumprimento da carga horária mínima para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	Baixo	38	12,6	0,2701	0,7345	0,0000	0,0000
	Neutro	45	15,0	0,5470	0,1492	0,1279	0,0000
	Médio-alto	119	39,5	0,0567	0,0186	0,8721	0,1242
	Muito alto	99	32,9	0,1262	0,0978	0,0000	0,8758
Qual o peso que atribui ao contato com conhecimentos extrajurídicos para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	Baixo	16	5,3	0,0000	0,5904	0,0000	0,0000
	Neutro	18	6,0	0,4114	0,0983	0,0000	0,0000
	Médio-alto	135	44,9	0,4772	0,0000	1,0000	0,0000
	Muito alto	132	43,9	0,1114	0,3113	0,0000	1,0000
Qual o peso que atribui à suspensão dos prazos processuais para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	Baixo	22	7,3	0,1992	0,2128	0,0472	0,0149
	Neutro	33	11,0	0,3657	0,0346	0,0918	0,0587
	Médio-alto	77	25,6	0,0000	0,2928	0,5568	0,0000
	Muito alto	169	56,1	0,4351	0,4598	0,3042	0,9263
Qual a relevância que atribui para a filosofia na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	25	8,3	0,2499	0,4511	0,0000	0,0000
	Neutro	34	11,3	0,7501	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	129	42,9	0,0000	0,0000	1,0000	0,1057
	Muito alto	113	37,5	0,0000	0,5489	0,0000	0,8943
Qual a relevância que atribui para a psicologia na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	12	4,0	0,0000	0,4218	0,0000	0,0000
	Neutro	22	7,3	0,6936	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	144	47,8	0,2831	0,1609	1,0000	0,0133
	Muito alto	123	40,9	0,0232	0,4173	0,0000	0,9867



Variável	Categoria	Distribuição marginal		Probabilidade estimada de resposta			
		Absoluta	Relativa (%)	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3	Perfil 4
Qual a relevância que atribui para a sociologia na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	20	6,6	0,1963	0,4001	0,0000	0,0000
	Neutro	27	9,0	0,6803	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	142	47,2	0,1235	0,0000	1,0000	0,1006
	Muito alto	112	37,2	0,0000	0,5999	0,0000	0,8994
Qual a relevância que atribui para os Sistemas Operacionais do Poder Judiciário na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	11	3,7	0,0000	0,3942	0,0000	0,0000
	Neutro	20	6,6	0,5661	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	142	47,2	0,0000	0,4261	1,0000	0,0000
	Muito alto	128	42,5	0,4339	0,1797	0,0000	1,0000
Qual a relevância que atribui para métodos alternativos de resolução de conflitos na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	20	6,6	0,0000	0,8144	0,0000	0,0000
	Neutro	19	6,3	0,4361	0,0739	0,0000	0,0000
	Médio-alto	102	33,9	0,1649	0,1116	0,8035	0,0000
	Muito alto	160	53,2	0,3989	0,0000	0,1965	1,0000
Qual a relevância que atribui para a racionalidade decisória na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	11	3,7	0,0000	0,4258	0,0000	0,0000
	Neutro	17	5,6	0,4356	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	125	41,5	0,0000	0,4415	0,9307	0,0000
	Muito alto	148	49,2	0,5644	0,1327	0,0693	1,0000
Qual a relevância que atribui para o relacionamento interpessoal na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	17	5,6	0,0000	0,6947	0,0000	0,0000
	Neutro	17	5,6	0,4851	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	140	46,5	0,0000	0,3053	1,0000	0,0000
	Muito alto	127	42,2	0,5149	0,0000	0,0000	1,0000
Qual a relevância que atribui para os direitos humanos na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	13	4,3	0,0000	0,4477	0,0000	0,0000
	Neutro	18	6,0	0,6377	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	105	34,9	0,0000	0,1598	0,8557	0,0000
	Muito alto	165	54,8	0,3623	0,3925	0,1443	1,0000
Qual a relevância que atribui para o direito antidiscriminatório na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	16	5,3	0,0000	0,5118	0,0000	0,0000
	Neutro	19	6,3	0,6315	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	104	34,6	0,0000	0,1824	0,8390	0,0000
	Muito alto	162	53,8	0,3685	0,3058	0,1610	1,0000
Qual a relevância que atribui para os tratados internacionais na formação de magistrados trabalhistas?	Baixo	20	6,6	0,1308	0,4554	0,0000	0,0000
	Neutro	28	9,3	0,8692	0,0164	0,0000	0,0000
	Médio-alto	133	44,2	0,0000	0,2163	1,0000	0,0000
	Muito alto	120	39,9	0,0000	0,3120	0,0000	1,0000
Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar a sua produtividade?	Baixo	37	12,3	0,0813	1,0000	0,0000	0,0000
	Neutro	49	16,3	0,9187	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	149	49,5	0,0000	0,0000	1,0000	0,1686
	Muito alto	66	21,9	0,0000	0,0000	0,0000	0,8314
Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua tomada de decisões?	Baixo	16	5,3	0,0000	0,5404	0,0000	0,0000
	Neutro	22	7,3	0,7863	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	153	50,8	0,2137	0,4596	1,0000	0,0000
	Muito alto	110	36,5	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000



Variável	Categoria	Distribuição marginal		Probabilidade estimada de resposta			
		Absoluta	Relativa (%)	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3	Perfil 4
Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	Baixo	23	7,6	0,0000	1,0000	0,0000	0,0000
	Neutro	48	15,9	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	138	45,8	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000
	Muito alto	92	30,6	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000
Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar o número dos seus processos com conciliação/homologação de acordo?	Baixo	30	10,0	0,0000	0,8099	0,0000	0,0000
	Neutro	53	17,6	1,0000	0,1901	0,0000	0,0000
	Médio-alto	136	45,2	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000
	Muito alto	82	27,2	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000
Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar suas chances de progressão na carreira?	Baixo	63	20,9	0,3949	1,0000	0,0000	0,0000
	Neutro	56	18,6	0,6051	0,0000	0,1915	0,0297
	Médio-alto	125	41,5	0,0000	0,0000	0,8085	0,2202
	Muito alto	57	18,9	0,0000	0,0000	0,0000	0,7501
Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	Baixo	29	9,6	0,0000	1,0000	0,0000	0,0000
	Neutro	45	15,0	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	129	42,9	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000
	Muito alto	98	32,6	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000
Qual o nível de concordância que atribui à seguinte frase: "O curso de formação inicial da ENAMAT é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho"?	Baixo	27	9,0	0,0000	0,7323	0,0000	0,0000
	Neutro	58	19,3	0,7618	0,2677	0,1583	0,0000
	Médio-alto	96	31,9	0,0000	0,0000	0,7472	0,0000
	Muito alto	120	39,9	0,2382	0,0000	0,0945	1,0000
Qual o nível de concordância que atribui à seguinte frase: "O conjunto dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho"?	Baixo	32	10,6	0,0000	0,9436	0,0000	0,0000
	Neutro	39	13,0	0,7332	0,0000	0,0781	0,0000
	Médio-alto	116	38,5	0,1002	0,0564	0,9219	0,0000
	Muito alto	114	37,9	0,1667	0,0000	0,0000	1,0000
Qual o nível de concordância que atribui à seguinte frase: "Não fosse a exigência de carga horária mínima, a frequência aos cursos seria muito baixa"?	Baixo	60	19,9	0,1966	0,3898	0,1345	0,2234
	Neutro	63	20,9	0,5253	0,0737	0,2421	0,1030
	Médio-alto	93	30,9	0,0000	0,0000	0,5441	0,2130
	Muito alto	85	28,2	0,2781	0,5365	0,0792	0,4606
Qual o nível de concordância que atribui à seguinte frase: "A carga de trabalho na jurisdição (ou na Vara) é incompatível com o formato dos cursos de formação continuada"?	Baixo	50	16,6	0,1845	0,1583	0,1271	0,2071
	Neutro	60	19,9	0,4113	0,0410	0,0942	0,2810
	Médio-alto	138	45,8	0,0559	0,1360	0,7787	0,3506
	Muito alto	53	17,6	0,3482	0,6647	0,0000	0,1612



Variável	Categoria	Distribuição marginal		Probabilidade estimada de resposta			
		Absoluta	Relativa (%)	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3	Perfil 4
Qual o nível de concordância que atribui à seguinte frase: "O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos"?	Baixo	31	10,3	0,0000	0,3711	0,1161	0,0543
	Neutro	60	19,9	0,4834	0,0000	0,0893	0,2618
	Médio-alto	138	45,8	0,0800	0,3038	0,6582	0,4318
	Muito alto	72	23,9	0,4366	0,3251	0,1364	0,2521
Qual o nível de concordância que atribui à seguinte frase: "O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajudiciais de relevância para tomada de decisões jurídicas"?	Baixo	55	18,3	0,3748	0,6304	0,1369	0,0240
	Neutro	68	22,6	0,5577	0,0059	0,1759	0,1934
	Médio-alto	140	46,5	0,0000	0,1907	0,6613	0,5200
	Muito alto	38	12,6	0,0674	0,1730	0,0260	0,2626
Como avalia quão adequado é o uso do critério de merecimento para progressão de carreira na magistratura trabalhista?	Baixo	82	27,2	0,5739	0,7512	0,2108	0,0933
	Neutro	37	12,3	0,3042	0,0377	0,1229	0,0801
	Médio-alto	101	33,6	0,0000	0,0284	0,5756	0,2596
	Muito alto	81	26,9	0,1219	0,1827	0,0907	0,5670
Qual o nível de relevância que atribui ao respeito à alta produtividade para o bom exercício da magistratura trabalhista?	Baixo	20	6,6	0,0998	0,2460	0,0000	0,0822
	Neutro	31	10,3	0,7423	0,1528	0,0000	0,0000
	Médio-alto	174	57,8	0,0000	0,3001	0,9628	0,3442
	Muito alto	76	25,2	0,1579	0,3011	0,0372	0,5736
Qual o nível de relevância que atribui ao respeito à estrita observação da legislação vigente para o bom exercício da magistratura trabalhista?	Baixo	16	5,3	0,0000	0,4754	0,0000	0,0000
	Neutro	14	4,7	0,2693	0,0991	0,0000	0,0000
	Médio-alto	142	47,2	0,0000	0,1851	0,8283	0,2641
	Muito alto	129	42,9	0,7307	0,2404	0,1717	0,7359
Qual o nível de relevância que atribui ao respeito à jurisprudência para o bom exercício da magistratura trabalhista?	Baixo	21	7,0	0,0000	0,6477	0,0000	0,0000
	Neutro	33	11,0	0,7432	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	158	52,5	0,0000	0,1945	0,9093	0,3268
	Muito alto	89	29,6	0,2568	0,1578	0,0907	0,6732
Qual o nível de relevância que atribui à boa apresentação pessoal para o bom exercício da magistratura trabalhista?	Baixo	18	6,0	0,0000	0,4871	0,0000	0,0000
	Neutro	29	9,6	0,3946	0,2071	0,0000	0,0590
	Médio-alto	141	46,8	0,0176	0,0903	0,9021	0,2572
	Muito alto	113	37,5	0,5877	0,2156	0,0979	0,6838
Qual o nível de relevância que atribui à adesão aos precedentes vinculantes e obrigatórios para o bom exercício da magistratura trabalhista?	Baixo	23	7,6	0,0000	0,6095	0,0000	0,0000
	Neutro	21	7,0	0,4985	0,0000	0,0000	0,0000
	Médio-alto	113	37,5	0,0268	0,2364	0,7350	0,1275
	Muito alto	144	47,8	0,4747	0,1540	0,2650	0,8725
Tribunal Regional do Trabalho de alocação atual	01-RJ	119	39,5	0,3187	0,2337	0,4403	0,4351
	09-PR	70	23,3	0,4076	0,2873	0,2031	0,1797
	10-DF TO	47	15,6	0,1734	0,4547	0,1354	0,0690
	11-AM RR	46	15,3	0,1003	0,0000	0,1341	0,2456
	22-PI	19	6,3	0,0000	0,0244	0,0871	0,0706



Variável	Categoria	Distribuição marginal		Probabilidade estimada de resposta			
		Absoluta	Relativa (%)	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3	Perfil 4
Variáveis de Trajetória Social e Profissional							
Sexo	Feminino	144	47,8	0,0873	0,6925	0,3667	0,6916
	Masculino	157	52,2	0,9127	0,3075	0,6333	0,3084
Grau na magistratura	Substituto	129	42,9	0,7544	0,0000	0,3454	0,5346
	Titular	128	42,5	0,2456	0,7489	0,4584	0,3560
	Desembargador	44	14,6	0,0000	0,2511	0,1963	0,1094
Idade (em anos)	30 a 39	51	16,9	0,3227	0,0000	0,1323	0,2111
	40 a 49	99	32,9	0,5101	0,2578	0,2750	0,3525
	50 a 59	116	38,5	0,1673	0,5908	0,4673	0,2977
	60 ou mais	35	11,6	0,0000	0,1514	0,1254	0,1388
Data de entrada na magistratura trabalhista	Antes de 2006	167	55,5	0,3198	0,9658	0,6278	0,4191
	A partir de 2006	134	44,5	0,6802	0,0342	0,3722	0,5809
Número de anos entre a graduação em Direito e a entrada na carreira da magistratura trabalhista	0 a 4	50	16,6	0,1554	0,0000	0,2268	0,1501
	5 a 9	88	29,2	0,5146	0,0000	0,2269	0,3769
	10 ou mais	43	14,3	0,0000	0,2314	0,1154	0,2043
	Sem informação	120	39,9	0,3300	0,7686	0,4309	0,2688
Carga horária total, em quartis, de cursos oferecidos pela ENAMAT e pelas escolas judiciais	Q1- 0 a 423	121	40,2	0,4307	0,6284	0,4216	0,2965
	Q2- 423 a 670	57	18,9	0,1671	0,2257	0,2340	0,1325
	Q3- 670 a 962	62	20,6	0,3120	0,0000	0,1895	0,2479
	Q4 964 ou +	61	20,3	0,0902	0,1459	0,1550	0,3232
Critério da última promoção na carreira	Ainda não foi promovido	129	42,9	0,7343	0,0000	0,3417	0,5514
	Merecimento ou Quinto Constitucional	91	30,2	0,1519	0,3389	0,4044	0,2242
	Antiguidade	81	26,9	0,1138	0,6611	0,2539	0,2244
Nível máximo de escolaridade	Graduação ou Lato Sensu	229	76,1	1,0000	0,5165	0,7944	0,7019
	Mestrado	50	16,6	0,0000	0,3660	0,1098	0,2380
	Doutorado	22	7,3	0,0000	0,1175	0,0958	0,0601
Em quantas cidades exerceu a magistratura trabalhista?	1 a 3	109	36,2	0,1292	0,5201	0,3625	0,4101
	4 a 6	76	25,2	0,2250	0,2106	0,2866	0,2354
	7 a 9	39	13,0	0,0000	0,1523	0,0870	0,2248
	10 ou mais	77	25,6	0,6458	0,1169	0,2639	0,1297

Nota: Baixo (0 a 4)/Neutro (5)/Médio-alto (6 a 9)/Muito alto (10).

Fonte: Elaboração dos autores (PEJ).

A Tabela 27 apresenta as estimativas geradas pelo modelo de 4 perfis. Para caracterizar o perfil em termos de características preponderantes, as probabilidades condicionais de

respostas (λ_{kj}) foram divididas pela frequência marginal da amostra. Uma característica foi considerada preponderante em determinado perfil se a razão assumir valores iguais ou maiores de 1,2 (ou seja, se a probabilidade daquela característica ocorrer em determinado perfil é pelo menos 20% superior à média da população).

9.3 Característica dos Perfis Extremos

Segundo a estratégia adotada, identificam-se as seguintes características dos Perfis Extremos:

- Perfil 1 — Técnicos e neutros frequentadores do ensino judicial Perfil 2 — Técnicos reticentes ao ensino judicial
- Perfil 3 — Substantivos da Justiça do Trabalho legitimadores do ensino judicial
- Perfil 4 — Substantivos da Justiça do Trabalho entusiastas do ensino judicial

Dentre os magistrados entrevistados, 13,2 e 10,5% apresentaram alguma característica, respectivamente, dos dois primeiros perfis, enquanto, 41,9 e 34,4% dos magistrados apresentaram alguma característica dos dois últimos perfis. A descrição detalhada de cada perfil, a seguir, é baseada no conjunto das razões de *Lambda* e frequência marginal maior que 1,20, apresentados na Tabela 27.

Perfil 1 — Técnicos e neutros frequentadores do ensino judicial

O primeiro perfil circunscreve um grupo de magistrados formado majoritariamente por juízes jovens, do sexo masculino, com entrada recente na carreira (a partir de 2006) e com frequência médio-alta na escola judicial (Quartil 3). A análise qualitativa das respostas destes magistrados permite inferir que se trata de um grupo de perfil técnico, cujas expectativas em relação ao ensino judicial são marcadas pela neutralidade.

Em relação às motivações para a participação nas atividades da da escola judicial, o presente grupo não apresentou nenhuma predileção específica em relação às alternativas propostas pelo instrumento. Deste modo, as pontuações atribuídas para as diferentes variáveis de motivação para a frequência na escola judicial concentraram-se nas faixas de pontuação neutra. Este padrão de resposta denota um perfil de engajamento ao ensino judicial cuja tônica é marcada pela neutralidade.

Em relação à percepção acerca da relevância dos eixos temáticos dos cursos, este grupo não apresentou nenhuma predileção específica. Para todas as opções de cursos oferecidos

pela escola judicial (dos cursos de ciências humanas à dogmática jurídica, passando por uma extensa gama de temas e assuntos) o grupo atribuiu pontuações médias no quesito relevância. Isto aponta para uma percepção do ensino judicial cuja tônica parece ser a ausência de expectativas prévias. Da mesma forma, no conjunto de variáveis que visa identificar as motivações para a participação nos cursos, este grupo caracteriza-se fortemente pela neutralidade. Esta neutralidade no que concerne às razões capazes de sustentar uma motivação para o engajamento no ensino judicial denota uma percepção do Ensino desprovida de expectativas de repercussão diretas.

Em outras palavras, estes juízes não esperam contar com efeitos diretos do ensino em nenhum campo específico da sua atuação como magistrados (seja ele o aumento da sua produtividade; o aumento da empatia ou qualquer outra das possibilidades aventadas pela questão número 13 do *survey*). Esta característica pode eventualmente estar associada ao fato destes magistrados encontrarem-se em início de carreira ou, ainda, de considerarem que as iniciativas da Escola são válidas em todas as direções — ainda que com caráter complementar, ou seja, insuficientes, em si, para uma formação profissional a contento.

O grupo mostrou-se majoritariamente neutro ou reticente em relação à adequação do critério de merecimento para progressão na carreira da magistratura. Da mesma forma, estes respondentes tendem a considerar mais adequado um ensino judicial inclinado sobre “casos judiciais concretos” e se mostram menos propensos a um ensino que se debruce sobre assuntos extrajurídicos sem conexão direta com os temas ligados à atividade judicante. Este padrão de resposta, se lido em conjunto e à luz da preponderância dos escores neutros atribuídos às demais questões, permite-nos inferir que os magistrados deste grupo possuem um perfil técnico, com inclinações a padrões mais concretos de ensino judicial e mais distantes do entusiasmo que marca o discurso de magistrados que se envolvem pessoalmente com a “causa” do ensino judicial.

A neutralidade e o perfil técnico destes magistrados não se traduzem, no entanto, em ausência dos espaços de formação. Ainda que estes magistrados não tenham grandes expectativas em resultados diretos do ensino judicial no cotidiano do seu trabalho, a alta frequência nas escolas judiciais pode estar associada a uma forma de realizar a experiência do ensino judicial fortemente marcada pela busca de socialização e partilha de uma identidade profissional a ser construída por meio de troca simbólicas em espaços comuns com os pares. Ressalta-se que, conforme é largamente documentado pela bibliografia sobre cultura profissional nas carreiras judiciárias, a partilha de um “espírito de corpo” através de ritos de socialização secundária é mais comum no início das carreiras (Bourdieu, 2007; Dezaly, 1989; Sadek, 2006; Leite, 2004). A alta frequência destes magistrados na escola judicial parece indicativo de que a neutralidade em relação às motivações e expectativas para com o ensino judicial não se traduz em ausência destes juízes dos espaços de formação. No entanto, esta presença parece estar mais associada à socialização e à partilha de uma identidade profissional.

Perfil 2 — Técnicos reticentes ao ensino judicial

O segundo perfil descreve uma população de magistrados majoritariamente composta por juízas, titulares ou desembargadoras, e com mais de cinquenta anos de idade. Em sua maioria, estas juízas têm entrada na carreira anterior ao ano de 2006 e geralmente obtiveram promoção por antiguidade. O grupo contém um relevante índice de pessoas portadoras de título de mestrado ou doutorado e, em regra, pessoas que frequentam pouco a escola judicial (concentrando-se no primeiro quartil, que compreende uma carga horária entre 0 e 423 horas de cursos realizados na ENAMAT ou nas escolas judiciais regionais).

O traço característico deste grupo é a atribuição de notas baixas para quase todas as perguntas. Este traço nos permite inferir que se trata de um perfil de magistrados claramente reticente em relação ao ensino judicial.

Na categoria de “motivações para a frequência do ensino judicial” este grupo apresenta pontuações baixas para as três variáveis: i) cumprimento de carga horária; ii) peso atribuído ao contato com conhecimentos extrajurídicos; iii) suspensão dos prazos. Sublinha-se, no entanto, como um dos pontos fortes de caracterização do perfil deste grupo a grande concentração de pontuações baixas para o quesito “peso atribuído ao contato com conhecimentos extrajurídicos”. Esta grande concentração de respondentes que atribuíram notas baixas para este quesito denota um perfil claramente reticente à proposta do ensino judicial naquilo que ela se organiza em torno do oferecimento de uma formação capaz de arejar e dinamizar os conhecimentos técnicos e doutrinários do mundo jurídico.

A bibliografia sobre o ensino judicial no Brasil documenta, largamente, a aposta que os gestores das escolas judiciais brasileiras vêm realizando em oferecer cursos das áreas de ciências humanas, ciências sociais e ciências sociais aplicadas como estratégia de dinamização dos conceitos jurídicos e de conexão dos magistrados com os desafios do seu tempo (Gonçalves, 2015; ENAMAT, 2020; Fragale, 2010; Furtado, 2005; Freitas, 2007). Por seu turno, a grande concentração de notas baixas diante das perguntas relativas à relevância dos cursos de filosofia, psicologia, sociologia, conciliação, direitos humanos e direito antidiscriminatório, por exemplo, permite-nos inferir que se trata de um grupo efetivamente reticente com relação à proposta do ensino judicial. Esta característica de reticência em relação ao ensino judicial também se deixa ler na medida em que se identifica que, entre os quatro perfis apontados pelo modelo GoM, este é aquele de menor índice de participação em cursos oferecidos pelas escolas judiciais (concentrando seus respondentes no primeiro quartil, cujo número de horas é o mais baixo, entre 0 e 423 horas de cursos realizados).

Além disso, ressalta-se a homogeneidade de pontuações baixas para as perguntas acerca das motivações para participação nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais. Todas as alternativas apresentadas (aumento da produtividade; melhora da tomada de decisões; aumento da empatia; aumento do índice de conciliação; aumento das chances de

progressão na carreira; e, aumento da pacificação social) obtiveram pontuações baixas para este grupo de respondentes.

Dito em outros termos, portanto, este grupo é composto por magistrados que não consideram relevantes os temas oferecidos pelas escolas judiciais; não esperam ver nenhum efeito dos cursos em seu trabalho jurisdicional; não consideram essenciais os cursos oferecidos pela ENAMAT e pelas escolas regionais e, finalmente, não são assíduos frequentadores das escolas judiciais.

Perfil 3 — Substantivos da Justiça do Trabalho legitimadores do ensino judicial

O terceiro perfil é composto majoritariamente por juízes do sexo masculino, a partir de 50 anos, com relativamente pouco tempo entre o término da graduação em direito e a entrada na carreira da magistratura e com alto índice de titulares de diploma de doutorado.

O traço característico deste grupo é a atribuição de notas no intervalo médio- alto (6 — 9) para praticamente todas as perguntas. São magistrados mais propensos à legitimação da prática do ensino judicial — ainda que isto não represente uma assiduidade acentuada nas escolas judiciais — e, em regra, inclinados à legitimação do critério de merecimento para a progressão na carreira.

As três questões relativas às motivações para a frequência na escola judicial (cumprimento de carga horária mínima; contato com conhecimentos extrajurídicos e suspensão dos prazos) figuram como variáveis importantes para estes magistrados. Em relação às temáticas dos cursos, este perfil tende a considerar todos os temas importantes, atribuindo a todos os temas notas entre 6 e 9, isto é, na faixa médio-alta. Ressalta-se a concentração de notas nesta faixa para os cursos de filosofia, direitos humanos, direito antidiscriminatório e tratados internacionais. A predileção por estas temáticas delineia claramente um perfil substantivo da Justiça do Trabalho. Dito de outra forma, estes magistrados tendem a inclinações que os conecta a uma cultura profissional dita “substantiva” da Justiça do Trabalho, ou seja, bastante imbricada aos valores da Redemocratização e da Constituição Cidadã e, ainda, a uma concepção da Justiça do Trabalho como mediadora do conflito capital versus trabalho (Morel e Pessanha; 2007; Castro Gomes, 2007; Sadek, 2006).

O nível de adesão ao ensino judicial também pode ser identificado no padrão de respostas quanto à importância da formação inicial e da formação continuada (perguntas de número 16 e 17 do *survey*). Para ambas as questões os magistrados deste grupo atribuíram notas na faixa médio-alto. Em relação à questão a respeito do *modus operandi* do ensino judicial, o grupo é caracterizado por magistrados que consideram as duas estratégias importantes. Ou seja, para este grupo de magistrados o ensino judicial deveria voltar sua atenção e estratégias pedagógicas tanto para os casos judiciais concretos quanto para assuntos

extrajurídicos. A predileção pelas duas formas de ensino também ajuda a caracterizar o perfil deste grupo em relação aos propósitos gerais do ensino judicial.

Ainda que este grupo seja caracterizado por uma adesão valorativa e simbólica aos pressupostos do ensino judicial, ressalta-se que estes não são os magistrados mais assíduos junto às escolas judiciais. Na verdade, estes magistrados frequentam relativamente pouco a escola, apesar de perceberem e avaliarem o ensino judicial com entusiasmo.

Perfil 4 — Substantivos da Justiça do Trabalho entusiastas do ensino judicial

O último perfil apontado pelo modelo é composto majoritariamente por juízas substitutas, entre 30 e 39 anos, com entrada na carreira da magistratura a partir de 2006, não raras vezes titulares de diploma de mestrado e com alta frequência nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais.

À exceção das perguntas de número 20 e 21 a respeito da pertinência das estratégias pedagógicas das escolas judiciais e, ainda, da questão de número 19 a respeito da compatibilidade do ensino com a quantidade de trabalho na jurisdição, este perfil atribuiu notas situadas na faixa muito-alto para todas as questões do *survey*. Assim, ressalta-se que a característica fundamental deste perfil aponta para uma adesão e um entusiasmo em relação ao ensino judicial. Além disso, este é o grupo que mais frequenta a escola judicial: a grande maioria destes magistrados encontra-se situada nas duas faixas com mais volume de carga horária de cursos realizados (quartis 3 e 4).

Em relação à pergunta a respeito da pertinência dos temas dos cursos, estes magistrados atribuíram notas no intervalo muito-alto para todos os cursos, desde filosofia, psicologia e sociologia até racionalidade decisória, tratados internacionais e relacionamento interpessoal. Esta homogeneidade na atribuição de uma alta qualificação quanto à pertinência dos temas dos cursos oferecidos pelas escolas judiciais aponta para uma percepção bastante positiva dos cursos e do ambiente das escolas em geral. O entusiasmo em relação ao ensino judicial também se deixa ler nas altas pontuações atribuídas às motivações para a presença na escola. Todas as motivações (aumentar a produtividade; melhorar a tomada de decisões; aumentar a empatia; aumentar o índice de conciliação e aumentar a chance de progressão na carreira) receberam notas muito altas quanto à sua pertinência. Este padrão de respostas denota, portanto, a existência de uma expectativa real em relação aos efeitos dos cursos no trabalho jurisdicional, o que indica uma crença nos pressupostos do ensino judicial e na sua vocação de aperfeiçoamento técnico-profissional.

Cabe mencionar que para estes magistrados os cursos de formação inicial e continuada revelam-se essenciais para os magistrados trabalhistas (questões 16 e 17). Além disso, mediante distribuição das respostas na questão 19, percebe-se que este perfil não acredita

na incompatibilidade entre o ensino judicial e a carga de trabalho nas Varas. Finalmente, ressalta-se mais uma vez que este perfil é composto pelos magistrados mais assíduos nos cursos de formação, o que denota um entusiasmo em relação ao ensino judicial que se traduz, efetivamente, em uma busca acentuada pelo ambiente das escolas.

9.4 Classificação dos magistrados conforme a sua proximidade com perfil extremo

A descrição dos perfis obtido indica que há uma clara associação entre as características sociais e as experiências profissionais com a avaliação que os magistrados têm do modelo de ensino judicial. A Tabela 28 mostra a distribuição dos magistrados conforme a proximidade aos perfis extremos, com indicação da predominância de características destes perfis, por grau do magistrado no momento da pesquisa.

Os critérios para formação de categorias de predominância, de acordo com a proximidade do magistrado (i) às características dos perfis extremos (k), foram definidas pelas booleanas:

- a) Predominância absoluta do perfil k

Um magistrado i era classificado como de **predominância absoluta** das características do perfil k quando os valores de g_{ik} fossem maiores que 0,60, ou seja, se o magistrado tivesse mais de 60% das características de um determinado perfil e menos de 30% dos outros perfis. Exemplo: $[(g_{i1} > 0,60) \cap (g_{i(k \neq 1)} \geq 0,30)]$.

