

UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS – FACE
PROGRAMA DE DOUTORADO E MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO - PMDA

PAULO SÉRGIO BARBOSA CARVALHO

**AS RELAÇÕES DE GOVERNANÇA, CONFORMIDADE, CONFIDENCIALIDADE E
A TRANSPARÊNCIA E SEUS IMPACTOS NO DESEMPENHO DOS TRIBUNAIS
DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Belo Horizonte - MG

2022

Paulo Sérgio Barbosa Carvalho

**AS RELAÇÕES DE GOVERNANÇA, CONFORMIDADE, CONFIDENCIALIDADE E
A TRANSPARÊNCIA E SEUS IMPACTOS NO DESEMPENHO DOS TRIBUNAIS
DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Doutorado e Mestrado em Administração (PDMA) da Universidade FUMEC, como requisito à obtenção do título de Doutor em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações.

Linha de pesquisa: Estratégias em Organizações e Comportamento Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Jardim Pardini

Belo Horizonte - MG

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C331r Carvalho, Paulo Sérgio Barbosa, 1967-
As relações de governança, conformidade, confidencialidade e a transparência e seus impactos no desempenho dos tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho / Paulo Sérgio Barbosa Carvalho. - Belo Horizonte, 2022.
316 f. : il.

Orientador: Daniel Jardim Pardini
Tese (Doutorado em Administração), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, 2022.

1. Governança corporativa. 2. Desempenho. 3. Poder judiciário. 4. Justiça do trabalho. I. Título. II. Pardini, Daniel Jardim. III. Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 331.101.6:342.56

Tese intitulada “AS RELAÇÕES DE GOVERNANÇA, CONFORMIDADE, CONFIDENCIALIDADE E A TRANSPARÊNCIA E SEUS IMPACTOS NO DESEMPENHO DOS TRIBUNAIS DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de autoria do doutorando **Paulo Sérgio Barbosa Carvalho**, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Daniel Jardim Pardini – Universidade FUMEC
(Orientador)

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho – Universidade FUMEC
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Danilo de Melo Costa – Universidade FUMEC
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Frederico Andrade Gabrich – FUMEC
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Antônio Gomes Vasconcelos – UFMG
(Examinador Externo)

Prof. Dr. Luciano Santos Lopes – Universidade de Itaúna
(Examinador Externo)

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração
Universidade FUMEC

Belo Horizonte, 31 de outubro de 2022

Daniel Jardim Pardini

Professor Cid Gonçalves Filho

Danilo de Melo Costa

Frederico de Andrade Gabrich

Professor Antônio Gomes de Vasconcelos

Luciano Santos Lopes

	TITLE
	FILE NAME
REQUESTED	REQUEST ID
	REQUESTED BY
	STATUS ● Completed

Professor (pardini@fumec.br)

	07/12/2022 23:26:13UTC±0		08/12/2022 11:20:56UTC±0 179.218.12.214
SENDED		SIGNED	

Professor (cidgoncalvesfilho@gmail.com)

	20/12/2022 18:27:25UTC±0		20/12/2022 18:32:50UTC±0 191.215.255.197
SENDED		SIGNED	

Professor (danilo.costa@fumec.br)

	20/12/2022 18:32:50UTC±0		20/12/2022 20:34:03UTC±0 179.218.12.214
SENDED		SIGNED	

Professor (fredericogabrich@fumec.br)



20/12/2022
20:34:03UTC±0



21/12/2022
11:09:41UTC±0
179.218.12.214

Professor (angovas@gmail.com)



04/01/2023
11:20:11UTC±0



04/01/2023
14:55:20UTC±0
191.55.26.24

Professor (luciano@lucianolopes.adv.br)



04/01/2023
14:55:20UTC±0



04/01/2023
20:44:06UTC±0
179.218.12.214



04/01/2023
20:44:06 UTC±0
The document has been completed.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, *Roberto (in memoriam)* e *Ronísia*, e sogros, *José Eugênio (in memoriam)* e *Marilúcia*, pela dedicação, educação, firmeza, renúncia, resiliência, exemplos de pais e de vida simples, de trabalho digno e honesto.

À minha amada família, *Flávia Beatriz*, amiga, companheira, esposa e mãe; *Ana Beatriz* e *Ana Vitória*, presentes divinos, minhas alegrias, forças e motivações, sempre presentes para apoiar e incentivar no enfrentamento e na superação dos desafios, às quais dedico especialmente este trabalho para motivá-las no *continuum* acadêmico.

Agradeço ao professor, Dr. *Cid Gonçalves Filho*, pela orientação no mestrado, pelo convite e pela confiança para cursar o doutorado, e pela parceria na edição do nosso primeiro livro - *Imóveis de Luxo: entendendo o comportamento do consumidor para vender melhor* (2021).

Ao prezado professor, Dr. *Mário Reis Teixeira Neto*, pelas primeiras orientações na elaboração do projeto de tese, as quais propiciaram a escrita do Capítulo 13 – *O Teletrabalho em Tempos de Pandemia: aspectos práticos no Poder Judiciário Trabalhista Mineiro*, em coautoria com a colega *Lorena Lopes Freire Mendes*, do livro – *Direito Provisório – ESPIN – COVID-19: Soluções para temas polêmicos* (2021), coordenado pelo professor Dr. *Jorge Ulisses Jacoby Filho*, aos quais reitero minha gratidão pelas oportunidades de diálogo e pela disseminação de seus conhecimentos.

Ao meu estimado professor, Dr. *Daniel Jardim Pardini*, agradeço pela dedicação, orientação e paciência nos estudos, sem as quais não seria possível alcançar mais esta etapa acadêmica que, certamente, contribuirá para melhoria pessoal e profissional.

Aos professores, alunos, amigos e colaboradores da FUMEC com quem tive o privilégio de conviver e aprender e que, de alguma forma, contribuíram e compartilharam conhecimentos no decorrer do doutorado, meus humildes e sinceros agradecimentos.

Por fim, agradeço aos professores integrantes da Banca Examinadora (multidisciplinar) de qualificação do projeto de tese pelas contribuições substanciais, as quais abriram novas perspectivas e agregaram valor ao presente estudo para preencher lacuna acadêmica e, por conseguinte, contribuir com as organizações, em especial a Administração Pública – Poder Judiciário brasileiro – em prol de uma prestação jurisdicional célere, eficiente e transparente aos seus usuários.

O princípio fundamental do serviço público, enunciado por Thomas Jefferson, “*When a man assumes a public trust, he should consider himself as public property*”, tornou-se ao longo do tempo princípio basilar: “*Public service is a public trust*”; ou seja, o comportamento ético é exigido e esperado de todos os funcionários públicos federais, de modo a garantir a confiança pública na integridade do Governo Federal (*The Foundation For Ethical Behavior Executive Order 12674. U.S. Department of the Interior, Departmental Ethics Office, Basic Obligation of Public Service* - <https://www.doi.gov/ethics/basic-obligations-of-public-service>).

RESUMO

Estudos que buscam explicar o desempenho da Administração Pública tem sido o foco de pesquisas nas últimas décadas. Recentemente, um debate sugere a relevância de práticas de governança e de conformidade, associadas ao aumento da transparência na gestão pública. Apesar das narrativas sobre a importância e as relações entre estes construtos, não existem evidências empíricas das relações entre governança, conformidade, confidencialidade e a transparência e seus impactos no desempenho na gestão pública, deixando em aberto estas lacunas. Este é o primeiro estudo a demonstrar empiricamente estas relações e suas implicações no âmbito do Poder Judiciário, conforme pesquisa bibliométrica realizada, com a análise dos bancos de dados - Ranking da Transparência e Relatório Justiça em Números -, do Conselho Nacional de Justiça, entre 2018 a 2020, pelo método multivariado e da modelagem de equações estruturais. Os modelos estruturais do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho confirmaram as hipóteses de que as práticas de governança, conformidade e confidencialidade influenciam positivamente a transparência, impactando o desempenho do Poder Judiciário. Os resultados demonstram que o modelo estrutural da Justiça do Trabalho é empiricamente mais significativo do que o dos Tribunais do Poder Judiciário. Contribuições acadêmicas e gerenciais: a) natureza interdisciplinar e uso de dois bancos de dados do CNJ, entre 2018 a 2020, e criação de modelos estruturais; b) criação de questionário validado para o Ranking da Transparência; c) sugestão de perguntas de confidencialidade para o Ranking da Transparência; d) melhoria da governança, conformidade e confidencialidade aumentam a transparência e seus efeitos impactam o desempenho das organizações; e) uso dos modelos estruturais para as organizações; f) necessidade de manutenção da capacitação do corpo funcional para a melhoria do desempenho das organizações. Limitações: a) alteração anual dos questionários do Ranking da Transparência, com metodologia diversa da usada em estudos científicos; b) pequena quantidade de dados do Ranking da Transparência; c) defasagem temporal entre as bases de dados; d) elevado número de dados dos Relatórios Justiça em Números, carência de explicações de seus significados, da metodologia de cálculo, e existência de variáveis derivadas; e) o Supremo Tribunal Federal e o TRF da 6ª Região não integraram as bases de dados. Pesquisas futuras: a) novos estudos dos construtos por outras Ciências para as organizações, com o uso de dados mais recentes, outras bases de dados e metodologias; b) utilização dos modelos estruturais para novos estudos; c) novas pesquisas qualitativas ou quantitativas e qualitativas para a análise dos construtos deste estudo e de outros; d) novos estudos do desempenho focados em modelos orientados para mensuração dos

objetivos alcançados, avaliação de experiências e jornada no uso dos serviços públicos e dos níveis de esforço dos consumidores; e) elaboração e teste de modelos explicativos sobre o sucesso do cliente, sua satisfação e obtenção de objetivos, com painéis de controle, métricas e séries históricas, que permitam aos gestores orientarem suas ações estratégicas para melhoria da qualidade, da prestação dos serviços e da reputação das organizações.

Palavras-chave: governança; conformidade; confidencialidade; transparência; desempenho; poder judiciário; justiça do trabalho.

ABSTRACT

In the last decades researches have focused the studies that seek to explain the Public Administration performance. Recently a debate suggests the relevance of the governance and conformity practices, linked to the increase of the public administration transparency. Despite the narratives about the relevance and the importance between these constructs, there is no empirical evidence of the relationship between governance, conformity, confidentiality and transparency and their impact on the public administration performance, thus leaving these open gaps. This is the first study to empirically demonstrate these relations and their implication on the grounds of the Judiciary Power, according to the bibliometric research with the data base analysis Transparency Ranking and Justice Report in Numbers, from the Justice National Council, between 2018 and 2020, carried out with the multivariate method and the structural equations modeling. The Judiciary Power and the Labor Law structural models confirm the hypothesis that the governance, conformity and confidentiality practices have positive influence on the transparency, with impact on the Judiciary Power performance. The results show that the Labor Law structural model is empirically more significant than the Judiciary Power Courts. Academic and managerial contributions: a) the interdisciplinary nature and use of two CNJ databases, between 2018 and 2020, and creation of structural models; b) creation of a validity questionnaire for the Transparency Ranking; c) suggestion of confidentiality questions for the Transparency Ranking; d) improving the governance, compliance and confidentiality, increasing transparency and their effects impacting on the organizations performance; e) the use of structural models for organizations; f) the need to maintain the staff training to improve the organizations performance. Limitations: a) annual alteration of the Transparency Ranking questionnaires, with a different methodology from that used in the scientific studies; b) small data amount from the Transparency Ranking; c) time lag between the databases; d) high amount of data from the Justice in Numbers Reporter, the lack of explanations about their meanings, calculation methodology, and the existence of derived variables; e) the Federal Higher Court and the 6th Region Federal Regional Court. The region does not integrate the databases. Future research: a) new constructs studies by other Sciences for the organizations, using more recent data, other databases and methodologies; b) the use of structural models for new studies; c) new qualitative or quantitative and qualitative research for the analysis of this study constructs and others; d) new performance studies focused on models aimed at measuring the goals achieved, evaluating experiences and journeys in the use of public services and consumer effort levels;

c) preparation and testing of explanatory models on customer success, satisfaction and achievement of objectives, with control panels, metrics and historical series, which allow managers to guide their strategic actions to improve the organizations quality, service provision and reputation.

Keywords: governance; compliance; confidentiality; transparency; performance; judiciary power; labor courts.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Relações das Ciências Sociais	36
Figura 2 - Modelo estrutural hipotético – Tribunais e TRTs	112
Figura 3 - Modelo estrutural – Amostra dos Tribunais.....	188
Figura 4 - Modelo estrutural – Amostra TRTs.....	195

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados	38
Quadro 2 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados	38
Quadro 3 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados	40
Quadro 4 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados	41
Quadro 5 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, em que não se apuraram documentos relacionados	42
Quadro 6 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua inglesa no período de 2017-2022, em que não se apurou documentos relacionados	43
Quadro 7 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados	44
Quadro 8 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados	44
Quadro 9 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados	45
Quadro 10 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados	46
Quadro 11 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, em que não se apuraram documentos relacionados	47
Quadro 12 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua inglesa no período de 2017-2022, em que não se apuraram documentos relacionados	47
Quadro 13 - Lacuna acadêmica do construto desempenho do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho	50
Quadro 14 - Funções da governança e da gestão	57

Quadro 15 - Indicadores de governança organizacional	59
Quadro 16 - Indicadores de conformidade organizacional	63
Quadro 17 - Indicadores da confidencialidade organizacional	71
Quadro 18 - Abordagens teóricas da transparência organizacional.....	79
Quadro 19 - Indicadores da transparência pública	85
Quadro 20 - Indicadores do desempenho organizacional	89
Quadro 21 - Estrutura organizacional e jurisdicional do Poder Judiciário brasileiro	97
Quadro 22 - Estrutura organizacional e jurisdicional da Justiça do Trabalho.....	98
Quadro 23 - Classificação das perguntas <i>versus</i> construtos do Ranking da Transparência 2021	114
Quadro 24 - Comparação entre as perguntas de 2018 e de 2021	117
Quadro 25 - Comparação entre as perguntas de 2019 e de 2021	122
Quadro 26 - Comparação entre as perguntas de 2020 e de 2021	127

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Análise de dados ausentes nas variáveis do Ranking da Transparência	130
Tabela 2 - Exemplo de criação das variáveis DMED	132
Tabela 3 - Quantidade de <i>outliers</i> univariados	133
Tabela 4 - Quantidade de <i>outliers</i> multivariados	134
Tabela 5 - Número de Tribunais por ano	135
Tabela 6 - Análise descritiva dos dados	136
Tabela 7 - Análise da assimetria e curtose das variáveis	141
Tabela 8 - Análise de multicolinearidade do Ranking da Transparência	145
Tabela 9 - Segunda análise de multicolinearidade do Ranking da Transparência	147
Tabela 10 - Análise de multicolinearidade de desempenho	148
Tabela 11 - Segunda análise de multicolinearidade de desempenho	151
Tabela 12 - Carga fatorial das variáveis para um fator comum do Ranking da Transparência	154
Tabela 13 - Percentual da variância acumulada para um único fator do Ranking da Transparência	155
Tabela 14 - Carga fatorial das variáveis para um fator comum de desempenho	155
Tabela 15 - Percentual da variância acumulada para um único fator do Ranking da Transparência	157
Tabela 16 - Valores mínimos aceitos para atestar a qualidade da mensuração	158
Tabela 17 - Resumos das análises fatoriais das escalas do Ranking da Transparência	159
Tabela 18 - Resumos das análises fatoriais das escalas do Ranking da Transparência (após exclusões)	162
Tabela 19 - Cálculos sobre a linearidade	163

Tabela 20 - Quantidade de correlações	163
Tabela 21 - Correlações entre as variáveis de desempenho e os construtos do Ranking da Transparência.	165
Tabela 22 - Validade convergente dos indicadores	180
Tabela 23 - Validade convergente dos indicadores (após exclusões).....	183
Tabela 24 - Variáveis e perguntas que compõem o construto de desempenho (após exclusões)	185
Tabela 25 - Avaliação da validade discriminante e da qualidade geral da mensuração (fatores principais).....	186
Tabela 26 - Resultado das relações do modelo estrutural – Tribunais	189
Tabela 27 - Correlação múltipla ao quadrado (R^2) dos construtos do modelo estrutural - Tribunais	189
Tabela 28 - Quantidade de TRTs por ano.	194
Tabela 29 - Resultado das relações do modelo estrutural - TRTs.....	196
Tabela 30 - Correlação múltipla ao quadrado (R^2) dos construtos do modelo estrutural - TRTs.	196
Tabela 31 - Comparação entre os efeitos dos Tribunais <i>versus</i> TRTs (H9).	201
Tabela 32 - Comparação entre os R^2 dos Tribunais <i>versus</i> TRTs (H9).....	202

LISTA DE SIGLAS E TERMOS

AD	Avaliação de Desempenho
AC	<i>Alpha de Crombach</i>
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AVE	Variância Média Extraída
BSC	<i>Balanced Scorecard</i>
CC	Confiabilidade Composta
CF	Constituição Federal
CFA	Análise Fatorial Confirmatória
CJF	Conselho da Justiça Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
GC	Governança Corporativa
H	Hipótese(s)
IA	Inteligência Artificial
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling</i>
LAI	Lei de Acesso a Informações
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
NDA	<i>Non Disclosure Agreement</i>
ONU	Organização das Nações Unidas
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PJ	Poder Judiciário
PJT	Poder Judiciário do Trabalho
RANK	Ranking
RI	Relatório Integrado
RIG	Relatório Integrado de Gestão
R ²	Correlação Múltipla ao Quadrado
STF	Supremo Tribunal Federal
TCU	Tribunal de Contas da União
TRF	Tribunal Regional Federal

TRF6	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
TRT-MG	Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais
TRTs	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VE	Variância Extraída
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	22
1.1 Contextualização	22
1.2 Pergunta orientadora	34
1.3 Objetivo	34
<i>1.3.1 Objetivos específicos</i>	34
1.4 Justificativas da pesquisa	35
1.5 Estrutura da tese	50
2 REVISÃO DA LITERATURA	53
2.1 Governança organizacional	53
2.2 Conformidade organizacional	60
2.3 Confidencialidade organizacional	63
2.4 Transparência organizacional	71
2.5 Desempenho organizacional	85
2.6 Relações entre governança, conformidade, confidencialidade, transparência e desempenho	89
3 METODOLOGIA	97
3.1 Ambiência de pesquisa: Poder Judiciário brasileiro e Justiça do Trabalho	97
3.2 Hipóteses	110
3.3 Modelo estrutural hipotético	111
3.4 Análise de dados	112
<i>3.4.1 Análise exploratória</i>	113
<i>3.4.2 Descrição das amostras</i>	113
3.4.2.1 Comparação das perguntas nos anos 2018 a 2021	114
3.4.2.2 Dados ausentes	129
3.4.2.3 Padronização das variáveis.....	131
3.4.2.4 Alinhamento das variáveis de desempenho	132
3.4.2.5 Outliers.....	132
3.4.3 <i>Variáveis descritivas</i>	134
3.4.4 <i>Estimativas padrão</i>	136
3.4.5 <i>Avaliação dos pressupostos para as análises estatísticas propostas</i>	140
3.4.5.1 Avaliação da normalidade.....	140

3.4.5.2	Análise de redundância e multicolinearidade.....	145
3.4.5.3	Avaliação do Viés de um Fator Comum.....	153
3.4.6	<i>Qualidade da mensuração</i>	157
3.4.6.1	Análise Fatorial Exploratória	157
3.4.6.1.1	Avaliação dos fatores individuais	157
3.4.6.1.2	Análise da dimensionalidade	158
3.4.6.1.3	Qualidade da mensuração dos fatores	161
3.4.6.2	Análise Fatorial Confirmatória.....	162
3.4.6.3	Análise de linearidade.....	163
3.4.6.4	Correlação das variáveis do construto desempenho versus Ranking da Transparência	164
3.4.6.4.1	Validade convergente	179
3.4.6.4.2	Validade discriminante	186
3.4.6.4.3	Análise da confiabilidade e indicadores de qualidade de mensuração	187
3.4.7	<i>Teste do modelo estrutural – Tribunais</i>	188
3.4.7.1	Análise das hipóteses - Tribunais	190
3.4.8	<i>Teste do modelo estrutural - TRTs</i>	194
3.4.8.1	Análise das hipóteses - TRTs	196
3.4.9	<i>Principais diferenças entre os modelos estruturais - Tribunais versus TRTs (H9)</i>	201
4	CONCLUSÃO	204
4.1	Principais resultados	204
4.2	Contribuições acadêmicas e gerenciais da pesquisa	218
4.3	Limitações da pesquisa	219
4.4	Contribuições para pesquisas futuras	221
	REFERÊNCIAS	223
	APÊNDICES	247
	APÊNDICE A - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados ..	247
	APÊNDICE B - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados	248

APÊNDICE C - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados	249
APÊNDICE D - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados.....	250
APÊNDICE E - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022, em que não se apurou documentos relacionados	251
APÊNDICE F - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022, em que não se apurou documentos relacionados	252
APÊNDICE G - Pesquisa realizada em cada base acadêmica em língua portuguesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados, classificados por termos-construtos e espécies de documentos relacionados	253
APÊNDICE H - Pesquisa realizada em cada base acadêmica em língua inglesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados, classificados por termos-construtos e espécies de documentos relacionados	254
APÊNDICE I - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados	255
APÊNDICE J - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados	256
APÊNDICE K - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022, em que não se apurou documentos relacionados	257

APÊNDICE L - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022, em que não se apurou documentos relacionados.....	258
ANEXOS	259
ANEXO A - Unidades da alta administração e competências	259
ANEXO B - Unidades da Presidência e da 2ª Vice-Presidência e competências	263
ANEXO C - Unidades subordinadas à Presidência e competências	266
ANEXO D - Diretorias, Secretarias e competências	268
ANEXO E - Índices de Governança e de Gestão da Administração Pública Federal	275
ANEXO F - Ranking da Transparência do Conselho Nacional de Justiça 2021	276
ANEXO G - Ranking da Transparência do Poder Judiciário Trabalhista de 2021	277
ANEXO H - Construtos e Legendas do Ranking da Transparência.....	278
ANEXO I - Construtos e Legendas de Desempenho.....	282
ANEXO J - Construtos e Legendas de Desempenho efetivamente selecionados para a análise	296
ANEXO K - Dados ausentes excluídos em Desempenho.....	290
ANEXO L - Variáveis sem dados ausentes de Desempenho	309

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

As Ciências Sociais Aplicadas visam ao conhecimento dos fenômenos do comportamento das pessoas (naturais e jurídicas), seja como indivíduos, seja como grupos sociais, sendo a Administração (de empresas e pública) e o Direito espécies do mesmo gênero, pois estão voltadas para estudar e compreender os reais interesses e necessidades da sociedade, configurando-se, portanto, como ciências interdisciplinares (OLIVEIRA; SANTOS; STRADIOTO, 2020).

A necessidade de alcançar objetivos fez com que a humanidade se agrupasse, até mesmo para perpetuar sua existência. Esse agrupamento social foi sendo modificado e aperfeiçoado no decorrer da evolução humana, por meio de suas estruturas culturais, sociais, econômicas, políticas e tecnológicas. Esses fenômenos sociais foram marcados pelas revoluções industriais (era industrial), que proporcionaram a transformação das organizações rudimentares em grandes organizações, formadas por pessoas humanas, sendo que parte delas as administram, estando inseridas na sociedade também para servi-las (função social das organizações). Decorrência dessa evolução das sociedades é o surgimento das teorias econômicas; a abertura de mercados; a busca por maior eficiência e produtividade das organizações, para se tornarem mais competitivas diante da globalização; a terceirização; as inovações tecnológicas; a virtualização e, por conseguinte, a modernização da Administração (CHIAVENATO, 1989; SÊMOLA, 2014).

A era industrial se transformou na era do conhecimento e das informações, exigindo de pessoas e organizações novas capacidades para mobilizar e explorar os ativos intangíveis, além de gerenciar e investir em ativos físicos tangíveis. Essa nova forma de administrar os ativos intelectuais permite a pessoas e organizações benefícios, tais como: a) desenvolver relações para manter a fidelidade dos clientes, atendendo com eficácia e eficiência novos segmentos de clientes e áreas de mercado; b) entregar produtos e serviços inovadores; c) motivar e mobilizar os colaboradores para melhoria contínua dos processos, da qualidade e dos tempos de respostas; d) utilizar os sistemas e tecnologias de informação (KAPLAN; NORTON, 1997).

Nessa mesma esteira, o Direito, ao acompanhar tais fenômenos sociais, considerando a realidade ordenada e normativa da conduta das pessoas (humanas e jurídicas) segundo um sistema legal abstrato (previsão de um fato ou ato – fato tipo) e, uma vez tornado realidade

social (atribuição de uma consequência jurídica ao caso concreto – preceito), deve gerar resultados e efeitos acurados e benéficos (SILVA, 1994; BARROSO, 2003; CANOTILHO, 2013). A verbe-se o antigo brocardo jurídico oriundo de Ulpiano, na obra *Corpus Iuris Civilis*, segundo o qual: *Ubi homo, ibi societas; ubi societas, ibi jus* (Onde há homem, há sociedade; onde há sociedade, há Direito (CUNHA, 2010).

A ciência jurídica, por conseguinte, visa interpretar e compreender os problemas reais (fenômenos jurídicos), de modo que o conhecimento humano seja utilizado para interpretar e transformar o mundo, por meio da resolução dos conflitos (resultados concretos). Numa sociedade fundada no modelo de produção capitalista, o conflito entre os detentores dos meios de produção e os titulares da força de trabalho é inevitável e constante. Assim, o Direito passa a ter efetividade a partir de seu desempenho real e ao exercer sua função social (BARROSO, 2003).

Nessa ordem de ideias, o Estado caracteriza-se pela constituição de uma pluralidade de indivíduos e grupos sociais que formam a sua densa estrutura social (sociedade civil), desprovida de vontade própria, possuindo um poder político (estatal e soberano) com a finalidade de organizar, delimitar regras para uma convivência social harmônica e pacífica, de modo que possa atingir seus objetivos.

Assim, o Estado exerce suas funções por meio de seus órgãos (governo), com o mister de exercer as funções (legislativa, executiva e jurisdicional) do poder político em prol dos valores garantidos e dos fins pretendidos (SILVA, 1994; BARROSO, 2003). Lembra Fagundes (1960) que não há diferença ontológica entre a função jurisdicional e a administrativa, porquanto ambas visam à realização do Direito, apesar de se distinguirem quanto à forma de acionamento, ao momento e à finalidade de seus exercícios, enquanto a função legislativa consubstancia-se ao fenômeno de criação das normas.

Com efeito, a Constituição da República Federativa do Brasil (Estado brasileiro), promulgada em 05 de outubro de 1988, rompendo com o regime anterior, consagrou alterações estruturais que resultaram na incorporação de um novo conceito do Direito quanto à ideia de Estado (Estado democrático e Estado de direito) e de sociedade, ou seja, o Estado democrático de direito e uma sociedade livre, justa e solidária. A Constituição Federal tem por objeto determinar a estrutura do Estado, a organização de seus órgãos, o modo de aquisição do poder e a forma de seu exercício, os limites de atuação, bem assim assegurar os direitos e as garantias das pessoas, fixar o regime político e disciplinar os fins socioeconômicos do Estado e os fundamentos dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Quanto à forma de governo (instituição do poder na sociedade e a relação de poder entre governantes e governados), a Constituição Federal do Brasil previu o princípio republicano (vigente desde a Constituição Federal de 1889), em razão da coletividade política, com afeição da coisa pública, com fundamento na sua origem – “coisa do povo e para o povo”; contudo, com novos contornos de transformação do *status quo* (SILVA, 1994, p. 94). Assim, o Estado democrático de direito constituído pela República Federativa do Brasil tem por fundamentos (art. 1º - BRASIL, 1988): a) a soberania; b) a cidadania; c) a dignidade da pessoa humana; d) os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e e) o pluralismo político. Interessa, no particular, o terceiro fundamento (dignidade da pessoa humana) que, segundo Silva (1994, p. 96):

[...] é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. “Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, observam Gomes Canotilho e Vital Moreira, o conceito de dignidade da pessoa humana obriga uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade da pessoa à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir “teoria do núcleo da personalidade” individual, ignorando-a quando se trata de direitos econômicos, sociais e culturais.

Como destaca Barroso (2003, p. 317), nas relações privadas e públicas, o princípio da dignidade da pessoa humana tornou-se “centro axiológico da concepção do Estado democrático de direito e de uma ordem mundial idealmente pautada pelos direitos fundamentais”.

Decorre dessa concepção que a Constituição Federal do Brasil prevê que a ordem econômica tem por finalidade assegurar uma existência digna a todos, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, na busca pela justiça social, tendo por princípios, como disposto no art. 170, dentre outros: a) a propriedade privada e a sua função social; b) a livre concorrência; c) a defesa do consumidor e do meio ambiente; d) a redução das desigualdades regionais e sociais; e) a busca do pleno emprego; f) a ordem social tem por base o primado do trabalho com o objetivo do bem-estar e da realização da justiça social, conforme art. 193; g) a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, visa ao pleno desenvolvimento da pessoa humana, seu preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho, conforme dispõe o art. 205 (BRASIL, 1988). Trata-se de enunciados de conteúdos normativos eficazes do princípio da dignidade da pessoa humana e não simples enunciados formais desprovidos de qualquer valor.

Conclui-se, que a missão fundamental do Estado Democrático de Direito consiste em superar as desigualdades sociais e regionais, realizar a justiça social, por meio de seus órgãos independentes, primários e sem subordinação hierárquica consagrados na Constituição Federal (art. 2º). Esses órgãos representam os poderes de Estado, situados no topo da pirâmide governamental: Legislativo, Executivo e Judiciário (BRASIL, 1988). Os três órgãos de poder compõem a Administração Pública federal, sujeitando-se aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (art. 37, *caput*, CF) e aos controles constitucionais entre eles, em razão do princípio da separação de poderes, órgãos e funções, em referência a John Locke, Rousseau e Montesquieu (SILVA, 1994; BRASIL, 1988; STRECK; OLIVEIRA, 2013).

As atividades administrativas exercidas pela Administração Pública são classificadas pela literatura jurídica dominante de acordo com suas finalidades (MEDAUAR, 2018). Além das funções originárias constitucionais (típicas) que competem a cada órgão de poder estatal, compete-lhes exercer algumas funções atípicas para o desempenho de suas atividades prioritárias, denominadas de atividades-meio (SILVA, 1994; DI PIETRO, 1996; STRECK; OLIVEIRA, 2013).

Com efeito, órgãos que integram o Poder Judiciário nacional têm “por função compor conflitos de interesse em cada caso concreto” a eles submetidos, por meio de um processo judicial, o que se denomina função jurisdicional ou jurisdição (SILVA, 1994, p. 480). O exercício da jurisdição atua em um conflito a respeito da materialização do Direito, de modo a solucioná-lo em definitivo por meio da interpretação da norma (BARROSO, 2003).

Nessa perspectiva de transformação das normas jurídicas (leis abstratas) em aplicação ao caso real, com resultados concretos, os autores classificam-nas em três ordens de garantias do Direito: sociais, políticas e jurídicas. As primeiras caracterizam-se pelo desempenho do Estado para garantir adequadamente condições materiais às pessoas humanas, individual ou coletivamente, por meio da geração de bens e de suas formas de distribuição. As segundas consubstanciam-se pelo modo do exercício do poder do Estado. No caso do Estado brasileiro, garantiu-se a especialização funcional e a independência organizacional por meio do princípio da separação dos poderes (sistema de freios e contrapesos - *checks and balances*), marco importante da autolimitação do poder e, por consequência, da garantia dos direitos e das liberdades dos jurisdicionados. Por último, as garantias jurídicas são os instrumentos processuais de proteção dos direitos (prisma subjetivo), materializados por meio das ações e procedimentos judiciais submetidos à apreciação dos órgãos do Poder Judiciário para que

possam prestar a jurisdição, de modo a fazer atuar o direito objetivo para preservar os interesses e direitos ameaçados ou violados, bem assim restaurar a ordem jurídica.

Por conseguinte, o Judiciário detém a competência e a titularidade de interpretar e valorar subjetivamente as normas, por meio de seus magistrados, de modo a aplicá-las aos casos conflituosos e solucioná-los. E o princípio da dignidade da pessoa humana, diante de seu peso jurídico, passa a constituir fundamento das decisões jurídicas, com apoio do princípio da razoabilidade, para lhe dar ponderação na justa medida de interpretação e aplicação da norma (BARROSO, 2003). Portanto, o juiz assume papel relevante no contexto social, qual seja de administrador da Justiça, pois exerce a função estatal de pacificador social, ao distribuir e fazer valer o direito a cada pessoa, diante da massificação dos processos, das demandas coletivas e do aumento da complexidade dos interesses conflitantes a ele submetidos para resolução (MARTINS FILHO, 2013).

Com efeito, sobressai o papel da Justiça do Trabalho diante da competência que lhe fora atribuída pela CF para processar e julgar, em especial, as ações oriundas das relações de trabalho, inclusive as de indenização por dano moral ou patrimonial, do exercício do direito de greve e de representação sindical. Nesse quadrante, o Poder Judiciário Trabalhista se consagra como ramo da Justiça que materializa a justiça social, diante das controvérsias envolvendo os direitos sociais oriundos das relações entre categorias econômicas (capital) e profissionais (trabalho) no país. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu a justiça social como “o meio pelo qual todo trabalhador ou trabalhadora pode reivindicar livremente e com base na igualdade de oportunidades sua justa parte da riqueza que ajudou a gerar”, para uma agenda global equitativa (BRASIL, 2022a). Ressalta-se, também, o papel conciliatório da Justiça do Trabalho que, por meio de um conciliador ou mediador (magistrado ou não), pacifica conflitos a ela submetidos, resultando em segurança para as partes e paz social, porquanto homologados por um magistrado trabalhista.

Em decorrência de tamanha atribuição funcional e da própria evolução da sociedade civil, tem-se exigido do magistrado o aumento de suas responsabilidades (políticas e sociais) na prestação jurisdicional. E, para o cumprimento de tal desiderato, faz-se necessária a adequada dotação de recursos orçamentários e financeiros ao Poder Judiciário, suficiente para viabilizar o aparelhamento de sua infraestrutura administrativa, de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (processo judicial eletrônico – PJe, o uso da inteligência artificial – IA e de outras tecnologias avançadas), o aperfeiçoamento e a capacitação permanente de seu corpo funcional (magistrados, servidores, colaboradores, estagiários e outros), dentre outras necessidades, o que resultará num melhor desempenho do

Poder Judiciário brasileiro. Em outras palavras, na pretendida celeridade, eficiência e transparência da prestação jurisdicional às pessoas humanas e jurídicas – os jurisdicionados (BARROSO, 2003). Cita-se, por exemplo, a redução da taxa de congestionamento processual, tendo em vista o princípio e a garantia constitucional de duração razoável do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Ressalta Pontes de Miranda (1953, p. 307) que o “exercício do poder, ainda por parte daqueles que só indiretamente o recebem, como os juízes e os funcionários públicos, é sempre exercido em nome do povo”. Daí porque a função jurisdicional, prestada pelos agentes públicos, a exemplo da atividade estatal, deve ser marcada pela ampla transparência (BARROSO, 2003).

Diante desse contexto de diversidades e pluralidades (internas e externas) e do sistema normativo-jurídico de cada país, as organizações (privadas e públicas) precisam implantar e implementar programas efetivos de governança e de compliance, de modo que os atos de gestão estejam em conformidade com os princípios e regras éticas, morais e normativas, notadamente a Administração Pública - Poder Judiciário brasileiro, porquanto envolve o trato de recursos públicos significativos, políticas e serviços públicos, no caso a efetiva prestação jurisdicional, entre outros (NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014; VIGNIERI; BIANCHI, 2017; MEDAUAR, 2018; PAULA; CASTRO, 2018). Para tanto, torna-se necessário o aumento do profissionalismo do corpo funcional para melhoria da qualidade e da prestação de serviços públicos aos diversos usuários (VAN DER HEIJDDEN, 2021). Isso porque, na era da informação, gerenciar, investir e explorar o conhecimento dos colaboradores passou a ser fator relevante de sucesso para as organizações, de modo que eles devem agregar valor pelo que sabem e pelas informações que podem fornecer. Contudo, a especialização funcional tem que ser alinhada aos processos estratégicos dos negócios organizacionais, posto que as melhorias e as inovações de produtos e serviços surgem com a reciclagem dos colaboradores e com o uso de sistemas e tecnologias da informação (KAPLAN; NORTON, 1997; CAMARÃO, 2021).

Assim, cada vez mais, os servidores públicos deverão ter conhecimentos especializados na prestação de serviços públicos, de modo a aplicá-los de forma ética em prol da sociedade, conforme ressalta Van der Heijden (2021). Esse movimento na Administração Pública, desde os idos de 1980, denominou-se de *New Public Management (NPM)*, *New Public Governance (NPG)* ou *Post-Bureaucracy*, na busca de maior inovação, criatividade e melhorias contínuas na organização e no funcionamento dos governos, com o claro objetivo

de aproveitar as práticas do modelo de gestão privada em favor da gestão pública (VAN DER HEIJDEN, 2021).

No sentido amplo, administrar “é gerir interesses, segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheias” (MEIRELLES; ALEIXO; BURLE FILHO, 2012, p. 85). Em sendo individuais os bens e os interesses geridos, tem-se a administração particular; lado outro, se aqueles são da coletividade, realiza-se a Administração Pública (MEIRELLES; ALEIXO; BURLE FILHO, 2012). Assim, Administração Pública “é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando o bem comum” (MEIRELLES; ALEIXO; BURLE FILHO, 2012, p. 85).

A Administração Pública, ao gerir tais bens e interesses comuns, pratica atos, os quais podem ser classificados em três espécies: a) de império, aqueles que emanam uma ordem ou decisão compulsória ao administrado; b) de gestão, aqueles que ordenam condutas internas da Administração e dos servidores, ou cria direitos e obrigações entre ela e os administrados; e c) de expediente, aqueles destinados ao recebimento e à movimentação de processos, expedição de despachos rotineiros, contudo sem decisão do mérito (MEIRELLES; ALEIXO; BURLE FILHO, 2012).

Diante de tal necessidade, a Administração Pública apropriou-se do instituto da governança corporativa visando melhorar as práticas gerenciais na busca da eficiência desejável e esperada pela sociedade na gestão dos recursos públicos, até porque grande parte desses são despendidos diariamente com aquisições e contratações junto às organizações privadas para manutenção das políticas e serviços públicos, representando de 10% a 15% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, ou seja, um investimento na ordem R\$500 bilhões/ano (PAULA, 2018). Averte-se que a recessão econômica (externa e interna) provocou impactos a partir de 2011, em especial de ordem social, o que suscitou inúmeros questionamentos quanto à atuação do Estado brasileiro no que diz respeito à administração pública dos recursos em prol da sociedade (BORGES *et al.*, 2018).

Dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Organização das Nações Unidas (ONU) apontam que, no Brasil, a perda advinda das práticas de corrupção atingem a cifra aproximada de 200 bilhões de reais, algo equivalente entre 1,38% e 2,3% do PIB (PAULA, 2018). Isso porque, apesar da existência de normativas para o aumento do profissionalismo no serviço público, o que tem sido objeto de estudos no âmbito da Administração Pública, não há informações se os governos vêm observando tais regras, segundo Van der Heijden (2021), lastreado nos trabalhos da OCDE de 1997 e 2017.

Segundo a organização Transparência Internacional, o Brasil se encontra na 96ª posição no Índice de Percepção da Corrupção de 2021, com 38 pontos, mesma pontuação em 2020. Como principal indicador de corrupção no mundo, o índice avalia 180 países e territórios, numa escala de zero (0) a cem (100), sendo que, quanto maior a nota, maior é a percepção de integridade do país. Com tal pontuação, o Brasil permanece abaixo da média da OCDE (66 pontos), do grupo dos 20 (54 pontos), da média global (43 pontos), das Américas (43 pontos), da média regional da América Latina e Caribe, e do grupo do BRICS (39 pontos). Esses dados revelam que o país não conseguiu avançar no combate à corrupção no período, em razão do enfraquecimento das instituições e da ausência de ação governamental (TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL BRASIL, 2022).

A governança pública “é a capacidade que os governos têm de avaliar, direcionar e monitorar a gestão de suas políticas ou serviços para atender às demandas da população, utilizando-se de um conjunto de instrumentos e ferramentas adequadas” (NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014, p. 183).

O programa de governança pública, por sua vez, consubstancia-se em “mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014, p. 316; CAMARÃO, 2021).

Não obstante a existência do programa de governança no âmbito da Administração Pública, ela foi vítima de inúmeros casos de fraude e de corrupção, o que importou na alteração da legislação brasileira, a exemplo das Leis ns. 12.846/2013, Lei Anticorrupção Empresarial (BRASIL, 2013a) e 13.303/2016, Estatuto das Empresas Estatais (BRASIL, 2016a), que incorporaram na gestão das referidas organizações a área de compliance e, por consequência, a obrigação de implantar e implementar programa de compliance (FORTINI; SCHRAMM, 2020). Outro exemplo é a recente Lei de Licitações e Contratos Administrativos (n. 14.133/2021), que trouxe, no seu arcabouço normativo, disposição expressa no sentido de que a alta administração do órgão, responsável pela governança das aquisições, implemente processos e estruturas de gestão de riscos e controles internos para avaliar, direcionar e monitorar os processos licitatórios e os contratos decorrentes, visando a um ambiente íntegro e confiável, ao alinhamento com o planejamento estratégico e com as leis orçamentárias, à eficiência, à efetividade, à eficácia e à transparência nas contratações, tudo isso para um melhor desempenho organizacional, conforme disposto no art. 11, parágrafo único (BRASIL, 2021a).

No âmbito do Poder Judiciário nacional, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a Rede de Governança colaborativa do Poder Judiciário (Portarias ns. 138/2013 e 59/2019), com o mister de conduzir a estratégia nacional do PJ, em especial de impulsionar sua execução, seus monitoramentos e divulgação de resultados, possibilitando o debate dos temas relativos à governança judicial em busca da melhoria da qualidade dos serviços jurisdicionais (CAMARÃO, 2021). Além disso, a rede possibilita a integração dos órgãos do PJ para a tomada de decisões compartilhadas, visando ao enfrentamento e à busca de soluções para os problemas do PJ, uma vez que é composta por representantes dos diversos ramos da Justiça (BRASIL, 2019a). E, no segmento da Justiça do Trabalho, adotou-se “Modelo do Sistema de Governança Institucional”, o qual contempla as instâncias externas e internas, abrangendo as seguintes áreas: da estratégia, de pessoas, de contratações, de sustentabilidade e de TI; bem assim a gestão tática e operacional (BRASIL, 2020a).

O programa de compliance caracteriza-se por ser uma atividade “[...] operacional (“estar em compliance”) e não estratégica (“ser *compliant*”), alinhada à identidade organizacional e a comportamentos éticos” (IBGC, 2017, p. 13). Estar em conformidade é observar compulsoriamente a legislação e as diretrizes internas ou para minimizar possíveis sanções que a organização venha a sofrer em razão do eventual descumprimento. Ser conformidade é observar, de modo consciente, as normas e as diretrizes, em face dos princípios e valores que integram a identidade organizacional, de forma a preservar sua perenidade e sustentabilidade (IBGC, 2017; GIOVANINI, 2018).

O programa de compliance público consiste num estado da organização de estar em conformidade com os princípios, normas, regras e valores, internos ou externos, ou seja, visa atender esses institutos e instrumentos normativos-legais (IBGC, 2017). Referido programa agrega “atividades e processos com a finalidade de mitigar seus riscos, em busca de alcançar um dos seus principais objetivos: proteger a empresa e seus funcionários” (GIOVANINI, 2018, p. 74). Assim, os programas de compliance favorecem a redução de ações organizacionais equivocadas, além de reforçarem as práticas de boa governança, transparência, dever de prestar contas (*accountability*) e responsabilidade social (LIMA *et. al.*, 2021).

Na esfera do Poder Judiciário nacional, o CNJ, por meio da Resolução CNJ n. 410/2021 (BRASIL, 2021b), define compliance (art. 5º, II) como:

[...] conjunto de mecanismos e procedimentos de controle interno, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e de aplicação efetiva do código de conduta ética, políticas e diretrizes com objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios,

fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados por membros ou servidores do Poder Judiciário (BRASIL, 2021b).

Os programas de governança e de compliance públicos, seguindo a diretriz constitucional, estão alicerçados em princípios, alguns comuns, a exemplo do princípio da legalidade e da transparência, conforme ressalta o Tribunal de Contas da União (BRASIL, 2015a, p. 2), o qual consiste na “necessidade de os altos dirigentes das organizações públicas exporem toda informação relevante aos interessados e se colocarem à disposição para esclarecimentos, de forma que os interessados confiem nos processos de tomada de decisão, na gestão e nos agentes públicos”.

Com efeito, segundo a *Global Reporting Initiative* (GRI, 2006, p. 6) a transparência é definida como “a divulgação completa de informações sobre os temas e indicadores necessários para refletir impactos e possibilitar a tomada de decisões pelos *stakeholders*, bem assim sobre os processos, procedimentos e hipóteses usados na preparação dessa divulgação”. Woods (2003) acrescenta que as iniciativas do GRI aprimoram as ações organizacionais ao incentivar a divulgação e a disponibilização de informações e dados que possibilitem sua compreensão, resultando em benefícios como, por exemplo, o aumento da mensuração do desempenho e do diálogo transparente com os *stakeholders*.

O IBGC (BRASIL, 2015b, p. 20) consigna que transparência “Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos”, bem assim que, além dos resultados de desempenho econômico-financeiros, devem ser considerados “os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização”.

Conforme ressaltam Albu e Flyverbom (2016), a transparência é um fenômeno objeto de estudo em diversas áreas: a) gestão, relações públicas, políticas e finanças, por representar uma característica positiva das relações, tendo em vista que a divulgação de informações é um facilitador da confiança (BEST, 2007; HULTMAN; AXELSSON, 2007; SCHNACKENBERG; TOMLINSON, 2016); b) antropologia e sociologia (GARSTEN; DE MONTOYA, 2008); c) ciência jurídica (FERRAZ, 2011; FENSTER, 2015); d) ciência política (MEIJER, 2013,); e) estudos culturais (BIRCHALL, 2011); f) gestão, negócios e governança (HOOD, 2006).

Num movimento de exceção, tem-se a confidencialidade (sigilo) de informações e dados das partes interessadas pelas organizações (privadas ou públicas), em face dos atos de gestão e dos normativos legais específicos como, por exemplo: a Lei de Acesso à Informação

- LAI (BRASIL, 2011), a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (BRASIL, 2018a). Assim, as organizações fazem uso dos recursos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) disponíveis para divulgarem e disponibilizarem informações e dados gerenciais relativos aos projetos de transparência, sítios, redes sociais etc. (p. ex., governo digital – “gov.br”). A LAI (regulamentada pelo Decreto n. 7.724/2012), que dispõe que os procedimentos destinados a assegurar o direito fundamental de acesso à informação devem ser executados em conformidade com os princípios da Administração Pública, observando-se as seguintes diretrizes (art. 3º): a) observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção; b) divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações; c) utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação; d) fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na Administração Pública; e) desenvolvimento do controle social da Administração Pública (BRASIL, 2011).

Estudo de Etzioni (2010) demonstra que projetos de transparência podem ter efeitos prejudiciais na governança, mesmo quando combinados com outras formas de regulação, tendo em vista a relação emaranhada entre o princípio da transparência e o sigilo. Por outro lado, a transparência produz efeitos positivos na economia, nos resultados de governança e de desempenho fiscal (CITRO; CUADRADO-BALLESTERO; BISOGNO, 2021). Isso porque a confidencialidade implica a noção de que os dados e as informações devem ser protegidos, de tal forma que o uso é restrito a fins autorizados apenas por determinadas pessoas (CAMP, 1999). Nesse sentido, temos que confidencialidade é a capacidade percebida de realizar uma tarefa externa que restringe o fluxo de informações e dados em relação ao que é divulgado e para quem pode ser divulgado (ZWICK; DHOLAKIA, 2004).

Durante as últimas duas décadas, esforços internacionais, por parte do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Código de Boas Práticas sobre Transparência Fiscal, 2007 e 2014, e da OCDE foram realizados para promover a transparência e a responsabilidade da Administração Pública. Parte-se do pressuposto de que a Administração Pública precisa gerenciar seus atos administrativos, em especial aqueles relativos à divulgação e à disponibilização de informações e dados para a sociedade, de modo a prestar-lhe contas (*accountability*). A transparência facilita a prestação de contas, melhorando a qualidade das finanças públicas e a democracia, porquanto aumenta a participação pública (CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021). Nessa linha, os autores afirmam que o orçamento não é apenas um dispositivo de gerenciamento essencial, mas também meio político para alocar poderes e recursos, e ferramenta de responsabilidade para aumentar o envolvimento dos cidadãos e a transparência.

Emerge, então, a relevância da gestão administrativa do compliance no tocante à transparência de informações e dados, em oposição à confidencialidade, porquanto a função gerencial “significa focar nos objetivos atribuídos aos gerentes de linha, que então serão responsáveis por eles” (CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021, p. 115).

Assim, os servidores públicos – gestores do século 21 - devem se comportar com proficiência e ética para entender como suas ações afetam os objetivos das políticas públicas, com reflexos sobre o que significa prestar serviço público além do seu trabalho cotidiano e da área política. A nova governança pública e pós-burocracia estendeu o apelo ao incremento do conhecimento, à qualificação técnica e ao treinamento permanente dessas qualidades, uma mudança de paradigma do “estrito profissionalismo” para o “amplo profissionalismo”, ou seja, o corpo funcional da Administração Pública deve ser competente, eficiente e ético (CAMARÃO, 2021; VAN DER HEIJDEN, 2021, p. 430).

Com efeito, “a integridade pública é o objetivo, a ética é a bússola e o compliance é o meio para alcançar esse objetivo”, pois o foco agora é no desempenho organizacional (CHEN, 2019, p. 11). Isso porque a transformação digital mudou os ecossistemas das organizações, criando novos desafios, fazendo-se necessário que a análise do desempenho ultrapasse o arcabouço das finanças para abranger o campo ambiental e social, ou seja, o desempenho sustentável (YABLONSKY; LEIGNEL, 2017).

Contudo, não basta pensar na organização como um simples ente coletivo coordenado para cumprir sua missão institucional, é preciso haver comprometimento dos seus colaboradores para com ela, em especial de identificação com seus valores e metas, de modo a produzir um bom resultado e, por conseguinte, melhorar seu desempenho organizacional (BASTOS *et al.*, 2013). Na literatura, a caracterização do desempenho organizacional é complexa devido a sua associação com expressões subjetivas, a exemplo de sucesso, eficiência, melhoramento, produtividade, entre outras (SCHIEHLL; MORISSETTE, 2000; VAZQUEZ *et al.*, 2013), razão pela qual possui conceito multidimensional (NESHEIM; OLSEN; SANDVIK, 2017).

Com efeito, Bendassolli (2012) entende que o desempenho é um construto comportamental relevante por integrar em sua ação outras dimensões as quais denominou de psicossocial: individuais (habilidade e competência), interpessoais e contextuais. Já Campbell (1990) entende que o desempenho é um comportamento pessoal, mensurável, que o colaborador assume e vincula à organização, de modo a alcançar seus objetivos e metas, contribuindo para a melhoria do desempenho organizacional.

Diante desse contexto, este trabalho acadêmico pretende relacionar os fenômenos organizacionais da governança, da conformidade (compliance) e da confidencialidade (sigilo) com a transparência e suas influências no desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho (Administração Pública).

1.2 Pergunta orientadora

A seguinte pergunta orientadora do estudo busca avaliar as relações dos fenômenos organizacionais da governança, da conformidade, da confidencialidade na transparência e seus impactos no desempenho (dimensões) dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho.

De que maneira os fenômenos organizacionais da governança, da conformidade, da confidencialidade e da transparência se relacionam e influenciam o desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho?

1.3 Objetivo

O objetivo geral desta tese consiste em relacionar os fenômenos organizacionais da governança, da conformidade e da confidencialidade e seus efeitos na transparência, além de avaliar seus impactos no desempenho (dimensões) dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho.

1.3.1 Objetivos específicos

Os objetivos específicos desta tese consubstanciam-se em:

a) avaliar as relações (efeitos) da governança na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho;

b) avaliar as relações (efeitos) da conformidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho;

c) avaliar as relações (efeitos) da confidencialidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho;

d) avaliar as relações (efeitos) da transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho;

e) identificar e avaliar as diferenças significativas entre as práticas de governança, conformidade, confidencialidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), quando comparados seus resultados.

1.4 Justificativas da pesquisa

Esta tese possui natureza interdisciplinar dual, em razão dos fenômenos organizacionais da governança, da conformidade, da confidencialidade e da transparência e do desempenho serem objetos de pesquisa pelas Ciências Sociais da Administração e do Direito (p. ex.:), entre outras, conforme revisão da literatura.

Segundo Japiassú (1976, p. 72 apud GEPI, 2015, p. 17) a “disciplinaridade significa a exploração científica especializada de determinado domínio homogêneo de estudo”. Portanto, “é o conjunto sistemático e organizado de conhecimentos que apresentam características próprias nos planos do ensino, da formação, dos métodos e das matérias”.

A abordagem interdisciplinar propõe uma “perspectiva do uno e do múltiplo, atenta para as várias possibilidades trazidas pelas disciplinas e pelos sujeitos, tendo consciência das intersubjetividades envolvidas, fazendo delas não a fraqueza, mas a força, na construção de um saber inovador” (GEPI, 2015, p. 54). Essa abordagem considera a “perspectiva para e articular as complexidades dos seres e dos saberes” (GEPI, 2015, p. 54).

Yared (2008, p. 162) entende que “[...] interdisciplinar é toda interação existente dentre duas ou mais disciplinas no âmbito do conhecimento, dos métodos e da aprendizagem das mesmas. Interdisciplinaridade é o conjunto das interações existentes e possíveis entre as disciplinas nos âmbitos indicados.”

O ensino interdisciplinar possibilita o desenvolvimento e a formação integral da pessoa humana, consoante os normativos educacionais (APARECIDA; CARDOSO, 2019). Assim, a busca do saber, do conhecimento, do crescimento pessoal, profissional e espiritual é inerente à pessoa humana.

De acordo com Fazenda (2014, p. 5-6):

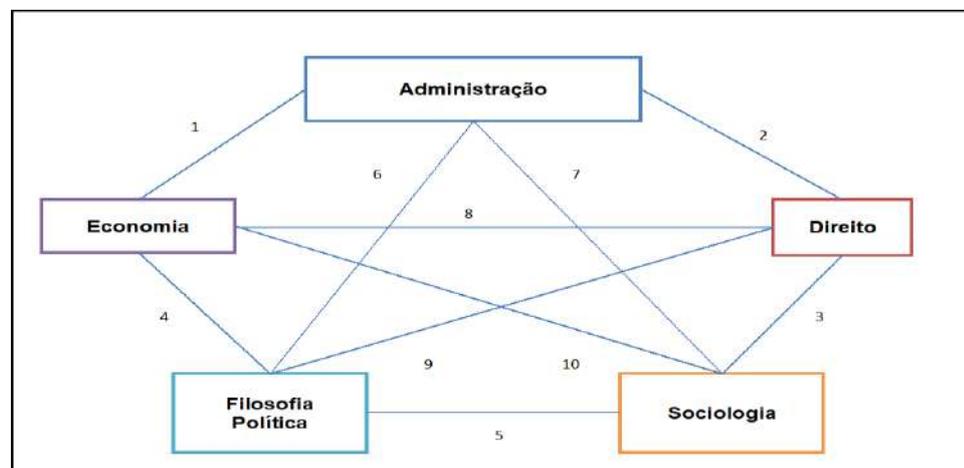
a pesquisa interdisciplinar torna-se possível onde várias disciplinas se reúnem a partir de um mesmo objeto, porém, é necessário criar-se uma situação problema no sentido de Freire (1981), onde a ideia de projeto nasce da consciência comum, da fé dos investigadores no reconhecimento da complexidade do mesmo e na disponibilidade destes em redefinir o projeto a cada dúvida ou a cada resposta encontrada.

Com efeito, Roque, Alves, Pinto e Oliveira (2005, p. 528) afirmam, no artigo *Interdisciplinaridade no Curso de Administração*, que:

Esse é o grande desafio que concebe o “fenômeno” interdisciplinar como uma nova maneira de encarar a repartição epistemológica do saber em disciplinas e das relações entre elas, com vistas à instauração de uma metodologia de convergência entre as várias disciplinas na busca de uma concepção unitária, na qual a unidade da ciência é concebida como um conjunto de interdependências e complementaridades entre as diferentes disciplinas.

Oliveira, Santos e Stradioto (2020, p. 7) elaboraram um modelo denominado “Relação das áreas intervenientes” para retratar a interdisciplinaridade das Ciências Sociais da Administração, do Direito, da Economia, da Filosofia Política e da Sociologia, na Administração Pública, conforme representado na Figura 1.

Figura 1 - Relações das Ciências Sociais



Fonte: OLIVEIRA; SANTOS; STRADIOTO, 2020, p. 7 (Adaptada pelo Autor).

Dessa forma, a pesquisa aborda as implicações das relações da governança, da conformidade, da transparência e da confidencialidade no desempenho dos órgãos do Poder Judiciário brasileiro e na Justiça do Trabalho, em face da existência da interdisciplinaridade dos estudos de tais fenômenos organizacionais pelas ciências sociais da Administração e do Direito, bem assim para suprir a lacuna acadêmica existente.

Pesquisa de Albu e Flyverbom (2016, p. 2) ressalta a importância da perspectiva dual do fenômeno transparência, contudo sem se enveredar por tal linha: “Nem o artigo postula onde, como ou quando as organizações ou instituições devem implementar a transparência. Nós não vamos envolver em debates normativos sobre os potenciais ou limites da transparência, embora tais questões certamente mereçam atenção.” Aliás, a dicotomia existente entre o direito privado e o direito público transparece no estudo de ambas as ciências sociais, Administração de Empresas (privada, normativa por exceção e confidencial por regra) e Administração Pública (pública, normativa e transparente por regra).

Este estudo se mostra inovador e original, portanto, para os construtos governança e conformidade (compliance), torna-se necessário que as organizações privadas e públicas sejam e estejam aderentes aos princípios e às normas. Soma-se o fato de que, na Administração Pública, vigora o princípio constitucional da legalidade, ou seja, os atos administrativos precisam ser praticados em estrita consonância com os princípios e legislações vigentes, sob pena de nulidade. A governança e o compliance consagram o princípio da transparência dos atos organizacionais, da mesma forma que, na Administração Pública, vigora o princípio constitucional da publicidade dos atos administrativos. A exceção a ambos princípios é a confidencialidade dos atos organizacionais e dos atos administrativos. Daí emerge a zona cinzenta entre o princípio da transparência e a confidencialidade nas organizações, em especial no âmbito da Administração Pública – Poder Judiciário brasileiro e Justiça do Trabalho.

Portanto, a pesquisa acadêmica, no sentido de compreender os fenômenos organizacionais da governança, da conformidade, da confidencialidade e a transparência e seus impactos no desempenho no Poder Judiciário nacional e na Justiça do Trabalho, mostra-se relevante nas dimensões: a) social – capacitação do corpo funcional e melhoria da qualidade e da prestação jurisdicional aos usuários (celeridade, eficiência e transparência); b) econômica – melhorias no trato e no gasto dos significativos recursos orçamentários e financeiros dos seus órgãos, visando ao atingimento de suas missões institucionais, conforme seus planos estratégicos; c) política – melhoria da imagem e da confiança dos usuários no Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho – Administração Pública.

Assim sendo, para demonstrar a lacuna (*gap*) acadêmica, bem assim a originalidade da tese e seu caráter inédito e inovador, no período de 08 a 23 de janeiro de 2022, realizou-se pesquisa bibliométrica nas 10 principais plataformas acadêmicas na *Web*, nacionais e internacionais, considerando os períodos dos últimos dez e cinco anos, em nome dos cinco

construtos, de forma isolada e conjugados, não sendo encontrados trabalhos que abordassem todos eles.

A metodologia de pesquisa adotada nas dez plataformas acadêmicas foi a seguinte.

Primeiro: selecionaram-se os construtos (palavras – termos) a serem pesquisados, em língua portuguesa e inglesa, nos períodos dos últimos dez (Apêndices A e B) e cinco anos: a) compliance e compliance público, *compliance* e *public compliance*; b) confidencialidade e *confidentiality*; c) desempenho organizacional e *organizational performance*; d) gestão pública e *public management*; e) governança e governança pública, e *governance* e *public governance*; f) Poder Judiciário Trabalhista e *Labor Judiciary*; g) transparência e *transparency*, conforme apresentado nos quadros 1 e 2, respectivamente.

Quadro 1 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados

Construtos (palavras)	1 - Bases Acadêmicas - Português										Total de documentos por construto
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	SciELO	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	
Compliance e Compliance Público	10	0	115	6	211	0	0	4	40	0	386
Confidencialidade	149	4	1	393	16.500	50	57	29	4	0	17.187
Desempenho Organizacional	441	1	58	331	13.800	0	5	160	406	0	15.202
Gestão Pública	2.657	26	189	1.258	27.900	0	11	758	1.236	114	34.149
Governança e Governança Pública	489	1	35	140	5.850	16	1	52	201	0	6.785
Poder Judiciário Trabalhista	20	0	0	15	494	0	0	0	1	0	530
Transparência	2.689	290	109	2.841	18.900	475	630	2.891	398	70	29.293

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 2 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados

Construtos (palavras)	2 - Bases Acadêmicas - Inglês										Total de documentos por construto
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	SciELO	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	
Compliance and Public Compliance	9	171	14.111	671	3.270	0	114	301	93	69	18.809
Confidentiality	285	23.423	7.764	14.061	104.000	139	53.256	16.945	9	9.314	229.196
Governance and Public Governance	248	626	25.691	2.290	20.700	0	624	4.874	310	622	55.985
Labor Judiciary	35	0	468	28	109	0	1	4	4	4	653
Organizational Performance	340	4.763	46.198	2.832	51.000	59	4.997	35.733	518	3.766	150.206
Public Management	1.527	2.355	61.898	7.182	36.500	1	2.000	28.154	1.440	3.430	144.487
Transparency	2.493	38.129	16.500	22.571	649.000	518	95.994	117.557	390	40.226	983.378

Fonte: Elaborado pelo autor.

Segundo: elaborou-se a conjugação de dois termos-construtos em língua portuguesa para realização da pesquisa, no período dos últimos dez (Apêndice C) e cinco anos, iniciando pelo compliance: a) compliance e Poder Judiciário Trabalhista; b) compliance e compliance público e gestão pública; c) confidencialidade e compliance e compliance público; d) confidencialidade e desempenho organizacional; e) confidencialidade e gestão pública; f) confidencialidade e governança e governança pública; g) confidencialidade e Poder Judiciário Trabalhista; h) desempenho organizacional e compliance e compliance público; i) desempenho organizacional e gestão pública; j) desempenho organizacional e governança e governança pública; k) desempenho organizacional e Poder Judiciário Trabalhista; l) gestão pública e Poder Judiciário Trabalhista; m) governança e governança pública e compliance e compliance público; n) governança e governança pública e gestão pública; o) governança e governança pública e Poder Judiciário Trabalhista; p) transparência e compliance e compliance público; q) transparência e confidencialidade; r) transparência e desempenho organizacional; s) transparência e gestão pública; t) transparência e governança e governança pública; u) transparência e Poder Judiciário Trabalhista, consoante identificado no Quadro 3.

Quadro 3 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-constructos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados

Constructos (palavras)	3 - Bases Acadêmicas - Português										
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	Scielo	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	Total de documentos por cruzamento
Compliance AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	1	39	0	0	0	0	0	40
Compliance e Compliance Público AND Gestão Pública	3	0	20	4	96	0	0	1	13	0	137
Confidencialidade AND Compliance e Compliance Público	0	0	0	1	43	0	0	0	0	0	44
Confidencialidade AND Desempenho Organizacional	0	0	0	15	2.390	0	0	0	1	0	2.406
Confidencialidade AND Gestão Pública	0	0	0	32	4.580	0	0	0	1	0	4.613
Confidencialidade AND Governança e Governança Pública	0	0	0	6	562	0	0	0	1	0	569
Confidencialidade AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	1	51	0	0	0	0	0	52
Desempenho Organizacional AND Compliance e Compliance Público	9	0	2	0	12	0	0	0	0	0	23
Desempenho Organizacional AND Gestão Pública	18	0	18	47	2.780	0	1	6	30	0	2.900
Desempenho Organizacional AND Governança e Governança Pública	6	0	5	6	470	0	0	0	6	0	493
Desempenho Organizacional AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
Gestão Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	30
Governança e Governança Pública AND Compliance e Compliance Público	1	0	4	2	59	0	0	0	3	0	69
Governança e Governança Pública AND Gestão Pública	175	0	27	101	3.930	0	1	16	138	0	4.388
Governança e Governança Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
Transparência AND Compliance e Compliance Público	4	0	17	5	204	0	0	4	7	0	241
Transparência AND Confidencialidade	5	0	0	86	15.900	2	2	2	0	0	15.997
Transparência AND Desempenho Organizacional	21	0	2	63	6.190	0	1	0	5	0	6.282
Transparência AND Gestão Pública	285	2	13	410	16.000	0	2	75	104	1	16.892
Transparência AND Governança e Governança Pública	87	0	7	83	4.340	0	1	10	37	0	4.565
Transparência AND Poder Judiciário Trabalhista	1	0	0	0	110	0	0	0	0	0	111

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 4 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, e o total de documentos apurados

Construtos (palavras)	4 - Bases Acadêmicas - Inglês										
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	SciELO	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	Total de documentos por cruzamento
Compliance AND Labor Judiciary	1	0	42	10	17	0	0	0	0	0	70
Compliance and Public Compliance AND Public Management	2	0	4	139	142	0	2	8	38	0	335
Confidentiality AND Compliance and Public Compliance	0	9	1.764	89	378	0	10	0	0	0	2.250
Confidentiality AND Governance and Public Governance	0	36	2.328	212	3.630	0	62	26	1	1	6.084
Confidentiality AND Labor Judiciary	3	0	204	17	16	0	0	0	0	0	240
Confidentiality AND Organizational Performance	0	504	4.903	307	17.300	0	783	76	1	3	23.877
Confidentiality AND Public Management	0	162	5.529	567	10.300	0	195	99	3	9	16.864
Governance and Public Governance AND Compliance and Public Compliance	0	0	7.820	72	51	0	0	4	12	0	7.959
Governance and Public Governance AND Labor Judiciary	0	0	325	2	0	0	0	0	1	0	328
Governance and Public Governance AND Public Management	61	179	24.235	904	13.600	0	99	2.305	152	141	41.676
Organizational Performance AND Compliance and Public Compliance	0	0	8.408	17	26	0	0	37	3	0	8.491
Organizational Performance AND Governance and Public Governance	4	46	15.374	121	1.650	0	25	263	8	2	17.493
Organizational Performance AND Labor Judiciary	0	0	206	1	1	0	0	0	0	0	208
Organizational Performance AND Public Management	8	178	33.178	520	12.300	0	112	2.987	59	111	49.453
Public Management AND Labor Judiciary	0	0	412	2	4	0	0	0	1	0	419
Transparency AND Compliance and Public Compliance	2	28	5.038	235	989	0	15	29	24	4	6.364
Transparency AND Confidentiality	15	2.394	15	1.700	28.200	2	5.510	926	1	222	38.985
Transparency AND Governance and Public Governance	60	290	8.808	935	15.600	0	276	813	50	43	26.875
Transparency AND Labor Judiciary	1	0	209	16	7	0	1	0	0	0	234
Transparency AND Organizational Performance	9	1.044	9.738	457	17.000	0	913	1.862	4	28	31.055
Transparency AND Public Management	204	640	13.005	1.471	19.300	0	593	3.560	94	190	39.057

Fonte: Elaborado pelo autor.

Terceiro: combinaram-se dois termos-construtos em língua inglesa, nos períodos dos últimos dez (Apêndice D) e cinco anos, seguindo a dinâmica da segunda etapa: a) *compliance* e *Labor Judiciary*; b) *compliance* e *public compliance* e *public management*; c)

confidentiality e compliance e public compliance; d) confidentiality e organizational performance; e) confidentiality e public management; f) confidentiality e governance e public governance; g) confidentiality e Labor Judiciary; h) organizational performance e compliance e public compliance; i) organizational performance e public management; j) organizational performance e governance e public governance; k) organizational performance e Labor Judiciary; l) public management e Labor Judiciary; m) governance e public governance e compliance e public compliance; n) governance e public governance e public management; o) governance e public governance e Labor Judiciary; p) transparency e compliance e public compliance; q) transparency e confidentiality; r) transparency e organizational performance; s) transparency e public management; t) transparency e governance e public governance; u) transparency e Labor Judiciary; conforme apresentado no Quadro 4.

Quarto: conjugaram-se todos os termos-construtos em língua portuguesa, nos períodos dos últimos dez (Apêndice E) e cinco anos, seguindo-se a mesma dinâmica descrita nas etapas anteriores: a) transparência e confidencialidade e desempenho organizacional e governança pública e compliance público e gestão pública e Poder Judiciário Trabalhista, consoante apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, em que não se apuraram documentos relacionados

Cruzamento Construtos (palavras)	5 - Bases Acadêmicas - Português									
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	SciELO	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science
Transparência AND Confidencialidade AND Desempenho Organizacional AND Governança Pública AND Compliance Público AND Gestão Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quinto: combinaram-se todos os termos-construtos em língua inglesa, nos períodos dos últimos dez (Apêndice F) e cinco anos, seguindo-se a mesma dinâmica descrita na etapa anterior: a) *transparency e confidentiality e organizational performance e governance public*

e *compliance public* e *public management* e *Labor Judiciary*, conforme apresentado no Quadro 06.

Quadro 6 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua inglesa no período de 2017-2022, em que não se apurou documentos relacionados

Cruzamento Construtos (palavras)	6 - Bases Acadêmicas - Inglês									
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	Scielo	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science
Transparency AND Confidentiality AND Organizational Performance AND Governance Public AND Compliance Public AND Labor Judiciary AND Public Management	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Cabe esclarecer que cada base acadêmica possui uma estrutura para se realizar a pesquisa por termo-construto, diferenciando-se campos de buscas e espécies de documentos que compõem a respectiva base. Assim, para os construtos constituídos de duas palavras ou mais, foram utilizadas aspas (“...”) para buscar ocorrências exatas dos termos e encontrar resultados com uma combinação mais específica e precisa. O operador booleano *AND* foi utilizado para pesquisar um termo e outro dentro de uma mesma base. A pesquisa utilizou dois procedimentos específicos: a) a primeira, realizada nas bases acadêmicas por termos-construtos em língua portuguesa e inglesa nos últimos dez anos (2012-2022), com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados, conforme Apêndices G a L; e b) a segunda, realizada nas bases acadêmicas por termos-construtos em língua portuguesa e inglesa nos últimos cinco anos (2017-2022), com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados, conforme apresentado nos Quadros 07 a 12, respectivamente.

Quadro 7 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados

1 - Bases Acadêmicas - Português																		
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct			Scopus			Spell	Web of science	
	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro	
Compliance e Compliance Público	0	10	0	92	23	6	0	211	0	0	0	4	0	0	40	0	0	
Confidencialidade	50	99	4	1	0	393	0	16.500	50	57	0	28	0	1	4	0	0	
Desempenho Organizacional	96	345	1	56	2	331	0	13.800	0	5	0	158	1	1	406	0	0	
Gestão Pública	309	2.348	26	171	18	1.258	0	27.900	0	11	0	720	31	7	1.236	114	0	
Governança e Governança Pública	49	440	1	29	6	140	0	5.850	16	1	0	48	4	0	201	0	0	
Poder Judiciário Trabalhista	2	18	0	0	0	15	0	494	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Transparência	516	2.173	290	85	24	2.840	1	18.900	475	622	8	2.821	107	53	398	70	0	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 8 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados

2 - Bases Acadêmicas - Inglês																		
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct			Scopus			Spell	Web of science	
	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro	
Compliance and Public Compliance	0	9	171	11.790	2.321	625	46	3.270	0	109	5	291	8	2	93	69	0	
Confidentiality	225	60	23.423	6.904	860	13.960	101	104.000	139	50.167	3.089	15.547	1.119	279	9	9.305	9	
Governance and Public Governance	46	202	626	20.634	5.057	2.262	28	20.700	0	583	41	4.112	598	164	310	622	0	
Labor Judiciary	4	31	0	273	195	17	11	109	0	1	0	4	0	0	4	4	0	
Organizational Performance	88	252	4.763	39.845	6.353	2.825	7	51.000	59	4.841	156	33.659	1.712	362	518	3.762	4	
Public Management	260	1.267	2.355	51.206	10.692	7.088	94	36.500	1	1.926	74	24.700	2.617	837	1.440	3.429	1	
Transparency	488	2.005	38.129	13.595	2.905	22.165	406	649.000	518	89.104	6.890	109.120	6.516	1.921	390	40.170	56	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 9 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-constructos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados

3 - Bases Acadêmicas - Português																	
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
Tipos de documentos	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro
Compliance AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	1	0	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compliance e Compliance Público AND Gestão Pública	0	3	0	16	4	4	0	96	0	0	0	1	0	0	13	0	0
Confidencialidade AND Compliance e Compliance Público	0	0	0	0	0	1	0	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Confidencialidade AND Desempenho Organizacional	0	0	0	0	0	15	0	2.390	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Confidencialidade AND Gestão Pública	0	0	0	0	0	32	0	4.580	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Confidencialidade AND Governança e Governança Pública	0	0	0	0	0	6	0	562	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Confidencialidade AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	1	0	51	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desempenho Organizacional AND Compliance e Compliance Público	0	9	0	1	1	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desempenho Organizacional AND Gestão Pública	1	17	0	17	1	47	0	2.780	0	1	0	6	0	0	30	0	0
Desempenho Organizacional AND Governança e Governança Pública	0	6	0	4	1	6	0	470	0	0	0	0	0	0	6	0	0
Desempenho Organizacional AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestão Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Governança e Governança Pública AND Compliance e Compliance Público	0	1	0	3	1	2	0	59	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Governança e Governança Pública AND Gestão Pública	8	167	0	21	6	101	0	3.930	0	1	0	14	2	0	138	0	0
Governança e Governança Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transparência AND Compliance e Compliance Público	0	4	0	12	5	5	0	204	0	0	0	4	0	0	7	0	0
Transparência AND Confidencialidade	2	3	0	0	0	86	0	15.997	2	2	0	2	0	0	0	0	0
Transparência AND Desempenho Organizacional	1	20	0	0	2	63	0	6.190	0	1	0	0	0	0	5	0	0
Transparência AND Gestão Pública	27	258	2	9	4	410	0	16.000	0	2	0	70	4	1	104	1	0
Transparência AND Governança e Governança Pública	7	80	0	4	3	83	0	4.340	0	1	0	10	0	0	37	0	0
Transparência AND Poder Judiciário Trabalhista	0	1	0	0	0	0	0	110	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 10 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa, no período de 2017-2022, com os resultados apurados e classificados por espécies de documentos relacionados

4 - Bases Acadêmicas - Inglês																	
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
Tipos de documentos	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro
Compliance AND Labor Judiciary	1	2	0	138	66	7	10	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compliance AND Public Compliance AND Public Management	0	2	0	3	1	133	6	142	0	2	0	8	0	0	38	0	0
Confidentiality AND Compliance and Public Compliance	0	0	9	1.560	204	88	1	378	0	10	0	0	0	0	0	0	0
Confidentiality AND Governance and Public Governance	0	0	36	2.057	271	207	5	3.630	0	56	6	22	2	2	1	1	0
Confidentiality AND Labor Judiciary	0	1	0	27	15	1	9	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Confidentiality AND Organizational Performance	0	0	504	4.587	316	306	1	17.300	0	757	26	67	2	7	1	3	0
Confidentiality AND Public Management	0	0	162	5.002	527	559	8	10.300	0	187	8	77	9	13	3	9	0
Governance and Public Governance AND Compliance and Public Compliance	0	0	0	6.565	1.255	71	1	51	0	0	0	4	0	0	12	0	0
Governance and Public Governance AND Labor Judiciary	0	0	0	217	108	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Governance and Public Governance AND Public Management	7	54	179	19.932	4.303	895	9	13.600	0	97	2	1.946	270	89	152	141	0
Organizational Performance AND Compliance and Public Compliance	0	0	0	7.301	1.107	17	0	26	0	0	0	32	2	3	3	0	0
Organizational Performance AND Governance and Public Governance	0	4	46	13.209	2.165	120	1	1.650	0	25	0	237	14	12	8	2	0
Organizational Performance AND Labor Judiciary	0	0	0	138	68	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organizational Performance AND Public Management	0	8	178	28.877	4.301	518	2	12.300	0	109	3	2.772	126	89	59	111	0
Public Management AND Labor Judiciary	0	0	0	276	136	1	1	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Transparency AND Compliance and Public Compliance	0	2	28	4.265	773	227	8	989	0	15	0	28	0	1	24	4	0
Transparency AND Confidentiality	3	12	2.394	12	3	1.659	41	28.200	2	4.875	635	813	66	47	1	222	0
Transparency AND Governance and Public Governance	5	55	290	7.335	1.473	915	20	15.600	0	255	21	706	68	39	50	43	0
Transparency AND Labor Judiciary	0	1	0	143	66	5	11	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Transparency AND Organizational Performance	2	7	1.044	8.405	1.333	452	5	17.000	0	880	33	1.734	80	48	4	28	0
Transparency AND Public Management	25	179	640	10.876	2.129	1.438	33	19.300	0	575	18	3.114	274	172	94	190	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 11 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua portuguesa, no período de 2017-2022, em que não se apuraram documentos relacionados

5 - Bases Acadêmicas - Português																	
Base	Capes		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
Tipos de documentos	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro
Transparência AND Confidencialidade AND Desempenho Organizacional AND Governança Pública AND Compliance Público AND Gestão Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 12 - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de todos os termos-construtos em língua inglesa no período de 2017-2022, em que não se apuraram documentos relacionados

6 - Bases Acadêmicas - Inglês																	
Base	Capes		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
Tipos de documentos	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro
Transparency AND Confidentiality AND Organizational Performance AND Governance Public AND Compliance Public AND Labor Judiciary AND Public Management	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

A pesquisa em cada plataforma acadêmica foi realizada utilizando os seguintes filtros:

a) *Catálogo de Teses e Dissertações - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)*: termo pesquisado: em todo o documento; tipo de documento: mestrado e doutorado (teses e dissertações); período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022);

b) *Ebsco*: termo pesquisado: busca avançada - campo texto completo; período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); tipo de documento: artigos de revistas acadêmicas; idioma: todos;

c) *Emerald*: busca avançada - termo pesquisado em todos os campos; tipo de documento: artigo e capítulos de livro; termo pesquisado: todos os campos; período: últimos dez anos (2012-2022) e cinco últimos anos (2017-2022); tipo de acesso: todo o conteúdo;

- d) *Gale*: pesquisa avançada; termo pesquisado: em documento completo; período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); tipo de documento: artigos em revistas acadêmicas e livros;
- e) *Google Academics*: período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); termo pesquisado: em todo o documento; em qualquer idioma; tipo de documento: todos (obs.: no *Google Academics* não é possível filtrar por tipo de documento; assim, o resultado foi filtrado em todos os documentos);
- f) *Scielo*: busca avançada - termo pesquisado em todos os índices; idioma: todos; período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); tipo de literatura: artigos e artigos de revisão;
- g) *Science Direct*: pesquisa avançada - campo: encontre artigos com estes termos; período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); termo pesquisado: em todo o documento; tipo de documento: artigos de revisão, artigos de pesquisa, capítulos de livros e artigos de dados;
- h) *Scopus*: pesquisar dentro de: todos os campos; período dos: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); tipo de documento: artigos, capítulos de livro e livros; idioma: todos;
- i) *Spell*: campo de pesquisa: em todo o documento; período: últimos dez anos (2012-2022) e cinco últimos anos (2017-2022); tipo de documento: artigos; idioma: todos;
- j) *Web of Science*: termo pesquisado: em todos os campos; período: últimos dez anos (2012-2022) e depois pelos últimos cinco anos (2017-2022); tipos de documento: artigos e capítulos de livros; idioma: todos.

