



AVALIANDO O DESEMPENHO JUDICIAL

IVES GANDRA MARTINS FILHO

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho

Membro do Conselho Nacional de Justiça

1º Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

D) INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, que promoveu a **Reforma do Poder Judiciário** no Brasil, colocou como um dos **pilares da qualidade** da prestação jurisdicional a **formação do magistrado**, instituindo as **duas Escolas Nacionais** de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados: uma ligada ao Superior Tribunal de Justiça (CF, art.105, Parágrafo único, I) e a outra ligada ao Tribunal Superior do Trabalho (CF, art. 111-A, § 2º, I).

Meus ilustres pares no **TST** honraram-me com a missão de instalar e dirigir em seus primeiros passos a **ENAMAT** – Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, que foi **instituída** pela **Resolução nº 1.140/TST, de 1º de junho de 2006**, e efetivamente **instalada em 18 de setembro de 2006**, passando a promover os **cursos de formação inicial** para os magistrados do trabalho que ingressavam na carreira, além de coordenar a atividade das Escolas Regionais e organizar cursos de aperfeiçoamento para os magistrados trabalhistas já veteranos.

O **STJ**, seguindo na esteira do **TST**, veio a instituir sua **ENFAM**, Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, através da Resolução nº 3, de **30 de novembro de 2006**, mas com feição mais de **órgão coordenador** das Escolas Regionais e Estaduais, definindo as diretrizes básicas de formação dos magistrados federais e estaduais.

A diferença básica das duas escolas é a de que a do **STJ** limita-se à **coordenação e parametrização dos cursos** oferecidos pelas Escolas Regionais e Estaduais, enquanto a do **TST**, além dessa atividade coordenativa, **ministra os cursos de formação inicial** para os novos magistrados do trabalho que ingressam na carreira em todo o Brasil.

O Brasil possui hoje **11 ministros** em sua **Suprema Corte** (4ª instância), **77 ministros** em seus **Tribunais Superiores** (3ª instância), **2.166 desembargadores** em seus **Tribunais de Justiça e Regionais Federais, Eleitorais e do Trabalho** (2ª instância) e **13.661 juízes** (1ª instância), num total de **15.815 magistrados**, a requererem a formação continuada de que fala o **art. 93, IV, da Constituição Federal**. Só da seara trabalhista são 27 ministros (Tribunal Superior), 454 desembargadores (24 Tribunais Regionais) e 2.691 juízes (Varas do Trabalho).

Com uma **população de 193.000.000** de habitantes, o Brasil conta atualmente com mais de **60.000.000** de ações em andamento, o que é um índice assustador: 1 em cada 3 brasileiros demanda ou é demandado judicialmente. Temos, assim, uma média de **1 juiz para cada 12.600 habitantes** e cerca de **4.000 processos por juiz** como média.

O quadro abaixo é bastante representativo da realidade brasileira quanto à **demandas judicial** e à capacidade de se fazer frente a ela (excluídas as Justiças Eleitoral e Militar, de reduzida demanda processual):

JUSTIÇA EM NÚMEROS – 2008 (Dados do CNJ)				
Ramos do Judiciário	Nº de Juízes	Nº de servidores	Processos Tramitando	Gastos em R\$ (metade em US\$)
<i>Justiça Federal</i>	1.478	34.000	6.000.000	5.200.000.000,00
<i>Justiça do Trabalho</i>	3.145	43.000	7.000.000	9.300.000.000,00
<i>Justiça Estadual</i>	11.108	216.000	48.500.000	19.100.000.000,00
TOTAL	15.731	293.000	61.500.000	33.600.000.000,00

Para conseguir administrar uma demanda dessa envergadura é que a EC 45/04 criou o **Conselho Nacional de Justiça**, não apenas como **órgão disciplinar** em relação a toda a magistratura nacional, mas, principalmente, como **órgão gestor e de planejamento estratégico** do Poder Judiciário brasileiro (CF, art. 103-B, § 4º). Nesse sentido, tem expedido normas que regulamentem as questões afetas à magistratura nacional, entre as quais as relativas a **concursos de ingresso e critérios de promoção** na carreira.