A categoria **predominância compartilhada** indica magistrados que possuíam g_{ik} 0,60 num perfil k e possuíam um grau de pertencimento a um outro perfil de 30% ou mais. Exemplo $[(g_{i1} > 0,60) \cap (g_{i(k \neq 1)} \geq 0,30)]$.

A categoria **predominância com baixo grau de pertencimento** agrupa magistrados com grau de pertencimento de 0,40 a 0,60 a um determinado perfil e de menos de 0,30 nos outros perfis, ou seja, ele predomina, mas o grau de pertencimento não supera 0,60. Exemplo $[0,40 < g_{i1} < 0,60 \cap g_{i(k \neq 1)} < 0,30]$.

A categoria **predominância compartilhada com baixo grau de pertencimento** se refere a magistrados que tem baixo grau de pertencimento a todos os perfis, entretanto, dois deles se destacam dos demais apesar de possuírem relativamente baixos valores de graus de pertencimento. Exemplo $[0,40 < g_{i1} < 0,60 \cap g_{ik \neq 1} > 0,30]$.

Um fato que fica claro na Tabela 28 é que os magistrados respondentes do *survey* e que tem algum tipo de predominância são aqueles com proximidade aos perfis 3 e 4, que representam os substantivos da justiça que valorizam e/ou são entusiastas do ensino judicial. A denominação dos perfis baseou-se no conjunto de respostas valorativas de avaliação do modelo do ensino judicial,

que atribuíam notas altas a cursos de filosofia, direitos humanos, direito antidiscriminatório e tratados internacionais, indicando um perfil substantivo da Justiça do Trabalho (Seção 9-3).

TABELA 28. Perfis predominantes na amostra, absoluto e compartilhado, segundo grau do magistrado — TRT das Regiões do Rio de Janeiro, Paraná, Distrito Federal-Tocantins, Amazonas-Roraima e Piauí (2021)

Perfis	Grau do magistrado			Total	
	Substituto	Titular	Desembargador	Número	Percentual
Predominância absoluta do perfil					
1. Técnicos neutros frequentadores do ensino judicial	3	3	0	6	2%
2. Técnicos reticentes do ensino judicial					
3. Substantivos da Justiça do trabalho legitimadores do ensino judicial	30	40	19	89	30%
4. Substantivos da Justiça do Trabalho/entusiastas do ensino judicial	42	25	8	75	25%
Predominância compartilhada					
Perfil 1 com (Perfil 2 + Perfil 3 + Perfil 4)	6	1	0	7	2%
Perfil 2 com Perfil 3	0	1	0	1	0%
Predominância com baixo grau de pertencimento					
Perfil 1	3	4	0	7	2%
Perfil 2	2	2	0	4	1%
Perfil 3	9	3	2	14	5%
Perfil 4	2	1	0	3	1%
Predominância compartilhada com baixo grau de pertencimento					
Perfis 21	1	2	0	3	1%
Perfis 31	7	3	1	11	4%
Perfis 32	3	7	3	13	4%
Perfis 41	3	1	1	5	2%
Perfis 42	0	3	1	4	1%
Perfis 43	12	20	4	36	12%
Neutros	5	8	2	15	5%
Total de magistrados	129	128	44	301	100%

Fonte: Elaboração dos autores com dados da Pesquisa Ensino Judicial, 2021

Os magistrados, que foram classificados com algum tipo de predominância dos perfis 3 e 4 somaram 83%, dos quais 42% são do perfil 3, 29% do perfil 4 e 12% da combinação do perfil 3 com 4. Algumas poucas combinações pareceram contraditórias como aquelas de predominância compartilhada entre os perfis 3 e 2 ou 4 e 2. O que magistrados reticentes têm para combinar com magistrados entusiastas? A verificação de volta à base de dados indicou que a troca de características foram nas variáveis de trajetória social e profissional do 3/4 para o 2, mantendo-se a maioria das avaliações positivas dos cursos dos perfis 3 e 4.

A análise detalhada de seletividade e de consistência (Anexo 1) a que foram submetidos os dados da PEJ e os seus resultados indica confiabilidade no que diz respeito a essas duas condições, permitindo tecer as considerações finais, a seguir.

9.5 Considerações finais

O modelo de perfis estimado foi bastante coerente com a caracterização subjetiva dos construtos esperados e apresentou boa aderência aos dados ao combinar informações sobre a percepção dos magistrados quanto à experiência dos cursos promovidos pelas escolas judiciais com dados objetivos de frequência nos cursos e da trajetória social e profissional dos respondentes.

Esta análise abre caminho para se pensar nas possibilidades de avanço com os dados produzidos pela PEJ. A comparação do modelo GoM de Máxima Verossimilhança estimado com parametrizações alternativas, como o modelo GoM bayesiano para dados ordinais, pode ser uma estratégia futura na tentativa de ganhar mais informação a partir dos dados (ordinalidade, por exemplo). Ademais, os escores gerados pelo modelo podem ser utilizados na estratégia de avaliação do efeito dos cursos ofertados pelas escolas judiciais sobre a produtividade e promoção dos magistrados; há várias estratégias de uso de estimadores duplamente robustos para intervenções (binárias, multinomiais e contínuas) utilizando reponderações de distribuições das variáveis explicativas entre os grupos (generalized inverse probability weighting), tanto para modelos log-lineares (Sloczynski e Wooldridge, 2018) quanto para modelos baseados em funções de influência recentradas (Firpo e Pinto, 2016; Rios-Avila, 2019). A baixa seletividade do *survey* — PEJ pode funcionar a favor desse tipo de estratégia em análises futuras.

CAPÍTULO 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultado de um acordo de cooperação técnica firmado em novembro de 2019 entre o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a Agência Brasileira de Cooperação (ABC), o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), o projeto BRA/19/008⁴⁰ prevê o desenvolvimento de pesquisas que têm como objetivo ampliar e aprofundar o conhecimento sobre a administração, a gestão e as condições de acesso à Justiça brasileira. Nestes termos, este relatório visou descrever os resultados preliminares da investigação do segundo componente do referido projeto cujos principais objetivos consistiam em:

- 1) Revisão da literatura na área de formação e capacitação de juízes (1.1); modelos de cursos para formação de magistrados (1.2); desempenho e perfil dos magistrados do Trabalho no Brasil (1.3);
- 2) Avaliação dos efeitos dos diferentes tipos de formação continuada no tempo de promoção na carreira dos magistrados com base em indicadores de desempenho (2.1);
- 3) Diagnóstico a partir de entrevistas semi-estruturadas sobre a percepção dos Magistrados a respeito dos cursos de formação na carreira (3.1);
- 4) Mapeamento e tipologia das atividades de formação continuada (conteúdo, metodologia e práticas) com base no grau (alto, médio e baixo) de aderência ao projeto político-pedagógico (PPP), definido conforme os resultados do desk review (4.1).

Em relação ao primeiro dos objetivos supracitados, o capítulo cinco deste relatório intitulado **“A Formação de magistrados no Brasil”** apresentou uma **revisão de literatura na área de formação e capacitação de juízes** (1.1). Assim, procedeu-se a uma historicização dos principais momentos de desenvolvimento de um sistema público de treinamento de magistrados em serviço no Brasil. Deste capítulo, ressalta-se a importância de considerar o contexto social e político do Brasil e do Judiciário brasileiro à época da promulgação da Emenda Constitucional nº45/2004 que implementou as escolas judiciais no país. As críticas endereçadas ao Judiciário brasileiro naquele momento, bem como o ganho de legitimidade

40. Intitulado “Fortalecimento da Produção e Gestão de Informações relacionadas à Justiça do Trabalho para a ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do Sistema de Justiça Brasileiro”.

pública do tema das reformas modernizantes do Estado associado, ainda, à crise do ensino do direito, tudo isso descreve as linhas gerais de uma conjuntura dentro da qual a criação das escolas judiciais ganha inteligibilidade histórica e sociológica. É mister sublinhar que a criação das escolas judiciais representa uma inflexão do Estado brasileiro no sentido de tomar para si a tarefa da formação e do aperfeiçoamento de seus quadros da Justiça e, neste sentido, faz da formação de magistrados um *problema público* de primeira ordem.

No que diz respeito à revisão dos **modelos de cursos para formação de magistrados** (1.2), o mesmo capítulo cinco apresenta as linhas gerais do Programa Nacional de Formação (PNF) do biênio 2019 - 2021, bem como explicita o compromisso do PNF em desenvolver, junto aos magistrados, três tipos de competências essenciais ao exercício da função: i) conhecimentos; ii) habilidades; iii) atitudes. Este capítulo ainda apresenta os Eixos de Competências utilizado na formação dos magistrados e discute a relevância das competências específicas para a operacionalização de uma educação profissional para juízes. Por fim, o capítulo apresenta dados relativos ao perfil da oferta de cursos para cada um dos cinco Tribunais que compõem a amostra contemplando, em parte, o objetivo **(4.1) mapeamento e tipologia das atividades de formação continuada**. A respeito desta exposição, cabe sublinhar o destaque da oferta de cursos do Eixo 4, “Resolução de Conflitos”, que apresenta maior frequência em termos de carga horária para todos os TRTs analisados.

No que concerne o **desempenho e perfil dos magistrados do trabalho no Brasil** (1.3) e, ainda, **a avaliação dos efeitos dos diferentes tipos de formação continuada** (2.1), o capítulo de número oito deste relatório, intitulado **“Análise descritiva sobre a frequência nos cursos de formação inicial e continuada e sua associação com a trajetória e o desempenho dos magistrados”**, apresenta uma análise exploratória das informações a respeito de trajetórias, desempenho e frequência nos cursos por parte dos magistrados. Os resultados deste capítulo indicam uma clara tendência de aumento da frequência dos magistrados nos cursos de formação continuada entre os anos de 2006 e 2019. Este aumento se deixa ler tanto no sentido da abrangência dos temas dos cursos frequentados, quanto no volume total de carga horária realizado. Ressalta-se que os cursos de formação continuada alcançaram uma abrangência de cerca de 70% dos magistrados nos últimos anos. Neste mesmo sentido, a carga horária média anual de cursos de formação continuada também vem aumentando, atingindo um patamar entre 70 e 100 horas de cursos por ano para todos os TRTs analisados. Além disso, os resultados descritos neste capítulo também sugerem uma associação entre carga horária média de cursos realizados com a incidência da promoção por merecimento, bem como uma melhora nos indicadores de desempenho. Esta associação, ainda preliminar, poderá ser mais bem explorada em desdobramentos futuros desta pesquisa.

O terceiro objetivo supracitado, **“diagnóstico sobre a percepção dos magistrados a respeito dos cursos de formação na carreira”** (3.1), foi contemplado pelo capítulo de número sete deste relatório, intitulado **“A percepção dos magistrados trabalhistas sobre os cursos oferecidos pelas escolas judiciais”**. Nesse capítulo foi desenvolvida uma análise quanti-

qualitativa a respeito das percepções dos magistrados sobre suas experiências com o ensino judicial. Assim, as subseções exploraram os temas considerados mais relevantes do universo do ensino judicial a partir de uma descrição dos perfis de respostas ao *survey* (PEJ, 2021) e de fragmentos de entrevistas qualitativas realizadas em 2020. Assim, é possível ter acesso a uma série de elementos que dão conteúdo empírico para as formas através das quais os magistrados percebem a experiência do ensino judicial na sua prática cotidiana. Ressalta-se, neste ponto, a importância conferida pelos juízes para a dimensão de socialização e troca de experiências propiciada pelas escolas, além do elogio às metodologias ativas de aprendizado e os dilemas em torno da obrigatoriedade de realização de uma carga horária mínima de cursos de formação.

Ainda sobre este tema, o capítulo nove deste relatório, chamado “**avaliação dos cursos de formação continuada pelos magistrados trabalhistas**”, descreve a existência de perfis característicos de magistrados segundo atitudes e percepções em relação ao ensino judicial. Estes perfis descrevem quatro grupos de magistrados homogêneos entre si e bastante coerentes com a caracterização subjetiva de perfis encontrados na pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas na fase precedente da pesquisa. Assim, a análise destes quatro perfis abre possibilidades relevantes para estudos ulteriores a partir de associações, ainda por vir, destes dados com outras informações a respeito de trajetória e desempenho. Neste sentido, a continuação e o desdobramento destas linhas investigativas se mostram promissoras para um aprofundamento do conhecimento a respeito do papel do ensino judicial no dia-dia dos magistrados trabalhistas brasileiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves C., & Moraes, V. (2014). O novo paradigma de capacitação de magistrados e o atual modelo de curso de formação. *Revista CEJ, Brasília*, n. 62, jan./abr., p. 15-21.
- Andrade, J., Guedes, G. R., Pinto, J., & Caetano, A. J. (2021). Grade of Membership Mixture Models. R package version 0.0-1.
- Andrich, D. (1996). A hyperbolic cosine latent trait model for unfolding polytomous responses: Reconciling Thurstone and Likert methodologies. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 49(2), 347–365.
- Bandeira, R. (2005). A Emenda Constitucional N. 45, de 2004. O Novo perfil do poder judiciário brasileiro. Brasília: Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados.
- Bardin, Laurence (2008). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.. Becker, Howard (2008). *Segredos e truques de pesquisa*. São Paulo: Zahar.
- Benatouil, T. (1999). Critique et pragmatique en sociologie. Quelques principes de lecture. *Annales HSS*, n. 2, mai-avril, p. 281–317.
- Bourdieu, P. (2007). A força do direito: elementos para uma sociologia do campo jurídico. In: Bourdieu, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Brasil, Constituição. (1988). Emenda constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos de diversos artigos da Constituição Federal, e acrescenta os art. 103B, dentre outros, disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em 15 de setembro de 2021.
- Canty, A., & Ripley, B. (2021). Bootstrap Functions. R package version 1.3-28.
- Cardoso, A. (2002), "Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo". In: WERNECK VIANNA, Luiz (org.). *A democracia e os Três Poderes no Brasil*. Rio de Janeiro/Belo Horizonte, IUPERJ/FAPERJ/Editora da UFMG.
- Carvalho, M. C. P. (2009). A Incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos após EC 45/2004. Rio de Janeiro: Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.
- Castro Gomes, A. M. (2007). Perfil da magistratura do trabalho no Brasil. In: Castro Gomes, A. M. (org.). *Direitos e cidadania: justiça, poder e mídia*. Rio de Janeiro, Editora FGV.

Conselho Nacional de Justiça (2013). Censo do Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Painéis (2021)

Conselho Nacional de Justiça (2018). Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros. <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>.

Cunha A.S., Silva PEA, Alves AA, Araújo CRC, Rosim DZ, Toller AFLM, Paula GL, Marinez VDM. Acesso à Justiça do Trabalho: Antes e Depois da Reforma Trabalhista. Texto para Discussão. Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA). Março de 2021.

Cunha, A.S, Campos, A.G. (2020). Perfil dos Candidatos Aprovados no Primeiro Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho. Nota Técnica — 2020 — Abril — Número 35 — Diest. <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9899>>.

Davison, A. C., & Hinkley, D. V. (1997). Bootstrap Methods and Their Application. New York, NY: Cambridge University Press.

Drasgow, F., Levine, M. V., Tsien, S., Williams, B., & Mead, A. D. (1995). Fitting polytomous item response theory models to multiple-choice tests. *Applied Psychological Measurement*, 19(2), 143-166.

Enamat. (2019). Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. Programa Nacional de Formação de Magistrados do Trabalho — 2019/2021. Brasília, DF.

ENAMAT. (2020). Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. Programa Nacional de Formação de Magistrados do Trabalho 2020- 2022. Brasília, DF. Acesso em 16 de agosto de 2021, disponível em: <http://www.enamat.jus.br/?page_id=2307>.

Enamat. (25 de junho de 2020b). RESOLUÇÃO ENAMAT N.º 25, DE 04 DE JUNHO DE 2020. Brasília, DF. Acesso em 16 de agosto de 2021, disponível em <http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2020/06/Resolucao_25_20202.pdf>.

Enamat. (s.d.). Institucional » Sobre a Escola. Acesso em 15 de setembro de 2021, disponível em: <http://www.enamat.jus.br/?page_id=7>.

Engelmann, F. (2017). Para uma sociologia política das instituições judiciais. *Sociologia política das instituições judiciais*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Erosheva, E. A. (2003). Bayesian estimation of the Grade of Membership model. In Bernardo, J. M., Bayarri, M. J., Berger, J. O., Dawid, A. P., Heckerman, D., Smith, A. F. M., and West, M., (eds), *Bayesian Statistics 7*. New York, NY: Oxford University Press, 501–510.

Erosheva, E. A. (2005). Comparing latent structures of the grade of membership, Rasch, and latent class models. *Psychometrika*, 70(4), 619-628.

Finch, H. W. (2021). Performance of the Grade of Membership Model Under a Variety of Sample Sizes, Group Size Ratios, and Differential Group Response Probabilities for Dichotomous Indicators. *Educational and Psychological Measurement*, 81(3), 523-548.

Firpo, S., & Pinto, C. (2016). Identification and estimation of distributional impacts of interventions using changes in inequality measures. *Journal of Applied Econometrics*, 31(3), 457-486.

Fontainha, FC, Cardoso, JJ, Cunha, AS. Dez Anos de Recrutamento na Magistratura Trabalhista Brasileira (2007-2016). Nota Técnica — 2021 — Janeiro — Número 42 — Diest. <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210126_nt_diest_n_42.pdf>.

Fragale Filho, R. (julho de 2010). Aprendendo a ser juiz: A contribuição de uma escola judicial. *Revista Ética e Filosofia Política*, 2(12), 98-108. Acesso em 15 de setembro de 2021, disponível em: <https://www.ufff.br/eticaefilosofia/files/2010/06/12_2_fragale5.pdf>.

Freitas, G. M. (2005). A reforma do judiciário, o discurso econômico e os desafios da formação do magistrado hoje. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte*, v. 42, n. 72, jul./dez., p. 31- 44.

Freitas, G. M. (2007). Formação de magistrados no Brasil: um modelo educativo institucional em construção após a constituição de 1988. *Revista do Tribunal Regional da 3ª Região*, 46(76), 81-920.

Furtado, M. H. (2005). A escola nacional da magistratura francesa: uma fonte de inspiração para as escolas da magistratura e do ministério público brasileiros? *Revista do Tribunal Regional da 3ª Região*, 41(71), 41-50.

Galindo-Garre, F., and Vermunt, J.K, (2005). Testing log-linear models with inequality constraints: a comparison of asymptotic, bootstrap, and posterior predictive p values. *Statistica Neerlandica*, 59, 82-94.

Gaskell, G. (2008). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*. Petrópolis: Vozes, p. 64-89.

Guillemette, F. (2006). L 'approche de la Grounded Theory pour innover? *Recherches Qualitatives*, 26(1), 32-50. *Recherches qualitatives*.

Glaser, B., & Holton, J. (2004). Remodeling Grounded Theory. *Forum: Qualitative Social Research*, 5(2), 1-17. *Forum Qualitative Social Research*. Source

Glaser, B., & Strauss, A. (1965). *Awareness of Dying*. Chicago: Aldine.

Gomes, A. C. (2006). Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, n. 37, janeiro-junho de 2006, p. 55–80.

Gomes, C. (2018). A formação de magistrados como instrumento de transformação da justiça. *Revista Crítica de ciências sociais*. nov. 2018, 237–260.

Gonçalves, F. J. M. (2015). Políticas públicas para a formação e avaliação de magistrados: a contribuição da educação judicial através das escolas de magistratura. *Revista brasileira de políticas públicas*, 5(3).

Gormley, I. C., & Murphy, T. B. (2009). A grade of membership model for rank data. *Bayesian Analysis*, 4(2), 265–295.

Guedes, G. R., Siviero, P. C. L., Machado, C. J., Pinto, J., & Rodarte, M. M. S. (2016). *Grade of Membership — Conceitos básicos e aplicação empírica usando o programa GoM para Windows, Linux, Stata e R*. Belo Horizonte: Editora UFMG.

Holland, P. W., & Rosenbaum, P. R. (1986). Conditional association and unidimensionality in monotone latent variable models. *The Annals of Statistics*, 1523–1543.

James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1993). rWG — An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 306–309.

LeBreton, J.M. & Senter, J.L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11, 815–852.

LeBreton, J.M., James, L.R. & Lindell, M.K. (2005). Recent issues regarding rWG, r*WG, rWG(J), and r*WG(J). *Organizational Research Methods*, 8, 128–138.

Leite, R. H. (2004). *Aperfeiçoamento e Especialização: o esperado e o alcançado na visão dos alunos que frequentaram os cursos da Escola da Magistratura do Ceará, nos anos de 1995 a 2002*. Tese de Doutorado. Fortaleza, UFC.

Manton, K. G. & Stallard, E. (1988). *Chronic Disease Modelling: Measurement and Evaluation of the Risks of Chronic Disease Processes*. New York: Oxford University Press.

Manton, K. G., Woodbury, M. A., & Tolley, H. D. (1994). *Statistical applications using fuzzy sets* (pp. 1-20). New York: Wiley.

Manton, K. G., Woodbury, M. A., Stallard, E., & Corder, L. S. (1992). The use of grade-of-membership techniques to estimate regression relationships. *Sociological Methodology*, 321–381.

Marini, M. M., Li, X., & Fan, P. L. (1996). Characterizing latent structure: Factor analytic and grade of membership models. *Sociological Methodology*, 133–164.

McLachlan, G. J., & Peel, D. (2000). *Finite Mixture Models*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Morel, RLM, Pessanha, EG. (2007). A justiça do trabalho. *Tempo Social*, 19, 87–109.
<<https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000200003>>.

Morel, RLM, Pessanha, EGF (2006). Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança. *Revista Estudos Históricos*, 1(37), 29-53.

Moszkowicz, M. (2010). O papel das escolas de magistratura na seleção e formação do magistrado contemporâneo. (Dissertação de mestrado). Fundação Getúlio Vargas.

Muniz-Arguelles, L. & Fraticelli-Torres, M. (1985). Selection and Training of Judges in Spain, France, West Germany, and England. *B.C. Int'l & Comp. L. Rev.* 1 (1985),
<<https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol8/iss1/2>>.

Nalini, J. (2006). A formação do juiz após a emenda à constituição nº 45/04. *Revista da Escola Nacional da Magistratura*, n. 1, p. 17–24.

Nalini, J. (2009) Protagonismo ético judicial e perspectivas do judiciário no século XXI. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 889, p. 9–32.

Nylund, K. L., Muthen, M., & Muthen, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 535–569.

Oberto, G. (2003). *Recrutement et formation des magistrats en Europe: etude comparative*. Strasbourg: Conseil de L'Europe.

Oliveira, F. Luciana, C. (2020) Os indicadores sobre o Judiciário brasileiro: limitações, desafios e o uso da tecnologia. *Revista Direito GV*, v. 16.

Olsson, G. (2012) A formação institucional de magistrados como garantia da cidadania. *Revista NEJ Eletrônica*, Vol. 17, n. 3, set. — dez., p. 469–478.

Pokropek, A. (2016). Grade of membership response time model for detecting guessing behaviors. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 41(3), 300–325.

Ramsay, J. O. (1996). A geometrical approach to item response theory. *Behaviormetrika*, 23(1), 3–16.

Ribeiro, W. (2003) As escolas de governo e o “novo direito administrativo”. In: Carneiro, J. & Amorim, A. (org.), *Escolas de governo e gestão municipal*. São Paulo: Oficina Municipal.

Ribeiro, L. (2008) A Emenda Constitucional 45 e a questão do acesso à Justiça. *Revista Direito FGV, São Paulo* 4(2), p. 465–492, jul.–dez.

Rios-Avila, F. (2019). A semi-parametric approach to the Oaxaca—Blinder decomposition with continuous group variable and self-selection. *Econometrics*, 7(2), 28.

Roberts, J. S. (1995). *Item response theory approaches to attitude measurement* (Doctoral dissertation, University of South Carolina).

Roberts, J. S., Donoghue, J. R., & Laughlin, J. E. (2000). A general item response theory model for unfolding unidimensional polytomous responses. *Applied Psychological Measurement*, 24(1), 3–32.

Rodvalho, M. (2012). *A Reforma do Estado após a Emenda Constitucional 45/04: a reforma do Poder Judiciário*. Tese (doutorado) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

Sadek, M. T., Beneti, S. A., & Falcão, J. (2006). *Magistrados: uma imagem em movimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Sadek, M. T. (2010). *A crise do Judiciário vista pelos juízes*. In: *Uma introdução ao estudo da Justiça*. São Paulo: Sumaré, 1995.

Sadek, M. T. (2010). *Reforma do Judiciário*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, p. 164.

Sagués, N. (1998). *Las escuelas judiciales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, p. 8–12.

Silva, T.D. (2020). *I Concurso Público Nacional Unificado Para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho: Notas Sobre Vagas Reservadas, Candidatos com Condições Especiais e Com Isenção de Inscrição*. Nota Técnica — 2020 — novembro — Número 43 — Diest. <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10340>>.

Strauss, A., & Corbin, J. (1994). *Grounded Theory Methodology: An Overview*. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *The Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage

Targa, M. (2008). Formação de juízes do trabalho no Brasil após a Constituição Federal de 1988 — a Escola da magistratura da justiça do trabalho da 15ª Região. (Tese de doutorado). Universidade Estadual de Campinas.

Teixeira, S. F. (1998). A formação do juiz contemporâneo. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 35, n. 137, p. 137–143, jan./mar.

Thulin, M. (2021). Bootstrap p-Values. R package version 0.3.

Vermunt, J. K. (2001). The use restricted latent class models for defining and testing nonparametric and parametric IRT models. *Applied Psychological Measurement*, 25, 283–294.

Werneck, L. (1997). *Corpo e alma da magistratura brasileira*. Rio de Janeiro: Revan.

Woodbury, M. A., Clive, J., & Garson Jr, A. (1978). Mathematical typology: a grade of membership technique for obtaining disease definition. *Computers and biomedical research*, 11(3), 277–298.

Worm, N., Mendonça, Mariama R. (2004). Impacto da Emenda Constitucional N. 45/2004 no Poder Judiciário trabalhista. *Vertentes do Direito*, Ano 01, N. 3, p. 25–39.

ANEXOS

ANEXO I — ANÁLISE DE CONSISTÊNCIA DO SURVEY E CURADORIA DAS VARIÁVEIS PARA O MÉTODO GRADE OF MEMBERSHIP (GOM)

1. Análise de seletividade

A condução de pesquisas censitárias impõe desafios distintos de pesquisas baseadas em planejamento amostral. O principal deles é o risco associado ao problema de cobertura, em que parte da população-alvo não participa do inquérito. Quando o erro de cobertura por falta (*under-coverage*) é relativamente pequeno, o potencial de viés de seletividade é baixo e, em muitos casos, ignorado ou imputado (Groves et al., 2011). Quando a taxa de cobertura é baixa, no entanto, o potencial de viés aumenta consideravelmente, os métodos de imputação não conseguem gerar valores confiáveis e uma cuidadosa análise de seletividade precisa ser conduzida (Groves e Peytcheva, 2008).

Para identificar potenciais efeitos de seletividade na PEJ foram utilizados dois tipos principais de análise de seletividade:

- a) Por diferença na taxa de cobertura
 - i. por TRT
 - ii. por atributos (idade, sexo, grau na magistratura, porte, nível de escolaridade, tempo transcorrido entre a formação em Direito e entrada na carreira da magistratura trabalhista e carga horária anual em cursos de formação inicial e continuada), geral e por TRT
- b) Por diferença nos atributos individuais (idade, sexo, grau na magistratura, porte, nível de escolaridade, tempo transcorrido entre a formação em Direito e entrada na carreira da magistratura trabalhista e carga horária anual em cursos de formação inicial e continuada), geral e por TRT

No primeiro caso, a proporção de magistrados que efetivamente responderam o *survey* segundo diferentes atributos foi comparada com uma distribuição uniforme através de um teste Qui-quadrado para uniformidade da distribuição. Valores- $p > 0.05$ são evidência de que a proporção de respostas é homoganeamente distribuída segundo o atributo avaliado. No

segundo caso, são analisadas as diferenças de proporções (no caso de variáveis categóricas) ou de médias (no caso de variáveis contínuas) entre os magistrados que responderam e aqueles que não responderam o *survey*. O teste de diferença de proporções utilizou um teste Qui-quadrado para uniformidade da distribuição; o teste de diferença de médias foi baseado num teste-t com variâncias desiguais.

Para identificar o nível de cobertura de uma pesquisa é necessário saber apenas o tamanho da população-alvo e o total obtido pela pesquisa em questão. Esses valores, no entanto, podem ser desagregados por atributos específicos caso eles estejam presentes tanto nos dados coletados quanto na população-alvo. As taxas de cobertura, assim, podem ser calculadas para o total e para subgrupos específicos (Groves e Peytcheva, 2008). A análise de seletividade em relação às características dos magistrados foi possível em função do pareamento determinístico entre os dados da PEJ e os dados administrativos dos magistrados advindos do Painel CNJ e das escolas judiciais. Foi criado um identificador único para cada um dos magistrados nos dados administrativos, o qual foi compartilhado com o Instituto Olhar. Esse identificador foi associado ao identificador interno associado ao questionário a ser respondido por cada magistrado. Embora menos de 50% (vide Tabela A4) dos magistrados tenham respondido o questionário da PEJ, o status de completude de resposta (1 = respondeu à PEJ e 0 = caso contrário) associado ao identificador dos dados administrativos permite a análise de diferença nos atributos presentes na base administrativa segundo o status de resposta.

Neste relatório serão apresentados dois totais populacionais distintos (N = 719 e N = 694). O *survey* utilizou uma base de magistrados atuais fornecida pelas escolas judiciais (2021), ao passo que os dados de cursos/promoções, utilizados para pareamento, referem-se a 2020 em alguns TRTs e 2021 para outros, resultando em 711 magistrados nos 5 TRTs. Entre os 711⁴¹ magistrados da base pareada, 694 entraram até 2019; esse último será o universo utilizado nas análises de seletividade.