Acrescenta-se que, no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, o CNJ instituiu órgãos internos, por exemplo, o Observatório Nacional (BRASIL, 2019b), voltados para promover a integração institucional, a elaboração de estudos e pesquisas para a propositura de ações voltadas para a melhoria da qualidade e dos serviços judiciais e extrajudiciais prestados às pessoas (humanas e jurídicas), de modo a minorar os impactos e repercussões sociais, econômicas e ambientais. Cita-se, por exemplo, no TRT-MG, a criação do Núcleo de Pesquisas da Escola Judicial, tendo por objetivo a realização de “estudos e pesquisas a partir de áreas temáticas de interesse institucional, com vistas ao aprimoramento da tutela jurisdicional e da formação de magistrados e servidores” (CAMPANTE, 2014, p. 6). As citadas áreas estão divididas em dois temas: a) Poder Judiciário e Políticas Públicas – destinada-se a investigar as possibilidades de atuação do PJ, seja direta ou indiretamente, com outras instituições, na condição de proponente de políticas públicas visando à resolução dos

conflitos de sua competência, bem assim a sua prevenção; b) Administração da Justiça – destina-se às questões internas do PJ, voltadas para a melhoria do acesso à Justiça, bem assim da formação e da capacitação de magistrados e servidores e a democratização e o aprimoramento da gestão do Poder Judiciário (CAMPANTE, 2014).

Nesse quadrante, o presente estudo visa contribuir para a eficiência dos órgãos do Poder Judiciário brasileiro (Administração Pública), porquanto classifica e relaciona os efeitos dos três primeiros construtos (governança, conformidade e confidencialidade) com o quarto (transparência) e este, por sua vez, com o último (desempenho), utilizando duas bases de dados secundárias disponibilizadas pelo CNJ, o Ranking da Transparência e o Relatório Justiça em Números, no período de 2018 a 2020, além de utilizar metodologia distinta.

Com efeito, a tese correlaciona ambas as bases de dados secundários por meio do método multivariado (modelagem de equações estruturais; estatística univariada descritiva, avaliação da qualidade de mensuração das escalas, análise das relações de múltiplas variáveis dependentes e/ou independentes), enquanto os Relatórios Justiça em Números (analítico) do CNJ fazem uso do método *Data Envelopment Analysis* (DEA), por meio do modelo CCR (ou CRS – *Constant Returns do Scale*), desenvolvido por Charnes, Cooper e Rhodes em 1978, para tratamento e divulgação anual de seus resultados de desempenho - Relatório Justiça em Números de 2021 (BRASIL, 2021c).

Tal metodologia está referenciada nos trabalhos de Fochezatto (2010) e Yeung e Azevedo (2012) e, os quais estudaram o desempenho dos 27 Tribunais de Justiça estaduais nos períodos de 2005 a 2008 e 2006 a 2010, respectivamente, com a utilização de alguns indicadores de resultados disponibilizados pelos Relatórios Justiça em Números do CNJ.

Ressalta-se que Scalabrini (2010) e Botelho (2016) estudaram o desempenho dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho no exercício de 2008 e de 2009 a 2014, respectivamente, com base em alguns indicadores de resultados divulgados pelos Relatórios Justiça em Números do CNJ.

O Quadro 13 demonstra, ainda, a lacuna acadêmica quanto à ausência de estudos envolvendo o construto desempenho em 90 Tribunais do Poder Judiciário nacional e 24 da Justiça do Trabalho (TRTs), com a análise de dois bancos de dados secundários disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça - Ranking da Transparência (83 indicadores) e Relatório Justiça em Números (1.320 indicadores) -, no período de 2018 a 2020, por meio da utilização do método multivariado e da modelagem de equações estruturais (SEM), e dos aplicativos específicos PLS 3.0, SPSS 15, SMARTPLS, LVPLS e G*Power.

Quadro 13 - Lacuna acadêmica do construto desempenho do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho

Autores	Banco de Dados	Amostra	Metodologia
Fochezatto (2010)	Relatórios Justiça em Números CNJ	27 Tribunais Justiças estaduais, de 2005 a 2008	Método DEA - Modelo CCR
Scalambrini (2010)	Relatório Justiça em Números CNJ	24 Tribunais Regionais do Trabalho em 2008	Método DEA - Modelo CCR
Yeung e Azevedo (2012)	Relatórios Justiça em Números CNJ	27 Tribunais Justiças estaduais, de 2006 a 2010	Método DEA - Modelo CCR
Botelho (2016)	Relatórios Justiça em Números CNJ	24 Tribunais Regionais do Trabalho, de 2009 a 2014	Método DEA - Modelo CRS
Conselho Nacional de Justiça (CNJ)	Relatório Justiça em Números	90 Tribunais brasileiros (27 Tribunais de Justiça estaduais; 24 Tribunais Regionais do Trabalho; 27 Tribunais Regionais Eleitorais; 05 Tribunais Regionais Federais; 03 Tribunais de Justiça Militar estaduais; Superior Tribunal de Justiça; Tribunal Superior do Trabalho; Tribunal Superior Eleitoral; Superior Tribunal Militar), 2021	Método DEA - Modelo CCR
Carvalho (2022)	Ranking da Transparência e Relatórios Justiça em Números, CNJ	90 Tribunais brasileiros (27 Tribunais de Justiça estaduais; 24 Tribunais Regionais do Trabalho; 27 Tribunais Regionais Eleitorais; 05 Tribunais Regionais Federais; 03 Tribunais de Justiça Militar estaduais; Superior Tribunal de Justiça; Tribunal Superior do Trabalho; Tribunal Superior Eleitoral; Superior Tribunal Militar), e Justiça do Trabalho, de 2018 a 2020	Método Multivariado e modelagem de equações estruturais (SEM).

Fonte: Elaborado pelo autor.

Diante das lacunas acadêmicas expostas nesta seção, este estudo contribui para a ciência, trazendo evidências empíricas da validade de um modelo estrutural hipotético que explica o desempenho com base na governança, conformidade, confidencialidade e transparência no Poder Judiciário nacional. Por ser um estudo único e inovador, cria bases para que se compreenda e se explore a relevância dos efeitos de governança, conformidade, confidencialidade e a transparência e suas práticas, aprimorando a compreensão desses fenômenos organizacionais. E ao relacioná-los com o desempenho, a pesquisa cria condições para que a gestão pública explore e expanda seus estudos e pesquisas de modo a orientar-se para cumprir sua missão e fins institucionais para com a sociedade, contribuindo para as gerências das organizações públicas e privadas.

1.5 Estrutura da tese

Esta tese está estruturada em quatro capítulos, sendo o primeiro destinado à introdução ao tema, contendo definições dos construtos governança, conformidade, confidencialidade,

transparência e desempenho no âmbito das organizações privadas e públicas. Esse capítulo está subdividido em cinco seções: 1.1) contextualização; 1.2) pergunta orientadora da tese; 1.3) objetivo geral e 1.3.1.) específicos; 1.4) justificativas da pesquisa; e 1.5) estrutura da tese.

O segundo capítulo aborda a revisão da literatura a respeito dos fenômenos organizacionais consubstanciados pelos cinco construtos objeto desta tese e suas relações, de modo a embasar e comprovar as hipóteses suscitadas e o modelo hipotético proposto. A referida seção está composta por seis subcapítulos: 2.1) governança organizacional; 2.2) compliance organizacional; 2.3) confidencialidade organizacional; 2.4) transparência organizacional; 2.5) desempenho organizacional; e 2.6) relações da governança, da conformidade, da confidencialidade, da transparência e do desempenho.

O terceiro capítulo trata da metodologia científica utilizada neste estudo para analisar, simultaneamente, os dois bancos de dados secundários disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Ranking da Transparência e Relatório Justiça em Números – no período de 2018 a 2020, de modo que seja possível identificar e avaliar as relações dos construtos relativos à governança, à conformidade, à confidencialidade e à transparência e seus impactos no desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho. A referida seção está subdividida em oito seções e subseções respectivas: 3.1) ambiência de análise: Poder Judiciário brasileiro e Justiça do Trabalho; 3.2) hipóteses; 3.3) modelo hipotético; 3.4) análise de dados; 3.4.1) análise exploratória; 3.4.2) descrição da amostra; 3.4.2.1) comparação das perguntas nos anos de 2018 a 2021; 3.4.2.2) dados ausentes, a) tratamento das variáveis do Ranking da Transparência, b) tratamento dos dados ausentes das variáveis de desempenho; 3.4.2.3) padronização das variáveis; 3.4.2.4) alinhamento das variáveis de desempenho; 3.4.2.5) *outliers*; 3.4.3) variáveis descritivas; 3.4.4) estimativas padrão; 3.4.5) avaliação dos pressupostos para as análises estatísticas propostas 3.4.5.1) avaliação da normalidade; 3.4.5.2) análise de redundância e multicollinearidade; 3.4.5.3) avaliação do viés de um fator comum; 3.4.6) qualidade da mensuração; 3.4.6.1) análise fatorial exploratória; 3.4.6.1.1) avaliação dos fatores individuais; 3.4.6.1.2) análise da dimensionalidade; 3.4.6.1.3) qualidade da mensuração dos fatores; 3.4.6.2) análise fatorial confirmatória; 3.4.6.3) análise de linearidade; 3.4.6.4) correlação das variáveis do construto de desempenho *versus* Ranking da Transparência; 3.4.6.4.1) validade convergente; 3.4.6.4.2) validade discriminante; 3.4.6.4.3) análise da confiabilidade e indicadores de qualidade de mensuração; 3.4.7) teste do modelo estrutural – Tribunais; 3.4.7.1) análise das hipóteses – Tribunais; 3.4.8) teste do modelo estrutural – TRTs; 3.4.8.1)

análise das hipóteses – TRTs; 3.4.9) principais diferenças entre o modelo estrutural: Tribunais *versus* TRTs (H9).

O quarto capítulo versa a respeito da conclusão desta tese, apresenta seus resultados quanto à confirmação (ou não) das hipóteses suscitadas e do modelo hipotético proposto, de modo a atingir o objetivo pretendido. O referido capítulo está composto pelas seguintes seções: 4.1) principais resultados; 4.2) contribuições acadêmicas e gerenciais da pesquisa; 4.3) limitações da pesquisa; 4.4) contribuições para pesquisas futuras.

As referências que embasam esta tese constituem seção organizada por ordem alfabética, apresentando as obras científicas respectivas.

Por fim, os Apêndices e Anexos que integram este estudo contém informações e dados complementares.

Neste introito, abordou-se a contextualização do tema, os conceitos desses fenômenos, a pergunta orientadora, o objetivo geral e específicos, a justificativas da pesquisa e a estrutura desta tese. O estudo abrange a análise de dois bancos de dados secundários consubstanciados no Ranking da Transparência do Poder Judiciário e no Relatório Justiça em Números, ambos elaborados e disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no período de 2018 a 2020. A metodologia utilizada é multivariada, com modelagem de equações estruturais, estatística univariada (descritiva), avaliação da qualidade de mensuração das escalas e análise das relações de múltiplas variáveis dependentes e/ou independentes, com utilização de *softwares* específicos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura demonstra a discussão a respeito dos fenômenos organizacionais e sociais da governança, da conformidade (compliance), da confidencialidade (sigilo), do princípio da transparência e do desempenho organizacional e suas relações, tendo em vista as ciências sociais da Administração e do Direito. Contudo, conforme justificativas já apresentadas, a literatura não contempla uma abordagem dos construtos da governança, da conformidade, da confidencialidade, da transparência e do desempenho na Administração Pública, em especial no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho, objeto deste estudo.

2.1 Governança organizacional

No Brasil e no exterior, o fenômeno global da corrupção tem reflexos negativos em todas as dimensões, em especial na econômica, na política e na esfera social, o que tem gerado inúmeros trabalhos sobre o tema, até porque ela não possui limites geográficos e temporais. Segundo Castro, Amaral e Guerreiro (2019, p. 2) a fraude corporativa “é um tema que suscita preocupação entre investidores, tanto em relação à preservação dos ativos investidos e em relação às possíveis medidas de proteção contra agentes fraudulentos interessados em enriquecer em dinheiro de outras pessoas”.

A primeira regulação para controles de transações e ativos nos Estados Unidos da América ocorreu nos idos de 1977 (denominada de lei anticorrupção - FCPA), sendo alterada em 1988, para que pudesse ser aplicada também às organizações internacionais, de modo a regular a concorrência, com previsão de vedação de pagamentos com os objetivos de ilicitamente influenciar agentes públicos.

A retrospectiva do último século demonstra que os casos de fracassos, de fraudes e de corrupções corporativas não são fenômenos novos e decorrem do crescimento das organizações internacionais e das empresas de contabilidade pública certificada (CPA), em razão do efeito da globalização (ROCKNESS, H.; ROCKNESS, J., 2005).

Assim, a pressão política quanto à necessidade de combate à fraude e à corrupção se estendeu a outros países por meio da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), tendo o Brasil se comprometido, em junho de 2002, na convenção global, a promulgar lei contra o suborno no âmbito interno e externo, o que, de fato, ocorreu

após onze anos, com o advento da publicação da Lei n. 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção Empresarial (CASTRO; AMARAL; GUERREIRO, 2019).

Entende-se por governança corporativa (GC) “um conjunto de questões relativas aos mecanismos de controle utilizados nas grandes corporações”, ou seja, “é o sistema por meio do qual se exerce e se monitora o controle nas corporações” (RABELO; SILVEIRA, 1999, p. 5). Sob essa perspectiva, a GC está alicerçada na teoria econômica da agência de Jensen e Meckling (1976), pois pretende equacionar a questão relativa à separação da propriedade do controle nas organizações, em razão da descentralização da propriedade e de seu controle aos administradores não proprietários (executivos, gestores etc.), de modo que o comportamento deles reflita a majoração de valor aos proprietários (acionistas). Os autores definiram a relação de agência como um contrato sob o qual uma ou mais pessoas (o principal) contratam outra pessoa (o agente) para realizar determinado serviço em seu nome, o que envolve a delegação de alguma autoridade de tomada de decisão pelo agente. Se ambas as partes do relacionamento são maximizadoras de utilidade, há razão para acreditar que o agente nem sempre agirá no melhor interesse do principal (JENSEN; MECKLING, 1976, p. 308).

Assim, para entender a ideia de governança, é preciso reconhecer que o interesse por questões públicas não se limita ao governo, pois se refere à tomada de decisão sobre a direção (PLUMPTRE; GRAHAM, 1999). Os autores utilizam uma definição sintética e útil que entende que “governança é a arte de dirigir sociedades e organizações”, pois “envolve as interações entre estruturas, processos e tradições que determinam com o poder é exercido, como as decisões são tomadas e como os cidadãos ou outras partes interessadas têm uma palavra a dizer” (p. 3). Acrescentam que a governança visa aos aspectos estratégicos da direção, a exemplo das decisões mais gerais sobre direção e funções, pois não se trata apenas de para “onde ir”, mas sobretudo “quem deve estar envolvido nas decisões e em qual capacidade” (PLUMPTRE; GRAHAM, 1999, p. 7-8). Os autores afirmam que existem algumas formas de governança, umas melhores que outras, contudo “não têm conotação normativa automática”, daí o crescente estudo acadêmico a respeito do conceito de “boa governança” (p. 11). Sob essa perspectiva, ressaltam os seguintes atributos comuns: a) legitimidade constitucional; b) eleições democráticas; c) respeito pelos direitos humanos; c) Estado de Direito; e) abertura política; f) previsibilidade e estabilidade de legislação; g) tolerância e equidade; h) participação pública; i) despesas públicas direcionadas aos interesses públicos; j) independência judicial; k) transparência; l) ausência de corrupção; m) mídia ativa e independente; n) liberdade de informação; o) competência administrativa; p) neutralidade

administrativa – serviço público baseado na meritocracia; q) prestação de contas ao público sobre as questões de interesse público.

Contudo, apesar de a boa governança possuir atributos benéficos, a sua tentativa de aplicação, em determinada situação, pode gerar polêmica. Isso porque pode haver conflito entre eles ou porque a ênfase em um determinado atributo pode levar a resultados indesejáveis, em razão dos diversos ambientes e porque a sociedade valoriza os resultados de forma diversa. Uma boa governança no setor público, por exemplo, seria a redução do tamanho das instituições públicas, denominada, nas últimas décadas, de “reforma” (PLUMPTRE; GRAHAM, 1999, p. 12).

Os autores Hufty, Báscolo e Bazzani (2006, p. 537) atribuem uma definição alternativa e estruturante à GC, que *“constituye una herramienta analítica para la comprensión de los procesos de acción colectiva que organizan la interacción de actores, la dinámica de los procesos y las reglas de juego (in formales y formales), con las cuales una sociedad toma e implementa sus decisiones, y de termina sus conductas”*.

Segundo o Tribunal de Contas da União (BRASIL, 2018b, p. 4), a governança:

Compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade. É o sistema pelo qual as organizações são dirigidas e controladas. Pode ser entendido como o conjunto de ações e responsabilidades exercidas pela alta administração da empresa, órgão ou entidade, com o objetivo de oferecer orientação estratégica e garantir que os objetivos sejam alcançados, com simultânea gerência de riscos e verificação de que os recursos são utilizados de forma responsável.

A Federação Internacional de Contadores (IFAC) definiu que a “governança compreende a estrutura (administrativa, política, econômica, social, ambiental, legal e outras) posta em prática para garantir que os resultados pretendidos pelas partes interessadas sejam definidos e alcançados” (BRASIL, 2015b, p. 2).

Segundo Marques (2007, p. 13), a governança corporativa pode ser genericamente “[...] descrita como os mecanismos ou princípios que governam o processo decisório dentro de uma empresa. Governança corporativa é um conjunto de regras que visam minimizar os problemas de agência”.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC (BRASIL, 2015b, p. 20) define governança corporativa como um “[...] sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas”.

Assim, a utilização da governança na iniciativa privada é recomendada para o setor público, pois visa à implantação de mecanismos de controle nas organizações, de modo que elas possam atingir seus objetivos estratégicos institucionais (AKUTSU; GUIMARÃES, 2012).

A governança pública, por sua vez, “[...] é a capacidade que os governos têm de avaliar, direcionar e monitorar a gestão de suas políticas ou serviços para atender às demandas da população, utilizando-se de um conjunto de instrumentos e ferramentas adequadas” (NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014, p. 183).

Cabe ressaltar que a finalidade da “boa governança no setor público é garantir que as suas organizações atuem sempre conforme o interesse público” (BRASIL, 2015b, p. 2). Portanto, as boas práticas de governança devem ser estruturadas observando-se os seguintes princípios: a) transparência - necessidade de a alta administração das organizações públicas divulgarem toda informação relevante às partes interessadas e prestarem esclarecimentos, de forma que haja confiança nos processos de tomada de decisão, na gestão e nos agentes públicos; b) integridade - necessidade de a alta administração ser honesta, objetiva e adotar altos padrões de comportamento que conduzam as partes interessadas a reconhecer a sua probidade; c) prestação de contas (*accountability*) - necessidade de que os integrantes da alta administração assumam a responsabilidade por ações e decisões de sua alçada, bem assim prestem contas delas e dos resultados obtidos (BRASIL, 2015b).

A boa governança, para Braithwaite e Drahos (2000), por exemplo, coincide com a transparência em muitas organizações e regulamentações contemporâneas.

Diversas dificuldades são encontradas pelos órgãos do Poder Judiciário brasileiro na busca pela prestação de serviços de qualidade e eficientes aos usuários. Na área judicial, podem ser citadas, por exemplo, a falta de acessibilidade, a morosidade, a complexa legislação processual etc. Na área administrativa, por exemplo, a gestão do órgão jurisdicional, denominada de “governança judicial”, configura-se como uma espécie do gênero governança (AKUTSU; GUIMARÃES, 2012, p. 184).

Yeing Ng (2011) propõe a instituição da disciplina governança judicial, visto que ela possui objetivo e características próprias para solucionar os conflitos individuais e coletivos, de modo que pode levar à utilização das boas práticas nos órgãos do Poder Judiciário para alocar eficientemente os recursos. O autor ressalta que a governança judicial está baseada em legislação, normas, princípios, regras, instituições, recursos, capacidades, boas práticas e gestão voltadas para o planejamento, o monitoramento e o controle da prestação dos serviços pelos órgãos integrantes do Poder Judiciário. Assim, a qualidade da governança judicial seria

medida pela efetividade e pela celeridade das decisões proferidas, bem assim pelo acesso à justiça, à equidade e à transparência (AKUTSU; GUIMARÃES, 2012). Nessa perspectiva, os autores definiram a governança judicial como um “conjunto de políticas, processos, costumes, atitudes, ações, comportamentos e decisões necessárias ao exercício da Justiça” (AKUTSU; GUIMARÃES, 2012, p. 942).

Cumprе ressaltar que governança e gestão são faces diversas da mesma moeda. A primeira diz respeito às “possibilidades e mecanismos que ajudam as diversas partes do negócio a avaliar condições e opções” e a segunda considera a “direção, o monitoramento, a conformidade, o desempenho e o progresso, alinhando, dessa forma, planos e objetivos do negócio, visando satisfazer metas específicas da organização” (ALTOUNIAN; DE SOUZA; LAPA, 2017, p. 247). A segunda se refere à “utilização criteriosa dos meios (recursos pessoas, processos e práticas) para alcançar um fim identificado”, ou seja, é um “instrumento pelo qual a organização consegue alcançar um resultado ou objetivo”, pois ela age “sobre o planejamento, construção, organização e controle das atividades operacionais e se alinha com a direção previamente definida” (ALTOUNIAN; DE SOUZA; LAPA, 2017, p. 247). Portanto, ambas são interdependentes, entretanto com funções diversas e complementares, conforme apresentado no Quadro 14.

Quadro 14 - Funções da governança e da gestão

Governança - Funções direcionadoras	Gestão - Funções realizadoras
Definir o direcionamento estratégico	Implementar programas
Supervisionar a gestão	Garantir a conformidade com os normativos
Envolver as partes interessadas	Revisar e reportar o progresso das ações
Gerenciar riscos estratégicos e conflitos internos	Garantir a eficiência administrativa
Auditar e avaliar o sistema de gestão e controle	Manter a comunicação com as partes interessadas
Promover a prestação de contas e a transparência	Avaliar o desempenho e aprender

Fonte: ALTOUNIAN; DE SOUZA; LAPA, 2017, p. 248 (Adaptada pelo autor)

Nesse sentido, torna-se necessária a adoção de medidas e mecanismos para monitoramento, controle e repressão dos atos de fraude e de corrupção, tanto no âmbito privado quanto no público. Isso porque a fraude corporativa decorre de falhas internas de controle nas diversas áreas organizacionais (p. ex., práticas irregulares de contabilidade),

espionagem corporativa, manipulação de informações e dados, aquisições com ganho individual, pagamento de vantagens indevidas e furto de ativos (WELLS, 2014).

Com efeito, a corrupção é uma relação bilateral, porquanto de um lado está a Administração Pública (agentes públicos) e de outro uma organização privada ou uma pessoa natural em suas diversas relações negociais (p. ex., licitações e contratações públicas).

Nessa linha, necessárias ainda a instituição de mecanismos, a exemplo dos programas de governança e de compliance, para coibir eventuais desvios de conduta e, por conseguinte, de recursos públicos, por parte das organizações privadas e da própria Administração Pública, porquanto tais institutos compreendem “[...] a estrutura administrativa, política, econômica, social, ambiental, legal e outras, posta em prática para garantir que os resultados pretendidos pelas partes interessadas sejam definidos e alcançados” (BRASIL, 2014).

A governança baseada na utilização de algoritmos é o seu primeiro estágio de desenvolvimento, pois o uso da inteligência artificial (IA) e de algoritmos implica em uma profunda transformação das dimensões críticas das organizações públicas e de seus servidores, conforme ressaltam Criado, Valero e Villodre (2020), estribados nos estudos de Janssen e Kuk (2016). Isso porque a ideia do algoritmo está relacionada à IA, tendo em vista que consiste nos processos passo a passo e ou regras de processamento de entradas (*inputs*) e saídas (*outputs*) em sistemas de IA.

Assim, a governança algorítmica pode transformar processos, sendo utilizada na análise de comportamento dos cidadãos para entender suas necessidades e fornecer serviços públicos mais adequados às suas necessidades, na verificação de elegibilidade para serviços públicos e detecção de fraudes ou na melhoria operacional do desempenho dos prestadores de serviços. Todavia, o conhecimento nessa área é limitado, tendo em vista as oportunidades de governança, o que acarreta desafios quanto à implementação do uso dos algoritmos na Administração Pública por seus servidores e cidadãos (CRIADO; VALERO; VILLODRE, 2020).

A transparência algorítmica, do ponto de vista filosófico, “é uma dimensão fundamental para construir uma governança ética, como seria difícil afirmar que um governo opaco é ético” (CRIADO; VALERO; VILLODRE, 2020, p. 450). Os referidos autores ressaltam a preocupação no sentido de que os gestores públicos poderiam tomar decisões mais eficientes, contudo também poderiam disfarçar informações dentro de “caixas pretas”, de modo a evitar que os cidadãos tivessem conhecimento sobre as implicações que poderiam ter em suas próprias vidas (CRIADO; VALERO; VILLODRE, 2020, p. 450). Acrescentam, ainda, que a governança de algoritmos e decisões baseadas neles na Administração Pública

gera preocupações quanto à qualidade de dados, preconceitos sociais e econômicos, e opacidade. A qualidade de dados é um fator importante para evitar ruídos, heterogeneidade etc., pois, ao se utilizar os algoritmos, os quais são alimentados por dados de diferentes áreas organizacionais, se exige uma qualidade controlada em relação a raça, gênero, características econômicas etc., sob a pena de produzirem resultados subestimados ou negativos com a utilização de perfis sociais e econômicos com base em sistemas administrativos tendenciosos e em registros de dados antigos.

A opacidade é um potencial fardo oculto na Administração Pública que utiliza a IA como resultado do efeito caixa preta e a potencial falta de responsabilidade sobre a tomada de decisão pelo gestor público. Sendo assim, os limites de transparência, considerando o *design* e a implementação de algoritmos, pode erodir a governança pública e reduzir o controle e, até mesmo, a confiança nas organizações públicas (CRIADO; VALERO; VILLODRE, 2020).

As organizações privadas e públicas encontram-se inseridas em regimes normativos, de modo que suas atividades e negócios devem ser balizados pelo sistema jurídico vigente, muitas vezes, observando mais de um conjunto normativo, no caso das organizações estabelecidas em mais de um país. Daí a importância de as organizações possuírem um efetivo programa de governança e de compliance, permitindo que seus colaboradores possam agir e decidir em conformidade com as regras éticas e morais onde quer que atuem suas organizações. Tal questão se mostra ainda relevante quando a Administração Pública mantém negócios com as organizações privadas, porquanto envolve o trato com o dinheiro público, a implementação de políticas públicas, entre outras.

Dessa forma, formulam-se os seguintes indicadores do construto governança organizacional para formulação das hipóteses e construção do modelo hipotético objeto desta tese, conforme apresentado no Quadro 15.

Quadro 15 - Indicadores de governança organizacional

1. Definir o direcionamento estratégico.
2. Supervisionar a gestão.
3. Envolver as partes interessadas.
4. Gerenciar riscos estratégicos e conflitos internos.
5. Auditar e avaliar o sistema de gestão e controle.
6. Promover a prestação de contas e a transparência.

Fonte: ALTOUNIAN; DE SOUZA; LAPA, 2017, p. 248 (Adaptado pelo autor)

Portanto, torna-se necessária a adoção de mecanismos adicionais à governança organizacional (corporativa e pública), a exemplo do programa de compliance, cujo construto será tratado a seguir, visando coibir eventuais desvios de conduta e de recursos públicos.

2.2 Conformidade organizacional

Os programas de governança não são capazes de evitar os atos de fraudes e corrupções corporativas, razão pela qual as organizações buscam a implantação e implementação de mecanismos para preservação dos seus ativos e de medidas de proteção contra os possíveis atos ilícitos que possam ser praticados pelos agentes interessados em enriquecer com o dinheiro de terceiros, ou seja, buscam inibir a fraude corporativa e pública (CASTRO; AMARAL; GUERREIRO, 2019).

O ato de fraude decorre de falhas sistêmicas, falhas internas de controles, uso incorreto das práticas contábeis, espionagem organizacional, manipulação de informações, aquisições com ganhos pessoais, pagamentos de suborno e roubos de ativos (WELLS, 2014; BRASIL, 2021b). De modo geral, as fraudes corporativas e públicas envolvem aspectos éticos, legais, aspectos dos valores institucionais, econômicos e morais de uma determinada sociedade (ROCKNESS, H.; ROCKNESS, J., 2005). Schuessler e Cressey (1950) sustentam que, para que uma pessoa humana possa cometer uma fraude, é necessária a existência de três elementos: a) pressão; b) oportunidade; e c) racionalização. Wells (2014) denomina a coexistência desses elementos como triângulo da fraude e afirma que a fraude pode ser tipificada como qualquer crime praticado com o objetivo de obter uma vantagem por meio de engano ou trapaça.

No âmbito nacional, foi promulgada legislação específicas de combate à corrupção, pois o “alvo agora configura-se em ‘fazer o certo sempre, independentemente da legislação, códigos e normas’ e não apenas estar ‘em compliant’” (GIOVANINI, 2018, p. 53).

Nessa esteira, Giovanini (2018, p. 54) sugere a utilização da expressão “programa de compliance” para entendimento do seu amplo sentido de “programa de compliance e mecanismo de integridade”. Acrescenta que, ao contrário da legislação estrangeira, que adotou o compliance a título de mitigador de sanções, a Lei Anticorrupção Empresarial (e seu decreto regulamentar) avançou para alargar sua concepção (p. ex., a expressão utilizada de “mecanismos e procedimentos internos de integridade”). Todavia, isso não quer dizer que o termo compliance possa ser traduzido e utilizado como integridade (GIOVANINI, 2018). Para o autor, integridade significa mais, ou seja, diz respeito a estar em conformidade com os

preceitos legais e a agir com retidão, o que, por certo, tornará o programa de compliance uma realidade. Corroborando essa perspectiva, o CNJ, ao editar a Resolução n. 410/2021, instituiu as normas gerais e as diretrizes para a implementação dos sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário nacional, que trazem no seu bojo os programas de governança pública, de transparência, de compliance, entre outros, a demonstrar que o termo “sistema de integridade” contempla os referidos programas, de modo que eles se interliguem e interajam entre si, resultando na implementação de um novo modelo de gestão pública no âmbito do Poder Judiciário (BRASIL, 2021b).

Os programas de compliance foram incorporados pelas organizações privadas e públicas que almejam a manutenção de perenidade e de sustentabilidade de suas atividades e negócios. E, ao assim procederem, comprometem-se perante às partes interessadas, que realizarão apenas e tão somente negócios éticos, íntegros e honestos (CAMARÃO, 2021). É um caminho sem volta para a atuação organizacional em conformidade com o programa de compliance, porquanto ocorrerá um controle social interno e externo, que, por sua vez, gerará um autocontrole, visando à prática dos preceitos instituídos.

Ressalta Giovanini (2018, p. 73) que integridade “fazer o certo, independentemente da lei, código ou normas. Relaciona-se com caráter, honestidade, ética, moral”, difere, assim, de proteção: “fazer o que for preciso, para evitar responsabilização. Relaciona-se com o cumprimento da lei ou com a blindagem contra os riscos inerentes do seu não atendimento” organizacional, razão pela qual se faz necessária a conceituação dos termos. O programa de compliance, além de proteger contra as externalidades, contribui para a mudança da cultura organizacional, bem assim do país, pois seus preceitos são assimilados pelo corpo de colaboradores, que os disseminam por meio de seus círculos familiares, de amizade, de vizinhança etc.

Os autores La Porta, Shleifer, Lopez-de-Silanes e Vishny (1998) sustentam que mais importante do que ter direitos é ter a garantia de que tais direitos possam ser exercidos. Ou seja, mais do que a existência da legislação, a garantia de que as leis serão aplicadas é que define o efeito dos arranjos legais. Acrescentam que os países que adotam o direito civil francês, a exemplo do Brasil, são os que apresentam menos garantias legais da aplicação da legislação.

Lastreados no Decreto da Governança da Administração Pública Federal (n. 9.203/2017, art. 19), Vieira e Barreto (2019) lembram que um programa de integridade tem por objetivo promover a adoção de medidas e ações organizacionais destinadas a prevenir, detectar, punir e remediar possíveis fraudes e atos de corrupção, alicerçado sobre quatro

pilares: a) comprometimento e apoio da alta administração; b) existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade; c) análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e d) monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

Por outro lado, Giovanini (2018) sustenta que estudos a respeito da definição do programa de compliance contemplam sete elementos obrigatórios, de modo que ele possa ser efetivo, citando, por exemplo, os seguintes: a) aderência e comprometimento da alta administração; b) criação de controles, mecanismos, procedimentos e políticas de referência para o compliance; c) aplicação do programa de comunicação, de treinamento e de sensibilização efetivos; d) avaliação, monitoramento e auditoria para garantir a efetividade do Programa; e) aplicação das medidas disciplinares e ações corretivas pertinentes, gerando uma retroalimentação do próprio programa; f) adequação da delegação das responsabilidades dos agentes; e g) melhoria contínua do programa.

A *Legal Ethics Compliance* (2021) define programa de compliance como sendo “um sistema complexo e organizado, que interage com outros processos de negócios da empresa”, o qual “depende de uma estrutura múltipla, que inclui pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias”. Dessarte, a citada organização passou a adotar 10 eixos para implementação de um efetivo programa de compliance nas organizações, o que mostra a importância e a necessidade de estar continuamente revendo os processos organizacionais em face do surgimento de novas demandas econômicas, políticas e sociais. São eles, em síntese: a) suporte da alta administração; b) avaliação de riscos; c) código de conduta e políticas de compliance; d) controle interno; e) treinamento e comunicação; f) canais de denúncia; g) investigações internas; h) diligência legal (*due diligence*); i) auditoria e monitoramento; j) diversidade e inclusão.

Portanto, não basta a organização possuir um programa de compliance (pro forma), a exemplo de listas de verificações internas; códigos de ética e de conduta; listas de presenças de colaboradores em treinamento ou manuais, uma vez que muitos desses instrumentos podem não corresponder à demanda da organização. Tais questões atingem também os demais preceitos do compliance, de modo que o colaborador possa agir efetivamente no seu dia a dia, em conformidade com os princípios éticos e de integridade organizacionais, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e justa (GIOVANINI, 2018). Para tanto, é necessário que os agentes públicos observem e cumpram o dever de dar transparência (divulgar e disponibilizar) dos atos da Administração Pública, de modo que o programa de compliance tenha efetividade junto à sociedade, destinatária final das ações estatais.

Assim, formulam-se os seguintes indicadores do construto conformidade organizacional para a formulação das hipóteses e a construção do modelo hipotético objeto desta tese, conforme apresentado no Quadro 16.

Quadro 16 – Indicadores de conformidade organizacional

1. Aderência, comprometimento e suporte da alta administração.
2. Avaliação de riscos.
3. Código de conduta, ética e políticas de compliance.
4. Controle internos.
5. Programa de comunicação, sensibilização e treinamento.
6. Canais de denúncia – ouvidoria interna e externa.
7. Investigações internas.
8. Diligência legal (<i>due diligence</i>).
9. Auditoria, avaliação, monitoramento e melhorias do programa.
10. Diversidade e inclusão.
11. Aplicação de medidas e ações coercitivas de responsabilização dos agentes.

Fonte: Elaborada pelo autor.

Apesar de a regra geral ser a transparência dos atos organizacionais, ainda assim, alguns são excepcionalmente protegidos pela confidencialidade (sigilo) organizacional, construto que será tratado a seguir.

2.3 Confidencialidade organizacional

Na Administração Pública, a transparência é a regra e a confidencialidade é a exceção, sendo certo que as hipóteses dessa estão previstas na legislação.

De acordo com a etimologia, o termo confidencialidade tem origem do latim *confidentia*, de *confidens*, o que acredita firmemente, de *confidere*, que significa ter confiança completa, formada por *com* – intensificativo, *fidere* de acreditar e *fides* de fé, confiança.

Utilizando os recursos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) disponíveis, as organizações divulgam e disponibilizam informações e dados gerenciais relativos aos projetos de transparência na *Web*, sítios e redes sociais, entre outros (p. ex., governo eletrônico – “gov.br”). Dessarte, faz-se necessária uma abordagem inicial sob a ótica da segurança da informação.

Ressaltam, Mascarenhas Neto e Araújo (2019, p. 10), que as organizações necessitam mudar o paradigma da letargia para assumirem uma postura dinâmica quanto à segurança de suas informações e dados, o que denominaram de “momento de transposição

comportamental”. Isso porque, na era do conhecimento e da informação, globalizados e virtuais, não existem mais fronteiras geográficas diante da contínua e maciça inter-relação digital das pessoas, impondo às organizações novos desafios na área da segurança da informação, de modo a preservar os ativos informacionais nos seus diversos ambientes. Os autores afirmam que o “que já era considerado como conhecido e controlável, dentro das organizações, passa por mudanças intensas de ordens diversas - econômicas, sociais, culturais, políticas, ideológicas e tecnológicas - que impulsionam a metamorfose desses ambientes” (MASCARENHAS NETO; ARAÚJO, 2019, p. 10). Concluem que as informações e dados assumem “um papel fundamental na busca pela competitividade e pela sobrevivência das organizações, e sua gestão tornou-se a engrenagem estratégica que auxilia os administradores, os gestores e os executivos no processo decisório” (MASCARENHAS NETO; ARAÚJO, 2019, p. 10).

Segundo Sêmola (2003, p. 43), a segurança da informação é uma “área do conhecimento dedicada à proteção de ativos da informação contra acessos não autorizados, alterações indevidas ou sua indisponibilidade”.

Para Bastos e Caubit (2009, p. 17), a segurança da informação é “caracterizada pela aplicação adequada de dispositivos de proteção sobre um ativo ou um conjunto de ativos, visando preservar o valor que este possui para as organizações.” Acrescentam, os autores, que a utilização dessas proteções visam “preservar a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade (CID), não estando restrita somente a sistemas ou aplicativos, mas também informações armazenadas ou veiculadas em diversos meios além do eletrônico ou em papel” (BASTOS; CAUBIT, 2009, p. 17).

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) define segurança da informação como sendo a “Preservação da confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação; adicionalmente, outras propriedades, tais como autenticidade, responsabilidade, não repúdio e confiabilidade, podem também estar envolvidas” (ABNT NBR ISO/IEC:2005 apud LYRA, 2015, p. 10). Ainda segundo a citada norma, a segurança da informação se baseia em três princípios: confidencialidade, integridade e disponibilidade.

Para tanto, faz-se necessária uma boa gestão da segurança da informação, entendida como “atividade básica para proteger a informação de ameaças a sua integridade, disponibilidade e confidencialidade e responsável por assegurar e controlar o ambiente informacional na organização” (MASCARENHAS NETO; ARAÚJO, 2019, p. 10).

Assim, a confidencialidade implica a noção de que os dados e as informações representadas por tais dados devem ser protegidos, de tal forma que o uso é restrito para os fins autorizados e por quem é de direito (CAMP, 1999).

Confidencialidade é definida por Zwick e Dholakia (2004) como a capacidade percebida de realizar uma tarefa externa que restringe o fluxo de informações em relação ao que é divulgado e quem pode vê-lo. Samona e Coss (2014, p. 31) ressaltam que esses aspectos de confidencialidade estão presentes na legislação e em documentos oficiais de Estado, a exemplo, a Seção 3542, do Título 44 do Código de Lei dos Estados Unidos da América, em que a confidencialidade é referida como a “restrição autorizada de acesso e divulgação de informações, incluindo os meios para proteger a privacidade pessoal e informações proprietárias”.

A confidencialidade é um princípio básico da segurança da informação e tem suas origens nas organizações militares, que mantêm o sistema de autoridade *top down* e de controle sobre aqueles que têm acesso à informação, com base na necessidade do saber. Embora a confidencialidade tenha estado no centro de segurança da informação desde os primeiros dias da adoção da tecnologia da informação, a mudança de foco nas necessidades de negócios diminuiu sua importância em comparação a outras questões de segurança (SAMONA; COSS, 2014).

A confidencialidade da informação não era um problema importante, contudo ressaltase que o aspecto da privacidade crescerá em importância no futuro, particularmente no caso de setores em que o principal foco do negócio é a gestão de informações pessoais, por exemplo, nas áreas de saúde e de finanças (FITZGERALD, 1995).

A relação entre a privacidade e a confiança é um tema importante e tem sido estudado na literatura de sistemas de informação sob perspectivas diferentes (SAMONA; COSS, 2014). A integridade e a responsabilidade de uma organização com respeito às suas práticas de informações são importantes para dissipar as preocupações sobre privacidade e para construir a relação de confiança com o usuário (KATZAN, 2010). Com o aumento dos negócios *online*, esse fenômeno tem se tornado o problema mais crítico identificado pelos clientes da *Internet*, o medo e a desconfiança em relação à perda de privacidade pessoal é crescente (WANG, H.; LEE; WANG, C., 1998).

A abordagem social a respeito do ponto de vista da teoria da troca em relação à confiança sugere que ela é o ativo mais importante sobre o qual os negócios são construídos e, na segurança da informação ela está situada na interseção entre confidencialidade e integridade (SAMONA; COSS, 2014). Não obstante, a confiança é considerada como um

conceito ambíguo e relevante nas relações transacionais, em especial naquelas em que há um elemento de risco (REICHHELD; SCHEFTER, 2000). Acrescenta Luhmann (1979) que a confiança pode ser inconsciente ou cultivada, sendo necessária para reduzir as complexidades da vida, uma vez que as pessoas têm que cooperar em seus relacionamentos e, portanto, devem ter confiança um no outro até certo ponto. Mayer, Davis e Schoorman (1995, p. 712) definem confiar como “a vontade de uma parte de ser vulnerável às ações de outra parte com base na expectativa de que a outra realizará uma determinada ação importante para o criador, independentemente da capacidade de monitorar ou controlar a outra parte”.

Estudos analisaram a confiança sob três perspectivas primárias: a) a crença - expectativa de que a benevolência existe no outro, de tal forma que ele não se aproveitará de uma oportunidade de tirar vantagem da situação (CODY-ALLEN; KISHORE, 2006); b) o conhecimento - sugere que a confiança se desenvolve ao longo do tempo, com o acúmulo de conhecimento relevante que, por sua vez, resulta de uma certa experiência com a outra parte e, por conseguinte, o desenvolvimento da confiança entre as partes requer tempo e uma interação (LEWICKI *et al.*, 1996; MCKNIGHT; CHOUDHURY; KACMAR, 2002); c) o sistema - é definido como uma percepção individual da capacidade de um sistema para atender a um conjunto de requisitos que levarão aquele indivíduo a acreditar que o sistema pode ser confiável para executar tarefas (CODY-ALLEN; KISHORE, 2006).

No contexto da segurança da informação, a confiança envolve a confidencialidade e a integridade (SAMONA; COSS, 2014). Um objetivo da integridade da informação é proteger as informações de modificação não autorizada (JOSHI *et al.*, 2001). Os problemas de integridade da informação são geralmente conectados com o armazenamento impróprio e de forma não segura de informações e dados, o que resulta na falta de confiabilidade ou na falta de um controle de autenticação adequado para o acesso a tais informações e dados (WANG, H.; LEE; WANG, C., 1998).

Segundo Sêmola (2003), a integridade visa garantir que informações e dados sejam registrados por pessoas ou por processos devidamente autorizados e acreditados, de modo a proteger e evitar que sofram quaisquer alterações, desde o armazenamento até a disponibilização, observando-se seu ciclo de vida (armazenamento, manuseio, transporte e descarte) e observando-se, ainda, seus aspectos de autenticidade e legalidade.

A confiança é uma propriedade fundamental de confidencialidade, mas também se refere ao acesso às informações e aos dados, que pode ter impacto significativo sobre a integridade deles, especialmente para as perspectivas de precisão dos dados e de não redundância. Além disso, a confiança se refere a questões mais amplas de integridade

organizacional que são levantadas nos estudos sociotécnicos de segurança da informação (SAMONA; COSS, 2014). Portanto, torna-se relevante que as informações e dados estejam disponíveis no momento em que se tornarem necessárias, sob pena de perderem a sua utilidade. Para tanto, as organizações devem estabelecer prazos para divulgação e disponibilização das informações e dados, em especial quando dizem respeito à forma de acesso a eles, p. ex., por meio físico ou digital (LYRA, 2015).

Na Ciência Jurídica, o direito à confidencialidade de informações e dados está presente na legislação estrangeira e brasileira. Aqui foram denominados de acordos de confidencialidade ou contrato de sigilo de informações, utilizados amplamente no direito estrangeiro, *Non Disclosure Agreement* (NDA), no âmbito das organizações, visando dar proteção a informações e dados confidenciais dos negócios que necessitam de sigilo, de modo a resguardar as partes interessadas. O NDA proporciona alguns benefícios às organizações, tais como: a) manutenção da vantagem competitiva da organização no mercado concorrencial; b) preservação da imagem organizacional perante as partes interessadas; c) controle das informações sensíveis e dados em sigilo, conforme estabelecido em contrato; d) segurança jurídica das partes contratantes.

O NDA pode ser classificado em três tipos: a) unilateral – quando apenas uma das partes é a detentora das informações e dados que serão objeto do contrato de confidencialidade, assumindo a outra parte o dever de mantê-los em sigilo; b) bilateral ou mútuo – quando as duas partes do ajuste de confidencialidade possuem informações e dados que constituirão o objeto do contrato, bem assim assumem a responsabilidade pela manutenção do sigilo; c) multilateral – quando o ajuste é celebrado por mais de duas partes, em que uma ou mais delas detêm informações e dados confidenciais, assumem responsabilidades pela manutenção do sigilo, de modo a resguardá-los recíproca e mutuamente.

Cabe ressaltar que a confidencialidade do ativo intangível deve ser mantida e preservada pelas organizações e seus colaboradores, a exceção daquelas informações que não sejam consideradas confidenciais, tais como: a) as que sejam de conhecimento da outra parte, em razão de pesquisa própria ou por serem de domínio público; b) as que legitimam e comprovadamente tenham sido recebidas pela parte contratada por meio de terceiros; c) as que sejam disponibilizadas ou divulgadas em razão de determinação regular e válida pela Administração Pública ou por ordem ou requisição do Poder Judiciário. Quanto a essa última regra de exceção da confidencialidade, o NDA deverá prever que a parte contratada (receptora das informações) notifique a sua ocorrência a parte contratante (reveladora), de modo a se

resguardar, bem assim favorecer que a parte contratante possa adotar as medidas protetivas que lhe convier (VIEIRA; MOURÃO; MANICA, 2018).

No âmbito da Administração Pública federal, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) adota o princípio da confidencialidade e o sigilo das informações e dos dados coletados para fins exclusivos de tratamento e divulgação de suas pesquisas e estatísticas respectivas, as quais sequer poderão ser objeto de certidão ou de prova em processo administrativo, fiscal ou judicial, conforme dispõe a Lei n. 5.534/1968, em seu art. 1º, parágrafo único (PEREIRA; PIRES; PINTO, 2014). O código de ética profissional do servidor público do IBGE consagra a confidencialidade ao vedar a divulgação de informações de caráter sigiloso e confidencial a respeito de pessoas físicas e jurídicas, bem assim a divulgação de resultados de pesquisas antes de sua disponibilização oficial, exceto se autorizado (BRASIL, 2021c).

Apesar de a LAI ressaltar o princípio da transparência na Administração Pública, ela faz ressalva quanto à disponibilização de documento preparatório (documento formal utilizado como fundamento para a tomada de decisão ou de ato administrativo), conforme estabelece o Decreto n. 7.724/2012, em seu art. 3º, e ainda dispõe sobre a discricionariedade da autoridade administrativa para avaliar a conveniência de divulgar ou não da informação antes da tomada de decisão, de acordo com o art. 7º, § 3º (BRASIL, 2011; BRASIL, 2012a).

No mesmo sentido, a ONU, por meio de sua Comissão de Estatísticas, adota o princípio da confidencialidade das estatísticas oficiais, sendo o Brasil é signatário da respectiva Convenção (ONU, 2021a). A adoção do princípio da confidencialidade é necessária, pois permite que os órgãos estatísticos obtenham confiança dos informantes ao preservar seus direitos à intimidade e à privacidade, mantendo o sigilo das informações que lhe foram confiadas nos momentos das coletas. Tal grau de confidencialidade das informações não permite o compartilhado dentro do governo e da sociedade civil, conforme ressalta o *Handbook of Statistical Organization* das Nações Unidas (ONU, 2021b). Isso porque as informações coletadas são de propriedade das pessoas que as prestaram, cabendo apenas a elas disponibilizá-las e definir para quais finalidades. Dessa forma, as informações coletadas são tratadas pelos órgãos estatísticos como anônimas e confidenciais para fins de elaboração das estatísticas, ou seja, são preservadas a individualidade e a identidade dos sujeitos, e os dados são tratados a partir da construção dos grupos de indivíduos pesquisados. Esse tratamento da informação encontra guarida na LAI, ao dispor sobre a proteção da informação sigilosa e da informação pessoal, observada sua disponibilidade, autenticidade, integridade e restrição de acesso, conforme disposto no art. 6º, III (BRASIL, 2011). A manutenção da

confidencialidade e do sigilo das informações coletadas é o elo do estabelecimento de confiança e de credibilidade entre o informante e a agência (PEREIRA; PIRES; PINTO, 2014).

A confidencialidade é outro princípio presente e essencial no procedimento de mediação para resolução consensual de conflitos no processo judicial, como dispõe o art. 166, da Lei n. 13.105/2015 (BRASIL, 2015c); os arts. 2º, VII e 30, da Lei n. 13.140/2015 (BRASIL, 2015d) e o art. 1º, Resolução CNJ n. 125/2010 (BRASIL, 2010a), pois garante que as informações declaradas na sessão não podem ser compartilhadas no processo judicial, proporcionando às partes maior confiança para exporem fielmente seus argumentos, interesses, pretensões e sentimentos. Cabe ao mediador atuar com habilidade para assegurar um ambiente reservado e seguro, de modo a garantir a confidencialidade e o sigilo dos atos praticados e, por conseguinte, a sua própria efetividade e eficácia, salvo se alguma informação se referir a crime de ação pública, de acordo com o estabelecido no art. 30, § 3º da Lei n. 13.140. Além disso, é dever das partes prestarem informações à administração tributária ao final da mediação (BARLETTE; THOMÉ, 2021).

A confidencialidade permite o estabelecimento do vínculo de confiança interpartes e entre elas e o mediador, pois “sem um alto grau de confiança da parte no mediador, a mediação não avança, e o sigilo é o aspecto central no estabelecimento desta relação de confiança” (NUNES, 2016, p. 223). O *Manual de Mediação Judicial do CNJ* consagra, entre os princípios norteadores da conduta do mediador (equiparado a servidor público – art. 8º, Lei n. 13.140), o princípio da confidencialidade, ao dispor que (BRASIL, 2016b, p. 252):

Pelo princípio da confidencialidade se estabelece que as informações constantes nas comunicações realizadas na autocomposição não poderão ser ventiladas fora desse processo nem poderão ser apresentadas como provas no eventual julgamento do caso, nem em outros processos judiciais. Nesse sentido, o mediador não pode servir como testemunha acerca de fato relacionado com seu ofício como facilitador de comunicações. Em regra, pode-se afirmar que a eficiência do mediador está relacionada à confiança que as partes depositam nele e à segurança de que alguns pontos debatidos em mediação não poderão ser utilizados como prova em um processo judicial. Sem poder coercitivo sobre as partes, o mediador depende da melhora da comunicação (se não de uma verdadeira construção de confiança) entre os disputantes. Portanto, a disposição de se expressar com franqueza é essencial à eficácia do processo, isso porque para que as partes possam se comunicar com maior liberdade há de ser garantido o sigilo profissional, para evitar o uso dessas informações em um ulterior julgamento.

O princípio da confidencialidade tem guarida no instituto de mediação, aplicando-se a todas as partes que dele participem, direta ou indiretamente, caracterizando-se como um pressuposto importante para a geração de confiança, de modo que possam dispor mutuamente

para a solução consensual do conflito (PINHO; SOUZA, 2016). Portanto, o princípio da confidencialidade significa que “fatos, situações, documentos, informações e propostas expostos durante a mediação, sejam mantidos sob o necessário sigilo” (SAMPAIO; BRAGA NETO, 2014, p. 96). Esse sigilo abrange o procedimento como um todo, ou seja, caso ele se desdobre em sessões, elas deverão ser reservadas, de modo que o mediador apenas poderá revelar determinada informação, se autorizado pela parte que a prestou (BRAGA NETO, 2017).

Segundo Goulart e Cademartori (2020), existem duas tipologias de confidencialidade: interna e externa. A primeira refere-se às sessões reservadas (sessões de *caucus*), cujas informações só podem ser reveladas se autorizadas pela parte que está em tratativas privadas com o mediador (p. ex., o fato ou ato atribuído à outra parte). A segunda refere-se aos acontecimentos ocorridos dentro da mediação (p. ex., o valor negociado, objeto do termo de acordo celebrado pelas partes).

O princípio da confidencialidade está presente no âmbito da mediação de conflitos coletivos do trabalho, conforme a Resolução n. 157 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (alterada pela Resolução n. 190/2021), em seu art. 7º, ao dispor que será confidencial a informação prestada pelas partes em audiência privada, não podendo o mediador revelá-la, exceto se expressamente autorizado (BRASIL, 2018c). Todavia, tal princípio não se aplica no caso de: a) as partes decidirem de forma diversa; b) o fato se relacionar a ofensa a direitos que devem ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho; c) haver informação relacionada a crime de ação penal pública.

A confidencialidade na mediação dos conflitos coletivos trabalhistas deve ser considerada em razão de a negociação ocorrer com base em princípios. Assim, a sua aplicação ratifica positivamente a adoção do procedimento para resolução efetiva dos conflitos coletivos trabalhistas (JESUS, 2020).

Com efeito, o acesso a informações e dados que integram o banco de dados da Administração Pública tem que observar a Constituição Federal e as normas infralegais. Conforme já ressaltado, a CF estabeleceu cláusula pétrea quanto à inviolabilidade dos dados pessoais (art. 5º, X e XII) e, por outro lado, garantiu o acesso às informações, ressalvados aqueles dados sigilosos imprescindíveis à segurança nacional ou instrução processual penal, cabendo à Administração Pública a gestão documental e a forma de franqueá-la aos interessados, na forma tratada na LAI, conforme disposto em seus arts. 5º, XXXIII, 37, § 3º, II, 216, § 2º (BRASIL, 1988; BRASIL, 2011).

A LAI institucionalizou a cultura de acesso à informação no âmbito da Administração Pública, rompendo com o paradigma anterior (do sigilo), de modo que o acesso à informação seja a regra e o sigilo a exceção (SEABRA; CAPANEMA; FIGUEIREDO, 2013). Essa orientação corrobora a afirmação de Tristão (2002, p. 1) no sentido de que a transparência na Administração Pública é a “democratização do acesso às informações, em contraposição ao sigilo das mesmas”.

Dessarte, formulam-se os seguintes indicadores do construto confidencialidade organizacional para formulação das hipóteses e construção do modelo hipotético objeto deste estudo, conforme apresentado no Quadro 17.

Quadro 17– Indicadores da confidencialidade organizacional

1. Uso dos controles – responsabilização da operacionalização de acesso às informações confidenciais (espécies de juramentos).
2. Dimensões da confiança – crença (principal e agentes não se comportarão com oportunismo para obterem vantagens), conhecimento (aquisição com o tempo) e sistemas (funcionalidades).
3. Integridade da informação e organizacional – não alteração.
4. Manutenção de vantagem competitiva no mercado.
5. Preservação da imagem organizacional perante os <i>stakeholders</i> .
6. Fluxo de informações sensíveis e dados sigilosos - controles (recebimento, tratamento, divulgação e disponibilização) quanto às restrições de divulgação e limitações de acesso.
7. Segurança jurídica – Lei de Acesso à Informação (LAI).

Fonte: Elaborada pelo autor.

A seguir, passa-se a discorrer sobre o princípio da transparência na gestão da Administração Pública.

2.4 Transparência organizacional

A gestão pública é alicerçada nos princípios constitucionais que regem a Administração Pública (art. 37, CF), entre eles o da publicidade, consoante ressaltado no introito deste estudo (BRASIL, 1988). Afirma Ferraz (2011, p. 16) que o “princípio da publicidade é transparente”, pois, ao se tornar visíveis e acessíveis os direitos, mais fácil será pleiteá-los. A Administração Pública, ao atuar de forma transparente, permite o acesso e o exercício pleno dos direitos e das garantias fundamentais individuais e coletivas proporcionadas pelo Estado democrático de direito.

Transparência é um tema interdisciplinar no atual contexto sociopolítico, em decorrência dos inúmeros casos de corrupção corporativa (privada e pública) noticiados pela mídia, tanto no âmbito nacional, quanto internacional. Por essa razão, a transparência é objeto de estudo em diversas áreas, conforme ressaltam Albu e Flyverbom (2016): a) gestão, relações públicas, políticas e finanças, por ser uma característica positiva das relações, tendo em vista que a divulgação de informações é um facilitador da confiança (BEST, 2007; HULTMAN; AXELSSON, 2007; SCHNACKENBERG; TOMLINSON, 2016); b) antropologia e sociologia (GARSTEN; DE MONTROYA, 2008); c) ciência jurídica (FENSTER, 2006; FERRAZ, 2011); d) ciência política (MEIJER, 2013,); e) estudos culturais (BIRCHALL, 2011); f) gestão, negócios e governança (HOOD, 2006). Em consequência dessa gama de perspectivas, segundo Williams (2005, p. 359), a transparência passa a impressão de que seria um conceito “volátil e impreciso” e, portanto, de difícil exploração.

No âmbito da ciência da Administração, a transparência tem sido estudada nas organizações com foco no papel da informação, nas condições que a tornam possível e nos efeitos percebidos, permitindo a extração de conceitos e definições de acordo com as abordagens e perspectivas pesquisadas (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Com efeito, ela pode ser entendida em razão do compartilhamento e do aumento de divulgação de informações e dados (BUSHMAN *et al.*, 2004; EIJJFINGER; GERAATS, 2006), da “frequência da divulgação de informações” (BERGLUND, 2014, p. 360), da “divulgação completa de todas as informações relevantes em tempo hábil” (BERGLUND, 2014, p. 362), de as “informações serem abertamente compartilhadas para que sejam consideradas transparentes” (SCHNACKENBERG; TOMLINSON, 2016, p. 9).

Estudo de Wehmeier e Raaz (2012) aponta que a transparência equivaleria à divulgação de informações precisas, a exemplo do trabalho de Bernardi e LaCross (2005), que examinaram a transparência investigando como as organizações divulgam seu código de ética em seus *sites*. Não obstante, Bushman e Smith (2003) avaliam a transparência do ponto de vista da medida em que as organizações transmitem informações relativas à governança e ao financiamento para as partes interessadas. Todavia, Albu e Flyverbom (2016) fazem crítica a tal estudo, visto que ele se baseou no lado do remetente do processo de comunicação, quando deveria levar em consideração também o destinatário da informação disponibilizada. Nesse sentido, Williams (2005) ressalta que, apesar de não ser problemática, essa noção a respeito da transmissão eficaz da informação leva em conta a identificação do público, a relevância da informação e sua distribuição para públicos apropriados.

Sustenta Rasmussen (1991) que a teorização da transparência como uma questão de divulgação de informação pressupõe que o sucesso na transmissão ocorre quando as habilidades cognitivas e o processamento de informações, tanto do remetente quanto do destinatário, são levados em consideração. A questão da qualidade e da quantidade de informações transmitidas são duas condições que se destacam nas pesquisas sobre os requisitos envolvidos na obtenção do estado de transparência (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Esses requisitos igualam o estado de transparência ao fornecimento de informações (FLORINI, 2007; CHRISTENSEN; CHENEY, 2015) e tendem a se basear no modelo de conduíte de comunicação pesquisado por Axley (1984). Esse modelo de transparência caracteriza-se como um processo mecânico bilateral, diante da transmissão linear de informações, pois, de um lado o remetente elabora a mensagem e/ou a coleção de dados e a transmite por meio de um determinado canal estável de comunicação, isento de influência, para os receptores situados do outro lado, com possibilidade de algum retorno e/ou resposta (FENSTER, 2015; ALBU; FLYVERBOM, 2016).

Nessa perspectiva, a transparência é definida, segundo Bushman *et al.* (2004, p. 207), como o “fluxo de informação disponível para aqueles fora da firma”. Não obstante, nesse processo, pode haver limitações administrativas (p. ex., aumento de custos) e tecnológicas (p. ex., sobrecarga de informações e ou dados) quanto aos ideais para manutenção do fluxo de informações e dados disponibilizados (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Um exemplo dessa “asfixia de dados” está no fato de as páginas das organizações na rede mundial de computadores (*internet*) ficarem sobrecarregadas com informações e/ou dados detalhados, gerando, para as partes interessadas, uma experiência negativa quanto à transparência da organização (VACCARO; MADSEN, 2009). Dessarte, estudos apontam que o fluxo de informações específicas para a transparência deve observar as necessidades do público, no sentido de que as “informações devem ser disponibilizadas publicamente na proporção em que as informações permitem aos cidadãos proteger seus interesses vitais” (FUNG, 2013, p. 102).

Na perspectiva institucional, a transparência é definida com um fluxo de “informações disponíveis sobre questões de interesse público” (COTTERRELL, 1999, p. 414), de modo que as partes interessadas possam identificar áreas de conteúdo relevantes para divulgação, bem assim avaliarem se as informações disponibilizadas atendem aos seus interesses (FOMBRUN; RINDOVA, 2000; JAHANSOOZI, 2006).

A capacidade de observar e compreender é outra condição para o sucesso dos esforços do processo de transparência. Isso porque a observação é idêntica à compreensão de

transparência com foco em informação, clareza e ausência de distorção, porquanto foca a capacidade cognitiva dos receptores (CONNELLY *et al.*, 2011). A relação entre acessibilidade de informação, observação e transparência tem por base capacidades qualificadoras, tais como compreensão, interpretação e coerência (MCGAUGHEY, 2002). A relação entre observação e transparência varia de acordo com a extensão em que as organizações se tornam observáveis para seus públicos, p. ex., privado *versus* escritórios abertos (BERNSTEIN, 2012). Lado outro, Gray e Kang (2014, p. 459) afirmam que a “transparência está associada com visibilidade, previsibilidade, e compreensibilidade”, segundo estudos em organizações não governamentais internacionais, a exemplo da Transparência Internacional.

Na área de negócios internacionais, pesquisas consideram a transparência uma condição ideal para as sociedades democráticas, uma vez que significa que os cidadãos são capazes de observar e acessar as informações sobre assuntos públicos, denominada de “infotopia” (FUNG, 2013, p. 184).

Brandeis (1913) já ressaltava, ao fazer metáforas relativas à transparência, que a publicidade é justamente recomendada como um remédio para doenças sociais e industriais, a exemplo da luz solar, que pode ser considerada o melhor desinfetante, de modo que, para ser eficaz, o conhecimento dos fatos deve ser realmente levado ao conhecimento das partes interessadas. Para Lamming *et al.* (2001), o fornecimento de luz é o que permite a observação e a avaliação do funcionamento interno das organizações. Assim, a divulgação de informações permite a observação, a certeza, a melhor conduta e a responsabilidade, pois, quando as organizações fornecem clareza e percepção, as partes interessadas podem ver por meio da própria organização (HENRIQUES, 2007; COOMBS; HOLLADAY, 2013).

Nessa perspectiva, Schnackenberg e Tomlinson (2016, p. 1) afirmam que a transparência é definida como “um bálsamo para as muitas doenças que acompanham relacionamentos angustiados entre a organização e suas partes interessadas”, porque, segundo Davis (1998) e Rawlins (2008), ela pode levantar o véu do sigilo corporativo.

Para Albu e Flyverbom (2016), a transparência é entendida como a disseminação da informação e dados, sem que haja alterações naquilo que procura tornar visível. Seu pressuposto é que os esforços de transparência são simplesmente sobre a transmissão ou o espelhamento de realidades organizacionais preestabelecidas (BLACKBURN, 2007). Os estudos de Kim e Lee (2012) e de Coombs e Holladay (2013) demonstram que um estado de plena transparência surge em condições de divulgação de informações completas e

compreensíveis, permitindo que as partes interessadas identifiquem verdades organizacionais ostensivas.

Millar *et al.* (2005) mapearam os resultados de projetos de transparência com implicações positivas, a exemplo de eficiência, estruturas de informação e confiança. Thornton (2003) estudou os objetos de transparência, ou seja, o que deve ser tornado transparente e que é normalmente analisado, como as previsões econômicas ou os procedimentos operacionais. Assim sendo, o principal motivo dos esforços de transparência é tornar confiável as informações disponibilizadas, visando produzir clareza, visão e eficácia de modo a eliminar o que é escuro e sigiloso (SCHIPPER, 2007; DANKER, 2013). Esses estudos focam na dualidade entre transparência “completa” ou “verdadeira” e “deliberada” ou “secreta” (ALBU; FLYVERBOM, 2016).

Na área de relações públicas e de gestão, a transparência é definida como “simplesmente o oposto do sigilo” (COOMBS; HOLLADAY, 2013, p. 217; FLORINI, 2001, p. 13). Nesse sentido, a transparência é entendida como uma questão de desenvolver os princípios e as práticas corretas para eliminar o sigilo, pois é considerada um estado em que “nenhum mecanismo de governança corporativa seria necessário” (BERGLUND, 2014, p. 363).

Ressaltam Lamming *et al.* (2001, p. 7) que algumas contas observam a possibilidade de diferentes graus de transparência, tais como: “em vez de ser totalmente transparentes, relacionamentos podem ser translúcidos em alguns aspectos, já que as informações podem ser apenas informações parcialmente compartilhadas, ou opacas, não são compartilhadas de forma alguma”. Todavia, isso é entendido como uma questão de qualidade e quantidade de informações, uma vez que pode haver mais de uma situação: não foram divulgadas informações suficientes, as informações divulgadas são de qualidade insuficiente, ou alguém está deliberadamente sendo reservado (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Esses autores sustentam que tais suposições sobre a eficiência e eficácia da transparência são muitas vezes baseadas em uma lógica da teoria do jogo do agente principal, de acordo com o qual pessoas que estão sendo vigiadas tendem a se comportar melhor.

O trabalho de Heald (2006) classificou a transparência em vertical e horizontal, sob quatro dimensões, considerando seus benefícios e custos para o Estado e tendo em vista a análise do principal-agente: a) para cima (ascendente), quando um ator (superior/principal) em uma posição hierárquica pode observar a conduta e os resultados dos subordinados (agentes), os quais fornecem informações ao principal para que possam ser monitorados; b) para baixo (descendente), quando os agentes podem observar a conduta, o comportamento e

os resultados dos principais; c) para fora (interna), quando os agentes podem observar o que está acontecendo fora da organização, possibilidade relevante para que a organização possa compreender seu ambiente e monitorar a conduta e o comportamento de seus pares ou da concorrência; e d) para dentro (externa), quando aqueles que se encontram de fora da organização podem observar o que está ocorrendo em seu interior (essa última é reversível, caso a direção da informação inverta).

Os pesquisadores Zuccolotto, Teixeira e Riccio (2015) destacam que existe uma relação entre a transparência para fora e para dentro e afirmam que, se o propósito delas é que se observe além da organização, torna-se indispensável que tanto a organização quanto seus pares sejam vistos, o que implica na adoção de procedimentos, processos e regulações de mecanismos e regras de transparência. Sendo assim, Albu e Flyverbom (2016) entendem que a simetria é possível se quantidades iguais de informações são divulgadas. Holmström (1999) investigou a transparência a partir deste ponto de vista, ao se concentrar na responsabilidade e no setor público, sendo esse o agente e o eleitorado, o principal. Stasavage (2006) faz referência às relações complexas entre o principal e o agente, mas sustentando que, quando há vários principais e agentes, resultados e decisões podem ter implicações paradoxais para os diretores. Como conceitos bem definidos na literatura, soma-se à eficiência e à eficácia a confiança como outro efeito da transparência.

Os autores Christensen e Langer (2009) ressaltam que estratégias de transparência são uma tentativa de inculcar confiança nas instituições estatais, em razão da crescente pressão social por uma “imprensa livre e audiências governamentais abertas” (FINEL; LORD, 1999, p. 316). O trabalho de Bunting (2004, p. 6) aponta que, em outras áreas, a exemplo do governo eletrônico, a transparência é considerada o novo padrão para conquistar a confiança, pois “abre práticas profissionais de escrutínio público”. Wehmeier e Raaz (2012) indicam que muitos fluxos da literatura consideram que projetos de transparência têm consequências positivas, tais como a confiança.

Na área de ética empresarial, Albu e Flyverbom (2016, p. 9) afirmam que a transparência é definida como “um mecanismo de informação necessário para a confiança, justiça, e prudência”. Acrescentam que, na área de responsabilidade social corporativa (CSR), a transparência é conceituada “na forma de processos de divulgação de informações estratégicas que geraram legitimidade organizacional e eliminam com sucesso a corrupção e os baixos níveis de consciência moral” (ALBU; FLYVERBOM, 2016, p. 9).

A transparência orçamentária é definida como “a divulgação de informações fiscais completas de forma tempestiva e sistemática”, segundo Citro, Cuadrado-Ballesteros e

Bisogno (2021, p. 117), lastreados na obra da OCDE (2002). Os referidos autores citam ainda a definição de transparência orçamentária de Craig e Kopits (1998) como a “disponibilidade pública de informações sobre os procedimentos de decisão de governos e transações, enfatizando que as informações devem ser confiáveis, oportunas, suportáveis e comparáveis internacionalmente” (CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021, p. 117). Apesar de essas características permitirem que os cidadãos observem e avaliem corretamente a condução das políticas públicas, o desempenho financeiro-fiscal, as estratégias e os resultados das decisões tomadas pelos governos, os gestores públicos têm poucos incentivos para divulgar informações orçamentárias claras, porquanto a transparência reduz suas vantagens de informações, que dependem de problemas de agência. Dessa feita, os agentes públicos podem ser vistos como agentes oportunistas, pois tomam decisões para servir ao público em geral, bem assim para buscar atividades extras de renda (CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021). Esses autores afirmam que a transparência orçamentária facilita a prestação de contas e, por conseguinte, melhora a qualidade das finanças do governo e da democracia, pois aumenta a participação da sociedade civil. Não obstante, os referidos autores ressaltam que a transparência orçamentária é menor em países que dependem mais de ajuda externa e de recursos naturais, enquanto o desenvolvimento da democracia e o nível de renda estão relacionados positivamente com a transparência orçamentária.

Os estudos de Schmitz, Raggo e Bruno-van Vijfeijken (2012), na área de liderança, mostram que a transparência também é vinculada à confiança e à eficácia entre os seguidores. Goodman (2002, p. 205) sustenta que os profissionais de gestão defendem a transparência como “uma ferramenta para gestão de reputação e uma forma de demonstrar confiabilidade”. Assim, o entendimento da transparência como um processo social com ramificações constitutivas é baseado em diferentes definições do fenômeno, suas condições e possíveis efeitos. Essas abordagens enfatizam a necessidade de incluir uma gama de símbolos e práticas ritualísticas sociomateriais, tais como mediações, motivos ideológicos, lutas autoritárias e negociações sobre o significado, objetos na forma de folhas de dados, dispositivos técnicos, algoritmos e índices etc., “na conceituação de transparência, em vez de focar apenas na transmissão de informações” (ALBU; FLYVERBOM, 2016, p. 10).

Sob essa perspectiva, os autores afirmam que a transparência é um processo que inclui os seguintes componentes: a) assuntos - que estão envolvidos em interpretações de motivação política e promulgações de transparência; b) objetos - materiais para o trabalho em projetos de transparência que medeiam e gerenciam ativamente os resultados das visibilidades; e c) configurações - que são os locais de projetos de transparência, tais como organizações

transnacionais ou virtuais em rede. Assim, tais componentes devem ser analisados conjuntamente, posto que são capazes de modificar o que procuram tornar transparente.

Estudos baseados em tais ideias enfatizam a transparência como um processo social com capacidades geradoras, produzindo novas relações, entendimentos e fenômenos, em virtude de ser um “conjunto de normatividade que mobiliza os atores a responder de certa maneira” (GARSTEN; DE MONTOYA, 2008, p. 82). Em contraste com a abordagem operacional e orientada para a informação, que molda as discussões políticas ou organizacionais sobre transparência, essas abordagens processuais e críticas são baseadas em percepções da contabilidade (POWER, 2004), sociologia (STRATHERN, 2000) e outras disciplinas que exploram questões sobre visibilidade, transparência e mudança social (GARSTEN; DE MONTOYA, 2008; BRIGHENTI, 2010). A suposição principal nesses estudos é que a transparência “funciona de volta sobre os assuntos de maneira que muitas vezes são contraproducentes, ou pelo menos excedem em muito a imagem passiva de um simples tornar visível” (ROBERTS, 2006, p. 958). Esses estudos teorizam a transparência como um fluxo de informações abundantes e oportunas, e podem fornecer apenas uma compreensão parcial do fenômeno, porquanto conflitos, tensões e negociações são vistas como condições inevitáveis para estratégias de transparência, ante as inclinações políticas e culturais dos indivíduos envolvidos, resultando em restrição ao que deve ser tornado visível ou não (KLINTMAN; BOSTRÖM, 2008; THEDVALL, 2008; ALBU, 2014; ALBU; FLYVERBOM, 2016). Por conseguinte, a ênfase está nas negociações inerentes às práticas de transparência, pois podem moldar relações e limites entre os domínios de organização e governança, muitas vezes de maneiras paradoxais (FLYVERBOM, 2015).

O estudo de Meijer (2013) pesquisou como os processos de transparência documentam decisões, ações, eventos e, assim por diante, revelando como algumas ações são obscurecidas enquanto outras são visíveis, e como esses documentos, posteriormente, se tornam a base para uma avaliação do grau de transparência existente. Power (2004) afirma que explicações construtivistas de transparência e responsabilidade implicam que a própria medição seja parte da constituição dos objetos contabilizados, portanto, inseparável dos interesses sociais e políticos que nela investem como um instrumento de controle. Abordagens focadas na informação consideram as práticas de transparência como mecanismos definitivos para garantir a responsabilidade (MULGAN, 2000) e gerar melhor conduta organizacional (ERKKILÄ, 2012) porque elas removem o sigilo (CROWLEY, 2012).

De outro lado, Flyverbom *et al.* (2016) sustentam que a transparência tem consequências negativas, pois envolve processos ativos de tradução, mediação e mutação em

que sujeitos (pessoas) junto com objetos e configurações (tecnologias, índices etc.) tornam-se emaranhados e produzem configurações particulares de visibilidades e decisões sobre o que deve e não deve ser divulgado.

A promoção da responsabilidade organizacional e o avanço dos direitos das partes interessadas, combinados com os contínuos escândalos institucionais, obrigam as organizações a considerar o potencial das estratégias de transparência para questões relacionadas a ética, governança e política (HESS, 2007).

O fenômeno da transparência organizacional pode ser analisado, ainda, sob três dimensões: a) conceituações - se a transparência é entendida como forma de divulgação de informações ou como processo social; b) condições - se os requisitos de transparência são entendidos como qualidade, quantidade e relevância das informações transmitidas ou processos de comunicação, interpretação e negociação; e c) consequências - se os resultados da transparência são avaliados em termos de eficácia ou como complicações. Tais dimensões permitem, ainda, dupla abordagem, de modo a articular sua importância para estudos sobre organização, governança e gestão, quais sejam, a verificabilidade e a performatividade. A verificabilidade diz respeito a como as informações são divulgadas para verificar um determinado estado de coisas, ou seja, disponibilizando mais informações, pode-se regular comportamento e melhorar os assuntos organizacionais e sociais por meio de processos de verificação. A performatividade é uma abordagem no sentido de que mais informações produzem melhor conduta, porém menos certeza (ALBU; FLYVERBOM, 2016).

Os estudos sobre as dimensões e as abordagens da transparência organizacional são apresentados no Quadro 18.

Quadro 18 - Abordagens teóricas da transparência organizacional

Dimensões	Abordagem de verificabilidade	Abordagem de performatividade
Conceitualizações	Divulgação de informação Schnackenberg e Tomlinson (2016) Berglund (2014) Jordan, Peek e Rosengren (2000) Bushman <i>et al.</i> (2004)	Processo social J. Roberts (2006) Fenster (2006) Birchall (2011) Albu e Wehmeier (2014)
Condições	Qualidade e quantidade de informação - Observabilidade Gray e Kang (2014) Bernstein (2012) Connelly <i>et al.</i> , (2011) Danker (2013) Henriques (2007)	Conflitos, tensões e negociações - Sigilo e opacidade Tsoukas (1997) Rubio e Baert (2012) Heald (2006) Christensen e Cheney (2015)

Consequências	Clareza, eficiência, confiança e melhor conduta Neves e Vaccaro (2013) Arellano-Gault e Lepore (2011) Coombs e Holladay (2013) Norman, Avolio e Luthans (2010)	Paradoxos, enquadramento e gestão de visibilidades Flyverbom <i>et al.</i> (2016) Garsten e De Montoya (2008)
----------------------	---	--

Fonte: ALBU; FLYVERBOM, 2016, p. 15 (Adaptado pelo autor)

As verificações baseadas em informações são fundamentais para processos e projetos de transparência que tentam regular o comportamento por meio da divulgação, pois, se as informações são divulgadas, significa a que organização pública oferece um retrato do que ela realmente é e, portanto, estaria em condições de avaliar sua legitimidade e agir em conformidade. Com foco na qualidade e na quantidade de informações, tais abordagens consideram a transparência uma questão de demonstrar, por meio de divulgação, que algo é verdadeiro, preciso ou justificado.