II) OS CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL E DE APERFEIÇOAMENTO

No âmbito da **Justiça do Trabalho**, a Resolução Administrativa nº 1158/2006, que aprovou os **Estatutos da ENAMAT**, estabeleceu um **sistema integrado de formação da magistratura do trabalho**, encabeçado pela Escola Nacional e integrado pelas 24 Escolas Regionais (art. 19). Essa formação abrange atividades de **formação inicial** e de **formação continuada** (art. 22). O **objetivo do curso inicial** de formação da magistratura do trabalho é harmonizar os conhecimentos adquiridos no curso universitário de Direito com a formação profissional para o exercício da magistratura, de modo a **propiciar uma prestação jurisdicional tecnicamente correta, justa e em tempo razoável** (art. 23).

Os **candidatos aprovados no concurso**, após terem tomado posse no cargo de juízes do trabalho substitutos, estarão **automaticamente matriculados no curso de formação inicial** ministrado pela ENAMAT, que constitui uma das etapas do vitaliciamento (art. 24). A formação inicial compreende um **módulo nacional**, de duração mínima de quatro semanas, realizado em Brasília, constituído de aulas teóricas e de estágio supervisionado, com visitas a instituições públicas relacionadas com a atividade jurisdicional, e **módulos regionais**, organizados pelas Escolas Regionais, visando à melhor inserção dos novos magistrados na realidade local (art. 25).

As **disciplinas** do módulo nacional de formação inicial são (art. 28):

1) Deontologia Jurídica - estudo dos aspectos éticos que envolvem a atividade judicante, a postura do magistrado e os fundamentos jusfilosóficos da ordem jurídica;

2) Lógica Jurídica - estudo do procedimento lógico-jurídico para tomada de decisão, em suas várias vertentes (lógica formal, tópica, dialética, retórica e filosofia da linguagem);

3) Sistema Judiciário - aprofundamento na estrutura judiciária e processual trabalhista, visando proporcionar ao magistrado uma visão de conjunto apta a inseri-lo no contexto maior do Judiciário Trabalhista;

4) Linguagem Jurídica - curso de língua portuguesa voltado para a elaboração de atos judiciais e administrativos;

5) Administração Judiciária - estudo dos aspectos gerenciais da atividade judiciária (administração e economia);

6) Técnica de Juízo Conciliatório - estudo dos procedimentos, posturas, condutas e mecanismos aptos a obterem a solução conciliada dos conflitos trabalhistas;

7) Psicologia e Comunicação - estudo do relacionamento inter-pessoal, dos meios de comunicação social e do relacionamento do magistrado com a sociedade e a mídia;

8) Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho – estudo das questões mais relevantes debatidas hodiernamente na Justiça do Trabalho.

Esse **núcleo central** de disciplinas escolares, focado na aquisição de conhecimentos e habilidades não desenvolvidas no curso acadêmico, segue na tradição do *trivium* e do *quadrivium* escolásticos, das **artes liberais**, vendo na prestação jurisdicional a **arte de julgar** (*ars equum et bonum*). **Verificar a assimilação** desses conhecimentos e habilidades, de modo a saber se o candidato a juiz recém aprovado no concurso está **apto a exercer esse munus publicum**, bem como a **ascender na carreira a responsabilidades maiores**, é tarefa que se reveste de considerável grau de complexidade.

No presente estudo se buscará apresentar a **experiência brasileira**, e mais especialmente na **Justiça do Trabalho**, sobre critérios e métodos de avaliação de juízes, para efeitos de vitaliciamento e promoção.

III) SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO INICIAL

Tarefa das mais difíceis e complexas é a da **avaliação** tanto da assimilação da **formação** específica recebida pelo magistrado para o exercício da atividade jurisdicional quanto de seu **desempenho**, para efeitos de **vitaliciamento** ou de **promoção**.

Em que pese os **Estatutos da ENAMAT** preverem, em seu **art. 31**, que “*ao final do módulo nacional do curso de formação inicial haverá a avaliação do aproveitamento dos alunos por meio de **provas das disciplinas e de relatório do estágio**, como elemento componente do vitaliciamento do magistrado*” (grifos nossos), o Conselho da Escola, sucumbindo às pressões dos magistrados recém-ingressos, que argumentavam contra nova avaliação, sustentando que já haviam sido postos à prova no concurso, acabou fazendo letra morta do referido dispositivo, ao dispensar as provas de verificação de assimilação das disciplinas ministradas no curso de formação inicial e transformar os relatórios dos estágios em **relatórios de avaliação do curso pelos alunos juízes**. O fato de se estar construindo um modelo de formação judicial de modo empírico não justifica, de modo algum, que sejam os alunos juízes que dêem nota aos professores e não sejam efetivamente avaliados.