1.1. Seletividade por diferença nas taxas de cobertura

A Tabela A1 apresenta o quantitativo e a distribuição relativa dos magistrados por TRT e a sua distribuição entre os respondentes da PEJ. Embora a taxa de cobertura representada pelos dados da PEJ corresponda a 45,5% (Painel A) e 44,7% (Painel B) do universo de magistrados dos cinco tribunais regionais, há diferenças relevantes de cobertura por TRT (testes qui-quadrado foram significativos a 5%). Utilizando os dados do Painel A, observa-se uma maior taxa de cobertura da PEJ no TRT da 11ª Região (59,2%) e a menor no TRT da 9ª Região (38,2%).

41. Entre os 711 magistrados da base de cursos/promoções 4 estavam na base de cursos, mas não na base de promoções. Assim, 707 teriam informações completas sobre cursos e promoções, e 694 teriam informações completas e entraram até 2019.

Embora haja seletividade na taxa de cobertura por TRT, a distribuição relativa de magistrados por TRT na PEJ é semelhante à população-alvo. O teste não-paramétrico de Kolmogorov-Smirnov para semelhança das duas distribuições foi não significativo (sob hipótese nula de distribuições idênticas). Isso sugere que, de forma agregada, a baixa cobertura não afetou a distribuição dos magistrados por TRT em função da estratégia de sensibilização feita pela equipe do Instituto Olhar e pelos membros do IPC-IG, em parceria com os TRTs. As sensibilizações usaram procedimentos padronizados em todos os tribunais, evitando assim alteração na taxa de resposta por TRT suficientemente alta a ponto de induzir mudanças significativas na distribuição de magistrados na PEJ.

TABELA A1. Taxa de cobertura da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (2021)

TRT	Universo		PEJ		Taxa de cobertura (%)
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Painel A — Listagem do Instituto Olhar					
1ª Região	300	41,7	134	41,0	44,7
9ª Região	204	28,4	78	23,9	38,2
10ª Região	103	14,3	51	15,6	49,5
11ª Região	76	10,6	45	13,8	59,2
22ª Região	36	5,0	19	5,8	52,8
Total	719	100,0	327	100,0	45,5
Estatística Qui-quadrado = 11,626; graus de liberdade = 4; valor-p = 0,02036					
Painel B — Base Pareada com Magistrados até 2019					
1ª Região	297	42,8	125	40,8	41,9
9ª Região	203	29,3	76	24,8	37,4
10ª Região	97	14,0	50	16,3	51,5
11ª Região	62	8,9	37	12,1	63,0
22ª Região	35	5,0	18	5,9	52,8
Total	694	100,0	306	100,0	44,7
Estatística Qui-quadrado = 13,19; graus de liberdade = 4; valor-p = 0,01038					

Nota: Um teste não-paramétrico de Kolmogorov-Smirnov para comparar as distribuições relativas dos magistrados por região nos dados do Universo e nos dados da PEJ revelou que eles são estatisticamente semelhantes (valor-p = 0,9616) bem como as distribuições dos magistrados por TRT entre quem respondeu e não respondeu a PEJ (valor-p = 0,8730). A diferença entre os testes se dá em função do último exigir permutação, ao passo que o primeiro compara a distribuição empírica com a populacional.

Fontes: Painel CNJ (2021); Escolas Judiciais (2021); PEJ (2021).

A Tabela A2 apresenta as taxas de cobertura segundo diferentes atributos dos magistrados. Observam-se diferenças significativas na taxa de resposta segundo o tempo entre a graduação em direito e entrada na magistratura, a carga horária de formação nos cursos das escolas judiciais e o porte. A proporção de respondentes foi menor entre que ficaram entre 5 e 7 anos até ingressar na magistratura (2º quartil), com menor carga horária de cursos e nos tribunais maiores (TRTs da 1ª e 9ª região). Não foram observadas diferenças significativas na cobertura por idade, sexo, escolaridade, grau na magistratura, e tipo de promoção.

TABELA A2. Taxa de cobertura da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) segundo atributos selecionados dos magistrados (2021)

Atributo	PEJ	Universo	Taxa de cobertura (%)	Valor-p (χ^2)
Idade				
30 a 39	45	94	47,9	0,0771
40 a 49	103	235	43,8	
50 a 59	120	252	47,6	
60 e mais	38	113	33,6	
Sexo				
Feminino	144	335	43,0	0,6234
Masculino	162	359	45,1	
Escolaridade				
Especialização	86	192	44,8	0,4310
Mestrado/Doutorado	37	73	50,7	
Sem informação	183	429	42,7	
Grau				
Substituto	126	270	46,7	0,4231
Titular	132	303	43,6	
Desembargador	48	121	39,7	
Tipo da última promoção				
Sem promoção	126	270	46,7	0,5023
Merecimento + quinto constitucional	93	224	41,5	
Antiguidade	84	194	43,3	
Tempo entre formatura e ingresso na magistratura*				
1o quartil (0,40 a 4,59)	49	103	47,6	0,0274
2o quartil (4,60 a 6,75)	33	103	32,0	
3o quartil (6,76 a 9,16)	53	102	52,0	
4o quartil (9,17 a 32,70)	45	103	43,7	
Carga horária em cursos das escolas judiciais**				
1o quartil (0 a 354)	56	173	32,4	0,0024
2o quartil (355 a 624)	88	172	51,2	
3o quartil (625 a 867)	77	172	44,8	
4o quartil (868 a 3369)	83	172	48,3	
Porte**				
<= 100 magistrados	105	194	54,1	0,0012
> 100 magistrados	201	500	40,2	

Nota: * = 5%; ** = 1%.

Fontes: Painel CNJ (2021); Escolas Judiciais (2021); PEJ (2021).

A Tabela A3 apresenta as diferenças nas taxas de resposta segundo os mesmos atributos da Tabela A5 (com exceção de porte), mas desagregadas por TRT.

TABELA A3. Taxa de cobertura da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) segundo atributos selecionados dos magistrados (2021)

Atributo	Taxa de cobertura (%)				
	TRT1	TRT9	TRT10	TRT11	TRT22
Idade					
30 a 39	44,4	47,1	100,0	54,5	100,0
40 a 49	47,8	38,5	45,2	70,0	26,7
50 a 59	43,6	35,4	60,5	62,5	83,3
60 e mais	26,0	34,5	30,0	52,9	42,9
Valor-p (Fisher)	0,0752	0,8137	0,1219	0,8389	0,0150*
Sexo					
Feminino	38,9	37,1	53,3	67,9	43,8
Masculino	45,7	37,7	50,0	52,9	57,9
Valor-p (Fisher)	0,2319	0,9254	0,7432	0,2335	0,4042
Escolaridade					
Especialização/Mestrado/Doutorado	46,2	35,7	46,9	68,6	28,6
Sem informação	39,9	39,1	53,9	48,2	66,7
Valor-p (Fisher)	0,2974	0,6239	0,5183	0,1041	0,1212
Grau					
Substituto	50,5	40,7	48,9	58,8	28,6
Titular/Desembargador	37,1	35,3	54,0	60,0	66,7
Valor-p (Fisher)	0,0241*	0,4283	0,6180	0,9329	0,0272*
Tipo da última promoção					
Sem promoção	50,5	40,7	48,9	58,8	28,6
Merecimento + quinto constitucional	33,7	37,5	45,8	62,5	75,0
Antiguidade	40,2	32,0	63,6	57,1	55,6
Valor-p (Fisher)	0,0507	0,6084	0,4163	0,9473	0,0635
Tempo entre formatura e ingresso na magistratura					
1º tercil (0,40 a 5,31)	24,0	34,7	-	60,7	55,6
2º tercil (5,32 a 8,15)	53,8	43,7	100,0	64,3	58,3
3º tercil (8,16 a 32,7)	42,3	33,3	100,0	57,9	42,9
Valor-p (Fisher)	0,0549	0,4194	-	1,000	0,7594
Carga horária em cursos das escolas judiciais					
1º tercil (0 a 444)	27,7	34,0	46,2	57,9	20,0
2º tercil (445 a 774)	50,9	45,8	55,9	43,5	50,0
3º tercil (775 a 3369)	47,6	35,1	63,6	80,0	61,1
Valor-p (Fisher)	0,0012*	0,3934	0,4743	0,0538	0,2764

Nota: * = 5%; ** = 1%.

Fontes: Painel CNJ (2021); Escolas Judiciais (2021); PEJ (2021).

Devido ao pequeno número de observações em algumas categorias dos atributos selecionados, duas alterações precisaram ser feitas (Tabela A3): 1) agrupamento de categorias (escolaridade, grau na magistratura) ou redução de quartis para tercis (tempo entre formatura e ingresso na magistratura, carga horária em cursos das escolas judiciais), e 2) uso do teste exato de Fisher, mais adequado para pequenas amostras. Com exceção do teste de diferença nas taxas de cobertura segundo o Tempo entre formatura e ingresso na magistratura para os TRTs da 10ª e da 11ª região, todos os demais testes puderam ser determinados de forma a atender os requisitos mínimos. Em geral, os resultados sugerem baixíssimos níveis de seletividade nas taxas de cobertura,

independente do TRT. As exceções ficam para diferenças significativas por idade no TRT da 22ª Região (maiores nos magistrados mais jovens), por grau nos TRTs da 1ª e 22ª regiões (maiores para substitutos no TRT1 e para titulares/desembargadores no TRT22) e por carga horária de cursos no TRT da 1ª Região (menores no 1º tercil).

1.2. Seletividade por diferença nos atributos dos magistrados

Embora os resultados da seção anterior tenham sinalizado baixa seletividade geral por taxa de cobertura (ou percentual de respondentes), há alguns atributos com diferenças relevantes, como o porte, o tempo entre a formatura e o ingresso na magistratura e a carga horária de cursos. Quatro situações podem ocorrer: 1) ausência de diferenças na taxa de cobertura com diferenças relevantes nos valores dos atributos (diferença na distribuição marginal ou no valor médio) entre os respondentes da PEJ e o universo de magistrados; 2) diferenças na taxa de cobertura sem diferenças relevantes nos valores dos atributos; 3) diferenças em ambos os indicadores, e 4) ausência de diferenças em ambos os atributos. Idealmente, a situação 4) é a melhor, mas a situação 2) também permite a análise dos dados do *survey* sem comprometimento de viés de composição por seletividade. Esta seção apresenta as diferenças nas médias e proporções de atributos selecionados dos magistrados segundo status de resposta do *survey*. A análise foi feita para o total (combinando todos os tribunais regionais) e por TRT.

A Tabela A4 apresenta as médias estimadas dos indicadores de idade, tempo decorrido desde a formatura, tempo entre a formatura e a entrada na magistratura e carga horária média anual segundo status de resposta à PEJ.

Foi utilizado o teste de diferença de médias para amostras não-pareadas com variâncias desiguais (Tabela A4). Um teste com valor- $p > 0,05$ de significância estatística é interpretado como ausência de seletividade para o atributo em análise entre os respondentes da PEJ e os demais magistrados. Os resultados mostram, uma vez mais, a baixa seletividade nos atributos dos juízes, com exceção da carga horária média anual em cursos oferecidos pelas escolas judiciais; para esse indicador os respondentes possuem mais horas de cursos do que os não-respondentes, especialmente para os magistrados do TRT da 10ª Região. O teste de diferença de médias por TRT mostrou que em nenhuma delas, com exceção da carga horária para o TRT da 10ª Região, há evidência de seletividade.

A Tabela A5 estima a distribuição marginal de vários atributos segundo status de resposta à PEJ. Diferentemente da Tabela A7, todas as variáveis (atributos) dos magistrados são categóricas. Para comparar se as distribuições relativas condicionais são idênticas, foi utilizado um teste de igualdade de proporções com variâncias distintas. Assim como no caso anterior, valores- $p > 0,05$ são interpretados como sinalizando ausência de seletividade. Foram comparadas proporções por sexo, escolaridade, grau na magistratura e tipo da última promoção. Nenhum dos atributos apresentou proporções de respostas estatisticamente

distintas entre respondentes da PEJ e demais magistrados. Diferenças significativas foram observadas somente para diferença na proporção de magistrados por grau segundo status de resposta à PEJ para os TRTs da 1ª e 22ª regiões. No último, a proporção de titulares e desembargadores é maior entre os respondentes (77,78%) do que entre os que não participaram da PEJ (41,18%). No TRT da 1ª Região, observou-se o oposto: a proporção de substitutos foi maior entre os respondentes (44,80%) quando comparada aos demais (31,98%).

TABELA A4. Diferença na média de atributos selecionados dos magistrados segundo status de participação na Pesquisa Ensino Judicial (PEJ), geral e por Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (2021)

Atributo	Status de resposta à PEJ		Diferença	Valor-p
	Respondeu	Não respondeu		
Idade				
TRT da 1ª Região	48,69	50,93	-2,24	0,0532
TRT da 9ª Região	50,51	51,24	-0,73	0,5346
TRT da 10ª Região	51,34	50,86	0,48	0,7435
TRT da 11ª Região	52,69	53,05	-0,35	0,9105
TRT da 22ª Região	52,68	50,64	2,04	0,5122
Geral	50,29	51,15	-0,85	0,2257
Tempo decorrido desde a formatura				
TRT da 1ª Região	17,72	18,53	-0,81	0,5051
TRT da 9ª Região	26,07	26,48	-0,41	0,7155
TRT da 10ª Região	19,87	-1	-	-
TRT da 11ª Região	27,19	27,11	0,08	0,9768
TRT da 22ª Região	28,96	26,57	2,39	0,4234
Geral	24,27	24,28	-0,02	0,9841
Tempo entre formatura e ingresso na magistratura				
TRT da 1ª Região	9,00	8,48	0,52	0,5603
TRT da 9ª Região	6,81	6,68	0,14	0,8072
TRT da 10ª Região	8,85	-1	-	-
TRT da 11ª Região	7,61	7,00	0,61	0,6734
TRT da 22ª Região	7,58	8,93	-1,35	0,4271
Geral	7,67	7,40	0,27	0,5606
Carga horária média anual*				
TRT da 1ª Região	93,25	72,70	20,55	0,0615
TRT da 9ª Região	65,78	65,43	0,35	0,9559
TRT da 10ª Região**	53,53	33,63	19,90	0,0445
TRT da 11ª Região	165,52	111,35	54,17	0,3893
TRT da 22ª Região	70,82	53,21	17,60	0,1348
Geral**	87,72	67,42	20,30	0,0145

Notas: * Foram desconsiderados os cursos de mestrado, doutorado e especialização. Além disso, foram considerados apenas os cursos realizados entre 2006 e 2020. / ** Não possuem informação da data de formação no curso de direito.

Fontes: Painel CNJ (2021); Escolas Judiciais (2021); PEJ (2021)

TABELA A5. Diferença nas proporções de atributos selecionados dos magistrados segundo status de participação na Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Atributo	Status de resposta à PEJ		Diferença	Valor-p
	Respondeu	Não respondeu		
Sexo				
TRT da 1ª Região				
Feminino	48,80	55,81	-7,01	0,2413
Masculino	51,20	44,19	7,01	
TRT da 9ª Região				
Feminino	43,42	44,09	-0,67	1,0000
Masculino	56,58	55,91	0,67	
TRT da 10ª Região				
Feminino	48,00	44,68	3,32	0,8392
Masculino	52,00	55,32	-3,32	
TRT da 11ª Região				
Feminino	51,35	36,00	15,35	0,3012
Masculino	48,65	64,00	-15,35	
TRT da 22ª Região				
Feminino	38,89	52,94	-14,05	0,5051
Masculino	61,11	47,06	14,05	
Geral				
Feminino	47,06	49,23	-2,17	0,6234
Masculino	52,94	50,77	2,17	
Escolaridade				
TRT da 1ª Região				
Especialização/Mestrado/Doutorado	61,60	67,44	-5,84	0,3253
Sem informação	38,40	32,56	5,84	
TRT da 9ª Região				
Especialização/Mestrado/Doutorado	53,95	50,39	3,56	0,6648
Sem informação	46,05	49,61	-3,56	
TRT da 10ª Região				
Especialização/Mestrado/Doutorado	70,00	63,83	6,17	0,6660
Sem informação	30,00	36,17	-6,17	
TRT da 11ª Região				
Especialização/Mestrado/Doutorado	35,14	56,00	-20,86	0,1238
Sem informação	64,86	44,00	20,86	
TRT da 22ª Região				
Especialização/Mestrado/Doutorado	11,11	35,14	-24,03	0,1212
Sem informação	88,89	64,86	24,03	
Geral				
Especialização/Mestrado/Doutorado	54,90	59,28	-4,38	0,2801
Sem informação	45,10	40,72	4,38	
Grau				
TRT da 1ª Região				
Substituto	44,80	31,98	12,82	0,0288
Titular/Desembargador	55,20	68,02	-12,82	



Atributo	Status de resposta à PEJ		Diferença	Valor-p
	Respondeu	Não respondeu		
TRT da 9ª Região				
Substituto	43,42	37,80	5,62	0,4610
Titular/Desembargador	56,58	62,20	-5,62	
TRT da 10ª Região				
Substituto	46,00	51,06	-5,06	0,6864
Titular/Desembargador	54,00	48,94	5,06	
TRT da 11ª Região				
Substituto	27,03	28,00	-0,97	1,0000
Titular/Desembargador	72,97	72,00	0,97	
TRT da 22ª Região*				
Substituto	22,22	58,82	-36,60	0,0409
Titular/Desembargador	77,78	41,18	36,60	
Geral				
Substituto	41,18	37,11	4,07	0,3117
Titular/Desembargador	58,82	62,89	-4,07	
Tipo da última promoção				
TRT da 1ª Região				
Sem promoção	45,20	32,20	13,00	0,0507
Mercimento + quinto constitucional	25,00	35,70	-10,70	
Antiguidade	29,80	32,20	-2,40	
TRT da 9ª Região				
Sem promoção	43,40	37,80	5,60	0,6084
Mercimento + quinto constitucional	35,50	35,40	0,10	
Antiguidade	21,10	26,80	-5,70	
TRT da 10ª Região				
Sem promoção	47,90	53,30	-5,40	0,4163
Mercimento + quinto constitucional	22,90	28,90	-6,00	
Antiguidade	29,20	17,80	11,40	
TRT da 11ª Região				
Sem promoção	27,00	28,00	-1,00	0,9473
Mercimento + quinto constitucional	40,50	36,00	4,50	
Antiguidade	32,40	36,00	-3,60	
TRT da 22ª Região				
Sem promoção	22,20	58,80	-36,60	0,0635
Mercimento + quinto constitucional	50,00	17,60	32,40	
Antiguidade	27,80	23,50	4,30	
Geral				
Sem promoção	37,40	41,60	-4,20	0,5023
Mercimento + quinto constitucional	34,00	30,70	3,30	
Antiguidade	28,60	27,70	0,90	

Fontes: Painel CNJ (2021); Escolas Judiciais (2021); PEJ (2021).

Em geral, os resultados avaliados nesta seção sinalizam para um baixo nível de seletividade amostral dos respondentes da PEJ. É importante destacar que toda a análise de seletividade

aqui realizada se baseia em um conjunto limitado de atributos que estavam disponíveis simultaneamente para os respondentes e aqueles que não participaram da pesquisa. Além disso, esses atributos são características objetivas; não há nenhuma característica sobre percepção, opinião e atitude que possa ser utilizada na análise de seletividade. Essas características subjetivas formam grande parte dos resultados presentes no *survey*. Nesse sentido, embora os respondentes da pesquisa sejam parecidos em atributos objetivos aos não respondentes, eles podem diferir bastante do ponto de vista das suas percepções. Por essa razão, a generalização dos padrões observados nos dados da PEJ (especialmente em relação às variáveis subjetivas) deve ser evitada para o universo de magistrados trabalhistas dos 5 tribunais; caso contrário, assume-se que as características subjetivas de quem respondeu a pesquisa é idêntica aos que não responderam — algo difícil de argumentar. Uma sinalização nessa direção é a diferença estatisticamente significativa de carga horária média de cursos. O *survey*, que trata da percepção dos magistrados sobre a experiência com os cursos e sua importância para a prática jurídica, foi respondido exatamente por pessoas com cargas horárias médias de cursos mais elevadas — isso já é, por si só, um sugestivo de seletividade de percepção.

2. Identificação de Perfis de Magistrados Trabalhistas

As seções anteriores foram importantes para caracterizar e identificar diferenças relevantes entre os respondentes da PEJ e os demais magistrados que não participaram da pesquisa. Foi identificada um baixo nível de seletividade na taxa de resposta por atributos e nas composições/características dos magistrados segundo status de participação no *survey*. Esta seção concentra-se na análise dos dados da PEJ em particular. O objetivo final desta seção é utilizar a informação fornecida pelo *survey* para identificar perfis de magistrados em termos de sua percepção sobre a experiência com os cursos oferecidos pela ENAMAT e pelas escolas judiciais, bem como sua relevância para a prática jurídica. Para atingir o objetivo final desta seção, várias etapas anteriores foram realizadas:

- III. Foram analisados 11 casos de magistrados que responderam a PEJ, mas não foram localizados na base pareada com informações sobre cursos e promoções. Esses casos foram comparados com os demais 316 magistrados que responderam a pesquisa e puderam ser identificados no pareamento. Essa análise tem o objetivo de entender se a exclusão dos 11 casos resultaria em introdução de seletividade ao fazer a identificação dos perfis apenas com os 316 respondentes pareados.
- IV. Após a análise potencial de seletividade, foi feita uma curadoria das questões presentes na PEJ que poderiam ser úteis na identificação dos perfis dos magistrados. Essa curadoria inicial foi feita por dois especialistas na temática (Fernando Araújo e Raissa Alves, ambos consultores do IPC-IG).

- V. As variáveis selecionadas foram cuidadosamente analisadas para identificar sua consistência interna. Para tanto, foram empregadas análises descritivas de suas densidades empíricas, uso de testes de aleatoriedade das respostas, aplicação do teste de erro de tendência central e construção do índice de concordância entre rateadores.
- VI. Após a análise inicial de qualidade, as variáveis de percepção, todas em escalas do tipo Likert com 11 pontos (0 a 10, com 5 representando o ponto de indiferença), foram categorizadas de modo a preservar diferenças de intensidade e direção. As variáveis categorizadas que apresentaram menos de 10 respostas em qualquer das categorias foram excluídas por não fornecer quantidade suficiente de casos para a modelagem que foi aplicada na geração dos perfis.
- VII. Com o conjunto restrito de variáveis finais, foi utilizada uma validação da força ou qualidade dessas variáveis para representar tipos distintos de perfis latentes de magistrados. Foi requisitado ao especialista no assunto da equipe do IPC-IG que ele mapeasse essas variáveis resultantes como pertencentes a perfis latentes de magistrados trabalhistas.
- VIII. Essas variáveis, associadas a cada perfil latente sugerido, foram analisadas utilizando um modelo de desdobramento baseado na Teoria de Resposta ao Item para cada perfil latente. Essa análise, embora não seja parte integrante da definição final dos perfis, ajuda a entender a qualidade das variáveis utilizadas e sua capacidade de expressar o perfil latente sugerido.
- IX. Por fim, as variáveis foram usadas num modelo de mistura de pertencimento, conhecido como *Grade of Membership* (GoM), em sua formulação multinomial por máxima verossimilhança, para identificar perfis multidimensionais relativos a percepções sobre o ensino judicial. Dois tipos de modelos foram analisados: um contendo apenas variáveis de percepção e outro combinando essas variáveis com características relativas à trajetória social/profissional, perfil demográfico e carga horária em cursos das escolas judiciais. O modelo combinando percepção e atributos objetivos foi identificado com o mais promissor para caracterização e diferenciação dos magistrados que participaram da PEJ.

2.1. Análise de Seletividade Interna à PEJ

Nesta seção são comparados os magistrados que responderam a pesquisa, mas não foram identificados na base de dados pareada com informações de cursos e promoções. A análise de seletividade desses casos foi feita comparando suas características com as dos demais participantes da PEJ. Os resultados estão apresentados na Tabela A6.

TABELA A6. Distribuição de Magistrados na Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) não localizados na base do painel CNJ, total e por Tribunal Regional de Trabalho (TRT) (2021)

TRT	Absoluto	%
1ª Região	9	81,8
9ª Região	1	9,1
10ª Região	1	9,1
11ª Região	0	0,0
22ª Região	0	0,0
Total	11	100,0

Fontes: Painel CNJ (2021); Escolas Judiciais dos TRTs (2021); Corregedorias dos TRTs (2021); PEJ (2021).

Entre os 327 participantes da PEJ, 11 magistrados não foram localizados nos dados administrativos de cursos e promoções. Esses casos estão lotados em sua maioria (81,8%) no TRT da 1ª Região (Tabela A6).

TABELA A7. Análise descritiva do perfil social e trajetória profissional antes da magistratura trabalhista por status de pareamento entre os dados da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) e os dados do painel CNJ (2021)

Atributo	Não-pareado (NP)	Pareado (P)	Razão de chance (RC)
Pai com curso superior ou mais (%)	60,0	52,9	0,9
Pai atua na área do Direito (%)	9,1	22,1	2,4
Mãe com curso superior ou mais (%)	54,5	45,7	0,8
Mãe atua na área do Direito (%)	9,1	10,4	1,1
Residiu no Sudeste até os 15 anos (%)	36,4	45,5	1,3
Tempo formado em Direito (média)	13,5	25,4	1,9
Possui outra graduação (%)	9,1	14,0	1,5
Possui mestrado/doutorado (%)	0,0	23,8	-
Trabalha na mesma UF que nasceu (%)	36,4	53,4	1,5
Morou no exterior antes da magistratura (%)	18,2	7,2	0,4
Atuou na vida pública antes da magistratura (%)	9,1	9,1	1,0
Atuou em 10 ou mais cidades (%)	45,5	25,1	0,6
Mulher (%)	45,5	47,9	1,1
Observações	11	316	28,7

Fontes: Painel CNJ (2021); PEJ (2021).

A comparação das características relativas ao perfil social e à trajetória profissional antes do ingresso na magistratura trabalhista entre os 11 não pareados e os demais 316 pareados revela pouca seletividade (Tabela A7, coluna NP/P), exceto para algumas características relacionadas à formação do magistrado e seus pais e à experiência no exterior. Observa-se uma maior proporção de magistrados pareados que responderam a PEJ com o pai tendo também atuado na área do Direito (RC = 2,4), tendo outra graduação (RC = 1,5) e trabalhando na mesma UF em que nasceu (RC = 1,5) quando comparado aos magistrados não-pareados que também

responderam o questionário da PEJ. Os pareados são formados há mais anos (25,4 contra 13,5 entre os não-pareados) e atuaram em menos cidades (RC = 0,6). As diferenças observadas não representam a maioria das características sociais e de trajetória profissional, além do conjunto de não- pareados representar uma parcela pequena dos respondentes (3,4%). Devido aos casos não pareados, a análise de seletividade por características dos magistrados, portanto, foi feita com um total de 316 magistrados.

2.2. Curadoria de variáveis para compor o perfil dos magistrados

A PEJ possui diversas questões relativas a percepções sobre o ensino judicial (agrupadas no Bloco I — “Percepção sobre a carreira da magistratura trabalhista e sobre o ensino judicial na formação dos magistrados trabalhistas”) e outro conjunto de questões relativas à trajetória social e profissional, bem como características demográficas dos magistrados (agrupadas no Bloco II — “Perfil social e trajetória profissional antes da magistratura trabalhista”). O Bloco I contém 109 questões,⁴² todas representadas por escalas do tipo Likert, com 11 pontos em que 0 representa o menor nível e 10 o maior. As escalas possuem um ponto central (5), e podem representar tanto um ranking (de relevância) quanto uma medida de dualidade (concordância/discordância). No primeiro caso as escalas representam variáveis ordinais tradicionais, ao passo que na segunda a ordinalidade é expressa pela intensidade da opinião (independente do sentido — concordância ou discordância). O bloco II contém 56 questões⁴³ de diferentes naturezas.