Assim, em termos de verificabilidade, pode-se articular as três dimensões descritas no Quadro 15: conceituações, condições e consequências (ALBU; FLYVERBOM, 2016). A primeira dimensão conceitua transparência em função da divulgação de informações adequadas e precisas, ou seja, diz respeito a informações que permitem a verificação de que um determinado fenômeno realmente existe ou que uma atividade está conforme o prometido. Essa abordagem baseia-se no modelo de canal de comunicação, que vê a transparência como um fator positivo e meio eficaz de regular o comportamento. Com o foco na intenção, na precisão e na ausência de distorção, tal abordagem considera que a transparência é uma ferramenta que ajuda as partes interessadas a perceberem as informações como relevantes e oportunas e que proporcionam representações confiáveis de realidades (HALL, 2000). Essa abordagem pressupõe que os esforços de transparência contêm informações precisas e suficientes para servir ao propósito de fornecer clareza, previsibilidade e compreensibilidade na comunicação e na gestão (AXLEY, 1984; SCHNACKENBERG; TOMLINSON, 2016; ALBU; FLYVERBOM, 2016).

A abordagem de performatividade leva em consideração objetos materiais e configurações como dispositivos de mediação e infraestruturas tecnológicas e seus recursos. Essas posições paradigmáticas focalizam como os processos de comunicação, tecnologias e práticas sociais medeiam e moldam os esforços de transparência (HANSEN; FLYVERBOM, 2014; ALBU; FLYVERBOM, 2016). Todavia, ela não iguala mais informações com melhores condutas, enfatizando a complexidade dos processos de comunicação e interpretação e com foco nas complicações e paradoxos gerados por projetos de transparência.

São denominadas abordagens de performatividade porque pretendem destacar o fato de que consideram projetos de transparência para ter efeitos mais elaborados do que uma mera verificação, pois eles também “produzem um mundo diferente” (LOXLEY, 2007, p. 2). Orientados para as abordagens de performatividade à transparência, Albu (2014) e Flyverbom *et al.* (2016) destacam a natureza generativa dos projetos de transparência para moldar e modificar as organizações que procuram se apresentar visíveis. Christensen e Cheney (2015) sustentam que esses estudos enfatizam o papel de negociações, conflitos, objetos materiais e dinâmica contextual entre clareza e opacidade envolvidos na formação de esforços de transparência.

A pesquisa de Albu e Flyverbom (2016) consigna que a performatividade tem sido estudada conceitualmente (ASHCRAFT; KUHN; COOREN, 2009; GOND *et al.*, 2015), filosoficamente (AUSTIN, 1962), empiricamente (MACKENZIE, 2006), e como normativa e projeto crítico (FOURNIER; GRAY, 2000; SPICER; ALVESSON; KÄRREMAN, 2009; WICKERT; SCHAEFER, 2014). Para a literatura sobre performatividade, essas abordagens focam na agência de artefatos materiais, de Ashcraft, Kuhn e Cooren (2009); nos projetos de transparência de condição, de Hansen e Flyverbom (2014); e no papel constitutivo da comunicação na formação de fenômenos organizacionais, de Christensen, Morsing e Thyssen (2013), orientadas para o processo de análise dos fenômenos organizacionais, a exemplo da transparência, de Hernes (2014). Essas abordagens não consideram a transparência como um estado ou resultado que pode ser alcançado, mas focam nos assuntos, objetos e configurações envolvidos (ALBU; FLYVERBOM, 2016).

Com efeito, a transparência e os outros fenômenos só existem na sua execução e devem ser continuamente realizados para existirem, pois os projetos de transparência não descrevem e verificam uma realidade externa que permanece não afetada pela divulgação, pois são mais sintonizadas com a ideia de que transparência não é uma mera questão de descrever ou verificar algo, mas também de fazer coisas (MACKENZIE, 2006).

O foco na performatividade da transparência enfatiza sua natureza perpetuamente dinâmica, incluindo processos de transformação contínua dos objetos tornados visíveis. É importante esclarecer que, quando se fala em performatividade, não é no sentido de eficiência, como a eficácia da transparência, trata-se de moldar a prática gerencial. Ao revés, usa-se o termo para destacar as formas dinâmicas, extensas e, muitas vezes, paradoxais, pelas quais os projetos de transparência moldam as organizações e seus membros. Projetos de transparência baseados na performatividade desafiam o princípio básico das abordagens de verificabilidade, que consideram que os objetos que estão sendo descritos e verificados permanecem os

mesmos (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Isso ocorre porque tais abordagens de verificabilidade tendem a superenfatizar a intenção e a sinceridade, assim como as abordagens dos atos de fala, de Austin (1962) e Hall (2000).

A divulgação completa de informações relevantes pode ser difícil quando vários grupos de interesse têm posições diferentes sobre quais informações são importantes e para quem (FUNG; GRAHAM; WEIL, 2007). Os segredos comerciais, patentes e outras informações que mantêm uma vantagem competitiva estão sujeitos à ocultação e negociação entre vários interesses de grupos de liderança (PAGANO, E.; PAGANO, B., 2003). Além disso, a verificabilidade leva em consideração que os envolvidos na mediação e na recepção de divulgações estão sempre dispostos e capazes de processar, digerir e interpretar informações e dados (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Cabe lembrar que as decisões organizacionais, os interesses políticos e os pontos de vista conflitantes podem minar os ideais da qualidade e da quantidade de informações (HEALD, 2006).

No âmbito da ciência do Direito, vigora o princípio constitucional da publicidade dos atos da Administração Pública, conforme disposto no art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Ainda sob a perspectiva do Estado democrático de direito, Bobbio (1986, p. 11-12 e 14) ressalta o “poder visível” da democracia no “governo do poder público em público”, posto que “nada pode permanecer confinado no espaço do mistério”. A esse respeito, o autor transcreve a citação do bispo de Viço, Michele Natale, justicado em Nápoles, em 20 de agosto de 1799: “Não existe nada de secreto no Governo Democrático? Todas as operações dos governantes devem ser conhecidas pelo Povo Soberano, exceto algumas medidas de segurança pública, que ele deve conhecer apenas quando cessar o perigo”, conforme elucida a seguir (BOBBIO, 1986, p. 14):

Este trecho é exemplar porque enuncia em poucas linhas um dos princípios fundamentais do estado constitucional: o caráter público é a regra, o segredo a exceção, e mesmo assim é uma exceção que não deve fazer a regra valer menos, já que o segredo é justificável apenas se limitado no tempo, não diferindo neste aspecto de todas as medidas de exceção (aquelas, para nos entendermos, que podiam ser tomadas pelo ditador romano).

O direito à informação foi contemplado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, nos seguintes termos: “Todo o indivíduo tem o direito à liberdade de opinião e de expressão, o que implica o direito de não ser inquietado pelas suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem consideração de fronteiras, informações e ideias por qualquer meio de expressão” (LAFER, 1988, p. 241).

A transparência (visibilidade) é tema também tratado como publicidade da atuação administrativa do Estado, em virtude de sua ligação à democracia, diante da necessidade de se alterar o regime anterior do secreto, vigente nas décadas de 1950 a 1980, e contrário ao Estado democrático de direito. A partir de então, a concepção da ampla publicidade que se impõe a todas as atividades da Administração Pública, suprimindo o oculto e o segredo, é considerada exceção e não mais regra (MEDAUAR, 2018).

A CF consagra a publicidade dos atos judiciais, em seu art. 93, inciso IX (BRASIL, 1988):

todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.

Esse caráter de publicidade é oriundo do princípio da proteção judicial efetiva, constituído das garantias da ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal, conforme estabelecido no art. 5º, LIV e LV da Constituição Federal (BRASIL, 1988), ao assegurar o controle pelas partes, procuradores e sociedade civil.

Assim, a motivação e a publicidade dos atos processuais garantem a legitimidade e o controle das decisões judiciais pelas partes interessadas. Todavia, a CF também garante o direito ao sigilo dos atos judiciais ao prever que a lei poderá restringi-lo quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem (art. 5º, LX, CF). Dessa feita, a CF estabelece a regra geral da “publicidade plena ou popular” como também a regra da “publicidade restrita ou especial” (MENDES; STRECK, 2013, p. 1325). Citam-se, por exemplo: o sigilo da votação pelo Tribunal do Juri, no art. 5º, XXXVIII, *b*, da Constituição (BRASIL, 1988); o sigilo do inquérito necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da sociedade, no art. 20, Código de Processo Penal (BRASIL, 1941); o sigilo dos atos processuais da Justiça Militar, nos arts. 434 e 496, do Código de Processo Penal Militar (BRASIL, 1969).

Portanto, no Estado democrático de direito, a regra geral é a publicidade dos atos judiciais, enquanto o sigilo é a exceção, quando imprescindível à segurança da sociedade e do Estado, conforme disposto no art. 5º, inciso XXXIII da CF (BRASIL, 1988) e não prejudique o interesse público à informação, em atenção ao art. 93, inciso IX da CF (BRASIL, 1988). Em razão da evolução dos meios de tecnologia da informação e comunicação, as sessões de julgamentos dos órgãos judiciais ganharam ampla publicidade, por meio da divulgação na TV, na Rádio Justiça e nas redes sociais, em tempo real e para todo o território nacional (MENDES; STRECK, 2013).

Nessa vertente, a Carta da República assegura a todos o direito de receber, dos órgãos públicos, informações do seu interesse particular, coletivo ou geral, sob pena de responsabilidade do agente público, ressalvando-se aquelas informações de caráter sigiloso, imprescindíveis à segurança da sociedade e do Estado, em acordo com art. 5º, inciso XXXIII da CF (BRASIL, 1988). Acrescentam-se a tais ressalvas o direito à informação e ao princípio da publicidade em geral, considerando aquelas informações que dizem respeito à preservação do direito à intimidade, da vida privada, da honra, da imagem das pessoas, declaradas invioláveis, sob pena de responsabilização na hipótese de violação, conforme disposto no art. 5º, inciso X da CF (BRASIL, 1988). Nesses casos, o sigilo prevalece sobre o princípio da publicidade, exatamente para preservar os direitos e as garantias constitucionais declarados e ressalvados como invioláveis. Citam-se, por exemplo, o sigilo dos dados de prontuários médicos nos ambulatórios e hospitais públicos; o sigilo de dados dos processos administrativos disciplinares e de ilícitos fiscais para aqueles que não fazem parte deles, até a decisão terminativa.

O acesso às informações encontra-se regulado pela LAI, que veio a regulamentar a CF, considerando seus arts. 5º, XXXIII, 37, § 3º, inciso II e 216, § 2º (BRASIL, 1988). A LAI é aplicável a todas as esferas da Administração Pública, inclusive aos órgãos de controle externo (art. 1º), bem assim às organizações privadas sem fins lucrativos que recebem e destinam recursos públicos para realizar ações de interesse público (art. 2º). A LAI dispõe que os procedimentos destinados a assegurar o direito fundamental de acesso à informação devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da Administração Pública, observando-se as seguintes diretrizes, dispostas no art. 3º: a) observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção; b) divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações; c) utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação; d) fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na Administração Pública; e) desenvolvimento do controle social da Administração Pública (BRASIL, 2011). Portanto, um dos objetivos da LAI foi promover maior transparência dos órgãos da Administração Pública, além de aumentar a participação da sociedade civil no controle da gestão pública (SEABRA; CAPANEMA; FIGUEIREDO, 2013).

Portanto, a “publicidade é um importante instrumento democrático, indicando que as atividades administrativas, em regra, devem ter a maior divulgação possível, tanto para a defesa dos interesses individuais quanto para promoção do interesse público, bem assim necessário à transparência, para que se possa aferir sua legalidade e eficiência” (GOULART; CADEMARTORI, 2020, 128).

Assim, formulam-se os seguintes indicadores do construto transparência para a formulação das hipóteses e a construção do modelo hipotético objeto desta tese, conforme apresentado no Quadro 19.

Quadro 19 - Indicadores da transparência pública

1. Ascendente - principal observa a conduta e os resultados dos agentes, que fornecem informações ao principal para que ele possa monitorá-los.
2. Descendente - agentes podem observar a conduta, o comportamento e os resultados dos principais.
3. Interna - agentes observam o que está acontecendo fora da organização, para que a organização possa compreender seu ambiente e monitorar a conduta e o comportamento de seus pares ou da concorrência.
4. Externa - aqueles que se encontram de fora da organização observam o que está ocorrendo em seu interior (esta última é reversível, caso a direção da informação inverta).
5. Gestão orçamentária transparente
6. Verificabilidade - divulgação de informação, qualidade e quantidade de informação, observabilidade, clareza, eficiência, confiança e melhor conduta.
7. Performatividade - processo social, conflitos, tensões e negociações, sigilo, opacidade, paradoxos, enquadramento e gestão de visibilidades.

Fonte: Elaborada pelo autor.

Não obstante a coexistência da confidencialidade (sigilo) e da transparência nas organizações, corporativas ou públicas, para uma correta avaliação dos resultados das ações pelas partes interessadas, torna-se necessário que elas também possam avaliar o seu desempenho organizacional.

2.5 Desempenho organizacional

As organizações são, em sua essência, um conjunto de indivíduos que visa a um determinado desempenho (resultado), razão pela qual elas sofrem as influências das pessoas humanas que nelas laboram (HALL, 2004). Sendo assim, um raio X das organizações, sem o seu conjunto de colaboradores, revela que elas são meras estruturas e instalações físicas, o que destaca a importância da gestão do seu corpo funcional para seu desempenho (VERGARA, 2011). Requião (1988, p. 56) corrobora esse entendimento, ao afirmar que “a empresa, como entidade jurídica, é uma abstração”. Ou seja, a organização é uma “ficção legal” que serve como um ponto de conexão para um conjunto de relações contratuais entre indivíduos” (JENSEN; MECKLING, 1976, p. 310). Os referidos autores acrescentam que não importa o que está “dentro” ou “fora” da organização, posto que há diversas relações complexas (p. ex.,

contratos) entre a ficção jurídica (a organização) e os proprietários do trabalho, da entrada de material e capital e da saída aos consumidores (JENSEN; MECKLING, 1976, p. 311).

A denominação atribuída aos indivíduos que formam o corpo funcional das organizações vem sofrendo mutações ao longo dos tempos, tais como empregados, funcionários, público interno, colaboradores, entre outros, os quais constituem o centro de atenção da área de gestão de pessoas na busca para que o desempenho pessoal atinja um patamar de excelência e, por conseguinte, para a obtenção de melhores resultados organizacionais (JABBOUR *et al.*, 2012). Com efeito, Lacombe e Albuquerque (2008, p. 7) sustentam que “[...] parece haver evidências suficientes para afirmar que algumas práticas de recursos humanos, isoladamente ou em conjunto, podem trazer melhores resultados para a organização”. Nesse sentido, a gestão de pessoas assume um papel relevante no processo de melhorias em prol do desempenho de resultados das organizações, a exemplo dos investimentos em tecnologia da informação e comunicação implementados por elas (BOUDREAU *et al.*, 2003). Todavia, tal objetivo constitui um desafio da área de gestão de pessoas, no sentido de se alinhar à gestão estratégica organizacional de modo a proporcionar melhores resultados (JAMROG; OVERHOLT, 2004). Portanto, a área de gestão de pessoas constitui uma união de práticas gerenciais e estratégicas para melhorar a eficiência das organizações, evidenciando uma relação positiva entre as boas práticas de gestão de pessoas e o desempenho organizacional (BOSELIE; DIETZ; BOON, 2005; JABBOUR *et al.*, 2012).

Com efeito, Kaplan e Norton (1997, p. 189) se referem à aplicação do BSC nos órgãos públicos com o propósito de melhorar suas gestões, uma iniciativa do governo Clinton, em 1993, nos Estados Unidos da América, denominada “reinvenção de governo”, por meio do documento *National Performance Review* (NPR), o qual enfatizava “a importância do foco nos clientes e das medidas de desempenho para os órgãos públicos”. Em sua seção *Empowering Employees to Get Results*, o documento faz inúmeras recomendações a respeito da necessidade de se estipular medidas de desempenho para os órgãos públicos, além de reconhecer a resistência do corpo funcional na mudança da cultura organizacional (KAPLAN; NORTON, 1997, p. 189-190):

Nem todo mundo receberá de bom grado as medidas de resultado. Algumas pessoas terão dificuldades em desenvolvê-las. Os funcionários públicos não se preocupam com os resultados de seu trabalho. Por um lado, foram condicionados a pensar no processo; por outro, nem sempre é fácil desenvolver medidas. Consequentemente, eles tendem a medir os seus volumes de trabalho, não os seus resultados. Se estiverem trabalhando com afinco, acreditam que estão fazendo o possível. As empresas públicas precisarão de vários anos [...] para desenvolver medidas e relatórios de resultado úteis.

No novo paradigma de gestão (NGP), “as pessoas representam o fator-chave no desempenho da organização e a avaliação de desempenho associada ao desempenho constitui-se como um importante instrumento de motivação dos trabalhadores” (CORREIA; MENDES; SILVA, 2019, p. 35). Ressaltam os referidos autores que o “paradigma *managerial* foi encarado na sociedade ocidental como uma nova forma de se assegurar uma cultura baseada no desempenho e um sector público menos centralizado” (CORREIA; MENDES; SILVA, 2019, p. 33). Nesse sentido, a adoção de instrumentos de medição de desempenho na gestão pública tem-se constituído como uma prática internacional. Avaliação de desempenho constitui um “sistema forma e sistemático que permite apreciar o trabalho desenvolvido pelos colaboradores de uma organização” (FERNANDES; CAETANO, 2009, p. 360). Portanto, a utilização dos instrumentos de avaliação de desempenho visa garantir e estabelecer: “objetivos claros, por parte dos gestores; os encargos com recursos para que sejam cumpridos os objetivos; a sua comunicação à organização; o controlo de custos; e ainda a promoção da motivação dos colaboradores, obtendo simultaneamente um aumento da eficácia num quadro de atuação estratégica proativa” (CORREIA; MENDES; SILVA, 2019, p. 36).

Por outro lado, a implementação da cultura de gestão do desempenho promove maior confiança e estimula a participação dos colaboradores, pois, por meio da avaliação do desempenho, permite-se que os colaboradores progridam e se aperfeiçoem continuamente, favorecendo a gestão do desempenho para melhores resultados individuais e das organizações: “gerir é medir, medir é comparar e comparar é melhorar permanentemente” (BILHIM, 2014, p. 21).

Na literatura, a caracterização do desempenho organizacional é complexa devido à sua associação com expressões como sucesso, eficiência, melhoramento e produtividade (SCHIEHLL; MORISSETTE, 2000; VAZQUEZ *et al.*, 2013).

Segundo Bendassolli (2012), o desempenho é um construto comportamental relevante, por integrar em sua ação outras dimensões as quais denominou de psicossociais: a individual (habilidade e competência), as interpessoais e as contextuais. Campbell (1990) conceituou desempenho como um comportamento ou ações do indivíduo que podem ser mensuradas e que levam ao alcance de suas metas. Viswevaram e Ones (2000) definem o desempenho como um conjunto de ação, comportamento e resultado que pode ser mensurado, que o empregado assume, vinculando-o à organização, de modo a contribuir para o alcance de suas metas. Para Motowidlo, Borman e Schmit (1997), desempenho é um comportamento diferenciado dos indivíduos, uma vez que é possível avaliá-lo de forma positiva ou negativa para a organização.

O entendimento dos fatores antecedentes do desempenho nas organizações requer seu desdobramento em duas categorias: desempenho na tarefa e desempenho contextual. O primeiro caracteriza-se pelas ações relacionadas aos aspectos técnicos da organização (planejamento e execução efetiva dos processos de produção e cumprimento de requisitos técnicos). O segundo refere-se à contribuição para promover o bom clima na organização (cooperação com os colegas, observância às regras, alinhamento aos objetivos da organização, demonstração de entusiasmo, persistência e voluntarismo), ou seja, compreende as atividades extras em relação ao escopo do trabalho. Conclui-se que as habilidades cognitivas são melhores preditores do desempenho da tarefa e as relacionadas à personalidade dos indivíduos são relativas ao desempenho contextual.

Assim, entender o desempenho da organização é essencial para interpretar e compreender “se as ações e os resultados da empresa estão em sintonia com a estratégia estabelecida corporativamente” (RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012, p. 2). Decorre disso a importância da gestão (direcionamento e monitoramento) da governança organizacional, pois: a) o processo de melhoria contínua de desempenho leva à verificação do cumprimento dos objetivos atribuídos aos processos operacionais. Esses objetivos são múltiplos, pois é preciso colocar em prática ações preventivas ou corretivas necessárias para os projetos, capitalizadas pelas experiências adquiridas e com as falhas identificadas, de modo a dar o máximo de oportunidade de sucesso para os projetos, além de adaptar a trajetória caso se verifique que os objetivos não são alcançáveis ou que deixaram de ser; b) é preciso garantir o controle dos riscos enfrentados pela organização, tais como: conformidade com as disposições legais (compliance); confiabilidade das informações financeiras e não financeiras; fraudes, desvios de condutas, espionagem; dependência de certos clientes e fornecedores; problemas de disponibilidade, integridade ou confidencialidade relacionados ao sistema de informação; entre outros (YABLONSKY; LEIGNEL, 2017).

A mensuração do desempenho da organização é um *continuum*, posto que, por meio da avaliação e dos controles gerenciais, a alta administração identifica as falhas internas sistêmicas, no intuito de adotar ações para preparar (preventiva) e ajustar (corretiva) a organização para as externalidades (RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012).

Na verdade, o que não pode ser medido, não pode ser entendido e, por consequência, o que não é compreendido, não é controlado, resultando em dificuldades de controles e de melhorias organizacionais (HALACHMI, 2005).

Assim sendo, o foco é nos resultados (fins) e não mais nos meios. Para tanto, tem-se que: a) é preciso integrar as áreas organizacionais e não segregá-las, de modo que elas possam

reverberar os valores e a missão da organização em todos os seus negócios; b) os programas de compliance têm que ser formatados para cada tipo de organização, voltando-se para os resultados almejados (CHEN, 2019).

Acrescenta-se que compete aos gestores das organizações a administração do capital financeiro na busca de eficiência e desempenho, bem assim considerar outros cinco capitais não financeiros para um desempenho sustentável: a) capital manufaturado; b) capital intelectual (habilidades e conhecimentos adquiridos); c) capital humano (competências e talentos); d) capital social e de relacionamento (as redes sociais possibilitam a cooperação e ações coletivas para mútuo benefícios); e) capital natural (uso racional dos recursos naturais).

Assim, formulam-se os seguintes indicadores do construto desempenho organizacional para a formulação das hipóteses e a construção do modelo estrutural hipotético objeto desta tese, conforme apresentado no Quadro 20.

Quadro 20 - Indicadores do desempenho organizacional

1. Programa de gestão de pessoas (alocação das habilidades e competências).
2. Programa de capacitação, treinamento e comunicação.
3. Investimentos em TIC.
4. Desempenho nas tarefas – aspectos organizacionais técnicos e legais (planejamento e execução efetiva de processos, observâncias aos requisitos técnicos e normativos).
5. Desempenho contextual – melhoria do clima organizacional, cooperação de colegas, observância às regras, alinhamento aos objetivos organizacionais, entusiasmo, persistências e voluntarismo.
6. Melhoria da produtividade organizacional.
7. Melhoria da confiança na organização.
8. Possuir programa de governança.
9. Possuir programa de conformidade.
10. Possuir unidade de gestão de conformidade.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A seguir, o estudo aborda as relações entre os fenômenos organizacionais da governança, da conformidade, da confidencialidade, da transparência e do desempenho.

2.6 Relações entre governança, conformidade, confidencialidade, transparência e desempenho

A democracia, em razão do “legado kantiano, tem como uma de suas notas constitutivas o princípio da publicidade e o da transparência na esfera do público” (LAFER, 1988, p. 242). Acrescenta o aludido autor que uma das notas características do “totalitarismo é

a negação, *ex parte principis*, da transparência na esfera pública e do princípio da publicidade, seja por meio de uma estrutura burocrática na forma de cebola, seja através do emprego da mentira e da manipulação ideológica, que impedem a circulação de informações exatas e honestas” (LAFER, 1988, p. 242). Portanto, “público é aquilo que é aberto ao conhecimento de todos, por contraposição ao privado, que é restrito a poucas pessoas e que, no limite se configura como secreto”, pois “numa democracia a visibilidade e a publicidade do poder são ingredientes básicos, posto que permitem um importante mecanismo de controle, *ex parte populi*, da conduta dos governantes” (LAFER, 1988, p. 243).

O Estado, por meio do governo, tem o papel de regular, mas sobretudo de ser responsável pela produção, armazenamento, divulgação e disponibilização das informações advindas de suas ações, as quais são, em sua grande maioria, de interesse público. Disso decorre a prestação de contas estatal (*accountability*), gerando, por conseguinte, a transparência da gestão pública e a conformidade com os normativos (PIRES *et al.*, 2019).

A problemática distinção entre a transparência (como aspecto positivo) e a confidencialidade (como negativo) se afigura nos ambientes organizacionais e regulatórios, uma vez que os dois fenômenos estão frequentemente emaranhados. Mesmo quando a organização afirma ser transparente ou um Estado implementa atos de liberdade de informação, tais esforços de transparência atuam em relação às necessidades organizacionais de sigilo. Pode haver, por exemplo, produtos ou projetos de inovação, ou sistemas de classificação institucionalizados que garantem que segredos de estado importantes não sejam divulgados, a exemplo, das questões de segurança (ALBU; FLYVERBOM, 2016). Essa relação de coexistência de transparência e de sigilo explora a natureza política do controle de informações e da improbabilidade do sigilo, o público ou sigilos abertos, algo que é geralmente conhecido, mas não pode ser articulado (FENSTER, 2006; BECK, 2011; MCQUILLAN, 2011). A relação paradoxal entre transparência e sigilo constitui uma intrincada teia de conhecimento tácito sobre como os indivíduos, em determinadas organizações, devem se comportar e as coisas específicas que devem ser conhecidas, mas que não podem ser admitidas para tornar possível a navegação (COSTAS; GREY, 2014). A “transparência pública é também considerada uma virtude do poder público, de modo que a oposição a ela vai contra as expectativas de gestão eficiente dos recursos e contra a legitimidade das ações institucionais” (PIRES *et al.*, 2019, p. 76).

Estudo de Etzioni (2010) sustenta que projetos de transparência podem ter efeitos prejudiciais na governança, mesmo quando combinados com outras formas de regulação, posto que a transparência possui uma relação intrincada com o sigilo. Nesse particular, a

transparência pode tornar-se uma “estrutura do próprio véu” em vez de trabalhar para desvendar verdades organizacionais (BENNINGTON, 2011, p. 31). Assim, as funções complexas de criação de sentido e enquadramento da comunicação, que tornam as informações disponíveis e acessíveis, caso os atos de transparência não atendam às normas exigidas para o sucesso da prática de comunicação, geram desconfiança (TSOUKAS, 1997; O’NEILL, 2006; ROBERTS, 2006).

O estudo de Hindess (2005) ressalta outro desafio quanto às medidas globais para aumentar os fluxos de informações e dados e eliminar os casos de fraude e de corrupção, em razão de serem tendenciosos os negócios realizados na parte ocidental, com o propósito de sustentar a extensão neoliberal do capitalismo de mercado favorável a nível mundial.

A relação entre as informações e a transparência desafiam a gestão de visibilidade quanto às boas práticas de transparência, posto que os atos de transparência criam representações situadas de uma organização à medida em que, simultaneamente, “mascaram seletivamente ou revelam” aspectos organizacionais particulares (DRUCKER; GUMPERT, 2007, p. 495; BRIGHENTI, 2010; FLYVERBOM *et al.*, 2016). Nessa perspectiva, a transparência é conceituada como o processo que “faz algo para o que está sendo observado, monitorado e legível” e, frequentemente, é usado para promover agendas particulares ideológicas ou políticas, alterando o *status* do princípio do interesse público para segundo plano e o interesse particular do agente público assume seu lugar (GARSTEN; DE MONTOYA, 2008, p. 284). Com efeito, a teoria da divulgação sustenta que as organizações compartilham informações e dados favoráveis, mantendo em confidência (sigilo) aqueles que lhes sejam desfavoráveis (DYE, 2001).

No que diz respeito aos órgãos de pesquisas (p. ex., IBGE), Pereira, Pires e Pinto (2014) ressaltam que, não obstante a observância aos princípios da confidencialidade e do sigilo na coleta de informações e dados, os normativos respectivos ressalvam a necessidade da disponibilização dos resultados das pesquisas, bem assim o amplo acesso às estatísticas oficiais, de modo a propiciar melhorias nos programas e políticas públicas, permitido aos cidadãos o controle dos planos e dos resultados estatais.

Nesse sentido, o governo, ao disponibilizar seus resultados de desempenho por meio de dados abertos, possibilita o aperfeiçoamento da transparência pública e cumpre o dever de prestar contas à sociedade, o que se constitui como uma boa prática de gestão, por conseguinte, possibilitando o aumento dos programas de governança e de compliance, a melhoria da qualidade dos produtos e serviços públicos, o aumento da eficiência dos gastos dos recursos financeiros públicos, a melhoria da imagem, da confiança e da mensuração do

desempenho institucional e, sobretudo, da participação e do controle social (CRISTÓVAM; HAHN, 2020).

A *Open Knowledge Foundation* (2022) definiu como dados abertos aqueles “que podem ser livremente usados, reutilizados e redistribuídos por qualquer pessoa – sujeitos apenas, no máximo, ao requisito de atribuição e compartilhamento” (OPEN KNOWLEDGE FOUNDATION, 2022). Ainda segundo a referida Organização Internacional, tais dados precisam possuir as seguintes qualidades: a) disponibilidade e acesso: devem estar disponíveis em suas integridades e, de preferência, sem custos, por meio de *download* na *Web*, de forma amigável e modificável pelo usuário; b) reutilizável e redistribuível: a disponibilização deve permitir que possam ser reutilizáveis e redistribuíveis, de modo a possibilitar a mesclagem com outros dados; c) participação irrestrita: devem permitir o uso, a reutilização e a redistribuição sem qualquer restrição ou discriminação de pessoas ou áreas de atuação, possibilitando o uso universal.

Com efeito, o Governo Federal brasileiro editou o Decreto n. 8.777/2016, que instituiu a Política de Dados Abertos, visando ampliar a divulgação e a disponibilização das informações e dados estatísticos (desde que não sigilosos) das ações da Administração Pública, com o intuito de melhorar a cultura da transparência, o dever de prestar contas e aumentar do controle social, dentre outros (BRASIL, 2016c). O referido Decreto definiu dados abertos como aqueles “acessíveis ao público, representados em meio digital, estruturados em formato aberto, processáveis por máquina, referenciados na internet e disponibilizados sob licença aberta que permita sua livre utilização, consumo ou cruzamento, limitando-se a creditar a autoria ou a fonte”, de acordo com seu art. 2º, III; e formato aberto como o “formato de arquivo não proprietário, cuja especificação esteja documentada publicamente e seja de livre conhecimento e implementação, livre de patentes ou qualquer outra restrição legal quanto à sua utilização”, conforme disposto no art. 2º, IV (BRASIL, 2016c).

Sendo assim, no âmbito da Administração Pública, a divulgação e a disponibilidade de informações e dados devem observar o princípio da integralidade. Isto é, eles devem estar disponíveis tais como foram produzidos, sem glosas ou modificações, independentemente de licenças ou registros para obtê-los, permitindo a todos os usuários meios seguros de utilizá-los em formatos amigáveis em qualquer computador (p. ex., *softwares* livres – *LibreOffice*), o que propiciou, de outro lado, o aumento das pesquisas relativas à gestão da Administração Pública (ANDRADE; NASCIMENTO, 2015).

Contudo, ressaltam Mascarenhas Neto e Araújo (2019) que as organizações vêm sofrendo alterações comportamentais ao longo dos anos, em razão das novas tecnologias da informação, em especial quanto à forma de gerirem, processarem e disseminarem as informações e dados. Isso porque a “convergência tecnológica impõe a ruptura de inúmeros paradigmas à segurança da informação, com desafios que visam assegurar o sigilo, a integridade e a disponibilidade de suas informações” (MASCARENHAS NETO; ARAÚJO, 2019, p. 16).

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, a Resolução do CNJ n. 125/2010 surgiu como solução para a redução dos índices dos processos em tramitação no país, ao prestigiar o procedimento de mediação processual. A Lei n. 13.140/2015, também conhecida como Lei de Mediação (BRASIL, 2015d), por sua vez, versou, no capítulo II, a respeito da autocomposição de conflitos envolvendo pessoa jurídica de direito público, permitindo a criação de câmaras de prevenção e resolução administrativa de conflitos, conforme disposto em seu art. 32, por meio de instauração de procedimento administrativo para resolução consensual de conflitos, tendo em vista que o Estado brasileiro é um dos maiores litigantes, segundo o Relatório Justiça em Números do CNJ.

A mediação se torna o meio mais célere e eficiente de resolução de conflitos entre os particulares e a Administração Pública, em especial quando as demandas envolvem risco de prejuízos a bens e serviços públicos e, por consequência, de quebra de confiança dos indivíduos no Estado. Não obstante a mediação ser estruturada em princípios e, da mesma forma, a Administração Pública, torna-se necessário que o princípio da confidencialidade se harmonize com o princípio da transparência (publicidade), porquanto o Estado deve prestar e divulgar informações, sob pena de responsabilidade do servidor, com exceção daquelas de natureza sigilosa, destinadas à segurança da sociedade e do Estado (GOULART; CADEMARTORI, 2020).

Assim, nos conflitos em que a Administração Pública seja parte, ressalta Di Salvo (2018, p. 90-91) que “se torna necessário conciliar a confidencialidade com o dever de publicidade administrativa numa proporção que, ao passo em que garanta o conhecimento de como vem procedendo a Administração Pública, permita que as partes em conflito possam explorar interesses subjacentes na disputa para a chegada a um acordo”. A autora ressalva que, apesar do princípio da publicidade dos atos administrativos, disposto no art. 37 da CF (BRASIL, 1988), tal regra não seria o pressuposto lógico do processo de mediação dos conflitos envolvendo a Administração Pública, posto que “não há ausência absoluta de confidencialidade, haja vista que o regime-jurídico administrativo comporta, ainda que por

exceções o sigilo dos atos administrativos e fatos” (DI SALVO, 2018, p. 92). Acrescente-se que o princípio da publicidade está imbricado com o princípio da transparência no que diz respeito à divulgação e ao acesso das informações relativas à gestão da coisa pública.

Dessarte, a “publicidade no processo mediativo justifica-se sob o direito de informação do cidadão – ou da própria Administração Pública – de conhecer as condutas que acarretam o conflito e as condutas que põem (ou não) fim ao conflito de forma consensual” (DI SALVO, 2018, p. 92). Assim, no procedimento de mediação, a confidencialidade se restringe aos atos internos, assegurando-se a garantia do sigilo dos relatos das partes e a proteção do próprio instituto. Por outro lado, deve-se dar publicidade do instrumento do acordo para que os órgãos de controle e a sociedade possam exercer seus papéis. Goulart e Cademartori (2020, p. 131) afirmam que “na conjugação entre publicidade e confidencialidade, deve prevalecer a confidencialidade interna, ligada à necessária confiança que as partes devem depositar no mediador, sem que isso implique prejuízo ao princípio da publicidade”, não havendo incompatibilidade entre o princípio da confidencialidade da mediação e o da publicidade da Administração Pública, os quais atuam de modo harmônico, posto que não vulnera o direito à informação, tampouco o de transparência dos atos administrativos.

O CNJ, ao regulamentar os sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário, estabeleceu as seguintes diretrizes: a) comprometimento da alta administração; b) ampla e efetiva participação de membros e servidores na elaboração e consecução; c) melhoria do fluxo de informações de denúncias, elogios e sugestões; d) avaliação do grau de risco de integridade nas contratações públicas; e) identificação, tratamento e correção de falhas sistêmicas.

Todavia, ressaltou expressamente os limites a serem observados na realização de tais diretrizes, estabelecendo: a) a independência funcional dos magistrados; b) as normas a respeito de condutas de magistrados e servidores; c) as competências das ouvidorias e das corregedorias; d) a preservação da cadeia de custódia, do sigilo legal de informações e dados e do tratamento responsável e supervisionado (BRASIL, 2021b).

Nesse contexto em que a democracia permite o acesso amplo às informações, elas têm que fazer parte dos objetivos das políticas públicas nos diversos âmbitos estatais, de modo a permitir o livre acesso a informações e dados de interesse comum da sociedade. Contudo, ressaltam Pires *et al.* (2019, p. 77) que, “embora tenha havido movimentos para a ampliação e melhoria da transparência pública, por conta da sua natureza multifacetada, os meios para a sua mensuração ainda permanecem elusivos”.

Estudo de Manzi e Sousa (2021) aponta que o Poder Judiciário sofre com a morosidade dos julgamentos dos processos para resolução dos conflitos sociais, o que resulta num passivo processual, conforme aponta o Relatório da Justiça em Números do CNJ de 2020, que revela que mais de 77 milhões de processos aguardavam pronunciamento judicial definitivo. Tal informação demonstra a problemática do tema relativo à eficiência e ao desempenho do Poder Judiciário na prestação jurisdicional aos usuários. Os autores ressaltam que vários fatores afetam o desempenho e a produtividade dos magistrados, tais como: “uso da tecnologia (GOMES *et al.*, 2018), custos da Justiça (BLANK; HEEZIK, 2020), gestão administrativa (ROUSSEY; SOUBEYRAN, 2018), experiência profissional dos juízes (FERRO *et al.*, 2018) ou mesmo o tamanho da estrutura institucional (PEYRACHE; ZAGO, 2016)” (MANZI; SOUSA, 2021, p. 1219).

Com efeito, a utilização de instrumentos de Avaliação de Desempenho (AD) da gestão pública, em especial quanto à transparência, traz benefícios aos gestores, de modo a atender as obrigações normativas de divulgação das informações, além de implicar em melhorias do processo de gestão da transparência pública. Isso porque AD visa quantificar a eficiência e a eficácia das ações lastreadas em indicadores, conforme o denominado Sistema de Avaliação de Desempenho, que transforma “uma realidade complexa em símbolos que podem ser comunicados, auxiliando no suporte ao processo decisório e às relações organizacionais entre os diversos *stakeholders*”, e, “no caso da AD da transparência pública, na relação entre o agente público e a sociedade” (PIRES *et al.*, 2019, p. 76-77).

Contudo, na Administração Pública, a AD oferece um resultado inferior ao desejado, de modo a aumentar o desempenho dos colaboradores que integram seu corpo funcional e da própria organização, em razão da dificuldade de estabelecer critérios objetivos de mensuração (REYNAULD; TODESCAT, 2016).

Nesse passo, os órgãos públicos assumem papéis e responsabilidades perante a sociedade civil (cidadãos-contribuintes), razão pela qual a qualidade dos produtos e a prestação de serviços devem ser medidos visando ao grau de eficácia e eficiência, de modo a revelar como e quanto atendem aos interesses e necessidades das partes interessadas (KAPLAN; NORTON, 1997).

Portanto, na era da informação, as organizações, para prosperarem, precisam fazer uso dos sistemas de tecnologias de informação e comunicação, visando gerir e medir os desempenhos oriundos de suas estratégias, pois “o que não é medido não é gerenciado” (KAPLAN; NOTORN, 1997, p. 21). Acrescenta-se que o advento da LAI no Brasil e o aumento do acesso às ferramentas de tecnologia da informação e comunicações pelas pessoas

(p. ex., *software* aberto *LibreOffice*) culminaram no incremento da transparência e da prestação de contas públicas, possibilitando a mudança da “cultura do sigilo” para a “cultura do acesso” (GOMES; MARQUES; PINHEIRO, 2016, p. 9).

Na sequência, aborda-se a metodologia utilizada nesta tese e seus desdobramentos, visando responder as hipóteses formuladas e testar o modelo hipotético.

3 METODOLOGIA

A metodologia, aplicada a projetos de pesquisa científica, foi definida por Gil (1999, p. 162) como os “procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa. Sua Organização varia de acordo com as peculiaridades de cada pesquisa.” Para Reis e Frota (1999, p. 4), a metodologia “específica como os objetivos serão alcançados, pois as fases e etapas que a constituem são formadas pela amostragem, pelos modos de coletas, de organização e de análise das informações e dados”.

Dessarte, lastreado na revisão de literatura, passa-se a descrever a metodologia utilizada neste estudo, a qual visará testar as hipóteses e o modelo hipotético objeto desta tese.

3.1 Ambiência de pesquisa: Poder Judiciário brasileiro e Justiça do Trabalho

De início, cabe ressaltar que o ambiente de pesquisa objeto deste estudo consubstancia-se no âmbito dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho (TRTS), antes de se adentrar na metodologia de análise dos dois bancos de dados secundários disponibilizados pelo CNJ, o *Ranking da Transparência* e o *Relatório Justiça em Números*, do período de 2018 a 2020.

A CF, em seus arts. 92 e 96, definiu a matriz do Poder Judiciário brasileiro como uma estrutura organizacional hierárquica e verticalizada em quatro instâncias, com jurisdições subdivididas em competências comuns (estadual e federal) e especializadas [trabalhista, eleitoral e militar (estadual e militar)], e desmembradas nos estados federados, cada qual com sua autonomia administrativa-financeira (BRASIL, 1988; MENDES; STRECK, 2013), conforme apresentado nos Quadros 21 e 22, respectivamente.

Quadro 21 - Estrutura organizacional e jurisdicional do Poder Judiciário brasileiro

Poder Judiciário brasileiro						
Instâncias Jurisdicionais	Justiça Comum		Justiça Especial			
	Justiça Estadual (art. 125 e 126, CF)	Justiça Federal (art. 106 a 110, CF)	Justiça Militar Estadual	Justiça do Trabalho (federal - art. 111 a 117, CF)	Justiça Eleitoral (federal - art. 118 a 121, CF)	Justiça Militar da União (federal - art. 122 a 124, CF)
1ª (juílgadora) Estadual	Juízes de Direito e Juizados Especiais estaduais	Juízes Federais e Juizados Especiais Federais	Juízes de Direito Militar e Conselhos de Justiça,	Juízes do Trabalho	Juízes Eleitorais	Auditorias Militares

			Permanente e Especial.			
2ª (juizadora e revisora) Estadual	27 Tribunais de Justiça estaduais (TJs) e Turmas Recursais dos Juizados Especiais Estaduais	06 Tribunais Regionais Federais (TRFs) e Turmas Recursais dos Juizados Especiais Federais	03 Tribunais de Justiça Militares estaduais (MG, SP e RS)	24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)	27 Tribunais Regionais Eleitorais (TREs)	–
3ª (juizadora, revisora e uniformizadora) Nacional	Superior Tribunal de Justiça (STJ, arts. 104 a 105, CF)		–	Tribunal Superior do Trabalho (TST)	Tribunal Superior Eleitoral (TSE)	Superior Tribunal Militar (STM)
4ª (juizadora, revisora e uniformizadora) Nacional	Supremo Tribunal Federal (STF, arts. 101 a 103-A, CF)					

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 22 - Estrutura organizacional e jurisdicional da Justiça do Trabalho

Poder Judiciário Trabalhista brasileiro		
Tribunal - Região	Jurisdição	Região
TST	Nacional (DF)	CO
TRT 1ª	RJ	SE
TRT 2ª	SP - Capital, Guarulhos, Osasco, ABC paulista e Baixada Santista	SE
TRT 3ª	MG	SE
TRT 4ª	RS	S
TRT 5ª	BA	NE
TRT 6ª	PE	NE
TRT 7ª	CE	NE
TRT 8ª	PA - AP	N
TRT 9ª	PR	S
TRT 10ª	DF - TO	CO
TRT 11ª	RR - AM	N
TRT 12ª	SC	S
TRT 13ª	PB	NE
TRT 14ª	AC - RO	N
TRT 15ª	SP - Interior, com exceção das regiões abrangidas pelo TRT 2ª	SE
TRT 16ª	MA	NE
TRT 17ª	ES	SE
TRT 18ª	GO	CO
TRT 19ª	AL	NE
TRT 20ª	SE	NE
TRT 21ª	RN	N
TRT 22ª	PI	NE
TRT 23ª	MT	CO

TRT 24 ^a	MS	CO
---------------------	----	----

Fonte: Elaborado pelo autor.

Não obstante essa estrutura orgânica complexa, em face de denúncias noticiadas pela mídia nacional, referentes aos desmandos e desvios de conduta ética e moral por parte de alguns magistrados (p. ex., o caso do fórum trabalhista de São Paulo/SP, afastamentos e aposentadorias compulsórias de magistrados etc.), a sociedade civil exigiu um controle maior pelo Poder Judiciário. Soma-se a essa pressão popular a influência externa do Banco Mundial que, por meio do Documento Técnico n. 319, de 1996, fomentou a proposta de reforma do Poder Judiciário nos países da América Latina e no Caribe, ao propor um modelo e recomendações quanto aos seguintes temas: a) independência do Judiciário (nomeação de juízes e sistema de avaliação; sistema disciplinar); b) administração do Judiciário (administração das cortes; orçamento do Judiciário; estrutura das cortes; administração de processos); c) códigos de processo; d) acesso à Justiça (mecanismos alternativos de resolução de conflitos; custos da litigância; assessoria jurídica; juizados de pequenas causas; outras barreiras de acesso à justiça; questões de gênero); e) ensino jurídico e treinamento; f) Conselhos profissionais de advogados (BANCO MUNDIAL, 1986).

A afirmação da necessidade de reformas do Poder Judiciário é corroborada pela “ideia de que o déficit de organização, gestão e planejamento do sistema de justiça é responsável por grande parte da ineficiência e ineficácia do seu desempenho funcional e de muitos desperdícios” (SANTOS, 2011, p. 77).

Dessa feita, foi promulgada a Emenda Constitucional n. 45/2004 (originária da PEC n. 96/1992), que alterou diversos dispositivos da CF, dentre eles: a) a garantia de duração razoável do processo e os meios que asseguram a celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII); b) a instituição do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, art. 92, I-A) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT, art. 111-A, § 2º, II) que, apesar de não exercerem a função jurisdicional, integram a estrutura do Poder Judiciário brasileiro.

O CNJ possui competência para controlar a atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário brasileiro, além de garantir o cumprimento dos deveres funcionais dos magistrados (correicional), visando à integração e à coordenação dos seus órgãos para melhoria da transparência e do controle.

Ressalta-se que, ao CNJ, conforme disposto no art. 103-B, § 4º, VI e VII, da CF e na Resolução n. 76/2009, alterada pelas Resoluções ns. 331/2020 e 326/2020 (BRASIL, 1988; BRASIL, 2009a; BRASIL, 2020f; BRASIL, 2020g), compete elaborar relatórios semestrais

estatísticos (dados processuais por unidades federadas) e anuais contendo informações e dados a respeito da atuação do Poder Judiciário, de modo a diagnosticar eventuais problemas enfrentados (gestão dos processos e administrativa) e propor ações e soluções necessárias para uma efetiva e eficiente política nacional da Justiça brasileira (PANSIERI, 2013). Dessa feita, o CNJ, ao consolidar os dados estatísticos e estabelecer indicadores para seus órgãos fracionários, rompe com o *status quo* e estabelece uma cultura voltada para medição de desempenho e resultados no Poder Judiciário, embasada nos princípios da eficiência, da publicidade e da transparência.

Visando tal objetivo, o CNJ, por meio da Resolução n. 70/2009, adotou a metodologia do *Balanced Scorecard* (BSC), utilizada pelas organizações privadas para gerir e medir o desempenho do Poder Judiciário brasileiro, com a estipulação de metas e indicadores de desempenho, por meio da elaboração de planejamento e gestão estratégica do Poder Judiciário nacional (KAPLAN; NORTON, 1997; BRASIL, 2009b). O método BSC “traduz a missão e a estratégia das empresas num conjunto abrangente de medidas de desempenho que serve de base para um sistema de medição e gestão estratégica” (KAPLAN; NORTON, 1997, p. 2). O BSC promove a mudança organizacional, pois contempla objetivos financeiros e inclui indicadores de desempenho desses objetivos, com três a cinco anos de antecedência, pois mensura o desempenho organizacional sob quatro dimensões: a) financeira; b) do cliente; c) processos internos; d) aprendizado e crescimento (KAPLAN; NORTON, 1997).

Segundo Kotler (2000, p. 88), o planejamento estratégico orientado para o mercado “é o processo gerencial de desenvolver e manter um ajuste viável entre objetivos, habilidades e recursos de uma organização e as oportunidades de um mercado em contínua mudança”.

Nesse passo, o CNJ promove o planejamento estratégico do Poder Judiciário, sendo o primeiro para o quinquênio 2009-2014, por meio da Resolução n. 70/2009 (BRASIL, 2009b), o segundo para o sexênio 2015-2020, por meio da Resolução n. 198/2014 (BRASIL, 2014a), estando vigente o terceiro Ciclo 2021-2026, aprovado pela Resolução n. 325/2020 (BRASIL, 2020h), por meio da “Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026” (BRASIL, 2020b) e do “Mapa Estratégico do Conselho Nacional de Justiça” (BRASIL, 2021d).

A Resolução CNJ n. 325/2020 dispõe que o monitoramento e a avaliação da Estratégia Nacional do PJ dar-se-ão por meio dos seguintes instrumentos, entre outros: a) análise dos indicadores de desempenho da estratégia do Judiciário; b) análise dos resultados das metas nacionais e metas específicas do segmento de justiça; c) verificação da realização de programas, projetos ou ações implementados pelos órgãos do Poder Judiciário que promovam o alcance dos macrodesafios do Poder Judiciário, dos seus respectivos indicadores de

desempenho e das metas nacionais (BRASIL, 2020h). Os indicadores de desempenho são mecanismos que auxiliam a atuação dos órgãos do Judiciário em relação ao alcance dos macrodesafios estabelecidos (BRASIL, 2020c). As metas (nacionais e específicas) representam o compromisso dos tribunais (órgãos fracionários do PJ) com o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, visando proporcionar à sociedade civil serviço com mais qualidade, celeridade, eficiência e transparência, de modo a aprimorar os resultados dos indicadores de desempenho (BRASIL, 2022b). As perspectivas são categorias de objetivos mensuráveis de determinado aspecto do desempenho organizacional, contemplando um ou mais objetivos estratégicos, considerados fatores críticos de sucesso.

Sendo assim, o CNJ adotou a estratégia de implementar indicadores de desempenho, metas e macrodesafios a serem observados e executados por seus colaboradores (alinhamento individual), suas unidades administrativas e judiciárias (alinhamento intersetorial) e institucional (alinhamento organizacional), maximizando os esforços para atingi-los (BRASIL, 2021e); disponibilizando, na *Web*, para consulta e controle pela sociedade civil, o documento *2021 - Estratégia Nacional do Poder Judiciário-2016 - Glossário dos Indicadores de Desempenho* (BRASIL, 2022c) e o *Painel de monitoramento da estratégia* (BRASIL, 2021f).

No âmbito da Justiça do Trabalho, o CSJT atua junto ao TST, com a competência de supervisão administrativa (melhorar o modelo de gestão para identificar gargalos na administração judiciária e propor soluções), orçamentária, financeira e patrimonial (evitar desperdícios e otimizar tais recursos) da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, conforme disposto no art. 111-A, § 2º, II, da CF (BRASIL, 1988). Seguindo as diretrizes do CNJ, o TST aprovou o seu primeiro planejamento estratégico para o quinquênio 2010-2014, por meio da Resolução Administrativa n. 1373/2009 (BRASIL, 2009c); e o segundo, para o ciclo 2015-2020, por meio da Resolução Administrativa n. 1693/2014 (BRASIL, 2014b); estando vigente o terceiro (sexênio), para o período de 2021-2026, estabelecido pela Resolução Administrativa n. 2191/2020 e consubstanciado por meio do *Mapa Estratégico e Macrodesafios 2021-2026* e do *Glossário de Indicadores da Justiça do Trabalho* (BRASIL, 2020i; BRASIL, 2020d).

É certo, ainda, que o magistrado exerce, além da função jurisdicional, a de administrador do órgão, quando eleito para dirigi-lo. Nesse caso, ele é demandado e exigido por aplicar o senso de justiça, deter capacidade de gerenciar recursos orçamentários, financeiros, humanos e materiais, entre outros, para que a Justiça possa atingir seu ideal de qualidade da prestação jurisdicional, no que diz respeito à celeridade, à confiança, à eficiência

e à transparência, conforme ressaltado por Ronald Dworkin, na obra *Império do Direito* (MARTINS FILHO, 2013). Averte-se que os administradores nomeados pelas partes interessadas têm o dever de administrar a organização de forma consistente com os seus objetivos institucionais, sobretudo na sua dimensão de criação de valor sustentável (YABLONSKY; LEIGNEL, 2017).

A gestão está atrelada à governança, razão pela qual o Tribunal de Contas da União – TCU (BRASIL, 1988) - órgão de controle externo federal, com o auxílio do Centro de Estudos Avançados de Governo e Administração da Universidade de Brasília (CEAG/UNB), realizou levantamento relativo a governança e gestão no ano de 2017, em 581 organizações da Administração Pública Federal (84% respondido = 488 unidades), em que apurou-se o Índice Integrado de Governança e Gestão (iGG), composto pelos Índices de Governança Pública (iGovPúb), de Governança e Gestão de Pessoas (iGovPessoas), de Governança e Gestão de Tecnologia da Informação (iGovTI); de Governança e Gestão de Contratações (iGovContratações) e o Índice de Resultados (BRASIL, 2018b, p. 2-3). Os resultados demonstram que a Administração Pública Federal se encontra em estágio inicial de maturação quanto à governança e à gestão (Anexo E), porquanto:

- a) 58% das organizações públicas federais estariam em estágio inicial em governança e gestão;
- b) 41% da amostra estaria em estágio inicial em governança pública;
- c) 69% das organizações estariam no estágio inicial em governança e gestão de pessoas (quadro crítico);
- d) 56% da amostra estaria no estágio inicial de governança e gestão de contratações (quadro crítico);
- e) 50% das organizações estariam no estágio inicial em governança e gestão de TI;
- f) 3% da amostra (14 organizações) está em estágio aprimorado, ou seja, 474 organizações públicas federais não possuem capacidade mínima de gerir bem o dinheiro público, cumprir com suas competências e de minimizar os riscos associados à sua atuação.

Em razão desse cenário, o TCU, a partir de 2018, por meio da Decisão Normativa n. 170/2018, passou a exigir a realização de Relatório Integrado de Gestão (RIG) dos órgãos e entidades da Administração Pública federal, direta e indireta, de modo que houvesse maior transparência na prestação de contas dos recursos orçamentários e financeiros despendidos para a prestação dos serviços públicos à sociedade civil, bem assim de seus resultados organizacionais (BRASIL, 2018h).

Com efeito, o Poder Judiciário e a Justiça do Trabalho despendem recursos públicos na ordem de 100 e 20 bilhões de reais/ano, segundo o Relatório CNJ Justiça em Números 2021 (BRASIL, 2021g). Essa mudança de paradigma advém dos descasos na gestão dos recursos públicos da Petrobrás, noticiadas pela mídia nacional e internacional. Assim, por meio da Lei n. 13.303/2016 (BRASIL, 2016a), determinou-se que as empresas públicas e as sociedades de economia mista elaborassem anualmente o Relatório Integrado (RI) de suas gestões (financeiras e não financeiras), em conformidade com as normas internacionais - *International Integrated Reporting Committee* (IIRC), como requisito de melhoria de transparência organizacional.

Segundo Garcia, Ciasca e Marçal (2019, p. 1), o RI “é um documento sobre como a estratégia, governança, desempenho e perspectivas de uma organização, levam à geração de valor ao longo do tempo”. Esses autores acrescentam que o RI serve para que as organizações privadas ou públicas minimizem a vulnerabilidade quanto a sua marca e reputação, de modo transparente, ao publicarem e disponibilizarem o acesso às informações oriundas de suas atividades, num determinado período, para as partes interessadas (*stakeholders*). O RI foi desenvolvido para restaurar a confiança das partes, pois serve para que as organizações vejam seu desempenho financeiro e também o desempenho ambiental, social e de governança, o – *Environmental, Social and Governance* (ESG).

Assim, ele permite promover o desenvolvimento sustentável, provando para as partes interessadas que implementar boas práticas em Responsabilidade Social Corporativa (RSE) propicia o crescimento financeiro, além de gerar valor agregado para a organização. Portanto, implementar uma política de RSE na organização é parte de um processo de criação de valor, especialmente para todos seus *stakeholders*, pela extensão de sua esfera de influência sobre eles. E, é por meio das oportunidades desenvolvidas que se constituirá uma alavanca de desempenho sustentável. Assim, o RSE constitui um fator de redução de custos em razão da possibilidade de economia de recursos na organização como, por exemplo, redução de água, energia e outros recursos, por meio de uma gestão eficiente. A RSE fortalece a coesão organizacional, ao possibilitar a aproximação da organização de seus funcionários, motivando-os, ao atender suas expectativas de crescimento na condição de cidadãos, em especial nas questões ambientais e sociais (YABLONSKY; LEIGNEL, 2017).

Portanto, os RIs possuem funções relevantes ao integrarem as informações e dados financeiros e não financeiros das organizações, de modo completo e integrado, resultando em ações voltadas para a geração de valor e a tomada de decisões pelos gestores e pela alta administração, uma vez que são obtidos a partir dos diálogos dos gestores de diversas

unidades, com a disponibilidade em suas páginas eletrônicas na *Web*, para a realização de análises por meio de sistemas de tecnologia da informação e comunicação pelas partes interessadas, de forma a cumprirem o dever de prestar de contas e garantir a transparência (ECCLES; KRZUS, 2011; GARCIA; CIASCA; MARÇAL, 2019).

Segundo levantamento do TCU, parcela significativa da dificuldade das organizações públicas federais e da falta de confiança do cidadão no governo decorre de deficiências na governança, de modo a impedir que a Administração Pública faça entregas sustentáveis para a sociedade e que as decisões sejam tomadas para impactar positivamente a vida das pessoas. Dessarte, apesar de haver estruturas e práticas de governança (p. ex., auditoria interna, definição da estratégia etc.), elas não foram capazes de provocar uma melhoria da gestão, o que dá lugar ao desafio de aprimorar 97% da Administração Pública Federal quanto à governança e à gestão. As consequências da “debilidade das instâncias e dos processos de governança” são a “dispersão de energia e de recursos, além da maior vulnerabilidade à fraude e à corrupção” (BRASIL, 2018b, p. 5).

Nesse particular, o CNJ editou a Resolução n. 410/2021, dispondo sobre normas gerais e diretrizes para instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário nacional, em face das seguintes premissas (BRASIL, 2021b):

- a) o alinhamento ao trabalho de boa governança e de prevenção à fraude e à corrupção realizado pela Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, na qual os Estados partes têm de implementar políticas efetivas de combate à corrupção, promover a participação da sociedade, de modo a refletir os princípios do Estado de direito, tais como a integridade, a transparência e a *accountability*, entre outros (ONU, 2021c);
- b) a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2022), que instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ou Objetivos Globais integrados, de forma que a ação de um segmento afetará os resultados de outros, tornando-se necessário o desenvolvimento equilibrado para a sustentabilidade social, econômica e ambiental;
- c) o ODS n. 16, “Paz, Justiça e Instituições Fortes”, em que foram definidos “alvos de meta”, entre eles: a promoção do Estado de direito e garantia de acesso igual à justiça para todos; a redução significativa dos fluxos financeiros ilícitos, a recuperação e a devolução de bens roubados, o combate ao crime organizado, à corrupção e ao suborno; o desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis (ONU, 2021c);

- d) as recomendações do Conselho da OCDE a respeito de integridade pública, sendo um dos seus pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais (OCDE, 2021);
- e) a integridade é fundamental para a boa governança pública; os riscos de integridade nas diversas relações entre a Administração Pública e as organizações privadas; os princípios constitucionais (art. 37, CF);
- f) a Lei n. 12.846/2013, a qual prevê a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública; a necessidade de implementação de um novo modelo de governança e de gestão no âmbito do Poder Judiciário, de modo a disseminar a cultura de integridade e aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas antiéticas e ilícitas.

Entre os elementos fundamentais que compõem o sistema de integridade dos órgãos do Poder Judiciário estão, nessa ordem dispostos na referida Resolução (art. 4º): governança pública; transparência; compliance; profissionalismo e meritocracia; inovação; sustentabilidade e responsabilidade social; prestação de contas e responsabilização; tempestividade e capacidade de resposta; aprimoramento e simplificação regulatória; decoro profissional e reputação; estímulo à renovação dos cargos de chefia e assessoramento da alta administração; além da vedação ao nepotismo.

Acrescenta-se, ainda, que o CNJ elabora e divulga o Ranking da Transparência do Poder Judiciário brasileiro, instituído pela Resolução CNJ n. 260/2018 (BRASIL, 2018d), que alterou a Resolução CNJ n. 215/2015 (BRASIL, 2015e), a partir de 2018, tendo a finalidade conseguir, com dados objetivos, avaliar o grau de informação que os Tribunais e Conselhos, exceto o STF (BRASIL, 2018e). No Ranking da Transparência do CNJ de 2021, o TRT-MG ficou classificado em 54º lugar entre os 93 órgãos que integram o Poder Judiciário (exceto o STF e o recente instituído TRF da 6ª Região), sendo o 14º entre os Tribunais Regionais do Trabalho, e o 5º por região, conforme demonstrado nos Anexos F e G.

Para este estudo, interessa, também, analisar e compreender a gestão administrativa-jurisdicional dos órgãos fracionários do Poder Judiciário Trabalhista, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), os quais possuem as mesmas competências enumeradas na CF (art. 114), tendo suas estruturas básicas definidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Dessarte, adotar-se-á, a título de análise, a estrutura hierárquica e as instâncias decisórias da gestão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), de modo

a entender as relações dos fenômenos organizacionais de governança, conformidade, confidencialidade, transparência, bem assim seus impactos no desempenho institucional.

O TRT-MG é formado por unidades judiciárias de 1º grau: 158 varas do trabalho, sendo 48 na capital e 110 no interior do estado; um Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de 1º Grau (Cejusc 1) e dois postos avançados no interior do estado; e por unidades judiciárias de 2º grau: 49 gabinetes de desembargador, 11 secretarias de turmas, uma secretaria das Seções Especializadas, uma secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial e um Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de 2º Grau (Cejusc 2); e áreas de apoio direto e de apoio indireto à atividade judicante, subdivididas em diretorias, secretarias, assessorias, núcleos, centrais, seções e subseções, conforme organograma institucional disponibilizado em sua página institucional na *Web* (MINAS GERAIS, 2020).

As unidades do TRT-MG são de apoio administrativo (atividades-meio) e de apoio judiciário (atividades-fim), cujas competências institucionais, bem assim as atribuições dos cargos de direção, chefia e assessoramento, estão consolidadas no Regulamento Geral da Secretaria do TRT-MG, atendendo-se à Resolução CSJT n. 63/2010 (BRASIL, 2010b). As referidas unidades classificam-se em: a) unidade organizacional: qualquer unidade de apoio administrativo ou de apoio judiciário; b) unidade integrante: compõe uma unidade organizacional e auxilia no cumprimento de suas competências; c) unidade subordinada: unidade que recebe determinações e diretrizes de órgão ou de unidade hierarquicamente superior, com relativo grau de autonomia administrativa no processo de tomada de decisão; e e) unidade vinculada: unidade coordenada por órgão do TRT-MG.

A alta administração é composta por cinco desembargadores eleitos entre seus pares (49), os quais integram o Tribunal Pleno do TRT-MG, para o exercício de mandato de dois anos, conforme disposições contidas no seu regimento interno, sendo: presidente, 1º e 2º vice-presidentes, corregedor e vice-corregedor, consoante Anexo A. As cinco unidades que estruturam a alta administração, por sua vez, são compostas de unidades administrativas de apoio, com atribuições definidas no Regulamento Geral da Secretaria do TRT-MG, ressaltando que a 1ª vice-presidência, a corregedoria e vice-corregedoria exercem atribuições administrativas de fiscalização da área judiciária, as quais estão descritas no Anexo B. As unidades subordinadas à presidência (1º nível), suas competências e organograma estão descritos no Anexo C.

Para a área administrativa e judiciária a quem compete a gestão do TRT-MG, a alta administração nomeia livremente quatro servidores entre os que integram o seu quadro de

pessoal para exercerem as funções de diretor-geral, diretor-judiciário, secretário-geral da presidência e secretário de auditoria interna, os quais passam a integrá-la, conforme Relatório Integrado de Gestão 2021 (MINAS GERAIS, 2021).

A área administrativa é dirigida pelo diretor-geral (2º nível), por meio de ato formal de delegação de competência do desembargador-presidente, para o exercício de dois anos. Na estrutura hierárquica subordinada, estão quatro diretorias (3º nível): a) de administração (gestão das contratações), b) de tecnologia da informação e comunicação (gestão de tecnologia da informação), c) de orçamento e finanças (gestão orçamentário-fiscal), e d) de gestão de pessoas (gestão de pessoas). Subordinam às referidas diretorias as seguintes secretarias (4º nível), respectivamente: a) de engenharia, de licitações e contratos administrativos, de apoio administrativo, de material e logística, e de gestão predial; b) de suporte e atendimento, de infraestrutura e tecnologia, e de sistemas; c) secretaria de liquidação e de pagamento de despesas, e de planejamento, execução orçamentária e contabilidade; d) de pessoal, de desenvolvimento de pessoas, e de pagamento de pessoal, conforme descrições inseridas no Anexo D. Às diretorias competem a gestão de aquisições e contratações, de tecnologia da informação e comunicações, e de pessoas.

Essa estrutura hierárquica envolve atores administrativos, aos quais incumbem administrar as pessoas, os bens, os recursos e interesses públicos, de modo a manter e prover as atividades do TRT-MG para que os atores judicantes possam prestar a efetiva e eficiente função jurisdicional, visando atender as necessidades e interesses de seus usuários.

Para o exercício de tais atividades administrativas, o ordenamento jurídico outorga competências e poderes aos gestores para agirem em nome da administração, de modo que eles possam atuar e decidir em favor do interesse público. Não obstante o arcabouço normativo-jurídico vigente, eventualmente, alguns gestores cometem ilícitos em prejuízo da Administração Pública, de modo a se beneficiarem ou a terceiros.

Entre as diversas espécies de poderes que detém a Administração Pública no exercício de suas atividades, interessa, no particular, o poder disciplinar, o qual é atribuído a uma determinada autoridade com o objetivo de apurar e aplicar sanções por eventuais violações das normas, abrangendo tanto servidores públicos quanto particulares, obedecendo ao processo administrativo federal, regulado pela Lei n. 9.784/1999, de modo a preservar a ordem e a resguardar a segurança jurídica (BRASIL, 1999). Nesse sentido, o Estatuto do Servidor Público Federal, instituído pela Lei n. 8.112/1990, dispõe, em seu art. 143, que a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua

apuração, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa (BRASIL, 1990).

Com efeito, o agente público, no ato de sua posse e investidura no cargo que irá desempenhar, faz juramento perante à autoridade pública de que exercerá suas atividades com dignidade, cumprirá fielmente os deveres e atribuições do cargo, respeitando a CF, a legislação e o código de ética dos servidores públicos. Contudo, é preciso mais do que isso, de modo a resguardar a Administração Pública contra os eventuais e possíveis atos ilícitos que possam macular a sua imagem e confiança, a exemplo dos atos de fraude e de corrupção praticados por servidores públicos em proveito próprio ou de terceiros (pessoas naturais e jurídicas).

A atuação da Administração Pública é regida por normas específicas, observando-se a máxima de que ela pode fazer tudo o que a lei permite, enquanto o particular pode fazer tudo que a lei não o proíbe (MEIRELLES, 2012). Não obstante, na sua ampla gama de atuação, às vezes, a lei não se faz presente, tendo a Administração Pública que se valer dos princípios do direito para decidir, uma vez que eles constituem “as bases nas quais assentam institutos e normas jurídicas” (MEDAUAR, 2018, p. 115).

Segundo Karl Larens (1985, p. 14 *apud* MEDAUAR, 2018, p. 115), princípios são “fórmulas nas quais estão contidos os pensamentos diretores do ordenamento, de uma disciplina legal ou de um instituto jurídico”.

Para Mello (2011, p. 54), princípios são:

[...] por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, conferindo a tônica que lhe dá sentido harmônico.

Sendo assim, trata-se da máxima do Direito, no sentido de que “violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma” (MELLO, 2011, p. 54).

A compreensão desse instituto jurídico se faz importante, porquanto o agente público, muitas vezes, tem que interpretar a norma com base nos princípios para que possa aplicá-la ao decidir os casos a ele submetidos, de modo a assegurar a legalidade e a segurança jurídica desejadas.

Soma-se a essa questão o fato de que os institutos da governança e do compliance consagram princípios comuns e próprios, a exemplo da transparência. A CF assegurou que os direitos e garantias não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais celebrados pela República Federativa do Brasil (art.

5º, § 2º). Nesse particular, cabe lembrar que a doutrina denominou esses princípios de explícitos, porquanto existem os princípios implícitos, os quais integram o regime de normas administrativas brasileiro. No mesmo sentido, surge a Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro, instituída pelo Decreto-Lei n. 4.657/1942 (BRASIL, 1942) e alterada pela Lei n. 12.376/2010 (BRASIL, 2010c), que dispõe que, na omissão da lei, se decidirá de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito (art. 4º).

Uma decorrência lógica e legal de Estado que o caracteriza na condição de Estado democrático de direito está no princípio da legalidade, que baliza e restringe a atuação das atividades da Administração Pública ao que está disposto em lei, em sentido formal, ou seja, aquela originária do Poder Legislativo, bem assim aos preceitos fundamentais que regem o ordenamento jurídico, em especial a CF que, explicitamente, o consagrou, por meio de seu art. 37 (BRASIL, 1988).

O estudo do ato administrativo leva em consideração seu aspecto de legalidade e mérito, porquanto ele deverá se conformar às normas jurídicas e possuir conteúdo verdadeiro, por conseguinte, decorre o princípio da presunção de legalidade e veracidade das decisões da Administração Pública, de caráter não absoluto (CF, art. 19). E, no caso de se verificar alguma ilegalidade no ato administrativo, poderá a própria Administração Pública, a qual cabe zelar pela conformidade de seus atos, revê-los, podendo anulá-los ou revogá-los, em face do princípio da autotutela administrativa.

Outro princípio constitucional que interessa ao debate proposto é o da moralidade administrativa, de difícil conceituação para Medauar (2018), que se ampara na exposição de Franco Sobrinho (1974, p. 18-19, 22, 186):

Muito embora não se cometam faltas legais, a ordem jurídica não justifica no excesso, no desvio, no arbítrio, motivações outras que não encontram garantia no interesse geral, público e necessário; [...] o que se quer defender é a lisura ou a exação nas práticas administrativas; [...] a presunção de fim legal equivale à presunção de moralidade.

A não observância de tais princípios, notadamente o da moralidade pela Administração Pública, impõe a aplicação de sanções aos agentes públicos que se enriquecerem ilicitamente no exercício da atividade estatal, bem assim aos particulares, nos termos da Lei de Improbidade Administrativa n. 8.429/1992 (BRASIL, 1992) e da Lei Anticorrupção Empresarial n. 12.846/2013 (BRASIL, 2013a).

A Administração Pública se sente interpelada diante da preocupação de modernizar-se, para que seja eficiente, sem corrupção, respeite seus indivíduos como cidadãos, titulares de direitos, com novas ideias fundamentais, tais como: “administração a serviço do público;

administração eficiente, ágil, rápida, para atender adequadamente às necessidades da população, o que facilitará o combate à corrupção; economicidade e administração de resultados; predomínio da publicidade sobre o segredo” (MEDAUAR, 2018, p. 27).

O desafio a respeito do papel do profissionalismo na Administração Pública, sob o paradigma da “Nova Gestão Pública”, está na necessidade de que os servidores da alta administração se tornem mais proficientes em gerenciar suas equipes e organizações, com foco na melhoria da performance da relação custo-benefício e da eficiência alocativa (VAN DER HEIJDEN, 2021, p. 431). Acrescenta-se a isso, segundo o Van Der Heijden (2021), a necessidade de expansão do estreito profissionalismo com, por exemplo, treinamento adicional em gestão e economia. A “Nova Governança Pública” exige que os servidores públicos, além de agentes da eficiência governamental, abranjam um conjunto mais amplo de valores, tais como: equidade, igualdade e capacidade cívica (VAN DER HEIJDEN, 2021, p. 431). A pós-burocracia prevê um processo de descentralização, ao revés de uma estrutura hierárquica, orientado por valores e visões compartilhadas, pois esse novo paradigma exige mais servidores públicos como profissionais, com domínio de um amplo conjunto de habilidades e conhecimentos técnicos, ou seja, além de sua própria profissão, precisam apresentar gestão relevante e conhecimento econômico para serem capazes de gerir de forma eficaz um ambiente descentralizado, entender e aderir a uma gama de valores públicos para serem capazes de fornecer serviços públicos de maneira que aumente a capacidade dos receptores de serviço de se tornarem autoautorizados, consoante Van der Heijden (2021).

Portanto, cada vez mais se torna necessário que a Administração Pública – Poder Judiciário brasileiro - implante e implemente efetivos programas de governança pública e de compliance, de modo que os seus atores ajam e estejam em conformidade com os valores, princípios éticos e morais, e normativos vigentes, de modo a melhorar a transparência e reduzir a confidencialidade de seus atos e, por conseguinte, aprimorar o desempenho organizacional, tal como prescrito no planejamento estratégico traçado pelo CNJ.

3.2 Hipóteses

Diante da revisão de literatura, formulam-se as seguintes hipóteses (H) para a identificação e a comprovação das relações dos fenômenos organizacionais de governança, conformidade, confidencialidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais (90) do Poder Judiciário nacional (exceto os Conselhos, o STF e o TRF da 6ª Região) e da Justiça do Trabalho (24 TRTs), respectivamente:

H1 - As práticas de governança influenciam positivamente a transparência nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H2 - As práticas de conformidade influenciam positivamente a transparência nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H3 - As práticas de confidencialidade influenciam positivamente a transparência nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H4(n) - As práticas de transparência influenciam positiva/negativamente as diversas dimensões (n) do desempenho nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H5 - As práticas de governança influenciam positivamente a transparência na Justiça do Trabalho.

H6 - As práticas de conformidade influenciam positivamente a transparência na Justiça do Trabalho.

H7 - As práticas de confidencialidade influenciam positivamente a transparência na Justiça do Trabalho.

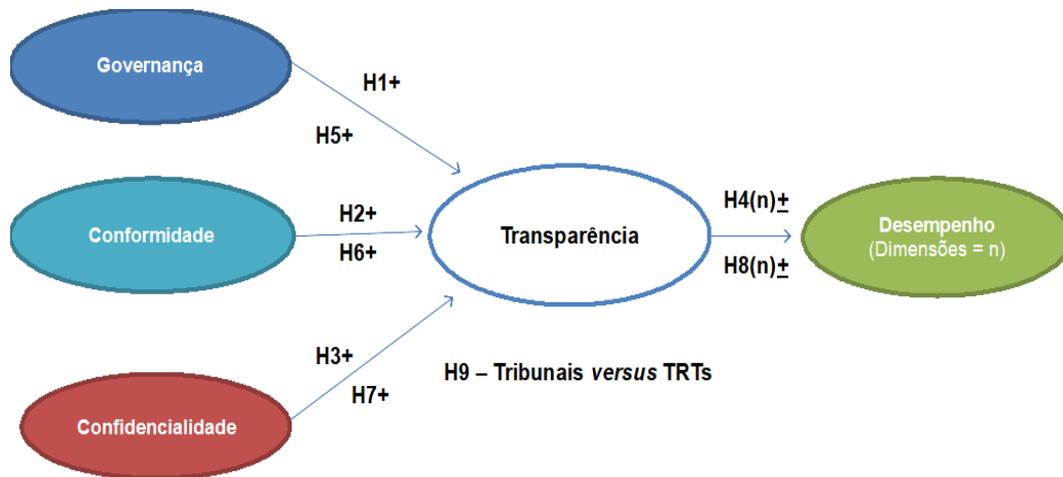
H8(n) - As práticas de transparência influenciam positiva/negativamente as diversas dimensões (n) do desempenho na Justiça do Trabalho.

H9 - Existem diferenças significativas entre as práticas de governança, conformidade, confidencialidade, transparência e as diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) quantos aos seus resultados.

3.3 Modelo estrutural hipotético

Assim, de modo a testar e comprovar as hipóteses propostas neste estudo, formulou-se o seguinte modelo estrutural hipotético das relações dos fenômenos organizacionais da governança, conformidade, confidencialidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 - Modelo estrutural hipotético – Tribunais e TRTs



Fonte: Elaborada pelo autor.

Na sequência, passa-se a descrever a metodologia utilizada neste estudo para análise das hipóteses formuladas e aplicação do modelo hipotético proposto nesta tese.

3.4 Análise de dados

Com o objetivo de avaliar e discutir as condições e pressupostos exigidos neste estudo, bem assim avaliar possíveis limitações e cautelas na interpretação dos resultados, utilizaram-se sistemas de tecnologia da informação PLS 3.0, SPSS 15, SMARTPLS, LVPLS e G*Power, sugeridos na literatura, a exemplo de Kline (2005), Tabachnick e Fidel (2007), Faul, Erdfelder, Lang e Buchner (2009), e Hair *et al.* (2014a).

O trabalho de análise está estruturado de modo a contemplar as etapas prévias para aplicação de métodos multivariados, conforme sugerido por Hair *et al.* (2014a).

A primeira etapa de análise inclui a apresentação de estatísticas descritivas, que permitem a análise de cada variável separadamente e a identificação de tendências e padrões das perguntas de forma isolada.

Na sequência, buscou-se a avaliação da qualidade da mensuração das escalas, segundo as orientações de Netemeyer, Bearden e Sharma (2003).

Por fim, a análise multivariada inclui os métodos de análise das relações de múltiplas variáveis dependentes e/ou múltiplas variáveis independentes, quer se estabeleçam ou não relações de influência (causa e efeito) entre esses dois grupos. A referida análise é utilizada

para demonstrar o relacionamento geral das variáveis, com o intuito de se testar as hipóteses e chegar às conclusões gerais do estudo.