Essa realidade, após formadas **7 Turmas** de Juízes Substitutos do Trabalho pela ENAMAT, de 2006 a 2009, num total de **440 juízes**, mudou de certa forma, com o reconhecimento, por parte do Conselho da Escola, sob a direção do Min. **Barros Levenhagen**, observando a **conduta descompromissada** de alguns alunos, da necessidade de **alguma forma de avaliação**, reintroduzindo a confecção, pelos alunos, dos relatórios de assimilação das disciplinas. Falta, no entanto, ainda, a **avaliação efetiva de assimilação da formação** recebida, mediante **provas de conhecimento**, que verifiquem o que ficou de tudo o que se viu, ouviu e leu sobre a **ciência de julgar**, que não se ensina nas Faculdades de Direito.

O modelo tradicional de aferição de conhecimento ainda não foi superado por outro mais eficaz. Conforme dispõe o **§ 1º do art. 31 dos Estatutos da ENAMAT**, “*as provas e o relatório objetivam avaliar a aptidão dos alunos para o exercício da função jurisdicional*”. Com efeito, uma coisa são as provas de um concurso público, para verificação do **conhecimento das disciplinas jurídicas**, outra, diferente, é a verificação da assimilação da **ciência de julgar**, específica da magistratura, ministrada no curso de formação inicial. Essa é fundamental para a **efetivação e vitaliciamento** do magistrado.

IV) SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROMOÇÃO

Outro capítulo é o da **formação continuada** do magistrado e de sua **avaliação** para efeitos de **promoção**. O **art. 35 dos Estatutos da ENAMAT** prevê que, “*na promoção por merecimento do Magistrado do Trabalho serão considerados como elemento de avaliação a frequência e o aproveitamento nos cursos ministrados pela ENAMAT e pelas Escolas Regionais*”.

Na época de elaboração dos Estatutos da ENAMAT, na condição de Diretor da Escola, propusemos a inclusão do seguinte dispositivo, que fixava **critérios claros e objetivos de aferição de merecimento** para efeitos de **promoção**:

Art. X. A promoção por merecimento dos magistrados trabalhistas será feita levando em consideração:

I – a produtividade do magistrado, mensurada pela quantidade de processos solucionados (conciliados ou sentenciados);

II – a qualidade das decisões exaradas, mensurada pela sua estruturação lógica e enfrentamento objetivo e adequado das questões suscitadas;

III – a frequência aos cursos oficiais ou reconhecidos, de aperfeiçoamento profissional;

IV – a nota na prova de avaliação para promoção, organizada pela ENAMAT.

Parágrafo único - Cada um dos itens terá peso de 25% para composição da avaliação final, integrando a lista tríplice os magistrados melhor colocados, em ordem de colocação”.

A proposição **não foi acolhida** pelo Conselho da Escola, para o qual pareceu de difícil aplicação, mormente a de submissão de magistrados vitalícios a provas de conhecimento, bem como à avaliação da qualidade das decisões proferidas. No entanto, justamente pela **falta desses critérios objetivos de aferição de merecimento** é que a promoção por mérito continua, no Brasil, a ser objeto de **decisão meramente política**, no sentido que **Karl Schmit** dava à palavra “política”, ou seja, **ação entre amigos**.

O **Conselho Nacional de Justiça** tentou estabelecer **critérios objetivos** de avaliação de merecimento para efeito de promoção, reduzindo a **discricionariedade política** dos Tribunais, ao editar a **Resolução nº 6, de 13 de setembro de 2005**, e que dispõe, entre outras normas:

“Art. 1º - As promoções por merecimento de magistrados serão realizadas em sessão pública, em votação nominal, aberta e fundamentada.

(...)

Art. 3º - O merecimento será apurado e aferido conforme o desempenho e por critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento.