TABELA A8. Variáveis selecionadas para compor o modelo de perfis de magistrados trabalhistas segundo sua percepção sobre o ensino judicial — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Título
1	Como o(a) senhor(a) avalia a relevância da criação das escolas judiciais, nacional e regionais, para o aperfeiçoamento da formação inicial e continuada dos magistrados trabalhistas?
3	Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui aos seguintes aspectos para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?
3.1	troca de experiências com colegas
3.2	aperfeiçoamento técnico
3.3	cumprimento da carga horária mínima
3.4	contato com conhecimentos extrajurídicos
3.5	suspensão dos prazos processuais (no caso de semanas institucionais ou afins)
5	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os seguintes temas na formação de magistrados trabalhistas?
5.1	Filosofia
5.2	Psicologia
5.3	Sociologia
5.4	Sistemas Operacionais do Poder Judiciário



42. Essas 109 escalas estão organizadas em 28 perguntas gerais.

43. Esses 56 itens estão organizados em 26 perguntas gerais.

Variável	Título
5.5	Execução
5.6	Métodos alternativos de resolução de conflitos
5.7	Racionalidade decisória
5.8	Relacionamento interpessoal
5.9	Direitos humanos
5.10	Direito antidiscriminatório
5.11	Tratados internacionais
5.12	Instrução processual
13	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para:
13.1	Complementar sua formação como magistrado trabalhista
13.2	Aumentar sua produtividade
13.3	Melhorar sua tomada de decisões
13.4	Aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista
13.5	Aumentar o número dos seus processos com conciliação/homologação de acordo
13.6	Aumentar suas chances de progressão na carreira
13.7	Melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional
	Qual o nível de concordância o(a) senhor(a) atribui às seguintes afirmativas?
16	O curso de formação inicial oferecido pela ENAMAT é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho.
17	O conjunto dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais é essencial para o exercício da função como magistrado do trabalho.
18	Não fosse a exigência de carga horária mínima, a frequência aos cursos seria muito baixa.
19	A carga de trabalho na jurisdição (ou na Vara) é incompatível com o formato dos cursos de formação continuada.
20	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos.
21	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas.
26	Como o(a) senhor(a) avalia quão adequado é o uso do critério de merecimento para progressão de carreira na magistratura trabalhista?
28	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui às características abaixo para o bom exercício da magistratura trabalhista?
28.1	Empatia
28.2	Domínio da dogmática jurídica
28.3	Habilidades gerenciais
28.4	Conhecimento sobre o mundo do trabalho
28.5	Promoção dos direitos humanos
28.6	Promoção dos direitos sociais
28.7	Conhecimento do contexto social, econômico e histórico regional
28.8	Inserção social na comunidade sob sua jurisdição
28.9	Imparcialidade
28.10	Alta produtividade
28.11	Decoro — manter conduta irrepreensível na vida pública e particular
28.12	Estrita observação da Legislação vigente
28.13	Respeito à jurisprudência
28.14	Boa apresentação pessoal
28.15	Isonomia
28.16	Reputação
28.17	Alteridade
28.18	Adesão aos precedentes vinculantes e obrigatórios

2.3. Análise de consistência interna

Como uma grande parte das perguntas presentes no questionário da PEJ é composta por escalas do tipo Likert com amplitude de 0 a 10, foi possível aplicar critérios estabelecidos na literatura de avaliação de consistência interna para esse tipo de pergunta (James, Demaree e Wolf, 1993; LeBreton e Lindell, 2005; LeBreton e Senter, 2008). Esses critérios procuram identificar se as respostas foram dadas de forma aleatória, se houve tendência a escolha por categorias pouco informativas (como indiferente) e o grau de concordância/discordância entre os respondentes para diferentes conjuntos de respostas, conforme sugerido por vários estudos análogos, em que dados de teste e reteste não estão disponíveis (Lindell e Prater, 2002; Terpstra, Lindell e Gutteling, 2009; Lindell, Arlikatti e Prater, 2002; Terpstra e Lindell, 2013).

O teste de aleatoriedade das respostas baseia-se no princípio de que variáveis de opinião do tipo Likert com proporções de respondentes aproximadamente idênticas nas diferentes categorias sinalizaria um padrão de resposta aleatório, gerando pouca informação para análise dos dados. O teste é realizado comparando a distribuição empírica da variável com uma distribuição teórica uniforme. Foi utilizado o teste Qui-quadrado para aderência de distribuição com um vetor de probabilidades teóricas definidas como 1/11. Foi utilizado o limiar de valor- $p > 0,05$ como evidência de não aleatoriedade. Todas as variáveis da Tabela A8 foram submetidas ao teste; para todas o valor- $p < 0,001$, rejeitando a hipótese de aleatoriedade.

O segundo teste que foi realizado é o teste de erro de tendência central. Como a escala Likert possui um ponto médio (5), um teste comumente realizado é comparar a média empírica de cada variável com uma média teórica igual ao ponto médio (5). Esse teste é complementar ao teste de aleatoriedade, pois a rejeição da aleatoriedade (um bom indicador inicial de qualidade) pode ser acompanhada da concentração das respostas na categoria central (um indicador de má qualidade do dado em função do não posicionamento do respondente). A literatura técnica sugere que a não rejeição da hipótese de média teórica localizada no ponto central da escala reflete problemas na forma de efetuar a pergunta ou ausência de informação suficiente para que o respondente consiga se posicionar contra ou a favor (LeBreton e Senter, 2008; Terpstra e Lindell, 2013).

Um teste de média usando a distribuição t de Student pode ser utilizado; no entanto, quando as distribuições empíricas são muito diferentes da distribuição normal (como é o caso da maioria das variáveis analisadas), um teste não-paramétrico usando a mediana como medida de tendência central é mais apropriado. O teste não-paramétrico de Wilcoxon foi utilizado, considerando a mediana como 5 sob a hipótese nula. A Tabela A9 apresenta os valores estimados da média e da mediana empíricas para as 50 variáveis selecionadas. O teste de Wilcoxon não apresentou nenhum valor- $p > 0,05$, o que sugere uma forte rejeição da hipótese de erro de tendência central. Combinado com o teste de aleatoriedade, há evidência de que as pessoas respondem de forma a evitar o ponto neutro, em média, posicionando-se em relação a todas as variáveis. Nesse sentido, as primeiras análises sugerem que as variáveis são informativas (alta consistência interna).

TABELA A9. Valores estimados de média e mediana e teste de erro de tendência central das variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Média	Mediana	Valor-p
1	9,4	10	<0,001
3			
3.1	8,9	10	<0,001
3.2	8,9	10	<0,001
3.3	7,2	8	<0,001
3.4	8,3	9	<0,001
3.5	8,3	10	<0,001
5			
5.1	7,7	8	<0,001
5.2	8,2	9	<0,001
5.3	8,0	9	<0,001
5.4	8,4	9	<0,001
5.5	9,2	10	<0,001
5.6	8,4	10	<0,001
5.7	8,6	9	<0,001
5.8	8,3	9	<0,001
5.9	8,7	10	<0,001
5.10	8,6	10	<0,001
5.11	8,1	9	<0,001
5.12	9,0	10	<0,001
13			
13.1	8,7	9	<0,001
13.2	6,9	8	<0,001
13.3	8,1	9	<0,001
13.4	7,4	8	<0,001
13.5	7,2	8	<0,001
13.6	6,1	7	<0,001
13.7	7,4	8	<0,001
16	7,6	8	<0,001
17	7,6	8	<0,001
18	6,6	7	<0,001
19	6,5	7	<0,001
20	7,1	8	<0,001
21	6,3	7	<0,001
26	7,6	8	<0,001
28			
28.1	6,5	7	<0,001
28.2	7,1	8	<0,001
28.3	6,3	7	<0,001
28.4	9,3	10	<0,001
28.5	8,8	10	<0,001
28.6	8,9	10	<0,001



Variável	Média	Mediana	Valor-p
28.7	9,2	10	<0,001
28.8	8,5	9	<0,001
28.9	9,8	10	<0,001
28.10	7,6	8	<0,001
28.11	9,0	10	<0,001
28.12	8,4	9	<0,001
28.13	7,9	8	<0,001
28.14	8,2	9	<0,001
28.15	9,4	10	<0,001
28.16	9,0	10	<0,001
28.17	9,1	10	<0,001
28.18	8,2	9	<0,001

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Um último recurso utilizado para analisar a consistência interna com variáveis do tipo Likert é a estimação do índice de consistência entre rateadores (James, Demaree e Wolf, 1993; LeBreton e Lindell, 2005; LeBreton e Senter, 2008). Esse índice varia entre -1 e 1, em que -1 representa discordância plena, 0 representa alternância e 1 concordância plena. Embora esse índice, quando próximo de 1, represente o padrão ideal para seleção de variáveis candidatas para uma análise dos construtos latentes (como sua aplicação em análise fatorial),⁴⁴ ele pode dificultar diferenças entre indivíduos (como na sua aplicação em análise de conglomerados ou de perfilamento). O indicador é definido como:

$$r_{WG} = 1 - \frac{\widehat{Var}(x)}{Var(u)} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (x - \bar{x})^2}{\frac{n-1}{c^2-1}}$$

12

em que $\widehat{Var}(x)$ é a variância empírica e $Var(u)$ é a variância teórica de uma distribuição uniforme discreta, com uma variável definida para c categorias de resposta. A Tabela A10 apresenta o valor estimado do índice r_{WG} para todas as variáveis selecionadas. Observam-se apenas valores positivos (com exceção das variáveis 13.6 e 26, que apresentam uma pequena polarização de respostas nos extremos da distribuição da escala). Algumas questões apresentam valores excessivamente altos ($r_{WG} > 0,70$), o que sugere variáveis com baixo poder de discriminação entre respondentes. O conjunto de questões associadas à questão 28 é o que apresentou maior quantidade de valores altos. Nesse sentido, essas variáveis apresentam poder discriminatório comprometido.

44. Uma estratégia comumente utilizada para testar a validade de construtos latentes, como a decomposição gerada por análises multivariadas orientadas a variáveis (Análise Fatorial), é útil quando se tem uma noção a priori da existência do construto. Esse tipo de estratégia é útil para identificar possíveis pseudo-attitudes ou pseudo-percepções em inquéritos populacionais quando instados sobre suas opiniões na ausência de informação completa ou suficiente (Converse, 1970; Schuman e Kalton, 1985; Lindell e Perry, 1990).

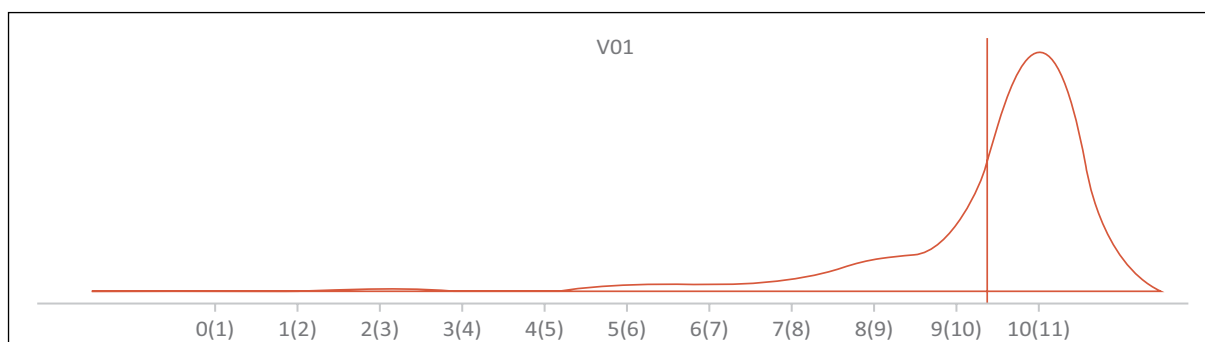
TABELA A10. Valores estimados do índice de concordância entre rateadores (r_{WG}) para as variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	r_{WG}
1	0,79*
3	
3.1	0,72*
3.2	0,72*
3.3	0,13
3.4	0,52
3.5	0,27
5	
5.1	0,27
5.2	0,50
5.3	0,41
5.4	0,61
5.5	0,76*
5.6	0,41
5.7	0,58
5.8	0,53
5.9	0,60
5.10	0,53
5.11	0,48
5.12	0,73*
13	
13.1	0,69
13.2	0,23
13.3	0,47
13.4	0,30
13.5	0,23
13.6	-0,08
13.7	0,22
16	0,25
17	0,23
18	0,04
19	0,25
20	0,41
21	0,28
26	-0,21
28	
28.1	0,73*
28.2	0,81
28.3	0,78*
28.4	0,88*
28.5	0,67
28.6	0,69
28.7	0,85*
28.8	0,68
28.9	0,95*
28.10	0,54
28.11	0,74*
28.12	0,58
28.13	0,52
28.14	0,56
28.15	0,81*
28.16	0,70
28.17	0,73*
28.18	0,42

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

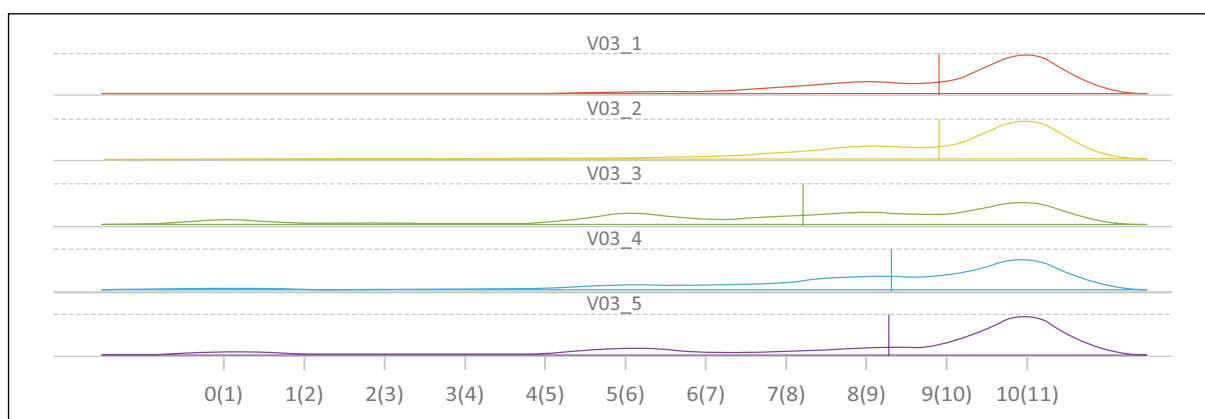
As figuras a seguir apresentam a densidade empírica estimada para cada variável selecionada, bem como um indicador de sua média amostral (como barra vertical). Essas densidades auxiliam visualmente na identificação de variabilidade (ou ausência dela), complementando a análise do índice r_{WG} . A Figura A1 apresenta uma elevada concentração de respostas em torno da categoria mais elevada (10) da Questão 1. Esse resultado é coerente com a média de 9,4 e mediana de 10 para esta variável (Tabela A9) e com o valor elevado de $r_{WG} = 0,79$ (Tabela A10). Na Figura A2, entre as cinco escalas relativas à Questão 3, as duas primeiras são as que apresentam maior concentração nas categorias muito elevadas, sugerindo menor poder discriminatório (coerentes com os altos valores para r_{WG} na Tabela A10). As dozes escalas relativas à Questão 5 apresentaram maior dispersão ao longo da escala (Figura A3), com exceção dos itens 5.5 ($r_{WG} = 0,76$) e 5.12 ($r_{WG} = 0,73$).

FIGURA A1. Densidade empírica da Questão 1 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

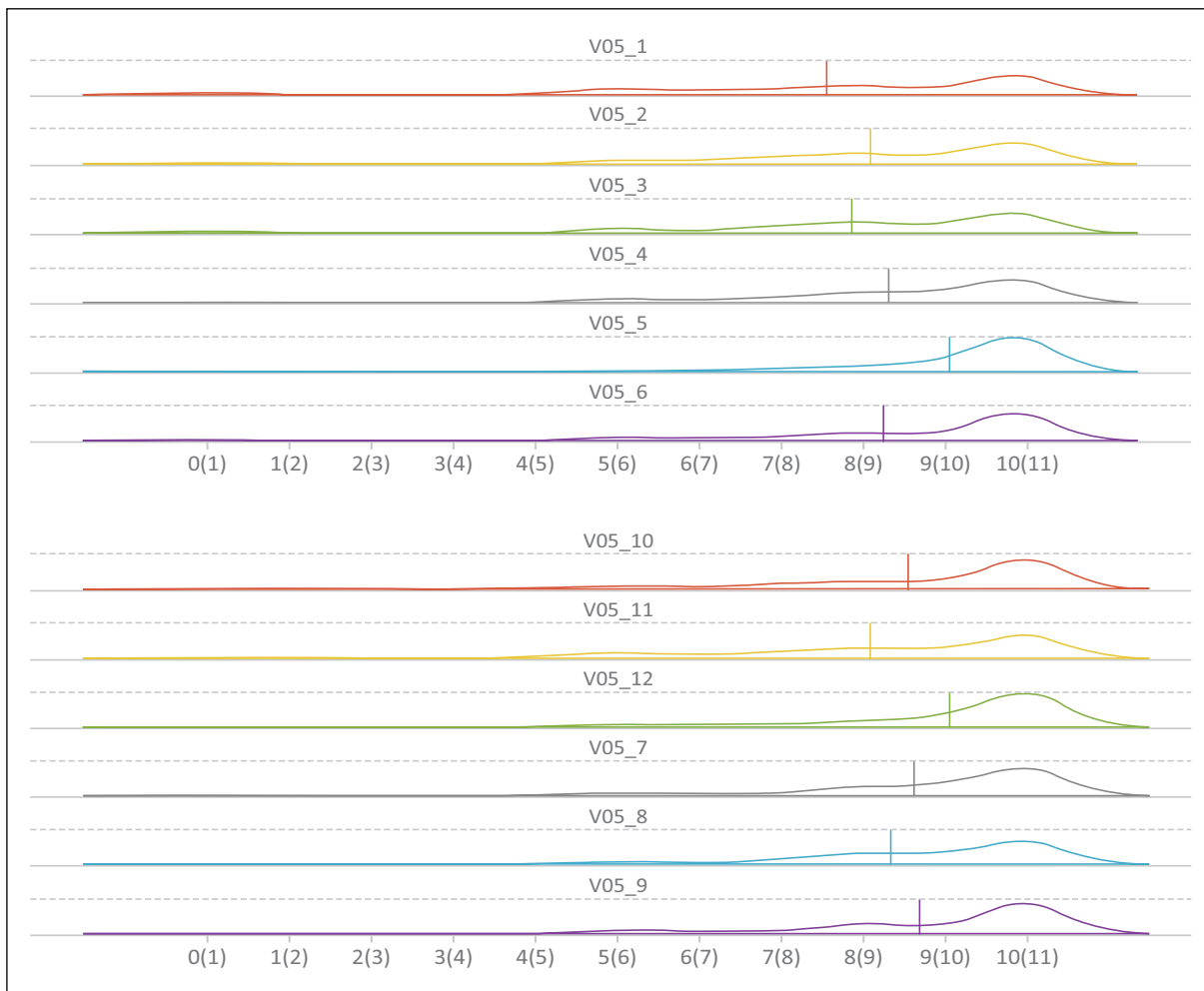
FIGURA A2. Densidade empírica da Questão 3 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

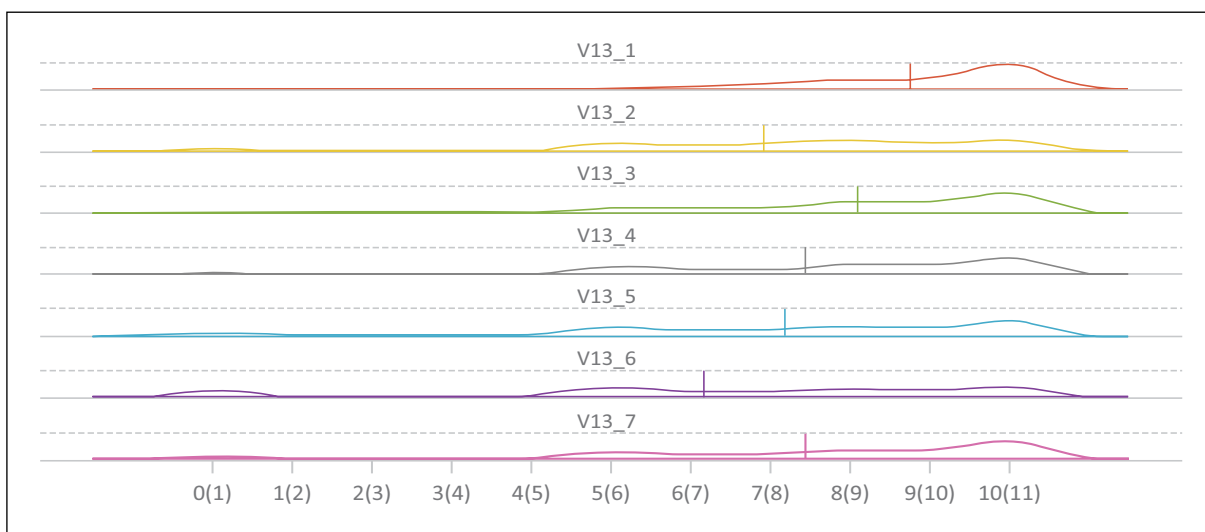
Diferentemente das questões anteriores, as 7 escalas da Questão 13 apresentam maior variabilidade, incluindo um valor com pequena tendência de polarização (item 13.6, com $r_{WG} = -0,08$) (Figura A4). Apenas o item 13.1 possui valor mais elevado de concordância ($r_{WG} = 0,69$), levantando um alerta sobre o seu potencial discriminatório na utilização para a geração de perfis.

FIGURA A3. Densidade empírica da Questão 5 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

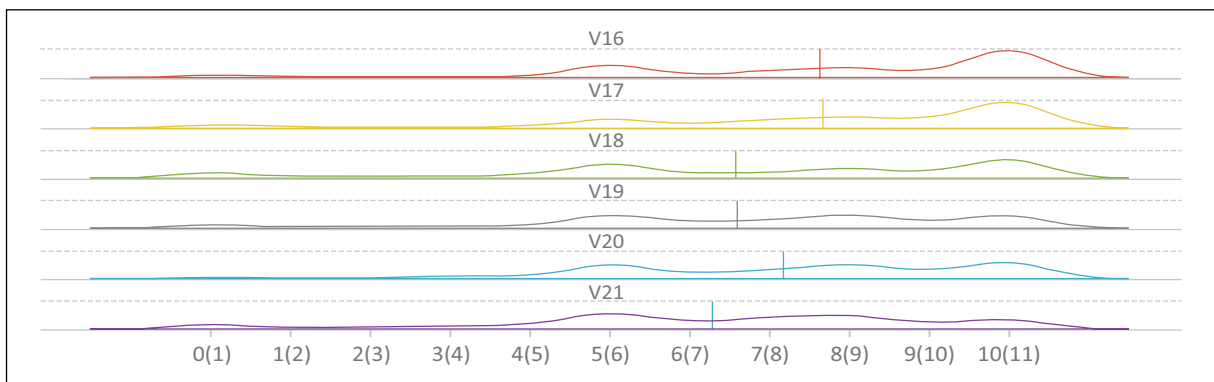
FIGURA A4. Densidade empírica da Questão 13 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

As Questões 16 a 21, que apresentam escalas com conteúdo que captam tanto a intensidade (0 ou 10 representando maior intensidade da opinião e 5 a menor intensidade) quanto o sentido (discordância máxima em direção ao 0 e concordância máxima em direção ao 10), possuem maior variabilidade do que as anteriores (valores de r_{WG} entre 0,04 e 0,41), embora com maior densidade no ponto central da escala (Figura A5). Essas questões possuem alto potencial para gerar respostas difusas em relação a potenciais perfis em função da variabilidade ser acompanhada à alta densidade no ponto central.

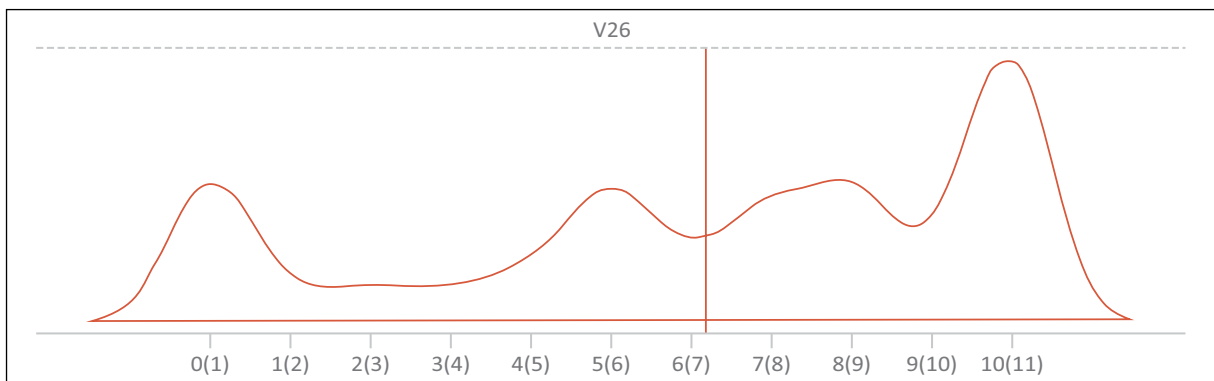
FIGURA A5. Densidade empírica das Questões 16 a 21 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A Questão 26, em particular, foi a que apresentou maior nível de polarização ($r_{WG} = -0,21$), com ampla dispersão ao longo da escala (Figura A6). Essa pergunta é interessante em si por se tratar do grau de concordância/discordância em relação à alternância dos critérios de antiguidade e merecimento para progressão na carreira da magistratura trabalhista estabelecida na legislação vigente, um tema diretamente associado à progressão na carreira e que a frequência aos cursos contribui, embora com peso limitado, para o uso do critério de merecimento. É a questão com maior densidade, entre todas as 50 escalas selecionadas, no ponto mais baixo (0).

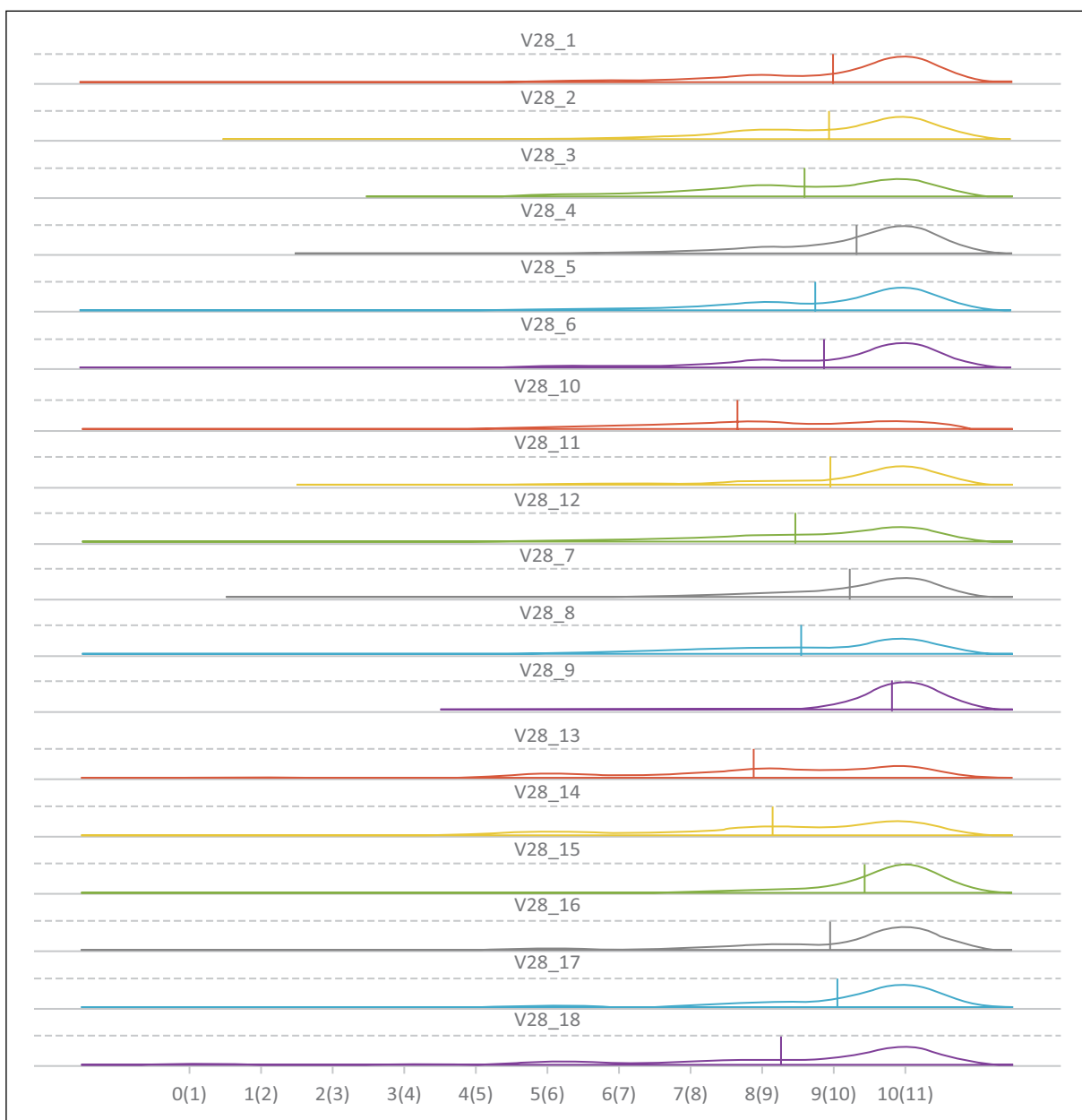
FIGURA A6. Densidade empírica da Questão 26 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Entre todas as escalas, a questão 28 é que possui o pior desempenho no sentido de apresentar baixa variabilidade e elevada concentração no ponto mais elevado (10), conforme sugere a Figura A7. Entre as 18 escalas, apenas as 28.10, 28.12, 28.13, 28.14 e 28.18 apresentaram $r_{WG} < 0,70$, sendo as que potencialmente podem ser utilizadas com capacidade discriminatória. Os valores de concordância muito elevados em vários deles (bem como em questões anteriores), sugerem um efeito de resposta preferencial (leading question), situação em que dificilmente o respondente responderia de forma distinta em função da expectativa social de resposta (Bradburn, Sudman e Wansink, 2004).