3.4.1 *Análise exploratória*

De acordo com Tabachnick e Fidel (2007), a análise exploratória é a primeira etapa ao fazer um estudo, pois ela permite que o pesquisador conheça as características dos dados e verifique as possíveis violações nos pressupostos empregados. Portanto, o objetivo da análise exploratória é prover informações sobre as variáveis e características gerais da amostra em estudo.

3.4.2 *Descrição das amostras*

Foram coletadas duas bases de dados secundários do Poder Judiciário brasileiro – Ranking da Transparência (2018 a 2021) e Justiça em Números (2018 a 2020) -, cujas perguntas foram categorizadas e legendadas, e estão descritas no ANEXO H – Construtos e Legendas do Ranking da **Transparência**, e no ANEXO I – Construtos e Legendas de **Desempenho**.

Os dados relativos aos construtos governança, conformidade, confidencialidade e transparência foram obtidos dos relatórios Ranking da Transparência, disponíveis no *site* do CNJ (BRASIL, 2018e), de onde foram extraídos questionários com aproximadamente 83 perguntas cada, com pequena variação de sua composição a cada ano:

- ✓ Ranking da Transparência 2018 (BRASIL, 2018f):
 - Arquivo: Ranking-PJ-2018 - Questionário.xlsx;
- ✓ Ranking da Transparência 2019 (BRASIL, 2019c);
- ✓ Ranking da Transparência 2020 (BRASIL, 2020e);
- ✓ Ranking da Transparência 2021 (BRASIL, 2021h).

Com efeito, o relatório Ranking da Transparência do Poder Judiciário brasileiro tem por objetivo obter dados e avaliar o grau de informação que os Tribunais e Conselhos disponibilizam às partes interessadas. O Ranking é divulgado anualmente pelo CNJ (coordenado pelo Departamento de Gestão Estratégica e supervisão do Conselheiro-Ouvidor), cuja série histórica teve início em 2018, atendendo-se à LAI.

O Relatório Justiça em Números é a principal fonte de estatística de divulgação e disponibilização de informações e dados relativos à estrutura, litigiosidade, indicadores, análises relevantes para subsídios da gestão judiciária do Poder Judiciário nacional. O aludido Relatório é divulgado anualmente pelo CNJ, cuja séria histórica tem início em 2004.

3.4.2.1 Comparação das perguntas nos anos 2018 a 2021

Considerando que algumas perguntas foram alteradas, incluídas ou excluídas ao longo dos anos, foi necessário analisar cada uma delas, ano a ano, para avaliar quais se perpetuaram entre 2018 e 2021 para análise. A base comparativa foi o ano de 2021 e suas 83 perguntas, ou seja, esse ano foi utilizado como a base principal de comparação das perguntas dos anos de 2018 a 2020.

A classificação das perguntas em seus respectivos construtos relativos ao *Ranking da Transparência de 2021* é apresentada no Quadro 23.

Quadro 23 - Classificação das perguntas *versus* construtos do Ranking da Transparência 2021

CONSTRUTOS	CÓDIGOS	ITENS AVALIADOS NO SITE
Confidencialidade	CONFID_8	8 – O <i>site</i> dispõe de mecanismo que possibilite o acompanhamento dos respectivos procedimentos e processos administrativos instaurados que não se enquadrem nas hipóteses de sigilo?
	CONFID_42	42 – No <i>site</i> há relação dos contratados, com os respectivos valores pagos nos últimos três anos, exceto os sigilosos, nos termos da legislação?
	CONFID_43	43 – A íntegra dos ‘Estudos Técnicos Preliminares da Contratação’, desde que não tenha sido considerada sigilosa?
	CONFID_44	44 – A íntegra da Informação conclusiva sobre o ‘Valor Estimado da Licitação’, desde que não tenha sido considerada sigilosa?
	CONFID_51	51 – A íntegra do Projeto Básico, Termo de Referência e documento similar, desde que não tenha sido considerado sigiloso?
	CONFID_52	52 – A íntegra dos atos de reconhecimento e ratificação da dispensa ou inexigibilidade de licitação, desde que não tenha sido considerado sigiloso?
	CONFID_53	53 – O órgão publica no <i>site</i> a íntegra dos instrumentos de cooperação (convênios, termos de cooperação, de compromisso, protocolo de intenções, acordos de cooperação técnica e outros instrumentos congêneres) vigentes, exceto os sigilosos, nos termos da legislação?
Conformidade	CONFORM_9	9 – As audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular?
	CONFORM_10	10 – O calendário das sessões colegiadas?
	CONFORM_11	11 – A pauta de julgamentos?
	CONFORM_14	14 – A ata das sessões dos órgãos colegiados?
	CONFORM_16	16 – A pauta das reuniões de comissões e respectivos resultados e atas?
	CONFORM_21	21 – Há indicação do órgão ou unidade orgânica responsável pelo SIC?
	CONFORM_27	27 – O <i>site</i> disponibiliza serviço que permita o registro de denúncias e reclamações?

CONFORM_35	35 – O portal (sítio) institucional permite o acesso ao conteúdo para pessoas com deficiência, em atendimento ao estabelecido pela ENTIC-JUD (Resolução CNJ nº 211/2015, art. 20, § 1º, VI), a qual dispõe sobre o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico.
CONFORM_36	36 – Mensalmente, os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do Anexo I da Resolução CNJ nº 102/2009? (Não se aplica ao CSJT)
CONFORM_37	37 – Mensalmente, os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do Anexo II da Resolução CNJ nº 102/2009? (Não se aplica ao CSJT)
CONFORM_38	38 – A íntegra da lei orçamentária ou do quadro de detalhamento da despesa com a distribuição dos recursos por grau de jurisdição? (Não se aplica ao TSE, TRE's, CSJT e CNJ)
CONFORM_39	39 – O Mapa Demonstrativo da Execução Orçamentária do ano anterior, com indicação das despesas realizadas com o primeiro e o segundo graus de jurisdição? (Não se aplica ao TSE, TRE's, STJ, CJF, CSJT, e CNJ)
CONFORM_41	41 – O mapa anual dos precatórios? (Não se aplica ao TSE, TRE's, STM, CJF, CSJT e CNJ)
CONFORM_45	45 – A íntegra dos editais de licitação com os respectivos anexos (o anexo do edital inclui projeto básico ou termo de referência, minuta da ata de registro de preços, quando for o caso, e minuta de contrato)?
CONFORM_46	46 – A íntegra dos questionamentos apresentados entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?
CONFORM_47	47 – A íntegra das impugnações apresentadas entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?
CONFORM_48	48 – O nome do vencedor da licitação?
CONFORM_49	49 – A íntegra dos contratos firmados?
CONFORM_50	50 – A íntegra dos Termos Aditivos assinados?
CONFORM_54	54 – O Anexo III-a da Resolução CNJ nº 102/2009? - estrutura remuneratória cargos efetivos
CONFORM_55	55 – O Anexo III-b da Resolução CNJ nº 102/2009? - estrutura remuneratória cargos em comissão - funções de confiança
CONFORM_56	56 – O Anexo III-c da Resolução CNJ nº 102/2009? - estrutura remuneratória magistrados
CONFORM_57	57 – Alínea “a” - quantitativos cargos efetivos do quadro de pessoal do órgão
CONFORM_58	58 – Alínea “b” - quantitativos de cargos em comissão e funções de confiança
CONFORM_59	59 – Alínea “c” - origem funcional dos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança
CONFORM_60	60 – Alínea “d” - situação funcional dos servidores ativos do quadro de pessoal do órgão
CONFORM_61	61 – Alínea “e” (Não se aplica ao TSE e TRE's) - cargos de magistrados do quadro de pessoal do órgão
CONFORM_62	62 – Alínea “f” (Não se aplica ao TSE e TRE's) - situação funcional dos magistrados ativos do quadro de pessoal do órgão
CONFORM_63	63 – Alínea “g” - magistrados não integrantes do quadro próprio em exercício no órgão
CONFORM_64	64 – Alínea “h” - quantitativo de beneficiários e dependentes de benefícios assistenciais
CONFORM_65	65 – O Anexo V da Resolução CNJ nº 102/2009? - relação completa de magistrados e agentes públicos, efetivos ou não
CONFORM_66	66 – O Anexo VI da Resolução CNJ nº 102/2009? - relação completa empregados de empresas contratadas, em exercício no órgão
CONFORM_67	67 – O Anexo VII da Resolução CNJ nº 102/2009? - relação completa servidores e empregados não integrantes do quadro próprio
CONFORM_70	70 – A remuneração e os proventos de membros, servidores, ativo, aposentado, pensionista e colaboradores?

	CONFORM_73	73 – O tribunal divulga na internet a relação dos profissionais ou órgãos cadastrados no Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos? (Não se aplica ao CJF, CSJT e CNJ)
Governança	GOVERN_1	1 – Objetivos estratégicos, metas e indicadores?
	GOVERN_2	2 – Os resultados alcançados pelo órgão?
	GOVERN_3	3 – O registro das competências e responsabilidades do órgão?
	GOVERN_4	4 – Estrutura organizacional, demonstrada de forma textual ou gráfica, que apresente claramente a relação hierárquica entre as unidades?
	GOVERN_5	5 – Os atos normativos expedidos pelo órgão?
	GOVERN_6	6 – Os dados gerais para o acompanhamento de programas, ações e projetos?
	GOVERN_7	7 – Os levantamentos estatísticos sobre a atuação do órgão, conforme glossários e indicadores da Resolução CNJ nº 76/2009?
	GOVERN_26	26 – Relatório estatístico anual contendo a quantidade de pedidos de informação recebidos, atendidos e indeferidos, bem como informações genéricas sobre os solicitantes?
	GOVERN_30	30 – O Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC) e/ou o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC)?
	GOVERN_31	31 – O Plano Orçamentário de TIC?
	GOVERN_40	40 – O ‘Relatório de Gestão Fiscal’? (Não se aplica ao CSJT)
	GOVERN_74	74 – Prestações de contas ou relatório de gestão do ano anterior?
	GOVERN_75	75 – Relatório, Certificado de Auditoria, Parecer do Órgão de Controle Interno e pronunciamento do presidente do tribunal ou conselho?
	GOVERN_76	76 – Publicação da decisão quanto à regularidade das contas proferida pelo Órgão de Controle Externo?
	GOVERN_77	77 – Plano Anual de Auditoria?
	GOVERN_78	78 – O Plano de Logística Sustentável (PLS)?
GOVERN_79	79 – Os planos de ação do PLS?	
GOVERN_80	80 – Os Relatórios anuais de desempenho do PLS?	
Transparência	TRANSP_12	12 – O <i>site</i> possibilita a transmissão ao vivo, pela internet, das sessões dos órgãos colegiados do tribunal ou conselho?
	TRANSP_13	13 – O vídeo da sessão dos órgãos colegiados é disponibilizado para acesso?
	TRANSP_15	15 – A presença em Plenário?
	TRANSP_17	17 – Telefone das respectivas unidades?
	TRANSP_18	18 – Horários de atendimento ao público?
	TRANSP_19	19 – O campo denominado ‘Serviço de Informações ao Cidadão’ na página inicial?”
	TRANSP_20	20 – O <i>sítio</i> eletrônico tem uma dimensão denominada "Carta de Serviços ao Cidadão"?
	TRANSP_22	22 – Existe indicação precisa no <i>site</i> de funcionamento de um Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) a que o cidadão possa entregar pessoalmente o pedido de acesso a informações?
	TRANSP_23	23 – Existe indicação precisa no <i>site</i> de funcionamento de um Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) no qual o cidadão possa enviar pedidos de informação de forma eletrônica (e-SIC)?
	TRANSP_24	24 – O <i>site</i> indica a possibilidade de acompanhamento posterior do pedido de acesso à informação?
	TRANSP_25	25 – As Respostas a Perguntas mais frequentes da sociedade (FAQ)?
	TRANSP_28	28 – O <i>site</i> disponibiliza serviço que permita o acompanhamento de denúncias e reclamações?
TRANSP_29	29 – O <i>site</i> disponibiliza avaliação do serviço de registro de denúncias e reclamações?	

TRANSP_32	32 – O portal (sítio) institucional do órgão contém área para pesquisa de conteúdo que permita o acesso a informação de interesse coletivo ou geral?
TRANSP_33	33 – O portal institucional possibilita a extração de relatórios em diversos formatos eletrônicos, preferencialmente abertos, e não proprietários, tais como planilhas e texto (CSV, RTF), de modo a facilitar a análise das informações?
TRANSP_34	34 – O portal (sítio) institucional possibilita o acesso automatizado por sistemas externos (ex: <i>webservices</i> ou <i>api's</i>) em formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina?
TRANSP_68	68 – Semestralmente, a Tabela de Lotação de Pessoal (TLP), na qual constem todas as unidades administrativas e judiciárias, com identificação nominal dos servidores, cargos efetivos, cargos em comissão e funções ocupadas?
TRANSP_69	69 – A relação de membros e servidores que se encontram afastados para o exercício de funções em outros órgãos da Administração Pública?
TRANSP_71	71 – Mensalmente, as diárias e passagens concedidas, por nome e cargo do favorecido, além da data, o destino, o motivo da viagem e o valor das diárias pagas e dos bilhetes emitidos?
TRANSP_72	72 – O tribunal divulga os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral?
TRANSP_81	81 – O tribunal/conselho utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?
TRANSP_82	82 – O tribunal/conselho utiliza legenda em manifestações públicas?
TRANSP_83	83 – O tribunal/conselho utiliza audiodescrição em manifestações públicas?

Fonte: Elaborada pelo autor, de acordo com os dados da pesquisa.

No ano de 2018, foram formuladas 116 perguntas aos Tribunais integrantes do Poder Judiciário brasileiro, enquanto, no ano de 2021, foram apenas 83 perguntas. No Quadro 24, são apresentadas as perguntas de 2021 (P21) e as perguntas de 2018 (P18), com as indicações de equivalências, adaptações feitas e as observações que as justificaram. Com a base de dados de 2018 transformada, foi possível identificar todas as perguntas equivalentes no ano de 2021, mesmo que algumas tenham sido adaptadas ou tenham sido salvas como dados ausentes.

Quadro 24 - Comparação entre as perguntas de 2018 e de 2021

P21	P18	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
1	2.2	Repetiu-se o dado de 2.2 para equivalência com as perguntas 1 e 2 de 2021	A pergunta 2.2, de 2018, possuía a expressão em sua parte final "... e resultados alcançados pelo órgão?"), que foi suprimida nas perguntas 2.2, de 2019; e 1, de 2020 e de 2021. Assim, suprimiu-se a referida expressão da pergunta 2.2, de 2018, de modo a possuir a mesma redação das perguntas 2.2, de 2019; e 1, de 2020 e 2021, para fins de análise do construto.
2	2.2	Repetiu-se o dado de 2.2 para equivalência com as perguntas 1 e 2 de 2021	A pergunta 2.2, de 2018, possuía a expressão, em sua parte inicial, "... objetivos estratégicos, metas, indicadores ..."), que foi suprimida nas perguntas 2.3, de 2019 e 2 de 2020 e de 2021. Assim, suprimiu-se a referida expressão da pergunta 2.2 de 2018, de modo a possuir a mesma redação das perguntas 2.3, de 2019; e 2, de 2020 e 2021, para fins de análise do construto.
3	2.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas.

P21	P18	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
4	2.3.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
5	2.6	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
6	2.4	Nenhuma	As perguntas 2.4, de 2018; e 2.5, de 2019, possuíam a expressão "... e obras desenvolvidos", o que foi suprimida nas perguntas 6, de 2020 e de 2021. Assim, suprimiu-se idêntica expressão nas perguntas 2.4, de 2018; e 2.5, de 2019, de modo que possuísem a mesma redação para fins de avaliação do construto.
7	2.5	Nenhuma	A pergunta 2.5, de 2018, apenas não mencionou a expressão "..., conforme glossários e indicadores da Resolução CNJ nº 76/2009?", a exemplo das perguntas 2.6, de 2019; e 7, de 2020 e 2021. Assim, foi acrescida a referida expressão à pergunta 2.5, de 2018, de modo que possuísem a mesma redação para fins de avaliação do construto.
8	3	Nenhuma	As perguntas são idênticas
9	2.7 e 2.8	Usou-se a média de (2.7 + 2.8) / 2	As perguntas 2.7 e 2.8, de 2018; e 2.8 e 2.9, de 2019, foram aglutinadas, suprimindo-se a palavra "realizadas" na pergunta 2.7, de 2018, e a expressão "e/ou sessões públicas realizadas" na pergunta 2.9, de 2019, adotando-se, assim, a redação da pergunta 9, de 2020 e 2021, para fins de avaliação do construto.
10	2.9	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
11	-	Marcado como Dado Ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
12	48	Nenhuma	A pergunta 48, de 2018 e 2019, não trazia na redação a expressão "..., pela internet, ...", diversamente da pergunta 12, de 2020 e 2021. Assim, adotou-se a redação da pergunta 48, de 2018 e 2019, porquanto mantida a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
13	49.1	Nenhuma	Substituiu-se a palavra "vídeo" das perguntas de 49.1, de 2019; e 13, de 2020 e 2021, pela "conteúdo", bem assim suprimiu-se a expressão "no site do tribunal ou conselho" da pergunta 49.1, de 2018, em razão das perguntas respectivas de 2019, 2020 e 2021 não a mencionarem. Assim, manteve-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
14	50	Nenhuma	A pergunta 50, de 2018, trazia a expressão "... é publicada no site do tribunal ou conselho no prazo de 2 dias, contados da data de sua aprovação" e a pergunta 50, de 2019, consignava a expressão "...é disponibilizado para acesso". Essas expressões foram suprimidas na pergunta 14, de 2020 e 2021. Assim, suprimiram-se as citadas expressões das perguntas respectivas, de 2018 e 2019, adotando-se a redação da pergunta 14, de 2020 e 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
15	51.2	Nenhuma	A pergunta 51.2, de 2018, trazia a expressão "... e em Comissões", a qual foi desmembrada e originou a pergunta 51.5, de 2019 ("Presença em Comissões?"), que, por sua vez, foi suprimida em 2020 e 2021, permanecendo apenas a primeira parte da pergunta 51.2, de 2018; e a pergunta 51.4, de 2019. Assim, adotaram-se a pergunta 15, de 2020 e 2021, cuja redação corresponde à primeira parte da pergunta 51.2, de 2018; e a pergunta 51.4, de 2019, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
16	52	Nenhuma	A pergunta 52, de 2018 e de 2019, trazia a expressão "No site consta ...", que foi suprimida na pergunta 16, de 2020 e 2021. Assim, suprimiu-se a referida expressão da pergunta 52, de 2018 e 2019, adotando-se a pergunta 16, de 2020 e 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
17	2.3.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
18	2.3.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
19	2.11	Nenhuma	As perguntas de 2.12, de 2019; e 19, de 2020 e 2021 trazem, ao seu final, a expressão "... na página inicial?", o que não ocorreu com a pergunta 2.11, de 2018. Assim, adotou-se a redação da pergunta 2.11 de 2018, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
20	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
21	38	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
22	37	Nenhuma	As perguntas são idênticas.

P21	P18	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
23	42	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
24	43	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
25	2.12	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
26	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
27	55	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
28	55.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
29	55.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
30	65	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
31	68	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
32	4	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
33	5	Nenhuma	A pergunta 5, de 2018, trazia a expressão "O site possibilita a gravação ...", que foi alterada para "O portal institucional possibilita a extração ..." nas perguntas 5, de 2019, e 33, de 2020 e 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 5 de 2019 e 33 de 2020 e 2021 para a pergunta 5 de 2018, de modo a manter a mesma finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
34	6	Nenhuma	A pergunta 6, de 2018, trazia a expressão "O site possibilita ...", que foi substituída por "O portal (sítio) institucional possibilita ..." nas perguntas 6 de 2019 e 34 de 2020 e 2021. A essas 2 últimas acrescentaram a expressão "... (ex: webservices ou api's) ...". Assim, adotou-se a redação da pergunta 34, de 2020 e 2021, para as perguntas 5, de 2018, e 6, de 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
35	9	Nenhuma	A pergunta 9, de 2018, trazia a expressão "O site permite ... , a exemplo de critérios avaliados pelo Programa AccessMonitor -www.acessibilidade.gov.pt?" que foi substituída por "O portal (sítio) institucional permite ..., em atendimento ao estabelecido pela ENTIC-JUD (Resolução CNJ no 211/2015, art. 20, § 1o, VI), a qual dispõe sobre o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico" nas perguntas 9, de 2019, e 35, de 2020 e 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 9, de 2019, e 35, de 2020 e 2021, para a pergunta 9, de 2018, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
36	14.1	Nenhuma	À pergunta 36, de 2020 e 2021, acrescentaram a pergunta 14.1 de 2018 e 2019 a expressão "Mensalmente" e "Mensalmente os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do ...", respectivamente. Assim, adotou-se a redação da pergunta 14.1 de 2018 e 2019 para a 36 de 2020 e 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
37	14.2	Nenhuma	À pergunta 37, de 2020 e 2021, acrescentaram a pergunta 14.2 de 2018 e 2019 a expressão "Mensalmente" e "Mensalmente os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do ...", respectivamente. Assim, adotou-se a redação da pergunta 14.2 de 2018 e 2019 para a 37 de 2020 e 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
38	15.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
39	15.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
40	18	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
41	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
42	19	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
43	21.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
44	21.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
45	21.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
46	21.5	Nenhuma	A pergunta 21.5 de 2018 trazia a expressão "... durante a realização do certame licitatório?", que foi substituída na pergunta 21.5 de 2019 e 46 de 2020 e 2021 pela "... entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?". Assim, adotou-se a redação das perguntas 21.5 de 2019 e 46 de 2020 e 2021 para a 21.5 de 2018, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.

P21	P18	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
47	21.6	Nenhuma	A pergunta 21.6 de 2018 trazia a expressão "... ao edital de licitação?", que foi substituída na pergunta 21.6 de 2019 e 47 de 2020 e 2021 por "... entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?". Assim, adotou-se a redação das perguntas 21.6 de 2019 e 47 de 2020 e 2021 para a 21.6 de 2018, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
48	21.7	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
49	21.8	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
50	21.9	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
51	22.1	Nenhuma	A pergunta 51, de 2021, acrescentou-se a expressão "..., Termo de Referência e documento similar, ..." às perguntas 22.1 de 2018 e 2019, e 51 de 2020. Assim, adotou-se a redação das perguntas 22.1 de 2018 e 2019, e 51 de 2020 para a 51 de 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
52	22.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
53	20	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
54	23	Repetiu-se o dado de 23 para equivalência com as perguntas 54, 55 e 56 de 2021	A pergunta 23 de 2018 dizia respeito ao Anexo III da Resolução CNJ n. 102/2009, subdivido em três partes ("a", "b" e "c"). A pergunta foi desmembrada em três, sendo uma para cada parte do citado Anexo III, em 2019 (23.1 a 23.3), 2020 (56 a 58) e 2021 (54 a 56). Assim, considerou-se a pergunta 23, de 2018, similar às perguntas 23.1, de 2019; 56, de 2020; e 54, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
55	23	Repetiu-se o dado de 23 para equivalência com as perguntas 54, 55 e 56 de 2021	A pergunta 23, de 2018, dizia respeito ao Anexo III da Resolução CNJ n. 102/2009, subdivido em três partes ("a", "b" e "c"). A pergunta foi desmembrada em três, sendo uma para cada parte do citado Anexo III, em 2019 (23.1 a 23.3), 2020 (56 a 58) e 2021 (54 a 56). Assim, considerou-se a pergunta 23, de 2018, similar às perguntas 23.2 de 2019, 57 de 2020 e 55 de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
56	23	Repetiu-se o dado de 23 para equivalência com as perguntas 54, 55 e 56 de 2021	A pergunta 23, de 2018, dizia respeito ao Anexo III da Resolução CNJ n. 102/2009, subdivido em três partes ("a", "b" e "c"). A pergunta foi desmembrada em três, sendo uma para cada parte do citado Anexo III, em 2019 (23.1 a 23.3), 2020 (56 a 58) e 2021 (54 a 56). Assim, considerou-se a pergunta 23, de 2018, similar às perguntas 23.3, de 2019; 58, de 2020; e 56, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
57	24.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
58	24.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
59	24.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
60	24.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
61	24.5	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
62	24.6	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
63	24.7	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
64	24.8	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
65	25	Nenhuma	A pergunta 25, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 67, de 2020; e 65, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 67, de 2020; e 65, de 2021, para a 25, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
66	26	Nenhuma	A pergunta 26, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 68, de 2020; e 66, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 68, de 2020; e 66, de 2021, para a 26, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
67	27	Nenhuma	A pergunta 27, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 69, de 2020; e 67, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 69, de 2020; e 67, de 2021, para a 27, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
68	28	Nenhuma	A pergunta 28, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 70, de 2020; e 68, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 70, de 2020; e 68, de 2021, para a 28, de 2018 e 2019, mantendo-se

P21	P18	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
			a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
69	29	Nenhuma	A pergunta 29, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica a ...", que foi suprimida nas perguntas 71, de 2020; e 69, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 71, de 2020; e 69, de 2021 para a 29 de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
70	31	Nenhuma	A pergunta 31, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 71, de 2020; e 70, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 71, de 2020; e 70, de 2021, para a 31, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
71	33	Nenhuma	A pergunta 33, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão divulga as ..." que foi substituída por "Mensalmente as ..." nas perguntas 73, de 2020; e 71, de 2021. A pergunta 73, de 2020, acresceu na sua parte final a expressão "... e o valor das diárias pagas e/ou dos bilhetes emitidos?" e a pergunta 71, de 2021, a expressão "... e o valor das diárias pagas e dos bilhetes emitidos?". Assim, adotou-se a redação da pergunta 33, de 2018 e 2019, para a 73, de 2020; e 71, de 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
72	57	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
73	61	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
74	36.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
75	36.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
76	36.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
77	36.5	Nenhuma	As perguntas são idênticas.
78	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
79	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
80	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021.
81	56	Repetiu-se o dado de 56 para equivalência com as perguntas 81, 82 e 83 de 2021	A pergunta 56, de 2018, não contemplou o "Conselho", a exemplo da 56, de 2019, 83, de 2020; e 81, de 2021. Considerando que as unidades de análises são os TRTs, tal ausência não interfere na pesquisa, razão pela qual foi suprimida a referida palavra nas perguntas 56, de 2019; 83, de 2020; e 81 de 2021. A pergunta 56, de 2018, possuía um escopo mais abrangente ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais, legenda, audiodescrição e comunicação em linguagem acessível em todas as manifestações públicas, ...") do que as perguntas 56, de 2019, ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em todas as manifestações públicas?"); 83, de 2020; e 81, de 2021 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?"). Assim, suprimiu-se a parte excedente, bem como a sua parte final, que possuía a expressão "..., entre elas propagandas, pronunciamentos oficiais, vídeos educativos, eventos e reuniões?", porquanto tal expressão não foi contemplada nas perguntas 56, de 2019; 83, de 2020; e 81, de 2021. Suprimiu-se, também, a expressão "... em todas ..." da pergunta 56, de 2018 e de 2019, de modo a ficarem com a mesma redação das perguntas 83, de 2020; e 81, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para efeitos de análise do construto.
82	56	Repetiu-se o dado de 56 para equivalência com as perguntas 81, 82 e 83 de 2021	A pergunta 56, de 2018, não contemplou o "Conselho", a exemplo da 56, de 2019, 84, de 2020; e 82, de 2021. Considerando que as unidades de análises são os TRTs, tal ausência não interfere na pesquisa, razão pela qual foi suprimida a referida palavra nas perguntas 56.1, de 2019; 84, de 2020; e 82, de 2021. A pergunta 56, de 2018, possuía um escopo mais abrangente ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais, legenda, audiodescrição e comunicação em linguagem acessível em todas as manifestações públicas, ...") do que as perguntas 56.1, de 2019 ("... utiliza legenda em todas as manifestações públicas?"); 84, de 2020; e 82, de 2021 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?"). Assim, suprimiu-se a parte excedente, bem assim a sua parte final, que possuía a expressão "..., entre elas propagandas, pronunciamentos oficiais, vídeos educativos, eventos e reuniões?", porquanto tal expressão não foi

P21	P18	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
			contemplada nas perguntas 56.1, de 2019; 84, de 2020; e 82, de 2021. Suprimiu-se, também, a expressão "... em todas ..." da pergunta 56, de 2018 ; e 56.1, de 2019, de modo a ficarem com a mesma redação das perguntas 84, de 2020; e 82, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para efeitos de análise do construto.
83	56	Repetiu-se o dado de 56 para equivalência com as perguntas 81, 82 e 83 de 2021	A pergunta 56, de 2018, não contemplou o "Conselho", a exemplo da 56.2, de 2019; 85, de 2020; e 83, de 2021. Considerando que as unidades de análises são os TRTs, tal ausência não interfere na pesquisa, razão pela qual foi suprimida a referida palavra nas perguntas 56.2, de 2019; 85, de 2020; e 83, de 2021. A pergunta 56, de 2018, possuía um escopo mais abrangente ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais, legenda, audiodescrição e comunicação em linguagem acessível em todas as manifestações públicas, ...") do que as perguntas 56.2, de 2019 ("... utiliza legenda em todas as manifestações públicas?"); 85, de 2020; e 83, de 2021 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?"). Assim, suprimiu-se a parte excedente, bem assim a sua parte final, que possuía a expressão "..., entre elas propagandas, pronunciamentos oficiais, vídeos educativos, eventos e reuniões?", porquanto tal expressão não foi contemplada nas perguntas 56.2, de 2019; 85, de 2020; e 83, de 2021. Suprimiu-se, também, a expressão "... em todas ..." das perguntas 56, de 2018 e 56.2, de 2019, de modo a ficarem com a mesma redação das perguntas 85, de 2020; e 83, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para efeitos de análise do construto.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa.

Em seguida, realizou-se o mesmo procedimento descrito acima para o ano de 2019, considerando que foram feitas 142 perguntas aos Tribunais brasileiros, as quais foram adaptadas e identificadas, conforme Quadro 25. Ao final, com a base de dados de 2019 transformada, foi possível identificar todas as perguntas equivalentes no ano de 2021, mesmo que algumas tenham sido adaptadas ou tenham sido salvas como dados ausentes.

Quadro 25 - Comparação entre as perguntas de 2019 e de 2021

P21	P19	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
1	2.2	Nenhuma	A pergunta 2.2, de 2018, possuía a expressão, em sua parte final, "... e resultados alcançados pelo órgão?"), que foi suprimida nas perguntas 2.2, de 2019; e 1, de 2020 e de 2021. Assim, suprimiu-se a referida expressão da pergunta 2.2, de 2018, de modo que possuísse a mesma redação das perguntas 2.2, de 2019; e 1, de 2020 e 2021, para fins de análise do construto.
2	2.3	Nenhuma	A pergunta 2.2, de 2018, possuía a expressão, em sua parte inicial, "... objetivos estratégicos, metas, indicadores ..."), que foi suprimida nas perguntas 2.3, de 2019; e 2, de 2020 e de 2021. Assim, suprimiu-se a referida expressão da pergunta 2.2, de 2018, de modo que possuísse a mesma redação das perguntas 2.3, de 2019; e 2, de 2020 e 2021, para fins de análise do construto.
3	2.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas
4	2.4.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas
5	2.7	Nenhuma	As perguntas são idênticas
6	2.5	Nenhuma	As perguntas 2.4, de 2018; e 2.5, de 2019, possuíam a expressão "... e obras desenvolvidos", que foi suprimida nas perguntas 6, de 2020 e de 2021. Assim, suprimiu-se idêntica expressão nas perguntas 2.4, de 2018; e 2.5, de 2019, de modo que possuíssem a mesma redação para fins de avaliação do construto.
7	2.6	Nenhuma	A pergunta 2.5, de 2018, apenas não mencionou a expressão "..., conforme glossários e indicadores da Resolução CNJ nº 76/2009?", a exemplo das perguntas 2.6, de 2019; e 7, de 2020 e 2021. Assim, foi acrescida a referida expressão à pergunta 2.5, de 2018, de modo que possuísse a mesma redação para fins de

P21	P19	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
			avaliação do construto.
8	3	Nenhuma	As perguntas são idênticas
9	2.8 e 2.9	Usou-se a média de (2.8 + 2.9) / 2	As perguntas 2.7 e 2.8, de 2018; e 2.8 e 2.9, de 2019, foram aglutinadas, suprimindo-se a palavra "realizadas", na pergunta 2.7, de 2018, e a expressão "e/ou sessões públicas realizadas" na pergunta 2.9, de 2019, adotando-se, assim, a redação da pergunta 9, de 2020 e 2021, para fins de avaliação do construto.
10	2.10	Nenhuma	As perguntas são idênticas
11	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021
12	48	Nenhuma	A pergunta 48, de 2018 e 2019, não trazia na redação a expressão "... , pela internet, ...", diversamente da pergunta 12, de 2020 e 2021. Assim, adotou-se a redação da pergunta 48, de 2018 e 2019, porquanto mantida a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
13	49.1	Nenhuma	Substituiu-se a palavra "vídeo" das perguntas de 49.1, de 2019; e 13, de 2020 e 2021, pela "conteúdo", bem assim suprimiu-se a expressão "no site do tribunal ou conselho" da pergunta 49.1, de 2018, em razão das perguntas respectivas de 2019, 2020 e 2021 não a mencionarem. Assim, manteve-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
14	50	Nenhuma	A pergunta 50, de 2018, trazia a expressão "... é publicada no site do tribunal ou conselho no prazo de 2 dias, contados da data de sua aprovação" e a pergunta 50, de 2019, consignava a expressão "...é disponibilizado para acesso", que foram suprimidas na pergunta 14, de 2020 e 2021. Assim, suprimiram-se as citadas expressões das perguntas respectivas, de 2018 e 2019, adotando-se a redação da pergunta 14, de 2020 e 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
15	51.4	Nenhuma	A pergunta 51.2, de 2018, trazia a expressão "... e em Comissões". Ela foi desmembrada e deu origem à pergunta 51.5, de 2019 ("Presença em Comissões?") que, por sua vez, foi suprimida, em 2020 e 2021, permanecendo apenas a primeira parte da pergunta 51.2, de 2018, e a pergunta 51.4, de 2019. Assim, adotou-se a pergunta 15, de 2020 e 2021, cuja redação corresponde à primeira parte da pergunta 51.2, de 2018, e à pergunta 51.4, de 2019, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
16	52	Nenhuma	A pergunta 52, de 2018 e de 2019, trazia a expressão "No site consta ...", que foi suprimida na pergunta 16, de 2020 e 2021. Assim, suprimiu-se a referida expressão da pergunta 52, de 2018 e 2019, adotando-se a pergunta 16, de 2020 e 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
17	2.4.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas
18	2.4.5	Nenhuma	As perguntas são idênticas
19	2.12	Nenhuma	As perguntas de 2.12, de 2019; e 19, de 2020 e 2021, trazem, ao seu final a expressão "... na página inicial?", o que não ocorreu com a pergunta 2.11, de 2018. Assim, adotou-se a redação da pergunta 2.11, de 2018, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
20	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021
21	38	Nenhuma	As perguntas são idênticas
22	37	Nenhuma	As perguntas são idênticas
23	42	Nenhuma	As perguntas são idênticas
24	43	Nenhuma	As perguntas são idênticas
25	2.14	Nenhuma	As perguntas são idênticas
26	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021
27	55	Nenhuma	As perguntas são idênticas
28	55.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas
29	55.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas

P21	P19	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
30	65	Nenhuma	As perguntas são idênticas
31	68	Nenhuma	As perguntas são idênticas
32	4	Nenhuma	As perguntas são idênticas
33	5	Nenhuma	A pergunta 5, de 2018, trazia a expressão "O site possibilita a gravação ...", que foi alterada para "O portal institucional possibilita a extração ..." nas perguntas 5, de 2019; e 33, de 2020 e 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 5, de 2019; e 33, de 2020 e 2021, para a pergunta 5, de 2018, de modo a manter a mesma finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
34	6	Nenhuma	A pergunta 6, de 2018, trazia a expressão "O site possibilita ...", que foi substituída por "O portal (sítio) institucional possibilita ..." nas perguntas 6, de 2019; e 34, de 2020 e 2021, bem assim a essas 2 últimas acrescentou-se a expressão "... (ex: webservices ou api's) ...". Assim, adotou-se a redação da pergunta 34, de 2020 e 2021, para as perguntas 5, de 2018; e 6, de 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
35	9	Nenhuma	A pergunta 9, de 2018, trazia a expressão "O site permite ... , a exemplo de critérios avaliados pelo Programa AccessMonitor -www.acessibilidade.gov.pt?" que foi substituída por "O portal (sítio) institucional permite ..., em atendimento ao estabelecido pela ENTIC-JUD (Resolução CNJ no 211/2015, art. 20, § 1o, VI), a qual dispõe sobre o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico" nas perguntas 9, de 2019; e 35, de 2020 e 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 9, de 2019; e 35, de 2020 e 2021, para a pergunta 9, de 2018, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
36	14.1	Nenhuma	À pergunta 36, de 2020 e 2021, foi acrescentada a expressão "Mensalmente", que aparecia na pergunta 14.1, de 2018 e 2019: "Mensalmente os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do ...". Assim, adotou-se a redação da pergunta 14.1, de 2018 e 2019, para a 36, de 2020 e 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
37	14.2	Nenhuma	À pergunta 37, de 2020 e 2021, foi acrescentada a expressão "mensalmente", que aparecia na pergunta 14.2, de 2018 e 2019: "Mensalmente os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do ...". Assim, adotou-se a redação da pergunta 14.2, de 2018 e 2019, para a 37, de 2020 e 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
38	15.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas
39	15.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas
40	18	Nenhuma	As perguntas são idênticas
41	-	Marcado como dado ausente	Não existe pergunta equivalente em 2021
42	19	Nenhuma	As perguntas são idênticas
43	21.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas
44	21.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas
45	21.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas
46	21.5	Nenhuma	A pergunta 21.5, de 2018, trazia a expressão "... durante a realização do certame licitatório?", que foi substituída na pergunta 21.5 de 2019 e 46 de 2020 e 2021 por: "... entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?". Assim, adotou-se a redação das perguntas 21.5, de 2019; e 46, de 2020 e 2021, para a 21.5, de 2018, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
47	21.6	Nenhuma	A pergunta 21.6, de 2018, trazia a expressão "... ao edital de licitação?", que foi substituída na pergunta 21.6, de 2019; e 47, de 2020 e 2021, por: "... entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?". Assim, adotou-se a redação das perguntas 21.6, de 2019; e 47, de 2020 e 2021, para a 21.6, de 2018, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
48	21.7	Nenhuma	As perguntas são idênticas
49	21.8	Nenhuma	As perguntas são idênticas
50	21.9	Nenhuma	As perguntas são idênticas

P21	P19	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
51	22.1	Nenhuma	A pergunta 51, de 2021, acrescentou-se a expressão "..., Termo de Referência e documento similar, ...", que aparecia nas perguntas 22.1, de 2018 e 2019, e 51, de 2020. Assim, adotou-se a redação das perguntas 22.1 de 2018 e 2019, e 51 de 2020, para a 51, de 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
52	22.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas
53	20	Nenhuma	As perguntas são idênticas
54	23.1	Nenhuma	A pergunta 23, de 2018, dizia respeito ao Anexo III da Resolução CNJ n. 102/2009, subdivido em três partes ("a", "b" e "c"). A pergunta foi desmembrada em três, sendo uma para cada parte do citado Anexo III, em 2019 (23.1 a 23.3), 2020 (56 a 58) e 2021 (54 a 56). Assim, considerou-se a pergunta 23, de 2018, similar às perguntas 23.1, de 2019; 56, de 2020; e 54, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
55	23.2	Nenhuma	A pergunta 23, de 2018, dizia respeito ao Anexo III da Resolução CNJ n. 102/2009, subdivido em três partes ("a", "b" e "c"). A pergunta foi desmembrada em três, sendo uma para cada parte do citado Anexo III, em 2019 (23.1 a 23.3), 2020 (56 a 58) e 2021 (54 a 56). Assim, considerou-se a pergunta 23, de 2018, similar às perguntas 23.2, de 2019; 57, de 2020; e 55, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
56	23.3	Nenhuma	A pergunta 23, de 2018, dizia respeito ao Anexo III da Resolução CNJ n. 102/2009, subdivido em três partes ("a", "b" e "c"). A pergunta foi desmembrada em três, sendo uma para cada parte do citado Anexo III, em 2019 (23.1 a 23.3), 2020 (56 a 58) e 2021 (54 a 56). Assim, considerou-se a pergunta 23, de 2018, similar às perguntas 23.3, de 2019; 58, de 2020; e 56, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para fins de avaliação do construto.
57	24.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas
58	24.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas
59	24.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas
60	24.4	Nenhuma	As perguntas são idênticas
61	24.5	Nenhuma	As perguntas são idênticas
62	24.6	Nenhuma	As perguntas são idênticas
63	24.7	Nenhuma	As perguntas são idênticas
64	24.8	Nenhuma	As perguntas são idênticas
65	25	Nenhuma	A pergunta 25, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 67, de 2020; e 65, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 67, de 2020; e 65, de 2021, para a pergunta 25, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
66	26	Nenhuma	A pergunta 26, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 68, de 2020; e 66, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 68, de 2020; e 66, de 2021, para a pergunta 26, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
67	27	Nenhuma	A pergunta 27, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 69, de 2020; e 67, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 69, de 2020; e 67, de 2021, para a 27, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
68	28	Nenhuma	A pergunta 28, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 70, de 2020; e 68, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 70, de 2020; e 68; de 2021; para a 28; de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
69	29	Nenhuma	A pergunta 29; de 2018 e 2019; trazia a expressão "O órgão publica a ...", que foi suprimida nas perguntas 71, de 2020; e 69, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 71, de 2020; e 69, de 2021, para a 29, de 2018 e 2019, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
70	31	Nenhuma	A pergunta 31, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão publica o ...", que foi suprimida nas perguntas 71, de 2020; e 70, de 2021. Assim, adotou-se a redação das perguntas 71, de 2020; e 70, de 2021, para a 31, de 2018 e 2019, mantendo-se

P21	P19	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
			a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
71	33	Nenhuma	A pergunta 33, de 2018 e 2019, trazia a expressão "O órgão divulga as ..." que foi substituída por "Mensalmente as ..." nas perguntas 73, de 2020; e 71, de 2021. A pergunta 73, de 2020, acresceu na sua parte final a expressão "... e o valor das diárias pagas e/ou dos bilhetes emitidos?" e a pergunta 71, de 2021, a expressão "... e o valor das diárias pagas e dos bilhetes emitidos?". Assim, adotou-se a redação da pergunta 33, de 2018 e 2019, para a 73, de 2020; e 71, de 2021, mantendo-se a sua finalidade para fins de avaliação do construto.
72	57	Nenhuma	As perguntas são idênticas
73	61	Nenhuma	As perguntas são idênticas
74	36.1	Nenhuma	As perguntas são idênticas
75	36.2	Nenhuma	As perguntas são idênticas
76	36.3	Nenhuma	As perguntas são idênticas
77	36.5	Nenhuma	As perguntas são idênticas
78	69	Nenhuma	As perguntas são idênticas
79	70	Nenhuma	As perguntas são idênticas
80	71	Nenhuma	As perguntas são idênticas
81	56	Nenhuma	A pergunta 56, de 2018 não contemplou o "Conselho", a exemplo da 56, de 2019; 83, de 2020; e 81, de 2021. Considerando que as unidades de análises são os TRTs, tal ausência não interfere na pesquisa, razão pela qual foi suprimida a referida palavra nas perguntas 56, de 2019; 83, de 2020; e 81, de 2021. A pergunta 56, de 2018, possuía um escopo mais abrangente ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais, legenda, audiodescrição e comunicação em linguagem acessível em todas as manifestações públicas, ...") do que as perguntas 56, de 2019 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em todas as manifestações públicas?"); 83, de 2020; e 81, de 2021 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?"). Assim, suprimiu-se a parte excedente, bem assim a sua parte final, que possuía a expressão "..., entre elas propagandas, pronunciamentos oficiais, vídeos educativos, eventos e reuniões?", porquanto tal expressão não foi contemplada nas perguntas 56, de 2019; 83, de 2020; e 81, de 2021. Suprimiu-se, também, a expressão "... em todas ..." da pergunta 56, de 2018 e de 2019, de modo a ficarem com a mesma redação das perguntas 83, de 2020; e 81, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para efeitos de análise do construto.
82	56.1	Nenhuma	A pergunta 56, de 2018, não contemplou o "Conselho", a exemplo da 56, de 2019; 84, de 2020; e 82, de 2021. Considerando que as unidades de análises são os TRTs, tal ausência não interfere na pesquisa, razão pela qual foi suprimida a referida palavra nas perguntas 56.1, de 2019; 84, de 2020; e 82, de 2021. A pergunta 56, de 2018, possuía um escopo mais abrangente ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais, legenda, audiodescrição e comunicação em linguagem acessível em todas as manifestações públicas, ...") do que as perguntas 56.1, de 2019 ("... utiliza legenda em todas as manifestações públicas?"); 84, de 2020; e 82, de 2021 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?"). Assim, suprimiu-se a parte excedente, bem assim a sua parte final, que possuía a expressão "..., entre elas propagandas, pronunciamentos oficiais, vídeos educativos, eventos e reuniões?", porquanto tal expressão não foi contemplada nas perguntas 56.1, de 2019; 84, de 2020; e 82, de 2021. Suprimiu-se, também, a expressão "... em todas ..." da pergunta 56, de 2018; e 56.1, de 2019, de modo a ficarem com a mesma redação das perguntas 84, de 2020; e 82, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para efeitos de análise do construto.
83	56.2	Nenhuma	A pergunta 56, de 2018, não contemplou o "Conselho", a exemplo da 56.2, de 2019; 85, de 2020; e 83, de 2021. Considerando que as unidades de análises são os TRTs, tal ausência não interfere na pesquisa, razão pela qual foi suprimida a referida palavra nas perguntas 56.2, de 2019; 85, de 2020; e 83, de 2021. A pergunta 56, de 2018, possuía um escopo mais abrangente ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais, legenda, audiodescrição e comunicação em

P21	P19	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
			linguagem acessível em todas as manifestações públicas, ...) do que as perguntas 56.2, de 2019 ("... utiliza legenda em todas as manifestações públicas?"); 85, de 2020; e 83, de 2021 ("... utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?"). Assim, suprimiu-se a parte excedente, bem assim a sua parte final, que possuía a expressão "..., entre elas propagandas, pronunciamentos oficiais, vídeos educativos, eventos e reuniões?", porquanto tal expressão não foi contemplada nas perguntas 56.2, de 2019; 85, de 2020; e 83, de 2021. Suprimiu-se, também, a expressão "... em todas ..." da pergunta 56, de 2018; e 56.2, de 2019, de modo a ficarem com a mesma redação das perguntas 85, de 2020; e 83, de 2021, mantendo-se a finalidade da pergunta para efeitos de análise do construto.

Fonte: Elaborada pelo Autor. Dados da pesquisa.

Por fim, realizou-se o mesmo procedimento com o arquivo correspondente ao ano de 2020, quando foram feitas 78 perguntas aos Tribunais, as quais foram adaptadas e identificadas seguindo o mesmo procedimento, consoante apresentado no Quadro 26.

Quadro 26 - Comparação entre as perguntas de 2020 e de 2021

P21	P20	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES E MOTIVOS DA ADAPTAÇÃO
1 a 19	1 a 19	Nenhuma	As perguntas são idênticas
20	-	Marcado como dado ausente	A pergunta foi suprimida no ano de 2020
21	21	Nenhuma	As perguntas são idênticas
22	20	Nenhuma	As perguntas são idênticas
23	24	Nenhuma	As perguntas são idênticas
24	25	Nenhuma	As perguntas são idênticas
25	29	Nenhuma	As perguntas são idênticas
26	-	Marcado como dado ausente	A pergunta foi suprimida no ano de 2020
27	26	Nenhuma	As perguntas são idênticas
28	27	Nenhuma	As perguntas são idênticas
29	28	Nenhuma	As perguntas são idênticas
30 a 52	30 a 52	Nenhuma	As perguntas são idênticas
53	55	Nenhuma	As perguntas são idênticas
54	56	Nenhuma	As perguntas são idênticas
55	57	Nenhuma	As perguntas são idênticas
56	58	Nenhuma	As perguntas são idênticas
57	59	Nenhuma	As perguntas são idênticas
58	60	Nenhuma	As perguntas são idênticas
59	61	Nenhuma	As perguntas são idênticas
60	62	Nenhuma	As perguntas são idênticas
61	63	Nenhuma	As perguntas são idênticas
62	64	Nenhuma	As perguntas são idênticas
63	65	Nenhuma	As perguntas são idênticas
64	66	Nenhuma	As perguntas são idênticas
65	67	Nenhuma	As perguntas são idênticas
66	68	Nenhuma	As perguntas são idênticas

67	69	Nenhuma	As perguntas são idênticas
68	70	Nenhuma	As perguntas são idênticas
69	71	Nenhuma	As perguntas são idênticas
70	72	Nenhuma	As perguntas são idênticas
71	73	Nenhuma	As perguntas são idênticas
72	74	Nenhuma	As perguntas são idênticas
73	75	Nenhuma	As perguntas são idênticas
74	76	Nenhuma	As perguntas são idênticas
75	77	Nenhuma	As perguntas são idênticas
76	78	Nenhuma	As perguntas são idênticas
77	79	Nenhuma	As perguntas são idênticas
78	80	Nenhuma	As perguntas são idênticas
79	81	Nenhuma	As perguntas são idênticas
80	82	Nenhuma	As perguntas são idênticas
81	83	Nenhuma	As perguntas são idênticas
82	84	Nenhuma	As perguntas são idênticas
83	85	Nenhuma	As perguntas são idênticas

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da pesquisa.

Com as adaptações feitas nos bancos de dados supracitados, foi possível montar um banco de dados com 83 perguntas equivalentes para cada ano: 2018, 2019, 2020 e 2021.

Em seguida, os dados relativos ao construto desempenho foram obtidos dos Relatórios Justiça em Números, disponíveis no *site* do CNJ (BRASIL, 2012b) - com registros variados dos Tribunais brasileiros entre 2009 e 2020¹. Desse arquivo, foram extraídas 1.320 variáveis (dimensões = n) que serão analisadas posteriormente para serem agrupadas e comporem as dimensões de desempenho.

Ressalta-se que os dados relativos aos órgãos constituídos pelo Conselho da Justiça Federal (CJF), Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em razão de possuírem competências diversas da jurisdicional, não fizeram parte deste estudo. Da mesma forma, os dados relativos ao Supremo Tribunal Federal e ao TRF da 6ª Região não foram objeto deste estudo, aquele por não integrar o Ranking da Transparência e o Relatório Justiça em Números, e este por ter sido instituído em agosto de 2022.

¹ Ressalta-se que, até 01.07.2022, os dados relativos ao ano de 2021 não haviam sido atualizados pelo CNJ, sendo lançados como ausentes neste estudo.

3.4.2.2 Dados ausentes

A generalização dos resultados pode ficar comprometida se existirem dados ausentes em demasia e fatores desconhecidos para sua ocorrência (HAIR *et al.*, 2014a). Portanto, no que se refere aos dados ausentes, é relevante avaliar as suas origens e a sua extensão, buscando análise e tratamento perspicazes sobre tal ocorrência, especialmente se os valores obtidos na amostra não forem representativos da população de interesse. Também se deve levar em conta possíveis padrões não aleatórios nos dados ausentes, o que pode se tornar danoso à generalização dos resultados. Por isso, é importante verificar as regras práticas propostas por Hair *et al.* (2014a, p. 62-63):

- ✓ dados perdidos abaixo de 10%, para um caso ou observação individual, podem geralmente ser ignorados, exceto quando acontecem de maneira não-aleatória (p. ex., concentração em um conjunto específico de questões, falhas para finalizar o questionário etc.);
- ✓ o número de casos sem dados perdidos deve ser suficiente para a técnica de análise selecionada se valores de substituição não forem atribuídos para os dados perdidos;
- ✓ variáveis com 15% de dados perdidos, ou menos, são candidatas para eliminação [15], todavia níveis mais elevados (20% a 30%), muitas vezes, podem ser remediados;
- ✓ certifique-se de que a diminuição nos dados perdidos é grande o bastante para justificar a eliminação de uma variável ou caso individual;
- ✓ casos com dados perdidos para variáveis dependentes tipicamente são eliminados para evitar qualquer aumento artificial em relações com variáveis independentes;
- ✓ quando eliminar uma variável, garanta que variáveis alternativas, preferencialmente correlacionadas, estão disponíveis para representar a intenção da variável original;
- ✓ sempre considere a possibilidade de executar a análise com e sem os casos ou variáveis eliminadas para identificar diferenças evidentes.

Ainda segundo Hair *et al.* (2014a), dados perdidos, abaixo de 10%, para um caso ou observação individual, podem geralmente ser ignorados, e níveis mais elevados (20% a 30%), muitas vezes, podem ser remediados, exceto quando os dados perdidos acontecem de maneira não-aleatória (o que é o caso do presente estudo, pois os dados literalmente não existem).

Além disso, casos com dados perdidos para variáveis dependentes tipicamente são eliminados para evitar qualquer aumento artificial em relações com variáveis independentes.

a) Tratamento das variáveis do Ranking da Transparência

Verificou-se a concentração de dados ausentes por variável do Ranking da Transparência, antes de qualquer exclusão, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Análise de dados ausentes nas variáveis do Ranking da Transparência

VARIÁVEIS	TOTAL DE DADOS AUSENTES	PERCENTUAL DE DADOS AUSENTES
TRANSP_20	270	75,0%
GOVERN_26	270	75,0%
CONFORM_41	238	66,1%
CONFORM_11	180	50,0%
GOVERN_78	90	25,0%
GOVERN_79	90	25,0%
GOVERN_80	90	25,0%
CONFORM_39	58	16,1%
CONFORM_38	56	15,6%
CONFORM_61	56	15,6%
CONFORM_62	56	15,6%
GOVERN_31	1	0,3%

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: As variáveis que não possuem dados ausentes não estão exibidas aqui.

Todas as variáveis com mais de 10% de dados ausentes foram excluídas da análise, restando somente um (1) dado ausente sobre a variável GOVERN_31. Portanto, pode-se afirmar que a amostra restante e suas variáveis do Ranking da Transparência se encontram fora dos limites que poderiam trazer alguma preocupação no que tange aos dados ausentes, em termos de generalização dos resultados relativos aos tratamentos de dados (HAIR *et al.*, 2014a).

b) Tratamento dos dados ausentes das variáveis de desempenho

Após o tratamento de dados ausentes das variáveis do Ranking da Transparência, iniciou-se o tratamento de dados ausentes para as variáveis de desempenho. Conforme listado no ANEXO K – Dados ausentes excluídos em Desempenho, das 1.320 variáveis (n = dimensões do desempenho) extraídas (dados originais), 946 foram excluídas por possuírem mais que 10% de dados ausentes. As demais, 374 variáveis, foram mantidas, todas sem dados ausentes (exceto 90 dados ausentes do ano de 2021, que serão ignorados nos cálculos envolvendo este ano), conforme pode ser visto no ANEXO L – Variáveis sem dados ausentes de Desempenho. Portanto, pode-se afirmar que a amostra remanescente e suas variáveis

(dimensões) do desempenho se encontram fora dos limites que poderiam trazer alguma preocupação no que tange aos dados ausentes (HAIR *et al.*, 2014a).

3.4.2.3 Padronização das variáveis

As variáveis do ANEXO H – Construtos e Legendas do Ranking da Transparência foram classificadas em quatro (04) construtos nomeados: **confidencialidade, conformidade, governança e transparência**; codificadas pelo prefixo do construto, seguido do número da pergunta no questionário. Já as variáveis do ANEXO I – Construtos e Legendas de **Desempenho** (Relatórios Justiça em Números) foram classificadas, inicialmente, em oito (08) construtos (dimensões): **despesas com pessoal, despesas variáveis, despesas financeiras, eficiência, infraestrutura, novas demandas, produtividade e recursos humanos**; e formadas pelo prefixo do construto, seguido do código original da variável (dimensão).

Após a avaliação da correlação entre as variáveis (dimensões) de desempenho e o construto de transparência, somente as variáveis que apresentaram correlação superior a $\pm 0,15$ foram selecionadas. Em função disso, permaneceram, para a próxima etapa, os construtos acima referidos, exceto a variável infraestrutura – dimensão do desempenho.

Além disso, foram criadas variáveis para todos os construtos do Ranking da Transparência e do desempenho, conforme metodologia de análise de painel de efeitos aleatórios. Essa metodologia apresenta vantagens estatísticas, tais como: a) multiplicar o tamanho da amostra, pois, no banco de dados original, temos 90 Tribunais em cada ano (90 linhas de dados por ano, totalizando 360 dados que só podem ser comparados ano a ano). Mas, com a padronização das variáveis, podemos considerar todos os anos como um mesmo padrão de dados, ou seja, 360 linhas de dados comparáveis conjuntamente; b) aumentar o poder de teste, pois permite que os dados sejam tratados como um conjunto e não ano a ano; c) possibilitar a ‘modelagem de equações estruturais’, pelo aumento da amostra e porque permite generalizar o modelo hipotético para todos os anos, ao invés de fazer um modelo para cada ano; d) reduzir o viés da análise, possibilitando que as conclusões independam das características específicas de cada tribunal. Portanto, as conclusões serão muito mais generalizáveis para os Tribunais como um todo. Com a ‘análise de painel’ tem-se um modelo estrutural aplicável a qualquer segmento de organização (privada ou pública).

Essas novas variáveis foram codificadas com as iniciais “DMED_” e calculadas pela subtração da nota da variável do tribunal do valor da média da nota do respectivo tribunal no período específico, conforme exemplificado na Tabela 2.

Tabela 2 - Exemplo de criação das variáveis DMED

ANO	TRIBUNAL	CONFID_42	MÉDIA	DMED_ CONFID_42
2018	TJ-MG	0	1,00	-1,00
2019	TJ-MG	0	1,00	-1,00
2020	TJ-MG	3	1,00	2,00

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: **CONFID_42** é a nota recebida pelo tribunal em cada ano; **MÉDIA** é a soma das notas em cada ano dividida pelo número de anos; **DMED_ CONFID_42** é dada pela nota CONFID_42 menos a MÉDIA.

Assim, a Tabela 2 retrata somente um exemplo da criação das variáveis do tipo “DMED_”, tendo sido criadas para todas as variáveis.

3.4.2.4 Alinhamento das variáveis de desempenho

Além da padronização das variáveis, todas aquelas redundantes, que derivavam umas das outras, foram excluídas, a exemplo do construto desempenho - dimensão *eficiência*:

- ✓ Variável principal mantida:
 - DMED_EFIC_scn que significa o número de “Sentenças por casos novos”.
- ✓ Variáveis derivadas de DMED_EFIC_scn e excluídas:
 - DMED_EFIC_scn1 que significa o número de “Sentenças por casos novos no 1º Grau”;
 - DMED_EFIC_scn2 que significa o número de “Sentenças por casos novos no 2º Grau”.

Após a exclusão das variáveis redundantes, restaram 132 variáveis de desempenho, que podem ser vistas demarcadas de verde no ANEXO J - Construtos e Legendas de Desempenho efetivamente selecionados para a análise.

3.4.2.5 Outliers

De acordo com Hair *et al.* (2014a), os *outliers* podem distorcer as estimativas do estudo, por se tratarem de padrões de respostas díspares em relação ao padrão das variáveis, sendo necessário avaliar e tratar tais casos, antes de proceder à análise (KLINE, 2005).

Portanto, foi verificado se respostas foram originadas de indivíduos que não pertencem à população de interesse ou que pertencem a grupos não representativos, de acordo com o proposto por Tabachnick e Fidell (2007).

Uma forma de avaliar esses dados é através do teste Z (HAIR *et al.*, 2014a), que permite avaliar como cada dado se aproxima ou se afasta da média. Os autores recomendam um ponto entre 2.5 e 4.0 desvios, portanto utilizamos $Z < -2.50$ e $Z > 2.50$, o que corresponde a, aproximadamente, 98,76% dos dados originais. Portanto, utilizou-se uma estimativa com valor Z entre $\pm 2,50$, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 - Quantidade de *outliers* univariados

Quantidade de <i>outliers</i>	Número de respondentes	Percentual	Percentual acumulado
0	138	38,3%	38,3%
1	47	13,1%	51,4%
2	31	8,6%	60,0%
3	30	8,3%	68,3%
4	20	5,6%	73,9%
5	12	3,3%	77,2%
6	12	3,3%	80,6%
7	9	2,5%	83,1%
8	12	3,3%	86,4%
9	3	0,8%	87,2%
10	1	0,3%	87,5%
11	2	0,6%	88,1%
12	2	0,6%	88,6%
13	2	0,6%	89,2%
15	1	0,3%	89,4%
16	2	0,6%	90,0%
17	2	0,6%	90,6%
18	6	1,7%	92,2%
19	4	1,1%	93,3%
20	1	0,3%	93,6%
22	3	0,8%	94,4%
23	2	0,6%	95,0%
24	1	0,3%	95,3%
25	2	0,6%	95,8%
27	1	0,3%	96,1%
30	1	0,3%	96,4%
35	1	0,3%	96,7%
36	1	0,3%	96,9%
42	1	0,3%	97,2%
45	1	0,3%	97,5%
67	1	0,3%	97,8%
73	1	0,3%	98,1%
79	1	0,3%	98,3%
81	1	0,3%	98,6%
83	1	0,3%	98,9%
Total	360	-	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: Quantidade de *outliers* é o número de *outliers* encontrados; Número de respondentes é o número de questionários que possuem N *outliers* (p. ex., 138 questionários possuem 0 *outliers*,

mas 1 questionário possui 83 *outliers*); Percentual é o percentual que o Número de respondentes representa sobre o total de questionários da amostra; Percentual acumulado é o percentual ACM.

Assim, conforme apresentado na Tabela 3, a maioria dos questionários não possui *outliers* univariados. Portanto, iniciou-se a identificação dos casos multivariados, com o método da distância de Mahalanobis (D^2) dividida por 204 graus de liberdade (igual ao número das 72 variáveis do Ranking da Transparência mais as 132 variáveis de desempenho na regressão multivariada). De acordo com essa distância, os dados podem ser considerados *outliers* multivariados, caso a razão do método de Mahalanobis seja superior a 3,00 (HAIR *et al.*, 2014a), conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 - Quantidade de *outliers* multivariados

Intervalo do Teste de Mahalanobis	Número de respondentes	Percentual	Percentual acumulado
[0,47 - 0,15[0	0,0%	0,0%
[0,15 - 0,45[0	0,0%	0,0%
[0,45 - 0,60[268	99,6%	99,6%
[0,60 - 0,60[1	0,4%	100,0%
Ausentes	91	-	-
Total	360	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: Intervalo do Teste de Mahalanobis é o intervalo dos valores encontrados pelo método Mahalanobis; Número de respondentes é o número de questionários dentro de cada intervalo; Percentual é o percentual que o Número de respondentes representa sobre o total de questionários da amostra; Percentual acumulado é o percentual ACM.

Portanto, conforme demonstrado na Tabela 4, não existem *outliers* multivariados, logo isso não interfere nos resultados finais.

3.4.3 Variáveis descritivas

Após a enumeração e a categorização das perguntas, efetuou-se a análise descritiva. Nessa etapa, está descrito o perfil da amostra, conforme as variáveis coletadas no estudo, iniciando-se a descrição pela quantidade de Tribunais por ano. Consoante apresentado na Tabela 5, há 90 Tribunais integrantes do Poder Judiciário brasileiro em cada ano, exceto o Conselho da Justiça Federal (CJF), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por possuírem competências diversas da jurisdicional; o Supremo Tribunal Federal, por não integrar o Ranking da Transparência, e o TRF da 6ª Região, que foi instituído em agosto de 2022.

Tabela 5 - Número de Tribunais por ano

TRIBUNAIS	2018	2019	2020	2021	TOTAL
STJ	1	1	1	1	4
STM	1	1	1	1	4
TJAC	1	1	1	1	4
TJAL	1	1	1	1	4
TJAM	1	1	1	1	4
TJAP	1	1	1	1	4
TJBA	1	1	1	1	4
TJCE	1	1	1	1	4
TJDFT	1	1	1	1	4
TJES	1	1	1	1	4
TJGO	1	1	1	1	4
TJMA	1	1	1	1	4
TJMG	1	1	1	1	4
TJMMG	1	1	1	1	4
TJMRS	1	1	1	1	4
TJMS	1	1	1	1	4
TJMSP	1	1	1	1	4
TJMT	1	1	1	1	4
TJPA	1	1	1	1	4
TJPB	1	1	1	1	4
TJPE	1	1	1	1	4
TJPI	1	1	1	1	4
TJPR	1	1	1	1	4
TJRJ	1	1	1	1	4
TJRN	1	1	1	1	4
TJRO	1	1	1	1	4
TJRR	1	1	1	1	4
TJRS	1	1	1	1	4
TJSC	1	1	1	1	4
TJSE	1	1	1	1	4
TJSP	1	1	1	1	4
TJTO	1	1	1	1	4
TREAC	1	1	1	1	4
TREAL	1	1	1	1	4
TREAM	1	1	1	1	4
TREAP	1	1	1	1	4
TREBA	1	1	1	1	4
TRECE	1	1	1	1	4
TREDF	1	1	1	1	4
TREES	1	1	1	1	4
TREGO	1	1	1	1	4
TREMA	1	1	1	1	4
TREMG	1	1	1	1	4
TREMS	1	1	1	1	4
TREMT	1	1	1	1	4
TREPA	1	1	1	1	4
TREPB	1	1	1	1	4
TREPE	1	1	1	1	4
TREPI	1	1	1	1	4
TREPR	1	1	1	1	4
TREPRJ	1	1	1	1	4
TREPRN	1	1	1	1	4
TREPRO	1	1	1	1	4
TREPRR	1	1	1	1	4
TREPRS	1	1	1	1	4
TRESC	1	1	1	1	4
TRESE	1	1	1	1	4

TRIBUNAIS	2018	2019	2020	2021	TOTAL
TRESP	1	1	1	1	4
TRETO	1	1	1	1	4
TRF1	1	1	1	1	4
TRF2	1	1	1	1	4
TRF3	1	1	1	1	4
TRF4	1	1	1	1	4
TRF5	1	1	1	1	4
TRT1	1	1	1	1	4
TRT10	1	1	1	1	4
TRT11	1	1	1	1	4
TRT12	1	1	1	1	4
TRT13	1	1	1	1	4
TRT14	1	1	1	1	4
TRT15	1	1	1	1	4
TRT16	1	1	1	1	4
TRT17	1	1	1	1	4
TRT18	1	1	1	1	4
TRT19	1	1	1	1	4
TRT2	1	1	1	1	4
TRT20	1	1	1	1	4
TRT21	1	1	1	1	4
TRT22	1	1	1	1	4
TRT23	1	1	1	1	4
TRT24	1	1	1	1	4
TRT3	1	1	1	1	4
TRT4	1	1	1	1	4
TRT5	1	1	1	1	4
TRT6	1	1	1	1	4
TRT7	1	1	1	1	4
TRT8	1	1	1	1	4
TRT9	1	1	1	1	4
TSE	1	1	1	1	4
TST	1	1	1	1	4
TOTAL	90	90	90	90	360

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da pesquisa.

3.4.4 Estimativas padrão

Neste estudo, foram analisadas as estimativas de média e desvio padrão, conforme proposto por Malhotra e Birks (2007), com o intuito de prover um conhecimento prévio do trabalho e, oportunamente, antecipar problemas e soluções para distorções que possam ser identificadas.

A Tabela 6 apresenta tais resultados, em função das estatísticas básicas das escalas.

Tabela 6 - Análise descritiva dos dados

N	VARIÁVEIS	N	MÍNIMO	MÁXIMO	DESVIO PADRÃO
1	DMED_CONFID_42	360	-1,5	2,3	1,1
2	DMED_CONFID_43	360	-1,5	1,8	1,0
3	DMED_CONFID_44	360	-1,5	2,3	0,9

N	VARIÁVEIS	N	MÍNIMO	MÁXIMO	DESVIO PADRÃO
4	DMED_CONFID_51	360	-1,8	2,3	1,3
5	DMED_CONFID_52	360	-1,8	2,3	1,2
6	DMED_CONFID_53	360	-1,8	2,3	1,3
7	DMED_CONFID_8	360	-2,0	2,3	1,1
8	DMED_CONFORM_10	360	-1,8	2,0	1,0
9	DMED_CONFORM_14	360	-1,8	2,3	1,2
10	DMED_CONFORM_16	360	-1,8	2,3	1,2
11	DMED_CONFORM_21	360	-2,0	2,3	0,9
12	DMED_CONFORM_27	360	-1,8	1,8	1,2
13	DMED_CONFORM_35	360	-1,8	2,3	1,3
14	DMED_CONFORM_36	360	-1,5	1,8	0,9
15	DMED_CONFORM_37	360	-1,5	2,0	1,0
16	DMED_CONFORM_45	360	-1,8	2,0	1,1
17	DMED_CONFORM_46	360	-1,8	2,3	1,2
18	DMED_CONFORM_47	360	-1,8	2,3	1,2
19	DMED_CONFORM_48	360	-1,8	2,0	1,2
20	DMED_CONFORM_49	360	-1,8	2,3	1,2
21	DMED_CONFORM_50	360	-1,8	2,3	1,2
22	DMED_CONFORM_54	360	-1,8	2,0	1,1
23	DMED_CONFORM_55	360	-1,8	2,0	1,1
24	DMED_CONFORM_56	360	-1,8	2,0	1,1
25	DMED_CONFORM_57	360	-1,8	2,0	1,0
26	DMED_CONFORM_58	360	-1,8	2,0	1,0
27	DMED_CONFORM_59	360	-1,3	1,3	0,6
28	DMED_CONFORM_60	360	-1,8	2,0	1,1
29	DMED_CONFORM_63	360	-1,3	1,3	0,6
30	DMED_CONFORM_64	360	-1,8	2,0	1,1
31	DMED_CONFORM_65	360	-1,3	1,3	0,6
32	DMED_CONFORM_66	360	-1,8	2,0	1,0
33	DMED_CONFORM_67	360	-1,3	1,5	0,8
34	DMED_CONFORM_70	360	-1,8	2,3	1,2
35	DMED_CONFORM_73	360	-1,3	1,5	0,8
36	DMED_CONFORM_9	360	-1,1	1,4	0,6
37	DMED_GOVERN_1	360	-1,8	2,3	1,0
38	DMED_GOVERN_2	360	-1,8	2,3	1,1
39	DMED_GOVERN_3	360	-1,8	1,8	1,0
40	DMED_GOVERN_30	360	-1,8	1,8	1,1
41	DMED_GOVERN_31	359	-1,8	1,8	1,2
42	DMED_GOVERN_4	360	-1,3	0,8	0,6
43	DMED_GOVERN_40	360	-1,3	2,0	1,0
44	DMED_GOVERN_5	360	-1,8	2,3	1,2
45	DMED_GOVERN_6	360	-1,8	2,3	1,1
46	DMED_GOVERN_7	360	-1,8	2,3	1,0
47	DMED_GOVERN_74	360	-2,0	2,3	1,0
48	DMED_GOVERN_75	360	-2,0	2,3	1,1
49	DMED_GOVERN_76	360	-1,0	1,3	0,6
50	DMED_GOVERN_77	360	-1,8	2,0	1,0
51	DMED_TRANSP_12	360	-1,8	2,3	1,2
52	DMED_TRANSP_13	360	-1,8	2,3	1,0
53	DMED_TRANSP_15	360	-1,3	1,5	0,8
54	DMED_TRANSP_17	360	-0,8	0,8	0,2
55	DMED_TRANSP_18	360	-1,0	1,3	0,7
56	DMED_TRANSP_19	360	-2,0	1,8	0,9
57	DMED_TRANSP_22	360	-1,3	1,3	0,6
58	DMED_TRANSP_23	360	-2,5	2,0	1,2
59	DMED_TRANSP_24	360	-1,3	1,3	0,6
60	DMED_TRANSP_25	360	-0,8	0,8	0,4
61	DMED_TRANSP_28	360	-1,3	1,5	0,8

N	VARIÁVEIS	N	MÍNIMO	MÁXIMO	DESVIO PADRÃO
62	DMED_TRANSP_29	360	-1,3	1,5	0,8
63	DMED_TRANSP_32	360	-2,0	1,5	1,1
64	DMED_TRANSP_33	360	-1,5	1,5	0,8
65	DMED_TRANSP_34	360	-1,5	1,5	0,8
66	DMED_TRANSP_68	360	-0,8	0,8	0,3
67	DMED_TRANSP_69	360	-1,3	1,5	0,7
68	DMED_TRANSP_71	360	-1,8	2,3	1,1
69	DMED_TRANSP_72	360	-1,3	1,5	0,8
70	DMED_TRANSP_81	360	-1,5	2,3	1,0
71	DMED_TRANSP_82	360	-1,3	1,5	0,7
72	DMED_TRANSP_83	360	-1,0	1,5	0,5
73	DMED_DESP_VAR_dpj	270	-663610340,7	634631476,2	0,0
74	DMED_DESP_VAR_dpco	270	-37581776,3	40037740,4	0,0
75	DMED_DESP_VAR_g2	270	-0,7	0,5	0,0
76	DMED_DESP_VAR_g4	270	-0,1	0,1	0,0
77	DMED_DESP_VAR_g6	270	-0,1	0,1	0,0
78	DMED_DESP_VAR_g8	270	-0,1	0,1	0,0
79	DMED_DESP_VAR_g9	270	-0,3	0,4	0,0
80	DMED_DESP_VAR_inf1	270	-0,1	0,1	0,0
81	DMED_DESP_PESS_dest	270	-12612356,9	9600801,0	0,0
82	DMED_DESP_PESS_dfcadm	270	-4762120,0	3654016,3	0,0
83	DMED_DESP_PESS_dmag	270	-427333554,3	236875678,5	0,0
84	DMED_DESP_PESS_dpe	270	-584328538,6	461527579,8	0,0
85	DMED_DESP_PESS_dpea	270	-273714695,4	243644005,7	0,0
86	DMED_DESP_PESS_dpeaadm	270	-77353936,6	76742886,1	0,0
87	DMED_DESP_PESS_dpei	270	-440940439,4	244511204,6	0,0
88	DMED_DESP_PESS_dserv	270	-398456002,4	427536517,4	0,0
89	DMED_DESP_PESS_dter	270	-33876738,6	29717715,5	0,0
90	DMED_DESP_PESS_drh	270	-562491149,4	543593213,8	0,0
91	DMED_DESP_PESS_g10a	270	-367391,8	216548,4	0,0
92	DMED_DESP_PESS_g10b	270	-57851,6	49365,5	0,0
93	DMED_DESP_PESS_g10c	270	-31658,5	60361,5	0,0
94	DMED_DESP_PESS_g10d	270	-102893,0	202531,7	0,0
95	DMED_DESP_PESS_dpmag	270	-4789413,6	5517123,9	0,0
96	DMED_DESP_PESS_dben	270	-109581360,8	62146358,6	0,0
97	DMED_DESP_PESS_dbenaadm	270	-15351242,2	8267566,6	0,0
98	DMED_DESP_PESS_dbeni	270	-36101385,4	72202770,9	0,0
99	DMED_DESP_PESS_dcc	270	-176571863,1	120335334,0	0,0
100	DMED_DESP_PESS_dccadm	270	-24578234,7	16175739,4	0,0
101	DMED_DESP_PESS_dfc	270	-10390778,8	20464503,6	0,0
102	DMED_DESP_PESS_dbena	270	-93379162,8	47961372,8	0,0
103	DMED_DESP_FIN_dinf1	270	-82036701,5	106118472,5	0,0
104	DMED_DESP_FIN_dinf2	270	-51662491,6	29715286,6	0,0
105	DMED_DESP_FIN_dip	270	-228652646,9	133639486,4	0,0
106	DMED_DESP_FIN_dipadm	270	-27475759,0	41258661,5	0,0
107	DMED_DESP_FIN_dk	270	-94138121,9	154795065,9	0,0
108	DMED_DESP_FIN_odck	270	-191673516,8	205610532,6	0,0
109	DMED_DESP_FIN_dpjio	270	-466462655,3	454427246,6	0,0
110	DMED_DESP_FIN_g7	270	-151,0	100,6	0,0
111	DMED_DESP_FIN_dpcn	270	-317365,0	539183,1	0,0
112	DMED_DESP_FIN_ode	270	-185857177,4	231855925,0	0,0
113	DMED_EFIC_apublic	270	-1041813,3	873434,7	0,0
114	DMED_EFIC_dec	270	-392141,7	307234,3	0,0
115	DMED_EFIC_sent	270	-891313,7	963707,3	0,0
116	DMED_EFIC_sentncrim	270	-735207,3	883539,7	0,0
117	DMED_EFIC_tc	270	-0,3	0,2	0,0
118	DMED_EFIC_tncrim	270	-0,3	0,3	0,0
119	DMED_EFIC_tcl	270	-0,3	0,3	0,0

N	VARIÁVEIS	N	MÍNIMO	MÁXIMO	DESVIO PADRÃO
120	DMED_EFIC_sm	270	-2349,9	3092,4	0,0
121	DMED_EFIC_scn	270	-1,4	2,5	0,0
122	DMED_RH_sajudmag	270	-3,5	5,1	0,0
123	DMED_RH_sajudserv	270	-0,2	0,3	0,0
124	DMED_RH_f1	270	-3,3	1,7	0,0
125	DMED_RH_f2	270	-2,7	1,3	0,0
126	DMED_RH_f3	270	-59,0	32,7	0,0
127	DMED_RH_f4a	270	-32,3	20,9	0,0
128	DMED_RH_f4b	270	-47,6	23,8	0,0
129	DMED_RH_f4c	270	-82,7	43,2	0,0
130	DMED_RH_f4d	270	-0,2	0,3	0,0
131	DMED_RH_f5	270	0,0	0,0	0,0
132	DMED_RH_f6	270	0,0	0,0	0,0
133	DMED_RH_fc	270	-1245,0	645,0	0,0
134	DMED_RH_cc	270	-1054,3	1196,0	0,0
135	DMED_RH_tpin	270	-1536,3	1285,7	0,0
136	DMED_RH_sajudp	270	-1249,7	1428,7	0,0
137	DMED_RH_tpad	270	-754,3	771,7	0,0
138	DMED_RH_tpi	270	-603,0	550,3	0,0
139	DMED_RH_serv	270	-1591,3	1761,7	0,0
140	DMED_RH_tvefet	270	-685,7	944,0	0,0
141	DMED_RH_tfaux	270	-799,3	952,0	0,0
142	DMED_RH_mage	270	-87,0	67,0	0,0
143	DMED_RH_magp	270	-55,3	64,0	0,0
144	DMED_RH_magv	270	-91,7	66,3	0,0
145	DMED_RH_ts	270	-2002,0	1671,0	0,0
146	DMED_RH_ftt	270	-2041,7	1720,3	0,0
147	DMED_RH_tcc	270	-0,3	0,2	0,0
148	DMED_RH_tcefet	270	-752,7	1166,7	0,0
149	DMED_RH_tfauxe	270	-513,0	861,0	0,0
150	DMED_RH_tfauxt	270	-545,7	828,3	0,0
151	DMED_RH_tpefet	270	-1627,7	1762,3	0,0
152	DMED_RH_tpefetadm	270	-600,0	373,0	0,0
153	DMED_RH_tpesc	270	-9,3	13,3	0,0
154	DMED_RH_tpiadm	270	-1318,0	697,0	0,0
155	DMED_RH_tps	270	-106,0	206,3	0,0
156	DMED_RH_tpsv	270	-321,0	420,0	0,0
157	DMED_RH_tpsvadm	270	-24,7	28,3	0,0
158	DMED_RH_tptic	270	-16,7	31,3	0,0
159	DMED_RH_sajud	270	-738,7	1383,0	0,0
160	DMED_RH_servadmseti	270	-3699,7	2158,3	0,0
161	DMED_RH_servin	270	-1527,3	1282,7	0,0
162	DMED_RH_fcadm	270	-177,3	152,0	0,0
163	DMED_RH_mag	270	-41,3	65,7	0,0
164	DMED_RH_ccadm	270	-184,0	124,0	0,0
165	DMED_DM_NOV_procel	270	-0,5	0,6	0,0
166	DMED_DM_NOV_ch	270	-3360,5	2501,4	0,0
167	DMED_DM_NOV_cm	270	-2493,4	1760,1	0,0
168	DMED_DM_NOV_cs	270	-71,1	117,6	0,0
169	DMED_DM_NOV_reat	270	-116670,7	112816,0	0,0
170	DMED_DM_NOV_reatncrim	270	-114319,3	112816,0	0,0
171	DMED_DM_NOV_cn	270	-722169,0	652949,7	0,0
172	DMED_DM_NOV_cnelet	270	-590952,3	360937,7	0,0
173	DMED_DM_NOV_cnn crim	270	-669002,3	640461,3	0,0
174	DMED_DM_NOV_cno	270	-578180,0	327471,0	0,0
175	DMED_DM_NOV_cnr	270	-376767,3	561146,7	0,0
176	DMED_DM_NOV_cnnjud	270	-644705,7	368309,3	0,0
177	DMED_PRODU_k	270	-4511,1	4598,4	0,0

N	VARIÁVEIS	N	MÍNIMO	MÁXIMO	DESVIO PADRÃO
178	DMED_PRODU_kl	270	-5772,0	4932,5	0,0
179	DMED_PRODU_ks	270	-179,4	154,5	0,0
180	DMED_PRODU_ipm	270	-780,5	878,8	0,0
181	DMED_PRODU_ips	270	-55,2	63,5	0,0
182	DMED_PRODU_ipsjud	270	-72,4	78,4	0,0
183	DMED_PRODU_rint	270	-81491,3	82926,7	0,0
184	DMED_PRODU_rintj	270	-34500,7	35229,0	0,0
185	DMED_PRODU_rintp	270	-31867,7	34628,3	0,0
186	DMED_PRODU_rsup	270	-92390,7	62904,7	0,0
187	DMED_PRODU_sus	270	-1508772,7	975533,3	0,0
188	DMED_PRODU_susrg	270	-30433,3	32121,3	0,0
189	DMED_PRODU_tbaix	270	-1436778,7	859046,3	0,0
190	DMED_PRODU_tbaixncrim	270	-1295212,7	780052,3	0,0
191	DMED_PRODU_cp	270	-1713407,0	1335520,0	0,0
192	DMED_PRODU_cpncrim	270	-1707366,0	1245464,0	0,0
193	DMED_PRODU_rintinc	270	-81491,3	82926,7	0,0
194	DMED_PRODU_rintincp	270	-146883,3	79621,7	0,0
195	DMED_PRODU_tptotst	270	-566897346,0	691445598,0	0,0
196	DMED_PRODU_iad	270	-2,4	4,3	0,0
197	DMED_PRODU_iadncrim	270	-3,4	6,5	0,0
198	DMED_PRODU_ic	270	-0,2	0,5	0,0
199	DMED_PRODU_pesus	270	-0,2	0,2	0,0
200	DMED_PRODU_perg	270	-0,1	0,1	0,0
201	DMED_PRODU_rx	270	-0,3	0,5	0,0
202	DMED_PRODU_rin	270	-0,2	0,4	0,0
203	DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	270	-746672,7	1042919,3	0,0
204	DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	270	-800410,7	519738,3	0,0

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: Mínimo é a menor resposta obtida para a variável; Máximo é a resposta mais alta da variável; Média é a média aritmética da variável; Desvio padrão é o desvio padrão da variável.