Parágrafo único: Os Tribunais apresentarão aos votantes, antes da sessão, a lista de magistrados inscritos contendo os elementos necessários para a aferição.

Art. 4º - No prazo de 120 (cento e vinte) dias, os Tribunais deverão editar atos administrativos disciplinando:

I - a valoração objetiva de desempenho, produtividade e presteza no exercício da jurisdição, para efeito de promoção por mérito;

II - a frequência e o aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento ou especialização de magistrados que serão considerados para fins de ascensão por mérito, com a respectiva gradação” (grifos nossos).

V) AVALIAÇÃO DOS MODELOS DE AVALIAÇÃO

Avaliar a avaliação. São eficientes os sistemas de avaliação de desempenho de magistrados adotados no Brasil? Parece-me que os sistemas são ainda **incipientes**, mais do que eficientes, uma vez que:

a) ainda impera, na prática, a **promoção por preferência política** do que por merecimento, já que, por falta de maior objetivação dos critérios de promoção por mérito, a **fundamentação** a ser dada pelos magistrados avaliadores acaba sendo mais **retórica** do que retrato da realidade, **constrangendo** mais ou menos, conforme a decisão de promover o candidato de menor mérito se distancie mais ou menos da realidade verificável da atuação e preparo acadêmico dos candidatos à vaga;

b) ainda não se conseguiu estabelecer um **ponto de equilíbrio** entre os diferentes fatores a serem levados em consideração para aquilatar o candidato que melhor atende ao ideal de magistrado desejado: **justo, seguro e célere**.

Com efeito, tomando como exemplo os membros da Corte à qual pertenço (**Tribunal Superior do Trabalho**), não mais sujeitos a qualquer critério de avaliação para efeito de promoção, uma vez que integrantes do último grau da carreira de magistrados trabalhistas, **três são as prioridades** que alternativamente elegem na sua **prestação jurisdicional**:

a) **rapidez** – preocupação focada na **produtividade** (aumento na quantidade de processos solucionados) e no **estoque** (redução do saldo remanescente de processos a serem examinados, até se chegar a ficar *em dia* com a atividade jurisdicional, o que se tornou impossível, diante do modelo vigente, de tríplice revisão de decisões, com constante acréscimo de recursos a serem apreciados);

b) **qualidade** – preocupação focada no **conteúdo decisório** (não apenas dar a melhor interpretação à lei aplicável à hipótese, mas decidir com justiça o caso concreto, fundamentando solidamente a decisão exarada);

c) **antiguidade** – preocupação por respeitar a **ordem cronológica** de chegada dos processos ao Tribunal (ser justos até quanto ao momento de análise dos processos, evitando dar preferência aos processos mais simples ou a pedidos das partes mais necessitadas ou melhor defendidas).

Assim, o **foco preferencial ou exclusivo** em algum dos três critérios tem gerado as seguintes **distorções** quanto à **efetividade da prestação jurisdicional**:

a) **descuido da qualidade** das decisões, **atentando-se** em maior ou menor grau de intensidade contra **princípios básicos** atinentes à prestação jurisdicional, que são a **indelegabilidade de jurisdição** (acabam sendo os assessores dos ministros a decidirem efetivamente, sem a adequada revisão daqueles a quem o sistema judicial atribuiu exclusivamente o poder de julgar) e a **colegialidade** (o volume descomunal de processos colocados em pauta, com sinopses genéricas da matéria em julgamento, faz com que a decisão não seja da Turma ou Seção, mas monocrática do Relator, com mera aparência de colegialidade);

b) demora excessiva na apreciação das demandas, atentando-se contra o princípio constitucional da celeridade processual (CF, art. 5º, LXXVIII), que garante a **duração razoável do processo**, já que justiça tardia é injustiça (o problema da demora é, muitas vezes, **gerencial**, de conjugação da necessidade de não deixar os processos mais antigos e difíceis para depois, com a possibilidade de se fazerem triagens que detectem processos que podem ser resolvidos rapidamente, pela simplicidade da questão que envolvem ou por já estar a matéria pacificada na Corte).