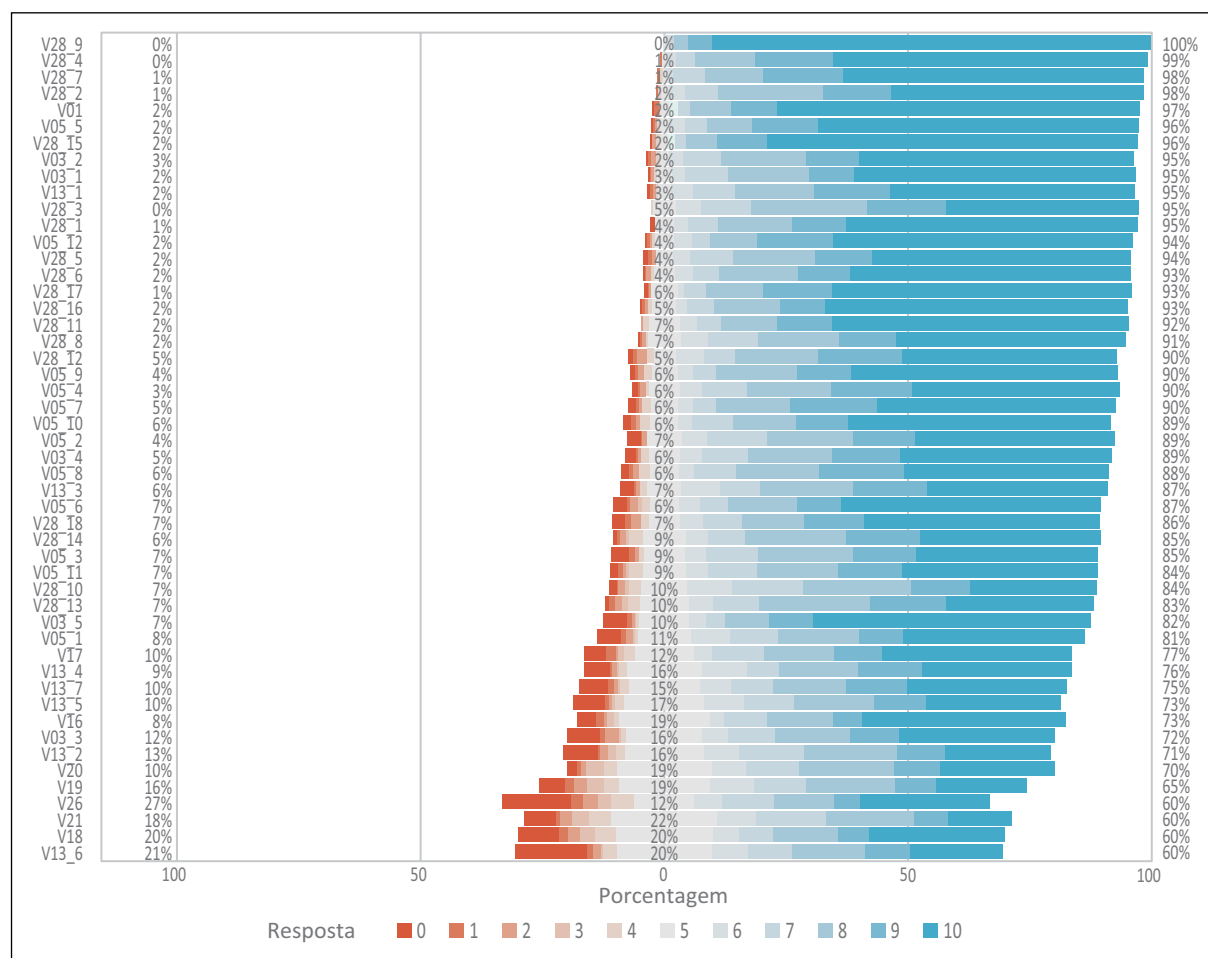
FIGURA A7. Densidade empírica da Questão 28 do Questionário da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A Figura A8 organiza e sintetiza a informação sobre as densidades analisadas separadamente nas Figuras 1 a 7, centralizando o gráfico em torno do ponto médio da escala (5) e ordenando as variáveis em sentido decrescente em relação ao percentual de respostas acima do ponto central (6 a 10). Essa figura é bastante útil para ajudar a identificar de forma ampla padrões de concentração e indícios de problemas na formulação das questões. As variáveis de percepção, de modo geral, apresentam percentual baixo de respostas em torno da categoria central (apenas 14 com valores acima de 10% e apenas 3 com valores a partir de 20%). Por outro lado, há uma excessiva concentração em torno dos pontos mais elevados (apenas 7 variáveis com mais de 10% para respostas entre 0 e 4, com todas as variáveis tendo 60% ou mais de respostas entre 6 e 10 e quase metade com pelo menos 90% nessa faixa). O quadro traçado por esta figura cria desafios não triviais para a categorização das escalas de modo a ser utilizado no modelo GoM, uma vez que por ser um modelo de máxima verossimilhança, necessita de uma quantidade mínima de casos em cada categoria de resposta. Ao mesmo tempo, o agrupamento de categorias precisa ser pensado com cuidado, pois pontos distintos têm interpretações distintas.

FIGURA A8. Distribuição percentual das respostas às variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

2.4. Categorização das escalas para o modelo GoM

O maior desafio encontrado foi gerar uma categorização que atendesse dois critérios simultâneos: 1) preservasse o sentido dos pontos da escala (incluindo as questões com escala de concordância/discordância), e 2) gerasse um agrupamento com número mínimo de casos em cada categoria. A primeira tentativa foi utilizar o seguinte critério de agrupamento:

- 0: irrelevância ou discordância extrema
- 1 a 4: baixa relevância ou alta discordância
- 5: indiferença
- 6 a 9: relevância ou concordância médio-alta
- 10: relevância ou concordância extrema

Embora aparentemente atraente, essa agregação resultou em um número excessivamente alto de escalas com baixíssima quantidade de respondentes nas duas categorias inferiores (0 e 1 a 4). Sem muitos graus de liberdade quanto a um reagrupamento que pudesse resolver esse problema, a solução final foi combinar essas duas categorias em apenas uma, resultando na classificação final como:

- 0 a 4: baixa relevância ou alta discordância
- 5: indiferença
- 6 a 9: relevância ou concordância médio-alta
- 10: relevância ou concordância extrema

A Tabela A11 apresenta a distribuição absoluta e relativa das categorias reagrupadas para todas as 50 questões selecionadas. Pode-se observar que algumas dessas variáveis recategorizadas apresentaram quantitativos muito baixos para categoria “Baixo” (0 a 4), menores do que 10 casos. Essas foram excluídas.

A seguir, a lista de variáveis que foram excluídas em função da combinação de baixa informação (χ^2 elevado) e com quantidade insuficiente de valores nas categorias reagrupadas é apresentada para situar quais dimensões da percepção está ficando de fora da análise de perfis a ser apresentada na seção seguinte:

- Questão 1 — Como o(a) senhor(a) avalia a relevância da criação das escolas judiciais, nacional e regionais, para o aperfeiçoamento da formação inicial e continuada dos magistrados trabalhistas?
- Questão 3 — Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui aos seguintes aspectos para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?
 - 3.1 — Troca de experiências com colegas
 - 3.2 — Aperfeiçoamento técnico
- Questão 5 — Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os seguintes temas na formação de magistrados trabalhistas?
 - 5.5 — Execução
 - 5.12 — Instrução processual
- Questão 13 — Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para:
 - 13.1 — Complementar sua formação como magistrado trabalhista
- Questão 28 — Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui às características abaixo para o bom exercício da magistratura trabalhista?
 - 28.1 — Empatia
 - 28.2 — Domínio da dogmática jurídica
 - 28.3 — Habilidades gerenciais
 - 28.4 — Conhecimento sobre o mundo do trabalho
 - 28.5 — Promoção dos direitos humanos
 - 28.6 — Promoção dos direitos sociais
 - 28.7 — Conhecimento do contexto social, econômico e histórico regional

- 28.8 — Inserção social na comunidade sob sua jurisdição
- 28.9 — Imparcialidade
- 28.11 — Decoro
- 28.15 — Isonomia
- 28.16 — Reputação
- 28.17 — Alteridade

TABELA A11. Distribuição absoluta e relativa dos valores após categorização das variáveis selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Valores absolutos (n)				Valores relativos (%)			
	Baixo	Neutro	Médio-alto	Alto	Baixo	Neutro	Médio-alto	Alto
1	5	6	70	229	2,0	2,0	23,0	74,0
3								
3.1	6	10	115	179	2,0	3,0	37,0	58,0
3.2	9	5	121	175	3,0	2,0	39,0	56,0
3.3	39	47	124	100	13,0	15,0	40,0	32,0
3.4	16	18	139	137	5,0	6,0	45,0	44,0
3.5	23	33	80	174	7,0	11,0	26,0	56,0
5								
5.1	26	34	135	115	8,0	11,0	44,0	37,0
5.2	13	22	149	126	4,0	7,0	48,0	41,0
5.3	21	27	147	115	7,0	9,0	47,0	37,0
5.4	11	21	146	132	4,0	7,0	47,0	43,0
5.5	6	6	94	204	2,0	2,0	30,0	66,0
5.6	22	19	104	165	7,0	6,0	34,0	53,0
5.7	13	17	128	152	4,0	5,0	41,0	49,0
5.8	18	18	144	130	6,0	6,0	46,0	42,0
5.9	13	18	110	169	4,0	6,0	35,0	55,0
5.10	16	19	109	166	5,0	6,0	35,0	54,0
5.11	20	29	139	122	6,0	9,0	45,0	39,0
5.12	6	12	102	190	2,0	4,0	33,0	61,0
13								
13.1	7	9	142	152	2,0	3,0	46,0	49,0



Variável	Valores absolutos (n)				Valores relativos (%)			
	Baixo	Neutro	Médio-alto	Alto	Baixo	Neutro	Médio-alto	Alto
13.2	39	49	155	67	13,0	16,0	50,0	22,0
13.3	18	23	155	114	6,0	7,0	50,0	37,0
13.4	25	49	143	93	8,0	16,0	46,0	30,0
13.5	32	53	140	85	10,0	17,0	45,0	27,0
13.6	65	58	128	59	21,0	19,0	41,0	19,0
13.7	31	46	133	100	10,0	15,0	43,0	32,0
16	27	60	98	125	9,0	19,0	32,0	40,0
17	33	40	119	118	11,0	13,0	38,0	38,0
18	61	64	98	87	20,0	21,0	32,0	28,0
19	51	60	145	54	16,0	19,0	47,0	17,0
20	32	62	143	73	10,0	20,0	46,0	24,0
21	57	70	144	39	18,0	23,0	46,0	13,0
26	83	38	105	84	27,0	12,0	34,0	27,0
28								
28.1	3	12	109	186	1,0	4,0	35,0	60,0
28.2	3	5	141	161	1,0	2,0	45,0	52,0
28.3	1	15	174	120	0,0	5,0	56,0	39,0
28.4	0	3	107	200	0,0	1,0	35,0	65,0
28.5	7	12	126	165	2,0	4,0	41,0	53,0
28.6	6	14	111	179	2,0	5,0	36,0	58,0
28.7	3	2	113	192	1,0	1,0	36,0	62,0
28.8	5	22	137	146	2,0	7,0	44,0	47,0
28.9	0	1	31	278	0,0	0,0	10,0	90,0
28.10	20	31	181	78	6,0	10,0	58,0	25,0
28.11	4	21	96	189	1,0	7,0	31,0	61,0
28.12	16	14	145	135	5,0	5,0	47,0	44,0
28.13	21	33	164	92	7,0	11,0	53,0	30,0
28.14	18	29	146	117	6,0	9,0	47,0	38,0
28.15	6	6	64	234	2,0	2,0	21,0	75,0
28.16	7	16	93	194	2,0	5,0	30,0	63,0
28.17	4	17	97	192	1,0	5,0	31,0	62,0
28.18	23	21	118	148	7,0	7,0	38,0	48,0

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A Tabela A12 apresenta a distribuição das variáveis finais selecionadas em combinação com o índice de concordância entre rateadores. Após a exclusão em função do número de casos mínimos, nenhuma das variáveis ficou com o índice superior a 0,70. Na verdade, o índice, em módulo variou entre 0,04 e 0,61, com média e mediana de 0,38 e 0,41, respectivamente.

TABELA A12. Índice de concordância entre rateadores e distribuição absoluta e relativa das variáveis finais selecionadas para identificar o perfil dos magistrados respondentes da Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Valores absolutos (n)				Valores relativos (%)				r_{WG}
	Baixo	Neutro	Médio-alto	Alto	Baixo	Neutro	Médio-alto	Alto	
3									
3.3	39	47	124	100	13,0	15,0	40,0	32,0	0,13
3.4	16	18	139	137	5,0	6,0	45,0	44,0	0,52
3.5	23	33	80	174	7,0	11,0	26,0	56,0	0,27
5									
5.1	26	34	135	115	8,0	11,0	44,0	37,0	0,27
5.2	13	22	149	126	4,0	7,0	48,0	41,0	0,50
5.3	21	27	147	115	7,0	9,0	47,0	37,0	0,41
5.4	11	21	146	132	4,0	7,0	47,0	43,0	0,61
5.6	22	19	104	165	7,0	6,0	34,0	53,0	0,41
5.7	13	17	128	152	4,0	5,0	41,0	49,0	0,58
5.8	18	18	144	130	6,0	6,0	46,0	42,0	0,53
5.9	13	18	110	169	4,0	6,0	35,0	55,0	0,60
5.10	16	19	109	166	5,0	6,0	35,0	54,0	0,53
5.11	20	29	139	122	6,0	9,0	45,0	39,0	0,48
13									
13.2	39	49	155	67	13,0	16,0	50,0	22,0	0,23
13.3	18	23	155	114	6,0	7,0	50,0	37,0	0,47
13.4	25	49	143	93	8,0	16,0	46,0	30,0	0,30
13.5	32	53	140	85	10,0	17,0	45,0	27,0	0,23
13.6	65	58	128	59	21,0	19,0	41,0	19,0	-0,08
13.7	31	46	133	100	10,0	15,0	43,0	32,0	0,22
16	27	60	98	125	9,0	19,0	32,0	40,0	0,25
17	33	40	119	118	11,0	13,0	38,0	38,0	0,23
18	61	64	98	87	20,0	21,0	32,0	28,0	0,04
19	51	60	145	54	16,0	19,0	47,0	17,0	0,25
20	32	62	143	73	10,0	20,0	46,0	24,0	0,41
21	57	70	144	39	18,0	23,0	46,0	13,0	0,28
26	83	38	105	84	27,0	12,0	34,0	27,0	-0,21
28									
28.10	20	31	181	78	6,0	10,0	58,0	25,0	0,54
28.12	16	14	145	135	5,0	5,0	47,0	44,0	0,58
28.13	21	33	164	92	7,0	11,0	53,0	30,0	0,52
28.14	18	29	146	117	6,0	9,0	47,0	38,0	0,56
28.18	23	21	118	148	7,0	7,0	38,0	48,0	0,42

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

2.5. Identificação substantiva de perfis latentes de magistrados

Um passo adicional para identificar a coerência de padrões a serem observados nos dados selecionados e nos perfis a serem estimados pelo GoM foi gerar um mapeamento substantivo das variáveis em relação a construtos substantivos sugeridos por especialistas na temática da equipe do IPC-IG. A Tabela A13 distribui as variáveis de percepção em três construtos distintos: tecnocracia, direito substantivo e gestão. Da forma como as variáveis foram mapeadas, pode ser que a mesma variável sirva para mais de um construto simultaneamente. A tabela apresenta uma legenda organizada segundo correlação (positiva ou negativa) esperada da variável com o construto substantivo e status de permanência da variável (final ou excluída). Esses construtos foram utilizados para estratificar os modelos de desdobramento baseados na Teoria de Resposta ao Item (TRI), descritos na seção seguinte. Esses modelos foram utilizados como uma forma complementar aos indicadores de consistência interna no sentido de fornecer evidências sobre a força de representação e capacidade discriminatória das variáveis utilizadas para a construção dos perfis dos magistrados.

TABELA A13. Mapeamento das variáveis selecionadas em construtos substantivos de perfil de magistrados trabalhistas

Variável	Construto Substantivo		
	Tecnocracia	Direito Substantivo	Gestão
3			
3.1			
3.2			
3.3			
3.4			
3.5			
5			
5.1			
5.2			
5.3			
5.4			
5.5			
5.6			
5.7			
5.8			
5.9			
5.10			
5.11			
5.12			
13			



Variável	Construto Substantivo		
	Tecnocracia	Direito Substantivo	Gestão
13.1			
13.2	■		■
13.3			
13.4	■	■	■
13.5		■	
13.6			
13.7	■	■	■
16			
17			
18			
19			
20	■	■	■
21	■	■	■
26			
28			
28.1	■	■	■
28.2	■		■
28.3	■		■
28.4			
28.5		■	
28.6		■	
28.7		■	
28.8		■	
28.9			
28.10	■		■
28.11			
28.12	■	■	
28.13	■		
28.14			
28.15			
28.16			
28.17	■	■	
28.18	■		

Legenda:

■	Correlação positiva (variável permaneceu)
■	Correlação positiva (variável excluída)
■	Correlação negativa (variável permaneceu)
■	Correlação negativa (variável excluída)

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

2.6. Utilização da Teoria de Resposta ao Item para medir a força de informação das variáveis finais selecionadas

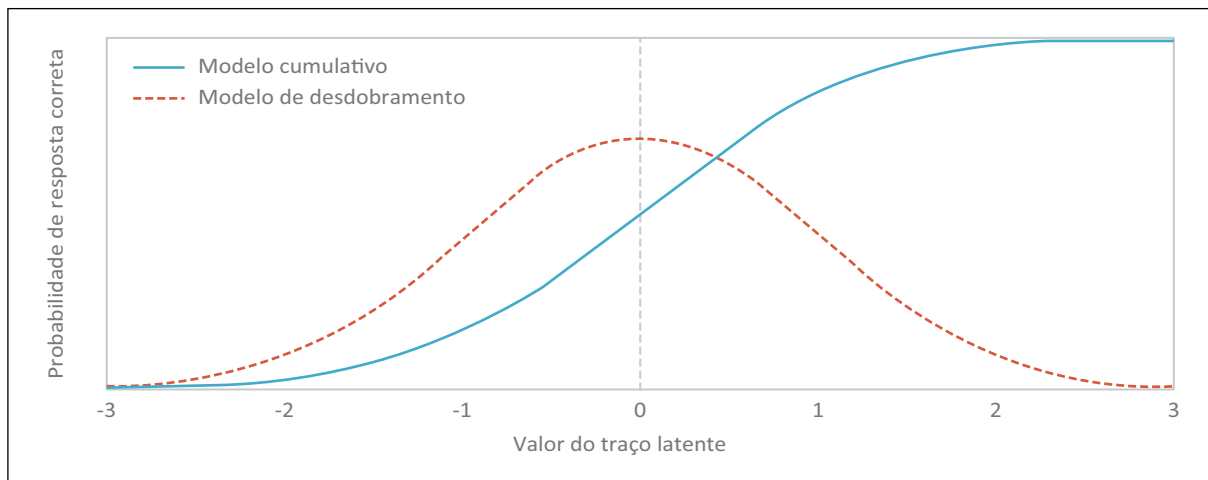
A Teoria de Resposta ao Item (TRI) propõe modelos para os traços latentes (características dos indivíduos que não podem ser observadas diretamente), sugerindo formas de representar a relação entre a probabilidade de um indivíduo dar uma certa resposta a um item e seu traço latente (Andrade, Tavares e Valle, 2000). O traço latente deve ser inferido a partir de variáveis observadas que estejam relacionadas a ele.

A distinção principal entre os modelos de TRI refere-se à suposição sobre a estrutura do traço latente e o processo de resposta. Segundo a natureza do traço latente, os modelos podem ser cumulativos ou de desdobramento (Andrich, 1988; Roberts, Donoghue e Laughlin, 2000). Os modelos cumulativos são aqueles em que a probabilidade de um indivíduo obter pontuações maiores nos itens aumenta com o aumento de seu traço latente. Os modelos de desdobramento são modelos de proximidade, seguindo a lógica de que os indivíduos selecionam a opção de resposta que é mais próxima da sua posição do traço latente em relação à posição do item, na escala do primeiro (Bortolotti, 2010). Nesses modelos, portanto, a probabilidade de concordância com uma alternativa de um item é tanto maior quanto menor for a distância entre o traço latente do respondente e a posição do item na escala, independente do valor do traço latente estar abaixo ou acima da posição do item na escala, diferentemente dos modelos cumulativos.

Em muitos questionários, principalmente para medidas de atitude ou opinião, pode não ser adequada a utilização de modelos cumulativos. Isso ocorre porque os indivíduos podem escolher uma determinada categoria de resposta (a categoria “discordo”, por exemplo) por dois motivos: ele discorda acima ou discorda abaixo da posição do item e, assim, a probabilidade de escolha da resposta “discordo” não é maior ou menor quanto maior o seu traço latente. Essas possibilidades de resposta em relação à categoria “discordo” são denominadas de categorias de respostas subjetivas. A título de ilustração, considere a seguinte afirmação: “Existem algumas claras situações em que o aborto deve ser legalizado, mas não deve ser permitido em todas as situações”. Um indivíduo pode discordar por acreditar que o aborto não deva ser legalizado, independente da situação e, nesse caso, ele discorda abaixo do item por possuir uma opinião mais negativa em relação à legalização do aborto. Por outro lado, ele pode discordar por acreditar que o aborto deva ser legalizado em todas as situações; nesse caso, discorda acima do item, já que possui uma opinião mais positiva em relação à legalização do aborto.

Outro exemplo em que os modelos de desdobramento são mais apropriados é o caso de medições de uma grande variedade de construtos, como as atitudes medidas pelas escalas Thrustone ou Likert (Andrich, 1996; Roberts, 1996). Roberts (1996) mostrou em simulações que o modelo cumulativo não apresenta estimativas consistentes dos parâmetros e que os modelos de desdobramentos são mais adequados para esses tipos de escalas. A Figura A9 ilustra a função resposta dos dois modelos (cumulativo e de desdobramento) no caso em que o parâmetro de localização do item é zero com duas categorias.

FIGURA A9. Probabilidade de resposta correta em um modelo de Teoria de Resposta ao Item cumulativo e um modelo não cumulativo (desdobramento) para diferentes valores do traço latente



Fonte: Samartini (2006).

Uma das vantagens da TRI é que os itens e os indivíduos estão na mesma escala, possibilitando a comparação entre o nível de uma habilidade que um indivíduo possui e o nível de habilidade exigida pelo item. Outra vantagem da TRI é que a quantidade de informação que um item fornece sobre o traço latente, o que reflete a qualidade dos itens individuais e do conjunto de itens como um todo, pode ser determinada para qualquer nível do traço latente e é chamada função de informação do item (Baker e Kim, 2004). O uso destas informações pode desenvolver e revisar medidas para que elas forneçam altas quantidades de informação em determinadas amplitudes do traço, permitindo identificar, em uma medida, itens que podem ser desnecessários, e diminuí-la sem sacrificar a utilidade da medida inteira (Scherbaum et al., 2006).

Modelo de Desdobramento Gradual Generalizado (GGUM)

Como as variáveis selecionadas para a construção dos perfis são compostas por escalas de concordância/discordância ou escalas de relevância em que a escolha pelos extremos pode ser igualmente possível, dependendo do perfil subjetivo do respondente, optou-se pelo ajuste de um Modelo de Desdobramento Gradual Generalizado (GGUM). O GGUM foi desenvolvido a partir de quatro premissas básicas sobre o processo de resposta. A primeira premissa é a de que, quando é solicitado a um indivíduo que expresse seu grau de concordância com uma declaração de atitude, ele tende a concordar com o item quanto mais próximos ele estiver do item em uma escala latente unidimensional de atitude. Por exemplo, seja δ_i a posição do i -ésimo item nessa escala do traço latente e θ_j a localização do j -ésimo indivíduo nessa mesma escala. Então, o indivíduo tende a concordar com o item à medida que a distância entre r_{WG} e δ_i se aproxima de 0. Essa premissa é uma característica fundamental do processo de ponto ideal (Coombs, 1964).

A segunda premissa é a de que os indivíduos podem escolher uma dada categoria de resposta observável por duas razões distintas. Assim, se um item está localizado muito abaixo da posição do indivíduo na escala latente, ou seja, o conteúdo do item é muito mais negativo do que a atitude do indivíduo, então o indivíduo “discorda fortemente acima” do item. Por outro lado, se um item estiver localizado muito acima da posição do indivíduo na escala latente, ou seja, o conteúdo do item é muito mais positivo do que a atitude do indivíduo, então o indivíduo “discorda fortemente abaixo” do item. A terceira premissa é a de que as respostas subjetivas às declarações de atitude seguem um modelo cumulativo de resposta ao item. Particularmente, o GGUM assume que as respostas subjetivas seguem o Modelo de Crédito Parcial Generalizado de Muraki (1992) devido à sua generalidade. Aplicando esse modelo às respostas subjetivas, obtém-se:

$$P(Y_i = y | \theta_j) = \frac{\exp\{\alpha_i[y(\theta_j - \delta_i) - \sum_{k=0}^y \tau_{ik}]\}}{\sum_{w=0}^M \{\exp\{\alpha_i[w(\theta_j - \delta_i) - \sum_{k=0}^w \tau_{ik}]\}}}$$

com a restrição de $\sum_{k=0}^y \tau_{ik} = 0$, onde:

- Y_i é a resposta subjetiva ao item i
- $y = 0, 1, 2, \dots, M$; $y = 0$ corresponde ao maior nível de desacordo abaixo do item, $y = M$ corresponde ao maior nível de desacordo acima do item;
- M é o número de categorias de respostas subjetivas menos 1;
- α_i é o parâmetro de discriminação do item i ;
- τ_{ik} é o parâmetro de posição do limiar da k -ésima categoria de resposta subjetiva na escala latente relativa à posição do item i , correspondendo ao valor da distância entre θ_j e δ_i que determina o ponto em que a k -ésima categoria de resposta subjetiva passa a ter probabilidade de resposta sobre a $(k-1)$ -ésima categoria de resposta subjetiva para o indivíduo j , no item i ; e τ_{i0} é, por definição, igual a zero, apesar de que poderia ser igual à qualquer outra constante sem que isso afetasse o resultado das probabilidades (Muraki, 1992).

Como as duas categorias de respostas subjetivas correspondentes a uma categoria de resposta objetiva são mutuamente exclusivas, a probabilidade de um indivíduo responder à uma determinada categoria objetiva é dada pela soma das probabilidades associadas às duas respostas subjetivas.

$$P(Z_i = z | \theta_j) = P(Y_i = z | \theta_j) + P[Y_i = (M - z) | \theta_j]$$

onde:

- Z_i é a resposta observável ao item i ; $z = 0, 1, \dots, C$; $z = 0$ corresponde ao maior nível de desacordo; $z = C$ corresponde ao maior nível de concordância;
- C é o número de respostas observáveis menos 1 ($M = 2C + 1$).

A quarta premissa é que os limiares das categorias subjetivas são simétricos em torno do ponto $(\theta_j - \delta_i) = 0$, o que implica que $\tau_i(C + 1) = 0$, e $\tau_{-iz} = -\tau_i(M - z + 1)$, para $z \neq 0$. Essa premissa implica que os indivíduos estão propensos a concordar com um item localizado tanto em $-h$ ou $+h$ unidades da posição do indivíduo na escala do traço latente, conduzindo a seguinte identidade:

$$\sum_{k=0}^z \tau_{ik} = \sum_{k=0}^{M-z} \tau_{ik}$$

Incorporando a identidade anterior à função de probabilidade para uma categoria objetiva dada anteriormente, tem-se que:

$$P(Z_i = z | \theta_j) = \frac{\exp\{\alpha_i[z(\theta_j - \delta_i) - \sum_{k=0}^z \tau_{ik}]\} + \exp\{\alpha_i[(M - z)(\theta_j - \delta_i) - \sum_{k=0}^z \tau_{ik}]\}}{\sum_{w=0}^C \{\exp\{\alpha_i[w(\theta_j - \delta_i) - \sum_{k=0}^w \tau_{ik}]\} + \exp\{\alpha_i[(M - w)(\theta_j - \delta_i) - \sum_{k=0}^w \tau_{ik}]\}\}}$$

É possível notar que as sucessivas funções de probabilidade das categorias observáveis não se interceptam em $\tau_{i1}, \tau_{i2}, \dots, \tau_{iC}$, ou seja, os limiares perdem sua interpretação para as respostas observáveis. Da mesma maneira, o parâmetro α_i indexa a discriminação para um nível de resposta subjetiva.

A forma da função dos valores esperados do GGUM é determinada pelo parâmetro de discriminação α_i e pelos limiares τ_{ik} . Para os limiares constantes, o valor máximo da função aproxima do limite superior e a função torna-se mais íngreme conforme aumenta-se o valor de α_i . Quando α_i assume valores muito altos, a função dos valores esperado aproxima-se de uma função de degrau de Guttman na qual cada resposta torna-se totalmente determinada pela distância entre θ_j e δ_i . Mantendo-se o parâmetro de discriminação α_i constante, conforme

umenta a distância entre os limiares o valor máximo esperado aproxima do seu limite superior, enquanto a função torna-se menos íngreme (Roberts, Donoghue e Laughlin, 2000).

Estimação dos parâmetros dos itens e dos indivíduos

Os parâmetros dos itens podem ser estimados utilizando Máxima Verossimilhança Marginal (Bock e Aitkin, 1981). O algoritmo de solução é paralelo ao procedimento utilizado por Muraki (1992) e é baseado no método Expectation-Maximization (EM). As estimativas por máxima verossimilhança marginal (ou sua vertente bayesiana) dos parâmetros dos itens e as respostas observadas são utilizadas para obter estimativas dos parâmetros dos indivíduos θ . As estimativas de θ são obtidas usando o método de esperança à posteriori (EAP).

Funções de informação dos itens e do teste

A função de informação do item para GGUM é dada por:

$$I_i(\theta_j) = -E \left[\frac{\partial^2 \ln(L)}{\partial \theta_j^2} \right] = \alpha_i^2 \left\{ \left[\sum_{z=0}^c P(Z_i = z) \sigma_{Y_i|\theta_{j,z}}^2 \right] - \sigma_{Y_i|\theta_j}^2 \right\}$$

e a função de informação do teste correspondente é a soma das informações para cada item que compõe o teste, onde $\sigma_{Y_i|\theta_{j,z}}^2$ é a variância condicional da resposta subjetiva do j -ésimo indivíduo ao item i , dado sua resposta observável ao item i , e $\sigma_{Y_i|\theta_j}^2$ é a variância da resposta subjetiva da j -ésima pessoa ao item i .