3.4.5 Avaliação dos pressupostos para as análises estatísticas propostas

3.4.5.1 Avaliação da normalidade

Hair *et al.* (2014a) afirmam que é preciso verificar os dados em estudo para avaliar se eles se comportam conforme uma distribuição normal ou não, pois isso determinará quais métodos e técnicas de tratamento dos dados e dos testes de hipóteses deverão ser utilizados. Por exemplo, numa distribuição normal, os dados tendem a possuir a maioria dos valores concentrados em torno da sua média, moda e mediana, enquanto os casos com valores distantes dessa tendência central são menos comuns. Assim, procedeu-se à análise da distribuição dos dados da amostra, bem assim da incidência de assimetria ou curtose, consoante apresentado na Tabela 7.

Tabela 7 - Análise da assimetria e curtose das variáveis

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
DMED_CONFID_42	0,25	0,13	1,97	0,05	-1,22	0,26	-4,78	0,00	26,31	0,00
DMED_CONFID_43	0,37	0,13	2,85	0,00	-1,10	0,26	-4,29	0,00	26,21	0,00
DMED_CONFID_44	0,37	0,13	2,87	0,00	-0,68	0,26	-2,65	0,01	15,11	0,00
DMED_CONFID_51	0,38	0,13	2,98	0,00	-1,31	0,26	-5,13	0,00	34,71	0,00
DMED_CONFID_52	0,23	0,13	1,78	0,08	-1,30	0,26	-5,07	0,00	28,38	0,00
DMED_CONFID_53	-0,12	0,13	-0,90	0,37	-1,73	0,26	-6,77	0,00	45,80	0,00
DMED_CONFID_8	-0,26	0,13	-2,02	0,04	-1,00	0,26	-3,91	0,00	19,09	0,00
DMED_CONFORM_10	0,09	0,13	0,69	0,49	-1,71	0,26	-6,67	0,00	44,18	0,00
DMED_CONFORM_14	0,19	0,13	1,47	0,14	-1,38	0,26	-5,39	0,00	30,71	0,00
DMED_CONFORM_16	0,34	0,13	2,64	0,01	-1,16	0,26	-4,52	0,00	27,02	0,00
DMED_CONFORM_21	-0,39	0,13	-3,05	0,00	-1,17	0,26	-4,59	0,00	29,94	0,00
DMED_CONFORM_27	-0,15	0,13	-1,19	0,24	-1,71	0,26	-6,68	0,00	45,21	0,00
DMED_CONFORM_35	-0,11	0,13	-0,87	0,39	-1,71	0,26	-6,67	0,00	44,46	0,00
DMED_CONFORM_36	0,44	0,13	3,40	0,00	-1,27	0,26	-4,95	0,00	35,59	0,00
DMED_CONFORM_37	0,20	0,13	1,56	0,12	-1,19	0,26	-4,63	0,00	23,49	0,00
DMED_CONFORM_45	-0,11	0,13	-0,87	0,39	-1,73	0,26	-6,77	0,00	45,75	0,00
DMED_CONFORM_46	-0,07	0,13	-0,55	0,58	-1,71	0,26	-6,66	0,00	43,91	0,00
DMED_CONFORM_47	-0,08	0,13	-0,64	0,52	-1,70	0,26	-6,63	0,00	43,65	0,00
DMED_CONFORM_48	-0,11	0,13	-0,84	0,40	-1,72	0,26	-6,73	0,00	45,18	0,00
DMED_CONFORM_49	-0,08	0,13	-0,59	0,56	-1,70	0,26	-6,64	0,00	43,65	0,00
DMED_CONFORM_50	-0,11	0,13	-0,81	0,42	-1,71	0,26	-6,67	0,00	44,37	0,00
DMED_CONFORM_54	0,25	0,13	1,91	0,06	-1,47	0,26	-5,75	0,00	36,12	0,00
DMED_CONFORM_55	0,20	0,13	1,54	0,12	-1,45	0,26	-5,68	0,00	34,04	0,00
DMED_CONFORM_56	0,21	0,13	1,61	0,11	-1,48	0,26	-5,77	0,00	35,27	0,00
DMED_CONFORM_57	0,04	0,13	0,32	0,75	-1,74	0,26	-6,80	0,00	45,62	0,00
DMED_CONFORM_58	0,06	0,13	0,45	0,65	-1,75	0,26	-6,84	0,00	46,14	0,00
DMED_CONFORM_59	-0,16	0,13	-1,21	0,23	-1,26	0,26	-4,93	0,00	25,39	0,00
DMED_CONFORM_60	-0,06	0,13	-0,45	0,65	-1,68	0,26	-6,56	0,00	42,54	0,00
DMED_CONFORM_63	-0,17	0,13	-1,33	0,18	-1,14	0,26	-4,43	0,00	21,08	0,00
DMED_CONFORM_64	0,08	0,13	0,60	0,55	-1,64	0,26	-6,41	0,00	40,81	0,00
DMED_CONFORM_65	-0,04	0,13	-0,33	0,74	-1,18	0,26	-4,59	0,00	20,86	0,00
DMED_CONFORM_66	0,08	0,13	0,64	0,52	-1,74	0,26	-6,80	0,00	45,88	0,00
DMED_CONFORM_67	-0,30	0,13	-2,31	0,02	-1,26	0,26	-4,94	0,00	29,29	0,00
DMED_CONFORM_70	0,02	0,13	0,12	0,91	-1,55	0,26	-6,05	0,00	36,05	0,00
DMED_CONFORM_73	0,01	0,13	0,04	0,97	-1,24	0,26	-4,85	0,00	23,10	0,00
DMED_CONFORM_9	0,60	0,13	4,68	0,00	-0,59	0,26	-2,29	0,02	27,04	0,00
DMED_GOVERN_1	-0,01	0,13	-0,09	0,93	-1,83	0,26	-7,13	0,00	49,97	0,00
DMED_GOVERN_2	0,11	0,13	0,85	0,39	-1,58	0,26	-6,16	0,00	38,08	0,00
DMED_GOVERN_3	-0,01	0,13	-0,09	0,93	-1,87	0,26	-7,30	0,00	52,35	0,00
DMED_GOVERN_30	-0,10	0,13	-0,81	0,42	-1,72	0,26	-6,71	0,00	44,97	0,00
DMED_GOVERN_31	-0,14	0,13	-1,09	0,28	-1,71	0,26	-6,66	0,00	45,14	0,00
DMED_GOVERN_4	-0,36	0,13	-2,79	0,01	-1,11	0,26	-4,33	0,00	26,22	0,00
DMED_GOVERN_40	0,80	0,13	6,22	0,00	-0,60	0,26	-2,33	0,02	44,02	0,00
DMED_GOVERN_5	-0,06	0,13	-0,46	0,65	-1,68	0,26	-6,57	0,00	42,60	0,00
DMED_GOVERN_6	0,59	0,13	4,53	0,00	-0,94	0,26	-3,67	0,00	33,79	0,00
DMED_GOVERN_7	0,43	0,13	3,33	0,00	-1,14	0,26	-4,44	0,00	30,49	0,00
DMED_GOVERN_74	-0,27	0,13	-2,09	0,04	-1,32	0,26	-5,15	0,00	30,44	0,00
DMED_GOVERN_75	-0,14	0,13	-1,09	0,28	-1,36	0,26	-5,31	0,00	28,92	0,00
DMED_GOVERN_76	0,28	0,13	2,16	0,03	-0,52	0,26	-2,02	0,04	8,65	0,01
DMED_GOVERN_77	0,02	0,13	0,16	0,87	-1,80	0,26	-7,04	0,00	48,68	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
DMED_TRANSP_12	0,07	0,13	0,53	0,60	-1,51	0,26	-5,88	0,00	34,30	0,00
DMED_TRANSP_13	0,38	0,13	2,91	0,00	-0,84	0,26	-3,29	0,00	19,12	0,00
DMED_TRANSP_15	-0,01	0,13	-0,07	0,94	-1,19	0,26	-4,64	0,00	21,14	0,00
DMED_TRANSP_17	-1,93	0,13	-14,92	0,00	5,52	0,26	21,56	0,00	679,39	0,00
DMED_TRANSP_18	0,10	0,13	0,78	0,43	-0,85	0,26	-3,32	0,00	11,45	0,00
DMED_TRANSP_19	-0,39	0,13	-3,05	0,00	-1,24	0,26	-4,86	0,00	32,53	0,00
DMED_TRANSP_22	-0,14	0,13	-1,05	0,30	-1,34	0,26	-5,23	0,00	27,99	0,00
DMED_TRANSP_23	-0,34	0,13	-2,66	0,01	-1,44	0,26	-5,63	0,00	38,25	0,00
DMED_TRANSP_24	-0,22	0,13	-1,67	0,10	-1,14	0,26	-4,46	0,00	22,37	0,00
DMED_TRANSP_25	-0,54	0,13	-4,15	0,00	-0,71	0,26	-2,76	0,01	24,65	0,00
DMED_TRANSP_28	-0,15	0,13	-1,17	0,24	-1,28	0,26	-5,01	0,00	26,02	0,00
DMED_TRANSP_29	-0,22	0,13	-1,69	0,09	-1,27	0,26	-4,95	0,00	26,97	0,00
DMED_TRANSP_32	-0,34	0,13	-2,64	0,01	-1,34	0,26	-5,23	0,00	33,91	0,00
DMED_TRANSP_33	-0,27	0,13	-2,09	0,04	-1,15	0,26	-4,48	0,00	24,11	0,00
DMED_TRANSP_34	-0,03	0,13	-0,20	0,84	-1,05	0,26	-4,11	0,00	16,61	0,00
DMED_TRANSP_68	-1,11	0,13	-8,57	0,00	1,43	0,26	5,59	0,00	103,98	0,00
DMED_TRANSP_69	-0,04	0,13	-0,28	0,78	-1,11	0,26	-4,35	0,00	18,69	0,00
DMED_TRANSP_71	0,34	0,13	2,62	0,01	-1,19	0,26	-4,64	0,00	28,06	0,00
DMED_TRANSP_72	-0,05	0,13	-0,36	0,72	-1,22	0,26	-4,78	0,00	22,60	0,00
DMED_TRANSP_81	0,62	0,13	4,82	0,00	-0,29	0,26	-1,14	0,26	24,48	0,00
DMED_TRANSP_82	0,40	0,13	3,12	0,00	-0,71	0,26	-2,79	0,01	17,39	0,00
DMED_TRANSP_83	1,01	0,13	7,84	0,00	1,08	0,26	4,20	0,00	78,82	0,00
DMED_DESP_VAR_dpj	-0,14	0,15	-0,97	0,33	21,67	0,30	73,45	0,00	7043,78	0,00
DMED_DESP_VAR_dpco	0,81	0,15	5,45	0,00	13,26	0,30	44,94	0,00	2675,30	0,00
DMED_DESP_VAR_g2	-1,40	0,15	-9,43	0,00	8,89	0,30	30,12	0,00	1300,91	0,00
DMED_DESP_VAR_g4	0,49	0,15	3,28	0,00	2,61	0,30	8,86	0,00	116,53	0,00
DMED_DESP_VAR_g6	1,45	0,15	9,76	0,00	12,18	0,30	41,28	0,00	2350,20	0,00
DMED_DESP_VAR_g8	-1,53	0,15	-10,33	0,00	23,69	0,30	80,29	0,00	8554,96	0,00
DMED_DESP_VAR_g9	1,55	0,15	10,50	0,00	12,07	0,30	40,90	0,00	2328,36	0,00
DMED_DESP_VAR_inf1	-1,29	0,15	-8,70	0,00	29,98	0,30	101,64	0,00	13584,09	0,00
DMED_DESP_PESS_dest	-1,34	0,15	-9,08	0,00	18,22	0,30	61,78	0,00	5090,09	0,00
DMED_DESP_PESS_dfcadm	-0,86	0,15	-5,80	0,00	15,44	0,30	52,34	0,00	3620,64	0,00
DMED_DESP_PESS_dmag	-2,82	0,15	-19,08	0,00	45,59	0,30	154,56	0,00	31660,69	0,00
DMED_DESP_PESS_dpe	-1,18	0,15	-7,97	0,00	17,68	0,30	59,92	0,00	4769,63	0,00
DMED_DESP_PESS_dpea	-0,66	0,15	-4,49	0,00	9,46	0,30	32,08	0,00	1369,96	0,00
DMED_DESP_PESS_dpeaadm	-0,60	0,15	-4,08	0,00	8,23	0,30	27,91	0,00	1038,62	0,00
DMED_DESP_PESS_dpei	-2,48	0,15	-16,77	0,00	40,94	0,30	138,79	0,00	25513,33	0,00
DMED_DESP_PESS_dserv	0,89	0,15	5,99	0,00	16,56	0,30	56,14	0,00	4160,60	0,00
DMED_DESP_PESS_dter	-0,39	0,15	-2,64	0,01	15,08	0,30	51,13	0,00	3421,58	0,00
DMED_DESP_PESS_drh	-0,10	0,15	-0,68	0,50	20,66	0,30	70,04	0,00	6404,99	0,00
DMED_DESP_PESS_g10a	-0,85	0,15	-5,75	0,00	8,29	0,30	28,11	0,00	1074,56	0,00
DMED_DESP_PESS_g10b	-0,20	0,15	-1,32	0,19	1,39	0,30	4,69	0,00	31,08	0,00
DMED_DESP_PESS_g10c	1,71	0,15	11,56	0,00	16,47	0,30	55,84	0,00	4246,54	0,00
DMED_DESP_PESS_g10d	5,20	0,15	35,15	0,00	87,38	0,30	296,20	0,00	116152,61	0,00
DMED_DESP_PESS_dpmag	1,29	0,15	8,70	0,00	57,43	0,30	194,69	0,00	49577,78	0,00
DMED_DESP_PESS_dben	-2,84	0,15	-19,16	0,00	41,19	0,30	139,64	0,00	25935,52	0,00
DMED_DESP_PESS_dbenaadm	-1,60	0,15	-10,81	0,00	16,02	0,30	54,29	0,00	4001,76	0,00
DMED_DESP_PESS_dbeni	5,52	0,15	37,26	0,00	103,62	0,30	351,25	0,00	162875,26	0,00
DMED_DESP_PESS_dcc	-2,94	0,15	-19,84	0,00	52,36	0,30	177,49	0,00	41639,18	0,00
DMED_DESP_PESS_dccadm	-2,63	0,15	-17,78	0,00	33,56	0,30	113,77	0,00	17312,77	0,00
DMED_DESP_PESS_dfc	2,78	0,15	18,78	0,00	36,29	0,30	123,03	0,00	20221,10	0,00
DMED_DESP_PESS_dbena	-2,56	0,15	-17,31	0,00	34,68	0,30	117,55	0,00	18432,29	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
DMED_DESP_FIN_dinf1	2,85	0,15	19,26	0,00	68,61	0,30	232,58	0,00	71101,79	0,00
DMED_DESP_FIN_dinf2	-3,42	0,15	-23,13	0,00	60,03	0,30	203,48	0,00	54751,63	0,00
DMED_DESP_FIN_dip	-4,29	0,15	-29,01	0,00	78,74	0,30	266,93	0,00	94112,69	0,00
DMED_DESP_FIN_dipadm	3,96	0,15	26,72	0,00	88,38	0,30	299,58	0,00	118095,93	0,00
DMED_DESP_FIN_dk	2,00	0,15	13,51	0,00	22,01	0,30	74,60	0,00	7503,72	0,00
DMED_DESP_FIN_odck	-0,12	0,15	-0,81	0,42	12,02	0,30	40,75	0,00	2168,43	0,00
DMED_DESP_FIN_dpjio	-0,33	0,15	-2,22	0,03	19,65	0,30	66,61	0,00	5798,88	0,00
DMED_DESP_FIN_g7	-2,95	0,15	-19,94	0,00	51,00	0,30	172,88	0,00	39539,03	0,00
DMED_DESP_FIN_dpcn	2,16	0,15	14,58	0,00	16,14	0,30	54,72	0,00	4187,40	0,00
DMED_DESP_FIN_odc	0,66	0,15	4,47	0,00	33,32	0,30	112,96	0,00	16683,55	0,00
DMED_EFIC_apublic	-0,68	0,15	-4,57	0,00	27,25	0,30	92,38	0,00	11166,67	0,00
DMED_EFIC_dec	-1,24	0,15	-8,34	0,00	15,08	0,30	51,10	0,00	3500,35	0,00
DMED_EFIC_sent	1,16	0,15	7,85	0,00	43,69	0,30	148,11	0,00	28715,88	0,00
DMED_EFIC_sentrncrim	2,00	0,15	13,49	0,00	41,26	0,30	139,85	0,00	25768,91	0,00
DMED_EFIC_tc	-0,29	0,15	-1,97	0,05	1,90	0,30	6,45	0,00	59,38	0,00
DMED_EFIC_tcnrcrim	-0,21	0,15	-1,44	0,15	1,68	0,30	5,68	0,00	44,86	0,00
DMED_EFIC_tcl	-0,24	0,15	-1,60	0,11	1,92	0,30	6,50	0,00	58,55	0,00
DMED_EFIC_sm	2,04	0,15	13,80	0,00	48,48	0,30	164,34	0,00	35503,39	0,00
DMED_EFIC_scn	1,64	0,15	11,07	0,00	8,52	0,30	28,89	0,00	1250,35	0,00
DMED_RH_sajudmag	1,54	0,15	10,39	0,00	14,07	0,30	47,68	0,00	3109,95	0,00
DMED_RH_sajudserv	2,04	0,15	13,80	0,00	31,19	0,30	105,74	0,00	14846,42	0,00
DMED_RH_f1	-3,58	0,15	-24,19	0,00	42,79	0,30	145,06	0,00	28237,60	0,00
DMED_RH_f2	-2,87	0,15	-19,39	0,00	39,35	0,30	133,38	0,00	23716,67	0,00
DMED_RH_f3	-2,52	0,15	-17,05	0,00	28,15	0,30	95,41	0,00	12264,35	0,00
DMED_RH_f4a	-3,34	0,15	-22,55	0,00	57,27	0,30	194,15	0,00	49873,20	0,00
DMED_RH_f4b	-2,80	0,15	-18,89	0,00	32,41	0,30	109,87	0,00	16226,15	0,00
DMED_RH_f4c	-4,44	0,15	-29,97	0,00	66,29	0,30	224,71	0,00	67092,17	0,00
DMED_RH_f4d	0,53	0,15	3,55	0,00	18,66	0,30	63,26	0,00	5240,09	0,00
DMED_RH_f5	-0,56	0,15	-3,75	0,00	8,15	0,30	27,62	0,00	1014,09	0,00
DMED_RH_f6	-1,57	0,15	-10,62	0,00	21,58	0,30	73,16	0,00	7135,66	0,00
DMED_RH_fc	-5,83	0,15	-39,42	0,00	111,40	0,30	377,61	0,00	188174,82	0,00
DMED_RH_cc	0,67	0,15	4,51	0,00	53,67	0,30	181,95	0,00	43240,17	0,00
DMED_RH_tpin	-1,56	0,15	-10,56	0,00	54,88	0,30	186,02	0,00	45318,86	0,00
DMED_RH_sajudp	1,59	0,15	10,76	0,00	29,56	0,30	100,20	0,00	13257,20	0,00
DMED_RH_tpad	0,17	0,15	1,12	0,26	66,94	0,30	226,90	0,00	67206,07	0,00
DMED_RH_tpi	0,00	0,15	-0,01	0,99	44,26	0,30	150,05	0,00	29389,53	0,00
DMED_RH_serv	0,63	0,15	4,26	0,00	51,10	0,30	173,23	0,00	39196,64	0,00
DMED_RH_tvefet	0,89	0,15	5,99	0,00	20,30	0,30	68,81	0,00	6227,34	0,00
DMED_RH_tfaux	-0,20	0,15	-1,34	0,18	6,97	0,30	23,64	0,00	731,93	0,00
DMED_RH_mage	-1,11	0,15	-7,51	0,00	45,29	0,30	153,53	0,00	30844,67	0,00
DMED_RH_magp	0,38	0,15	2,57	0,01	18,55	0,30	62,88	0,00	5169,69	0,00
DMED_RH_magv	-0,80	0,15	-5,41	0,00	18,99	0,30	64,36	0,00	5444,85	0,00
DMED_RH_ts	-1,14	0,15	-7,70	0,00	17,85	0,30	60,52	0,00	4858,78	0,00
DMED_RH_ftt	-1,12	0,15	-7,55	0,00	18,46	0,30	62,57	0,00	5185,46	0,00
DMED_RH_tcc	-0,26	0,15	-1,76	0,08	1,77	0,30	5,98	0,00	50,82	0,00
DMED_RH_tcefet	1,86	0,15	12,59	0,00	40,56	0,30	137,48	0,00	24880,31	0,00
DMED_RH_tfauxe	0,29	0,15	1,94	0,05	10,90	0,30	36,94	0,00	1785,78	0,00
DMED_RH_tfauxt	0,75	0,15	5,09	0,00	13,71	0,30	46,47	0,00	2853,16	0,00
DMED_RH_tpefet	0,91	0,15	6,16	0,00	79,61	0,30	269,87	0,00	95123,24	0,00
DMED_RH_tpefetadm	-2,76	0,15	-18,66	0,00	54,08	0,30	183,31	0,00	44320,59	0,00
DMED_RH_tpesc	0,79	0,15	5,35	0,00	10,78	0,30	36,53	0,00	1779,15	0,00
DMED_RH_tpiadm	-6,62	0,15	-44,72	0,00	132,00	0,30	447,46	0,00	263996,59	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
DMED_RH_tps	2,73	0,15	18,41	0,00	40,94	0,30	138,78	0,00	25588,02	0,00
DMED_RH_tpsv	1,68	0,15	11,34	0,00	40,58	0,30	137,57	0,00	24874,86	0,00
DMED_RH_tpsvadm	0,77	0,15	5,18	0,00	9,89	0,30	33,52	0,00	1501,50	0,00
DMED_RH_tptic	1,52	0,15	10,30	0,00	12,81	0,30	43,41	0,00	2599,26	0,00
DMED_RH_sajud	1,89	0,15	12,77	0,00	24,91	0,30	84,44	0,00	9521,20	0,00
DMED_RH_servadmseti	-2,67	0,15	-18,03	0,00	27,37	0,30	92,79	0,00	11667,45	0,00
DMED_RH_servin	-1,83	0,15	-12,34	0,00	68,28	0,30	231,46	0,00	70132,65	0,00
DMED_RH_fcadm	-0,93	0,15	-6,27	0,00	23,16	0,30	78,51	0,00	8097,46	0,00
DMED_RH_mag	1,41	0,15	9,51	0,00	16,45	0,30	55,75	0,00	4175,84	0,00
DMED_RH_ccadm	-3,52	0,15	-23,79	0,00	63,65	0,30	215,78	0,00	61521,32	0,00
DMED_DM_NOV_procel	0,64	0,15	4,33	0,00	1,78	0,30	6,05	0,00	72,39	0,00
DMED_DM_NOV_ch	-0,83	0,15	-5,64	0,00	7,10	0,30	24,08	0,00	798,52	0,00
DMED_DM_NOV_cm	-2,26	0,15	-15,28	0,00	46,34	0,30	157,09	0,00	32519,05	0,00
DMED_DM_NOV_cs	1,13	0,15	7,65	0,00	3,24	0,30	10,97	0,00	234,06	0,00
DMED_DM_NOV_reat	-0,32	0,15	-2,19	0,03	26,78	0,30	90,77	0,00	10762,22	0,00
DMED_DM_NOV_reatncrim	-0,21	0,15	-1,45	0,15	30,66	0,30	103,92	0,00	14098,68	0,00
DMED_DM_NOV_cn	-0,83	0,15	-5,57	0,00	31,97	0,30	108,38	0,00	15374,93	0,00
DMED_DM_NOV_cnelet	-2,33	0,15	-15,75	0,00	28,12	0,30	95,33	0,00	12188,72	0,00
DMED_DM_NOV_cnnocrim	-0,56	0,15	-3,77	0,00	33,50	0,30	113,56	0,00	16851,43	0,00
DMED_DM_NOV_cno	-3,03	0,15	-20,45	0,00	40,12	0,30	135,99	0,00	24688,80	0,00
DMED_DM_NOV_cnr	3,86	0,15	26,07	0,00	84,69	0,30	287,07	0,00	108469,29	0,00
DMED_DM_NOV_cnnjud	-3,04	0,15	-20,55	0,00	40,41	0,30	136,98	0,00	25046,96	0,00
DMED_PRODU_k	-0,10	0,15	-0,65	0,52	41,65	0,30	141,19	0,00	26023,89	0,00
DMED_PRODU_kl	-1,41	0,15	-9,55	0,00	47,41	0,30	160,73	0,00	33841,11	0,00
DMED_PRODU_ks	-0,02	0,15	-0,12	0,90	2,82	0,30	9,57	0,00	119,56	0,00
DMED_PRODU_ipm	0,09	0,15	0,62	0,53	3,16	0,30	10,71	0,00	150,20	0,00
DMED_PRODU_ips	0,01	0,15	0,09	0,93	2,77	0,30	9,39	0,00	115,02	0,00
DMED_PRODU_ipsjud	0,18	0,15	1,18	0,24	1,34	0,30	4,53	0,00	28,65	0,00
DMED_PRODU_rint	0,02	0,15	0,11	0,91	53,19	0,30	180,29	0,00	42431,28	0,00
DMED_PRODU_rintj	0,23	0,15	1,55	0,12	11,78	0,30	39,94	0,00	2085,38	0,00
DMED_PRODU_rintp	0,50	0,15	3,36	0,00	12,23	0,30	41,44	0,00	2256,58	0,00
DMED_PRODU_rsup	-1,28	0,15	-8,66	0,00	12,54	0,30	42,50	0,00	2456,48	0,00
DMED_PRODU_sus	-5,23	0,15	-35,36	0,00	115,14	0,30	390,29	0,00	200490,99	0,00
DMED_PRODU_susrg	0,55	0,15	3,70	0,00	24,40	0,30	82,71	0,00	8946,89	0,00
DMED_PRODU_tbaix	-3,08	0,15	-20,82	0,00	55,05	0,30	186,61	0,00	46027,09	0,00
DMED_PRODU_tbaixncrim	-2,84	0,15	-19,20	0,00	50,42	0,30	170,91	0,00	38614,24	0,00
DMED_PRODU_cp	-3,01	0,15	-20,32	0,00	83,50	0,30	283,05	0,00	105129,14	0,00
DMED_PRODU_cpncrim	-3,46	0,15	-23,41	0,00	81,32	0,30	275,64	0,00	99901,90	0,00
DMED_PRODU_rintinc	0,02	0,15	0,11	0,91	53,19	0,30	180,29	0,00	42431,28	0,00
DMED_PRODU_rintincp	-3,11	0,15	-21,03	0,00	46,05	0,30	156,09	0,00	32386,34	0,00
DMED_PRODU_tptotst	0,29	0,15	1,99	0,05	22,28	0,30	75,51	0,00	7448,49	0,00
DMED_PRODU_iad	2,03	0,15	13,69	0,00	19,04	0,30	64,55	0,00	5685,82	0,00
DMED_PRODU_iadncrim	2,83	0,15	19,09	0,00	32,79	0,30	111,14	0,00	16601,68	0,00
DMED_PRODU_ic	4,63	0,15	31,28	0,00	81,96	0,30	277,82	0,00	102042,36	0,00
DMED_PRODU_pesus	0,70	0,15	4,72	0,00	4,87	0,30	16,49	0,00	384,40	0,00
DMED_PRODU_perg	3,21	0,15	21,66	0,00	69,99	0,30	237,25	0,00	74091,51	0,00
DMED_PRODU_rx	2,17	0,15	14,64	0,00	27,43	0,30	92,98	0,00	11567,00	0,00
DMED_PRODU_rin	2,09	0,15	14,14	0,00	28,54	0,30	96,76	0,00	12484,24	0,00
DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	1,63	0,15	11,04	0,00	44,46	0,30	150,70	0,00	29806,57	0,00
DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	-1,69	0,15	-11,43	0,00	27,13	0,30	91,96	0,00	11210,49	0,00

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: o valor EST. é a estimativa do parâmetro de curtose ou assimetria; ERRO é o erro padrão da estimativa. Valor Z e o teste Z da estimativa contra 0 (razão EST/ERRO); e SIG é a significância deste teste.

Do total de 204 variáveis, 115 apresentaram assimetria significativa (isto é, 56,4% das 204 variáveis possuem médias elevadas), sendo 82 variáveis (40,2% do total) com assimetria fora do limite de ± 1 desvios-padrão – o que é considerado um desvio expressivo nesse parâmetro (MUTHEN; KAPLAN, 1992). Ainda se pode verificar que a assimetria foi negativa para 112 variáveis (54,9% do total) e positiva para 92 variáveis (45,1% do total).

Dentro dos valores apresentados em curtose, 196 (96,1% do total) apresentaram curtose significativa, sendo que 193 indicadores ficaram fora dos limites de ± 1 (94,6% do total). A curtose foi positiva para 135 variáveis (66,2% do total) e negativa para 69 variáveis (33,8% do total).

Em relação ao teste Jarque-Bera de normalidade, observou-se que 203 variáveis (99,5% do total) foram significativas, demonstrando um desvio expressivo da normalidade dos indicadores.

3.4.5.2 Análise de redundância e multicolinearidade

Segundo Kline (2005), existe um potencial para a redundância na base de dados quando ocorrem correlações elevadas entre as variáveis. Para prevenir essa situação, deve-se analisar se existem correlações superiores a 0,90 em termos absolutos – o que pode ser medido por meio análise da multicolinearidade, conforme apresentado na Tabela 8.

Tabela 8 - Análise de multicolinearidade do Ranking da Transparência

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
CONFID_42	0,3	3,1
CONFID_43	0,3	3,2
CONFID_44	0,5	2,0
CONFID_51	0,2	4,6
CONFID_52	0,3	3,1
CONFID_53	0,1	18,5
CONFID_8	0,4	2,6
CONFORM_10	0,2	5,6
CONFORM_14	0,2	4,9
CONFORM_16	0,4	2,4
CONFORM_21	0,1	12,6
CONFORM_27	0,0	24,0
CONFORM_35	0,1	8,9
CONFORM_36	0,1	12,2
CONFORM_37	0,1	14,8

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
CONFORM_45	0,0	32,4
CONFORM_46	0,0	30,3
CONFORM_47	0,0	26,1
CONFORM_48	0,0	22,7
CONFORM_49	0,0	23,5
CONFORM_50	0,1	17,6
CONFORM_54	0,1	10,0
CONFORM_55	0,1	14,5
CONFORM_56	0,1	11,1
CONFORM_57	0,0	22,6
CONFORM_58	0,0	21,7
CONFORM_59	0,0	31,3
CONFORM_60	0,0	39,6
CONFORM_63	0,2	6,3
CONFORM_64	0,2	6,3
CONFORM_65	0,3	3,0
CONFORM_66	0,2	6,3
CONFORM_67	0,2	6,5
CONFORM_70	0,2	4,0
CONFORM_73	0,3	3,1
CONFORM_9	0,4	2,7
GOVERN_1	0,0	22,3
GOVERN_2	0,2	5,0
GOVERN_3	0,1	17,2
GOVERN_30	0,1	9,7
GOVERN_31	0,1	12,8
GOVERN_4	0,1	11,4
GOVERN_40	0,2	4,1
GOVERN_5	0,1	7,6
GOVERN_6	0,5	2,2
GOVERN_7	0,5	1,9
GOVERN_74	0,2	6,5
GOVERN_75	0,2	5,0
GOVERN_76	0,4	2,8
GOVERN_77	0,1	10,3
TRANSP_12	0,2	6,6
TRANSP_13	0,2	5,3
TRANSP_15	0,2	4,5
TRANSP_17	0,5	1,8
TRANSP_18	0,1	9,2
TRANSP_19	0,1	8,7
TRANSP_22	0,1	11,3
TRANSP_23	0,3	2,9
TRANSP_24	0,2	5,1
TRANSP_25	0,6	1,6
TRANSP_28	0,2	5,0
TRANSP_29	0,2	4,1
TRANSP_32	0,2	6,3
TRANSP_33	0,4	2,7
TRANSP_34	0,4	2,3
TRANSP_68	0,7	1,5
TRANSP_69	0,4	2,5
TRANSP_71	0,4	2,3
TRANSP_72	0,4	2,4
TRANSP_81	0,3	3,6
TRANSP_82	0,3	3,1
TRANSP_83	0,6	1,7

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: TOLERÂNCIA: o valor da tolerância indica a proporção da variação de uma variável explicativa que independe das demais variáveis explicativas; VIF (*Variance Inflation Factor*) mede o quanto a variância é inflacionada por sua colinearidade.

Na Tabela 08, ficaram evidenciadas as variáveis que possuem medidas de inflação da variância (Tolerância e VIF) superiores aos limites de 10. Por isso, foram excluídas as seguintes variáveis: CONFORM_60 (39,6), CONFORM_45 (32,4), CONFORM_59 (31,3), CONFORM_46 (30,3), CONFORM_47 (26,1), CONFORM_27 (24), CONFORM_49 (23,5), CONFORM_48 (22,7), CONFORM_57 (22,6), GOVERN_1 (22,3), CONFORM_58 (21,7), CONFID_53 (18,5), CONFORM_50 (17,6), GOVERN_3 (17,2), CONFORM_37 (14,8), CONFORM_55 (14,5), GOVERN_31 (12,8), CONFORM_21 (12,6), CONFORM_36 (12,2), GOVERN_4 (11,4), TRANSP_22 (11,3), CONFORM_56 (11,1), GOVERN_77 (10,3) e CONFORM_54 (10).

Na Tabela 9, são apresentados os testes de multicolinearidade, após a exclusão das referidas variáveis.

Tabela 9 - Segunda análise de multicolinearidade do Ranking da Transparência

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
CONFID_42	0,4	2,8
CONFID_43	0,3	3,0
CONFID_44	0,5	1,8
CONFID_51	0,3	4,0
CONFID_52	0,4	2,8
CONFID_8	0,4	2,2
CONFORM_10	0,2	4,8
CONFORM_14	0,2	4,5
CONFORM_16	0,5	2,2
CONFORM_35	0,2	6,3
CONFORM_63	0,2	4,3
CONFORM_64	0,2	4,6
CONFORM_65	0,4	2,6
CONFORM_66	0,2	5,7
CONFORM_67	0,2	4,9
CONFORM_70	0,3	3,4
CONFORM_73	0,4	2,8
CONFORM_9	0,4	2,5
GOVERN_2	0,3	4,0
GOVERN_30	0,1	7,5
GOVERN_40	0,3	3,4
GOVERN_5	0,2	5,9
GOVERN_6	0,5	2,0
GOVERN_7	0,6	1,8
GOVERN_74	0,2	5,4
GOVERN_75	0,2	4,2
GOVERN_76	0,4	2,6
TRANSP_12	0,2	5,8
TRANSP_13	0,2	4,6

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
TRANSP_15	0,2	4,1
TRANSP_17	0,7	1,4
TRANSP_18	0,2	6,5
TRANSP_19	0,2	5,8
TRANSP_23	0,5	2,1
TRANSP_24	0,2	4,5
TRANSP_25	0,7	1,4
TRANSP_28	0,2	4,6
TRANSP_29	0,3	3,7
TRANSP_32	0,2	5,6
TRANSP_33	0,4	2,4
TRANSP_34	0,5	2,1
TRANSP_68	0,8	1,3
TRANSP_69	0,4	2,2
TRANSP_71	0,5	2,1
TRANSP_72	0,5	2,1
TRANSP_81	0,3	3,3
TRANSP_82	0,4	2,8
TRANSP_83	0,6	1,6

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: TOLERÂNCIA: o valor da tolerância indica a proporção da variação de uma variável explicativa que independe das demais variáveis explicativas; VIF (*Variance Inflation Factor*) mede o quanto a variância é inflacionada por sua colinearidade.

Considerando-se as informações e dados apresentados na Tabela 9, pode-se afirmar que todas as variáveis possuem medidas de inflação da variância (Tolerância e VIF) inferiores aos limites de 10 – o que atesta que os dados do Ranking da Transparência estão dentro dos parâmetros normais de colinearidade.

Na sequência, analisa-se a multicolinearidade do construto desempenho, conforme apresentado na Tabela 10.

Tabela 10 - Análise de multicolinearidade de desempenho

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
DMED_DESP_VAR_dpj	0,9	1,2
DMED_DESP_VAR_dpco	0,5	1,9
DMED_DESP_VAR_g2	0,9	1,1
DMED_DESP_VAR_g4	0,5	2,0
DMED_DESP_VAR_g6	0,5	2,0
DMED_DESP_VAR_g8	0,9	1,1
DMED_DESP_VAR_g9	0,5	1,9
DMED_DESP_VAR_inf1	0,8	1,2
DMED_DESP_PESS_dest	0,5	2,2
DMED_DESP_PESS_dfcadm	0,4	2,3
DMED_DESP_PESS_dmag	0,3	3,1
DMED_DESP_PESS_dpe	0,0	1558,2
DMED_DESP_PESS_dpea	0,0	500,3
DMED_DESP_PESS_dpeaadm	0,2	4,5
DMED_DESP_PESS_dpei	0,0	396,4
DMED_DESP_PESS_dserv	0,2	4,9
DMED_DESP_PESS_dter	0,6	1,8

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
DMED_DESP_PESS_drh	0,0	64,7
DMED_DESP_PESS_g10a	0,4	2,7
DMED_DESP_PESS_g10b	0,7	1,5
DMED_DESP_PESS_g10c	0,9	1,2
DMED_DESP_PESS_g10d	1,0	1,0
DMED_DESP_PESS_dpmag	0,8	1,3
DMED_DESP_PESS_dben	0,0	61,6
DMED_DESP_PESS_dbenaadm	0,2	5,7
DMED_DESP_PESS_dbeni	0,3	3,2
DMED_DESP_PESS_dcc	0,2	4,4
DMED_DESP_PESS_dccadm	0,3	3,4
DMED_DESP_PESS_dfc	0,3	3,1
DMED_DESP_PESS_dbena	0,0	67,1
DMED_DESP_FIN_dinf1	0,5	2,2
DMED_DESP_FIN_dinf2	0,8	1,2
DMED_DESP_FIN_dip	0,3	3,9
DMED_DESP_FIN_dipadm	0,3	3,3
DMED_DESP_FIN_dk	0,6	1,6
DMED_DESP_FIN_dpjio	0,4	2,8
DMED_DESP_FIN_g7	0,7	1,3
DMED_DESP_FIN_dpcn	1,0	1,0
DMED_DESP_FIN_odc	0,6	1,6
DMED_EFIC_apublic	0,7	1,4
DMED_EFIC_dec	0,3	3,7
DMED_EFIC_sent	0,0	67,0
DMED_EFIC_sentncrim	0,0	62,2
DMED_EFIC_tc	0,0	37,2
DMED_EFIC_tncrim	0,1	16,8
DMED_EFIC_tcl	0,0	25,4
DMED_EFIC_sm	0,7	1,4
DMED_EFIC_scn	0,9	1,1
DMED_RH_sajudmag	0,3	3,0
DMED_RH_sajudserv	0,1	7,1
DMED_RH_f1	0,1	9,0
DMED_RH_f2	0,1	7,8
DMED_RH_f3	0,0	630,7
DMED_RH_f4a	0,0	123,1
DMED_RH_f4b	0,0	348,4
DMED_RH_f4c	0,1	7,3
DMED_RH_f4d	0,3	3,0
DMED_RH_f5	0,6	1,8
DMED_RH_f6	0,5	1,9
DMED_RH_fc	0,0	20,5
DMED_RH_cc	0,0	29,0
DMED_RH_tpin	0,0	34,0
DMED_RH_tpa	0,0	139,6
DMED_RH_tpi	0,0	194,3
DMED_RH_serv	0,0	51,3
DMED_RH_tvefet	0,0	43,6
DMED_RH_tfaux	0,1	18,3
DMED_RH_mage	0,5	2,0
DMED_RH_magp	0,1	10,7
DMED_RH_tcc	0,7	1,4
DMED_RH_tcefet	0,0	44,7
DMED_RH_tfauxe	0,1	11,6
DMED_RH_tfauxt	0,1	7,1
DMED_RH_tpefet	0,0	1253,7
DMED_RH_tpefetadm	0,0	133,1

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
DMED_RH_tpesc	0,4	2,3
DMED_RH_tpiadm	0,0	359,7
DMED_RH_tps	0,3	2,9
DMED_RH_tpsv	0,0	95,5
DMED_RH_tpsvadm	0,3	3,1
DMED_RH_tptic	0,5	2,1
DMED_RH_sajud	0,0	1059,0
DMED_RH_servadmseti	0,1	6,9
DMED_RH_servin	0,0	43,0
DMED_RH_fcadm	0,4	2,5
DMED_RH_mag	0,1	12,1
DMED_RH_ccadm	0,2	5,9
DMED_DM_NOV_procel	0,4	2,4
DMED_DM_NOV_ch	0,5	2,0
DMED_DM_NOV_cm	0,3	3,1
DMED_DM_NOV_cs	0,3	3,9
DMED_DM_NOV_reat	0,0	38,2
DMED_DM_NOV_reatncrim	0,0	39,6
DMED_DM_NOV_cnelet	0,3	3,2
DMED_DM_NOV_cnnccrim	0,0	185,5
DMED_DM_NOV_cno	0,0	161,4
DMED_DM_NOV_cnr	0,0	60,4
DMED_DM_NOV_cnnjud	0,0	101,1
DMED_PRODU_k	0,0	89,6
DMED_PRODU_kl	0,0	107,3
DMED_PRODU_ks	0,1	16,4
DMED_PRODU_ipm	0,1	11,0
DMED_PRODU_ips	0,0	44,3
DMED_PRODU_ipsjud	0,0	65,6
DMED_PRODU_rintj	0,5	2,1
DMED_PRODU_rintp	0,4	2,6
DMED_PRODU_rsup	0,3	3,8
DMED_PRODU_sus	0,1	19,3
DMED_PRODU_susrg	0,5	2,1
DMED_PRODU_tbaix	0,0	527,7
DMED_PRODU_tbaixncrim	0,0	432,4
DMED_PRODU_cp	0,0	235,1
DMED_PRODU_cpncrim	0,0	187,8
DMED_PRODU_rintinc	0,5	1,9
DMED_PRODU_rintinep	0,4	2,2
DMED_PRODU_tptotst	0,7	1,4
DMED_PRODU_iad	0,0	26,0
DMED_PRODU_iadncrim	0,0	24,4
DMED_PRODU_ic	1,0	1,0
DMED_PRODU_pesus	0,6	1,6
DMED_PRODU_perg	0,3	2,9
DMED_PRODU_rx	0,8	1,2
DMED_PRODU_rin	0,8	1,3
DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	0,0	24,5
DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	0,1	18,5

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: TOLERÂNCIA: o valor da 'tolerância' indica a proporção da variação de uma variável explicativa que independe das demais variáveis explicativas; VIF (*Variance Inflation Factor*) mede o quanto a variância é inflacionada por sua colinearidade.

Na Tabela 10, ficaram evidenciadas as variáveis que possuem medidas de inflação da variância (Tolerância e VIF) superiores aos limites de 10. Por isso, foram excluídas as seguintes variáveis: DMED_DESP_PESS_dpe (1558,2), DMED_DESP_PESS_dpei (396,4), DMED_DESP_PESS_drh (64,7), DMED_DESP_PESS_dben (61,6), DMED_EFIC_sent (67), DMED_EFIC_tc (37,2), DMED_RH_f3 (630,7), DMED_RH_fc (20,5), DMED_RH_cc (29), DMED_RH_tpin (34), DMED_RH_tpf (139,6), DMED_RH_tpi (194,3), DMED_RH_serv (51,3), DMED_RH_tfaux (18,3), DMED_RH_tpefet (1253,7), DMED_RH_tpiadm (359,7), DMED_RH_sajud (1059), DMED_RH_servin (43), DMED_DM_NOV_reatncrim (39,6), DMED_DM_NOV_cnnncrim (185,5), DMED_DM_NOV_cnnjud (101,1), DMED_PRODU_k (89,6), DMED_PRODU_kl (107,3), DMED_PRODU_ks (16,4), DMED_PRODU_ipsjud (65,6), DMED_PRODU_tbaix (527,7), DMED_PRODU_tbaixncrim (432,4), DMED_PRODU_cp (235,1), DMED_PRODU_cpncrim (187,8), DMED_PRODU_iad (26), DMED_PRODU_iadncrim (24,4); exceto DMED_EFIC_tncrim e DMED_EFIC_tcl, que permaneceram com VIF próximo ao valor de 10, após as demais exclusões.

Na Tabela 11, são apresentados os testes de multicolinearidade, após as exclusões das citadas variáveis.

Tabela 11 - Segunda análise de multicolinearidade de desempenho

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
DMED_DESP_PESS_dest	0,6	1,6
DMED_DESP_PESS_dfcadm	0,5	2,2
DMED_DESP_PESS_dmag	0,4	2,6
DMED_DESP_PESS_dpea	0,2	5,0
DMED_DESP_PESS_dpeaadm	0,2	4,1
DMED_DESP_PESS_dserv	0,2	4,6
DMED_DESP_PESS_dter	0,6	1,6
DMED_DESP_PESS_g10a	0,4	2,5
DMED_DESP_PESS_g10b	0,7	1,5
DMED_DESP_PESS_g10c	0,9	1,1
DMED_DESP_PESS_g10d	1,0	1,0
DMED_DESP_PESS_dpmag	0,8	1,2
DMED_DESP_PESS_dbenaadm	0,2	4,2
DMED_DESP_PESS_dbeni	0,6	1,8
DMED_DESP_PESS_dcc	0,3	3,8
DMED_DESP_PESS_dccadm	0,3	3,2
DMED_DESP_PESS_dfc	0,4	2,2
DMED_DESP_PESS_dbena	0,3	3,5
DMED_EFIC_apublic	0,7	1,4
DMED_EFIC_dec	0,3	3,0
DMED_EFIC_sentncrim	0,3	3,5
DMED_EFIC_tncrim	0,1	11,4
DMED_EFIC_tcl	0,1	11,2
DMED_EFIC_sm	0,8	1,3

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
DMED_EFIC_scn	0,9	1,1
DMED_RH_sajudmag	0,5	2,1
DMED_RH_sajudserv	0,5	2,1
DMED_RH_f1	0,1	8,1
DMED_RH_f2	0,1	7,0
DMED_RH_f4a	0,2	6,4
DMED_RH_f4b	0,3	3,1
DMED_RH_f4c	0,2	6,2
DMED_RH_f4d	0,4	2,4
DMED_RH_f5	0,7	1,5
DMED_RH_f6	0,6	1,8
DMED_RH_tvefet	0,3	3,7
DMED_RH_mage	0,6	1,6
DMED_RH_magp	0,2	5,5
DMED_RH_tcc	0,8	1,3
DMED_RH_tcefet	0,2	4,4
DMED_RH_tfauxe	0,4	2,3
DMED_RH_tfauxt	0,8	1,3
DMED_RH_tpefetadm	0,2	5,9
DMED_RH_tpesc	0,6	1,7
DMED_RH_tps	0,5	2,0
DMED_RH_tpsv	0,4	2,5
DMED_RH_tpsvadm	0,7	1,5
DMED_RH_tptic	0,6	1,6
DMED_RH_servadmseti	0,4	2,9
DMED_RH_fcadm	0,6	1,7
DMED_RH_mag	0,1	6,9
DMED_RH_ccadm	0,3	3,2
DMED_DM_NOV_procel	0,4	2,3
DMED_DM_NOV_ch	0,5	2,0
DMED_DM_NOV_cm	0,4	2,5
DMED_DM_NOV_cs	0,3	3,7
DMED_DM_NOV_reat	0,6	1,8
DMED_DM_NOV_cnelet	0,4	2,6
DMED_DM_NOV_cno	0,2	4,3
DMED_DM_NOV_cnr	0,8	1,2
DMED_PRODU_ipm	0,2	6,2
DMED_PRODU_ips	0,2	5,8
DMED_PRODU_rintj	0,6	1,7
DMED_PRODU_rintp	0,5	1,9
DMED_PRODU_rsup	0,3	2,9
DMED_PRODU_sus	0,1	8,7
DMED_PRODU_susrg	0,6	1,7
DMED_PRODU_rintinc	0,6	1,7
DMED_PRODU_rintincp	0,6	1,8
DMED_PRODU_tptotst	0,8	1,2
DMED_PRODU_ic	1,0	1,0
DMED_PRODU_pesus	0,8	1,3
DMED_PRODU_perg	0,6	1,8
DMED_PRODU_rx	0,9	1,1
DMED_PRODU_rin	0,8	1,2
DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	0,1	7,0
DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	0,2	4,2
DMED_DESP_VAR_dpj	0,9	1,2
DMED_DESP_VAR_dpco	0,5	1,9
DMED_DESP_VAR_g2	0,9	1,1
DMED_DESP_VAR_g4	0,5	2,0
DMED_DESP_VAR_g6	0,5	2,0

VARIÁVEIS	TOLERÂNCIA	VIF
DMED_DESP_VAR_g8	0,9	1,1
DMED_DESP_VAR_g9	0,5	1,9
DMED_DESP_VAR_inf1	0,8	1,2
DMED_DESP_FIN_dinf1	0,5	2,2
DMED_DESP_FIN_dinf2	0,8	1,2
DMED_DESP_FIN_dip	0,3	3,9
DMED_DESP_FIN_dipadm	0,3	3,3
DMED_DESP_FIN_dk	0,6	1,6
DMED_DESP_FIN_dpjio	0,4	2,8
DMED_DESP_FIN_g7	0,7	1,3
DMED_DESP_FIN_dpcn	1,0	1,0
DMED_DESP_FIN_odc	0,6	1,6

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: TOLERÂNCIA: o valor da 'tolerância' indica a proporção da variação de uma variável explicativa que independe das demais variáveis explicativas; VIF (*Variance Inflation Factor*) mede o quanto a variância é inflacionada por sua colinearidade.

Vale ressaltar que as seguintes variáveis foram excluídas por apresentarem colinearidade perfeita com uma ou mais variáveis: DMED_DESP_FIN_odck, DMED_RH_sajudp, DMED_RH_magv, DMED_RH_ts, DMED_RH_fit, DMED_DM_NOV_cn e DMED_PRODU_rint.

3.4.5.3 Avaliação do Viés de um Fator Comum

O viés do fator comum pode resultar em relacionamentos inflacionados entre as variáveis (CONWAY; LANCE, 2010). Essa extensão do viés do método comum foi avaliada primeiramente com o Teste de um Fator de Harman, ao se inserirem todas as variáveis em uma análise de fator de componentes principais, conforme proposto por Podsakoff e Organ (1986).

O objetivo desses testes é avaliar a quantidade de viés inerente à distribuição da proporção da variância dos itens (YEAP; RAMAYAH; SOTO-ACOSTA, 2016). A evidência de viés de método comum existe quando um construto geral é responsável pela maioria da covariância entre todos os construtos. Assim, a variância do primeiro fator não rotacionado deve ser menor que 50% em todos os indicadores observados (dependentes inclusivos), o que indicaria que a covariância não é um problema para o modelo de equações estruturais (SEM), conforme apresentado na Tabela 12.

Tabela 12 - Carga fatorial das variáveis para um fator comum do Ranking da Transparência

VARIÁVEIS	CARGA
DMED_GOVERN_30	0,94
DMED_CONFORM_35	0,91
DMED_CONFORM_66	0,91
DMED_GOVERN_5	0,91
DMED_TRANSP_32	0,90
DMED_GOVERN_74	0,89
DMED_CONFORM_10	0,88
DMED_TRANSP_12	0,87
DMED_TRANSP_29	0,87
DMED_CONFORM_64	0,87
DMED_GOVERN_2	0,86
DMED_TRANSP_19	0,86
DMED_CONFORM_67	0,85
DMED_TRANSP_24	0,85
DMED_TRANSP_28	0,84
DMED_CONFORM_70	0,84
DMED_CONFORM_63	0,84
DMED_GOVERN_75	0,83
DMED_CONFORM_73	0,83
DMED_CONFID_51	0,80
DMED_CONFID_42	0,79
DMED_CONFID_52	0,78
DMED_CONFORM_14	0,77
DMED_TRANSP_13	0,76
DMED_CONFORM_65	0,76
DMED_CONFID_43	0,76
DMED_TRANSP_69	0,74
DMED_TRANSP_33	0,74
DMED_TRANSP_15	0,74
DMED_TRANSP_18	0,73
DMED_TRANSP_71	0,72
DMED_TRANSP_72	0,68
DMED_TRANSP_23	0,68
DMED_TRANSP_34	0,67
DMED_CONFORM_16	0,64
DMED_TRANSP_81	0,58
DMED_GOVERN_7	0,58
DMED_CONFID_8	0,57
DMED_GOVERN_40	0,55
DMED_CONFID_44	0,48
DMED_GOVERN_6	0,47
DMED_CONFORM_9	0,47
DMED_TRANSP_82	0,45
DMED_TRANSP_25	0,34
DMED_GOVERN_76	0,30
DMED_TRANSP_17	0,30
DMED_TRANSP_68	0,14
DMED_TRANSP_83	0,01

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 13 demonstra o percentual acumulado da variância, explicado para um fator é de 53,2%, o que significa que pode existir um viés de método comum. Por isso, é sugerido

que tanto o questionário, quanto as variáveis, os construtos e o método de coleta dos dados sejam revisados.

Tabela 13 - Percentual da variância acumulada para um único fator do Ranking da Transparência

Fatores	Percentual da variância	Percentual da variância - Acumulado
1	53,2%	53,2%
2	6,2%	59,5%
3	4,6%	64,0%
4	3,2%	67,2%

Fonte: Dados da pesquisa.

O mesmo procedimento descrito acima foi aplicado aos dados relativos ao construto desempenho, conforme apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 - Carga fatorial das variáveis para um fator comum de desempenho

VARIÁVEIS	CARGA
DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	0,83
DMED_DM_NOV_cno	0,83
DMED_EFIC_dec	0,79
DMED_DESP_FIN_dip	0,77
DMED_PRODU_sus	0,76
DMED_DESP_PESS_dest	0,75
DMED_EFIC_sentrncrim	0,74
DMED_DM_NOV_cnelet	0,70
DMED_PRODU_rsup	0,66
DMED_DESP_FIN_dinfl	0,60
DMED_DESP_FIN_dipadm	0,55
DMED_PRODU_ipm	0,53
DMED_DESP_FIN_dpjio	0,49
DMED_PRODU_ips	0,48
DMED_DM_NOV_reat	0,47
DMED_DESP_PESS_dbenaadm	0,45
DMED_DM_NOV_ch	0,45
DMED_PRODU_rintincp	0,42
DMED_DESP_PESS_dbena	0,42
DMED_DM_NOV_cnr	0,41
DMED_RH_tpefetadm	0,40
DMED_DESP_FIN_odc	0,40
DMED_EFIC_sm	0,37
DMED_DESP_FIN_dk	0,37
DMED_DESP_PESS_dter	0,34
DMED_RH_magp	0,33
DMED_RH_tcefet	0,31
DMED_RH_tfauxt	0,28
DMED_DESP_VAR_dpj	0,28
DMED_PRODU_susrg	0,27
DMED_DESP_VAR_g6	0,24
DMED_RH_f4a	0,23
DMED_DESP_VAR_g4	0,22

VARIÁVEIS	CARGA
DMED_PRODU_rintp	0,21
DMED_DM_NOV_cs	0,20
DMED_DM_NOV_cm	0,20
DMED_DESP_PESS_dmag	0,19
DMED_PRODU_tptotst	0,17
DMED_RH_tfauxe	0,16
DMED_DESP_VAR_inf1	0,15
DMED_RH_sajudmag	0,14
DMED_RH_f4b	0,14
DMED_RH_fcadm	0,13
DMED_RH_f1	0,11
DMED_EFIC_apublic	0,10
DMED_RH_mag	0,09
DMED_RH_tpesc	0,09
DMED_DESP_FIN_g7	0,09
DMED_RH_f2	0,09
DMED_RH_tps	0,08
DMED_DESP_VAR_g9	0,07
DMED_PRODU_perg	0,07
DMED_PRODU_pesus	0,06
DMED_DESP_PESS_g10c	0,06
DMED_DESP_FIN_dinf2	0,05
DMED_PRODU_rintj	0,05
DMED_RH_f4c	0,05
DMED_DESP_PESS_dpomag	0,05
DMED_DESP_VAR_g8	0,05
DMED_DESP_VAR_dpco	0,05
DMED_RH_mage	0,04
DMED_DESP_PESS_dccadm	0,03
DMED_PRODU_ic	0,03
DMED_DESP_PESS_g10d	0,03
DMED_DESP_PESS_g10a	0,03
DMED_DM_NOV_procel	0,02
DMED_RH_f4d	0,02
DMED_RH_ccadm	0,02
DMED_RH_sajudserv	0,01
DMED_RH_f6	0,01
DMED_DESP_PESS_dfcadm	0,01
DMED_DESP_PESS_dfc	0,00
DMED_EFIC_scn	-0,01
DMED_RH_tpsv	-0,01
DMED_PRODU_rx	-0,01
DMED_DESP_PESS_dserv	-0,02
DMED_RH_tptic	-0,04
DMED_RH_f5	-0,05
DMED_DESP_PESS_dpeaadm	-0,07
DMED_DESP_FIN_dpcn	-0,07
DMED_DESP_VAR_g2	-0,08
DMED_DESP_PESS_dcc	-0,08
DMED_RH_tpsvadm	-0,09
DMED_DESP_PESS_dpea	-0,10
DMED_DESP_PESS_dbeni	-0,10
DMED_PRODU_rintinc	-0,11
DMED_DESP_PESS_g10b	-0,14
DMED_EFIC_tncrim	-0,16
DMED_RH_servadmseti	-0,18
DMED_EFIC_tcl	-0,19
DMED_PRODU_rin	-0,21

VARIÁVEIS	CARGA
DMED_RH_tcc	-0,21
DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	-0,57
DMED_RH_tvefet	-0,62

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 15, o percentual acumulado da variância explicada de desempenho para um fator é de 11,1%, o que significa que não existe um viés de método comum.

Tabela 15 - Percentual da variância acumulada para um único fator do Ranking da Transparência

Fatores	Percentual de Variância	Percentual de Variância – Acumulado
1	11,1%	11,1%
2	8,4%	19,5%
3	5,9%	25,3%
4	5,4%	30,8%

Fonte: Dados da pesquisa.

3.4.6 Qualidade da mensuração

O universo das ciências sociais e comportamentais é alicerçado por pressupostos particulares e desenvolvido por modelos específicos. Entretanto, como uma escala de mensuração é composta por um conjunto de indicadores, verificadores e um conjunto de regras que podem ser correlacionadas com outros construtos, torna-se necessário evidenciar e segmentar as variáveis, tal como sugerido por Costa (2011).

Dessa maneira, será possível assegurar que os instrumentos de coleta de dados empregados no presente estudo são confiáveis e válidos.

3.4.6.1 Análise Fatorial Exploratória

O primeiro item de qualidade da mensuração a ser verificado é a avaliação da Análise Fatorial Exploratória (AFE), com extração por componentes principais, conforme sugerido por Gerbing e Anderson (1988).

3.4.6.1.1 Avaliação dos fatores individuais

Tabachinick e Fidell (2007) afirmam que, geralmente, a AFE é utilizada no sentido de, literalmente, explorar os dados. Nessa fase, busca-se analisar a relação entre um conjunto de variáveis, identificando padrões de correlação ou, ainda, elencar as variáveis independentes ou dependentes que possam ser utilizadas posteriormente. Para complementar a AFE, Hair *et al.* (2014a) e Malhotra e Birks (2007) recomendam valores mínimos em alguns indicadores que atestem a qualidade da mensuração, conforme apresentado na Tabela 16.

Tabela 16 - Valores mínimos aceitos para atestar a qualidade da mensuração

Indicadores	Mínimo aceitável	Mínimo desejável
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling</i> (KMO)	0,60	0,70
Variância Explicada (VE)	50%	60%
Comunalidades	0,40	-

Fonte: Adaptado de Hair *et al.*, 2014a e Malhotra e Birks, 2007

3.4.6.1.2 Análise da dimensionalidade

Devido ao grande número de variáveis relativas ao construto desempenho, tendo em vista o pequeno tamanho da amostra, preferiu-se verificar a aderência das variáveis aos seus construtos diretamente na validade convergente.

Assim, todos os construtos apresentaram uma única dimensão, conforme apresentado na Tabela 17.

Tabela 17 - Resumos das análises fatoriais das escalas do Ranking da Transparência

CONS	PERGUNTAS	VARIÁVEIS	G1	G2	CM	DIM	KMO	VE
Confidencialidade	52 – A íntegra dos atos de reconhecimento e ratificação da dispensa ou inexigibilidade de licitação, desde que não tenha sido considerado sigilosa?	DMED_CONFID_52	0,86		0,74			
	51 – A íntegra do Projeto Básico, Termo de Referência e documento similar, desde que não tenha sido considerado sigiloso?	DMED_CONFID_51	0,85		0,72			
	43 – A íntegra dos ‘Estudos Técnicos Preliminares da Contratação’, desde que não tenha sido considerada sigilosa?	DMED_CONFID_43	0,82		0,67			
	42 – No site a relação dos contratados, com os respectivos valores pagos nos últimos três anos, exceto os sigilosos, nos termos da legislação?	DMED_CONFID_42	0,77		0,59	1	0,86	60,77%
	8 – O site dispõe de mecanismo que possibilite o acompanhamento dos respectivos procedimentos e processos administrativos instaurados que não se enquadrem nas hipóteses de sigilo?	DMED_CONFID_8	0,70		0,49			
	44 – A íntegra da Informação conclusiva sobre o ‘Valor Estimado da Licitação’, desde que não tenha sido considerada sigilosa?	DMED_CONFID_44	0,66		0,43			
	66 – O Anexo VI da Resolução CNJ no 102/2009? - relação completa empregados de empresas contratadas, em exercício no órgão	DMED_CONFORM_66	0,92		0,84			
	35 – O portal (sítio) institucional permite o acesso ao conteúdo para pessoas com deficiência, em atendimento ao estabelecido pela ENTIC-JUD (Resolução CNJ no 211/2015, art. 20, § 1o, VI), a qual dispõe sobre o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico.	DMED_CONFORM_35	0,91		0,83			
	10 – O calendário das sessões colegiadas?	DMED_CONFORM_10	0,89		0,79			
	64 – Alínea “h” - quantitativo de beneficiários e dependentes de benefícios assistenciais.	DMED_CONFORM_64	0,89		0,79			
Conformidade	67 – O Anexo VII da Resolução CNJ no 102/2009? - relação completa servidores e empregados não integrantes do quadro próprio?	DMED_CONFORM_67	0,88		0,78			
	63 – Alínea “g” - magistrados não integrantes do quadro próprio em exercício no órgão	DMED_CONFORM_63	0,87		0,76	1	0,96	67,72%
	70 – A remuneração e os proventos de membros, servidores, ativo, aposentado, pensionista e colaboradores?	DMED_CONFORM_70	0,85		0,72			
	73 – O tribunal divulga na internet a relação dos profissionais ou órgãos cadastrados no Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos? (Não se aplica ao CJF, CSJT e CNJ)	DMED_CONFORM_73	0,84		0,70			
	14 – A ata das sessões dos órgãos colegiados?	DMED_CONFORM_14	0,81		0,65			
	65 – O Anexo V da Resolução CNJ no 102/2009? - relação completa de magistrados e agentes públicos, efetivos ou não?	DMED_CONFORM_65	0,79		0,63			
	16 – A pauta das reuniões de comissões e respectivos resultados e atas?	DMED_CONFORM_16	0,61		0,38			
9 – As audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular?	DMED_CONFORM_9	0,51		0,26				

Governança	30 – O Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC) e/ou o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC)?	DMED_GOVERN_30	0,92	0,85			
	5 – Os atos normativos expedidos pelo órgão?	DMED_GOVERN_5	0,91	0,83			
	74 – Prestações de contas ou relatório de gestão do ano anterior?	DMED_GOVERN_74	0,91	0,82			
	2 – Os resultados alcançados pelo órgão?	DMED_GOVERN_2	0,89	0,78			
	75 – Relatório, Certificado de Auditoria, Parecer do Órgão de Controle Interno e pronunciamento do presidente do tribunal ou conselho?	DMED_GOVERN_75	0,86	0,74	1	0,89	57,89%
	7 – Os levantamentos estatísticos sobre a atuação do órgão, conforme glossários e indicadores da Resolução CNJ no 76/2009?	DMED_GOVERN_7	0,67	0,44			
	76 – Publicação da decisão quanto à regularidade das contas proferida pelo Órgão de Controle Externo?	DMED_GOVERN_76	0,24	0,06			
	6 – Os dados gerais para o acompanhamento de programas, ações e projetos?	DMED_GOVERN_6	0,58	0,34			
	40 – O ‘Relatório de Gestão Fiscal’? (Não se aplica ao CSJT)	DMED_GOVERN_40	0,51	0,26			
	32 – O portal (sítio) institucional do órgão contém área para pesquisa de conteúdo que permita o acesso a informação de interesse coletivo ou geral?	DMED_TRANSP_32	0,95	0,90			
Transparência	19 – O campo denominado ‘Serviço de Informações ao Cidadão’ na página inicial?”	DMED_TRANSP_19	0,93	0,86			
	24 – O site indica a possibilidade de acompanhamento posterior do pedido de acesso à informação?	DMED_TRANSP_24	0,88	0,78			
	12 – O site possibilita a transmissão ao vivo, pela internet, das sessões dos órgãos colegiados do tribunal ou conselho?	DMED_TRANSP_12	0,86	0,74			
	33 – O portal institucional possibilita a extração de relatórios em diversos formatos eletrônicos, preferencialmente abertos, e não proprietários, tais como planilhas e texto (CSV, RTF), de modo a facilitar a análise das informações?	DMED_TRANSP_33	0,83	0,69			
	28 – O site disponibiliza serviço que permita o acompanhamento de denúncias e reclamações?	DMED_TRANSP_28	0,80	0,63	1	0,93	48,73%
	29 – O site disponibiliza avaliação do serviço de registro de denúncias e reclamações?	DMED_TRANSP_29	0,79	0,62			
	23 – Existe indicação precisa no site de funcionamento de um Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) no qual o cidadão possa enviar pedidos de informação de forma eletrônica (e-SIC)?	DMED_TRANSP_23	0,77	0,59			
	13 – O vídeo da sessão dos órgãos colegiados é disponibilizado para acesso?	DMED_TRANSP_13	0,77	0,59			
	71 – Mensalmente, as diárias e passagens concedidas, por nome e cargo do favorecido, além da data, o destino, o motivo da viagem e o valor das diárias pagas e dos bilhetes emitidos?	DMED_TRANSP_71	0,73	0,54			
	34 – O portal (sítio) institucional possibilita o acesso automatizado por sistemas externos (ex: webservices ou api’s) em formatos abertos, estruturados e legíveis por	DMED_TRANSP_34	0,69	0,47			

máquina?

69 – A relação de membros e servidores que se encontram afastados para o exercício de funções em outros órgãos da Administração Pública?

DMED_TRANSP_69 0,66 0,43

15 – A presença em Plenário?

DMED_TRANSP_15 0,61 **0,38**

18 – Horários de atendimento ao público?

DMED_TRANSP_18 0,58 **0,33**

72 – O tribunal divulga os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral?

DMED_TRANSP_72 0,58 **0,33**

83 – O tribunal/conselho utiliza audiodescrição em manifestações públicas?

DMED_TRANSP_83 -0,16 **0,03**

82 – O tribunal/conselho utiliza legenda em manifestações públicas?

DMED_TRANSP_82 0,29 **0,08**

81 – O tribunal/conselho utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?

DMED_TRANSP_81 0,44 **0,19**

68 – Semestralmente, a Tabela de Lotação de Pessoal (TLP), na qual constem todas as unidades administrativas e judiciárias, com identificação nominal dos servidores, cargos efetivos, cargos em comissão e funções ocupadas?

DMED_TRANSP_68 -0,20 **0,04**

17 – Telefone das respectivas unidades?

DMED_TRANSP_17 0,11 **0,01**

25 – As Respostas a Perguntas mais frequentes da sociedade (FAQ)?

DMED_TRANSP_25 0,20 **0,04**

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: G1 é a correlação da variável dentro do grupo 1; G2 é a correlação dentro do grupo 2, se houver; CM é a comunalidade; Dim é o número de dimensões do construto; VE é o percentual de Variância Extraída.

3.4.6.1.3 Qualidade da mensuração dos fatores

No quesito comunalidades, as seguintes variáveis não atingiram o valor mínimo desejado e foram excluídas da análise: DMED_TRANSP_25 (0,04), DMED_TRANSP_17 (0,01), DMED_TRANSP_68 (0,04), DMED_TRANSP_81 (0,19), DMED_TRANSP_82 (0,08), DMED_TRANSP_83 (0,03), DMED_TRANSP_72 (0,33), DMED_TRANSP_18 (0,33), DMED_TRANSP_15 (0,38), DMED_GOVERN_40 (0,26), DMED_GOVERN_6 (0,34), DMED_GOVERN_76 (0,06), DMED_CONFORM_9 (0,26) e DMED_CONFORM_16 (0,38).

Quanto às medidas de KMO e VE (Variância Extraída), todas as variáveis atingiram o mínimo desejável, exceto para o construto transparência, que obteve uma VE de 48,73%. Entretanto, após a exclusão das variáveis, todas atingiram o mínimo desejável em todos os requisitos – o que demonstra a existência de condições favoráveis à aplicação da Análise Fatorial Exploratória (AFE), de acordo com o proposto por Tabachnick e Fidell (2007), conforme apresentado na Tabela 18.

Tabela 18 - Resumos das análises fatoriais das escalas do Ranking da Transparência (após exclusões)

CONS	VARIÁVEIS	G1	G2	CM	DIM	KMO	VE
Confidencialidade	DMED_CONFID_52	0,86		0,74			
	DMED_CONFID_51	0,85		0,72			
	DMED_CONFID_43	0,82		0,67	1	0,86	60,77%
	DMED_CONFID_42	0,77		0,59			
	DMED_CONFID_8	0,70		0,49			
	DMED_CONFID_44	0,66		0,43			
Conformidade	DMED_CONFORM_66	0,92		0,84			
	DMED_CONFORM_35	0,91		0,83			
	DMED_CONFORM_10	0,89		0,79			
	DMED_CONFORM_64	0,89		0,79			
	DMED_CONFORM_67	0,88		0,78	1	0,96	75,33%
	DMED_CONFORM_63	0,87		0,76			
	DMED_CONFORM_70	0,85		0,72			
	DMED_CONFORM_73	0,84		0,70			
Governança	DMED_CONFORM_14	0,81		0,65			
	DMED_CONFORM_65	0,79		0,63			
	DMED_GOVERN_30	0,92		0,85			
	DMED_GOVERN_5	0,91		0,83			
	DMED_GOVERN_74	0,91		0,82	1	0,91	75,75%
	DMED_GOVERN_2	0,89		0,78			
	DMED_GOVERN_75	0,86		0,74			
Transparência	DMED_GOVERN_7	0,67		0,44			
	DMED_TRANSP_32	0,95		0,90			
	DMED_TRANSP_19	0,93		0,86			
	DMED_TRANSP_24	0,88		0,78			
	DMED_TRANSP_12	0,86		0,74			
	DMED_TRANSP_33	0,83		0,69			
	DMED_TRANSP_28	0,80		0,63	1		
	DMED_TRANSP_29	0,79		0,62			
	DMED_TRANSP_23	0,77		0,59		0,94	66,01%
	DMED_TRANSP_13	0,77		0,59			
	DMED_TRANSP_71	0,73		0,54			
	DMED_TRANSP_34	0,69		0,47			
	DMED_TRANSP_69	0,66		0,43			

Fonte: Dados da pesquisa. G1 é a correlação da variável dentro do grupo 1; G2 é a correlação dentro do grupo 2, se houver; CM é a comunalidade; Dim é o número de dimensões do construto; VE é o Percentual de Variância Extraída.

3.4.6.2 Análise Fatorial Confirmatória

De acordo com Hair *et al.* (2014a), a Análise Fatorial Confirmatória (CFA) nos permite testar o quão bem as variáveis medidas representam os construtos. A principal vantagem é que o pesquisador pode testar analiticamente uma teoria conceitualmente fundamentada, explicando como diferentes itens medidos descrevem importantes medidas psicológicas, sociológicas ou de negócios.

3.4.6.3 Análise de linearidade

As técnicas em que se fundamentam as análises de correlações partem da premissa de que os relacionamentos entre as variáveis é linear, considerando o coeficiente de *Pearson* como um índice do grau de ajuste linear entre as variáveis. Assim, neste tópico, analisou-se esse comportamento e testou-se a linearidade dos relacionamentos dos indicadores, por meio da significância da estimativa de *Pearson*.

A matriz de correlação gerada após o processamento dos dados contém 99.235 correlações não redundantes, sendo 289 positivas e estatisticamente significativas (o que equivale a 0,29% do total) e nenhuma negativa e estatisticamente significativa (0%), posto que todas apresentaram índices superiores ao limite de 0,1 – o que não atesta aderência à linearidade dos indicadores propostos, sendo necessário reduzir o número de variáveis (o que será feito na Análise Fatorial Exploratória).

As Tabelas 19 e 20 apresentam os cálculos sobre a linearidade e a quantidade de correlações, respectivamente.

Tabela 19 - Cálculos sobre a linearidade

CÁLCULO	VALOR
Correlação	0,10
Amostra	360
Erro padrão	0,05
Valor T	1,97
Significância	0,05
Número de variáveis	446

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 20 - Quantidade de correlações

RESULTADOS	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Positivas e significativas	289	0,29%
Negativas e significativas	0	0,00%
Total	289	0,29%
Total de correlações da matriz	99.235	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

3.4.6.4 Correlação das variáveis do construto desempenho versus Ranking da Transparência

Devido à pequena amostra de 270 casos do construto desempenho em relação ao grande número de variáveis (374), foi necessário filtrar quais variáveis (dimensões) de desempenho seriam mais adequadas ao presente estudo. Isso foi realizado por meio de uma análise de correlações entre as 374 variáveis de desempenho e os construtos do Ranking da Transparência apresentados na

Tabela 18 - Resumos das análises fatoriais das escalas do Ranking da Transparência (após exclusões).