Nesse sentido, **não se justificam**, pela **priorização exclusiva** de um dos critérios acima mencionados, situações como: **média de quase 2.000 decisões exaradas por mês** por um único julgador (quer por ser humanamente impossível a análise de tantos processos por um mesmo juiz, quer por se verificar a adoção de procedimentos que se limitam a reproduzir “*ipsis literis*” a decisão revisanda); **estoques superiores a 12.000 processos pendentes de julgamento** pelo mesmo relator (situação que dificulta até mesmo a localização de processos e a tramitação interna dos mesmos dentro do gabinete); **processos aguardando decisão há mais de 10 anos** com o mesmo relator (que possivelmente deu ênfase a triagens para atender às estatísticas quantitativas).

Distorções como essas só se verificam num **modelo superado de prestação jurisdicional**, inadequado para o **volume desproporcional de processos** em relação ao número de julgadores, sabendo-se que, principalmente nas instâncias superiores, de caráter uniformizador de jurisprudência, o número reduzido de julgadores é condição de eficácia para tomada de decisões e fixação de jurisprudência.

VI) CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

A avaliação do desempenho do magistrado, quer para efeito de vitaliciamento, quer para efeito de promoção, deve levar em conta **quatro critérios**:

- a) qualidade das decisões,**
- b) celeridade na prestação jurisdicional,**
- c) aperfeiçoamento técnico,**
- d) perfil ético do magistrado.**

O critério mais fácil e rápido de avaliação do magistrado é aquele **mensurável matematicamente**, ligado à sua **produtividade** e **presteza** na prestação jurisdicional: verificar **quantos processos julgou** e se tem **processos em atraso**. É o mais fácil, mas não é e nem deve ser o único, ainda que tenha significativa importância.

Segue-se-lhe em grau de complexidade o do **aperfeiçoamento técnico**, mensurável não apenas pelo **número de cursos assistidos**, mas também pelo **nível acadêmico das instituições** que os ministram e a **espécie de curso**. A assistência a esses cursos, quando se dá **sem afastamento da jurisdição**, demonstram a preocupação e empenho do magistrado em sua atualização e aperfeiçoamento e merece ser recompensada.

A **qualidade das decisões** é mais difícil de mensurar e comparar, para efeitos de promoção. No entanto, seria pobre a avaliação meramente quantitativa. A **estruturação lógica e enfrentamento objetivo e adequado das questões suscitadas** parecem ser parâmetros que objetivem a análise de decisões judiciais a serem examinadas pelos juízes da instância superior que deverão escolher os magistrados a serem promovidos.

Finalmente, o **perfil ético** do magistrado. No fundo, o fator mais difícil de mensurar, já que, numa visão simplista, seria um paradoxo comparar graus de honestidade de juízes. No entanto, numa **visão clássica da Ética**, focada nas **virtudes** e não nos deveres, tratar-se-ia, no fundo, de verificar qual o magistrado que melhor encarna os **princípios** constantes dos **Códigos de Ética Judicial** (Código Ibero-Americano de Ética Judicial, de 2006, e Código de Ética da Magistratura Nacional, de 2008):

1) Independência — capacidade de decidir apenas com base no Direito, sem se deixar levar por outras influências alheias (CEMN, arts. 4-7; CIEJ, arts. 1-8).

2) Imparcialidade — qualidade de tratar com igualdade as partes e desenvolver o hábito de honestidade intelectual e de autocrítica, reformulando posicionamentos, quando percebe a insustentabilidade da tese que abraçava (CEMN, arts. 8-9; CIEJ, arts. 9-17).

3) Motivação — capacidade de dar a razão jurídica da decisão, legitimando-a (CIEJ, arts. 18-27).

4) Conhecimento e capacitação — hábito do estudo constante, buscando conhecer e dominar não só o direito positivo, mas os princípios gerais de direito, os direitos humanos fundamentais e as ciências correlatas, para uma prestação jurisdicional de qualidade (CEMN, arts. 29-36; CIEJ, arts. 28-34).

5) Justiça e equidade — capacidade de realizar a justiça através do direito, mas temperando-o com a equidade, em atenção às conseqüências pessoais, familiares e sociais desfavoráveis às partes (CIEJ, arts. 35-40).

6) Responsabilidade institucional — compromisso ativo com o bom funcionamento de todo o sistema judicial, não perturbar o serviço ao favorecer a subida de recursos injustificados ou obrigando as partes à interposição de recursos desnecessários, o que supõe desenvolver a virtude da *disciplina judiciária*, que, ressaltando eventual ponto de vista pessoal, aplica a jurisprudência pacificada, para evitar dilatação temporal de demandas cujo resultado final já é conhecido (CIEJ, arts. 41-47).