A função de informação do item torna-se maior e mais pontiaguda conforme o valor de α_i aumenta, mas torna-se menor e menos pontiaguda conforme as distâncias Ψ entre os limiares aumentam, sendo que para um mesmo item as distâncias entre os limiares são igualmente espaçadas. Além disso, as funções de informação dos itens são bimodais, simétricas em torno da origem e aproximam-se de zero sempre que $|\theta_j - \delta_i| = 0$ ou infinitamente grande. Assim, a medida de precisão máxima é obtida em duas regiões simétricas da escala latente, e itens com grande discriminação e pequena distância entre os limiares sucessivos produzem as maiores precisões nesses pontos.

Itens sem resposta

No caso de missing at random, ou seja, quando os dados faltantes são resultantes da não apresentação do item ao indivíduo, diferentemente de quando o item é apresentado ao indivíduo e este, por algum motivo, não o responde, é possível calcular a verossimilhança do vetor de

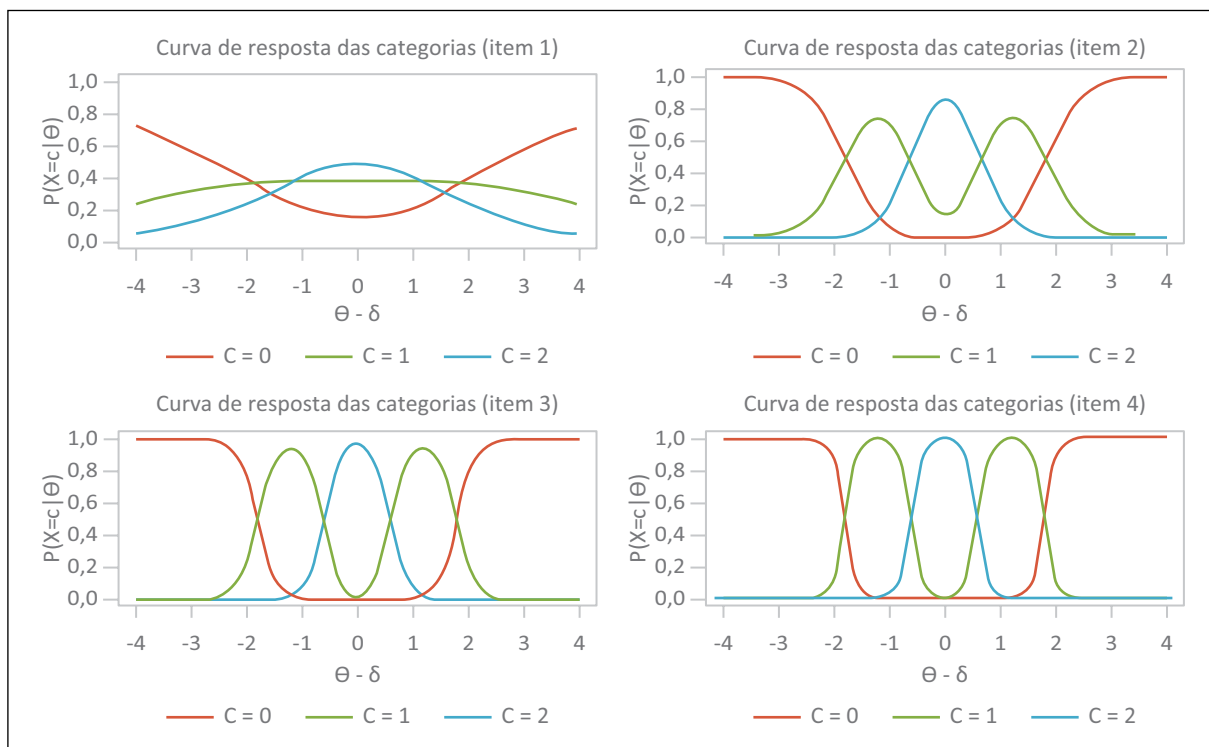
respostas ignorando os itens em que não há respostas para determinado indivíduo (Bortolotti 2010). No caso das variáveis selecionadas, havia resposta plena para todas elas, o que não é um motivo particular de preocupação com processos gerados de missing que não sejam *at random*.

Comportamento das curvas de resposta das categorias dos itens

Diferentes configurações dos valores dos parâmetros dos itens influenciam o comportamento das curvas de resposta das categorias dos itens, sejam as curvas das respostas objetivas ou das respostas subjetivas. As figuras e os exemplos a seguir referem-se a valores simulados, mantendo dois parâmetros fixos e alterando o valor do terceiro. O objetivo é entender a influência de cada parâmetro sobre a curva de resposta das categorias do item de modo a facilitar a interpretação dos modelos efetivamente ajustados aos dados da PEJ.

Parâmetro de Discriminação (α)

FIGURA A10. Curva de resposta das categorias observáveis dos itens com $\alpha_1 = 0,5$, $\alpha_2 = 3,0$, $\alpha_3 = 6,0$, $\alpha_4 = 10,0$



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

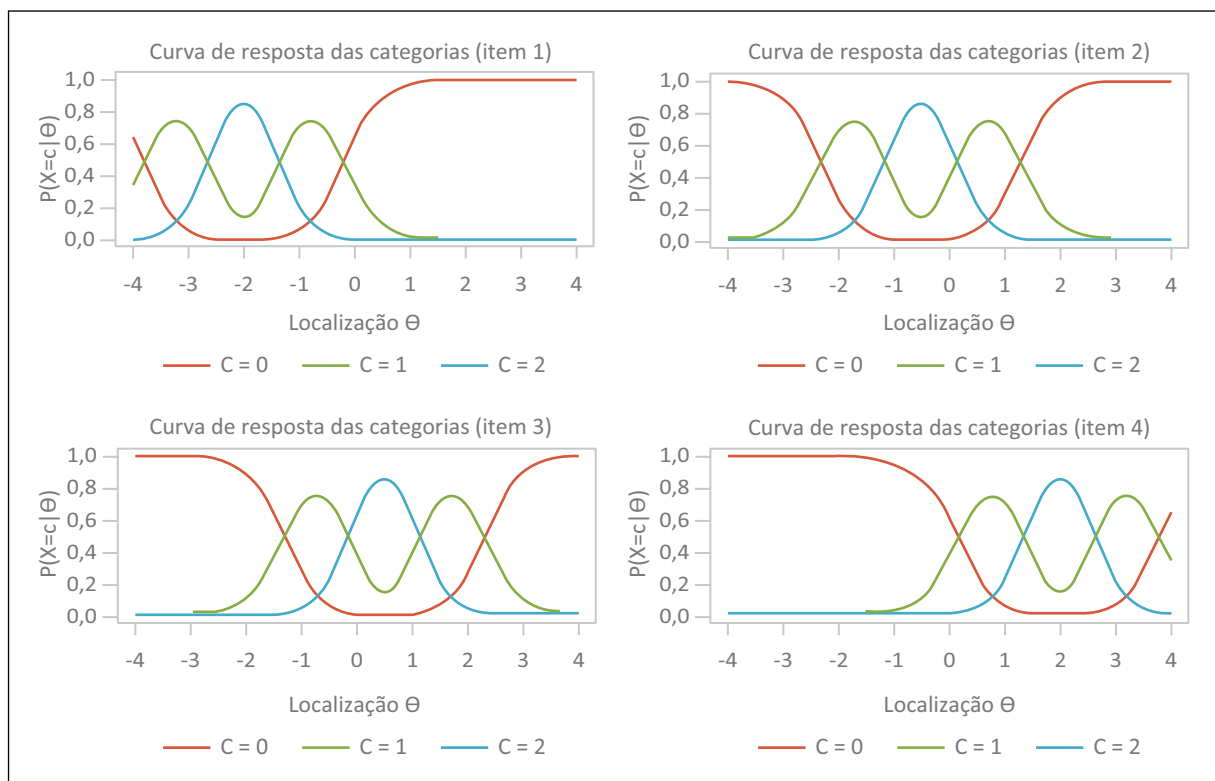
Nos gráficos da Figura A10 todos os itens possuem três categorias observáveis de respostas, com $\delta = 1,2$ e $\tau = (-1,8; -0,6; 0,6; 1,8)$. Nota-se que, mantendo o parâmetro de dificuldade (δ) e os limiares (τ) fixos para os itens, as funções de probabilidade das respostas das

categorias observáveis dos itens tornam-se mais íngremes com o aumento do valor do parâmetro de inclinação (α), permitindo uma melhor delimitação dos intervalos do traço latente em que uma categoria tem maior probabilidade do que as demais. Idealmente, o comportamento para o Item 2 corresponde à situação ideal em termos de capacidade de discriminação, porque a probabilidade de resposta a uma categoria c varia segundo a distância do indivíduo ao traço latente. O item 1, neste exemplo, possui baixíssimo poder discriminatório, uma vez que qualquer que seja sua posição na escala latente e a distância em relação a ela, o indivíduo possui probabilidades muito próximas de responder qualquer um dos itens (semelhante a uma resposta aleatória). O item 4, por outro lado, também é menos discriminatória ao gerar trechos longos no domínio da distância ao traço latente em que a probabilidade é 0 ou 1 (como no caso da categoria $c = 0$).

Parâmetro de Dificuldade (δ)

Nos gráficos da Figura A11 todos os itens possuem três categorias observáveis de respostas, com $\alpha = 3,0$ e $\tau = (1,8; 0,6; 0; 0,6; 1,8)$. Nota-se que o parâmetro de dificuldade tem efeito somente sobre a localização do item na escala do traço latente. Assim, quanto maior o valor do parâmetro de dificuldade do item, maior deve ser o valor do traço latente do indivíduo para ter maiores probabilidades de escolher a categoria com maior pontuação (no caso, a categoria 2).

FIGURA A11. Curva de resposta das categorias observáveis dos itens com $\delta_1 = -2,0$, $\delta_2 = -0,5$, $\delta_3 = 0,5$, $\delta_4 = 2,0$

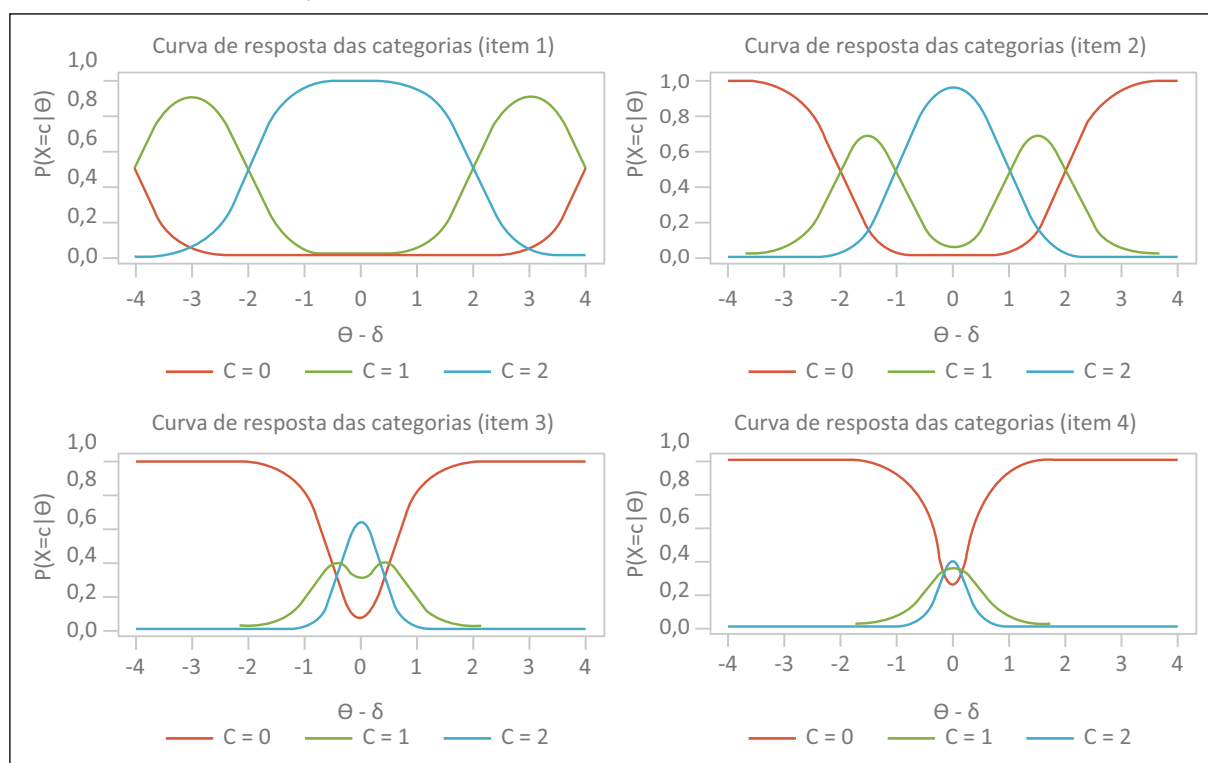


Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Limiars (τ)

Nos gráficos da Figura A12, todos os itens possuem três categorias observáveis de respostas, com $\delta = 1,2$ e $\alpha = 3,0$. Percebe-se que quanto maior a distância entre os limiars, as categorias de maior pontuação passam a ter maiores probabilidades de serem escolhidas e são predominantes em um intervalo maior do traço latente, enquanto as categorias de menor pontuação têm suas probabilidades de serem escolhidas diminuídas e são predominantes em um intervalo menor do traço latente. Para o caso específico representado na Figura A12, um intervalo de 1,0 entre os limiars pareceu ideal para se ter uma boa determinação de intervalos do traço latente em que uma categoria tem maior probabilidade de ser escolhida do que as demais, o que auxilia na identificação mais precisa do traço latente do indivíduo.

FIGURA A12. Curva de resposta das categorias observáveis dos itens com $\tau_1 = (-4,0; -2,0; 0,0; 2,0; 4,0)$, $\tau_2 = (-2,0; -1,0; 0,0; 1,0; 2,0)$, $\tau_3 = (-0,5; -0,25; 0,0; 0,25; 0,5)$, $\tau_4 = (-0,1; -0,05; 0,0; 0,05; 0,1)$



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Verificação do ajuste do modelo

Para a verificação do ajuste do modelo, calcula-se o χ^2 ajustado à razão dos graus de liberdade (χ^2 / gl) introduzido por Drasgow et al. (1995). Essa estatística χ^2 é baseada nas frequências esperadas que dependem das estimativas dos parâmetros dos itens e da distribuição do traço latente θ . A estatística não ajustada para o item i é dada por

$$\chi_i^2 = \sum_{z=0}^C \frac{(O_{iz} - E_{iz})^2}{E_{iz}}, z = 0, \dots, C$$

com

$$E_{iz} = N \int P_{iz}(\theta) \varphi(\theta) d\theta$$

O_{iz} é a frequência observada de escolher a resposta z para o item i e $\varphi(\theta)$ é a densidade normal padrão. A equação acima aplica-se a itens únicos. A fórmula é facilmente adaptada a pares e trios de itens. Para um grande número de itens, a função seleciona subconjuntos adequados de duplas e trios para realizar os cálculos, já que seu número aumenta rapidamente com o comprimento do teste (Drasgow et al., 1995). Como heurístico, valores de $\chi^2 / gl > 3$ são indicativos de falta de ajuste do modelo.

Ajuste do modelo aos dados do *survey*

O ajuste do GGUM aos dados do *survey* foi realizado seguindo a orientação fornecida pela Tabela A16. Assim, foram estimados 3 modelos separados, um para cada construto substantivo. A estimação foi implementada no software R, usando a biblioteca "GGUM" versão 0.4-3 (Tendeiro e Castro-Alvarez, 2021). A seguir são descritos e analisados os parâmetros estimados para cada traço latente.

Traço Latente 1 — Tecnocracia

Para esse modelo, foram utilizadas as seguintes questões: 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.9, 5.10, 13.2, 13.4, 13.7, 20, 21, 28.10, 28.12, 28.13 e 28.18. Os rótulos das categorias foram alterados da seguinte forma: 0 a 4 = 0; 5 = 1; 6 a 9 = 2 e 10 = 3. As questões 5.1, 5.2, 5.3, 5.9, 5.10, 13.4, 13.7 e 21 são consideradas seguir o sentido oposto (ou seja, quem é tecnocrático deveria escolher valores baixos dessas variáveis). A Tabela A14 apresenta as estatísticas de ajuste do modelo para tecnocracia. Com exceção do item 14, referente à questão 28.13, todas as demais variáveis parecem ter força suficiente para representar o traço latente de tecnocracia.

A Tabela A15 apresenta os parâmetros estimados para cada um dos 15 itens selecionados para compor o modelo. As estimativas sugerem que todas as questões tiveram uma boa qualidade de ajuste. Essas medidas, em conjunto, são difíceis de serem analisadas. Para facilitar a interpretação, elas foram reorganizadas segundo os parâmetros de dificuldade (δ), seguido pelo grau de discriminação (α).

TABELA A14. Estatísticas Qui-quadrado ajustadas pelos graus de liberdade introduzidos por Drasgow et al. (1995) para o GGUM (Traço Latente 1 — Tecnoocracia), Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Item	Observações	Graus de liberdade	χ^2	χ^2 / gl
5.1	1	327	3	3,13	1,04
5.2	2	327	3	3,01	1,00
5.3	3	327	3	5,60	1,87
5.4	4	327	3	0,91	0,30
5.9	5	327	3	2,70	0,90
5.10	6	327	3	2,33	0,78
13.2	7	327	3	0,69	0,23
13.4	8	327	3	0,42	0,14
13.7	9	327	3	0,25	0,08
20	10	324	3	0,38	0,13
21	11	324	3	0,09	0,03
28.10	12	321	3	0,41	0,14
28.12	13	321	3	0,45	0,15
28.13	14	321	3	64,34	21,45
28.18	15	321	3	0,45	0,15

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA A15. Estimativas dos parâmetros dos itens para o Traço Latente 1 (Tecnoocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	α	δ	τ_1	τ_2	τ_3	$\tau_2 - \tau_1$	$\tau_3 - \tau_2$
5.1	4,08	0,88	-1,23	-0,30	-0,23	0,94	0,07
5.2	4,46	0,94	-1,20	-0,14	-0,08	1,06	0,06
5.3	6,57	0,91	-1,23	-0,32	-0,20	0,91	0,11
5.4	0,54	-3,70	-5,79	-8,08	-3,23	-2,29	4,85
5.9	5,07	1,14	-1,06	-0,20	-0,15	0,86	0,05
5.10	3,80	1,17	-1,09	-0,18	-0,25	0,92	-0,07
13.2	0,87	-4,34	-5,51	-5,91	-3,04	-0,40	2,88
13.4	1,23	4,85	-5,44	-3,60	-3,12	1,84	0,48
13.7	1,15	5,12	-5,61	-3,83	-3,63	1,78	0,20
20	0,17	5,55	-9,49	-10,00	-0,26	-0,51	9,74
21	0,76	1,09	-3,25	-0,05	-0,30	3,20	-0,25
28.10	0,28	-3,73	-6,05	-10,00	-0,12	-3,95	9,88
28.12	0,39	-0,01	-1,19	-6,46	-0,16	-5,28	6,30
28.13	0,10	-2,21	-5,33	-10,00	-6,31	-4,67	3,69
28.18	0,43	-0,16	-0,99	-4,73	-0,90	-3,74	3,84

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

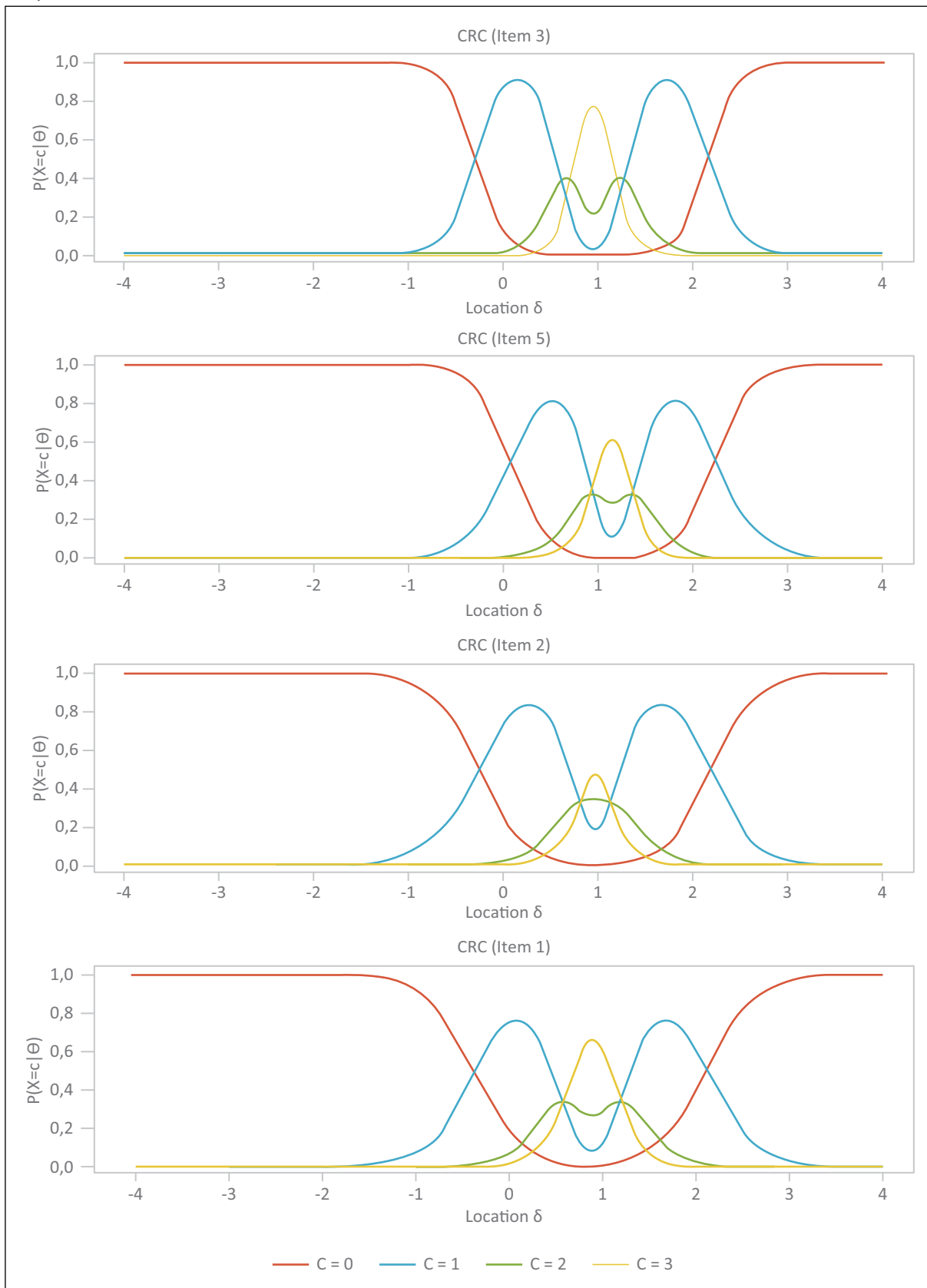
A Tabela A16 separa as questões que exigem um alto nível de tecnocracia por parte dos magistrados para que concordem com ela (Painel A) e as que exigem um baixo nível de tecnocracia para sua concordância. (Painel B). Vemos que as variáveis 20, 13.7 (escala invertida) e 13.4 (invertida) são as que mais caracterizam a proximidade dos respondentes ao perfil tecnocrático quando escolhem altos valores para suas opiniões (Painel A). O mesmo é válido para as variáveis 28.12 e 28.18 (Painel B), em que apenas os magistrados com baixo perfil tecnocrático concordariam com essas questões (responderiam altos valores para elas).

TABELA A16. Organização das variáveis por nível de dificuldade (δ) para o Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Questão	Conteúdo	Parâmetro de dificuldade
Painel A — Questões que exigem um alto nível de tecnocracia por parte dos magistrados para que concordem com ela (em ordem decrescente de nível de tecnocracia)		
20	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos	5,55
13.7 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	4,48
13.4 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	4,25
5.10 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de direito antidiscriminatório na formação dos magistrados trabalhistas?	1,18
5.9 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de direitos humanos na formação dos magistrados trabalhistas?	1,15
21 (escala invertida)	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas.	1,10
5.2 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de psicologia na formação dos magistrados trabalhistas?	0,94
5.3 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de sociologia na formação dos magistrados trabalhistas?	0,91
5.1 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de filosofia na formação dos magistrados trabalhistas?	0,89
Painel B — Questões que exigem um baixo nível de tecnocracia por parte dos magistrados para que concordem com ela (em ordem decrescente de nível de tecnocracia)		
28.12	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à estrita observação da Legislação vigente para o bom exercício da magistratura trabalhista?	0,00
28.18	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à adesão aos precedentes vinculantes e obrigatórios para o bom exercício da magistratura trabalhista?	-0,98
5.4	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sistemas operacionais do Poder Judiciário na formação dos magistrados trabalhistas?	-3,64
28.10	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à alta produtividade para o bom exercício da magistratura trabalhista?	-3,73
13.2	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar sua produtividade?	-4,16

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ), 2021).

FIGURA A13. Probabilidades previstas de respostas condicionais ao Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA A17. Organização das variáveis por ordem decrescente de discriminação (α) dos indivíduos para o Traço Latente 1 (Tecnocracia) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Questão	Conteúdo	Parâmetro de discriminação	Observação
5.3 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de sociologia na formação dos magistrados trabalhistas?	6,56	Categoria 2 (5 na escala original) não tem intervalo do traço latente com maior probabilidade que demais categorias. Demais categorias estão bem limitadas para um intervalo do traço latente, sendo que traços abaixo de -1 e acima de 2,5 possuem maior probabilidade de selecionarem a categoria 0 (10 na escala original)
5.9 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de direitos humanos na formação dos magistrados trabalhistas?	5,08	Categoria 2 (5 na escala original) não tem intervalo do traço latente com maior probabilidade que demais categorias. Demais categorias estão bem limitadas para um intervalo do traço latente, sendo que traços abaixo de 0 e acima de 2,5 possuem maior probabilidade de selecionarem a categoria 0 (10 na escala original)
5.2 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de psicologia na formação dos magistrados trabalhistas?	4,46	Categoria 2 (5 na escala original) não tem intervalo do traço latente com maior probabilidade que demais categorias. Demais categorias estão bem limitadas para um intervalo do traço latente, sendo que traços abaixo de -1 e acima de 2,5 possuem maior probabilidade de selecionarem a categoria 0 (10 na escala original)
5.1 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de filosofia na formação dos magistrados trabalhistas?	4,10	Categoria 2 (5 na escala original) não tem intervalo do traço latente com maior probabilidade que demais categorias. Demais categorias estão bem limitadas para um intervalo do traço latente, sendo que traços abaixo de 0 e acima de 2,5 possuem maior probabilidade de selecionarem a categoria 0 (10 na escala original)
5.10 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de direito antidiscriminatório na formação dos magistrados trabalhistas?	3,81	Categoria 2 (5 na escala original) não tem intervalo do traço latente com maior probabilidade que demais categorias. Demais categorias estão bem limitadas para um intervalo do traço latente, sendo que traços abaixo de -1 e acima de 2,5 possuem maior probabilidade de selecionarem a categoria 0 (10 na escala original)
13.4 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	1,23	Todas as categorias têm probabilidade de resposta dominante em algum intervalo do traço latente, sendo o menor intervalo para a categoria 2 (5 na escala original).
13.7 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	1,15	Todas as categorias têm probabilidade de resposta dominante em algum intervalo do traço latente, sendo o menor intervalo para a categoria 2 (5 na escala original).



Questão	Conteúdo	Parâmetro de discriminação	Observação
13.2	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar sua produtividade?	0,87	Categoria 3 (10 na escala original) com maior probabilidade entre o traço -4 e -1, categoria 2 (6 a 9 na escala original) entre -1 e 2 e categoria 0 (0 a 4 na escala original) acima de 2.
21 (escala invertida)	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas?	0,76	Categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior intervalo com probabilidade dominante de ser escolhida. Categoria 3 (0 a 4 na escala original) predominante para traços de 0,5 a 1,5.
5.4	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sistemas operacionais do Poder Judiciário na formação dos magistrados trabalhistas?	0,55	Apenas as categorias 3 (10 na escala original) e 2 (6 a 9 na escala original) possuem maior probabilidade de serem escolhidas, sendo a categoria 3 para o traço latente de -4 a 0 e a e para o traço latente de 0 a 3. A categoria 0 (0 a 4 na escala original) só tem maior probabilidade no intervalo de 3 a 4.
28.18	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à adesão aos precedentes vinculantes e obrigatórios para o bom exercício da magistratura trabalhista?	0,43	Categoria 3 (10 na escala original) predominante entre traços de -2 a 2. Categoria 2 (6 a 9 na escala original) predominante de -2 a -3 e de 2 a 3. Categoria 0 (0 a 4 na escala original) predominante abaixo de -3 e acima de 3.
28.12	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à estrita observação da Legislação vigente para o bom exercício da magistratura trabalhista?	0,39	Categoria 2 (6 a 9 na escala original) predominante para quase todo intervalo de traço latente.
28.10	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à alta produtividade para o bom exercício da magistratura trabalhista?	0,28	Categoria 2 (6 a 9 na escala original) predominante para quase todo intervalo de traço latente.
20	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos?	0,17	Categoria 2 (6 a 9 na escala original) predominante para quase todo intervalo de traço latente.

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

O parâmetro de discriminação (Y) é um critério mais relevante, no caso em análise, uma vez que ele auxilia a identificar as variáveis com maior poder de discriminar indivíduos que de fato representam um traço tecnocrático. A Tabela A17, associada aos valores do parâmetro de dificuldade da Tabela A16, sugerem sugere que as variáveis 5.3 (Item 3), 5.9 (Item 5), 5.2 (Item 2), 5.1 (Item 1) e 5.10 (Item 6) são as que mais fortemente auxiliam na diferenciação dos magistrados tecnocráticos e não-tecnocráticos. A Figura A13 apresenta as probabilidades de resposta às categorias condicionais ao traço latente. O padrão das curvas é exatamente o esperado de um alto poder discriminatório, com a categoria mais elevada ($c = 3$) atingindo a maior probabilidade em torno do seu parâmetro estimado de dificuldade. As questões, no geral, trazem maiores informações para indivíduos com traço latente ente 0 e 3.