Na Tabela 21, apresentam-se as correlações entre as variáveis (dimensões) de desempenho e os construtos do Ranking da Transparência.

Tabela 21 – Correlações entre as variáveis de desempenho e os construtos do Ranking da Transparência

DIMENSÕES	CÓDIGOS	DESCRIÇÕES	CF	CFOR	GOV	TRA
Demandas novas	DMED_procel	ProcEI - Índice de Processos Eletrônicos	0,57	0,56	0,53	0,55
Demandas novas	DMED_cs1	Cs1° - Casos Novos por Servidor no 1° Grau	0,49	0,42	0,34	0,41
Demandas novas	DMED_cs	Cs - Casos Novos por Servidor	0,42	0,36	0,28	0,33
Demandas novas	DMED_procel2	ProcEI2° - Índice de Processos Eletrônicos no 2° Grau	0,30	0,32	0,37	0,32
Demandas novas	DMED_cm1	Cm1° - Casos Novos por Magistrado no 1° Grau	0,31	0,23	0,13	0,21
Demandas novas	DMED_cnelet2	CnElet2° - Casos Novos Eletrônicos no 2° Grau	0,11	0,20	0,22	0,13
Demandas novas	DMED_cm	Cm - Casos Novos por Magistrado	0,09	0,13	0,05	0,06
Demandas novas	DMED_cncncrim1	CnCNCrim1° - Casos Novos de Conhecimento no 1° Grau Não-Criminais	0,14	0,09	0,03	0,05
Demandas novas	DMED_cnelet1	CnElet1° - Casos Novos Eletrônicos no 1° Grau	0,15	0,11	0,07	0,05
Demandas novas	DMED_cno2	CnO2° - Casos Novos Originários de 2° Grau	0,00	0,02	0,08	0,04
Demandas novas	DMED_cnc1	CnC1° - Casos Novos de Conhecimento no 1° Grau	0,09	0,05	-0,01	0,01
Demandas novas	DMED_cnelet	CnElet - Casos Novos Eletrônicos	0,09	0,07	0,03	0,00
Demandas novas	DMED_reatncrim	ReatNCrim - Casos Reativados no Grau Não-Criminais	-0,04	0,03	0,01	-0,01
Demandas novas	DMED_ch1	Ch1° - Casos Novos por 100.000 habitantes no 1° Grau	0,09	0,03	-0,07	-0,01
Demandas novas	DMED_reat	Reat - Casos Reativados	-0,05	0,02	0,00	-0,02
Demandas novas	DMED_ch2	Ch2° - Casos Novos por 100.000 habitantes no 2° Grau	-0,06	-0,05	-0,02	-0,05
Demandas novas	DMED_reatcncrim1	ReatCNCrim1° - Casos Reativados de Conhecimento no 1° Grau Não-Criminais	-0,02	-0,03	-0,04	-0,05
Demandas novas	DMED_reatextfisc1	ReatExtFisc1° - Casos Reativados de Execução Fiscal no 1° grau	-0,05	-0,01	-0,02	-0,05
Demandas novas	DMED_cm2	Cm2° - Casos Novos por Magistrado no 2° Grau	-0,04	-0,05	-0,03	-0,05
Demandas novas	DMED_reatncrim2	ReatNCrim2° - Casos Reativados no 2° Grau Não-Criminais	-0,04	-0,07	-0,05	-0,06
Demandas novas	DMED_reat2	Reat2° - Casos Reativados no 2° Grau	-0,05	-0,07	-0,05	-0,06
Demandas novas	DMED_reatc1	ReatC1° - Casos Reativados de Conhecimento no 1° Grau	-0,04	-0,05	-0,06	-0,06
Demandas novas	DMED_cn1	Cn1° - Casos Novos no 1° Grau	0,01	-0,05	-0,09	-0,08
Demandas novas	DMED_cnnncrim2	CnNCrim2° - Casos Novos no 2° Grau Não-Criminais	-0,08	-0,06	-0,06	-0,09
Demandas novas	DMED_cn2	Cn2° - Casos Novos de 2° Grau	-0,09	-0,08	-0,08	-0,11
Demandas novas	DMED_cnr	CnR - Casos Novos Recursais	-0,18	-0,10	-0,11	-0,11
Demandas novas	DMED_cnr2	CnR2° - Casos Novos Recursais de 2° Grau	-0,09	-0,08	-0,10	-0,11
Demandas novas	DMED_cnextfisc1	CnExtFisc1° - Casos Novos de Execução Fiscal no 1° grau	-0,03	-0,09	-0,13	-0,13

Demandas novas	DMED_cno	CnO – Casos Novos Originários	-0,03	-0,10	-0,16	-0,13
Demandas novas	DMED_cnext1	CnExt1º - Casos Novos de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau	-0,04	-0,10	-0,13	-0,13
Demandas novas	DMED_cnn crim	CnNCrimTSE - Casos Novos Não-Criminais no TSE	-0,11	-0,10	-0,15	-0,13
Demandas novas	DMED_ch1jetr	Ch1º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 1º Grau, juizados Especiais e Turmas Recursais	-0,06	-0,10	-0,20	-0,13
Demandas novas	DMED_ch	Ch - Casos Novos por 100.000 habitantes	-0,07	-0,10	-0,20	-0,14
Demandas novas	DMED_cnnjud	Total de casos novos (exceto execuções judiciais)	-0,06	-0,11	-0,17	-0,14
Demandas novas	DMED_cn	CnTST - Casos Novos no TST	-0,12	-0,12	-0,16	-0,14
Demandas novas	DMED_cnex1	CnEx1º - Casos Novos de Execução no 1º Grau	-0,07	-0,12	-0,15	-0,15
Demandas novas	DMED_cs2	Cs2º - Casos Novos por Servidor no 2º Grau	-0,11	-0,15	-0,10	-0,15
Despesa com Pessoal	DMED_g10b	G10b – Despesa média por Servidor	0,25	0,40	0,35	0,31
Despesa com Pessoal	DMED_dpea	DPEA - Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo	0,17	0,32	0,32	0,27
Despesa com Pessoal	DMED_dserv	DServ – Despesa com Recursos Humanos de Servidores	0,18	0,31	0,33	0,25
Despesa com Pessoal	DMED_dpe	DPE – Despesa com Pessoal e Encargos	0,15	0,31	0,32	0,24
Despesa com Pessoal	DMED_dpeatrje1	DPEATRJE1º – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo no 1º grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais	0,16	0,28	0,29	0,24
Despesa com Pessoal	DMED_dpeaadm	DPEAAdm – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo na área administrativa	0,11	0,22	0,23	0,21
Despesa com Pessoal	DMED_drh	DRH - Despesa com Recursos Humanos	0,13	0,26	0,27	0,19
Despesa com Pessoal	DMED_dpei	DPEI – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Inativo	0,10	0,23	0,25	0,16
Despesa com Pessoal	DMED_dpea2	DPEA2º – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo no 2º grau	0,11	0,19	0,20	0,15
Despesa com Pessoal	DMED_dp mag	DpMag - Despesas por Magistrado.	0,12	0,17	0,14	0,12
Despesa com Pessoal	DMED_g10d	G10d – Despesa média por Estagiário	0,03	0,07	0,07	0,11
Despesa com Pessoal	DMED_dfctrje1	DFCTRJE1º – Despesas com Funções de Confiança na área judiciária do 1º grau, das Turmas Recursais e dos Juizados Especiais	-0,03	0,05	0,07	0,05
Despesa com Pessoal	DMED_g10a	G10a – Despesa média por Magistrado	0,02	0,01	0,01	0,00
Despesa com Pessoal	DMED_dfc2	DFC2º – Despesas com Funções de Confiança na área judiciária do 2º grau	0,02	-0,04	-0,01	-0,01
Despesa com Pessoal	DMED_g10c	G10c – Despesa média por Terceirizado	-0,05	-0,07	-0,02	-0,02
Despesa com Pessoal	DMED_dfcadm	DFCAdm – Despesas com Funções de Confiança na área administrativa	-0,03	-0,06	-0,06	-0,03
Despesa com Pessoal	DMED_dmag	DMag – Despesa com Recursos Humanos de Magistrados	0,00	-0,02	-0,02	-0,04

Despesa com Pessoal	DMED_dter	DTer - Despesas com Terceirizados	-0,17	-0,24	-0,24	-0,24
Despesa com Pessoal	DMED_dest	DEst - Despesas com Estagiários	-0,29	-0,30	-0,34	-0,32
Despesa Financeira	DMED_g7	G7 - Despesa Total da Justiça por Habitante (R\$)	0,07	0,20	0,19	0,16
Despesa Financeira	DMED_dbena2	DBenA2° – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo no 2º grau	0,08	0,16	0,23	0,14
Despesa Financeira	DMED_dccadm	DCCAdm – Despesas com Cargos em Comissão na área administrativa	0,09	0,06	0,08	0,11
Despesa Financeira	DMED_dbena	DBenA – Despesas com Benefícios do Pessoal do Quadro Ativo	0,10	0,12	0,14	0,08
Despesa Financeira	DMED_dinf2	DInf2 – Despesa com Custeio da Tecnologia de Informação e Comunicação	0,05	0,06	0,10	0,06
Despesa Financeira	DMED_dben	DBen – Despesas com Benefícios	0,09	0,11	0,13	0,06
Despesa Financeira	DMED_dbeni	DBenI – Despesas com Benefícios do Quadro Inativo	0,04	0,07	0,10	0,06
Despesa Financeira	DMED_dbenatrje1	DBenATRJE1° – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo no 1º grau, Turmas Recursais e Juizados Especiais	0,08	0,10	0,11	0,05
Despesa Financeira	DMED_dbenaadm	DBenAAdm – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo na área administrativa	0,09	0,07	0,07	0,05
Despesa Financeira	DMED_dpjio	Despesa total (Exceto gastos com inativos e obras)	0,05	0,10	0,12	0,05
Despesa Financeira	DMED_dcc	DCC – Despesas com Cargos em Comissão	0,01	0,01	0,01	0,03
Despesa Financeira	DMED_dfc	DFC – Despesas com Função de Confiança	-0,03	0,02	0,05	0,03
Despesa Financeira	DMED_dcctrje1	DCCTRJE1° – Despesas com Cargos em Comissão na área judiciária do 1º grau, das Turmas Recursais e dos Juizados Especiais	0,00	0,00	0,00	0,02
Despesa Financeira	DMED_dcc2	DCC2° – Despesas com Cargos em Comissão na área judiciária do 2º grau	0,00	-0,01	0,02	0,01
Despesa Financeira	DMED_dipadm	DIPAdm – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos na área administrativa	-0,05	-0,07	-0,05	-0,05
Despesa Financeira	DMED_odc	ODC – Outras Despesas Correntes	-0,03	-0,07	-0,07	-0,10
Despesa Financeira	DMED_dip2	DIP2° – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos no 2º grau	-0,03	-0,10	-0,08	-0,10
Despesa Financeira	DMED_dinf1	DInf1 – Despesa com Aquisições em Tecnologia de Informação e Comunicação	-0,03	-0,08	-0,09	-0,11
Despesa Financeira	DMED_dip	Dip – Outras Despesas Indenizatórias e Indiretas com Recursos Humanos	-0,06	-0,15	-0,14	-0,15
Despesa Financeira	DMED_dpcn	DpCn - Despesas por Casos Novos.	-0,20	-0,12	-0,14	-0,15
Despesa Financeira	DMED_diptrje1	DIPTRJE1° – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos no 1º grau, Turmas Recursais e Juizados Especiais	-0,06	-0,15	-0,14	-0,16
Despesa Financeira	DMED_odck	ODCK – Outras Despesas Correntes e de Capital	-0,09	-0,15	-0,14	-0,18
Despesa Financeira	DMED_dk	Dk – Despesa de Capital	-0,11	-0,18	-0,15	-0,19

Despesas Variáveis	DMED_g5	G5 - Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Permanente em relação à Despesa Total da Justiça	0,31	0,43	0,40	0,41
Despesas Variáveis	DMED_g5a	G5a - Despesa com Pessoal Ativo e Encargos em relação à Despesa Total da Justiça	0,22	0,29	0,26	0,30
Despesas Variáveis	DMED_g3	G3 - Despesa com Recursos Humanos em relação à Despesa Total da Justiça	0,18	0,23	0,22	0,24
Despesas Variáveis	DMED_g5b	G5b - Despesa com Pessoal Inativo e Instituidores de Pensão em relação à Despesa Total da Justiça	0,18	0,26	0,26	0,20
Despesas Variáveis	DMED_dpj	Dpj - Despesa Total da Justiça Estadual	0,08	0,17	0,19	0,10
Despesas Variáveis	DMED_g2	G2 - Despesa Total da Justiça em relação à Despesa Pública	0,02	0,19	0,14	0,09
Despesas Variáveis	DMED_inf1	Inf1 - Despesa com Tecnologia da Informação e Comunicação em relação à Despesa Total da Justiça	0,03	0,02	0,03	0,04
Despesas Variáveis	DMED_g9	G9 - Despesas com Pleitos Eleitorais por Eleitor(R\$)	-0,04	-0,12	-0,12	-0,11
Despesas Variáveis	DMED_g8	G8 - Despesas com Pleitos Eleitorais em relação à Despesa Total	-0,09	-0,19	-0,16	-0,13
Despesas Variáveis	DMED_dpco	DPCO – Despesas com Projetos de Construção e Obras	-0,05	-0,16	-0,17	-0,13
Despesas Variáveis	DMED_g4	G4 - Despesa com Bens e Serviços e de Capital em relação à Despesa Total da Justiça	-0,18	-0,23	-0,22	-0,24
Despesas Variáveis	DMED_g6	G6 - Despesa com Custeio e Capital em relação à Despesa Total da Justiça	-0,35	-0,43	-0,37	-0,39
Eficiência	DMED_tcc1je	TcC1JE - Taxa de Congestionamento de Conhecimento no 1º Grau e Juizados Especiais.	0,44	0,45	0,45	0,46
Eficiência	DMED_tccnrim1	TcCNCrim1º - Taxa de Congestionamento Não-Criminal na Fase de Conhecimento do 1º Grau	0,44	0,43	0,43	0,45
Eficiência	DMED_tclc1	TCLC1º – Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do 1º Grau	0,43	0,43	0,42	0,45
Eficiência	DMED_tcc1	TCC1º - Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento do 1º Grau	0,43	0,43	0,43	0,44
Eficiência	DMED_tcnrim	TcNCrim - Taxa de Congestionamento Não-Criminal	0,44	0,42	0,43	0,44
Eficiência	DMED_tc	TC - Taxa de Congestionamento	0,42	0,41	0,42	0,43
Eficiência	DMED_tcl	TCL – Taxa de Congestionamento Líquida	0,40	0,39	0,40	0,41
Eficiência	DMED_tc1	TC1 - Taxa de Congestionamento no 1º Grau	0,38	0,38	0,38	0,40
Eficiência	DMED_tcl1	TCL1º – Taxa de Congestionamento Líquida do 1º Grau	0,38	0,37	0,36	0,40
Eficiência	DMED_derext1	DeRExt1º – Decisões no 1º Grau Passíveis de Recurso Externo	-0,01	0,09	0,04	0,07
Eficiência	DMED_apublic	Apublic – Acórdãos Publicados	-0,05	0,02	-0,04	0,02
Eficiência	DMED_tc2	TC2º - Taxa de Congestionamento no 2º Grau	0,01	-0,03	0,01	0,02
Eficiência	DMED_tcl2	TCL2º – Taxa de Congestionamento Líquida do 2º Grau	0,01	-0,03	0,00	0,01
Eficiência	DMED_tcex1	TCEX1º - Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau	0,03	0,00	0,04	0,00
Eficiência	DMED_tcllex1	TCLEx1º – Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Execução do 1º Grau	0,02	-0,02	0,02	-0,01

Eficiência	DMED_tcnkrim2	TcNCrim2° - Taxa de Congestionamento Não-Criminal no 2º grau	-0,01	-0,05	-0,01	-0,01
Eficiência	DMED_ttext1	TcExt1° - Taxa de Congestionamento na Execução Extrajudicial do 1º Grau	0,02	-0,02	0,03	-0,01
Eficiência	DMED_ttextfisc1	TcExtFisc1° - Taxa de Congestionamento na Execução Fiscal do 1º Grau	0,02	-0,03	0,02	-0,01
Eficiência	DMED_apublic2	Apublic2° – Acórdãos Publicados no 2º Grau	0,02	-0,05	-0,06	-0,04
Eficiência	DMED_smex1	SMEEx1° - Sentenças por Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau	0,00	-0,01	-0,03	-0,06
Eficiência	DMED_sentextfisc1	SentExtFisc1° – Sentenças em Execução Fiscal no 1º grau	-0,06	-0,03	-0,03	-0,07
Eficiência	DMED_sentext1	SentExt1° - Sentenças em Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau	-0,06	-0,04	-0,04	-0,07
Eficiência	DMED_sentex1	SentEx1° - Sentenças em Execução Penal no 1º grau	-0,07	-0,05	-0,08	-0,10
Eficiência	DMED_sm2	DTM2° - Decisões Terminativas de Processo por Magistrado no 2º Grau	-0,09	-0,17	-0,14	-0,13
Eficiência	DMED_dech2	DecH2° – Decisões Homologatórias de Acordos no 2º Grau	-0,19	-0,14	-0,15	-0,14
Eficiência	DMED_sent1	Sent1° - Total de Sentenças no 1º Grau	-0,09	-0,10	-0,14	-0,15
Eficiência	DMED_decncrim2	DecNCrim2° – Decisões terminativas de processo não-criminal no 2º Grau	-0,10	-0,19	-0,18	-0,16
Eficiência	DMED_dec2	Dec2° – Decisões terminativas de processo no 2º Grau	-0,11	-0,19	-0,19	-0,16
Eficiência	DMED_sm	SM - Sentenças / Decisões Terminativas de Processo por Magistrado	-0,06	-0,19	-0,20	-0,17
Eficiência	DMED_sentncrim1	SentCNCrim1° – Sentenças de Conhecimento no 1º grau Não-Criminais	-0,05	-0,14	-0,19	-0,17
Eficiência	DMED_sm1	SM1 - Sentenças por Magistrados no 1º Grau	-0,05	-0,13	-0,18	-0,18
Eficiência	DMED_sentncrim	SentNCrim - Total de Sentenças e Decisões Não-Criminais	-0,13	-0,15	-0,19	-0,19
Eficiência	DMED_scn2	Scn2 - Sentenças por Casos Novos no 2º Grau.	-0,25	-0,15	-0,19	-0,19
Eficiência	DMED_smc1	SMC1° - Sentenças por Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau	-0,07	-0,18	-0,25	-0,20
Eficiência	DMED_sent	Sent - Total de Sentenças / Decisões	-0,14	-0,17	-0,21	-0,20
Eficiência	DMED_sentc1	SentC1° – Sentenças de Conhecimento no 1º grau	-0,09	-0,17	-0,23	-0,21
Eficiência	DMED_dec	Dec – Decisões terminativas de processo	-0,17	-0,25	-0,29	-0,25
Eficiência	DMED_scn	Scn - Sentenças por Casos Novos	-0,34	-0,29	-0,30	-0,31
Eficiência	DMED_senth1	SentH1° – Sentenças Homologatórias de Acordos no 1º Grau	-0,25	-0,39	-0,43	-0,38
Eficiência	DMED_scn1	Scn1 - Sentenças por Casos Novos no 1º Grau.	-0,43	-0,41	-0,37	-0,43
Eficiência	DMED_scnc1	ScnC1 - Sentenças por Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau.	-0,48	-0,49	-0,46	-0,49
Execução Orçamentária	DMED_odp	ODP – Orçamento para Despesas de Pessoal e Encargos	0,14	0,28	0,29	0,21
Execução Orçamentária	DMED_eo3	EO3 – Execução Orçamentária de Outras Despesas Correntes	0,03	0,01	0,01	0,00
Execução Orçamentária	DMED_eo2	EO2 – Execução Orçamentária das Despesas de Capital	-0,04	0,02	0,03	0,00

Execução Orçamentária	DMED_ok	OK – Orçamento para Despesas de Capital	0,02	-0,03	-0,06	-0,05
Índices e Indicadores	DMED_h1	h1 - Número de Habitantes	0,19	0,36	0,31	0,30
Índices e Indicadores	DMED_h2	h2 - Número de Habitantes dividido por 100.000	0,19	0,36	0,31	0,30
Índices e Indicadores	DMED_pib	PIB - Produto Interno Bruto	0,06	0,26	0,18	0,16
Índices e Indicadores	DMED_vfc1	VFCTRJE1° - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Judiciária do 1° Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais	0,15	0,15	0,18	0,16
Índices e Indicadores	DMED_vfc2	VFC2° - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Judiciária do 2° grau	0,16	0,12	0,15	0,14
Índices e Indicadores	DMED_tpcp2p	TpCp2 - Número de Processos	0,17	0,13	0,15	0,12
Índices e Indicadores	DMED_tprg1p	TpRG1- Número de Processos	0,07	0,13	0,15	0,11
Índices e Indicadores	DMED_tprg2m	TpRG2 - Média	0,12	0,11	0,11	0,10
Índices e Indicadores	DMED_tprg1dp	TpRG1- Desvio Padrão	0,02	0,13	0,09	0,09
Índices e Indicadores	DMED_tprg2md	TpRG2- Mediana	0,12	0,10	0,10	0,08
Índices e Indicadores	DMED_vfcadm	VFCAdm - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Administrativa	0,12	0,07	0,09	0,07
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixextfis c1dp	TpBaixExtFisc1- Desvio Padrão	0,05	0,08	0,06	0,07
Índices e Indicadores	DMED_tprg1md	TpRG1- Mediana	0,03	0,01	0,05	0,06
Índices e Indicadores	DMED_tprg1m	TpRG1 - Média	-0,01	0,03	0,04	0,05
Índices e Indicadores	DMED_g1	G1 - Despesa Total da Justiça em relação ao PIB	0,04	0,06	0,09	0,04
Índices e Indicadores	DMED_ui	Ui - Usuários de computador	-0,02	0,01	0,02	0,04
Índices e Indicadores	DMED_tptotdp	TpTot - Desvio Padrão	-0,02	0,00	0,04	0,03
Índices e Indicadores	DMED_vccadm	VCCAdm - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Administrativa	0,08	0,01	0,03	0,03
Índices e Indicadores	DMED_varah	Número de varas por cem mil habitantes	-0,01	0,04	0,00	0,03
Índices e Indicadores	DMED_tprgp	TpRG - Número de Processos	0,04	0,00	-0,02	0,02
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixextfis c1md	TpBaixExtFisc1- Mediana	-0,04	0,00	-0,02	0,01
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixextfis c1p	TpBaixExtFisc1- Número de Processos	0,00	0,05	0,07	0,01
Índices e Indicadores	DMED_tprg2dp	TpRG2- Desvio Padrão	-0,06	-0,03	-0,01	-0,01
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixextfis c1m	TpBaixExtFisc1 - Média	-0,06	-0,01	-0,04	-0,02
Índices e Indicadores	DMED_vcc2	VCC2° - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Judiciária do 2° Grau	0,03	-0,02	0,00	-0,02
Índices e Indicadores	DMED_eo1	EO1 – Execução Orçamentária das Despesas com Pessoal e Encargos	-0,03	-0,03	-0,02	-0,02

Índices e Indicadores	DMED_vcc1	VCCTRJE1° - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais	0,05	-0,04	-0,04	-0,02
Índices e Indicadores	DMED_tpcpp	TpCp - Número de Processos	0,05	-0,05	-0,06	-0,02
Índices e Indicadores	DMED_tprg2p	TpRG2- Número de Processos	-0,02	-0,03	-0,03	-0,02
Índices e Indicadores	DMED_tpcpc1p	TpCpC1 - Número de Processos	0,05	-0,07	-0,07	-0,02
Índices e Indicadores	DMED_ooc	OOO – Orçamento para Outras Despesas Correntes	-0,03	0,00	0,01	-0,03
Índices e Indicadores	DMED_procm1	ProcML - Espaço Utilizado em relação ao Espaço Disponível para Arquivamento de Processos Judiciais (metros lineares)	0,04	-0,02	-0,02	-0,03
Índices e Indicadores	DMED_tpbaix2p	TpBaix2- Número de Processos	-0,09	-0,06	-0,03	-0,05
Índices e Indicadores	DMED_tpcp1p	TpCp1- Número de Processos	0,03	-0,08	-0,09	-0,05
Índices e Indicadores	DMED_proct	ProcT – Espaço Terceirizado em relação ao Espaço Total Utilizado para Arquivamento de Processos (metros lineares)	-0,04	-0,03	-0,05	-0,05
Índices e Indicadores	DMED_tpcp2dp	TpCp2 - Desvio Padrão	0,01	-0,07	-0,05	-0,06
Índices e Indicadores	DMED_tpcp2m	TpCp2 - Média	-0,03	-0,08	-0,06	-0,08
Índices e Indicadores	DMED_tpdec2dp	TpDec2- Desvio Padrão	-0,06	-0,11	-0,12	-0,08
Índices e Indicadores	DMED_tpcp2md	TpCp2 - Mediana	-0,07	-0,07	-0,07	-0,09
Índices e Indicadores	DMED_tpcpm	TpCp - Média	-0,17	-0,10	-0,10	-0,11
Índices e Indicadores	DMED_tpcp1m	TpCp1 - Média	-0,19	-0,10	-0,10	-0,11
Índices e Indicadores	DMED_tpdec2p	TpDec2- Número de Processos	-0,08	-0,16	-0,15	-0,11
Índices e Indicadores	DMED_tpbaix2m	TpBaix2 - Média	-0,13	-0,12	-0,11	-0,13
Índices e Indicadores	DMED_tpsent1p	TpSent1 - Número de Processos	-0,04	-0,07	-0,11	-0,13
Índices e Indicadores	DMED_tptotp	TpTot - Número de Processos	-0,14	-0,13	-0,16	-0,13
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixp	TpBaix - Número de Processos	-0,11	-0,09	-0,10	-0,14
Índices e Indicadores	DMED_tpsent1m	TpSent1 - Média	-0,16	-0,13	-0,13	-0,15
Índices e Indicadores	DMED_tpcpc1m	TpCpC1 - Média	-0,24	-0,17	-0,17	-0,18
Índices e Indicadores	DMED_tptotm	TpTot - Média	-0,20	-0,20	-0,14	-0,19
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixc1p	TpBaixC1- Número de Processos	-0,12	-0,15	-0,20	-0,19
Índices e Indicadores	DMED_tptotmd	TpTot - Mediana	-0,22	-0,20	-0,15	-0,19
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixm	TpBaix - Média	-0,24	-0,21	-0,19	-0,24
Índices e Indicadores	DMED_tas2	TAS2° – Tempo de Afastamento de Servidor da Área Judiciária de 2º Grau	-0,15	-0,23	-0,27	-0,24

Índices e Indicadores	DMED_tpdec2m	TpDec2 - Média	-0,28	-0,25	-0,22	-0,25
Índices e Indicadores	DMED_tpbaixc1m	TpBaixC1 - Média	-0,28	-0,29	-0,28	-0,28
Índices e Indicadores	DMED_tpdec2md	TpDec2- Mediana	-0,33	-0,27	-0,24	-0,29
Índices e Indicadores	DMED_tasadm	TASAdm – Tempo de Afastamento de Servidor da Área Administrativa	-0,16	-0,29	-0,31	-0,30
Índices e Indicadores	DMED_pm	Pm ² – Força de Trabalho Total em relação à Área Útil (metros quadrados)	-0,26	-0,42	-0,38	-0,33
Infraestrutura	DMED_inf2	Inf2 - Número de Computadores por Usuário	0,08	0,14	0,15	0,16
Infraestrutura	DMED_varae	Números de varas e Juizados Especiais	0,09	0,11	0,13	0,14
Infraestrutura	DMED_vara	Número de varas	0,13	0,12	0,11	0,12
Infraestrutura	DMED_mutil	m ² Util - Área útil em metros quadrados	0,13	0,21	0,20	0,11
Infraestrutura	DMED_varaje	Número de varas e Juizados Especiais	0,12	0,08	0,08	0,08
Infraestrutura	DMED_mtotal	m ² Total - Área total em metros quadrados	0,09	0,12	0,14	0,08
Infraestrutura	DMED_arqtutil	ArqTUtil - Espaço terceirizado utilizado com arquivo em metros lineares	0,00	0,04	0,04	0,06
Infraestrutura	DMED_comp	Comp - Número de computadores de uso pessoal	-0,04	-0,02	0,00	0,00
Infraestrutura	DMED_areakm	Área em Quilômetros Quadrados	0,01	-0,02	-0,01	-0,03
Infraestrutura	DMED_dm	Dm ² – Área Útil em relação à Área Total (em metros quadrados)	-0,03	-0,01	-0,05	-0,04
Infraestrutura	DMED_arqntutil	ArqNTUtil - Espaço, não terceirizado, utilizado com arquivo em metros lineares	-0,02	0,00	-0,01	-0,04
Infraestrutura	DMED_arqdisp	ArqDisp - Espaço disponibilizado para arquivo, em metros lineares	-0,01	-0,01	-0,01	-0,05
Infraestrutura	DMED_je	Número de Juizados Especiais	-0,01	-0,08	-0,04	-0,06
Infraestrutura	DMED_comarca	Número de Comarcas	-0,12	-0,21	-0,18	-0,14
Produtividade	DMED_rin1	Rin1° - Recorribilidade Interna na Fase de Conhecimento do 1° Grau	0,44	0,46	0,47	0,47
Produtividade	DMED_rin	RIn – Recorribilidade Interna	0,21	0,27	0,26	0,24
Produtividade	DMED_ksc1	KSC1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária na Fase de Conhecimento do 1° Grau	0,31	0,21	0,14	0,21
Produtividade	DMED_rx2	Rx2° - Recorribilidade Externa de 2° grau	0,08	0,17	0,18	0,17
Produtividade	DMED_rintp2	RintP2° – Recursos Internos Pendentes no 2° Grau	0,14	0,16	0,17	0,15
Produtividade	DMED_susrg1	SuSRG1° – Processos Suspensos ou Sobrestados no 1° grau por Repercussão Geral	0,05	0,12	0,13	0,14
Produtividade	DMED_ks1	KS1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária no 1° Grau	0,24	0,11	0,05	0,11
Produtividade	DMED_perg2	PeRG2° – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2° Grau em Razão de Repercussão Geral	0,10	0,16	0,13	0,10
Produtividade	DMED_rint	Rint – Recursos Internos	0,08	0,11	0,10	0,10
Produtividade	DMED_rintinc	RIntInc - Recursos Internos e Incidentes de Execução	0,08	0,11	0,10	0,10
Produtividade	DMED_rin2	RIn2° - Recorribilidade Interna de 2° Grau	0,06	0,09	0,11	0,08

Produtividade	DMED_pesus2	PeSuS2 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º Grau	0,03	0,05	0,05	0,08
Produtividade	DMED_peg1	PeRG1º – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau em Razão de Repercussão Geral	0,11	0,11	0,07	0,07
Produtividade	DMED_rintp	RintP – Recursos Internos Pendentes	0,11	0,13	0,13	0,07
Produtividade	DMED_rintc1	RIntC1º – Recursos Internos no 1º Grau na Fase de Conhecimento	0,06	0,06	0,06	0,06
Produtividade	DMED_cpc1	CpC1º – Casos Pendentes de Conhecimento no 1º Grau	0,09	0,02	0,01	0,06
Produtividade	DMED_pesus	PeSuS – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados	0,06	0,09	0,10	0,06
Produtividade	DMED_cp.sus.fisc.penal	Processos pendentes, excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais	0,08	0,03	0,03	0,06
Produtividade	DMED_peg	PeRG – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados em Razão de Repercussão Geral	0,10	0,03	0,04	0,06
Produtividade	DMED_ks	KS - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária	0,16	0,06	0,01	0,05
Produtividade	DMED_peoutros	PeOutros – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)	0,03	0,08	0,09	0,04
Produtividade	DMED_cp2	Cp2º – Casos Pendentes no 2º Grau	0,09	0,05	0,06	0,03
Produtividade	DMED_cpncrim2	CpNCrim2º – Casos Pendentes no 2º Grau Não-Criminais	0,08	0,05	0,06	0,03
Produtividade	DMED_ipsjudc1	IPSJudC1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária na Fase de Conhecimento do 1º Grau	0,13	0,04	-0,03	0,03
Produtividade	DMED_cpncrim1	CpCNCrim1º – Casos Pendentes de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais	0,09	0,00	-0,03	0,02
Produtividade	DMED_susrg2	SuSRG2º – Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º grau por Repercussão Geral	0,00	0,05	0,05	0,02
Produtividade	DMED_k2	K2º - Carga de Trabalho dos Magistrados no 2º Grau	-0,01	0,04	0,05	0,02
Produtividade	DMED_kl2	KL2º – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados no 2º Grau	0,00	0,05	0,05	0,02
Produtividade	DMED_susc1	SuSC1º – Processos de Conhecimento Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º Grau	0,02	0,05	0,04	0,01
Produtividade	DMED_rint2	Rint2º – Recursos Internos no 2º Grau	-0,04	0,01	0,00	0,01
Produtividade	DMED_susrg	SuSRG – Processos Suspensos ou Sobrestados por Repercussão Geral	0,04	0,01	0,02	0,01
Produtividade	DMED_rintj	RintJ – Recursos Internos Julgados	-0,01	0,02	0,00	0,00
Produtividade	DMED_sus2	SuS2º – Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 2º Grau	-0,06	-0,06	-0,06	-0,01
Produtividade	DMED_ipsjud1	IPSJud1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária no 1º Grau	0,09	0,01	-0,03	-0,02
Produtividade	DMED_peoutros2	PeOutros2 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º grau (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)	-0,05	-0,09	-0,05	-0,02
Produtividade	DMED_cp	Cp – Casos Pendentes	0,04	-0,06	-0,08	-0,04

Produtividade	DMED_tbaixextfisc1	TBaixExtFisc1° – Total de Processos Baixados de Execução Fiscal no 1° Grau	-0,03	0,01	0,02	-0,04
Produtividade	DMED_sus	Sus - Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório	-0,01	-0,01	-0,02	-0,05
Produtividade	DMED_tbaixext1	TBaixExt1° - Total de Processos Baixados de Execução de Título Extrajudicial no 1° Grau	-0,03	0,01	0,01	-0,05
Produtividade	DMED_sus1	SuS1° – Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1° Grau	-0,02	-0,01	-0,02	-0,05
Produtividade	DMED_cp1	Cp1° - Casos Pendentes no 1° Grau	0,02	-0,07	-0,11	-0,05
Produtividade	DMED_pesus1	PeSuS1 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1° Grau	-0,06	-0,01	0,00	-0,05
Produtividade	DMED_rsup2	Rsup2° – Recursos à Instância Superior no 2° Grau	-0,06	-0,08	-0,07	-0,05
Produtividade	DMED_rintcj1	RIntCJ1° – Recursos Internos Julgados no 1° Grau na Fase de Conhecimento	0,00	-0,04	-0,05	-0,06
Produtividade	DMED_ks2	KS2 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária no 2° Grau	-0,06	-0,05	-0,03	-0,06
Produtividade	DMED_ipmex1	IPMEx1° - Índice de Produtividade dos Magistrados na Fase de Execução do 1° Grau	-0,04	-0,02	0,00	-0,06
Produtividade	DMED_tbaixex1	TBaixEx1° - Total de Processos Baixados de Execução Penal no 1° Grau	-0,04	-0,01	0,00	-0,06
Produtividade	DMED_cpncrim	CpNCrim – Casos Pendentes Não-Criminais	0,03	-0,07	-0,10	-0,06
Produtividade	DMED_peoutros1	PeOutros1 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1° grau (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)	-0,08	-0,03	-0,01	-0,07
Produtividade	DMED_rintcp1	RIntCP1° – Recursos Internos Pendentes no 1° Grau na Fase de Conhecimento	0,02	-0,01	0,00	-0,07
Produtividade	DMED_kc1	KC1° - Carga de Trabalho dos Magistrados na Fase de Conhecimento do 1° Grau	0,05	-0,09	-0,14	-0,08
Produtividade	DMED_ipsjudex1	IPSJudEx1° - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária na Fase de Execução do 1° Grau	-0,04	-0,04	-0,02	-0,08
Produtividade	DMED_tram12tru	Total de processos que tramitaram no 2° grau e Turmas Regionais de Uniformização (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)	-0,05	-0,04	-0,06	-0,08
Produtividade	DMED_rx	Rx – Recorribilidade Externa	-0,13	-0,10	-0,04	-0,09
Produtividade	DMED_rintj2	RintJ2° – Recursos Internos Julgados no 2° Grau	-0,11	-0,10	-0,11	-0,09
Produtividade	DMED_ic1	IC1° – Índice de Conciliação do 1° grau	-0,10	-0,18	-0,13	-0,09
Produtividade	DMED_ic2	IC2° – Índice de Conciliação no 2° Grau	-0,09	-0,10	-0,10	-0,09
Produtividade	DMED_k	K - Carga de Trabalho dos Magistrados	-0,05	-0,04	-0,08	-0,09
Produtividade	DMED_tram2tru	Total de processos que tramitaram no 2° grau e Turmas Regionais de Uniformização	-0,07	-0,07	-0,08	-0,10
Produtividade	DMED_kl	KL – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados	-0,07	-0,05	-0,09	-0,10
Produtividade	DMED_rx1	Rx1° - Recorribilidade Externa de 1° Grau	-0,11	-0,08	-0,07	-0,10
Produtividade	DMED_tptotst	Tempo total de tramitação no TST	-0,12	-0,09	-0,08	-0,10

Produtividade	DMED_pesusc1	PeSuSC1 – Percentual de Processos de Conhecimento Suspenso ou Sobrestados no 1º Grau	-0,12	-0,11	-0,06	-0,11
Produtividade	DMED_cpex1	CpEx1º - Casos Pendentes de Execução no 1º Grau	-0,02	-0,11	-0,15	-0,11
Produtividade	DMED_ipm2	IPM2º - Índice de Produtividade dos Magistrados no 2º Grau	-0,17	-0,10	-0,11	-0,12
Produtividade	DMED_rintincp	RIntIncP - Recursos Internos e Incidentes de Execução Pendentes	-0,04	-0,08	-0,07	-0,12
Produtividade	DMED_cpext1	CpExt1º - Casos Pendentes de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau	-0,03	-0,13	-0,16	-0,12
Produtividade	DMED_cpextfisc1	CpExtFisc1º – Casos Pendentes de Execução Fiscal no 1º grau	-0,03	-0,13	-0,16	-0,12
Produtividade	DMED_ic	IC – Índice de Conciliação	-0,11	-0,20	-0,17	-0,12
Produtividade	DMED_ipsjud	IPSJud - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária	-0,05	-0,09	-0,14	-0,13
Produtividade	DMED_traml1jetr	Total de processos que tramitaram no 1º grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)	-0,07	-0,14	-0,17	-0,13
Produtividade	DMED_traml	Total de processos que tramitaram (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)	-0,07	-0,14	-0,17	-0,14
Produtividade	DMED_tbaix1	TBaix1º - Total de Processos Baixados no 1º Grau	-0,09	-0,08	-0,10	-0,14
Produtividade	DMED_k1	K1 - Carga de Trabalho dos Magistrados no 1º Grau	-0,01	-0,15	-0,18	-0,14
Produtividade	DMED_tbaixncrim2	TBaixNCrim2º – Total de Processos Baixados no 2º Grau Não-Criminais	-0,17	-0,12	-0,14	-0,15
Produtividade	DMED_kl1	KL1º – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados no 1º Grau	-0,02	-0,16	-0,19	-0,15
Produtividade	DMED_traml1jetr	Total de processos que tramitaram no 1º grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais	-0,07	-0,14	-0,18	-0,16
Produtividade	DMED_tram	Total de processos que tramitaram	-0,08	-0,14	-0,18	-0,17
Produtividade	DMED_tbaix2	TBaix2º – Total de Processos Baixados no 2º Grau	-0,18	-0,14	-0,16	-0,17
Produtividade	DMED_kex1	KEx1º - Carga de Trabalho dos Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau	-0,07	-0,18	-0,18	-0,18
Produtividade	DMED_tbaixncrim	TBaixNCrim – Total de Processos Baixados Não-Criminais	-0,15	-0,13	-0,15	-0,18
Produtividade	DMED_ips	IPS - Índice de Produtividade dos Servidores	-0,12	-0,13	-0,18	-0,18
Produtividade	DMED_iadncrim2	IADNCrim2º - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais no 2º grau	-0,24	-0,13	-0,18	-0,19
Produtividade	DMED_iad2	IAD2º - Processos Baixados por Caso Novo no 2º grau	-0,25	-0,13	-0,18	-0,19
Produtividade	DMED_tbaix	TBaix – Total de Processos Baixados	-0,16	-0,14	-0,16	-0,19
Produtividade	DMED_ksex1	KSEx1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária na Fase de Execução do 1º Grau	-0,07	-0,19	-0,18	-0,19
Produtividade	DMED_tbaixncrim1	TBaixCNCrim1º – Processos de Conhecimento Baixados no 1º Grau Não-Criminais	-0,11	-0,15	-0,20	-0,19
Produtividade	DMED_tbaixc1	TBaixC1º – Processos de Conhecimento Baixados no 1º Grau	-0,13	-0,16	-0,20	-0,20

Produtividade	DMED_ipsjud2	IPSJud2º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária no 2º Grau	-0,22	-0,19	-0,19	-0,20
Produtividade	DMED_ipm1	IPM1º - Índice de Produtividade dos Magistrados no 1º Grau	-0,13	-0,17	-0,19	-0,21
Produtividade	DMED_tbaix.sus.fisc.penal	Processos baixados excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais	-0,20	-0,20	-0,24	-0,23
Produtividade	DMED_ipmc1	IPMC1º - Índice de Produtividade dos Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau	-0,15	-0,22	-0,28	-0,24
Produtividade	DMED_rsup	RSup – Recursos à Instância Superior	-0,23	-0,29	-0,32	-0,27
Produtividade	DMED_rsup1	RSup1º – Recursos à Instância Superior no 1º Grau	-0,19	-0,27	-0,32	-0,28
Produtividade	DMED_iadncrim	IADNCrim - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais	-0,33	-0,26	-0,26	-0,29
Produtividade	DMED_ipm	IPM - Índice de Produtividade dos Magistrados	-0,23	-0,25	-0,29	-0,29
Produtividade	DMED_iad	IAD - Processos Baixados por Caso Novo	-0,37	-0,30	-0,31	-0,33
Produtividade	DMED_iad1	IAD1º - Processos Baixados por Caso Novo no 1º Grau	-0,45	-0,42	-0,36	-0,43
Produtividade	DMED_iadncrim1	IADNCrim1º - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais na Fase de Conhecimento do 1º Grau	-0,46	-0,45	-0,41	-0,45
Produtividade	DMED_iadc1	IADC1º - Processos Baixados por Caso Novo na fase de conhecimento do 1º Grau	-0,48	-0,48	-0,43	-0,48
Recursos Humanos	DMED_tcc	TCC - Total de Cargos em Comissão Existentes	0,45	0,44	0,46	0,46
Recursos Humanos	DMED_servadmseti	ServAdmSETI - Total de Servidores na Área Administrativa, exceto os lotados nas escolas judiciais e da magistratura e nas áreas de tecnologia da informação	0,10	0,23	0,22	0,20
Recursos Humanos	DMED_tpin	TPIn – Total de Pessoal Inativo e Instituidores de Pensão	0,06	0,17	0,19	0,17
Recursos Humanos	DMED_tvfet	Total de cargos vagos de servidor	0,11	0,19	0,21	0,17
Recursos Humanos	DMED_servin	ServIn – Total de Servidores Inativos e Instituidores de Pensão	0,07	0,17	0,19	0,17
Recursos Humanos	DMED_tpsv	TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo	0,05	0,21	0,22	0,15
Recursos Humanos	DMED_sajudmag2	SajudMag2 - Servidores da área Judiciária por Magistrado no 2º Grau.	0,11	0,13	0,13	0,14
Recursos Humanos	DMED_tpi2	TPI2º – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição na Área Judiciária de 2º grau	0,09	0,10	0,11	0,12
Recursos Humanos	DMED_tpsvadm	TPSVAdm – Total de Pessoal Comissionado sem Vínculo Efetivo na Área Administrativa	0,09	0,12	0,12	0,12
Recursos Humanos	DMED_mag2	MagSJ2º - Número de Magistrados sem jurisdição no 2º grau	0,04	0,11	0,13	0,11
Recursos Humanos	DMED_tpi	TPI – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição	0,07	0,09	0,07	0,10
Recursos Humanos	DMED_sajud2	SaJud2º - Número de Servidores Lotados na Área Judiciária do 2º Grau	0,06	0,10	0,11	0,10
Recursos Humanos	DMED_magv	Número de cargos vagos de magistrado	0,02	0,08	0,07	0,06

Recursos Humanos	DMED_tpiadm	TPIAdm – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição na Área Administrativa	0,06	0,03	0,03	0,06
Recursos Humanos	DMED_sajudp2	SaJudP2º – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária no 2º Grau	0,03	0,07	0,07	0,06
Recursos Humanos	DMED_cctrje1	CCTRJE1º – Cargos em Comissão Existentes na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais	0,06	0,08	0,06	0,05
Recursos Humanos	DMED_sajudmag	SajudMag - Servidores da área Judiciária por Magistrado.	0,07	0,05	0,04	0,05
Recursos Humanos	DMED_tptic	TPTIC – Total de Pessoal da área de tecnologia da informação	0,10	-0,02	0,04	0,04
Recursos Humanos	DMED_f5	F5 – Força de Trabalho da Área de Tecnologia da Informação em relação ao total de servidores	0,10	0,09	0,04	0,04
Recursos Humanos	DMED_mag1	Mag1º - Número de Cargos de Magistrado no 1º Grau	0,02	0,06	0,05	0,04
Recursos Humanos	DMED_mag	Mag - Número de Cargos Existentes de Magistrado	0,02	0,04	0,04	0,03
Recursos Humanos	DMED_cc	Total de Cargos em Comissão	0,05	0,05	0,03	0,03
Recursos Humanos	DMED_sajud	SaJudTSE - Número de Servidores da Área Judiciária do TSE	0,01	0,07	0,04	0,02
Recursos Humanos	DMED_sajudserv	SaJudServ - Servidores da área judiciária em relação ao total de servidores	-0,02	0,07	0,03	0,01
Recursos Humanos	DMED_sajud1	SaJud1º - Número de Servidores Lotados na Área Judiciária do 1º Grau	0,00	0,05	0,03	0,01
Recursos Humanos	DMED_mage	MagE - Total de Cargos de Magistrado Existentes	-0,03	0,04	0,01	-0,01
Recursos Humanos	DMED_mag2	Mag2º - Número de Cargos de Magistrado no 2º Grau	0,03	0,01	0,03	-0,01
Recursos Humanos	DMED_sajudmag1	SajudMag1 - Servidores da área Judiciária por Magistrado no 1º Grau.	-0,01	0,01	0,01	-0,01
Recursos Humanos	DMED_ccadm	CCAdm – Cargos em Comissão Existentes na Área Administrativa	0,05	-0,04	-0,03	-0,01
Recursos Humanos	DMED_f4c	F4c - Cargos Efetivos Existentes por 100.000 habitantes	-0,03	0,01	0,03	-0,01
Recursos Humanos	DMED_fctrje1	FCTRJE1º – Funções de Confiança Existentes na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais	-0,03	-0,08	-0,04	-0,02
Recursos Humanos	DMED_f4d	F4d - Cargos em Comissão e Funções Comissionadas Existentes em relação aos Cargos Efetivos Existentes	-0,03	-0,07	-0,06	-0,02
Recursos Humanos	DMED_fc	FC – Funções de Confiança Existentes	-0,03	-0,08	-0,05	-0,03
Recursos Humanos	DMED_tpsv2	TPSV2º – Total de Pessoal Comissionado sem Vínculo Efetivo na Área Judiciária do 2º grau	-0,05	0,02	0,03	-0,05
Recursos Humanos	DMED_fcadm	FCAdm – Funções de Confiança Existentes na Área Administrativa	-0,01	-0,07	-0,05	-0,05
Recursos Humanos	DMED_tpesc	TPEsc – Total de Pessoal das Escolas Judiciais e de Magistratura	-0,02	-0,09	-0,06	-0,05
Recursos Humanos	DMED_sajudp	SaJudP – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária	-0,02	0,00	-0,03	-0,05

Recursos Humanos	DMED_sajudp1	SaJudP1° – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária no 1° Grau	-0,03	-0,01	-0,04	-0,06
Recursos Humanos	DMED_serv	Total de servidores	0,01	-0,04	-0,06	-0,06
Recursos Humanos	DMED_f2	F2 - Magistrados por 100.000 habitantes	-0,04	-0,07	-0,09	-0,06
Recursos Humanos	DMED_fc2	FC2° – Funções de Confiança Existentes na Área Judiciária do 2° grau	-0,02	-0,09	-0,12	-0,07
Recursos Humanos	DMED_tcefet	TCEfet – Total de Cargos do Quadro Efetivo Existentes	0,02	-0,04	-0,04	-0,07
Recursos Humanos	DMED_f1	F1 - Cargos de Magistrado Existentes por 100.000 habitantes	-0,08	-0,08	-0,12	-0,09
Recursos Humanos	DMED_magp	Número de cargos de Magistrado Providos	-0,05	-0,07	-0,08	-0,09
Recursos Humanos	DMED_tpefet2	TPEfet2° – Total de Pessoal do Quadro Efetivo na Área Judiciária de 2° grau	-0,09	-0,09	-0,10	-0,09
Recursos Humanos	DMED_cc2	CC2° – Cargos em Comissão Existentes na Área Judiciária do 2° Grau	-0,03	-0,08	-0,09	-0,10
Recursos Humanos	DMED_tps	TPS - Total de Pessoal que saiu por cessão ou requisição	-0,12	-0,16	-0,16	-0,11
Recursos Humanos	DMED_f4a	F4a - Servidores do Quadro Efetivo por 100.000 habitantes	-0,12	-0,12	-0,16	-0,13
Recursos Humanos	DMED_tpefetadm	TPEfetAdm – Total de Pessoal do Quadro Efetivo na Área Administrativa	-0,03	-0,17	-0,16	-0,15
Recursos Humanos	DMED_tfauxt	TFAuxT – Total da Força de Trabalho Auxiliar – Terceirizados	-0,05	-0,11	-0,12	-0,15
Recursos Humanos	DMED_tpefet	TPEfet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo	-0,05	-0,14	-0,16	-0,15
Recursos Humanos	DMED_sajudp2_219	SaJudP2° - Total de Servidores que atuam na Área Judiciária do 2° Grau	-0,12	-0,19	-0,19	-0,17
Recursos Humanos	DMED_tpafl	TPAf1° – Total de Pessoal Afastado da Área Judiciária no 1° Grau	-0,10	-0,17	-0,20	-0,20
Recursos Humanos	DMED_f3	F3 - Força de Trabalho por 100.000 habitantes	-0,18	-0,20	-0,24	-0,22
Recursos Humanos	DMED_f6	F6 – Força de Trabalho das Escolas Judiciais em relação ao total de servidores	-0,12	-0,22	-0,19	-0,22
Recursos Humanos	DMED_f4b	F4b - Força de Trabalho Auxiliar por 100.000 habitantes	-0,17	-0,20	-0,23	-0,23
Recursos Humanos	DMED_tpafl	TPAf – Total de Pessoal Afastado	-0,13	-0,22	-0,25	-0,24
Recursos Humanos	DMED_tpafl2	TPAf2° – Total de Pessoal Afastado da Área Judiciária no 2° Grau	-0,16	-0,24	-0,28	-0,25
Recursos Humanos	DMED_ftt	FTT - Força de Trabalho Total de Servidores e Magistrados	-0,19	-0,22	-0,26	-0,26
Recursos Humanos	DMED_ts	TS - Total de Servidores	-0,19	-0,22	-0,26	-0,26
Recursos Humanos	DMED_tfauxe	TFAuxE – Total da Força de Trabalho Auxiliar – Estagiários	-0,33	-0,24	-0,28	-0,28
Recursos Humanos	DMED_tfaux	TFAux - Total da Força de Trabalho Auxiliar	-0,29	-0,29	-0,33	-0,33

Fonte: Dados da pesquisa.

Após a avaliação da correlação entre as variáveis (dimensões) do desempenho e o construto de transparência, somente aquelas que apresentaram correlação superior a + 0,15 foram selecionadas. Em função disso, permaneceram para a próxima etapa os construtos acima referidos, exceto a variável infraestrutura – dimensão do desempenho.

3.4.6.4.1 Validade convergente

O objetivo desta etapa é analisar o grau em que as estimações são livres de erros sistemáticos, o que atesta se as mensurações do pesquisador correspondem ao construto desejado (CHURCHILL, 2005).

Para tanto, aplicou-se o método de avaliação da validade convergente, sugerido por Bagozzi, YI e Phillips (1991). Nessa proposta, busca-se verificar a validade convergente por meio da avaliação da significância das cargas fatoriais dos construtos ao nível de 1%. Além disso, conforme os referidos autores, é possível verificar se as variáveis conseguem explicar ao menos 40% da variância dos construtos, de modo que um valor mínimo de 0,60 deveria ser obtido para o quadrado das cargas fatoriais padronizadas.

Para tratar o modelo, empregou-se a estimação por meio dos mínimos quadrados parciais, cuja robustez a desvios da normalidade se mostram evidentes, seguindo a proposição de Hair *et al.* (2014b). Destaca-se, ainda, que os construtos cujas dimensionalidades indicaram dois fatores foram operacionalizados como fatores de segunda ordem, conforme abordagem proposta por Chin e Dibbern (2010). Nessa abordagem, as variáveis das dimensões de um fator de primeira ordem são inseridas como médias das próprias variáveis no construto de ordem mais elevada (segunda ordem).

Ainda segundo Hair *et al.* (2014b), para uma amostra de 360 casos, é necessário que os indicadores obtenham níveis adequados de significância ao nível de 1% bicaudal, ou seja, valor absoluto de $T > 2,59$, e suas cargas fatoriais fiquem acima do limite sugerido de 0,50.

Assim, as variáveis cujas cargas padronizadas não atenderam aos critérios acima descritos foram excluídas da base de dados, pois, de outra maneira, não seria possível atestar a confiabilidade da carga dos indicadores sobre seus respectivos construtos, conforme apresentado na Tabela 22.

Tabela 22 - Validade convergente dos indicadores

INDICADORES	Carga P	Resíduo	Erro	Valor T
DMED_TRANSP_12 ← 08-Transparência	0,88	0,23	0,01	62,41
DMED_TRANSP_13 ← 08-Transparência	0,78	0,39	0,02	34,08
DMED_TRANSP_19 ← 08-Transparência	0,87	0,24	0,01	78,15
DMED_TRANSP_23 ← 08-Transparência	0,72	0,48	0,03	22,59
DMED_TRANSP_24 ← 08-Transparência	0,87	0,24	0,02	56,10
DMED_TRANSP_28 ← 08-Transparência	0,85	0,28	0,01	60,30
DMED_TRANSP_29 ← 08-Transparência	0,86	0,27	0,01	71,83
DMED_TRANSP_32 ← 08-Transparência	0,92	0,16	0,01	128,08
DMED_TRANSP_33 ← 08-Transparência	0,79	0,38	0,02	32,89
DMED_TRANSP_34 ← 08-Transparência	0,69	0,53	0,03	22,24
DMED_TRANSP_69 ← 08-Transparência	0,75	0,43	0,03	29,16
DMED_TRANSP_71 ← 08-Transparência	0,74	0,45	0,03	28,46
DMED_CONFID_42 ← 11-Confidencialidade	0,78	0,39	0,02	40,07
DMED_CONFID_43 ← 11-Confidencialidade	0,82	0,32	0,02	49,53
DMED_CONFID_44 ← 11-Confidencialidade	0,64	0,59	0,04	16,97
DMED_CONFID_51 ← 11-Confidencialidade	0,85	0,28	0,02	53,95
DMED_CONFID_52 ← 11-Confidencialidade	0,86	0,26	0,02	56,72
DMED_CONFID_8 ← 11-Confidencialidade	0,69	0,52	0,03	22,54
DMED_CONFORM_10 ← 10-Conformidade	0,89	0,22	0,02	48,68
DMED_CONFORM_14 ← 10-Conformidade	0,81	0,35	0,02	35,47
DMED_CONFORM_35 ← 10-Conformidade	0,91	0,17	0,01	77,22
DMED_CONFORM_63 ← 10-Conformidade	0,87	0,24	0,02	53,45
DMED_CONFORM_64 ← 10-Conformidade	0,89	0,21	0,02	51,01
DMED_CONFORM_65 ← 10-Conformidade	0,80	0,36	0,03	27,89
DMED_CONFORM_66 ← 10-Conformidade	0,92	0,15	0,01	70,76
DMED_CONFORM_67 ← 10-Conformidade	0,89	0,21	0,01	72,07
DMED_CONFORM_70 ← 10-Conformidade	0,86	0,26	0,02	48,02
DMED_CONFORM_73 ← 10-Conformidade	0,84	0,30	0,02	45,61
DMED_DESP_FIN_dinf1 ← 06-Despesas Financeiras	0,61	0,63	0,23	2,63
DMED_DESP_FIN_dinf2 ← 06-Despesas Financeiras	-0,06	1,00	0,17	0,34
DMED_DESP_FIN_dip ← 06-Despesas Financeiras	0,71	0,50	0,19	3,68
DMED_DESP_FIN_dipadm ← 06-Despesas Financeiras	0,33	0,89	0,30	1,13
DMED_DESP_FIN_dk ← 06-Despesas Financeiras	0,52	0,73	0,17	3,04
DMED_DESP_FIN_dpca ← 06-Despesas Financeiras	0,35	0,88	0,16	2,22
DMED_DESP_FIN_dpjio ← 06-Despesas Financeiras	0,28	0,92	0,30	0,94
DMED_DESP_FIN_g7 ← 06-Despesas Financeiras	-0,30	0,91	0,24	1,25
DMED_DESP_FIN_odc ← 06-Despesas Financeiras	0,37	0,86	0,23	1,58
DMED_DESP_PESS_dbena ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,28	0,92	0,18	1,56
DMED_DESP_PESS_dbenaadm ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,26	0,93	0,19	1,34
DMED_DESP_PESS_dbeni ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,12	0,98	0,08	1,50
DMED_DESP_PESS_dcc ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,35	0,88	0,17	2,05
DMED_DESP_PESS_dccadm ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,38	0,85	0,15	2,61
DMED_DESP_PESS_dest ← 05-Despesa c/ Pessoal	-0,47	0,78	0,11	4,48
DMED_DESP_PESS_dfc ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,02	1,00	0,10	0,23
DMED_DESP_PESS_dfcadm ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,06	1,00	0,13	0,45
DMED_DESP_PESS_dmag ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,13	0,98	0,16	0,81
DMED_DESP_PESS_dpea ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,81	0,34	0,09	9,17
DMED_DESP_PESS_dpeaadm ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,63	0,60	0,12	5,28
DMED_DESP_PESS_dpma ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,36	0,87	0,09	4,07
DMED_DESP_PESS_dserv ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,78	0,40	0,09	9,10
DMED_DESP_PESS_dter ← 05-Despesa c/ Pessoal	-0,36	0,87	0,15	2,42

DMED_DESP_PESS_g10a ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,22	0,95	0,13	1,60
DMED_DESP_PESS_g10b ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,65	0,57	0,08	8,67
DMED_DESP_PESS_g10c ← 05-Despesa c/ Pessoal	-0,12	0,99	0,08	1,37
DMED_DESP_PESS_g10d ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,09	0,99	0,09	0,94
DMED_DESP_VAR_dpco ← 01-Despesas Variáveis	0,60	0,64	0,10	5,86
DMED_DESP_VAR_dpj ← 01-Despesas Variáveis	-0,14	0,98	0,12	1,22
DMED_DESP_VAR_g2 ← 01-Despesas Variáveis	-0,31	0,90	0,11	2,72
DMED_DESP_VAR_g4 ← 01-Despesas Variáveis	0,75	0,44	0,08	9,24
DMED_DESP_VAR_g6 ← 01-Despesas Variáveis	0,87	0,24	0,04	22,40
DMED_DESP_VAR_g8 ← 01-Despesas Variáveis	0,37	0,86	0,13	2,86
DMED_DESP_VAR_g9 ← 01-Despesas Variáveis	0,57	0,68	0,11	5,04
DMED_DESP_VAR_infl ← 01-Despesas Variáveis	0,18	0,97	0,11	1,67
DMED_DM_NOV_ch ← 02-Novas Demandas	0,03	1,00	0,16	0,16
DMED_DM_NOV_cm ← 02-Novas Demandas	0,38	0,86	0,14	2,62
DMED_DM_NOV_cnelet ← 02-Novas Demandas	0,10	0,99	0,20	0,51
DMED_DM_NOV_cno ← 02-Novas Demandas	-0,07	1,00	0,20	0,36
DMED_DM_NOV_cnr ← 02-Novas Demandas	-0,18	0,97	0,11	1,59
DMED_DM_NOV_cs ← 02-Novas Demandas	0,76	0,42	0,12	6,19
DMED_DM_NOV_procel ← 02-Novas Demandas	0,93	0,13	0,08	11,13
DMED_DM_NOV_reat ← 02-Novas Demandas	-0,08	0,99	0,15	0,56
DMED_EFIC_apublic ← 03-Eficiência	0,17	0,97	0,19	0,89
DMED_EFIC_dec ← 03-Eficiência	0,49	0,76	0,49	1,01
DMED_EFIC_scn ← 03-Eficiência	0,49	0,76	0,48	1,01
DMED_EFIC_scntncrim ← 03-Eficiência	0,49	0,76	0,49	1,00
DMED_EFIC_sm ← 03-Eficiência	0,43	0,82	0,44	0,98
DMED_EFIC_tcl ← 03-Eficiência	-0,85	0,28	0,83	1,02
DMED_EFIC_tncrim ← 03-Eficiência	-0,85	0,29	0,83	1,02
DMED_GOVERN_2 ← 09-Governança	0,89	0,20	0,02	58,81
DMED_GOVERN_30 ← 09-Governança	0,94	0,12	0,01	113,31
DMED_GOVERN_5 ← 09-Governança	0,92	0,15	0,01	90,83
DMED_GOVERN_7 ← 09-Governança	0,63	0,61	0,04	15,92
DMED_GOVERN_74 ← 09-Governança	0,93	0,14	0,01	151,38
DMED_GOVERN_75 ← 09-Governança	0,88	0,23	0,02	48,32
DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal ← 04-Produtividade	-0,28	0,92	0,24	1,15
DMED_PRODU_ic ← 04-Produtividade	0,16	0,97	0,19	0,86
DMED_PRODU_ipm ← 04-Produtividade	0,81	0,34	0,09	9,49
DMED_PRODU_ips ← 04-Produtividade	0,77	0,41	0,09	8,93
DMED_PRODU_perg ← 04-Produtividade	-0,08	0,99	0,07	1,13
DMED_PRODU_pesus ← 04-Produtividade	-0,19	0,96	0,11	1,73
DMED_PRODU_rin ← 04-Produtividade	-0,48	0,77	0,08	5,79
DMED_PRODU_rintinc ← 04-Produtividade	-0,22	0,95	0,14	1,57
DMED_PRODU_rintincp ← 04-Produtividade	0,26	0,93	0,16	1,67
DMED_PRODU_rintj ← 04-Produtividade	0,08	0,99	0,18	0,43
DMED_PRODU_rintp ← 04-Produtividade	-0,03	1,00	0,18	0,16
DMED_PRODU_rsup ← 04-Produtividade	0,76	0,43	0,09	8,51
DMED_PRODU_rx ← 04-Produtividade	0,16	0,97	0,08	2,02
DMED_PRODU_sus ← 04-Produtividade	0,37	0,86	0,28	1,30
DMED_PRODU_susrg ← 04-Produtividade	0,10	0,99	0,17	0,57
DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal ← 04-Produtividade	0,78	0,39	0,09	8,43
DMED_PRODU_tptotst ← 04-Produtividade	0,25	0,94	0,13	1,93
DMED_RH_ccadm ← 07-Recursos Humanos	-0,04	1,00	0,16	0,28
DMED_RH_f1 ← 07-Recursos Humanos	0,48	0,77	0,28	1,71
DMED_RH_f2 ← 07-Recursos Humanos	0,49	0,76	0,28	1,79
DMED_RH_f4a ← 07-Recursos Humanos	0,48	0,77	0,29	1,64

DMED_RH_f4b ← 07-Recursos Humanos	0,60	0,64	0,34	1,78
DMED_RH_f4c ← 07-Recursos Humanos	0,16	0,98	0,17	0,91
DMED_RH_f4d ← 07-Recursos Humanos	0,04	1,00	0,14	0,29
DMED_RH_f5 ← 07-Recursos Humanos	-0,06	1,00	0,11	0,54
DMED_RH_f6 ← 07-Recursos Humanos	0,46	0,79	0,27	1,70
DMED_RH_fcadm ← 07-Recursos Humanos	0,07	1,00	0,11	0,58
DMED_RH_mag ← 07-Recursos Humanos	0,15	0,98	0,18	0,85
DMED_RH_mage ← 07-Recursos Humanos	0,04	1,00	0,11	0,36
DMED_RH_magp ← 07-Recursos Humanos	0,28	0,92	0,20	1,39
DMED_RH_sajudmag ← 07-Recursos Humanos	0,10	0,99	0,14	0,76
DMED_RH_sajudserv ← 07-Recursos Humanos	0,16	0,98	0,15	1,07
DMED_RH_servadmseti ← 07-Recursos Humanos	-0,42	0,82	0,28	1,49
DMED_RH_tcc ← 07-Recursos Humanos	-0,59	0,65	0,35	1,70
DMED_RH_tcefet ← 07-Recursos Humanos	0,26	0,93	0,22	1,17
DMED_RH_tfauxc ← 07-Recursos Humanos	0,41	0,84	0,29	1,42
DMED_RH_tfauxt ← 07-Recursos Humanos	0,24	0,94	0,19	1,27
DMED_RH_tpefetadm ← 07-Recursos Humanos	0,30	0,91	0,23	1,32
DMED_RH_tpsc ← 07-Recursos Humanos	0,27	0,92	0,20	1,39
DMED_RH_tps ← 07-Recursos Humanos	0,28	0,92	0,19	1,45
DMED_RH_tpsv ← 07-Recursos Humanos	-0,25	0,94	0,19	1,32
DMED_RH_tpsvadm ← 07-Recursos Humanos	-0,31	0,90	0,21	1,48
DMED_RH_tptic ← 07-Recursos Humanos	-0,09	0,99	0,12	0,74
DMED_RH_tvefet ← 07-Recursos Humanos	-0,42	0,83	0,28	1,48

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: Carga P é peso padronizado de regressão do fator para o construto; Carga NP é peso não padronizado de regressão do fator para o construto; Resíduo é o % da variância que não é explicada pelo construto, ou seja, é o percentual da variância do item devida ao erro, também denominada de variância única. O Resíduo é dado por $1 - \text{Carga P}^2$; Erro da estimativa; Valor T da estimativa de regressão.

Em função de muitas variáveis não terem atingido os níveis mínimos de carga fatorial e significância no Valor T, grifadas em vermelho na Tabela 22, optou-se pela exclusão das seguintes:

- ✓ **Despesas Financeiras:** DMED_DESP_FIN_dinf2, DMED_DESP_FIN_dip, DMED_DESP_FIN_dipadm, DMED_DESP_FIN_dk, DMED_DESP_FIN_dpcn, DMED_DESP_FIN_dpjio e DMED_DESP_FIN_g7.
- ✓ **Despesas com Pessoal:** DMED_DESP_PESS_dbena, DMED_DESP_PESS_dbenaadm, DMED_DESP_PESS_dbeni, DMED_DESP_PESS_dcc, DMED_DESP_PESS_dccadm, DMED_DESP_PESS_dest, DMED_DESP_PESS_dfc, DMED_DESP_PESS_dfcadm, DMED_DESP_PESS_dmag, DMED_DESP_PESS_dpea, DMED_DESP_PESS_dpeaadm, DMED_DESP_PESS_dpmag, DMED_DESP_PESS_dserv, DMED_DESP_PESS_dter, DMED_DESP_PESS_g10a, DMED_DESP_PESS_g10b, DMED_DESP_PESS_g10c e DMED_DESP_PESS_g10d.

- ✓ **Despesas Variáveis:** DMED_DESP_VAR_dpj, DMED_DESP_VAR_g2, DMED_DESP_VAR_g4, DMED_DESP_VAR_g6, DMED_DESP_VAR_g8, DMED_DESP_VAR_g9 e DMED_DESP_VAR_inf1.
- ✓ **Novas Demandas:** DMED_DM_NOV_ch, DMED_DM_NOV_cm, DMED_DM_NOV_cnelet, DMED_DM_NOV_cno, DMED_DM_NOV_cnr, DMED_DM_NOV_cs, DMED_DM_NOV_procel e DMED_DM_NOV_reat.
- ✓ **Eficiência:** DMED_EFIC_apublic, DMED_EFIC_dec, DMED_EFIC_scn, DMED_EFIC_sentncrim, DMED_EFIC_sm, DMED_EFIC_tcl e DMED_EFIC_tcnrim.
- ✓ **Produtividade:** DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal, DMED_PRODU_ic, DMED_PRODU_ipm, DMED_PRODU_ips, DMED_PRODU_perg, DMED_PRODU_pesus, DMED_PRODU_rin, DMED_PRODU_rintinc, DMED_PRODU_rintincp, DMED_PRODU_rintj, DMED_PRODU_rintp, DMED_PRODU_rsup, DMED_PRODU_rx, DMED_PRODU_sus, DMED_PRODU_susrg, DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal e DMED_PRODU_tptotst.
- ✓ **Recursos Humanos:** DMED_RH_ccadm, DMED_RH_f4c, DMED_RH_f4d, DMED_RH_f5, DMED_RH_f6, DMED_RH_fcadm, DMED_RH_mag, DMED_RH_mage, DMED_RH_magp, DMED_RH_sajudmag, DMED_RH_sajudserv, DMED_RH_servadmseti, DMED_RH_tcc, DMED_RH_tcefet, DMED_RH_tfauxe, DMED_RH_tfauxt, DMED_RH_tpefetadm, DMED_RH_tpsc, DMED_RH_tps, DMED_RH_tpsv, DMED_RH_tpsvadm, DMED_RH_tptic e DMED_RH_tvefet.

Assim, após realizadas as exclusões acima, os construtos ficaram com a composição apresentada na Tabela 23.

Tabela 23 - Validade convergente dos indicadores (após exclusões)

INDICADORES	Carga P	Resíduo	Erro	Valor T
DMED_CONFID_42 ← 11-Confidencialidade	0,82	0,33	0,02	38,05
DMED_CONFID_43 ← 11-Confidencialidade	0,76	0,42	0,03	26,05
DMED_CONFID_44 ← 11-Confidencialidade	0,66	0,56	0,04	14,87
DMED_CONFID_51 ← 11-Confidencialidade	0,77	0,41	0,03	24,19
DMED_CONFID_52 ← 11-Confidencialidade	0,82	0,34	0,03	32,73
DMED_CONFID_8 ← 11-Confidencialidade	0,62	0,62	0,04	14,81
DMED_CONFORM_10 ← 10-Conformidade	0,89	0,22	0,02	44,40
DMED_CONFORM_14 ← 10-Conformidade	0,88	0,23	0,02	50,13
DMED_CONFORM_35 ← 10-Conformidade	0,89	0,20	0,02	55,65

DMED_CONFORM_63 ← 10-Conformidade	0,87	0,24	0,02	56,12
DMED_CONFORM_64 ← 10-Conformidade	0,88	0,22	0,02	38,95
DMED_CONFORM_65 ← 10-Conformidade	0,77	0,41	0,04	17,90
DMED_CONFORM_66 ← 10-Conformidade	0,90	0,18	0,02	44,10
DMED_CONFORM_67 ← 10-Conformidade	0,87	0,24	0,01	62,39
DMED_CONFORM_70 ← 10-Conformidade	0,86	0,27	0,02	39,64
DMED_CONFORM_73 ← 10-Conformidade	0,78	0,39	0,03	26,26
DMED_DESP_FIN_dinfl ← 06-Despesas Financeiras	0,74	0,45	0,16	4,77
DMED_DESP_FIN_dip ← 06-Despesas Financeiras	0,73	0,47	0,13	5,56
DMED_DESP_FIN_dk ← 06-Despesas Financeiras	0,72	0,48	0,08	9,58
DMED_DESP_FIN_odc ← 06-Despesas Financeiras	0,57	0,68	0,19	3,03
DMED_DESP_PESS_dpea ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,87	0,25	0,03	27,48
DMED_DESP_PESS_dpeaadm ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,70	0,51	0,07	9,86
DMED_DESP_PESS_dserv ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,85	0,28	0,03	28,59
DMED_DESP_PESS_g10b ← 05-Despesa c/ Pessoal	0,73	0,46	0,04	18,43
DMED_DESP_VAR_dpco ← 01-Despesas Variáveis	0,60	0,65	0,11	5,64
DMED_DESP_VAR_g4 ← 01-Despesas Variáveis	0,80	0,36	0,06	14,07
DMED_DESP_VAR_g6 ← 01-Despesas Variáveis	0,92	0,16	0,02	38,88
DMED_DESP_VAR_g9 ← 01-Despesas Variáveis	0,56	0,69	0,12	4,90
DMED_DM_NOV_cm ← 02-Novas Demandas	0,53	0,72	0,10	5,52
DMED_DM_NOV_cs ← 02-Novas Demandas	0,89	0,22	0,04	23,43
DMED_DM_NOV_procel ← 02-Novas Demandas	0,94	0,11	0,02	52,53
DMED_EFIC_dec ← 03-Eficiência	0,79	0,37	0,06	13,10
DMED_EFIC_scn ← 03-Eficiência	0,54	0,71	0,09	5,93
DMED_EFIC_scntncrim ← 03-Eficiência	0,78	0,39	0,06	14,02
DMED_EFIC_sm ← 03-Eficiência	0,63	0,60	0,09	7,37
DMED_GOVERN_2 ← 09-Governança	0,90	0,20	0,02	53,09
DMED_GOVERN_30 ← 09-Governança	0,93	0,14	0,01	91,45
DMED_GOVERN_5 ← 09-Governança	0,93	0,13	0,01	127,05
DMED_GOVERN_7 ← 09-Governança	0,46	0,79	0,06	7,28
DMED_GOVERN_74 ← 09-Governança	0,91	0,16	0,01	102,29
DMED_GOVERN_75 ← 09-Governança	0,83	0,31	0,03	28,87
DMED_PRODU_ipm ← 04-Produtividade	0,88	0,22	0,03	30,67
DMED_PRODU_ips ← 04-Produtividade	0,84	0,30	0,04	23,28
DMED_PRODU_rsup ← 04-Produtividade	0,78	0,39	0,05	16,83
DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal ← 04-Produtividade	0,83	0,31	0,04	19,93
DMED_RH_f1 ← 07-Recursos Humanos	0,70	0,51	0,18	3,95
DMED_RH_f2 ← 07-Recursos Humanos	0,67	0,55	0,20	3,40
DMED_RH_f4a ← 07-Recursos Humanos	0,55	0,70	0,16	3,55
DMED_RH_f4b ← 07-Recursos Humanos	0,85	0,27	0,07	12,32
DMED_RH_f6 ← 07-Recursos Humanos	0,56	0,69	0,12	4,56
DMED_RH_tfauxe ← 07-Recursos Humanos	0,58	0,67	0,13	4,44
DMED_TRANSP_12 ← 08-Transparência	0,85	0,28	0,02	42,51
DMED_TRANSP_13 ← 08-Transparência	0,67	0,55	0,04	16,80
DMED_TRANSP_19 ← 08-Transparência	0,84	0,30	0,02	49,39
DMED_TRANSP_23 ← 08-Transparência	0,66	0,57	0,04	16,11
DMED_TRANSP_24 ← 08-Transparência	0,84	0,30	0,02	36,42
DMED_TRANSP_28 ← 08-Transparência	0,80	0,36	0,02	36,52
DMED_TRANSP_29 ← 08-Transparência	0,82	0,33	0,02	45,84
DMED_TRANSP_32 ← 08-Transparência	0,89	0,20	0,01	77,06
DMED_TRANSP_33 ← 08-Transparência	0,73	0,47	0,04	20,78
DMED_TRANSP_34 ← 08-Transparência	0,60	0,64	0,05	13,11
DMED_TRANSP_69 ← 08-Transparência	0,70	0,50	0,04	17,51
DMED_TRANSP_71 ← 08-Transparência	0,73	0,46	0,03	21,25

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: Carga P é peso padronizado de regressão do fator para o construto; Carga NP é peso não padronizado de regressão do fator para o construto; Resíduo é o % da variância que não é explicada pelo construto, ou seja, é o percentual da variância do item devida ao erro, também denominada de variância única. O Resíduo é dado por $1 - \text{Carga P}^2$; Erro da estimativa; Valor T da estimativa de regressão.

Após o tratamento descrito acima, todas as variáveis atingiram os níveis mínimos de carga fatorial e significância em T, exceto DMED_GOVERN_7 ← 09-Governança (0,46), que ficou um pouco abaixo do desejado no peso. Portanto, no geral, pode-se atestar que as variáveis estão adequadas aos seus respectivos construtos.

Na Tabela 24, são apresentados os indicadores que mensuram as dimensões do construto de desempenho.