7) Cortesia — hábito de respeito às partes, advogados, funcionários e colegas juízes, a par de utilizar uma linguagem acessível aos interessados (CEMN, arts. 22-23; CIEJ, arts. 48-52).

8) Integridade — decoro que impõe conduta na vida privada compatível com o cargo ocupado, o que abrange a esfera da intimidade, que não pode chocar a um “observador razoável” quanto aos valores e sentimentos predominantes na sociedade em que atua, devendo viver na vida privada a justiça que deverá distribuir ao vestir a toga (CIEJ, arts. 53-55).

9) Transparência — hábito de dar publicidade às decisões, não ocultando informações a que as partes têm direito, nem tendo o desejo desproporcionado de aparecer e de reconhecimento social, especialmente em relação aos meios de comunicação social, abstando-se de emitir opinião sobre processos pendentes de julgamento ou juízo

depreciativo sobre decisões judiciais nesses meios (CEMN, arts. 10-14; CIEJ, arts. 56-60).

10) Segredo profissional — capacidade de guardar reserva sobre o que sabe por motivo da função judicante (CEMN, arts. 27-28; CIEJ, arts. 61-67).

11) Prudência — hábito de firmar juízos racionalmente justificados, após meditar e valorar os argumentos pró e contra as pretensões deduzidas em juízo, o que supõe o exercício do *juízo de consequência*, refletindo sobre o impacto social e político de seus atos e decisões (CEMN, arts. 24-26; CIEJ, arts. 68-72).

12) Diligência — virtude de resolver os processos em tempo razoável e punir as práticas dilatórias, o que supõe também não assumir obrigações ou compromissos que possam prejudicar o cumprimento pontual do dever de julgar (CEMN, arts. 20-21; CIEJ, arts. 73-78).

13) Honestidade profissional — virtude de não receber vantagens à margem do que em direito merece e não utilizar abusivamente dos meios que se lhe oferecem para o exercício profissional (CIEJ, arts. 79-82).

14) Dignidade, Honra e Decoro — hábito de se portar de modo conforme à elevada estatura do cargo que ocupa, sem, de outra parte, se deixar deslumbrar pelo cargo, agindo de forma discriminatória em relação a pessoas ou instituições, como se estivesse acima ou fosse melhor do que os demais (CEMN, arts. 37-39).

VII) CONCLUSÃO

Cada uma dessas **virtudes judiciais** elencadas nos Códigos de Ética da Magistratura é passível de ser **observada** tanto pelas partes, advogados e promotores quanto por colegas, superiores e servidores. Assim, quando os magistrados da instância superior tiverem que **avaliar o desempenho e o perfil** do juiz que concorre à promoção por merecimento, poderão fazê-lo fundamentadamente, ao:

a) verificar, mediante a análise dos recursos contra decisões proferidas pelos candidatos à promoção, se estas encontram-se **bem estruturadas e fundamentadas**, e se **respeitam a jurisprudência sumulada** das instâncias superiores, evitando recursos desnecessários e protelatórios;

b) informar-se junto à comunidade local sobre a **conduta do magistrado** no atendimento às partes e advogados, permanência na sede do juízo, condução e marcação de audiências, comportamento social compatível com a dignidade do cargo ocupado, etc;

c) fazer levantamento sobre a existência de **processos em atraso** no juízo, pendentes de decisão além do tempo razoável, em face do volume de processos existente, cotejando com os **dados estatísticos de produção e estoque** pendente de julgamento no juízo;

d) aferir se o candidato, no período mensurável (ou seja, desde o ingresso ou última promoção até àquela à qual concorre), frequentou **cursos de aperfeiçoamento e**

atualização, atentando-se para o nível das instituições acadêmicas ministrantes e da modalidade de cursos, naturalmente sem afastamento da jurisdição.

Em suma, a avaliação de desempenho de magistrados deve ter em conta o **perfil integral do magistrado** avaliado, considerando basicamente a **justiça, celeridade, capacidade e integridade** com que desempenha o nobre ofício de julgar.