Das questões selecionadas para mensurar o traço latente Tecnocracia, as que melhor discriminam os indivíduos e que são mais informativas são as questões relacionadas à relevância dos cursos de formação continuada para obter pacificação social e empatia na prestação jurisdicional, além das questões referentes à relevância de assuntos voltados à direitos humanos, extrajurídicos e sociologia na formação dos magistrados trabalhistas. As questões de pacificação social e empatia também exigem altos valores de traço latente para receberem maior discordância por parte dos indivíduos (ou seja, os indivíduos devem ter um perfil muito tecnocrata para discordarem dessas questões). As questões sobre a relevância de temas de sociologia e direitos humanos exigem um traço latente intermediário para obterem maior nível de discordância, enquanto valores mais extremos de traço latente possuem maior probabilidade de seleção das categorias mais concordantes com o item.

Dentre todas as questões selecionadas para descrever o perfil tecnocrata, a que exige um maior nível de traço latente para obter concordância por parte dos magistrados é a que menciona que os cursos de formação continuada devem focalizar em casos judiciais concretos. No entanto, essa questão é pouco discriminatória, visto que para praticamente todos os intervalos do traço latente mensurado temos que os indivíduos possuem maior probabilidade de responderem às categorias de 6 a 9 (recategorizadas como 2 no modelo proposto).

As questões relacionadas à relevância que os magistrados atribuem à estrita observação da Legislação vigente e da alta produtividade para bom exercício da magistratura trabalhista são pouco discriminatórias, visto que as categorias da 6 a 9 (recategorizadas como 2 no modelo proposto) possuem maior probabilidade de serem selecionadas para praticamente todos os intervalos do traço latente.

Traço Latente 2 — Direito Substantivo

Para esse modelo, foram utilizadas as seguintes questões: 3.1, 3.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.9, 5.10, 13.4, 13.5, 13.7, 20, 21, 26 e 28.12. Os rótulos das categorias foram alterados da seguinte forma: 0 a 4 = 0; 5 = 1; 6 a 9 = 2 e 10 = 3. As questões 5.4, 20 e 28.12 são consideradas seguir o sentido oposto (ou seja, quem é mais orientado ao direito substantivo deveria escolher valores baixos dessas variáveis). A Tabela A18 apresenta as estatísticas de ajuste do modelo para Direito Substantivo. Todas as variáveis parecem ter força suficiente para representar o traço latente de direito substantivo.

A Tabela A19 apresenta os parâmetros estimados para cada um dos 15 itens selecionados para compor o modelo. As estimativas sugerem que todas as questões tiveram uma boa qualidade de ajuste. Essas medidas, em conjunto, são difíceis de serem analisadas. Para facilitar a interpretação, elas foram reorganizadas segundo os parâmetros de dificuldade (δ), seguido pelo grau de discriminação (α).

TABELA A18. Estatísticas Qui-quadrado ajustadas pelos graus de liberdade introduzidos por Drasgow et al. (1995) para o GGUM (Traço Latente 2 — Direito Substantivo), Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Item	Observações	Graus de liberdade	χ^2	χ^2 / gl
3.1	1	327	3	0,22	0,07
3.4	2	327	3	0,37	0,12
5.1	3	327	3	0,77	0,26
5.2	4	327	3	1,39	0,46
5.3	5	327	3	1,41	0,47
5.4	6	327	3	0,03	0,01
5.9	7	327	3	1,77	0,59
5.10	8	327	3	1,27	0,42
13.4	9	327	3	0,11	0,04
13.5	10	327	3	0,04	0,01
13.7	11	327	3	0,10	0,03
20	12	324	3	0,05	0,02
21	13	324	3	0,01	0,00
26	14	321	3	0,00	0,00
28.12	15	321	3	0,67	0,22

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA A19. Estimativas dos parâmetros dos itens para o Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	α	δ	τ_1	τ_2	τ_3	$\tau_2 - \tau_1$	$\tau_3 - \tau_2$
3.1	1,02	2,96	-4,72	-6,11	-3,38	-1,39	2,73
3.4	1,19	2,64	-3,98	-4,84	-2,43	-0,86	2,41
5.1	1,89	1,97	-3,22	-3,22	-1,62	0,00	1,59
5.2	2,63	2,23	-3,88	-3,68	-2,03	0,19	1,66
5.3	2,86	2,38	-3,73	-3,62	-2,07	0,11	1,55
5.4	0,82	-4,76	-5,00	-1,84	-2,92	3,16	-1,08
5.9	2,96	2,30	-3,84	-3,79	-2,50	0,06	1,29
5.10	2,21	2,27	-3,62	-3,84	-2,47	-0,22	1,37
13.4	0,93	2,94	-4,41	-4,41	-2,12	0,00	2,29
13.5	0,71	3,25	-4,58	-4,92	-2,06	-0,34	2,86
13.7	0,90	3,00	-4,21	-4,51	-2,32	-0,29	2,18
20	0,16	5,83	-10,00	-0,02	-0,10	9,98	-0,07
21	0,57	4,54	-5,36	-5,95	-1,65	-0,59	4,30
26	0,21	4,12	-0,68	-8,56	-1,52	-7,87	7,04
28.12	0,22	10,00	-10,00	-0,39	-9,39	9,61	-9,00

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A Tabela A20 separa as questões que exigem um alto nível de perfil de direito substantivo por parte dos magistrados para que concordem com ela (Painel A) e as que exigem um

baixo nível de perfil de direito substantivo para sua concordância. (Painel B). Vemos que as variáveis 28 (escala invertida), 20 (escala invertida), 21, 26 e 13.5 são as que mais caracterizam a proximidade dos respondentes ao perfil de direito substantivo quando escolhem altos valores para suas opiniões (Painel A). O mesmo é válido para a variável 5.4 (Painel B), em que apenas os magistrados com baixo traço de direito substantivo concordariam com essas questões (responderiam altos valores para elas).

TABELA A20. Organização das variáveis por nível de dificuldade (δ) para o Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Questão	Conteúdo	Parâmetro de dificuldade
Painel A — Questões que exigem um alto nível de direito substantivo por parte dos magistrados para que concordem com ela (em ordem decrescente de nível de direito substantivo)		
28.12 (escala invertida)	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à estrita e observação da Legislação vigente para o bom exercício da magistratura trabalhista?	10,00
20 (escala invertida)	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos?	5,83
21	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajudiciais de relevância para tomada de decisões jurídicas?	4,54
26	Como o(a) senhor(a) avalia quão adequado é o uso do critério de merecimento para progressão de carreira na magistratura trabalhista?	4,12
13.5	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar o número dos seus processos com conciliação/homologação de acordo?	3,25
13.7	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	3,00
3.1	Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui ao aspecto troca de experiências com colegas para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	2,96
13.4	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	2,94
3.4	Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui ao aspecto contato com conhecimentos extrajudiciais para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	2,64
5.3	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sociologia na formação dos magistrados trabalhistas?	2,38
5.9	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de direitos humanos na formação dos magistrados trabalhistas?	2,30
5.10	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de direito antidiscriminatório na formação dos magistrados trabalhistas?	2,27
5.2	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de psicologia na formação dos magistrados trabalhistas?	2,23
5.1	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de filosofia na formação dos magistrados trabalhistas?	1,97
Painel B — Questões que exigem um baixo nível de direito substantivo por parte dos magistrados para que concordem com ela (em ordem decrescente de nível de direito substantivo)		
5.4 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sistemas operacionais do poder judiciário na formação dos magistrados trabalhistas?	-4,76

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

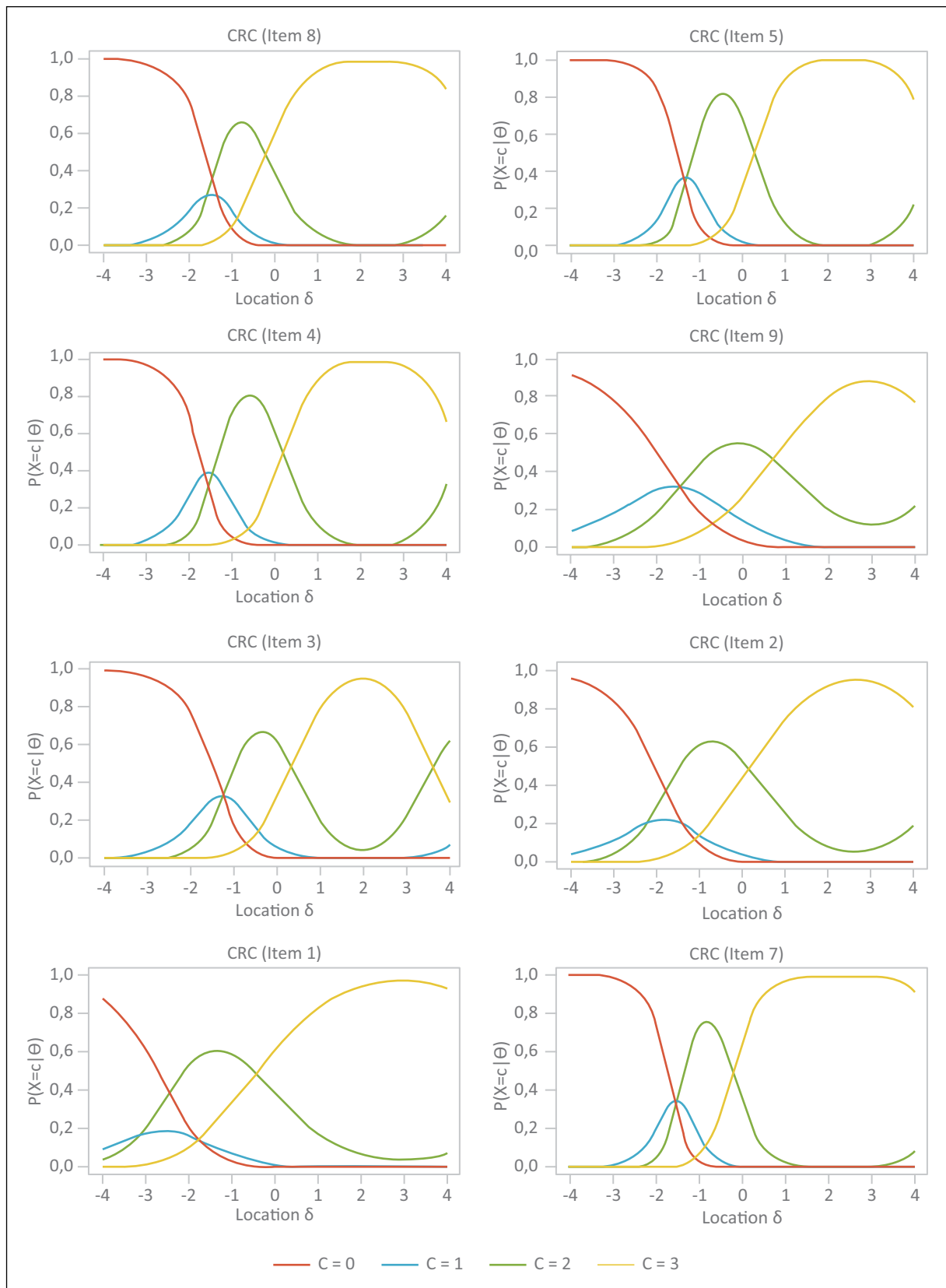
A Tabela A21, associada aos valores do parâmetro de dificuldade da Tabela A23, sugerem sugere que as variáveis 5.10 (Item 8), 5.3 (Item 5), 5.2 (Item 4), 13.4 (Item 9) e 5.1 (Item 3), 3.4 (Item 2), 3.1 (Item 1) e 5.9 (Item 7) são as que mais fortemente auxiliam na diferenciação entre os magistrados voltados para o Direito Substantivo e os demais. A Figura A14 apresenta as probabilidades de resposta às categorias condicionais ao traço latente. O padrão das curvas é exatamente o esperado de um alto poder discriminatório, com a categoria mais elevada ($c = 3$) atingindo a maior probabilidade em torno do seu parâmetro estimado de dificuldade. As questões, no geral, trazem maiores informações para indivíduos com traço latente ente -2,5 e 1.

Das questões selecionadas para mensurar o traço latente Direito Substantivo, as que melhor discriminam os indivíduos e que são mais informativas são as questões relacionadas à relevância de assuntos voltados à direitos humanos, direitos antidiscriminatórios, psicologia e sociologia na formação dos magistrados trabalhistas. Essas mesmas questões, apesar de terem parâmetro de dificuldade acima de 1,9, são as questões que, comparadas com as demais (exceto a questão 5.4 sobre a relevância atribuída ao tema de sistemas operacionais do poder judiciário na formação dos magistrados trabalhistas, a qual possui parâmetro de dificuldade negativo), exigem menores valores de traço latente para receberem maior concordância por parte dos indivíduos (ou seja, os indivíduos não precisam ter um perfil tão extremo de Direito Substantivo para concordarem com essas questões).

Dentre todas as questões selecionadas para descrever o perfil de Direito Substantivo, as que exigem um maior nível de traço latente para obterem discordância por parte dos magistrados são as questões referentes à relevância da estrita e observação da Legislação vigente para o bom exercício da magistratura trabalhista e que os cursos de formação continuada deveriam focalizar mais em casos judiciais concretos (ou seja, os indivíduos devem ter um perfil característico de Direito Substantivo para discordarem com essas questões). Ainda, as questões relacionadas ao critério de merecimento para progressão na carreira, à relevância dos cursos de formação continuada para aumentar o número de processos de conciliação e a capacidade de obter pacificação social na prestação jurídica exigem um alto nível de traço latente para obterem maior concordância por parte dos magistrados (ou seja, os indivíduos devem ter um perfil característico de direito substantivo para concordarem com essas questões). No entanto, essas questões são pouco discriminatórias, visto que as categorias possuem probabilidade de resposta inferior à 0,6 para o intervalo de traço latente em que são predominantes.

A questão sobre a focalização dos casos judiciais concretos pelos cursos de formação continuada é a que pior discrimina os indivíduos, em que as categorias de 6 a 9 (recategorizadas como 1) possuem maior probabilidade de resposta para praticamente todo intervalo do traço latente.

FIGURA A14. Probabilidades previstas de respostas condicionais ao Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA A21. Organização das variáveis por ordem decrescente de discriminação (α) dos indivíduos para o Traço Latente 2 (Direito Substantivo) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Questão	Conteúdo	Parâmetro de Discriminação	Observação
5.9	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de direitos humanos na formação dos magistrados trabalhistas?	2,96	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 0 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -1,5. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
5.3	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sociologia na formação dos magistrados trabalhistas?	2,86	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0,5 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 0,5 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -2. A categoria 1 (5 na escala original) tem maior probabilidade de resposta em um intervalo pequeno do traço latente de -2 a -1,5.
5.2	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de psicologia na formação dos magistrados trabalhistas?	2,63	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0,5 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 0,5 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -2. A categoria 1 (5 na escala original) tem maior probabilidade de resposta em um intervalo pequeno do traço latente de -2 a -1,5.
5.10	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de direito antidiscriminatório na formação dos magistrados trabalhistas?	2,21	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 0 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -1,5. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
5.1	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de filosofia na formação dos magistrados trabalhistas?	1,89	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0,5 e 3,5. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 0,5 e acima de 3,5 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -1,5. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
3.4	Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui ao aspecto contato com conhecimentos extrajurídicos para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	1,19	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -2 e 0 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -2. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
3.1	Qual o peso que o(a) senhor(a) atribui ao aspecto troca de experiências com colegas para a presença nos cursos oferecidos pelas escolas judiciais?	1,02	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -2 e 0 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -2. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.



Questão	Conteúdo	Parâmetro de Discriminação	Observação
13.4	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	0,93	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -2 e 0 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -2. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
13.7	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	0,90	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 1 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 1 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -1,5. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
5.4 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sistemas operacionais do poder judiciário na formação dos magistrados trabalhistas?	0,82	A categoria 0 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0,5 e 4. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -2 e 0,5 e a categoria 3 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -2. A categoria 2 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
13.5	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar o número dos seus processos com conciliação/homologação de acordo.	0,71	A categoria 3 (10 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre 0,5 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1,5 e 0,5 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -1,5. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
21	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas.	0,57	A categoria 3 (10 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 2,5 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1 e 2 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -1. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
28.12 (escala invertida)	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à escrita e observação da Legislação vigente para o bom exercício da magistratura trabalhista?	0,22	A categoria 3 (10 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 2 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre 0 e 2 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de 0. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
26	Como o(a) senhor(a) avalia quão adequado é o uso do critério de merecimento para progressão de carreira na magistratura trabalhista?	0,21	A categoria 3 (10 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -0,5 e 1 e a categoria 0 (0 a 4 na escala original) para traços abaixo de -0,5. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente. As probabilidades em geral são inferiores à 0,6.
20 (escala invertida)	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais os casos judiciais concretos	0,16	A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem predominância, sendo a categoria de maior probabilidade para traços entre -3 e 4. A categoria 0 (10 na escala original) tem maior probabilidade para os traços inferiores a -3 e as categorias 2 (5 na escala original) e 3 (0 a 4 na escala original) não possuem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

Traço Latente 3 — Gestão

Para esse modelo, foram utilizadas as seguintes questões: 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 13.2, 13.4, 13.7, 21 e 28.10. Os rótulos das categorias foram alterados da seguinte forma: 0 a 4 = 0; 5 = 1; 6 a 9 = 2 e 10 = 3. As questões 5.1, 5.2, 5.3, 13.4, 13.7 e 21 são consideradas seguir o sentido oposto (ou seja, quem é mais orientado à gestão deveria escolher valores baixos dessas variáveis). A Tabela A22 apresenta as estatísticas de ajuste do modelo para Gestão. Todas as variáveis, com exceção da questão 20, parecem ter força suficiente para representar o traço latente de gestão.

TABELA A22. Estatísticas Qui-quadrado ajustadas pelos graus de liberdade introduzidos por Drasgow et al. (1995) para o GGUM (Traço Latente 3 — Gestão), Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	Item	Observações	Graus de liberdade	χ^2	χ^2 / gl
5.1	1	327	3	6,14	2,05
5.2	2	327	3	4,81	1,60
5.3	3	327	3	7,10	2,37
5.4	4	327	3	0,97	0,32
13.2	5	327	3	1,66	0,55
13.4	6	327	3	0,85	0,28
13.7	7	327	3	0,66	0,22
20	8	324	3	54,12	18,04
21	9	324	3	0,13	0,04
28.10	10	321	3	0,51	0,17

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA A23. Estimativas dos parâmetros dos itens para o Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Variável	α	δ	τ_1	τ_2	τ_3	$\tau_2 - \tau_1$	$\tau_3 - \tau_2$
5.1	5,85	0,83	-1,19	-0,39	-0,25	0,80	0,14
5.2	5,40	0,92	-1,19	-0,21	-0,08	0,98	0,13
5.3	7,22	0,83	-1,19	-0,33	-0,21	0,85	0,12
5.4	0,44	-4,41	-6,64	-9,66	-3,87	-3,02	5,78
13.2	1,11	-3,77	-5,06	-5,10	-2,65	-0,04	2,45
13.4	1,68	1,86	-2,38	-0,80	-0,29	1,58	0,51
13.7	1,73	1,83	-2,27	-0,80	-0,44	1,47	0,36
20	0,10	0,39	-6,94	-9,19	-5,65	-2,24	3,54
21	0,82	1,02	-3,08	-0,10	-0,31	2,98	-0,21
28.10	0,28	-3,69	-6,04	-10,00	-0,08	-3,96	9,92

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A Tabela A23 apresenta os parâmetros estimados para cada um dos 10 itens selecionados para compor o modelo. As estimativas sugerem que todas as questões tiveram uma boa qualidade de ajuste. Essas medidas, em conjunto, são difíceis de serem analisadas. Para facilitar

a interpretação, elas foram reorganizadas segundo os parâmetros de de dificuldade (δ), seguido pelo grau de discriminação (α).

A Tabela A24 separa as questões que exigem um alto nível de traço de gestão por parte dos magistrados para que concordem com ela (Painel A) e as que exigem um baixo nível de traço de gestão para sua concordância. (Painel B). Vemos que as variáveis 21 (escala invertida), 5.1 (escala invertida), 5.3 (escala invertida), 13.7 (escala invertida), 13.4 (escala invertida) e 5.2 (escala invertida) são as que mais caracterizam a proximidade dos respondentes ao perfil de gestão, especialmente as questões 21 e 5.3, quando escolhem altos valores para suas opiniões (Painel A). O mesmo é válido para as questões 5.4 e 28.10 (Painel B), em que apenas os magistrados com baixo traço de gestão concordariam com essas questões (responderiam altos valores para elas).

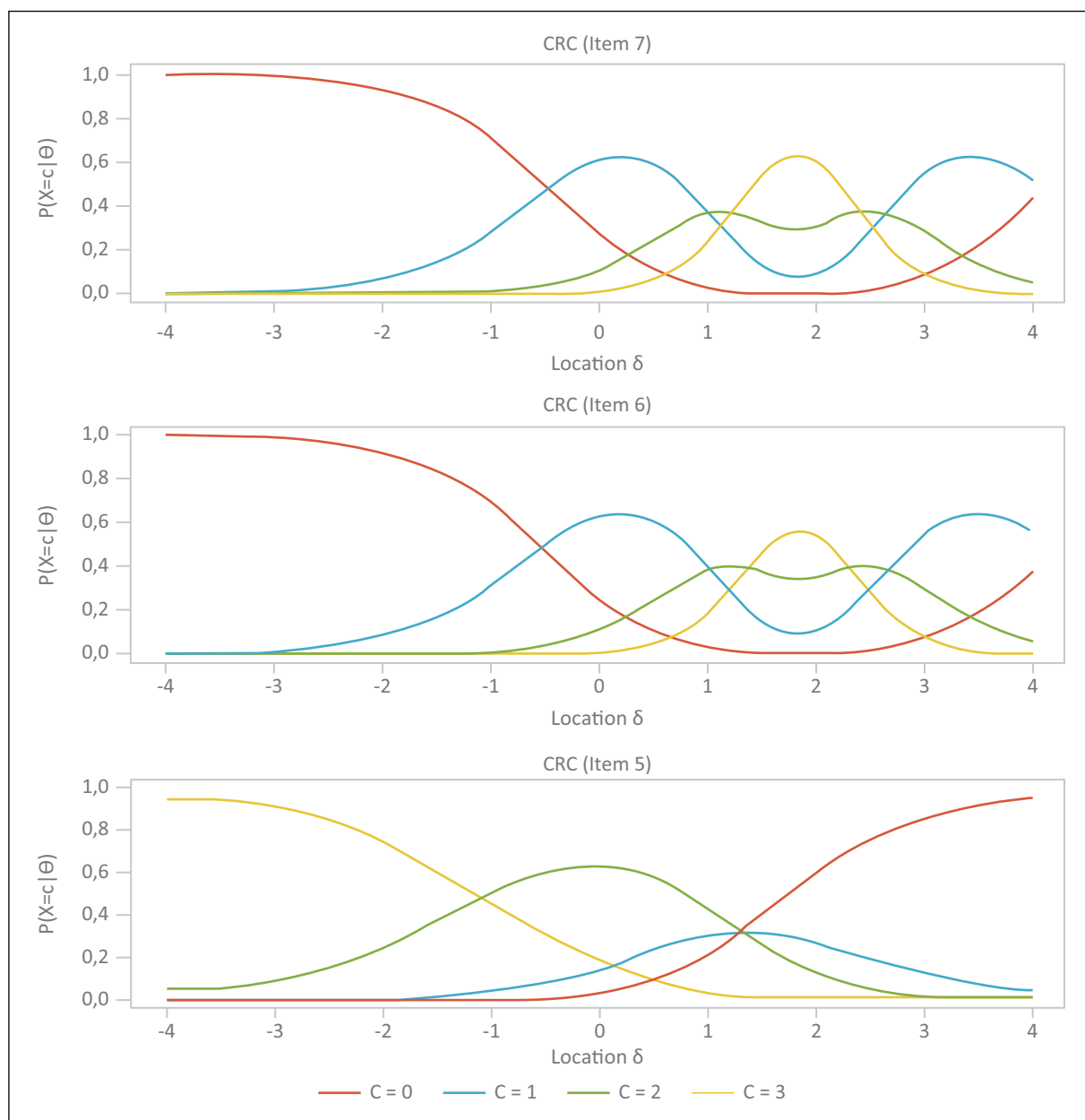
TABELA A24. Organização das variáveis por nível de dificuldade (δ) para o Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Questão	Conteúdo	Parâmetro de dificuldade
Painel A — Questões que exigem um alto nível de gestão por parte dos magistrados para que concordem com ela (em ordem decrescente de nível de gestão)		
21 (escala invertida)	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas.	4,72
5.1 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de filosofia na formação dos magistrados trabalhistas?	4,22
5.3 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para os temas de sociologia na formação dos magistrados trabalhistas?	3,82
13.7 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	3,74
13.4 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	3,62
5.2 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de psicologia na formação dos magistrados trabalhistas?	3,55
Painel B — Questões que exigem um baixo nível de gestão por parte dos magistrados para que concordem com ela (em ordem decrescente de nível de gestão)		
13.2	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar sua produtividade?	-2,67
5.4	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sistemas operacionais do Poder Judiciário na formação dos magistrados trabalhistas?	-3,65
28.10	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à alta produtividade para o bom exercício da magistratura trabalhista?	-3,82

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

A Tabela A25, associada aos valores do parâmetro de dificuldade da Tabela 24, sugerem que as variáveis 13.7 (Item 7), 13.4 (Item 6) e 13.2 (Item 5) são as que mais fortemente auxiliam na diferenciação entre os magistrados voltados para a Gestão e os demais. A Figura A15 apresenta as probabilidades de resposta às categorias condicionais ao traço latente. O padrão das curvas é exatamente o esperado de um alto poder discriminatório, com a categoria mais elevada ($c = 3$) atingindo a maior probabilidade em torno do seu parâmetro estimado de dificuldade. As questões, no geral, trazem maiores informações para indivíduos com traço latente ente -1 e 2.

FIGURA A15. Probabilidades previstas de respostas condicionais ao Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)



Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

TABELA A25. Organização das variáveis por ordem decrescente de discriminação (α) dos indivíduos para o Traço Latente 3 (Gestão) — Pesquisa Ensino Judicial (PEJ) (2021)

Questão	Conteúdo	Parâmetro de discriminação	Observação
13.4 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar seu nível de empatia com as partes na análise processual trabalhista?	4,25	A categoria 3 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1,5 e 4. A categoria 2 (5 na escala original) tem maior probabilidade para os traços de 0,5 a 1,5. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -0,5 e 0,5 e a categoria 0 (10 na escala original) para traços abaixo de -0,5.
13.7 (escala invertida)	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para melhorar sua capacidade em obter a pacificação social na prestação jurisdicional?	3,88	A categoria 3 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1,5 e 4. A categoria 2 (5 na escala original) tem maior probabilidade para os traços de 0,5 a 1,5. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -0,5 e 0,5 e a categoria 0 (10 na escala original) para traços abaixo de -0,5.
13.2	Qual a relevância dos cursos de formação continuada oferecidos pelas escolas judiciais, nacional e regionais, para aumentar sua produtividade?	2,12	A categoria 0 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -1 e 1 e a categoria 3 (10 na escala original) para traços abaixo de -1. A categoria 1 (5 na escala original) tem maior probabilidade de resposta em um intervalo muito pequeno de traço latente, próximo ao traço 1.
5.2 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de psicologia na formação dos magistrados trabalhistas?	0,91	A categoria 3 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 2 e 4. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -0,5 e 2 e a categoria 0 (10 na escala original) para traços abaixo de -0,5. A categoria 2 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
5.3 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sociologia na formação dos magistrados trabalhistas?	0,68	A categoria 3 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1,5 e 4. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -0,5 e 1,5 e a categoria 0 (10 na escala original) para traços abaixo de -0,5. A categoria 2 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
5.4	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de sistemas operacionais do Poder Judiciário na formação dos magistrados trabalhistas?	0,67	A categoria 0 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 2,5 e 4. A categoria 2 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre 0 e 2,5 e a categoria 3 (10 na escala original) para traços abaixo de 0. A categoria 1 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
5.1 (escala invertida)	Qual a relevância que o(a) senhor(a) atribui para o tema de filosofia na formação dos magistrados trabalhistas?	0,57	A categoria 3 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1,5 e 4. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -0,5 e 1,5 e a categoria 0 (10 na escala original) para traços abaixo de -0,5. A categoria 2 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
21 (escala invertida)	O conteúdo dos cursos de formação continuada deveria focalizar mais assuntos extrajurídicos de relevância para tomada de decisões jurídicas.	0,44	A categoria 3 (0 a 4 na escala original) tem maior probabilidade para traços entre 1 e 4. A categoria 1 (6 a 9 na escala original) tem maior probabilidade para os traços entre -3 e 1 e a categoria 0 (10 na escala original) para traços abaixo de -3. A categoria 2 (5 na escala original) não tem maior probabilidade de resposta em nenhum intervalo do traço latente.
28.10	Qual o nível de relevância que o(a) senhor(a) atribui à alta produtividade para o bom exercício da magistratura trabalhista?	0,28	A categoria 2 (6 a 9 na escala original) é predominante em todo intervalo do traço latente.

Fonte: Pesquisa Ensino Judicial (PEJ, 2021).