Tabela 24 - Variáveis e perguntas que compõem o construto de desempenho (após exclusões)

CONST.	INDICADORES	PERGUNTAS
Despesas Financeiras	*_DESP_FIN_dinf1	Despesa com Aquisições em Tecnologia de Informação e Comunicação
	*_DESP_FIN_dip	Outras Despesas Indenizatórias e Indiretas com Recursos Humanos
	*_DESP_FIN_dk	Despesa de Capital
	*_DESP_FIN_odc	Outras Despesas Correntes
Despesa com Pessoal	*_DESP_PESS_dpea	Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo
	*_DESP_PESS_dpeaadm	Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo na área administrativa
	*_DESP_PESS_dserv	Despesa com Recursos Humanos de Servidores
	*_DESP_PESS_g10b	Despesa média por Servidor
Despesas Variáveis	*_DESP_VAR_dpco	Despesas com Projetos de Construção e Obras
	*_DESP_VAR_g4	Despesa com Bens e Serviços e de Capital em relação à Despesa Total da Justiça
	*_DESP_VAR_g6	Despesa com Custeio e Capital em relação à Despesa Total da Justiça
Novas Demandas	*_DESP_VAR_g9	Despesas com Pleitos Eleitorais por Eleitor(R\$)
	*_DM_NOV_cm	Casos Novos por Magistrado
	*_DM_NOV_cs	Casos Novos por Servidor
Eficiência	*_DM_NOV_procel	Índice de Processos Eletrônicos
	*_EFIC_dec	Decisões terminativas de processo
	*_EFIC_scn	Sentenças por Casos Novos
	*_EFIC_sentncrim	Total de Sentenças e Decisões Não-Criminais
Produtividade	*_EFIC_sm	Sentenças / Decisões Terminativas de Processo por Magistrado
	*_PRODU_ipm	Índice de Produtividade dos Magistrados
	*_PRODU_ips	Índice de Produtividade dos Servidores
	*_PRODU_rsup	Recursos à Instância Superior
Recursos Humanos	*_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	Processos baixados excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais
	*_RH_f1	Cargos de Magistrado Existentes por 100.000 habitantes
	*_RH_f2	Magistrados por 100.000 habitantes
	*_RH_f4a	Servidores do Quadro Efetivo por 100.000 habitantes

*_RH_f4b	Força de Trabalho Auxiliar por 100.000 habitantes
*_RH_f6	Força de Trabalho das Escolas Judiciais em relação ao total de servidores
*_RH_tfauxe	Total da Força de Trabalho Auxiliar

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: CONST. é o Construto.

3.4.6.4.2 Validade discriminante

A validade discriminante pode ser entendida como o grau que indica se as medições de construtos distintos têm correlações que corroboram a premissa de que ambos representam fatores diferentes (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). De modo usual, a validade discriminante é obtida quando as medições não se correlacionam em patamares demasiadamente elevados, os quais indicam que os construtos medem o mesmo conceito (MALHOTRA; BIRKS, 2007).

Para analisar a validade discriminante, empregou-se o método sugerido por Fornell e Larcker (1981), que consiste em comparar a Variância Média Extraída (AVE) dos construtos com a variância compartilhada entre os construtos teóricos (R^2 obtido por meio da correlação dos escores estimados, por meio do aplicativo PLS 3.0). Assim, caso a variância partilhada entre construtos supere a variância explicada internamente (dos indicadores), tem-se uma evidência de validade discriminante.

Portanto, a validade discriminante é violada se o construto explicar mais a variabilidade de outro construto do que de si mesmo ($R^2 > AVE$), exceto para os fatores de segunda ordem e subdimensões, conforme apresentado na Tabela 25.

Tabela 25 - Avaliação da validade discriminante e da qualidade geral da mensuração (fatores principais)

CONSTRUTO	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
01 - Despesas Variáveis	0,54	-0,09	0,17	0,19	-0,28	0,45	0,08	-0,35	-0,34	-0,37	-0,28
02 - Novas Demandas	0,01	0,65	-0,16	0,21	0,16	0,00	-0,14	0,50	0,46	0,52	0,54
03 - Eficiência	0,03	0,03	0,48	0,59	-0,19	0,33	0,22	-0,36	-0,38	-0,35	-0,30
04 - Produtividade	0,03	0,04	0,35	0,70	-0,20	0,39	0,15	-0,30	-0,32	-0,27	-0,24
05 - Despesa com Pessoal	0,08	0,02	0,04	0,04	0,63	-0,12	-0,18	0,34	0,40	0,41	0,25
06 - Despesas Financeiras	0,20	0,00	0,11	0,15	0,01	0,48	0,04	-0,21	-0,17	-0,19	-0,10
07 - Recursos Humanos	0,01	0,02	0,05	0,02	0,03	0,00	0,44	-0,32	-0,32	-0,28	-0,28
08 - Transparência	0,12	0,25	0,13	0,09	0,12	0,04	0,10	0,59	0,93	0,92	0,85
09 - Governança	0,12	0,21	0,15	0,10	0,16	0,03	0,10	0,87	0,71	0,93	0,81
10 - Conformidade	0,14	0,27	0,12	0,07	0,16	0,03	0,08	0,84	0,86	0,74	0,80
11 - Confidencialidade	0,08	0,29	0,09	0,06	0,06	0,01	0,08	0,71	0,66	0,64	0,55
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,74	0,78	0,64	0,85	0,80	0,65	0,77	0,93	0,91	0,96	0,84
<i>Composite Reliability</i>	0,82	0,84	0,78	0,90	0,87	0,79	0,82	0,94	0,93	0,97	0,88
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	0,54	0,65	0,48	0,70	0,63	0,48	0,44	0,59	0,71	0,74	0,55

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: A diagonal é o próprio AVE, para facilitar a visualização. Acima da diagonal estão as correlações entre os construtos. Abaixo estão as correlações elevadas ao quadrado (R^2). Confiabilidade Composta (CC com ponto de corte $\geq 0,60$); Percentual de Variância Extraída (AVE com ponto de corte $\geq 0,50$); *Alpha de Crombach* (AC com ponto de corte $\geq 0,60$).

Dentro do critério de validade discriminante ($R^2 > AVE$), pode-se afirmar que todos² os indicadores representam dimensões distintas entre si, conforme preconizado por Malhotra e Birks (2007).

3.4.6.4.3 Análise da confiabilidade e indicadores de qualidade de mensuração

Avaliar a confiabilidade de uma escala é uma tentativa de estimar o percentual de variância dessa escala, que é livre de erros aleatórios (MALHOTRA; BIRKS, 2007). De fato, pela teoria psicométrica clássica, a confiabilidade deve ser entendida como a razão da variância do escore verdadeira e a variância total existente em uma escala (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003).

O primeiro item a se avaliar é o *Average Variance Extracted* (AVE), ou seja, a variância média extraída. Trata-se de medida resumida de convergência entre um conjunto de itens que representam uma construção latente, significando a porcentagem média da variação explicada (variância extraída) entre os itens de um construto (HAIR *et al.*, 2014b). Assim, uma AVE maior que 0,50 é uma boa medida, sugerindo convergência adequada. Por outro lado, uma AVE menor que 0,50 indica que, em média, as variáveis que compõem o construto possuem um erro maior do que a variância explicada pela estrutura fatorial latente.

O coeficiente *Alfa de Cronbach* é usado para estimar a confiabilidade das escalas (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994), mas se deve lembrar que tal medida só mede a variação livre de erros que ocorre em um único momento da mensuração sendo, portanto, considerada uma medida de consistência interna (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Em geral, os valores de *Alfa* superiores a 0,80 sugerem que as escalas apresentam consistência adequada (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003), mas limites de até 0,60 podem se aceitar para estudos que tratam de aplicações pioneiras de escalas (MALHOTRA; BIRKS, 2007).

Além disso, pode-se observar a Confiabilidade Composta (CC), que constitui uma medida de qualidade da mensuração e representa o quanto da variabilidade do construto está

² Para os fatores de segunda ordem de origem formativos (governança, conformidade e confidencialidade formam transparência) não ocorre a violação da validade discriminante, pois já é esperado que um ou mais fatores tenham $R^2 > AVE$ de transparência.

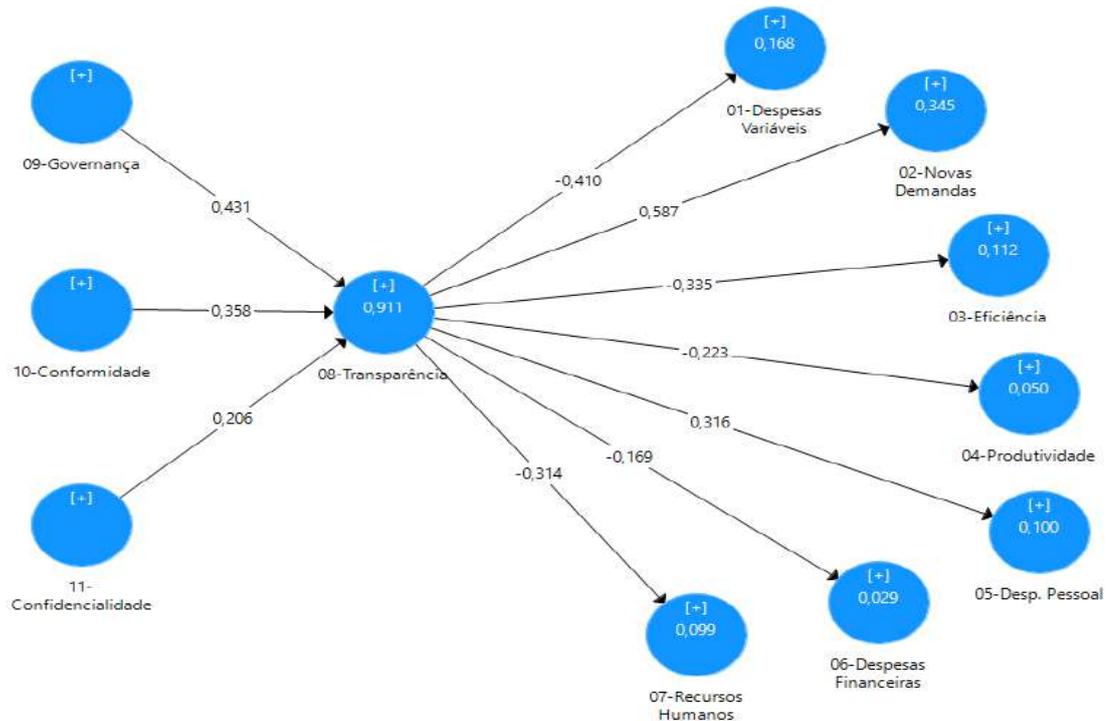
livre de erros aleatórios. O ponto de corte sugerido por Hair *et al.* (2011) é de, no mínimo, 0,60 para a CC, 0,50 para o percentual de Variância Média Extraída (AVE) e 0,60 para o *Alpha de Crombach (AC)*.

Tomando por referência os resultados apresentados na Tabela 25, pode-se afirmar que todos os indicadores principais atingiram níveis superiores ao mínimo desejável, exceto eficiência (0,48), despesas financeiras (0,48) e recursos humanos (0,44) que apresentam AVE um pouco abaixo do desejável.

3.4.7 Teste do modelo estrutural – Tribunais

Nesta seção se apresenta, primeiramente, o teste do modelo estrutural (principal) do estudo para a amostra dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro (exceto Conselhos, STF e TRF 6ª R), como representado na Figura 3, por meio da aplicação da técnica de modelagem de equações estruturais, dado o potencial de testar modelos de mensuração de interrelações entre construtos em uma única abordagem, além de considerar o impacto do erro de mensuração nas estimativas (FORNELL; LARCKER, 1981; PODSAKOFF *et al.*, 2003).

Figura 3 - Modelo estrutural – Amostra dos Tribunais



Fonte: Dados da pesquisa.

De forma genérica, a modelagem de equações estruturais refere-se às técnicas que visam testar estruturas de covariância (HAENLEIN; KAPLAN, 2004), amplamente difundidas por *softwares* específicos, por exemplo, o LISREL (FORNELL; BOOKSTEIN, 1982). No presente estudo, o teste do modelo estrutural foi realizado com a utilização do *software* PLS 3.0.

Na Tabela 26, são apresentados os resultados da estimação dos parâmetros do modelo estrutural – Tribunais (principal). Todas as relações de primeira ordem são estatisticamente significantes. Em termos das relações testadas, apresentam-se, em sequência, os pesos, o erro padrão, os testes T e seus resultados.

Tabela 26 - Resultado das relações do modelo estrutural – Tribunais

Relações	Coefficiente	Erro	T	Resultado
08-Transparência → 01-Despesas Variáveis	-0,41	0,05	7,71	Significante
08-Transparência → 02-Novas Demandas	0,59	0,03	18,87	Significante
08-Transparência → 03-Eficiência	-0,34	0,05	6,96	Significante
08-Transparência → 04-Produtividade	-0,22	0,04	5,90	Significante
08-Transparência → 05-Despesas c/ Pessoal	0,32	0,05	6,81	Significante
08-Transparência → 06-Despesas Financeiras	-0,17	0,05	3,49	Significante
08-Transparência → 07-Recursos Humanos	-0,31	0,05	5,86	Significante
09-Governança → 08-Transparência	0,43	0,08	5,50	Significante
10-Conformidade → 08-Transparência	0,36	0,08	4,73	Significante
11-Confidencialidade → 08-Transparência	0,21	0,04	5,14	Significante

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: a) Coeficiente é o coeficiente de caminho padronizado obtido para amostra completa; b) Erro é o erro padrão da estimativa do peso não padronizado; c) O valor T é a razão entre o coeficiente de caminho padronizado e o seu erro padrão.

Na Tabela 27, são apresentados os valores de variância explicada (R^2) de todos os construtos do modelo estrutural - Tribunais (principal). Por exemplo, pode-se citar o R^2 de Transparência equivalente a 0,911, o que significa que o modelo consegue explicar 91,1% da variabilidade de transparência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 8,9% desse construto.

Tabela 27 - Correlação múltipla ao quadrado (R^2) dos construtos do modelo estrutural - Tribunais

CONSTRUTOS	R^2
01 - Despesas Variáveis	16,8%
02 - Novas Demandas	34,5%
03 - Eficiência	11,2%
04 - Produtividade	5,0%
05 - Despesa com Pessoal	10,0%
06 - Despesas Financeiras	2,9%

07 - Recursos Humanos	9,9%
08 - Transparência	91,1%

Fonte: Dados da pesquisa.

3.4.7.1 Análise das hipóteses - Tribunais

Nesta seção, passa-se a identificar e avaliar as hipóteses (H) propostas neste estudo para a amostra dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro (exceto Conselhos, STF e TRF6).

H1 - As práticas de governança influenciam positivamente a transparência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre governança → transparência, cujo peso é 0,431.

- Resumo:
- O efeito direto de governança → transparência é 0,431;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de governança, a transparência irá aumentar em variabilidade, estimando-se que, em média, haja um aumento de 0,431 desvios-padrão na transparência;
- O reflexo disso é que, na medida em que os mecanismos de governança aumentam em uma unidade, espera-se que a transparência aumente em 0,431 unidades, em média;
- O R² de transparência é 0,911, o que significa que o modelo consegue explicar 91,1% da variabilidade de transparência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 8,9% desse construto.

H2 - As práticas de conformidade influenciam positivamente a transparência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre conformidade → transparência, cujo peso é 0,358.

- Resumo:
- O efeito direto de conformidade → transparência é 0,358;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de conformidade, a transparência aumentará em variabilidade, estimando-se que, em média, haja um aumento de 0,358 desvios-padrão na transparência;
- O reflexo disso é que, na medida em que os mecanismos de conformidade aumentam em uma unidade, espera-se que a transparência aumente em 0,358 unidades, em média;

- O R^2 de transparência é 0,911, o que significa que o modelo consegue explicar 91,1% da variabilidade de transparência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 8,9% desse construto.

H3 - As práticas de confidencialidade influenciam positivamente a transparência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre confidencialidade → transparência, cujo peso é 0,206.

- Resumo:
- O efeito direto de confidencialidade → transparência é 0,206;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de confidencialidade, a transparência irá aumentar em variabilidade, estimando-se que na média haja um aumento de 0,206 desvios-padrão na transparência;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de confidencialidade aumentam em uma unidade, espera-se que a transparência aumente em 0,206 unidades, na média;
- O R^2 de transparência é 0,911, o que significa que o modelo consegue explicar 91,1% da variabilidade de transparência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 8,9% deste construto.

H4a - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho - dimensão despesas variáveis. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → despesas variáveis, cujo peso é -0,410.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → despesas variáveis é -0,410;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, as despesas variáveis irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,410 desvios-padrão nas despesas variáveis;
- O reflexo disso é que, na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que as despesas variáveis diminuam em -0,410 unidades, em média;
- O R^2 de despesas variáveis é 0,168, o que significa que o modelo consegue explicar 16,8% da variabilidade de despesas variáveis, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 83,2% deste construto.

H4b - As práticas de transparência influenciam positivamente o desempenho, considerando a dimensão novas demandas. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → novas demandas, cujo peso é 0,587.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → novas demandas é 0,587;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, as novas demandas irão aumentar em variabilidade, estimando-se que, em média, haja um aumento de 0,587 desvios-padrão nas novas demandas;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que as novas demandas aumentem em 0,587 unidades, em média;
- O R^2 de novas demandas é 0,345, o que significa que o modelo consegue explicar 34,5% da variabilidade de novas demandas, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 65,5% desse construto.

H4c - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, considerando a dimensão eficiência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → eficiência, cujo peso é -0,335.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → eficiência é -0,335;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, a eficiência irá diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,335 desvios-padrão na eficiência;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que a eficiência diminua em -0,335 unidades, em média;
- O R^2 de eficiência é 0,112, o que significa que o modelo consegue explicar 11,2% da variabilidade de eficiência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 88,8% desse construto.

H4d - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, tendo em vista a dimensão produtividade. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → produtividade, cujo peso é -0,223.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → produtividade é -0,223;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, a produtividade irá diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,223 desvios-padrão na produtividade;

- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que a produtividade diminua em -0,223 unidades, em média;
- O R^2 de produtividade é 0,05, o que significa que o modelo consegue explicar 5,0% da variabilidade de produtividade, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 95,0% desse construto.

H4e - As práticas de transparência influenciam positivamente o desempenho, considerando a dimensão despesa com pessoal. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → despesa com pessoal, cujo peso é 0,316.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → despesa com pessoal é 0,316;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, a despesa com pessoal irá aumentar em variabilidade, estimando-se que, em média, haja um aumento de 0,316 desvios-padrão na despesa com pessoal;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que a despesa com pessoal aumente em 0,316 unidades, na média;
- O R^2 de despesa com pessoal é 0,100, o que significa que o modelo consegue explicar 10,0% da variabilidade despesa com pessoal, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 90,0% desse construto.

H4f - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, tendo em vista a dimensão despesas financeiras. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → despesas financeiras, cujo peso é -0,169.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → despesas financeiras é -0,169;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, as despesas financeiras irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,169 desvios-padrão nas despesas financeiras;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que as despesas financeiras diminuam em -0,169 unidades, na média;
- O R^2 de despesas financeiras é 0,029, o que significa que o modelo consegue explicar 2,9% da variabilidade de despesas financeiras, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 97,1% deste construto.

H4g - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, considerando a dimensão recursos humanos. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → recursos humanos, cujo peso é -0,314.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → recursos humanos é -0,314;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, os recursos humanos irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja diminuição de -0,314 desvios-padrão dos recursos humanos;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que os recursos humanos diminuam em -0,314 unidades, em média;
- O R² de recursos humanos é 0,099, o que significa que o modelo consegue explicar 9,9% da variabilidade de recursos humanos, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 91,1% desse construto.

3.4.8 Teste do modelo estrutural - TRTs

Nessa seção, foram analisados somente os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) para verificar se existe alguma diferença significativa entre os Tribunais do Poder Judiciário brasileiro (exceto Conselhos, STF e TRF 6^a R). Na Tabela 28, são apresentados os quantitativos de TRTs por ano.

Tabela 28 - Quantidade de TRTs por ano

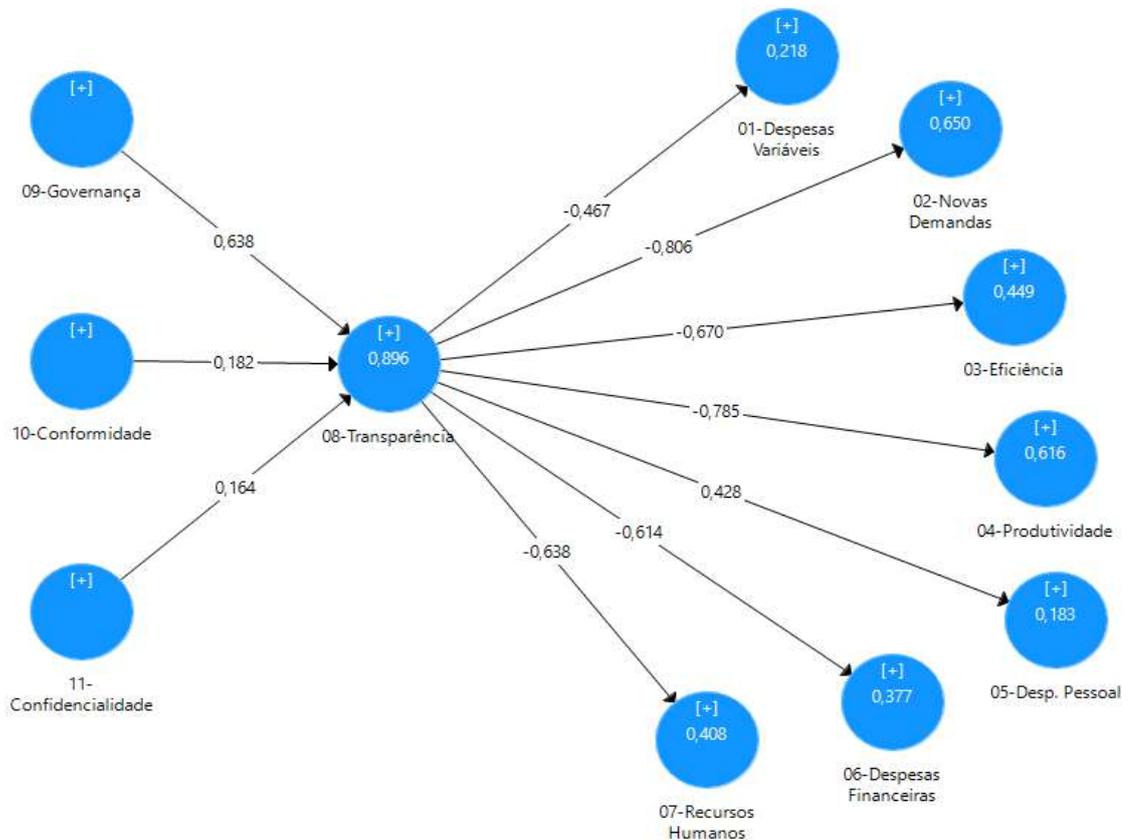
TRTs	2018	2019	2020	TOTAL GERAL
TRT-01	1	1	1	3
TRT-10	1	1	1	3
TRT-11	1	1	1	3
TRT-12	1	1	1	3
TRT-13	1	1	1	3
TRT-14	1	1	1	3
TRT-15	1	1	1	3
TRT-16	1	1	1	3
TRT-17	1	1	1	3
TRT-18	1	1	1	3
TRT-19	1	1	1	3
TRT-02	1	1	1	3

TRT-20	1	1	1	3
TRT-21	1	1	1	3
TRT-22	1	1	1	3
TRT-23	1	1	1	3
TRT-24	1	1	1	3
TRT-03	1	1	1	3
TRT-04	1	1	1	3
TRT-05	1	1	1	3
TRT-06	1	1	1	3
TRT-07	1	1	1	3
TRT-08	1	1	1	3
TRT-09	1	1	1	3
Total Geral	24	24	24	72

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste do modelo estrutural para a amostra dos TRTs está representado na Figura 4, com a utilização do método de modelagem de equações estruturais, adotado para o modelo dos Tribunais (FORNELL; LARCKER, 1981; PODSAKOFF *et al.*, 2003).

Figura 4 - Modelo estrutural – Amostra TRTs



Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 29, são apresentados os resultados da estimação dos parâmetros do modelo estrutural - TRTs. Todas as relações de primeira ordem são estatisticamente significantes, exceto confidencialidade → transparência. Em termos das relações testadas, apresentam-se, em sequência, os pesos, o erro padrão, os testes T e seus resultados.

Tabela 29 - Resultado das relações do modelo estrutural - TRTs

Relações	Coefficiente	Erro	T	Resultados
08-Transparência → 01-Despesas Variáveis	-0,47	0,06	7,46	Significante
08-Transparência → 02-Novas Demandas	-0,81	0,03	24,16	Significante
08-Transparência → 03-Eficiência	-0,67	0,05	14,62	Significante
08-Transparência → 04-Produtividade	-0,79	0,04	21,55	Significante
08-Transparência → 05-Despesa com Pessoal	0,43	0,06	7,25	Significante
08-Transparência → 06-Despesas Financeiras	-0,61	0,04	14,60	Significante
08-Transparência → 07-Recursos Humanos	-0,64	0,04	14,84	Significante
09-Governança → 08-Transparência	0,64	0,11	6,03	Significante
10-Conformidade → 08-Transparência	0,18	0,09	2,04	Significante
11-Confidencialidade → 08-Transparência	0,16	0,09	1,78	Não-significante

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: a) Coeficiente é o coeficiente de caminho padronizado obtido para amostra completa; b) Erro é o erro padrão da estimativa do peso não padronizado; c) O valor T é a razão entre o coeficiente de caminho padronizado e o seu erro padrão.

Na Tabela 30, são apresentados os valores de variância explicada (R^2) de todos os construtos relativos ao modelo estrutural - TRTs.

Tabela 30 - Correlação múltipla ao quadrado (R^2) dos construtos do modelo estrutural - TRTs

CONSTRUTOS	R^2
01 - Despesas Variáveis	21,8%
02 - Novas Demandas	65,0%
03 - Eficiência	44,9%
04 - Produtividade	61,6%
05 - Despesa com Pessoal	18,3%
06 - Despesas Financeiras	37,7%
07 - Recursos Humanos	40,8%
08 - Transparência	89,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

3.4.8.1 Análise das hipóteses - TRTs

Nesta seção, passa-se a identificar e avaliar as hipóteses (H) propostas neste estudo para a amostra da Justiça do Trabalho (TRTs).

H5 - As práticas de governança influenciam positivamente a transparência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre governança → transparência, cujo peso é 0,638.

- Resumo:
- O efeito direto de governança → transparência é 0,638;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de governança, a transparência irá aumentar em variabilidade, estimando-se que, em média, haja um aumento de 0,638 desvios-padrão na transparência;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de governança aumentam em uma unidade, espera-se que a transparência aumente em 0,638 unidades, em média;
- O R^2 de transparência é 0,896, o que significa que o modelo consegue explicar 89,6% da variabilidade de transparência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 10,4% desse construto.

H6 - As práticas de conformidade influenciam positivamente a transparência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre conformidade → transparência, cujo peso é 0,182.

- Resumo:
- O efeito direto de conformidade → transparência é 0,182;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de conformidade, a transparência irá aumentar em variabilidade, estimando-se que na média haja um aumento de 0,182 desvios-padrão na transparência;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de conformidade aumentam em uma unidade, espera-se que a transparência aumente em 0,182 unidades, em média;
- O R^2 de transparência é 0,896, o que significa que o modelo consegue explicar 89,6% da variabilidade de transparência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 10,4% desse construto.

H7 - As práticas de confidencialidade influenciam positivamente a transparência. Essa hipótese não foi suportada, como pode ser visto na relação entre confidencialidade → transparência, cujo peso é 0,164 com significância de 0,08.

Diante deste resultado, utilizou-se do método do Poder do Teste, com a utilização do *software livre G*Power*, destinado a encontrar uma relação significativa, caso existente. Ou seja, toda vez que se encontra uma hipótese não suportada em um estudo, tal fato pode ser motivado em função do tamanho da amostra analisada (FAUL; ERDFELDER; LANG; BUCHNER, 2009).

H8a - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, considerando a dimensão despesas variáveis. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → despesas variáveis, cujo peso é -0,467.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → despesas variáveis é -0,467;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, as despesas variáveis irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,467 desvios-padrão nas despesas variáveis;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que as despesas variáveis diminuam em -0,467 unidades, em média;
- O R^2 de despesas variáveis é 0,218, o que significa que o modelo consegue explicar 21,8% da variabilidade de despesas variáveis, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 78,2% desse construto.

H8b - As práticas de transparência influenciam positivamente o desempenho, tendo em vista a dimensão novas demandas. Essa hipótese não foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → novas demandas, cujo peso é -0,806.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → novas demandas é -0,806;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, as novas demandas irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,806 desvios-padrão nas novas demandas. Nota-se que essa variação dos TRTs foi oposta aos demais Tribunais;

- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que as novas demandas diminuam em -0,806 unidades, em média;
- O R^2 de transparência \rightarrow novas demandas é 0,65, o que significa que o modelo consegue explicar 65% da variabilidade de novas demandas, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 35% desse construto.

H8c - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, considerando a dimensão eficiência. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência \rightarrow eficiência, cujo peso é -0,67.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência \rightarrow eficiência é -0,670;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, a eficiência irá diminuir em variabilidade, estimando-se que na média haja um diminui de -0,670 desvios-padrão na eficiência;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que a eficiência diminua em -0,670 unidades, em média;
- O R^2 de eficiência é 0,449, o que significa que o modelo consegue explicar 44,9% da variabilidade de eficiência, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 55,1% desse construto.

H8d - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, tendo em vista a dimensão produtividade. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência \rightarrow produtividade, cujo peso é -0,785.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência \rightarrow produtividade é -0,785;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, a produtividade irá diminuir em variabilidade, estimando-se que na média, haja uma diminuição de -0,785 desvios-padrão na produtividade;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que a produtividade diminua em -0,785 unidades, em média;

- O R^2 de produtividade é 0,616, o que significa que o modelo consegue explicar 61,6% da variabilidade de produtividade, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 38,4% desse construto.

H8e - As práticas de transparência influenciam positivamente o desempenho, considerando a dimensão despesa com pessoal. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → despesa com pessoal, cujo peso é 0,428.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → despesa com pessoal é 0,428;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, a despesa com pessoal irá aumentar em variabilidade, estimando-se que, em média, haja um aumento de 0,428 desvios-padrão na despesa com pessoal;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que a despesa com pessoal aumente em 0,428 unidades, em média;
- O R^2 de despesa com pessoal é 0,183 o que significa que o modelo consegue explicar 18,3% da variabilidade de despesa com pessoal, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 81,7% desse construto.

H8f - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, tendo em vista a dimensão despesas financeiras. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → despesas financeiras, cujo peso é -0,614.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → despesas financeiras é -0,614;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, as despesas financeiras irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,614 desvios-padrão nas despesas financeiras;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que as despesas financeiras diminuam em -0,614 unidades, em média;
- O R^2 de despesas financeiras é 0,377 o que significa que o modelo consegue explicar 37,7% da variabilidade de despesas financeiras, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 62,3% desse construto.

H8g - As práticas de transparência influenciam negativamente o desempenho, considerando a dimensão recursos humanos. Essa hipótese foi suportada, como pode ser visto na relação entre transparência → recursos humanos, cujo peso é -0,638.

- Resumo:
- O efeito direto de transparência → recursos humanos é -0,638;
- Um exemplo teórico para ilustrar essa relação é: na medida em que existem mais mecanismos de transparência, os recursos humanos irão diminuir em variabilidade, estimando-se que, em média, haja uma diminuição de -0,638 desvios-padrão nos recursos humanos;
- O reflexo disso é que na medida em que os mecanismos de transparência aumentam em uma unidade, espera-se que os recursos humanos diminuam em -0,638 unidades, em média;
- O R² de recursos humanos é 0,408, o que significa que o modelo consegue explicar 40,8% da variabilidade de recursos humanos, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 59,2% desse construto.

3.4.9 Principais diferenças entre os modelos estruturais - Tribunais versus TRTs (H9)

A análise das principais diferenças entre os modelos estruturais dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro (Tribunais) e da Justiça do Trabalho (TRTs) visa responder à hipótese - **H9**.

De início, nota-se que a relação entre confidencialidade → transparência para os Tribunais (**H3**) foi significativa (= 0,206), todavia a aludida relação não foi significativa para os TRTs (**H7**), razão pela qual não foi suportada (= 0,08).

Por outro lado, o efeito de transparência sobre o desempenho, tendo em vista a dimensão novas demandas (**H4b** e **H8b**) foi oposto quando comparado entre os Tribunais (= 0,590) e os TRTs (= -0,806).

Na Tabela 31, são apresentadas as diferenças dos efeitos entre as amostras (Tribunais *versus* TRTs).

Tabela 31 - Comparação entre os efeitos dos Tribunais *versus* TRTs (**H9**)

Relações	Tribunais	TRTs	Dif	Dif %	Sig	Observação
08-Transparência → 01-Despesas Variáveis	-0,41	-0,47	0,06	13,9%	0,48	Embora o efeito seja 13,9% mais forte nos TRTs, não houve significância.

08-Transparência → 02- Novas Demandas	0,59	-0,81	1,39	137,3%	0,00	O efeito é negativo e 137,3% mais forte nos TRTs.
08-Transparência → 03- Eficiência	-0,34	-0,67	0,34	100,0%	0,00	O efeito é 100% mais forte nos TRTs.
08-Transparência → 04- Produtividade	-0,22	-0,79	0,56	252,0%	0,00	O efeito é 252% mais forte nos TRTs. Embora o efeito seja 35,4% mais forte nos TRTs, não houve significância.
08-Transparência → 05- Despesa c/ Pessoal	0,32	0,43	-0,11	35,4%	0,16	O efeito é 263,3% mais forte nos TRTs.
08-Transparência → 06- Despesas Financeiras	-0,17	-0,61	0,45	263,3%	0,00	O efeito é 103,2% mais forte nos TRTs.
08-Transparência → 07- Recursos Humanos	-0,31	-0,64	0,32	103,2%	0,00	Embora o efeito seja 48% mais forte nos TRTs, não houve significância.
09-Governança → 08- Transparência	0,43	0,64	-0,21	48,0%	0,12	Embora o efeito seja -49,2% mais forte nos Tribunais, não houve significância.
10-Conformidade → 08- Transparência	0,36	0,18	0,18	-49,2%	0,14	Embora o efeito seja -20,4% mais forte nos Tribunais, não houve significância.
11-Confidencialidade → 08- Transparência	0,21	0,16	0,04	-20,4%	0,68	

Fonte: Dados da pesquisa. Obs.: **DIF** é a diferença entre os coeficientes de caminho. **Sig** é a significância das diferenças dos pesos, com base no teste de Welch-Satterthwaite³.

Conforme pode ser observado na Tabela 31, os efeitos exercidos pelo grau de transparência no desempenho, considerando as dimensões despesas variáveis (**H4** e **H8a**) e despesas com pessoal (**H4** e **H8e**) não apresentam diferenças estatisticamente significantes entre as amostras comparadas, assim como os efeitos exercidos pelos construtos governança, conformidade e confidencialidade no construto transparência (**H1**, **H2**, **H3** e **H5**, **H6**, **H7**). Há que se destacar que esse resultado não implica em dizer que tais efeitos sejam iguais, mas sim que não são diferentes, sob a perspectiva estatística. Quanto aos demais efeitos, apesar de diferenças em termos de sinais do coeficiente estimado, eles se mostram estatisticamente significantes, apontando para uma maior intensidade na amostra composta pelos TRTs.

Na Tabela 32, são apresentadas as diferenças entre capacidade explicativa do modelo entre as amostras (Tribunais *versus* TRTs).

Tabela 32 – Comparação entre os R² dos Tribunais *versus* TRTs (**H9**)

Construtos	R ² Tribunais	R ² TRTs	Diferença %	Observação
01 - Despesas Variáveis	16,8%	21,8%	29,8%	R ² é 29,8% maior nos TRTs.
02 - Novas Demandas	34,5%	65,0%	88,4%	R ² é 88,4% maior nos TRTs.
03 – Eficiência	11,2%	44,9%	300,9%	R ² é 300,9% maior nos TRTs.
04 – Produtividade	5,0%	61,6%	1132,0%	R ² é 1132% maior nos TRTs.
05 - Despesas com Pessoal	10,0%	18,3%	83,0%	R ² é 83% maior nos TRTs.

³ Artigo: *Multigroup Analysis using SmartPLS: Step-by-Step Guidelines for Business Research*.

06 - Despesas Financeiras	2,9%	37,7%	1200,0%	R ² é 1200% maior nos TRTs.
07 - Recursos Humanos	9,9%	40,8%	312,1%	R ² é 312,1% maior nos TRTs.
08 – Transparência	91,1%	89,6%	-1,6%	R ² é -1,6% menor nos TRTs.

Fonte: Dados da pesquisa.

Portanto, pode-se concluir que o modelo estrutural dos TRTs é estatisticamente mais significativo do que aquele dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

4 CONCLUSÃO

Este último capítulo trata da conclusão desta tese, de modo a verificar se seus objetivos foram alcançados por meio da metodologia científica adotada, visando confirmar (ou não) as hipóteses (H) suscitadas e o modelo hipotético proposto.

4.1 Principais resultados

O objetivo geral deste estudo consiste em relacionar os fenômenos organizacionais da governança, conformidade, confidencialidade e seus efeitos na transparência, bem assim avaliar seus impactos no desempenho (dimensões) dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho.

Em decorrência deste objetivo, outros cinco foram especificados: a) avaliar as relações (efeitos) da governança na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho; b) avaliar as relações (efeitos) da conformidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho; c) avaliar as relações (efeitos) da confidencialidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho; d) avaliar as relações (efeitos) da transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho; e e) identificar e avaliar as diferenças significativas entre as práticas de governança, conformidade, confidencialidade na transparência e seus impactos nas diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), quando comparados seus resultados.

Dessarte, formularam-se nove hipóteses (H), de modo a comprovar os objetivos específicos e o modelo hipotético proposto, sendo quatro destinadas aos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro [**H1**, **H2**, **H3** e **H4(n)**], quatro aos Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs ([**H5**, **H6**, **H7** e **H8(n)**] e a última para confirmar (ou não) a existência de diferenças significativas entre os resultados dos Tribunais *versus* TRTs (**H9**).

A análise de dados realizada por meio da metodologia multivariada e modelagem de equações estruturais (SEM) utilizou-se de sistemas de tecnologia da informação (PLS 3.0, SPSS 15, SMARTPLS, LVPLS e G*Power) para o tratamento de duas bases de dados

secundários disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Ranking da Transparência (2018 a 2021) e Relatório Justiça em Números (2018 a 2020). Procedido o tratamento dos dados, foram eles classificados, sendo:

- a) quatro construtos: governança, conformidade, confidencialidade e transparência; extraídos do Ranking da Transparência (Anexo 01);
- b) sete dimensões (variáveis = n) do construto desempenho: despesas com pessoal, despesas variáveis, despesas financeiras, eficiência, novas demandas, produtividade e recursos humanos; oriundos dos Relatórios Justiça em Números (Anexo 02).

A análise dos dados comprovou a maioria das hipóteses (H) formuladas neste estudo para a amostra dos 90 Tribunais do Poder Judiciário brasileiro (exceto Conselhos, STF e TRF6) e dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), à exceção das hipóteses – **H7** e **H8b** (não suportadas), conforme apresentado nos modelos estruturais (Figuras 3 e 4) e resultados respectivos, acrescidos das ponderações expostas a seguir.

a) Governança e transparência organizacional

A governança corporativa, por constituir um “sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas” (IBGC, 2022, p. 20), foi incorporada pela Administração Pública, em especial pelo Poder Judiciário brasileiro, por ser uma boa prática para o alcance de seus objetivos estratégicos em prol do interesse público (AKUTSU; GUIMARÃES, 2012; BRASIL, 2015a). Assim, a governança pública passou a ser definida como “a capacidade que os governos têm de avaliar, direcionar e monitorar a gestão de suas políticas ou serviços para atender às demandas da população, utilizando-se de um conjunto de instrumentos e ferramentas adequadas” (NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014, p. 183). No âmbito do Poder Judiciário, Akutsu e Guimarães (2012, p. 942) propõem a “governança judicial”, que se constitui como um “conjunto de políticas, processos, costumes, atitudes, ações, comportamentos e decisões necessárias ao exercício da Justiça”. Para tanto, a governança judicial deve ser estruturada em princípios, dentre os quais, sobressai o da transparência, que traduz a necessidade de a alta administração dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro em divulgar e disponibilizar informações e dados relevantes para as partes interessadas, além de

prestar esclarecimentos, de forma que haja confiança nos processos de tomada de decisão, na gestão e nos agentes públicos (BRAITHWAITE; DRAHOS, 2000; BRASIL, 2015a).

Ao CNJ, compete controlar a atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário nacional, além de elaborar os relatórios estatísticos semestrais e anuais visando diagnosticar eventuais dificuldades na gestão para propor soluções efetivas e eficientes (planejamento estratégico), incentivando a cultura voltada para a medição de desempenho e resultados, na busca constante da melhoria da qualidade, da celeridade e da transparência (PANSIERI, 2013).

Sob essas perspectivas, formularam-se as hipóteses **H1** e **H5** para constatar se a melhoria dos programas de governança no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho influenciariam positivamente a transparência dos Tribunais e dos TRTs, respectivamente.

H1 - As práticas de governança influenciam positivamente a transparência nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H5 - As práticas de governança influenciam positivamente a transparência da Justiça do Trabalho.

H1 e **H5** foram aferidas por meio da relação (efeito) governança → transparência e, diante dos resultados dos pesos consignados nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Conclui-se que a implementação de programas de governança pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos positivos na transparência dos Tribunais e dos TRTs. Trata-se de dado quantificável, na medida em que, quando os mecanismos de governança aumentam (em unidade), espera-se que a transparência aumente em 0,431 e 0,638 (em média), respectivamente (BRAITHWAITE; DRAHOS, 2000; BUSHMAN; SMITH, 2003; AKUTSU; GUIMARÃES, 2012; BERGLUND, 2014; NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014; BRASIL, 2015b; VIGNIERI; BIANCHI, 2017; MEDAUAR, 2018; PAULA; CASTRO, 2018; CRIADO; VALERO; VILLODRE, 2020; CRISTÓVAN; HAHN, 2020).

b) Conformidade e transparência organizacional

Visando ao aperfeiçoamento da gestão em face dos inúmeros casos noticiados de desvio de conduta e atos ilícitos, as organizações passaram a implantar e implementar programas de conformidade (compliance), em reforço aos de governança (CASTRO; AMARAL; GUERREIRO, 2019). A Administração Pública, seguindo a trajetória adotada

pelas organizações privadas, abraçou o instituto da conformidade corporativa, em observância aos princípios da legalidade, moralidade e transparência. Dessarte, o programa de compliance público consiste num estado da Administração Pública, de modo que esteja em conformidade com princípios, normas, regras e valores, internos ou externos, para agregar “atividades e processos com a finalidade de mitigar seus riscos, em busca de alcançar um dos seus principais objetivos: proteger a empresa e seus funcionários” (GIOVANINI, 2018, p. 74). Além disso, os programas de compliance reduzem riscos de ações organizacionais equivocadas e reforçam as práticas da boa governança, de transparência, do dever de prestar contas (*accountability*), de responsabilidade social, entre outras (LIMA *et al.*, 2021).

Assim sendo, formularam-se as hipóteses **H2** e **H6**, para constatar se a melhoria dos programas de compliance no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho influenciariam positivamente a transparência dos Tribunais e dos TRTs, respectivamente.

H2 - As práticas de conformidade influenciam positivamente a transparência nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H6 - As práticas de conformidade influenciam positivamente a transparência da Justiça do Trabalho.

H2 e **H6** foram suportadas por meio da relação (efeito) conformidade → transparência e, diante dos resultados dos pesos constantes dos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Conclui-se que a implementação de programas de compliance pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos positivos na transparência dos Tribunais e dos TRTs, na medida em que, se os mecanismos de conformidade aumentam (em unidade), espera-se que a transparência aumente em 0,431 e 0,638 (em média), respectivamente.

Dessarte, não há dúvidas de que a atividade de buscar a conformidade em todas as práticas gerenciais pelos órgãos do Poder Judiciário têm a transparência como consequência e, ao mesmo tempo, como agente facilitador, haja vista que a maior e correta divulgação e disponibilização de informações e dados pertinentes à atuação dos Tribunais traduz em atendimento a um conjunto de boas práticas que têm a ética, a moralidade e a conformidade como seus pilares em prol da melhoria da qualidade e da prestação dos serviços judiciais (NARDES; ALTOUNIAN; VIEIRA, 2014; VIGNIERI; BIANCHI, 2017; ALTOUNIAN; DE SOUZA; LAPA, 2017; MEDAUAR, 2018; PAULA; CASTRO, 2018; GIOVANINI, 2018; CHEN, 2019; BRASIL, 2021b; LIMA *et al.*, 2021).

c) Confidencialidade e transparência organizacional

Na esfera das organizações corporativas, a confidencialidade das informações e dados é a regra, tendo por escopo preservar e proteger os negócios que necessitam de sigilo, de forma que eles sejam restritos aos fins autorizados e a quem é de direito (CAMP, 1999). Dessa forma, a confidencialidade é a capacidade percebida de realizar uma tarefa externa que restringe o fluxo de informações em relação ao que é divulgado (ZWICK; DHOLAKIA, 2004).

Por outro lado, se na Administração Pública a transparência é a regra, até mesmo em decorrência lógica do princípio da legalidade e da publicidade, a confidencialidade constitui exceção, cujas hipóteses devem estar previstas expressamente na legislação vigente (p. ex, CF e LAI). Há que se ter em conta, portanto, que o acesso às informações e aos dados que integram o banco de dados da Administração Pública deve observar os dispositivos previstos na Constituição Federal, especialmente quanto ao direito ao sigilo de determinados atos judiciais, vez que existe previsão de que a lei poderá restringir a publicidade de alguns deles, quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem, ou quando estiverem em voga atos considerados sigilosos por serem imprescindíveis à segurança nacional ou à instrução processual penal. Cabe, dessa forma, à Administração Pública, a gestão documental e a forma de disponibilizá-la aos interessados, conforme previsto na Lei de Acesso à Informação (SEABRA; CAPANEMA; FIGUEIREDO, 2013). Merece destaque, ainda, o fato de que, no âmbito do Poder Judiciário nacional, a confidencialidade está prevista tanto na atividade-meio (p. ex, proposta comercial apresentada em procedimentos licitatórios, processos administrativos disciplinares, entre outros) quanto na atividade-fim (p. ex., processo judicial sob sigredo de justiça, peças processuais protegidas por sigilo fiscal, ação judicial tendo por objeto direito de família, entre outras).

Diante disso, formularam-se as hipóteses **H3** e **H7**, para constatar se a melhoria dos programas de confidencialidade no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho influenciariam positivamente a transparência dos Tribunais e dos TRTs, respectivamente.

H3 - As práticas de confidencialidade influenciam positivamente a transparência nos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H7 - As práticas de confidencialidade influenciam positivamente a transparência na Justiça do Trabalho.

A **H3** foi suportada por meio da relação (efeito) confidencialidade → transparência, diante do resultado do peso constante do modelo estrutural dos Tribunais (Figura 3). Portanto, a implementação de programas de confidencialidade pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos positivos na transparência dos Tribunais, na medida em que, os primeiros aumentem (em unidade), espera-se que a transparência aumente em 0,206 (em média).

A **H7** não foi suportada por meio da relação (efeito) confidencialidade → transparência, em razão do resultado apurado do peso igual a 0,164 e da significância de 0,08, conforme modelo estrutural dos TRTs (Figura 4). Todavia, com a utilização do método do poder do teste, apurou-se a probabilidade de 38,90% da existência da referida relação (efeito) em virtude do tamanho de sua amostra (72), bem assim a possibilidade de 61,10% dela não ter sido apurada devido ao tamanho necessário da amostra (414). Acrescenta-se, por analogia, o resultado da **H3**, em que o tamanho da amostra dos Tribunais (198) é superior ao dos TRTs, fato que corroboraria a possível existência de relação (efeito) confidencialidade → transparência na amostra dos TRTs (**H7**).

Por certo, há uma aparente dicotomia entre confidencialidade e transparência. Entretanto, trata-se de práticas que podem e devem coexistir harmonicamente, desde que sejam aplicadas de forma correta e em estreita observância à legislação que lhes dá suporte.

Não se está sugerindo que um mero aumento nas práticas de confidencialidade, sem qualquer critério objetivo ou justificativa, traria melhorias na performance dos órgãos do Poder Judiciário, mas sim que é importante que se aperfeiçoem os procedimentos de classificação das informações e dos dados que devem ser disponibilizados e daqueles que não poderão sê-los, de modo a assegurar que as partes interessadas possam ter acesso às informações que os classificou e conhecer os reais motivos para o eventual sigilo decretado, até porque elas têm direito de solicitar a revisão e reclassificação dos atos respectivos, como manifestação da mais correta transparência da gestão pública, com impactos positivos nos programas de governança e de compliance.

Em sentido contrário, é também indubitável que, quanto maior a transparência, melhores as condições para que as partes interessadas possam conhecer e fiscalizar os atos sobre os quais deverá recair a confidencialidade, evitando-se, assim, o abuso (cultura do sigilo). Cite-se, a título de exemplo, a ampla controvérsia estabelecida quando da divulgação das folhas de pagamento dos vencimentos de servidores públicos (em geral). Ora, é princípio e dever de transparência que os órgãos públicos informem e disponibilizem para toda a sociedade o valor despendido com o pagamento daqueles que lhe prestam serviços. Entretanto, isso deverá ser feito sem colocar em evidência ou em risco o nome e outros dados

sensíveis dos servidores. Como se resolve a questão: suprimir o acesso à informação ou divulgar amplamente a folha de vencimentos e outras informações sensíveis? Somente a melhoria nos processos e nas formas de sopesar essas duas práticas (transparência e confidencialidade) assegurará a correta e adequada divulgação das informações e dos dados que podem e devem ser controlados pelas partes interessadas (controle social), sem que isso ponha em risco informações sigilosas (TSOUKAS, 1997; DYE, 2001; HINDESS, 2005; O'NEILL, 2006; ROBERTS, 2006; DRUCKER; GUMPert, 2007; BRIGHENTI, 2010; BRASIL, 2011; BRASIL, 2012a; SEABRA; CAPANEMA; FIGUEIREDO, 2013; COSTAS; GREY, 2014; PEREIRA; PIRES; PINTO, 2014; SAMONA; COSS, 2014; LYRA, 2015; FLYVERBOM *et al.*, 2016; VIEIRA; MOURÃO; MANICA, 2018; PIRES *et al.*, 2019).

d) Transparência e desempenho organizacional

A transparência deve ser entendida sob o enfoque do compartilhamento e do aumento de divulgação de informações e dados (BUSHMAN *et al.*, 2004; EIJFFINGER; GERAATS, 2006), da “frequência da divulgação de informações”, da “divulgação completa de todas as informações relevantes em tempo hábil” (BERGLUND, 2014, p. 360, 362) e do fato de as “informações serem abertamente compartilhadas para que sejam consideradas transparentes” (SCHNACKENBERG; TOMLINSON, 2016, p. 9).

Na era da informação, as organizações precisam fazer uso dos sistemas de tecnologias de informação e comunicação, visando gerir e medir os desempenhos oriundos de suas estratégias, pois “o que não é medido não é gerenciado” (KAPLAN; NOTORN, 1997, p. 21). Acrescenta-se que o advento da LAI no Brasil e o aumento do acesso às ferramentas de tecnologia da informação e comunicações pelas partes interessadas (p. ex., *Libreoffice* e *G*Power*) culminaram no incremento da transparência e da prestação de contas públicas, possibilitando a mudança da “cultura do sigilo” para a “cultura do acesso” (GOMES, MARQUES; PINHEIRO, 2016, p. 9).

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, o CNJ promove o seu planejamento estratégico de modo a mensurar o atingimento dos objetivos e das metas estipuladas, que são divulgados por meios dos relatórios estatísticos disponibilizados na *Web*, a exemplo do Ranking da Transparência e dos Relatórios Justiça em Números. Os referidos relatórios visam dar maior transparência às gestões e aos resultados dos órgãos que integram o Poder Judiciário nacional.

Assim, formularam-se as hipóteses **H4(n)** e **H8(n)** para constatar se a melhoria dos programas de transparência no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e da Justiça do Trabalho influenciariam positivamente/negativamente as diversas dimensões (= n) do desempenho dos Tribunais e dos TRTs, respectivamente.

H4(n) - As práticas de transparência influenciam positiva/negativamente as dimensões (n) do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8(n) - As práticas de transparência influenciam positiva/negativamente as dimensões (n) do desempenho da Justiça do Trabalho.

Em razão da classificação e da análise das 1.320 variáveis (dimensões = n), apuraram-se sete dimensões do construto desempenho - despesas com pessoal, despesas variáveis, despesas financeiras, eficiência, novas demandas, produtividade e recursos humanos - representadas pelas hipóteses **H4a** a **H4g** (Tribunais) e **H8a** a **H8g** (TRTs), respectivamente.

H4a - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão despesas variáveis do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8a - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão despesas variáveis do desempenho da Justiça do Trabalho.

H4a e **H8a** foram suportadas por meio da relação (efeito) transparência → despesas variáveis e, diante dos resultados dos pesos comprovados nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Conclui-se que a implementação de programas de transparência pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos negativos na dimensão despesas variáveis do desempenho dos Tribunais e dos TRTs, visto que, se os mecanismos de transparência aumentam (em unidade), espera-se que as despesas diminuam em -0,410 e -0,467 (em média), respectivamente.

Assim, embora o resultado estatístico negativo induza, num primeiro momento, à conclusão de que a transparência não produziria efeitos positivos, na verdade, ocorre justamente o contrário. De fato, se com o aumento da transparência diminuem-se os gastos dos órgãos públicos com despesas variáveis, isso traduz melhoria na gestão pública e no desempenho econômico-financeiro das instituições e revela maior preocupação e cuidado com a utilização dos recursos orçamentários-financeiros. Por outro lado, significa que haverá maior controle social diante da melhoria da transparência, resultando, por conseguinte, na qualidade do gasto público em prol da sociedade (CRAIG; KOPITS, 1998; CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021).

H4b - As práticas de transparência influenciam positivamente a dimensão novas demandas do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8b - As práticas de transparência influenciam positivamente a dimensão novas demandas do desempenho da Justiça do Trabalho.

A **H4b** foi suportada por meio da relação (efeito) transparência → novas demandas, diante do resultado do peso consignado no modelo estrutural dos Tribunais (Figura 03). Portanto, a implementação de programas de transparência pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos positivos na dimensão novas demandas do desempenho dos Tribunais, na medida em que, quando os mecanismos de transparência aumentam (em unidade), espera-se que as novas demandas – desempenho aumentem em 0,587 (em média).

Por sua vez, a **H8b** não foi suportada por meio da relação (efeito) transparência → novas demandas, diante do resultado do peso igual a -0,806, conforme comprovada no modelo estrutural dos TRTs (Figura 4).

Há aqui, entretanto, uma ressalva precisa ser registrada. O número de demandas (ações) propostas na Justiça do Trabalho depende de fatores externos e alheios à sua atuação jurisdicional, estando relacionados ao cenário cultural, econômico, político e social do país do que à sua imagem institucional e à confiabilidade pelos jurisdicionados na atuação do juízo a quem a ação judicial será distribuída e julgada. Dessa forma, a transparência não será o fator determinante para o acréscimo do número de demandas propostas, estando a questão relacionada à situação pontual vivida na época da coleta de dados. Com efeito, o resultado do R^2 da relação (efeito) de transparência sobre novas demandas foi de 65%, ou seja, existem fatores externos ao modelo estrutural dos TRTs (Figura 4) de 35% que influenciam esta relação (HALACHMI, 2005; RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012). Nesse sentido, cita-se, por exemplo, a “Reforma Trabalhista” oriunda da Lei n. 13.467/2017, que entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017 e provocou significativo impacto na redução do número de ações trabalhistas propostas (BRASIL, 2017b). Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, no período de janeiro a setembro de 2017, foram propostas 2.013.241 ações trabalhistas, enquanto que no mesmo período de 2018, o número de ações trabalhistas foi de 1.287.208, ou seja, uma redução da ordem de 35% (BRASIL, 2018i).

H4c - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão eficiência do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8c - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão eficiência do desempenho da Justiça do Trabalho.

H4c e **H8c** foram suportadas por meio da relação (efeito) transparência → eficiência, diante dos resultados dos pesos constantes nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Portanto, a implementação de programas de transparência

pelo Poder Judiciário nacional produz, em princípio, efeitos negativos na dimensão eficiência do desempenho dos Tribunais e dos TRTs, pois, na medida em que se adotam mecanismos de transparência, aumentando-os (em unidade), espera-se que a dimensão eficiência do desempenho diminua em -0,335 e -0,670 (em média), respectivamente.

Todavia, uma ressalva precisa ser consignada em relação aos resultados acima. Isso porque não parece lógico reconhecer que a implantação de práticas de transparência poderia reduzir a dimensão eficiência do desempenho dos Tribunais e dos TRTs. A hipótese que se apresenta mais plausível é a de que, adotando-se melhores práticas e políticas de transparência, todas as informações e dados relevantes serão disponibilizadas de forma mais correta e clara, de modo a tornar mais fácil identificar os equívocos e problemas da gestão judiciária, os quais dificultam ou impedem a obtenção dos melhores indicadores de “eficiência e economicidade das unidades judiciárias e dos tribunais”, porquanto o Relatório Justiça em Números constituiu “a principal fonte de mensuração da atividade judicial” (BRASIL, 2021g, p. 10). Em outras palavras, a transparência é “uma poderosa ferramenta de gestão”, que possibilita a “execução de uma política de administração judiciária fundada em dados técnicos, que contribui para o fortalecimento da responsabilização e da *accountability* no Poder Judiciário” (BRASIL, 2020j, p. 10). Portanto, a transparência é um elemento que joga luz sobre os “gargalos da Justiça brasileira”, a sua alta “litigiosidade” e a evolução lenta do método de resolução dos conflitos por meio da “conciliação”, conforme ressaltado pelo CNJ no Relatório Justiça em Números 2020 (BRANDEIS, 1913; LAMMING *et al.*, 2001; BOSELIE; DIETZ; BOON, 2005; HALACHMI, 2005; JABBOUR *et al.*, 2012; RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012; BILHIM, 2014; BRASIL, 2020j, p. 6).

H4d - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão produtividade do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8d - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão produtividade do desempenho da Justiça do Trabalho.

H4d e **H8d** foram suportadas por meio da relação (efeito) transparência → produtividade, diante dos resultados dos pesos consignados nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Dali se extrai que a implementação de programas de transparência pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos negativos na dimensão produtividade do desempenho dos Tribunais e dos TRTs, pois na medida em que se adotam mecanismos de transparência, aumentando-os (em unidade), espera-se que a dimensão produtividade do desempenho diminua em -0,223 e -0,785 (em média), respectivamente.

Entretanto, uma importante ponderação precisa ser feita acerca dos resultados acima: a melhoria da transparência efetivamente diminui a produtividade ou apenas revela, com mais clareza, qual é o seu o real índice? Afinal, é até mesmo intuitivo reconhecer que, quanto maior a transparência das informações, mais fácil se torna aferir a real produtividade dos servidores de uma organização. E como consequência, à medida que se divulgam, com maior objetividade e clareza, os verdadeiros índices de produtividade de um determinado Tribunal, melhores ferramentas poderão surgir para definição e adoção das mudanças que precisam ser implementadas, inclusive as de ordem administrativa e sancionatória para os casos em que a produtividade seja baixa ou injustificável. Cite-se, a título de exemplo, recente notícia divulgada no site do CNJ, em outubro deste ano, a qual informa que o referido Conselho decidiu aposentar compulsoriamente magistrado do TJSP, que, reiteradamente, apresentava baixa produtividade. Trata-se, no caso, de medida que visa coibir o mal exercício da magistratura, aqui analisado principalmente sob a ótica do número de processos apreciados e resolvidos. No aspecto, cabe ponderar que, a despeito da relevante discussão sobre quais devem ser os indicadores para avaliar a atuação dos magistrados, não mais se aceita medir a produtividade apenas pela qualidade das decisões, devendo ser igualmente considerado um critério quantitativo, à luz do excessivo congestionamento de demandas que aguardam apreciação e julgamento pelos órgãos do Poder Judiciário. Dessa forma, a atuação do magistrado passa a ser gerida à luz da sua efetividade, ou seja, conjugando-se parâmetros de qualidade e quantidade de decisões proferidas num determinado lapso temporal, o que certamente se aperfeiçoará com a adoção de melhores práticas de transparência na gestão pública, em especial no Poder Judiciário brasileiro (BRANDEIS, 1913; CAMPBELL, 1990; MOTOWIDLO; BORMAN; SCHMIT, 1997; HALACHMI, 2005; RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012; VISWEVARAM; ONES, 2000; BILHIM, 2014).

H4e - As práticas de transparência influenciam positivamente a dimensão despesa com pessoal do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8e - As práticas de transparência influenciam positivamente a dimensão despesa com pessoal do desempenho da Justiça do Trabalho.

H4e e **H8e** foram suportadas por meio da relação (efeito) transparência → despesa com pessoal e, diante dos resultados dos pesos constantes nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Pode-se concluir que, na medida em que os mecanismos de transparência aumentam (em unidade), espera-se que as despesas com pessoal – desempenho aumentem em 0,316 e 0,428 (em média), respectivamente.

A questão traz à baila uma necessária indagação: a melhoria nos processos, visando dar mais transparência aos atos públicos, só poderá ser solucionada pelo aumento das despesas com pessoal – que sugeriria melhor remuneração ou aumento do número de magistrados, servidores e colaboradores contratados pelos Tribunais? A resposta não parece ser tão simples assim, porque a simples melhoria dos processos e procedimentos visando aumentar o grau de transparência dos atos de gestão e de prestação jurisdicional não demandaria, necessariamente, aumento de despesas com pessoal. Tal afirmação encontra respaldo pelos próprios números de produtividade dos Tribunais divulgados pelo CNJ, visto que a implementação do processo eletrônico (PJe), a aquisição de novas ferramentas de tecnologia da informação e comunicação (TIC), a adoção do regime do teletrabalho, entre outras medidas, acarretaram o aumento da produtividade dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e dos TRTs, em que pese o fato de a reforma previdenciária ter provocado a aposentadoria de inúmeros servidores e magistrados, gerando claros de lotação, ainda assim, a produtividade superou as metas estabelecidas pelo CNJ. Com efeito, segundo o Relatório Justiça em Números 2020 (BRASIL, 2020j, p. 5):

A produtividade média dos magistrados também foi a maior dos últimos onze anos. O Relatório aponta que, apesar da vacância de 77 cargos de juízes no ano de 2019, houve aumento no número de processos baixados e, conseqüentemente, elevação da produtividade média dos magistrados em 13%, atingindo o maior valor da série histórica observada, com média de 2.107 processos baixados por magistrado. Por sua vez, o índice de produtividade dos servidores da área judiciária cresceu 14,1%, o que significa uma média de 22 casos a mais baixados por servidor em relação a 2018. O aumento da produtividade ocorreu de forma coordenada, pois foi verificada em ambos os graus de jurisdição. Esse esforço culminou em uma taxa de congestionamento de 68,5%, sendo o menor índice verificado em toda a série histórica.

H4f - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão despesas financeiras do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8f - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão despesas financeiras do desempenho da Justiça do Trabalho.

As hipóteses **H4f** e **H8f** foram suportadas por meio da relação (efeito) transparência → despesas financeiras, diante dos resultados dos pesos consignados nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e dos TRTs (Figura 4), respectivamente. Deles se extrai que a implementação de programas de transparência pelo Poder Judiciário nacional produz efeitos negativos na dimensão despesas financeiras do desempenho dos Tribunais e dos TRTs, na medida em que os mecanismos de transparência aumentam (em unidade), espera-se que as despesas financeiras - desempenho diminuam em -0,169 e -0,614 (em média), respectivamente.

Entretanto, entenda-se que efeitos negativos constituem, nesse indicador específico, um resultado mais do que positivo, pois a maior transparência dos dados acarreta a redução das despesas financeiras, ou seja, menores gastos para o erário, a exemplo dos resultados das hipóteses **H4a** e **H8a** (CRAIG; KOPITS, 1998; HALACHMI, 2005; RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012; CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021).

H4g - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão recursos humanos do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

H8g - As práticas de transparência influenciam negativamente a dimensão recursos humanos do desempenho da Justiça do Trabalho.

H4g e **H8g** foram suportadas por meio da relação (efeito) transparência → recursos humanos, diante dos resultados dos pesos contidos nos modelos estruturais dos Tribunais (Figura 3) e TRTs (Figura 4), respectivamente. Portanto, a melhoria de programas de transparência pelo Poder Judiciário nacional reduz os recursos humanos - desempenho em -0,314 e -0,638 (em média), respectivamente.

Entretanto, entenda-se que efeitos negativos constituem, nesse indicador específico, um resultado mais do que positivo, pois a maior transparência dos dados acarreta a redução de recursos humanos (dados relativos às despesas da força de trabalho alocada – número de magistrados, servidores efetivos, requisitados e comissionados sem vínculo, excluídos os cedidos a outros órgãos – Relatório Justiça em Números 2020), ou seja, representam menores gastos para o erário, a exemplo dos resultados das hipóteses **H4a**, **H4f**, **H8a** e **H8f** (CRAIG; KOPITS, 1998; HALACHMI, 2005; CITRO; CUADRADO-BALLESTEROS; BISOGNO, 2021).

A **H9** refere-se à comparação dos resultados obtidos nas duas amostras - Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e Justiça do Trabalho (TRTs) -, visando identificar diferenças significativas entre os modelos estruturais obtidos neste estudo (Figuras 3 e 4).

H9 - Existem diferenças significativas entre as práticas de governança, conformidade, confidencialidade, transparência e as diversas dimensões do desempenho dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) quanto aos seus resultados.

Os resultados das análises dos dados relativos aos TRTs (Justiça do Trabalho) demonstram que eles possuem atributos estatísticos mais significantes quando comparados aos demais Tribunais do Poder Judiciário brasileiro.

As principais diferenças das relações (efeitos) entre as amostras - Tribunais *versus* TRTs (Tabela 31), consubstanciadas nas respectivas hipóteses (H) acima, demonstram que:

- a) a relação governança → transparência possui efeito 48% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H5 > H1**);
- b)) a relação conformidade → transparência possui efeito -49,2% mais significativo no modelo estrutural dos Tribunais (**H2 > H6**);
- c) a relação confidencialidade → transparência possui efeito -20,4% mais significativo no modelo estrutural dos Tribunais (**H3 > H7**);
- d) a relação transparência → despesas variáveis (desempenho) possui efeito 13,9% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8a > H4a**);
- e) a relação transparência → novas demandas (desempenho) possui efeito 137,3% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8b > H4b**);
- f) a relação transparência → eficiência (desempenho) possui efeito 100% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8c > H4c**);
- g) a relação transparência → produtividade possui efeito 252% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8d > H4d**);
- h) a relação transparência → despesa com pessoal (desempenho) possui efeito 35,4% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8e > H4e**);
- i) a relação transparência → despesas financeiras (desempenho) possui efeito 263,3% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8f > H4f**);
- j) a relação transparência → recursos humanos (desempenho) possui efeito 103,2% mais significativo no modelo estrutural dos TRTs (**H8g > H4g**).

Portanto, é possível verificar, por exemplo, que o efeito da transparência → despesas financeiras é 263,3% maior nos TRTs. Isso significa dizer que os programas de transparência dos TRTs reduzem mais as despesas financeiras do que os demais Tribunais do Poder Judiciário brasileiro. Dessarte, surge a possibilidade de se aprofundar mais as pesquisas sobre as boas práticas utilizadas pelos TRTs, com o objetivo de disseminá-las junto aos demais Tribunais, resultado em benefícios da gestão dos recursos orçamentários-financeiros para todos eles, bem assim para as partes interessadas. Da mesma forma, poder-se-ia adotar as demais boas práticas de transparência dos TRTs e replicá-las aos demais Tribunais, em face dos resultados apurados das outras dimensões do desempenho.

Portanto, conclui-se que o modelo estrutural dos TRTs é estatisticamente mais significante do que aquele dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro, em especial quanto às dimensões do construto desempenho.

No que diz respeito ao teste do modelo estrutural referente à amostra dos Tribunais do Poder Judiciário brasileiro (exceto Conselhos, STF e TRF6) e à amostra dos TRTs,

representados pelas Figuras 03 e 04, respectivamente, verifica-se que não há variância significativa entre eles e o modelo estrutural hipotético proposto na Figura 02.

4.2 Contribuições acadêmicas e gerenciais da pesquisa

Diante das lacunas acadêmicas expostas na seção - Justificativas da Pesquisa -, este estudo contribui para a Ciência, trazendo evidências empíricas da validade de um modelo estrutural hipotético que explica o desempenho com base na governança, conformidade, confidencialidade e transparência na Administração Pública (Poder Judiciário nacional). Por ser um estudo único e inovador, cria bases para que se compreenda e se explore a relevância da governança, conformidade, confidencialidade e transparência e suas práticas, aprimorando a compreensão desses fenômenos organizacionais. E ao relacioná-los com o desempenho, a pesquisa cria condições para que a gestão pública explore e expanda seus estudos e pesquisas de modo a orientar-se para cumprir sua missão e fins institucionais para com a sociedade, contribuindo para as gerências das organizações públicas e privadas.

A primeira contribuição acadêmica refere-se à inovação da pesquisa diante de sua natureza interdisciplinar no âmbito das Ciências Sociais Aplicadas da Administração e do Direito, para avaliação das relações dos fenômenos organizacionais da governança, conformidade, confidencialidade na transparência e seus impactos no desempenho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, com a utilização de dois bancos de dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça - Ranking da Transparência e Relatório Justiça em Números -, no período de 2018 a 2020, com a utilização do método multivariado e modelagem de equações estruturais (SEM).

A segunda contribuição acadêmica, de forma mais tangível, é a harmonização dos formulários do Ranking Transparência de 2018 a 2020 com o do ano de 2021, resultando na formulação de um novo questionário adaptado com construtos validados para a pesquisa anual do Ranking da Transparência (Anexo H – Construtos e Legendas do Ranking da Transparência).

A terceira contribuição acadêmica, a título de sugestão, seria a inclusão de perguntas específicas para aprimoramento da pesquisa relativa ao construto confidencialidade e da própria transparência. Isso porque todas as perguntas que integram os formulários do Ranking Transparência excluem aqueles dados relativos ao construto confidencialidade (p. ex., o questionário de 2020, pergunta: “42 - ..., exceto os sigilosos, ...”). Assim, tomando-se, por exemplo, a referida pergunta de n. 42 do ano de 2020, seria possível formular a seguinte: “O

órgão publica no *site* a relação dos contratados, com os respectivos valores pagos nos últimos três anos, considerados sigilosos, nos termos da legislação?”. Portanto, torna-se necessária a formulação de perguntas destinadas a verificar, em níveis absolutos, se houve confidencialidade nos atos administrativos e judiciais quanto ao dever legal de confidencialidade absoluta (dados sigilosos), o que, por certo, resultaria em melhoria da transparência organizacional, bem assim do próprio sigilo, contribuindo para novos estudos que abordassem o referido construto.

A primeira contribuição gerencial se verifica nos resultados das relações dos construtos objeto desta tese, visto que a melhoria da governança, da conformidade e da confidencialidade propicia melhorias das práticas de transparência e, por conseguinte, impacta positiva e negativamente diversas dimensões do desempenho dos órgãos do Poder Judiciário brasileiro. Cite-se, por exemplo, os efeitos da transparência nas despesas financeiras, uma vez que o aumento da primeira resulta na redução da segunda. Em decorrência da economia de recursos públicos pelos Tribunais, eles podem realocar tais recursos para atingir suas missões e objetivos institucionais, conforme seus planejamentos estratégicos respectivos.

A segunda contribuição gerencial refere-se às evidências empíricas da pesquisa no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, porquanto os Conselhos (CJF, CNJ e CSJT) e os Tribunais possuem órgãos internos destinados à realização de estudos voltados para a melhoria da gestão e do desempenho, os quais poderão se valer desta pesquisa (p. ex., Departamento de Pesquisas Judiciárias do CNJ). Acrescenta-se que os modelos estruturais dos Tribunais do Poder Judiciário nacional (Figura 3) e da Justiça do Trabalho (Figura 4) objeto desta pesquisa proporcionam novos estudos entre os demais Tribunais, para outros órgãos da Administração Pública, bem assim para as organizações privadas.

Por fim, para que tais contribuições possam ser efetivamente concretizadas, faz-se necessária a manutenção constante da capacitação do corpo funcional do Poder Judiciário brasileiro para a melhoria da qualidade e da prestação jurisdicional às partes interessadas (celeridade, eficiência e transparência), considerando que a melhoria do desempenho individual resulta no aumento dos resultados organizacionais.

4.3 Limitações da pesquisa

A pesquisa apresenta algumas limitações quanto às bases de dados secundários utilizados neste estudo, consubstanciados no Ranking da Transparência e nos Relatórios Justiça em Números, disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) na *Web*.

A primeira limitação está relacionada com a coerência dos questionários aplicados aos Tribunais pelo CNJ para formação do Ranking da Transparência, a partir do início da série histórica em 2018. Isso porque o CNJ alterou as perguntas integrantes dos questionários ano a ano, sendo necessário analisar cada uma delas para avaliar quais perguntas se perpetuaram no período analisado neste estudo (2018 e 2021), de modo a uniformizá-las anualmente. Somente após tal tratamento dos dados foi possível conjugá-los com os dados relativos aos respectivos anos do Relatório Justiça em Números.

A segunda diz respeito à metodologia de pesquisa realizada pelo CNJ para formação do Ranking da Transparência, pois, atualmente, utilizam-se notas de 0 a 3, o que permite uma variância máxima de 2,25 dos dados, quando poderia haver maior amplitude nos questionários respectivos. Assim, o uso de escalas com intervalos maiores e mais utilizadas em pesquisas, por exemplo, de 1 a 7, permitiria uma variância máxima de 9,00 dos dados, facilitando a identificação de grupos e relações entre os construtos.

A terceira refere-se à pequena quantidade de dados em relação à quantidade de variáveis contidas nos formulários do Ranking da Transparência. Ou seja, o fato de a série histórica dos relatórios do Ranking da Transparência ser relativamente recente (2018) impossibilitou a sua conjugação com os dados contidos nos Relatórios Justiça em Números a partir de 2009.

A quarta limitação deste estudo está na defasagem temporal entre a disponibilização das duas bases de dados pelo CNJ na *Web*, o que permitiu que este estudo fosse realizado até 2020. Isso porque os dados relativos ao Relatório Justiça em Números de 2021 estavam disponibilizados de forma incompleta até julho de 2022, o que impossibilitou a sua análise comparativa neste estudo.

A quinta está relacionada ao significativo número de dados (= 1.320) contidos no Relatório Justiça em Números, que, por si só, constitui um limitador de análise, diante das inúmeras variáveis, ocasionando a utilização de aplicativos específicos de tecnologia da informação, além de conhecimento avançado em estatística. Acrescenta-se que tais dados carecem ainda de maiores explicações pelo CNJ sobre os respectivos significados e a metodologia de cálculo utilizada para obtenção de valor de cada variável. Soma-se a essa situação o fato de que muitas variáveis são derivadas de outras, resultando que, neste estudo, fossem excluídas por definições estatísticas a título de multicolinearidade.

A sexta limitação decorre do fato de o Supremo Tribunal Federal não integrar as bases de dados pesquisadas neste estudo, assim como o Tribunal Regional Federal da 6ª Região (MG), por ter sido instalado em agosto de 2022.

4.4 Contribuições para pesquisas futuras

A título de sugestões para pesquisas futuras, diante das contribuições e limitações deste estudo, visando ainda o *continuum* acadêmico e gerencial, sugere-se a realização de novas pesquisas, com as seguintes abordagens, entre outras:

- a) novos estudos a respeito dos construtos objeto desta tese para as organizações, privadas e públicas, com a utilização de dados mais recentes, assim como de outras bases de dados disponibilizados na *Web*, em especial no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, com a inclusão do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Regional Federal da 6ª Região. Assim, este estudo poderá ser replicado, adaptado, aperfeiçoado, atualizado e utilizado por outras Ciências, com a utilização de outras bases de dados, metodologias e programas específicos de tecnologia da informação;
- b) a utilização dos modelos estruturais originários desta tese para estudos em outras organizações, privadas e públicas, bem assim a realização de trabalhos comparativos com esta pesquisa;
- c) a realização de novas pesquisas com o uso de metodologia qualitativa (p. ex., hermenêutica fenomenológica) ou quantitativa e qualitativa, para a análise dos construtos organizacionais objeto desta tese, conjugados ou não com outros construtos;
- d) a realização de novos estudos que levem em consideração medidas de desempenho a exemplo da mensuração de como os usuários dos serviços públicos tiveram (ou não) seus objetivos alcançados (*customer success*), avaliam suas experiências e jornada no uso dos serviços públicos (*customer experience / journey*), dispenderam níveis de esforço adequados para uso dos serviços (*customer effort - CES*), abrindo espaço para o desenvolvimento de modelos orientados na centralidade do consumidor e usuário, como ponto focal do desempenho;
- e) a elaboração e teste de modelos explicativos que foquem e assegurem o sucesso do cliente, sua satisfação e obtenção de objetivos, bem assim disponibilizem painéis de controle (*dashboards*) com métricas e séries históricas, que permitam aos gestores das organizações públicas orientarem suas ações estratégicas, de modo a aprimorar a qualidade e a prestação dos serviços, a reputação (imagem) do órgão público, sua validação institucional e contribuição societária, podem ser pontos

relevantes de reflexão e inflexão na gestão da Administração Pública e privada na atualidade.

Portanto, diante da relevância dos construtos objeto desta pesquisa, de suas contribuições acadêmicas e gerenciais, e de suas limitações, os quais são constantemente aperfeiçoados para melhoria das gerências, novos estudos são importantes e necessários para o aumento das relações de governança, conformidade, confidencialidade e a transparência e seus efeitos no desempenho das organizações privadas e públicas.