2.7. Considerações Finais

Esta seção teve, como propósito, avaliar a qualidade da informação gerada pela Pesquisa Ensino Judicial (PEJ), com magistrados de cinco Tribunais Regionais do Trabalho. Embora a pesquisa tivesse intenção de cobrir todo o universo de magistrados vinculados a esses TRTs, a taxa de resposta foi próxima de 50%, levantando a preocupação sobre seletividade dos respondentes. Uma análise cuidadosa das características dos magistrados a partir de um pareamento determinístico entre a base da PEJ com dados sobre cursos e promoções disponibilizados pelas escolas judiciais sinalizou para níveis desprezíveis de seletividade dos participantes do inquérito, tanto no nível agregado quanto por TRT. Os resultados derivados das análises de seletividade empreendidas neste relatório devem ser interpretados com cautela.

A análise de seletividade realizada baseia-se em um conjunto limitado de atributos que estavam disponíveis simultaneamente para os respondentes e aqueles que não participaram da pesquisa. Além disso, esses atributos são características objetivas; não há nenhuma característica sobre percepção, opinião e atitude que possa ser utilizada na análise de seletividade. Essas características subjetivas formam grande parte dos resultados presentes no *survey* — PEJ. Nesse sentido, embora os respondentes da pesquisa sejam parecidos em atributos objetivos aos não respondentes, eles podem diferir bastante do ponto de vista das suas percepções. Por essa razão, a generalização dos padrões observados nos dados da PEJ (especialmente em relação às variáveis subjetivas) deve ser evitada para o universo de magistrados trabalhistas dos 5 tribunais.

Outro aspecto que chamou a atenção foi a baixa variabilidade de muitas respostas relativas à percepção, o que inviabilizou o seu uso no modelo de perfis. Embora vários testes de análise de consistência interna tenham sinalizado para a boa qualidade da informação (ausência de respostas aleatórias ou preferenciais por posições não informativas), a pouca variabilidade apresentou-se como o maior desafio para a identificação da heterogeneidade num grupo de respondentes já bastante homogêneo em suas características socioeconômicas. A combinação de modelos baseados na Teoria de Resposta ao Item com uma fundamentação substantiva de perfis esperados por parte de especialistas no tema permitiu analisar a força das variáveis para expressar os construtos latentes que se deveriam manifestar na caracterização dos perfis.

Referências bibliográficas

Andrade, J., Guedes, G. R., Pinto, J., & Caetano, A. J. (2021). Grade of Membership Mixture Models. R package version 0.0-1.

Andrade, D. F., Tavares, H. R., & Valle, R. C. (2000). Teoria Da Resposta Ao Item: Conceitos E Aplicações. São Paulo: Editora ABE.

Andrade, D. F., Tavares, H. R., & Valle, R. C. (2000). Teoria da Resposta ao Item: Conceitos e Aplicações. São Paulo: ABE.

Andrich, D. (1988). The Application of an Unfolding Model of the Pirt Type to the Measurement of Attitude. *Applied Psychological Measurement*, 12 (1), 33—51.

Andrich, D. (1996). A hyperbolic cosine latent trait model for unfolding polytomous responses: Reconciling Thurstone and Likert methodologies. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 49(2), 347-365.

Baker, F. B., & Kim, S. (2004). *Item Response Theory: Parameter Estimation Techniques*. CRC Press. Bock, R. D., & Aitkin, M. (1981). Marginal Maximum Likelihood Estimation of Item Parameters: Application of an EM Algorithm. *Psychometrika*, 46(4), 443—459.

Bortolotti, S. L. V. (2010). Resistência à Mudança Organizacional: Medida de Avaliação por Meio da Teoria da Resposta ao Item. Tese (Doutorado), UFSC.

Bourdieu, P. (2007). A força do direito: elementos para uma sociologia do campo jurídico. In: Bourdieu, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bradburn, N. M., Sudman, S., & Wansink, B. (2004). *Asking questions: the definitive guide to questionnaire design—for market research, political polls, and social and health questionnaires*. John Wiley & Sons.

Canty, A., & Ripley, B. (2021). Bootstrap Functions. R package version 1.3-28.

Castro Gomes, A. M. (2007). Perfil da magistratura do trabalho no Brasil. In: Castro Gomes, A. M. (org.). *Direitos e cidadania: justiça, poder e mídia*. Rio de Janeiro, Editora FGV.

Converse, P. E. (1970). Attitudes and non-attitudes: Continuation of a dialogue. In E. R. Tufté (Ed.), *The Quantitative Analysis of Social Problems* (pp. 168-189). Reading MA: Addison-Wesley.

Coombs, C. H. (1964). *A Theory of Data*. John Wiley & Sons.

Davison, A. C., & Hinkley, D. V. (1997). *Bootstrap Methods and Their Application*. New York, NY: Cambridge University Press.

Dezalay, Y. (1989). *Marchand de Droit: la restructuration de l'ordre juridique international par les multinationales du droit*. Paris: Fayard.

Drasgow, F., Levine, M. V., Tsien, S., Williams, B., & Mead, A. D. (1995). Fitting polytomous item response theory models to multiple-choice tests. *Applied Psychological Measurement*, 19(2), 143-166.

ENAMAT. (2020). *Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho [ENAMAT]. Programa Nacional de Formação de Magistrados do Trabalho 2020-2022*. Brasília, DF. Acesso em 16 de agosto de 2021, disponível em <http://www.enamat.jus.br/?page_id=2307>.

Erosheva, E. A. (2003). Bayesian estimation of the Grade of Membership model. In Bernardo, J. M., Bayarri, M. J., Berger, J. O., Dawid, A. P., Heckerman, D., Smith, A. F. M., and West, M., (eds), *Bayesian Statistics 7*. New York, NY: Oxford University Press, 501—510.

Erosheva, E. A. (2005). Comparing latent structures of the grade of membership, Rasch, and latent class models. *Psychometrika*, 70(4), 619-628.

Finch, H. W. (2021). Performance of the Grade of Membership Model Under a Variety of Sample Sizes, Group Size Ratios, and Differential Group Response Probabilities for Dichotomous Indicators. *Educational and Psychological Measurement*, 81(3), 523-548.

Firpo, S., & Pinto, C. (2016). Identification and estimation of distributional impacts of interventions using changes in inequality measures. *Journal of Applied Econometrics*, 31(3), 457-486.

Fragale, R. (2010). Aprendendo a ser juiz: A contribuição de uma escola judicial. *Revista Ética e Filosofia Política*, 2(12), 98-108.

Freitas, G. M. (2007). Formação de magistrados no Brasil: um modelo educativo institucional em construção após a constituição de 1988. *Revista do Tribunal Regional da 3ª Região*, 46(76), 81-920.

Furtado, M. H. (2005). A escola nacional da magistratura francesa: uma fonte de inspiração para as escolas da magistratura e do ministério público brasileiros? *Revista do Tribunal Regional da 3ª Região*, 41(71), 41-50.

Galindo-Garre, F., and Vermunt, J.K, (2005). Testing log-linear models with inequality constraints: a comparison of asymptotic, bootstrap, and posterior predictive p values. *Statistica Neerlandica*, 59, 82-94.

- Gonçalves, F. J. M. (2015). Políticas públicas para a formação e avaliação de magistrados: a contribuição da educação judicial através das escolas de magistratura. *Revista brasileira de políticas públicas*, 5(3).
- Gormley, I. C., & Murphy, T. B. (2009). A grade of membership model for rank data. *Bayesian Analysis*, 4(2), 265-295.
- Groves, R. M., & Peytcheva, E. (2008). The impact of nonresponse rates on nonresponse bias: a meta-analysis. *Public opinion quarterly*, 72(2), 167-189.
- Groves, R. M., Fowler Jr, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2011). *Survey methodology* (Vol. 561). John Wiley & Sons.
- Guedes, G. R., Siviero, P. C. L., Machado, C. J., Pinto, J., & Rodarte, M. M. S. (2016). *Grade of Membership — Conceitos básicos e aplicação empírica usando o programa GoM para Windows, Linux, Stata e R*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Holland, P. W., & Rosenbaum, P. R. (1986). Conditional association and unidimensionality in monotone latent variable models. *The Annals of Statistics*, 1523-1543.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1993). rWG - An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 306-309.
- LeBreton, J.M. & Senter, J.L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11, 815-852.
- LeBreton, J.M., James, L.R. & Lindell, M.K. (2005). Recent issues regarding rWG, r*WG, rWG(J), and r*WG(J). *Organizational Research Methods*, 8, 128-138.
- Leite, R. H. (2004). *Aperfeiçoamento e Especialização: o esperado e o alcançado na visão dos alunos que frequentaram os cursos da Escola da Magistratura do Ceará, nos anos de 1995 a 2002*. Tese de Doutorado. Fortaleza, UFC.
- Lindell, M. K., & Prater, C. S. (2002). Risk area residents' perceptions and adoption of seismic hazard adjustments. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(11), 2377-2392.
- Lindell, M. K., Arlikatti, S., & Prater, C. S. (2009). Why people do what they do to protect against earthquake risk: Perceptions of hazard adjustments and their attributes. *Risk Analysis*, 29(8), 1072-1088.

- Lindell, M.K. & Perry, R.W. (1990). Effects of the Chernobyl accident on public perceptions of nuclear plant accident risks. *Risk Analysis*, 10, 393-399.
- Manton, K. G. & Stallard, E. (1988). *Chronic Disease Modelling: Measurement and Evaluation of the Risks of Chronic Disease Processes*. New York: Oxford University Press.
- Manton, K. G., Woodbury, M. A., Stallard, E., & Corder, L. S. (1992). The use of grade-of-membership techniques to estimate regression relationships. *Sociological Methodology*, 321-381.
- Manton, K. G., Woodbury, M. A., & Tolley, H. D. (1994). *Statistical applications using fuzzy sets* (pp.1-20). New York: Wiley.
- Marini, M. M., Li, X., & Fan, P. L. (1996). Characterizing latent structure: Factor analytic and grade of membership models. *Sociological Methodology*, 133-164.
- McLachlan, G. J., & Peel, D. (2000). *Finite Mixture Models*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Morel, R. L. & Pessanha, E. F. (2007). A justiça do trabalho. *Tempo Social*, 19(2).
- Muraki, E. (1992). A Generalized Partial Credit Model: Application of an EM Algorithm. *ETS Research Report Series*, 1992(1), i—30.
- Nylund, K. L., Muthen, M., & Muthen, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 535-569.
- Pokropek, A. (2016). Grade of membership response time model for detecting guessing behaviors. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 41(3), 300-325.
- Ramsay, J. O. (1996). A geometrical approach to item response theory. *Behaviormetrika*, 23(1), 3-16.
- Rios-Avila, F. (2019). A semi-parametric approach to the Oaxaca—Blinder decomposition with continuous group variable and self-selection. *Econometrics*, 7(2), 28.
- Roberts, J. S. (1995). *Item response theory approaches to attitude measurement* (Doctoral dissertation, University of South Carolina).
- Roberts, J. S., Donoghue, J. R., & Laughlin, J. E. (2000). A general item response theory model for unfolding unidimensional polytomous responses. *Applied Psychological Measurement*, 24(1), 3-32.
- Sadek, M. T., Beneti, S. A., & Falcão, J. (2006). *Magistrados: uma imagem em movimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Scherbaum, C. A, Finlinson, S., Barden, K., & Tamanini, K. (2006). Applications of Item Response Theory to Measurement Issues in Leadership Research. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 366—386.

Schuman, H., & Kalton, G. (1985). *Survey methods*. In G. Lindzey & A. Aronson (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 635 - 698). New York: Random House.

Słoczyński, T., & Wooldridge, J. M. (2018). A general double robustness result for estimating average treatment effects. *Econometric Theory*, 34(1), 112-133.

Targa, M. I. C. C. (2008). *Formação de Juízes do trabalho no Brasil após a Constituição Federal de 1988 — a Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho da 15ª Região*. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, UNICAMP.

Tendeiro, J. N., & Castro-Alvarez, S. (2021). *Generalized Graded Unfolding Model*. R package version 0.4-3.

Terpstra, T., & Lindell, M. K. (2013). Citizens' perceptions of flood hazard adjustments: an application of the protective action decision model. *Environment and Behavior*, 45(8), 993-1018.

Terpstra, T., Lindell, M. K., & Gutteling, J. M. (2009). Does communicating (flood) risk affect (flood) risk perceptions? Results of a quasi-experimental study. *Risk Analysis*, 29(8), 1141-1155.

Thulin, M. (2021). *Bootstrap p-Values*. R package version 0.3.

Vermunt, J. K. (2001). The use restricted latent class models for defining and testing nonparametric and parametric IRT models. *Applied Psychological Measurement*, 25, 283-294.

Wachter, K. W. (1999). Grade of membership models in low dimensions. *Statistical Papers*, 40(4), 439-457.

Woodbury, M. A., Clive, J., & Garson Jr, A. (1978). Mathematical typology: a grade of membership technique for obtaining disease definition. *Computers and biomedical research*, 11(3), 277-298.

Zadeh, L. A. (1965) Fuzzy sets. *Information and Control*, 8, 338-353.

ANEXO II — QUESTIONÁRIO DO SURVEY — PESQUISA ENSINO JUDICIAL (PEJ), BRASIL, 2021

Excelentíssimo(a) Senhor(a) Juiz(a)/Desembargador(a),

Em outubro de 2019 o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), em parceria com a Agência Brasileira de Cooperação (ABC), a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) firmaram um acordo de cooperação técnica que culminou na realização do projeto BRA/19/008 “Fortalecimento da Produção e Gestão de Informações relacionadas à Justiça do Trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do Sistema de Justiça brasileiro”. Este projeto vem sendo realizado pelo Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) e um de seus objetivos abarca o estudo do modelo de formação adotado pelas escolas judiciais da Justiça do Trabalho.

O questionário a seguir tem por objetivo contribuir para esse projeto e será conduzido pelo Instituto Olhar. As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para os fins da pesquisa, garantindo-se sua confidencialidade. Não haverá nenhum tipo de vinculação dos dados coletados aos nomes dos respondentes. O tempo estimado para resposta do questionário é de aproximadamente 20 minutos e seu preenchimento é voluntário. Nesse sentido, gostaríamos de contar com a sua contribuição e convidar, vossa excelência, para responder as questões a seguir. A percepção dos magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho sobre a experiência de aperfeiçoamento técnico- profissional enriquecerá, sobremaneira, esta pesquisa. Certos de poder contar com a estimada colaboração de Vossa Excelência, agradecemos e despedimo-nos cordialmente,

Instituto Olhar.



6. Indique até três CURSOS (nome e ano) que o(a) senhor(a) participou e que avalia como sendo **os mais satisfatórios entre os oferecidos pela ENAMAT**. (Caso não se recorde, passe para a próxima questão)

Curso 1:

Ano (Curso 1):

Curso 2:

Ano (Curso 2):

Curso 3:

Ano (Curso 3):

7. Indique até três EVENTOS (nome e ano) que o(a) senhor(a) participou e que avalia como sendo **os mais satisfatórios entre os oferecidos pela ENAMAT**. (Caso não se recorde, passe para a próxima questão)

Evento 1:

Ano (Evento 1):

Evento 2:

Ano (Evento 2):

Evento 3:

Ano (Evento 3):

8. Indique até três CURSOS (nome e ano) que o(a) senhor(a) participou e que avalia como sendo **os mais satisfatórios entre os oferecidos pela escola judicial de sua jurisdição**.
(Caso não se recorde, passe para a próxima questão)

Curso 1:

Ano (Curso 1):

Curso 2:

Ano (Curso 2):

Curso 3:

Ano (Curso 3):

9. Indique até três EVENTOS (nome e ano) que o(a) senhor(a) participou e que avalia como sendo **os mais satisfatórios entre os oferecidos pela escola judicial de sua jurisdição**.
(Caso não se recorde, passe para a próxima questão)

Evento 1:

Ano (Evento 1):

Evento 2:

Ano (Evento 2):

Evento 3:

Ano (Evento 3):

BLOCO II — Perfil social e trajetória profissional antes da magistratura trabalhista

29. Qual era a escolarização do seu pai quando o(a) senhor(a) ingressou na magistratura trabalhista?

-
- Sem instrução e menos de 1 ano de estudo
 - Ensino fundamental (1º grau/equivalente) incompleto
 - Ensino fundamental (1º grau/equivalente) completo
 - Ensino médio (2º grau/equivalente) incompleto
 - Ensino médio (2º grau/equivalente) completo
 - Ensino superior incompleto
 - Ensino superior completo
 - Especialização completa
 - Mestrado completo
 - Doutorado completo
 - Não sabe informar
-

30. O seu pai exerce ou exerceu alguma profissão na área do direito?

-
- Não
 - Sim. Especifique:
-

31. A sua mãe exerce ou exerceu alguma profissão na área do direito?

-
- Não
 - Sim. Especifique:
-

32. Qual era a escolarização da sua mãe quando o(a) senhor(a) ingressou na magistratura trabalhista?

-
- Sem instrução e menos de 1 ano de estudo
 - Ensino fundamental (1º grau/equivalente) incompleto
 - Ensino fundamental (1º grau/equivalente) completo
 - Ensino médio (2º grau/equivalente) incompleto
 - Ensino médio (2º grau/equivalente) completo
 - Ensino superior incompleto
 - Ensino superior completo
 - Especialização completa
 - Mestrado completo
 - Doutorado completo
 - Não sabe informar
-

33. Em qual unidade da federação e município o(a) senhor(a) residiu ininterruptamente por mais tempo até os 15 anos de idade?

Unidade da Federação:

34. Município:

35. Em qual País ou Unidade da Federação (UF) o(a) senhor(a) concluiu a graduação em Direito?
Atenção: em caso de graduação concluída no Brasil, informar apenas a Unidade da Federação

País ou Unidade da Federação:

36. Em qual Instituição de Ensino Superior o(a) senhor(a) concluiu a graduação em Direito?

Instituição de Ensino:

37. Em que ano o(a) senhor(a) concluiu a graduação em Direito?

38. O(a) senhor(a) concluiu outra graduação além da graduação em Direito?

Sim

Não

39. Qual graduação, além da graduação em Direito, o(a) senhor(a) concluiu?
(Selecionar uma ou mais graduações)

-
- Administração/Gestão Pública/ Gestão Empresarial
 - Economia/ Contabilidade/ Ciências Contábeis/ Ciências Atuariais
 - Ciências Sociais/ Sociologia/ Antropologia/ Ciência Política/ Relações Internacionais
Jornalismo/ Comunicação
 - Psicologia
 - Filosofia
 - Serviço Social
 - Pedagogia
 - Análise de sistemas/ Informática/Ciência da Computação Engenharia
 - Estatística/Matemática
 - Ciências Militares
 - Ciências da Saúde e da Natureza
 - Outras áreas. Especifique:
-

40. Em qual país ou Unidade da Federação (UF) o(a) senhor(a) concluiu a outra graduação?
(Em caso de mais de uma graduação além do direito, informar apenas a mais antiga)
Atenção: em caso de outra graduação concluída no Brasil, informar apenas a Unidade da Federação

País ou Unidade da Federação:

41. Em qual Instituição de Ensino Superior o(a) senhor(a) concluiu a outra graduação?
(Em caso de mais de uma graduação além do direito, informar apenas a mais antiga)

Instituição de Ensino Superior:

42. Em que ano o(a) senhor(a) concluiu a segunda graduação?
(Em caso de mais de uma graduação além do direito, informar apenas a mais antiga)

43. O(A) senhor(a) concluiu cursos de mestrado e/ou doutorado?

-
- Sim, somente mestrado
 Sim, mestrado e doutorado
 Sim, somente doutorado
 Não
-

44. Em qual país ou Unidade da Federação (UF) o(a) senhor(a) concluiu o curso de mestrado?

Atenção: em caso de mestrado concluído no Brasil, informar apenas a Unidade da Federação

País ou Unidade da Federação:

45. Em qual Instituição de Ensino Superior o(a) senhor(a) concluiu o curso de mestrado?

Instituição de Ensino:

46. Em qual ano o(a) senhor(a) concluiu o curso de mestrado?

47. Em qual país ou Unidade da Federação (UF) o(a) senhor(a) concluiu o curso de doutorado?

Atenção: em caso de doutorado concluído no Brasil, informar apenas a Unidade da Federação

País ou Unidade da Federação:

48. Em qual Instituição de Ensino Superior o(a) senhor(a) concluiu o curso de doutorado?

Instituição de Ensino:

49. Em qual ano o(a) senhor(a) concluiu o curso de doutorado?

50. O(A) senhor(a) trabalha na mesma Unidade da Federação (UF) em que nasceu?

Sim

Não

51. O(A) senhor(a) morou no exterior antes de ingressar na magistratura?

-
- Sim
 Não
-

52. Quais atividades profissionais o(a) senhor(a) desempenhou antes de ingressar na magistratura trabalhista? (Selecionar uma ou mais atividades)

-
- Assalariado do Poder Judiciário
 Pessoa Jurídica do Poder Judiciário
 Assalariado do Poder Executivo/Legislativo
 Pessoa Jurídica do Poder Executivo/Legislativo
 Assalariado do Setor Privado
 Pessoa Jurídica do Setor Privado
 Outras Atividades
 Nenhuma Atividade
-

53. O(a) senhor(a) atuou na vida pública antes do ingresso na magistratura? (Entende-se por atuação na vida pública um engajamento presencial e continuado, de no mínimo dois anos, em movimentos de causas coletivas. Ex.: movimentos de causa coletiva, como meio ambiente, direitos humanos e memória.)

-
- Sim
 Não
-

54. Em quais das atividades públicas abaixo o(a) senhor(a) atuou?
(Selecionar uma ou mais atividades)

-
- Sindicatos
 - Movimentos partidários
 - ONGs/Movimentos de ativismo não-partidário
 - Conselhos/Comissões públicas
 - Pastorais e/ou demais associações religiosas
 - Associações científicas, culturais ou literárias
 - Clubes ou associações esportivas
 - Clubes de serviço
 - Outros
-

55. Em quantas cidades (sedes de circunscrições territoriais) o(a) senhor(a) exerceu a magistratura trabalhista?

-
- 1 a 3 cidades (sedes de circunscrições territoriais)
 - 4 a 6 cidades (sedes de circunscrições territoriais)
 - 7 a 10 cidades (sedes de circunscrições territoriais)
 - 10 ou mais cidades (sedes de circunscrições territoriais)
-

56. Qual seu gênero?

-
- Masculino
 - Feminino
 - Outros
 - Prefiro não responder
-

Anexo III — Tabelas com os dados administrativos dos Tribunais Regionais e escolas Judiciais e do Painel CNJ

Dados solicitados para os TRTs:

Dados encaminhados pelas Corregedorias dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões	
Variáveis	Descrição
nome	Nome completo dos magistrados ativos em 2019
CPF	CPF dos magistrados
trt	TRT de atuação do magistrado em 2019
sexo	Sexo dos magistrados (f — feminino e m — masculino)
data_nasc	Data de nascimento dos magistrados (dd/mm/aaaa)*.
grau	Grau de jurisdição do magistrado ao final de 2019 (substituto titular desembargador)
data_form_direito	Data de formação do magistrado no curso de direito (dd/mm/aaaa)*
curso_posgrad	Último curso de pós graduação realizado pelo magistrado (lsc — Lato Sensu, msc — Mestrado, phd — Doutado, sd — Sem informação)
data_ultim_grad	Data da última graduação (dd/mm/aaaa)*
data_magist	Data em que o magistrado ingressou no TRT em que estava atuando ao fim de 2019 (dd/mm/aaaa). Para os desembargadores promovidos pelo Quinto Constitucional, essa data coincide com a data de promoção a desembargador
data_prom_tit	Data em que o magistrado foi promovido a titular (dd/mm/aaaa). Foram consideradas as promoções ocorridas antes de 2020
tipo_prom_tit	Tipo de promoção a titular (ant — antiguidade, mr — merecimento, sd — sem informação).
data_prom_des	Data em que o magistrado foi promovido a desembargador (dd/mm/aaaa). Para os desembargadores promovidos pelo Quinto Constitucional, essa data coincide com a data de ingresso na magistratura. Foram consideradas as promoções ocorridas antes de 2020
tipo_prom_des	Tipo de promoção a desembargador (ant — antiguidade, mr — merecimento, oab — advogados promovidos pelo Quinto Constitucional, mpt — membros do Ministério Público do Trabalho promovidos pelo Quinto Constitucional, sd — sem informação)
lotacao**	Varas de Trabalho/Gabinetes de atuação do magistrado na data de preenchimento das informações solicitadas as corregedorias

Notas: * Em alguns casos as datas (de nascimento, de última graduação e de formatura em direito) foram enviadas incompletas, informando apenas mês e ano ou apenas ano. / ** Alguns TRTs não informaram a lotação de todos os magistrados (em alguns casos, não há lotação para nenhum substituto), outros enviaram a lotação referente ao último período de 2021, e não a lotação dos magistrados em 2019.

Fonte: Elaboração dos autores.

Dados solicitados para as EJUDs:

Dados encaminhados pelas escolas judiciais dos TRTs das 1ª, 9ª, 10ª, 11ª e 22ª regiões	
Variável	Descrição
curso	Nome do curso realizado pelo magistrado
data	Data de término do curso (dd/mm/aaaa)*
tipo*	Tipo do curso realizado pelo magistrado, podendo ser: curso de formação inicial, formação continuada, especialização, mestrado, doutorado, artigo publicado, congresso, palestra, seminário, jornada, formação de formador, encontro, fórum, atividades externas, ciclo de estudos, colaboração com a escola, debate, orientação de juiz vitaliciando, docência, conferência, livro, simpósio, oficina, painel, treinamento, workshop e outros
carga_horaria	Carga horária (em horas) do curso realizado pelo magistrado.

Nota: * Em alguns casos as datas de conclusão do curso foram enviadas incompletas, informando apenas mês e ano ou apenas ano.

Fonte: Elaboração dos autores.

Dados do Painel CNJ:

Variáveis	Descrição	Período
OUTRAS SENTENCAS CONHECIMENTO	Outras sentenças de conhecimento	2015 a 2019
OUTRAS SENTENCAS DEMAIS CLASSES	Todas as sentenças proferidas em classes processuais não contabilizadas nas variáveis: a) CnC1° — Casos novos de conhecimento no 1º grau; b) CnExtFisc1° — Casos Novos de Execução Fiscal no 1º grau; c) CnExtNFisc1° — Casos Novos de Execução de Título Extrajudicial no 1º grau, exceto execuções fiscais e d) ExeJud1° — Execuções Judiciais no 1º Grau, no período-base (mês). Havendo mais de uma sentença no mesmo processo, todas devem ser consideradas.	2015 a 2019
SENTENCAS HOMOLOGATORIAS 2 GRAU	Sentenças homologatórias de 2º grau	2015 a 2019
SENTENCAS HOMOLOGATORIAS CONHECIMENTO	Total de sentenças homologatórias de acordos em processos de conhecimento em curso 1º grau da Justiça, no período-base (mês). Excluem-se as homologações de Acordos Coletivos de Trabalho. Incluem-se as mesmas classes processuais compreendidas na variável: a) CnC1° — Casos novos de conhecimento no 1º Grau.	2015 a 2019
Variáveis (continuação)	Descrição	Período
SENTENCAS HOMOLOGATORIAS EXECUCAO	Total de sentenças homologatórias de acordos em processos de execução em curso no 1º grau da Justiça, no período-base (mês). Excluem-se as homologações de Acordos Coletivos de Trabalho. Incluem-se as mesmas classes processuais compreendidas nas variáveis: a) CnExtFisc1° — Casos Novos de Execução Fiscal no 1º grau; b) CnExtNFisc1° — Casos Novos de Execução de Título Extrajudicial no 1º grau, exceto execuções fiscais e c) ExeJud1° — Execuções Judiciais no 1º Grau.	2015 a 2019
SENTENCAS 2 GRAU	Sentenças do Segundo Grau	2015 a 2019
SENTENCAS COM RESOLUCAO DE MERITO	Todas as sentenças, com julgamento de mérito, proferidas na fase de conhecimento de 1º Grau, no período-base (mês). Havendo mais de uma sentença no mesmo processo, todas devem ser consideradas. Incluem-se apenas as sentenças nas classes processuais compreendidas na variável CnC1° — Casos novos de conhecimento no 1º Grau.	2015 a 2019
SENTENCAS EXECUCAO JUDICIAL	Todas as sentenças em execução judicial proferidas pelo 1º Grau no período-base (mês). Havendo mais de uma sentença no mesmo processo, todas devem ser consideradas. Incluem-se apenas as sentenças nas classes processuais compreendidas na variável ExeJud1° — Execuções Judiciais no 1º Grau.	2015 a 2019
SENTENCAS EXTRAJUDICIAL NAO FISCAL	Todas as sentenças em títulos executivos extrajudiciais proferidas pelo 1º Grau no período-base (mês). Excluem-se as sentenças proferidas em execuções fiscais. Havendo mais de uma sentença no mesmo processo, todas devem ser consideradas. Incluem-se apenas as sentenças nas classes processuais compreendidas na variável CnExtNFisc1° — Casos novos de execução de título extrajudicial no 1º Grau, exceto execuções fiscais.	2015 a 2019
SENTENCAS FISCAL	Todas as sentenças em execução fiscal proferidas no 1º Grau no período-base (mês). Havendo mais de uma sentença no mesmo processo, todas devem ser consideradas. Incluem-se apenas as sentenças nas classes processuais compreendidas na variável CnExtFisc1° — Casos novos de execução fiscal no 1º Grau.	2015 a 2019
SENTENCAS SEM RESOLUCAO DE MERITO	Todas as sentenças, sem julgamento de mérito, proferidas na fase de conhecimento de 1º Grau, no período-base (mês). Havendo mais de uma sentença no mesmo processo, todas devem ser consideradas. Incluem-se apenas as sentenças nas classes processuais compreendidas na variável CnC1° — Casos novos de conhecimento no 1º Grau.	2015 a 2019

Fontes: Painel CNJ; Elaboração dos autores.



Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG)

SBS, Quadra 1, Bloco J, Ed. BNDES, 13º andar
70076-900 Brasília, DF - Brasil
Telefone: +55 61 2105 5000

ipc@ipc-undp.org • www.ipcig.org