REFERÊNCIAS

- AKUTSU, Luiz; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Dimensões da governança judicial e sua aplicação ao sistema judicial brasileiro. **Revista DireitoGV**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 183-202, 2012.
- ALBU, O. B.; WEHMEIER, S. Organizational transparency & sense making: The case of Northern Rock. **Journal of Public Relations Research**, [S. l], v. 26, n. 2, p. 117-133, 2014.
- ALBU, Oana Brindusa. **Transparency in organizing: A performative approach**. Frederiksberg: Copenhagen Business School (CBS), 2014.
- ALBU, Oana Brindusa; FLYVERBOM, Mikkel. Organizational Transparency: Conceptualizations, Conditions, and Consequences. **Business & Society**, [S. l], v. 1, n. 30, 2016.
- ALTOUNIAN, Cláudio Sarian; DE SOUZA, Daniel Luiz; LAPA, Leonard Renne Guimarães. **Gestão e governança pública para resultados: uma visão prática**. Belo Horizonte: Fórum, 2017.
- ANDRADE, Israel Oliveira; NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M. **O sigilo em bases de dados sob a tutela da administração pública: O caso Ipea**. Texto para Discussão, n. 2100, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/121730>. Acesso em: 05 set. 2022.
- APARECIDA, Marcilânia Gonçalves da; CARDOSO, Joselina Alves. A Interdisciplinaridade e a formação do sujeito no espaço escolar. **Revista Sapiência: Sociedade, Saberes e Práticas Educacionais**, Goiás, v. 8, n. 1, p. 196-216, jan./jun., 2019.
- ARELLANO-GAULT, David; LEPURE, Walter. Transparency reforms in the public sector: Beyond the new economics of organization. **Organization Studies**, [S. l], v. 32, n. 8, p. 1029-1050, 2011.
- ASHCRAFT, K. L.; KUHN, T. R.; COOREN, F. Constitutional amendments: “Materializing” organizational communication. **Academy of Management Annals**, [S. l], v. 3, p. 1-64, 2009.
- AUSTIN, J. L. **How to do things with words**. Oxford, UK: Clarendon Press, 1962.
- AXLEY, Stephen R. Managerial and organizational communication in terms of the conduit metaphor. **Academy of Management Review**, v. 9, n. 3, p. 428-437, 1984.
- BAGOZZI, R. P.; YI, Y.; PHILLIPS, L. W. Assessing Construct Validity in Organizational Research. **Administrative Science Quarterly**, v. 36, n. 3, p. 421, set. 1991.
- BANCO MUNDIAL. **Documento Técnico número 319**. O Setor Judiciário na América Latina e no Caribe: Elementos para Reforma. 1986. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24400/00003439.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2022.
- BARLETTE, Eduardo Ramos; THOMÉ, Liane Maria Busnello. **Princípio da Confidencialidade na mediação de conflitos judiciais no ordenamento jurídico**

brasileiro. 2021. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2021/01/eduardo_barlette.pdf. Acesso em: 11 nov. 2021.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. 7. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BASTOS, Alberto; CAUBIT, Rosângela. **Gestão de Segurança da Informação: ISO 27001 e 27002. Uma Visão Prática**. Porto Alegre: Zouk, 2009.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt *et al.* Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. *In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). O trabalho e as organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BECK, J. Out in the open: Photography, transparency, abstraction. **Theory, Culture and Society**, v. 28, n. 7-8, p. 123-139, 2011.

BENDASSOLLI, P. F. Desempenho no trabalho: revisão da literatura. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 68, p. 171-184, 2012.

BENNINGTON, Geoffrey. Kant's open secret. **Theory, Culture & Society**, v. 28, n. 7-8, p. 26-40, 2011.

BERGLUND, Tom. Corporate governance and optimal transparency. *In: FORSSBAECK, J.; OXELHEIM, L. (ed.). The Oxford Handbook of Economic and Institutional Transparency*. 2014. p. 359-371.

BERNARDI, Richard A.; LACROSS, Catherine C. Corporate transparency: Code of ethics disclosures. **The CPA journal**, v. 75, n. 4, p. 34, 2005.

BERNSTEIN, Ethan S. The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. **Administrative Science Quarterly**, v. 57, n. 2, p. 181-216, 2012.

BEST, Jacqueline. **The limits of transparency: Ambiguity and the history of international finance**. Cornell University Press, 2007.

BILHIM, João. Política e Administração: em que medida a atividade política conta para o exercício de um cargo administrativo. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 28, p. 11-31, 2014.

BIRCHALL, Clare. Introduction to 'Secrecy and Transparency': The Politics of Opacity and Openness. **Theory, Culture & Society**, v. 28, n. 7-8, p. 7-25, 2011.

BLACKBURN, Perry L. **The Code Model of Communication**. Dallas: SIL e-Books International, 2007.

BOBBIO, Noberto. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

BORGES, W. C. *et al.* O impacto da crise financeira internacional de 2008 sobre a estrutura de capital das empresas de países desenvolvidos e emergentes. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 15, n. 34, p. 58-75, jan./mar. 2018.

BOSELIE, P.; DIETZ, G.; BOON, C. Commonalities and contradictions. **Human Resource Management Journal**, v. 15, n. 3, p. 67-94, 2005.

BOTELHO, Martinho Martins. A eficiência da Justiça Trabalhista no Brasil: Uma análise jurimétrica pelo método DEA. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 129-152, jul./dez. 2016.

BOUDREAU, J. *et al.* On the interface between operations and Human Resource Management. **Manufacturing & Services Operations Management**, v. 5, n. 3, p. 179-202, 2003.

BRAGA NETO, Adolfo. **Mediação**: uma experiência brasileira. São Paulo: CLA, 2017.

BRAITHWAITE, John; DRAHOS, P. **Global business regulation**. [S. l.]: Cambridge University Press, 2000.

BRANDEIS, Louis D. School of Law Library. **Other peoples' Money**. 1913. Disponível em: <https://louisville.edu/law/library/special-collections/the-louis-d.-brandeis-collection/other-peoples-money-chapter-v>. Acesso em: 1 abr. 2021.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. 2022d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/quem-somos/>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. AZEVEDO, André Gomma de (org.). **Manual de Mediação Judicial**. 6. ed. Brasília, DF: CNJ, 2016b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026**. Brasília, DF, 2020b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2021-2026/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Glossário dos indicadores de desempenho**. Brasília, DF: CNJ, 2022c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/glossario-dos-indicadores-de-desempenho-2022-v3-2022-01-28.pdf>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Indicadores de desempenho**: monitoramento e avaliação. Brasília, DF, 2020c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2021-2026/monitoramento-e-avaliacao-da-estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2021-2026/indicadores-de-desempenho/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2020**. Brasília, DF: CNJ, 2020j. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2021**. Brasília, DF: CNJ, 2021g. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**. Brasília, DF, 2021c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Macrodesafios 2021-2026**. Brasília, DF, 2021e. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional->

do-poder-judiciario-2021-2026/processo-de-formulacao/macrodeseafios-2021-2026/. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Mapa estratégico do Conselho Nacional de Justiça**. Brasília, DF, 2021d. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/01/2021-MAPA ESTRATEGICO_Final-1.pdf. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Metas nacionais**. Brasília, DF, 2022b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metas/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Observatório nacional sobre questões ambientais, econômicas e sociais de alta complexidade e grande impacto e repercussão**. Brasília, DF, 2019b. Disponível em: <https://observatorionacional.cnj.jus.br/observatorionacional/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Painel de monitoramento da estratégia**. Brasília, DF, 2021f. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/painel-de-monitoramento-da-estrategia/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 216, de 19 de dezembro de 2012**. Regulamenta o acesso público ao banco de dados do “Sistema de Estatísticas do Poder Judiciário”. Brasília, DF: CNJ, 2012b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/base-de-dados>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ranking da Transparência**. Brasília, DF, 2018e. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/ranking-da-transparencia>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ranking da Transparência 2018**. Brasília, DF, 2018f. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/ranking-da-transparencia/ranking-da-transparencia-2018>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ranking da Transparência 2019**. Brasília, DF, 2019c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/ranking-da-transparencia/ranking-da-transparencia-2019>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ranking da Transparência 2020**. Brasília, DF, 2020e. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/ranking-da-transparencia/ranking-da-transparencia-2020>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ranking da Transparência 2021**. Brasília, DF, 2021h. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/ranking-da-transparencia/ranking-da-transparencia-2021>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário**. Brasília, DF, 2019a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/rede-de-governanca-colaborativa-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2010a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 198, de 1º de julho de 2014**. Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2014a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2029>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 215, de 16 de dezembro de 2015**. Dispõe, no âmbito do Poder Judiciário, sobre o acesso à informação e a aplicação da Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011. Brasília, DF: CNJ, 2015e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2236>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 260, de 11 de setembro de 2018**. Altera a Resolução CNJ n. 215, de 16 de dezembro de 2015, e institui o ranking da transparência do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2694>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 325, de 29 de julho de 2020**. Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020h. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3365>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 326, de 28 de julho de 2020**. Dispõe sobre alterações formais nos textos das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2020g. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3366>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 331, de 20 de agosto de 2020**. Institui a Base Nacional de Dados do Poder Judiciário – DataJud como fonte primária de dados do Sistema de Estatística do Poder Judiciário – SIESPJ para os tribunais indicados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal. Brasília, DF: CNJ, 2020f. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3428>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 410, de 23 de agosto de 2021**. Dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4073>. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 70, de 18 de março de 2009**. Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2009b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/118>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 76, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os princípios do Sistema de Estatística do Poder Judiciário, estabelece seus indicadores, fixa prazos, determina penalidades e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2009a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/110>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 63, de 28 de maio de 2010**. Institui a padronização da estrutura organizacional e de pessoal dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Brasília, DF: CSJT, 2010b. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=7dfa6d92-03fb-4c98-b640-6fa2997da173&groupId=955023. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. **Resolução nº 157, de 28 agosto de 2018**. Institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição — NUPIA e define diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Brasília, DF: CSMPT, 2018c. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012**. Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. Brasília, DF: Presidência da República, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7724.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016**. Institui a Política de Dados Abertos do Poder Executivo federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2016c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8777.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm. Acesso em: 1 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de introdução às normas do Direito brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm. Acesso em: 1 abr. de 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Código de Ética Profissional do Servidor Público do IBGE**. 2018g. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98031.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015b. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 5 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 1.002, de 21 de outubro de 1969**. Código de Processo Penal Militar. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1002.htm#:~:text=DEL1002&text=DECRETO%20LEI%20N%C2%BA%201.002%20C%20DE%2021%20DE%20OUTUBRO%20DE%201969.&text=Direito%20Judici%C3%A1rio%20Militar-,Art.,que%20lhe%20f%C3%B4r%20estritamente%20aplic%C3%A1vel. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3. 689, de 3 de outubro de 1941**. Código de Processo Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3689.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.** Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429compilada.htm. Acesso em: 5. nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.** Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010.** Altera a ementa do Decreto-Lei no 4.657, de 4 de setembro de 1942. Brasília, DF: Presidência da República, 2010c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12376.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2015d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.** Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Presidência da República,

2016a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 5. nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm. Acesso em: 1º abr. de 2021.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão nº 2.622/2015**. 2015a. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A2622%2520ANOACORDAO%253A2015/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520. Acesso em: 1 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão nº 588/2018**. 2018b. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A588%2520ANOACORDAO%253A2018/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520. Acesso em: 1 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Competências**. Brasília, DF, [20--]. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/institucional/conheca-o-tcu/>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Decisão Normativa-TCU nº 170, de 19 de setembro de 2018**. Dispõe acerca das unidades cujos dirigentes máximos devem prestar contas de suas gestões ocorridas no exercício de 2018, especificando a forma, os conteúdos e os prazos de apresentação, nos termos do art. 3º da Instrução Normativa TCU 63, de 1º de setembro de 2010. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2018h. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/41965540/do1-2018-09-24-decisao-normativa-tcu-n-170-de-19-de-setembro-de-2018-41965175). Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial Básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública**. 2014. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/FA/B6/EA/85/1CD4671023455957E18818A8/Referencial_basico_governanca_2_edicao.PDF. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A Justiça do Trabalho como Justiça Social**. Brasília, DF, 2022a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/justica-social>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Estratégia nacional 2021-2026**. Brasília, DF: TST, 2020d. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/13290104/27365880/Estrat%C3%A9gia+Nacional+2021-2026+Justi%C3%A7a+do+Trabalho.pdf/17ee4cc5-0f0f-f33c-fb40-88729c3662cb?t=1622493456138>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista**: efeitos. Brasília, DF, 5 nov. 2018i. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 1 out. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1373, de 15 de dezembro de 2009**. Aprova o Planejamento Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2010 a 2014. Brasília, DF: TST, 2009c. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/5090>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1693, de 6 outubro de 2014**. Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2015 a 2020. Brasília, DF: TST, 2014b. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/48729>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 2191, de 7 de dezembro de 2020**. Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2021 a 2026. Brasília, DF: TST, 2020i. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179658>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sistema de Governança do TST**. Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/governanca>. Acesso em: 1 out. 2022.

BRIGHENTI, A. Mubi. **Visibility in social theory and social research**. Springer, 2010.

BUNTING, Robert L. Transparency: The new peer review watchword. **The CPA Journal**, v. 74, n. 10, p. 6, 2004.

BUSHMAN, Robert M.; SMITH, Abbie J. Transparency, financial accounting information, and corporate governance. Financial accounting information, and corporate governance. **Economic Policy Review**, v. 9, n. 1, 2003.

BUSHMAN, Robert *et al.* Financial accounting information, organizational complexity and corporate governance systems. **Journal of Accounting and Economics**, v. 37, n. 2, p. 167-201, 2004.

CAMARÃO, Tatiana Martins da Costa. Implementação de Programas de Integridade na Esfera Pública: um desafio a ser vencido. **Revista TCEMG**, Belo Horizonte, v. 39, n. 1, p. 12-19, jan./jun. 2021.

CAMP, L. Jean. Web security and privacy: an American perspective. **The Information Society**, v. 15, n. 4, p. 249-256, 1999.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. **Acesso à Justiça**: Mapeamento físico, institucional e socioeconômico das varas e litígios trabalhisas em Minas Gerais. Belo Horizonte: RTM, 2014.

- CAMPBELL, J. P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *In*: DUNNTE, M. D.; HOUGH, L. M. (ed.). **Handbook of Industrial and Organization Psychology, Consulting Psychologists Press**. [S. l.]: Palo Alto, 1990. p. 687-732.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Os métodos do achamento político. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 45-51.
- CASTRO, Patrícia Reis; AMARAL, Juliana Ventura; GUERREIRO, Reinaldo. Adherence to the compliance program of Brazil's anti-corruption law and internal controls implementation. **R. Cont. Fin.**, São Paulo, v. 30, n. 80, p. 86-201, 2019.
- CHEN, Hui. Prefácio. *In*: CUNHA, Matheus Lourenço Rodrigues da; EL KALAY, Márcio (org.). **Manual de compliance: compliance mastermind**. São Paulo: LEC, 2019. p. 11-16.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração Geral**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.
- CHIN, W. W.; DIBBERN, J. **Handbook of Partial Least Squares**. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2010.
- CHRISTENSEN, L. T.; LANGER, R. Public relations and the strategic use of transparency: Consistency, hypocrisy and corporate change. *In*: HEATH, R. L.; TOTH, E.; WAYMER, D. (ed.). **Rhetorical and critical approaches to public relations II**. Hillsdale, NY: Routledge, 2009. p. 129-153.
- CHRISTENSEN, L. T.; MORSING, M.; THYSSEN, O. CSR as aspirational talk. **Organization**, v. 20, p. 372-393, 2013.
- CHRISTENSEN, Lars Thøger; CHENEY, George. Peering into transparency: Challenging ideals, proxies, and organizational practices. **Communication Theory**, v. 25, n. 1, p. 70-90, 2015.
- CHURCHILL, G. I. **Marketing Research: Methodological Foundations**. 8. ed. Orlando: Harcourt College Publishers, 2005.
- CITRO, Francesca; CUADRADO-BALLESTEROS, Beatriz; BISOGNO, Marco Bisogno. Explaining budget transparency through political factors. **International Review of Administrative Sciences**, v. 87, n. 1, p. 115-134, 2021.
- CODY-ALLEN, Erin; KISHORE, Rajiv. An extension of the UTAUT model with e-quality, trust, and satisfaction constructs. *In*: PROCEEDINGS OF THE 2006 ACM SIGMIS CPR CONFERENCE ON COMPUTER PERSONNEL RESEARCH, p. 82-89, 2006.
- CONNELLY, Brian L. *et al.* Signaling theory: A review and assessment. **Journal of management**, v. 37, n. 1, p. 39-67, 2011.
- CONWAY, James M.; LANCE, Charles E. What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, n. 3, p. 325-334, 2010.

COOMBS, W. Timothy; HOLLADAY, Sherry J. The pseudo-panopticon: the illusion created by CSR-related transparency and the internet. **Corporate Communications: An International Journal**, p. 212-227, 2013.

CORREIA, Pedro Miguel Alves Ribeiro; MENDES, Ireneu de Oliveira; SILVA, Sara Raquel dos Santos Rodrigues Manaia da. A percepção de justiça na avaliação do desempenho na Administração Pública e a produtividade. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 37, p. 31-50, 2019.

COSTA, F. J. da. **Mensuração e Desenvolvimento de Escalas: Aplicações em Administração**. [S. l.]: Editora Ciência Moderna, 2011.

COSTAS, Jana; GREY, Christopher. Bringing secrecy into the open: Towards a theorization of the social processes of organizational secrecy. **Organization Studies**, v. 35, n. 10, p. 1423-1447, 2014.

COTTERRELL, Roger. Transparency, mass media, ideology and community. **Journal for Cultural Research**, v. 3, p. 414-426, 1999.

CRAIG, Mr JD; KOPITS, Mr George. **Transparency in government operations**. International monetary fund, 1998.

CRIADO, Ignacio; VALERO, Julián; VILLODRE, Julián. Algorithmic transparency and bureaucratic discretion: The case of SALER early warning system. **Information Polity**, v. 25, p. 449-470, 2020.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva; HAHN, Tatiana Meinhart. Administração Pública orientada por dados: governo aberto e infraestrutura nacional de dados abertos. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, v. 6, n. 1, p. 1-24, jan./jun. 2020.

CROWLEY, P. J. The rise of transparency and the decline of secrecy in the age of global and social media. **Penn State Journal of Law & International Affairs**, v. 1, p. 241-255, 2012.

CUNHA, Edilson Alkmim (org). **Corpus iuriscivilis: digesto**. Brasília: TRF1, ESMAF, 2010. Disponível em:
<https://trf1.jus.br/dspace/bitstream/123/52682/1/Corpus%20iuris%20civilis%20%28disgesto%29.pdf>. Acesso em: 14 out. 2022.

DANKER, Millicent. Understanding stakeholder activism, managing transparency risk. In: CROWTHER; D; ARAS, G. (ed.). **The governance of risk**. Bradford, UK: Emerald Group Publishing Limited, 2013. p. 3-72.

DAVIS, J. Access to and transmission of information: Position of the media. In: DECKMYN, V.; THOMSON, I (ed.). **Openness and transparency in the European Union**. Maastricht, The Netherlands: European Institute of Public Administration, 1998. p. 121-126.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DI SALVO, Sílvia H. P. G. J. **Mediação na administração pública brasileira: o desenho institucional e procedimental**. São Paulo: Almedina, 2018.

DRUCKER, Susan J.; GUMPERT, Gary. Through the looking glass: Illusions of transparency and the cult of information. **Journal of Management Development**, v. 26, p. 493-498, 2007.

DYE, R. A. An evaluation of “essays on disclosure” and the disclosure literature in accounting. **Journal of Accounting and Economics**, v. 32, n. 3, p. 181-235, 2001.

Disponível em:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.5598&rep=rep1&type=pdf>.

Acesso em: 28 ago. 2022.

ECCLES, R. G.; KRZUS, M. P. **Relatório Único**: Divulgação Integrada para uma estratégia sustentável. São Paulo: Saint Paul, 2011.

EIJFFINGER, Sylvester CW; GERAATS, Petra M. How transparent are central banks? **European Journal of Political Economy**, v. 22, n. 1, p. 1-21, 2006.

ERKKILÄ, T. **Government transparency**: Impacts and unintended consequences. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2012.

ETZIONI, Amitai. Is transparency the best disinfectant? **Journal of Political Philosophy**, v. 18, p. 389-404, 2010.

FAGUNDES, Miguel Seabra. Treze anos de prática da Constituição. **Revista Forense**, n. 187, 1960.

FAUL, Franz; ERDFELDER, Edgar; LANG, Albert-Georg; BUCHNER, Axel. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.

FAZENDA, Ivani Catarina Arantes. **Interdisciplinaridade**: Didática, Prática de Ensino e Direitos Humanos? 2014. Disponível em:

http://www.uece.br/endipe2014/ebooks/livro4/58.%20INTERDISCIPLINARIDADE_%20Did%C3%A1tica,%20Pr%C3%A1tica%20de%20Ensino%20e%20Direitos%20Humanos_.pdf.

Acesso em: 5 jun. 2021.

FENSTER, M. The opacity of transparency. **Iowa Law Review**, v. 91, p. 885-949, 2006.

FENSTER, Mark. Transparency in search of a theory. **European journal of social theory**, v. 18, n. 2, p. 150-167, 2015.

FERNANDES, Alexandra; CAETANO, António. A avaliação de desempenho. *In*: CAETANO, António; VALA, Jorge (org.). **Gestão de Recursos Humanos**: Contextos, processos e técnicas. Lisboa: RH, 2009. p. 359-387.

FERRAZ, Luciano. Direito Administrativo. *In*: MOTTA, Carlos Pinto Coelho (org.). **Curso prático de direito administrativo**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2011. p. 1-31.

FINEL, Bernard I.; LORD, Kristin M. The surprising logic of transparency. **International Studies Quarterly**, v. 43, n. 2, p. 315-339, 1999.

FITZGERALD, Kevin J. Information security baselines. **Information Management & Computer Security**, 1995.

FLORINI, A. The end of secrecy. *In*: FINEL, B. I.; LORD, K. (ed.). **Power and conflict in the age of transparency**. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, 2001. p. 13-29.

FLORINI, Ann. **The right to know**: transparency for an open world. [S. l], Columbia University Press, 2007.

- FLYVERBOM, M. Sunlight in cyberspace? On transparency as a form of ordering. **European Journal of Social Theory**, v. 18, n. 2, p. 168-184, 2015.
- FLYVERBOM, Mikkel *et al.* The management of visibilities in the digital age. **International Journal of Communication**, v. 10, p. 98-109, 2016.
- FOCHEZATTO, Adelar. Análise da eficiência relativa dos tribunais da justiça estadual brasileira utilizando o método DEA. *In: REUNION DE ESTUDIOS REGIONALES-AEGR*, 36., 2010, Badajoz. **Anais [...]**. Badajoz: Asociación Española de Ciencia Regional, 2010.
- FOMBRUN, Charles J.; RINDOVA, Violina P. The road to transparency: Reputation management at Royal Dutch/Shell. *In: SCHULTZ, M; HATCH, M. J.; LARSEN, M. H. (ed.). **The expressive organization: Linking identity, reputation, and the corporate brand.** [S. l]: Oxford University Press, 2000. p. 77-96.*
- FORNELL, C.; BOOKSTEIN, F. L. Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. **Journal of Marketing Research**, v. 19, n. 4, p. 440, nov. 1982.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39, fev. 1981.
- FORTINI, Cristiana; SCHRAMM, Fernanda Santos. Direito premial e os incentivos à integridade na administração indireta. *In: ZENKNER, Marcelo; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (org.). **Compliance no setor público.** Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 35-51.*
- FRANCO SOBRINHO, Manoel de Oliveira. **O controle da moralidade administrativa.** São Paulo: Dialética, 2020.
- FUNG, Archon. Infotopia: Unleashing the democratic power of transparency. **Politics & Society**, v. 41, n. 2, p. 183-212, 2013.
- FUNG, A.; GRAHAM, M.; WEIL, D. **Full disclosure: The perils and promise of transparency.** Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2007.
- GARCIA, Alexandre Sanches; CIASCA, Davi Navarro; MARÇAL, Amanda dos Santos Veiga. Como o Relato Integrado vem sendo disseminado no contexto das Organizações Privadas e Públicas? *In: XIX USP INTERNACIONAL CONFERENCE IN ACCOUNTING*, 19., São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2019. p. 01-14.
- GARSTEN, Christina; DE MONTOYA, Monica Lindh (ed.). **Transparency in a new global order: Unveiling organizational visions.** Edward Elgar Publishing, 2008.
- GEPI. Grupo de estudos e pesquisa em interdisciplinaridade. **Educação e Currículo**, São Paulo, n. Especial, nov. 2015. Disponível em: <https://www5.pucsp.br/gepi/downloads/revistas/2015-11-09-JAPIASSU-REVISTA-ESPECIAL.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2021.
- GERBING, D. W.; ANDERSON, J. C. An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment. **Journal of Marketing Research**, v. 25, n. 2, p. 186, maio 1988.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

GIOVANINI, Wagner. Mecanismo de integridade ou arma para proteção? *In*: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (org.). **Compliance, Gestão de Riscos e Combate à Corrupção**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 71-87.

GIOVANINI, Wagner. Programas de compliance e anticorrupção: importância e elementos essenciais. *In*: DE PAULA, Marco Aurélio Borges; DE CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre (org.). **Compliance, Gestão de Riscos e Combate à Corrupção**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 53-70.

GOMES, Simone Regina Luiz; MARQUES, Rodrigo Moreno; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. A cultura organizacional e os desafios da Lei de Acesso à Informação nas instituições públicas brasileiras. **Revista Ágora**, Horizonte, v. 1, n. 1, p. 4-25, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistaagora/article/view/2617>. Acesso em: 5 set. 2022.

GOODMAN, M. B. Guest editorial. **Corporate Communications**, v. 7, p. 204-205, 2002.

GOULART, Juliana Ribeiro; CADEMARTORI, Luiz Henrique Urqhart de. A virada consensual na solução de controvérsias no âmbito da Administração Pública democrática no Brasil e suas implicações no regime jurídico administrativo: a conjugação entre publicidade e confidencialidade na mediação de conflitos. **Revista Justiça do Direito**, v. 34, n. 3, p. 111-136, 2020.

GRAY, S. J.; KANG, H. Accounting transparency and international standard-setting. *In*: FORSSBAECK, J.; OXELHEIM, L. (ed.). **The Oxford handbook of economic and institutional transparency**. [S. l.]: Oxford University Press, 2014. p. 456-476.

GRI. Global Reporting Initiative. **Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade**. 2006. Disponível em: http://www.casoi.com.br/hjr/pdfs/gri_port.pdf. Acesso em 5 set. 2022.

HAENLEIN, M.; KAPLAN, A. M. A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis. **Understanding Statistics**, v. 3, n. 4, p. 283-297, 2004.

HAIR, J. F. *et al.* **Multivariate Data Analysis**. 7. ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2014a.

HAIR, J. F. J. *et al.* **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. London: Sage Publications, 2014b.

HAIR, Joe F.; RINGLE, Christian M.; SARSTEDT, Marko. PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139-151, 2011.

HALACHMI, A. Performance Measurement is the Only Way of Managing Performance. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 54, n. 7, p. 502-516, 2005.

HALL, K. Performativity. **Journal of Linguistic Anthropology**, v. 9, n. 1-2, p. 184-187, 2000.

HALL, R. **Organizations: structures, processes, and outcomes**. Pearson: Upper Saddle, 2004.

HANSEN, H. K.; FLYVERBOM, M. The politics of transparency and the calibration of knowledge in the digital age. **Organization**, v. 22, p. 872-889, 2014.

- HEALD, David Albert. Varieties of transparency. *In: HOOD, C.; HEALD, D. (ed.). Transparency: The Key to Better Governance? [S. l.]: Oxford University Press, 2006. p. 25-43.*
- HENRIQUES, Adrian. **Corporate truth: The limits to transparency.** London, England: Earthscan, 2007.
- HERNES, T. **A process theory of organization.** Oxford, UK: Oxford University Press, 2014.
- HESS, D. Social reporting and new governance regulation: The prospects of achieving corporate accountability through transparency. **Business Ethics Quarterly**, v. 17, p. 453-476, 2007.
- HINDESS, Barry. Investigating international anti-corruption. **Third World Quarterly**, v. 26, n. 8, p. 1389-1398, 2005.
- HOLMSTRÖM, Bengt. Managerial incentive problems: A dynamic perspective. **The Review of Economic Studies**, v. 66, n. 1, p. 169-182, 1999.
- HOOD, Christopher. Transparency in historical perspective. *In: HOOD, C.; HEALD, D. (ed.). Transparency: The Key to Better Governance? Oxford, UK: Oxford University Press, 2006. p. 3-23.*
- HUFTY, Marc; BÁSCOLO, Ernesto; BAZZANI, Roberto. Governança em saúde: um aporte conceptual y analítico para La investigación. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, p. 535-545, 2006.
- HULTMAN, Jens; AXELSSON, Björn. Towards a typology of transparency for marketing management research. **Industrial Marketing Management**, v. 36, n. 5, p. 627-635, 2007.
- IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à luz da governança corporativa.** São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2017. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23486>. Acesso em: 15 maio 2021.
- IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento>. Acesso em: 15 maio 2021.
- JABBOUR, Charbel José Chiappetta *et al.* Gestão de recursos humanos e desempenho operacional: evidências empíricas. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 19, n. 2, p. 347-360, 2012.
- JAHANSOOZI, Julia. Organization-stakeholder relationships: exploring trust and transparency. **Journal of Management Development**, v. 25, p. 942-955, 2006.
- JAMROG, J.; OVERHOLT, M. H. Building a strategic HR function: continuing the evolution. **Human Resource Planning**, v. 27, n. 1, p. 51-63, 2004.
- JENSEN, Michael C.; MECKLING, William H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. **Journal of Financial Economics**, v. 3, p. 305-360, 1976.

JESUS, Antonio Marcos da Silva de. A confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do Ministério Público: uma abordagem analítico-comportamental do Direito. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 57, n. 227, p. 105-130, 2020.

JORDAN, J.; PEEK, J.; ROSENGREN, E. The market reaction to the disclosure of supervisory actions: Implications for bank transparency. **Journal of Financial Intermediation**, v. 9, n. 3, p. 298-319, 2000.

JOSHI, James B. D. *et al.* Security models for web-based applications. **Communications of the ACM**, v. 44, n. 2, p. 38-44, 2001.

KAPLAN, Roberto S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

KATZAN JR., H. On the privacy of cloud computing. **International Journal of Management & Information Systems**, v. 14, n. 2, 2011.

KIM, S.; LEE, J. E-Participation, transparency, and trust in local government. **Public Administration Review**, v. 72, n. 6, p. 819-828, 2012.

KIM, Soonhee; LEE, Jooho. E-participation, transparency, and trust in local government. **Public Administration Review**, v. 72, n. 6, p. 819-828, 2012.

KLINE, R. B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 2. ed. New York, USA: The Guilford Press, 2005.

KLINTMAN, Mikael; BOSTRÖM, Magnus. Transparency through labelling? Layers of visibility in environmental risk management. *In*: GARSTEN, Christina; DE MONTOYA, Monica Lindh. **Transparency in a new global order: Unveiling organizational visions**, Suécia: Edward Elgar, 2008. p. 178-197.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: a edição do novo milênio**. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LA PORTA, Rafael; SHLEIFER, Andrei; LOPEZ-DE-SILANES, Florencio; VISHNY, Robert. Direito e finanças. **Journal of Political Economy**, v. 106, n. 6, p. 1113-1155, 1998.

LACOMBE, B. M. B.; ALBUQUERQUE, L. G. Avaliação e Mensuração de resultados em gestão de pessoas: um estudo com as maiores empresas instaladas no Brasil. **Revista de Administração**, v. 43, n. 1, p. 5-16, 2008.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LAMMING, Richard C. *et al.* Transparency in supply relationships: concept and practice. **Journal of Supply Chain Management**, v. 37, n. 3, p. 4-10, 2001.

LEC. Legal Ethics Compliance. **Dez pilares de um programa de compliance**. 2021. Disponível em: <https://lec.com.br/blog/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

LEWICKI, Roy J. *et al.* Developing and maintaining trust in work relationships. **Frontiers of theory and research**, v. 114, p. 139, 1996.

- LIMA, Luciana Cristina da Conceição *et al.* Compliance em tempos de calamidade pública: análise sobre a flexibilização da transparência de dados e informações durante o enfrentamento da COVID-19 no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, abr. 2021.
- LOXLEY, J. **Performativity**. London, UK: Routledge, 2007.
- LUHMANN, Niklas. **Trust and Power**. J. Raffan and K. Rooney, 1979.
- LYRA, Maurício Rocha. **Governança da Segurança da Informação**. Brasília, DF: Ed. do Autor, 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/38775927/Mauricio_Rocha_Lyra_Governan%C3%A7a_em_Sistemas_de_Informa%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 20 set. 2022.
- MACKENZIE, D. Is economics performative? Option theory and the construction of derivatives markets. **Journal of the History of Economic Thought**, v. 28, n. 1, p. 29-55, 2006.
- MALHOTRA, N. K.; BIRKS, D. F. **Marketing Research: An Applied Approach**. 3. ed. Harlow, 2007.
- MANZI, Renan Marçal; SOUSA, Marcos de Moraes. A relação entre demanda e desempenho dos magistrados: investigação de um modelo funcional em forma de U invertido. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 55, n. 5, p. 1215-1231, set./out. 2021.
- MARQUES, Maria da Conceição da Costa. Aplicação dos Princípios da Governança Corporativa ao Sector Público. **RAC**, v. 11, n. 2, p. 11-26, abr./jun. 2007.
- MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. Comentários aos artigos 111 a 113. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 1468-1486.
- MASCARENHAS NETO, Pedro Tenório; ARAÚJO, Wagner Junqueira. **Segurança da Informação: uma visão sistêmica para implantação em organizações**. João Pessoa: UFPB. 2019. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/113285857/209-e-book-905-1-10-20200207/29>. Acesso em: 20 set. 2022.
- MAYER, Roger C.; DAVIS, James H.; SCHOORMAN, F. David. An integrative model of organizational trust. **Academy of management review**, v. 20, n. 3, p. 709-734, 1995.
- MCGAUGHEY, Sara L. Strategic interventions in intellectual asset flows. **Academy of Management Review**, v. 27, n. 2, p. 248-274, 2002.
- MCKNIGHT, D. Harrison; CHOUDHURY, Vivek; KACMAR, Charles. Developing and validating trust measures for e-commerce: An integrative typology. **Information Systems Research**, v. 13, n. 3, p. 334-359, 2002.
- MCQUILLAN, Martin. The secrets of Paul de Man. **Theory, Culture & Society**, v. 28, n. 7-8, p. 140-157, 2011.
- MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo moderno**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

MEIJER, Albert. Understanding the complex dynamics of transparency. **Public Administration Review**, v. 73, n. 3, p. 429-439, 2013.

MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Balestero; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; STRECK, Lenio Luiz. Comentário ao artigo 92. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 1315-1318.

MILLAR, Carla CJM *et al.* Corporate governance and institutional transparency in emerging markets. **Journal of Business Ethics**, v. 59, n. 1, p. 163-174, 2005.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Organograma**. Belo Horizonte, 24 ago. 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/estrutura-organizacional/organograma>. Acesso em: 1 out. 2022.

MINAS GERAIS. **Relatório Integrado de Gestão**. 2021. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/transparencia/prestacao-de-contas-ordinaria-anual-1/prestacao-de-contas-ordinaria-anual/2021.pdf/@@cached-display-file/file/relatorio-de-gestao_2021_20220324153218.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Comentários à Constituição Federal de 1946**. São Paulo: M. Limonad, 1953.

MOTOWIDLO, S. J.; BORMAN, W. C.; SCHMIT, M. J. A theory of individual differences in task and contextual performance. **Human Performance**, v. 10, n. 2, p. 71-83, 1997.

MULGAN, R. Accountability: An ever-expanding concept? **Public Administration**, v. 78, p. 555-573, 2000.

MUTHEN, B.; KAPLAN, D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, v. 45, n. 1, p. 19-30, 4 maio 1992.

NARDES, João Augusto Ribeiro; ALTOUNIAN, Cláudio Sarian; VIEIRA, Luiz Afonso Gomes. **Governança Pública: o desafio do Brasil**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

NESHEIM, T.; OLSEN, K. M.; SANDVIK, A. M. Never walk alone: achieving work performance through networking ability and autonomy. **Employee Relations**, v. 39, n. 2, p. 240-253, 2017.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. New York, USA: Sage Publications, 2003.

NEVES, João César das; VACCARO, Antonino. Corporate transparency: A perspective from Thomas Aquinas' *summa theologiae*. **Journal of business ethics**, v. 113, n. 4, p. 639-648, 2013.

- NORMAN, S. M.; AVOLIO, B. J.; LUTHANS, F. The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. **Leadership Quarterly**, v. 21, p. 350-364, 2010.
- NUNES, Antônio Carlos Osório. **Manual de Mediação**: guia prático da autocomposição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric theory**. New York, USA: McGrawHill, 1994.
- O'NEILL, Onora. Transparency and the ethics of communication. *In*: HOOD, C.; HEALD, D. (ed.). **Transparency**: The key to better governance? [S. l]: Oxford University Press, 2006. p. 75-90.
- OCDE. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Recomendações do Conselho**. 2021. Disponível em: https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/recomendacao_conselho_ocde_integridade_publica.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.
- OLIVEIRA, Celmar Corrêa de; SANTOS, Carlos Honorato Schuch; STRADIOTO, Juliano Prado. A interdisciplinaridade na Administração Pública: proposta de um modelo de avaliação. **Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, 2020.
- ONU. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2022. Disponível em: https://www.undp.org/sustainabledevelopmentgoals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=EAIaIQobChMI47_X5ebO8gIVDAaICR3wgQM1EAAYAiAAEgIEqvD_BwE. Acesso em: 25 ago. 2021.
- ONU. **Comissão de Estatísticas das Nações Unidas**. 2021a. Disponível em: <https://www.cdrs.sp.gov.br/projetolupa/legislacao/PrincipiosFundamentaisEstatisticasOficiais.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.
- ONU. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. 2021c. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptao/convencao.html>. Acesso em: 25 ago. 2021.
- ONU. **Handbook of Statistical Organization**. 2021b. Disponível em: https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_88E.pdf. Acesso em: 11 nov. 2021.
- OPEN KNOWLEDGE FOUNDATION. **What is open data?** 2022. Disponível em: <http://opendatahandbook.org/guide/en/what-is-open-data/>. Acesso em: 15 out. 2022.
- PAGANO, E.; PAGANO, B. **The transparency edge**: How credibility can make or break you in business. New York, NY: McGraw-Hill Professional, 2003.
- PANSIERI, Flávio. Comentário ao artigo 103-B. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 1433-1440.
- PAULA, Marco Aurélio Borges de. Efeitos da corrupção para o desenvolvimento. *In*: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (org.). **Compliance, Gestão de Riscos e Combate à Corrupção**: integridade para o desenvolvimento. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 21-44.

PEREIRA, Ana Karine; PIRES, Pedro Stoeckli; PINTO, Alexandre. Pesquisas de Avaliação e Confidencialidade da Informação: Limites e Conflitos. **Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação**, n. 07, p. 83-101, 2014.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; SOUZA, Mariana Freitas de. Primeira impressões sobre a confidencialidade e suas exceções na lei de mediação brasileira. *In*: ZANETTI JUNIOR, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (org.). **Justiça Multiportas: Mediação, Conciliação, Arbitragem e outros meios de solução adequada de conflitos**. Salvador: Juspodivm, 2016.

PIRES, Paulo Alexandre da Silva *et al.* Transparência pública sob a perspectiva da avaliação de desempenho: revisão da literature e proposição de pesquisas futuras. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v. 5, n. 3, p. 75-97, 2019.

PLUMPTRE, Tim; GRAHAM, John. **Governance and Good Governance: International and Aboriginal Perspectives**. Institute On Governance. December, 3, 1999.

PODSAKOFF, P. M. *et al.* Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003.

PODSAKOFF, Philip M.; ORGAN, Dennis W. Self-reports in organizational research: Problems and prospects. **Journal of management**, v. 12, n. 4, p. 531-544, 1986.

POWER, M. **The risk management of everything**. London: Demos. 2004.

RABELO, Flávio; SILVEIRA, José Maria da. **Estruturas de governança e governança corporativa: avançando na direção da integração entre as dimensões competitivas e financeiras**. Campinas: IE/Unicamp, 1999.

RASMUSSEN, R. V. A communication model based on the conduit metaphor: What do we know and what do we take for granted? **Management Communication Quarterly**, v. 4, n. 3, p. 363-374, 1991.

RAWLINS, Brad. Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. **Journal of Public Relations Research**, v. 21, n. 1, p. 71-99, 2008.

REICHHELD, Frederick F.; SCHEFTER, P. E-Loyalty: Your Secret Weapon on the Web. **Harvard Business Review**, v. 78, n. 4, p. 105-113, 2000.

REIS, Alcenir Soares dos; FROTA, M. G. da Cunha. **Guia Básico para a elaboração do projeto de Pesquisa**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. 18. ed., São Paulo: Saraiva, 1988.

REYNAULD, Paula Debiasi; TODESCAT, Marilda. Avaliação de desempenho humano na esfera pública: estado da arte na literatura internacional e nacional. **Revista de Gestão**, v. 24, p. 85-96, 2017.

RIBEIRO, Maitê Garcia Cruz; MACEDO, Marcelo Álvaro da Silva; MARQUES, José Augusto Veiga da Costa. Análise da relevância de indicadores financeiros e não financeiros na avaliação de desempenho organizacional: um estudo exploratório no setor brasileiro de

distribuição de energia elétrica. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 6, n. 15, p. 60-79, 2012.

ROBERTS, A. *Blacked out: Government secrecy in the information age*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2006.

ROBERTS, John. No one is perfect: The limits of transparency and an ethic for 'intelligent' accountability. **Accounting, Organizations and Society**, v. 34, n. 8, p. 957-970, 2009.

ROCKNESS, H.; ROCKNESS, J. Legislated ethics: From Enron to Sarbanes-Oxley, the impact on corporate America. **Journal of Business Ethics**, v. 57, p. 31-54, 2005.

ROQUE, Adjarnes Albuquerque da Costa; ALVES, Alexandre da Silva; PINTO, Fernanda Greiwe; OLIVEIRA, Joaquim Francisco Cavalcante de. **Interdisciplinaridade no Curso de Administração**. 2005. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/258_Artigofinal%20INTERDISCIPLINARIDADE%20NO%20CURSO%20DE%20ADMINISTRACAO.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

RUBIO, F. D.; BAERT, P. (ed.). **The politics of knowledge**. London, UK: Routledge, 2012.

SAMONAS, Spyridon; COSS, David. The CIA Strikes Back: Redefining Confidentiality, Integrity and Availability in Security. **Journal of Information System Security**, v. 10, n. 3, 2014.

SAMPAIO, Lia Regina Castaldi; BRAGA NETO, Adolfo. **O que é mediação de conflitos**. São Paulo: Brasiliense, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma Revolução Democrática da Justiça**. São Paulo: Cortez, 2011.

SCALAMBRINI, Brunno Carneiro. **Mensuração da Eficiência do Sistema Judiciário Brasileiro**. São Paulo: INSPER, 2010.

SCHIEHLL, E.; MORISSETTE, R. Motivation, measurement and rewards from a performance evaluation perspective. **RAC**, v. 4, n. 3, p. 7-24, 2000.

SCHIPPER, Frits. Transparency and integrity: Contrary concepts? *In*: KOSLOWSKI, K. Homan, P.; LUETGE, C. (ed.). **Globalisation and business ethics**. 2007. p. 101-119.

SCHMITZ, Hans Peter; RAGGO, Paloma; BRUNO-VAN VIJFEIJKEN, Tosca. Accountability of transnational NGOs: Aspirations vs. practice. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 41, n. 6, p. 1175-1194, 2012.

SCHNACKENBERG, Andrew K.; TOMLINSON, Edward C. Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1784-1810, 2016.

SCHUESSLER, Karl F.; CRESSEY, Donald R. Personality characteristics of criminals. **American journal of Sociology**, v. 55, n. 5, p. 476-484, 1950.

SEABRA, Sérgio Nogueira; CAPANEMA, Renato de Oliveira; FIGUEIREDO, Renata Alves de. **Lei de Acesso à Informação: uma análise dos fatos de sucesso da experiência do Poder Executivo Federal**. Brasília, DF: CGU, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt->

br/composicao/ministro/artigos/artigos-de-outros-dirigentes/artigo_201307_seabra-capanema-figueiredo_revistaadministracaomunicipal.pdf. Acesso em: 5 set. 2022.

SÊMOLA, Marcos. **Gestão da Segurança da Informação**: uma visão executiva. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

SÊMOLA, Marcos. **Gestão da Segurança da Informação**: uma visão executiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

STASAVAGE, David. Does transparency make a difference? The example of the European Council of Ministers. **Proceedings-British Academy**, p. 165-183, 2006.

STRATHERN, M. **Audit cultures**: Anthropological studies in accountability, ethics, and the academy. London, UK: Routledge, 2000.

STRECK, Lenio Luiz; OLIVEIRA, Fábio de. Comentários ao artigo 2º. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coord). **Comentários à Constituição Federal do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 139-146.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using Multivariate Statistics**. 5. ed., Boston: Pearson/Allyn & Bacon, 2007.

TAYLOR, J. R.; VAN EVERY, E. J. **The situated organization**: Case studies in the pragmatics of communication research. New York, NY: Routledge, 2011.

THEDVALL, Renita. Transparency at work: The production of indicators for EU employment policy. **Transparency in a new global order**, p. 143-160, 2008.

THORNTON, Daniel L. Monetary policy transparency: transparent about what? **The Manchester School**, v. 71, n. 5, p. 478-497, 2003.

TORFING, Jacob *et al.* **Public governance paradigms**: Competing and co-existing. Edward Elgar Publishing, 2020.

TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL BRASIL. **Índice de Percepção da Corrupção**. 2021. Disponível em:

https://transparenciainternacional.org.br/ipc/?utm_source=Ads&utm_medium=Google&utm_campaign=%C3%8Dndice%20de%20Percep%C3%A7%C3%A3o%20da%20Corrup%C3%A7%C3%A3o&utm_term=Ranking%20da%20Corrup%C3%A7%C3%A3o&gclid=EAiaIQobChMI5-y0qpXW9wIV8BXUAR22iQWkEAAYASAAEgKpG_D_BwE. Acesso em: 10 maio 2022.

TRISTÃO, Gilberto. Transparência na administração pública. *In*: VII CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., Lisboa. **Anais** [...]. Lisboa, 2002. Disponível em: <https://silo.tips/download/transparencia-na-administracao-publica>. Acesso em: 5 set. 2022.

TSOUKAS, Haridimos. The tyranny of light: The temptations and the paradoxes of the information society. **Futures**, v. 29, n. 9, p. 827-843, 1997.

- VACCARO, Antonino; MADSEN, Peter. Corporate dynamic transparency: the new ICT-driven ethics? **Ethics and Information Technology**, v. 11, n. 2, p. 113-122, 2009.
- VAN DER HEIJDEN, Jeroen. Balancing Narrow and Broad Public Service Professionalism: Experience With the New Zealand G-REG Qualifications Framework. **Administration & Society**, v. 53, n. 3, p. 410-438, 2021.
- VAZQUEZ, A. C. *et al.* A. Desempenho e carreira: produção acadêmica brasileira em Administração no período de 2000 a 2010. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2, n. 1, p. 17-38, 2013.
- VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.
- VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, Gestão de Riscos e Integridade**. Brasília: ENAP, 2019.
- VIEIRA, Lucas; MOURÃO, Pablo; MANICA, Alexandre. Acordos de Confidencialidade (NDA) em startups. **Revista de Direito da Empresa e dos Negócios**, São Leopoldo, v. 2, n. 1, p. 25-39, 2018.
- VIGNIERI, Vincenzo; BIANCHI, Carmine. Enhancing the Governance of Local Areas through Dynamic Performance Management. Tesis. University of Palermo, Department of Political Science and International Relationships, Ph.D. Program in Model Based Public Planning, Policy Design, and Management, SSD SECS-P/07, **Business & Public Management**, 2017.
- VISWESVARAN, C.; ONES, D. S. Perspectives on models of job performance. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 8, n. 4, p. 216-226, 2000.
- WANG, Huaiqing; LEE, Matthew KO; WANG, Chen. Consumer Privacy Concerns about Internet Marketing. **Communications of the ACM**, v. 41, n. 3, p. 63-70, 1998.
- WEHMEIER, Stefan; RAAZ, Oliver. Transparency matters: The concept of organizational transparency in the academic discourse. **Public Relations Inquiry**, v. 1, n. 3, p. 337-366, 2012.
- WELLS, Joseph T. **Principles of fraud examination**. John Wiley & Sons, 2014.
- WICKERT, C.; SCHAEFER, S. Towards a progressive understanding of performativity in Critical Management Studies. **Human Relations**, v. 68, n. 1, p. 107-130, 2014.
- WILLIAMS, Cynthia Clark. Trust diffusion: The effect of interpersonal trust on structure, function, and organizational transparency. **Business & Society**, v. 44, n. 3, p. 357-368, 2005.
- WOODS, Maef. The Global Reporting Initiative. **The CPA Journal**, New York, v. 73, n. 6, p. 60-65, 2003.
- YABLONSKY, Serge; LEIGNEL, Jean-Louis. Performance durable de l'entreprise: quels indicateurs pour une évaluation globale?. L'academie Sciences Techniques Comptables Financieres. **Sage**, n. 33, mar. 2017.
- YARED, Ivone. O que é interdisciplinaridade? *In*: FAZENDA, Ivani Catarina Arantes (org.). **O que é interdisciplinaridade?** São Paulo: Cortez, 2008. p. 161-166.

YEAP, Jasmine A. L; RAMAYAH, Thurasamy; SOTO-ACOSTA, Pedro. Factors propelling the adoption of m-learning among students in higher education. **Electronic Markets**, v. 26, n. 4, p. 323-338, 2016.

YEING NG, Gar. A discipline of judicial governance? **Utrecht Law Review**, v. 7, n. 1, p. 102-116, 2011.

YEUNG, Luciana Luk-Tai; AZEVEDO, Paulo Furquim de. **Beyond conventional wisdom and anecdotal evidence: measuring efficiency of brazilian courts**. In: ANNUAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL SOCIETY FOR NEW INSTITUTIONAL ECONOMICS, 13., 2009, Berkeley. **Papers** [...]. Berkeley: University of California, 2009. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/228497338_Beyond_Conventional_Wisdom_and_Anecdotal_Evidence_Measuring_Efficiency_of_Brazilian_Courts. Acesso em: 25 ago. 2022.

ZUCCOLOTTO, Robson; TEIXEIRA, Marco Antonio Carvalho; RICCIO, Edson Luiz. Transparência: reposicionando o debate. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 12, n. 25, p. 137-158, jan./abr. 2015.

ZWICK, Detlev; DHOLAKIA, Nikhilesh. Whose identity is it anyway? Consumer representation in the age of database marketing. **Journal of Macromarketing**, v. 24, n. 1, p. 31-43, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados

Construtos (palavras)	1 - Bases Acadêmicas – Português										Total de documentos por construtos
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	Scielo	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	
Compliance e Compliance Público	10	0	148	8	234	0	0	4	65	0	469
Confidencialidade	323	9	1	769	21.700	88	362	56	11	0	23.319
Desempenho Organizacional	831	3	71	718	18.400	0	42	262	719	0	21.046
Gestão Pública	4.560	40	231	2.254	76.700	1	30	1.280	2.135	115	87.346
Governança e Governança Pública	821	1	42	284	8.540	22	2	78	318	0	10.108
Poder Judiciário Trabalhista	33	0	0	22	745	0	0	0	1	0	801
Transparência	4.680	476	136	5.309	22.700	778	1.350	3.856	642	80	40.007

APÊNDICE B - Pesquisa realizada em cada base acadêmica por termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados

Construtos (palavras)	2 - Bases Acadêmicas – Inglês										
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	Scielo	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	Total de documentos por construto
Compliance and Public Compliance	9	203	20.916	1.198	4.620	0	156	361	145	91	27.699
Confidentiality	453	33.925	11.428	24.111	380.000	249	89.902	29.702	15	15.132	584.917
Governance and Public Governance	334	715	38.059	3.763	31.800	0	927	7.540	488	834	84.460
Labor Judiciary	47	0	711	42	175	0	1	6	6	6	994
Organizational Performance	591	5.773	71.246	4.775	208.000	104	9.100	55.452	931	5.933	361.905
Public Management	2.334	2.954	88.240	11.933	138.000	1	3.355	45.709	2.482	5.778	300.786
Transparency	3.802	53.015	23.873	38.647	1.720.000	848	39.009	186.228	602	63.501	2.129.525

APÊNDICE C - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua portuguesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados

Cruzamento Construtos (palavras)	3 - Bases Acadêmicas - Português										Total de documentos por cruzamento
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	Scielo	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	
Compliance AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	1	54	0	0	0	0	0	55
Compliance e Compliance Público AND Gestão Pública	3	0	24	5	100	0	0	1	23	0	156
Confidencialidade AND Compliance e Compliance Público	0	0	0	1	44	0	0	0	0	0	45
Confidencialidade AND Desempenho Organizacional	0	0	0	31	4.830	0	1	0	1	0	4.863
Confidencialidade AND Gestão Pública	0	1	0	65	7.970	0	2	0	1	0	8.039
Confidencialidade AND Governança e Governança Pública	0	0	0	8	794	0	0	0	1	0	803
Confidencialidade AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	1	66	0	0	0	0	0	67
Desempenho Organizacional AND Compliance e Compliance Público	19	0	3	0	12	0	0	0	0	0	34
Desempenho Organizacional AND Gestão Pública	32	0	22	109	5.020	0	1	12	45	0	5.241
Desempenho Organizacional AND Governança e Governança Pública	9	0	5	20	693	0	0	1	8	0	736
Desempenho Organizacional AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	9
Gestão Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	1	49	0	0	0	0	0	50
Governança e Governança Pública AND Compliance e Compliance Público	1	0	5	3	61	0	0	0	6	0	76
Governança e Governança Pública AND Gestão Pública	214	0	32	199	5.800	0	1	27	222	0	6.495
Governança e Governança Pública AND Poder Judiciário Trabalhista	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5
Transparência AND Compliance e Compliance Público	4	0	22	6	209	0	0	4	12	0	257
Transparência AND Confidencialidade	9	0	0	141	15.800	3	5	2	1	0	15.961
Transparência AND Desempenho Organizacional	26	0	2	139	11.600	0	1	3	8	0	11.779
Transparência AND Gestão Pública	431	3	14	761	18.100	0	8	113	157	1	19.588
Transparência AND Governança e Governança Pública	125	0	8	161	6.300	0	2	15	56	0	6.667
Transparência AND Poder Judiciário Trabalhista	1	0	0	0	175	0	0	0	0	0	176

APÊNDICE D - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-construtos em língua inglesa no período de 2012-2022 e o total de documentos apurados

Cruzamento Construtos (palavras)	4 - Bases Acadêmicas - Inglês										Total de documentos por cruzamento
	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)	Ebsco	Emerald	Gale	Google Academics	Scielo	Science Direct	Scopus	Spell	Web of Science	
Compliance AND Labor Judiciary	3	0	292	22	30	0	0	0	0	0	347
Compliance and Public Compliance AND Public Management	2	0	6	207	199	0	3	10	66	0	493
Confidentiality AND Compliance and Public Compliance	0	9	2.496	157	575	0	15	1	0	0	3.253
Confidentiality AND Governance and Public Governance	0	40	3.201	327	5.830	0	86	56	1	2	9.543
Confidentiality AND Labor Judiciary	1	0	60	10	26	0	0	0	0	0	97
Confidentiality AND Organizational Performance	0	598	7.030	467	17.600	0	1.280	118	1	4	27.098
Confidentiality AND Public Management	0	204	7.970	901	17.000	0	314	179	5	9	26.582
Governance and Public Governance AND Compliance and Public Compliance	0	0	11.265	125	63	0	0	4	23	0	11.480
Governance and Public Governance AND Labor Judiciary	0	0	475	2	2	0	0	0	1	0	480
Governance and Public Governance AND Public Management	77	201	35.779	1.378	18.500	0	162	3.165	244	184	23.911
Organizational Performance AND Compliance and Public Compliance	0	0	12.200	23	43	0	0	53	5	0	12.324
Organizational Performance AND Governance and Public Governance	4	46	22.532	189	2.640	0	42	375	12	3	25.843
Organizational Performance AND Labor Judiciary	0	0	306	1	1	0	0	0	0	0	308
Organizational Performance AND Public Management	14	220	50.003	842	18.300	0	226	4.456	96	183	74.340
Public Management AND Labor Judiciary	0	0	598	4	4	0	0	0	2	0	608
Transparency AND Compliance and Public Compliance	2	32	7.148	410	1.410	0	23	32	34	4	9.095
Transparency AND Confidentiality	21	2.987	18	2.955	51.200	5	8.187	1.486	1	296	67.156
Transparency AND Governance and Public Governance	85	333	12.458	1.543	17.900	0	405	1.229	76	53	34.082
Transparency AND Labor Judiciary	1	0	303	21	16	0	1	0	0	0	342
Transparency AND Organizational Performance	9	1.159	13.766	720	17.600	0	1.444	2.548	7	41	37.294
Transparency AND Public Management	274	719	18.611	2.385	25.400	0	1.030	5.503	144	259	54.325

APÊNDICE G - Pesquisa realizada em cada base acadêmica em língua portuguesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados, classificados por termos-construtos e espécies de documentos relacionados

1 - Bases Acadêmicas - Português																	
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
Tipos de documentos	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro
Compliance e Compliance Público	0	10	0	118	30	8	0	234	0	0	0	4	0	0	65	0	0
Confidencialidade	86	237	9	1	0	769	0	21.700	88	362	0	54	1	1	11	0	0
Desempenho Organizacional	168	663	3	69	2	718	0	18.400	0	42	0	251	9	2	719	0	0
Gestão Pública	548	4.012	40	207	24	2.254	0	76.700	1	30	0	1.191	69	20	2.135	115	0
Governança e Governança Pública	68	753	1	35	7	284	0	8.540	22	2	0	74	4	0	318	0	0
Poder Judiciário Trabalhista	5	28	0	0	0	22	0	745	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Transparência	868	3.812	476	109	27	5.307	2	22.700	778	1.315	35	3.739	222	95	642	80	0

APÊNDICE H - Pesquisa realizada em cada base acadêmica em língua inglesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados, classificados por termos-construtos e espécies de documentos relacionados

2 - Bases Acadêmicas - Inglês																	
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco	Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
	Teses	Dissertações		Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos			Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro		Artigos	Cap. de livro
Compliance and Public Compliance	0	9	203	17.341	3.575	1.140	58	4.620	0	145	11	342	14	5	145	91	0
Confidentiality	363	90	33.925	10.182	1.246	23.959	152	380.000	249	80.724	6.178	26.290	2.611	801	15	15.111	21
Governance and Public Governance	62	272	715	30.300	7.759	3.699	64	31.800	0	876	51	5.895	1.234	411	488	834	0
Labor Judiciary	7	40	0	416	295	29	13	175	0	1	0	6	0	0	6	6	0
Organizational Performance	134	457	5.773	61.383	9.863	4.767	8	208.000	104	8.770	330	50.666	3.798	988	931	5.923	10
Public Management	388	1.946	2.954	71.913	16.327	11.789	144	138.000	1	3.248	107	37.640	6.001	2.068	2.482	5.776	2
Transparency	748	3.054	53.015	19.737	4.136	37.838	809	1.720.000	848	27.835	11.174	167.718	13.725	4.785	602	63.404	97

APÊNDICE J - Pesquisa realizada em cada base acadêmica com a conjugação de dois termos-
construtos em língua inglesa no período de 2012-2022, com os resultados apurados e
classificados por espécies de documentos relacionados

4 - Bases Acadêmicas - Inglês																		
Base	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		Ebsco		Emerald		Gale		*Google academics	Scielo	Science Direct		Scopus			Spell	Web of science	
	Teses	Dissertações	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Livros	Todos os documentos	Artigos	Artigos	Cap. de livro	Artigos	Cap. de livro	Livros	Artigos	Artigos	Cap. de livro	
Compliance AND Labor Judiciary	0	1	0	41	19	1	9	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Compliance and Public Compliance AND Public Management	0	2	0	5	1	201	6	199	0	3	0	9	0	1	66	0	0	
Confidentiality AND Compliance and Public Compliance	0	0	9	2.211	285	156	1	575	0	15	0	1	0	0	0	0	0	
Confidentiality AND Governance and Public Governance	0	0	40	2.827	374	320	7	5.830	0	80	6	45	7	4	1	2	0	
Confidentiality AND Labor Judiciary	1	2	0	198	94	11	11	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Confidentiality AND Organizational Performance	0	0	598	6.536	494	466	1	17.600	0	1.227	53	102	6	10	1	4	0	
Confidentiality AND Public Management	0	0	204	7.204	766	892	9	17.000	0	302	12	130	22	27	5	9	0	
Governance and Public Governance AND Compliance and Public Compliance	0	0	0	9.338	1.927	123	2	63	0	0	0	4	0	0	23	0	0	
Governance and Public Governance AND Labor Judiciary	0	0	0	312	163	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Governance and Public Governance AND Public Management	12	65	201	29.142	6.637	1.361	17	18.500	0	160	2	2.815	117	233	244	184	0	
Organizational Performance AND Compliance and Public Compliance	0	0	0	10.454	1.746	23	0	43	0	0	0	42	2	9	5	0	0	
Organizational Performance AND Governance and Public Governance	0	4	46	19.022	3.510	187	2	2.640	0	42	0	312	34	29	12	3	0	
Organizational Performance AND Labor Judiciary	0	0	0	202	104	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Organizational Performance AND Public Management	1	13	220	43.182	6.821	839	3	18.300	0	223	3	3.980	283	193	96	183	0	
Public Management AND Labor Judiciary	0	0	0	396	202	3	1	4	0	0	0	0	0	0	2	0	0	
Transparency AND Compliance and Public Compliance	0	2	32	6.001	1.147	401	9	1.410	0	21	2	31	0	1	34	4	0	
Transparency AND Confidentiality	3	18	2.987	14	4	2.897	58	51.200	5	7.155	1.032	1.204	159	123	1	296	0	
Transparency AND Governance and Public Governance	9	76	333	10.266	2.192	1.503	40	17.900	0	380	25	963	158	108	76	53	0	
Transparency AND Labor Judiciary	0	1	0	208	95	9	12	16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Transparency AND Organizational Performance	2	7	1.159	11.766	2.000	714	6	17.600	0	1.384	60	2.274	145	129	7	41	0	
Transparency AND Public Management	36	238	719	15.520	3.091	2.338	47	25.400	0	999	31	4.461	631	411	144	258	1	

ANEXOS

ANEXO A – Unidades da alta administração e competências

Unidades	Competências
Presidência	<ul style="list-style-type: none"> i - praticar todos os atos necessários à execução dos serviços do Tribunal, na forma da CF, da lei, do regimento interno; ii - dirigir o Tribunal; iii - representar a instituição, podendo delegar esta atribuição a outro magistrado; iv - convocar e presidir as sessões ordinárias e extraordinárias do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos; v - proferir despachos de expedientes; vi - apreciar petições e recursos nos períodos de recesso do Tribunal, homologar desistências e acordos em processos de competência de órgãos julgadores do Tribunal, quando apresentados antes da distribuição dos autos ou após a publicação do acórdão; vii - manter a ordem e o decoro durante as sessões, podendo mandar retirar os que as perturbarem ou se portarem de modo inconveniente e, se necessário, ordenar a prisão; viii - despachar representações contra autoridade sujeita à jurisdição do Tribunal; ix - nomear e dar posse aos juízes; x - fazer representação ao corregedor contra juiz, nos casos de faltas disciplinares; xi - assinar atos de provimento e vacância dos cargos no âmbito do Tribunal e dar posse aos servidores; xii - impor penalidades disciplinares aos servidores do quadro de pessoal do Tribunal, <i>ad referendum</i> do Órgão Especial; xiii - antecipar ou prorrogar o expediente do Tribunal, <i>ad referendum</i> do Órgão Especial; xiv - editar atos normativos e fixar critérios gerais em matéria administrativo-financeira, autorizando a realização de despesas e os pagamentos; xv - conceder férias e licenças a magistrados e servidores, respeitado quanto às licenças o disposto no art. 95 do Regimento, e organizar as respectivas escalas, sem comprometer a prestação jurisdicional; xvi - organizar a lista de antiguidade dos desembargadores, dos juízes titulares e dos juízes substitutos, no primeiro mês de cada ano, e atualizá-las a cada movimentação; xvii - decidir sobre os pedidos e requerimentos de magistrados e servidores em assunto de natureza administrativa; xviii - prover, na forma da lei, os cargos e as funções do quadro de pessoal, nomear, designar, reintegrar, readmitir, remover ou promover servidores, ouvido o desembargador, quando se tratar de lotação ou movimentação em cargo vinculado ao gabinete deste; xix - designar os ordenadores de despesas e os servidores que comporão a Comissão Permanente de Licitação; xx - organizar a secretaria, o gabinete e os demais serviços auxiliares da Presidência; xxi - elaborar projetos de lei e submetê-los ao Tribunal Pleno para encaminhamento ao Poder ou ao órgão competente; xxii - realizar a movimentação do quadro de juízes substitutos para atender aos casos de afastamento, de impedimento e de suspeição dos juízes titulares, bem como designar juízes auxiliares para as varas do trabalho; xxxiii - exercer a direção geral dos foros trabalhistas, delegando-a a um de seus juízes titulares, sempre que possível, nas localidades em que houver mais de uma vara do trabalho; xxiv - delegar atribuições administrativas e judiciárias ao 1º vice-presidente, ao 2º vice-presidente, ao corregedor e ao vice-corregedor, de comum acordo com os respectivos desembargadores; xxv - delegar competência para a prática de atos administrativos; xxvi - expedir os atos de aposentadoria dos juízes e dos servidores da Região; xxvii - relatar a matéria administrativa oriunda da Secretaria-Geral da Presidência, da Diretoria-Geral e da Diretoria Judiciária, podendo delegar a competência ao 2º vice-presidente; xxviii - prorrogar, a pedido, os prazos para que os magistrados assumam seus cargos; xix - exonerar secretário de vara do trabalho, em cumprimento de decisão do Órgão Especial,

em decorrência de representação do juiz titular da vara ou de desembargador integrante da Administração do Tribunal;

xxx - publicar, no sítio do Tribunal na rede mundial de computadores, até a última sessão do Tribunal Pleno no ano, os calendários institucionais para o ano subsequente;

xxxi - indicar o secretário da Secretaria das Seções Especializadas, cuja designação somente poderá recair sobre servidores estáveis do quadro de pessoal do Tribunal, bacharéis em Direito;

xxxii - relatar os agravos regimentais interpostos contra suas decisões;

xxxiii - elaborar a proposta orçamentária do Tribunal e supervisionar a execução do orçamento da secretaria do Tribunal e serviços auxiliares;

xxxiv - submeter ao exame do Tribunal Pleno a proposta do corregedor de instauração de processo administrativo disciplinar em face de magistrado de primeiro grau, na forma da regulamentação do Conselho Nacional de Justiça;

xxxv - instaurar inquérito quando caracterizada infração de lei penal, na sede ou nas dependências do Tribunal;

xxxvi - remeter ao Tribunal Superior do Trabalho, para encaminhamento à Presidência da República, as indicações do Tribunal Pleno relativas ao preenchimento das vagas de acesso por merecimento e por antiguidade, para escolha dos desembargadores, bem como as listas tríplices referentes ao quinto constitucional;

xxxvii - presidir audiências públicas por ele convocadas, quando o tema envolver a alteração de tese jurídica adotada em súmula ou em julgamento de casos;

xxxviii - gerenciar as atividades do Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos, conforme regulamentação específica.

i - substituir o presidente em caso de vacância, férias, licenças e nas suspeições, nos impedimentos ou nas ausências ocasionais;

ii - por delegação do presidente:

a) despachar recursos em matéria judiciária e petições a eles afins, incluídas as tutelas provisórias, cuja apreciação seja atribuída ao presidente;

b) conduzir a mediação e a conciliação pré-processuais em dissídios coletivos;

c) despachar as iniciais de dissídios coletivos e as tutelas provisórias requeridas entre a data do protocolo e a da distribuição do dissídio;

d) conciliar e instruir os processos de que trata a alínea “c” deste inciso;

e) homologar os acordos celebrados na fase de conciliação e de instrução de dissídios coletivos;

f) designar e presidir as audiências de conciliação e instrução de dissídios coletivos e as sessões da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (art. 5º, § 3º, Lei n. 8.497/1992);

1ª Vice- g) extinguir os processos de que trata a alínea “c” deste inciso, sem resolução de mérito;

Presidência h) delegar a juiz, nas audiências fora da sede do Tribunal, a conciliação e a instrução de dissídios coletivos;

i) delegar ao juiz auxiliar da 1ª Vice-Presidência ou aos desembargadores que compõem a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, em casos de suspeição, impedimento ou impossibilidade motivada da 1ª Vice-Presidência, os atos mencionados nas alíneas “b” a “d” e “g” deste inciso, bem como a designação e a condução das audiências em dissídios coletivos;

j) despachar os recursos interpostos contra as decisões da Seção Especializada em Dissídios Coletivos;

k) executar as próprias decisões e as do presidente, as proferidas pelo Tribunal Pleno, pelo Órgão Especial e pelas seções especializadas, excetuada a hipótese prevista no art. 836, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, facultando-lhe delegar essas execuções à vara do trabalho;

l) conciliar e instruir ações de declaração de nulidade de cláusula de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, observados os trâmites e os procedimentos da ação rescisória no que for compatível;

m) julgar as impugnações e pedidos de revisão do valor da causa (art. 2º, Lei n. 5.584/1970);

III - relatar os agravos regimentais interpostos contra suas decisões;

IV - exercer outras atribuições que, de comum acordo, lhe forem delegadas pelo presidente.

i - no caso de ausência, impedimento ou suspeição do 1º vice-presidente, despachar recursos em matéria judiciária e petições a eles afins, incluídas as tutelas provisórias, cuja apreciação seja delegada pelo presidente;

ii - exercer as atribuições dos cargos de ouvidor e de diretor da Escola Judicial;

iii - designar, dentre os magistrados do Conselho Consultivo da Escola Judicial, o coordenador acadêmico, vedada a redesignação do mesmo magistrado;

iv - indicar o secretário da Escola Judicial, cuja designação deverá recair sobre servidor estável

- do quadro de pessoal do Tribunal, bacharel em Direito;
- v - indicar o secretário da Ouvidoria, cuja designação será atribuída a um dos assessores de seu gabinete;
- vi - publicar, no sítio do Tribunal na rede mundial de computadores, o calendário de eventos da Escola Judicial;
- vii - relatar os agravos regimentais interpostos contra suas decisões;
- viii - por delegação do presidente:
- a) regulamentar a Gestão de Precatórios no âmbito do TRT-MG, *ad referendum* do Tribunal Pleno;
- b) processar os precatórios de requisição de pagamento, decorrentes de condenação da Fazenda Pública Federal, Estadual e Municipal;
- c) processar as requisições de pagamentos por créditos de pequeno valor contra a Fazenda Pública Federal, Estadual e Municipal;
- d) decidir requerimentos de magistrados relativos a auxílio-natalidade, assistência pré-escolar, averbação de tempo de serviço ou de contribuição, abono de permanência e demais benefícios;
- e) decidir pedido de pagamento de auxílio-funeral decorrente de falecimento de magistrados;
- f) despachar expedientes relativos a aposentadoria de magistrados;
- g) despachar expedientes relativos a apuração de débito de magistrados;
- h) decidir requerimentos de magistrados aposentados relativos a benefícios fiscais decorrentes do acometimento de doenças graves previstas na legislação vigente ou de doenças incapacitantes;
- i) fornecer informações de fato e de direito nas ações de interesse do Tribunal, salvo quando for suspeito ou impedido, ou quando o ato deva ser praticado exclusivamente pelo presidente;
- j) despachar outros expedientes de natureza administrativa, nos casos de suspeição ou impedimento do presidente;
- k) exercer outras funções administrativas a ele delegadas, de comum acordo, pelo presidente;
- IX - representar o Tribunal no Comitê Gestor das Contas Especiais junto ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais, podendo delegar essa atribuição a outro magistrado por ato específico.
- i - exercer as funções de inspeção e correição permanentes com relação aos juízos de primeira instância e serviços judiciários;
- ii - indicar, entre os servidores estáveis do quadro de pessoal do Tribunal bacharéis em Direito, o secretário da Corregedoria e da Vice-Corregedoria;
- iii - exercer, uma 1 (uma) vez por ano e sempre que necessário, correição presencial nas varas do trabalho, nos núcleos dos foros trabalhistas e nos serviços auxiliares de primeira instância;
- iv - exercer correição extraordinária ou inspeção;
- v - processar:
- a) os pedidos de providência;
- b) a correição parcial requerida pela parte contra ato ou despacho de juiz, e, se admitida, julgá-la no prazo de 10 (dez) dias úteis, após a instrução;
- c) as representações alusivas aos serviços judiciários e auxiliares das varas do trabalho, além daquelas que envolverem juiz, determinando e promovendo as medidas necessárias à regularidade do procedimento administrativo ou jurisdicional;
- vi - apurar, de ofício ou mediante representação, e ordenar, se necessário:
- a) o cumprimento de prazos legais pelos juízes;
- b) a prática de atos ou omissões dos órgãos e serviços auxiliares que devem ser corrigidos;
- c) a permanência do juiz nos limites da jurisdição da respectiva vara do trabalho ou na região metropolitana em que ela está sediada;
- d) a realização de audiências em todos os dias úteis da semana, quando constatar que o prazo de designação das audiências iniciais supera 2 (dois) meses, contados da data da distribuição da ação, ou que o prazo de designação das audiências de instrução supera 6 (seis) meses, contados da data da audiência inicial;
- vii - editar provimentos sobre matéria de sua competência, *ad referendum* do Tribunal Pleno, e decidir sobre as questões deles provenientes;
- viii - prestar informações sobre juízes, para fins de vitaliciamento, acesso, promoção, remoção, permuta e aplicação de penalidades;
- ix - aprovar, se já não previstos em lei, os modelos de livros e de formulários dos serviços de primeira instância;
- x - examinar, em correição ou inspeção, autos, livros e papéis findos, determinando as providências cabíveis, exceto quanto à eliminação de processos, que será realizada na forma da lei;

2ª Vice-
Presidência

Corregedoria

- xi- expedir atos normativos relativos aos serviços auxiliares das varas do trabalho;
 - xii - instaurar e instruir procedimento para apurar notícia de incorreção ou descumprimento de deveres e obrigações por parte de juiz, submetendo o feito à apreciação do Tribunal Pleno quando puder resultar em aplicação de pena, assegurada ampla defesa;
 - xiii - propor ao Tribunal Pleno, por motivo de interesse público, instauração de processo administrativo disciplinar em face de magistrado de primeira instância;
 - xiv - comunicar ao presidente do Tribunal a necessidade de decretar regime de exceção em vara do trabalho e de designar juízes que respondam pelo expediente judiciário e definir as normas que devem ser observadas, desde que aprovadas pelo Órgão Especial;
 - xv - cancelar ou mandar retificar portarias, ordens de serviço, instruções e outros atos de natureza administrativa, editados por juízes e seus serviços auxiliares, quando contrariarem a lei ou este Regimento;
 - xvi - realizar sindicância no âmbito de sua competência;
 - xvii - designar os servidores necessários para que auxiliem nos trabalhos de correção ou inspeção e comunicar ao presidente o deslocamento destes para localidades distintas da região metropolitana da sede do Tribunal;
 - xviii - opinar, com dados técnico-estatísticos, sobre processos que possam criar, ampliar, adequar e alterar a jurisdição das varas do trabalho;
 - xix - adotar, fundamentadamente, medidas para coibir o uso abusivo, pelo juiz, da faculdade prevista no § 1º do art. 145 do Código de Processo Civil;
 - xx - elaborar o Regulamento Interno da Corregedoria, observado este Regimento, e encaminhá-lo ao presidente;
 - xxi - atuar nos casos de ausência, suspeição ou impedimento do vice-corregedor;
 - xxii - zelar pelo cumprimento das Metas Nacionais do Poder Judiciário no âmbito do Tribunal, coordenando, fiscalizando e acompanhando a execução das medidas necessárias ao cumprimento das metas atinentes à sua competência;
 - xxiii - relatar os agravos regimentais interpostos contra suas decisões.
- Vice-
Corregedoria
- i - exercer, alternadamente com o corregedor, as atribuições elencadas no art. 29 deste Regimento, observadas as classes procedimentais, à exceção da atribuição constante no inciso VI daquele artigo, ressalvada a possibilidade de ato conjunto;
 - ii - atuar nos casos de ausência, impedimento ou suspeição do corregedor;
 - iii - relatar os agravos regimentais interpostos contra suas decisões;
 - iv - exercer outras atribuições que lhe forem delegadas, de comum acordo, pelo presidente do Tribunal ou pelo corregedor.

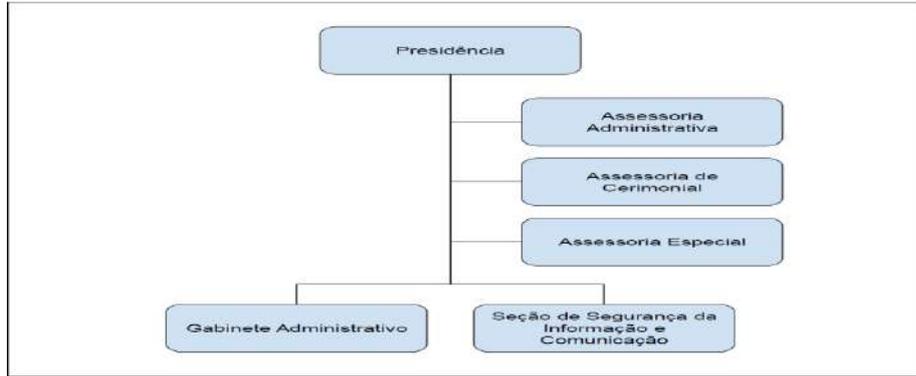
Fonte: Regimento Interno e Regulamento Geral da Secretaria do TRT-MG.

ANEXO B - Unidades da Presidência e da 2ª Vice-Presidência e competências

Unidades	Atribuições
Presidência	
Gabinete administrativo	i - coordenar e realizar atividades de auxílio administrativo ao presidente.
Seção de segurança da informação e comunicação	i - instituir o processo de gestão de segurança da informação; ii - propor diretrizes e estratégias para a gestão da segurança da informação; iii - assistir o presidente na definição e na gestão de estratégias para a preservação da confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações institucionais.
Assessoria administrativa	i - assistir o presidente na análise de matéria jurídica ou administrativa que lhe seja submetida; ii - receber expedientes, inclusive os enviados por conselhos e tribunais superiores via malote digital, processo administrativo eletrônico ou e-mail, encaminhá-los à unidade interna responsável e acompanhá-los até a solução da questão; iii - despachar, em conformidade com o regimento interno e normativos superiores, os recursos administrativos e os expedientes relacionados à gestão de pessoas; promover a análise e a conferência dos atos normativos a serem publicados pelo gabinete da presidência, bem assim a análise de proposições e de pareceres elaborados e encaminhados pelas demais unidades organizacionais; iv - participar, como representante da presidência, das reuniões promovidas pelos comitês regionais do Tribunal.
Assessoria de cerimonial Assessoria especial	i - planejar e coordenar solenidades e eventos institucionais e assistir o presidente nas atividades de representação oficial. i - assistir o presidente em assuntos jurídicos, administrativos e institucionais que lhe sejam submetidos, podendo atuar junto às unidades organizacionais do Tribunal e aos órgãos e entidades públicos dos Poderes da União, do Estado de Minas Gerais e de seus Municípios.
2ª Vice-Presidência	
Secretaria da Escola Judicial	i - realizar o Módulo Regional da Formação Inicial para os magistrados vitaliciandos, nos termos das normas editadas pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, com a finalidade de proporcionar o conhecimento profissional teórico e prático para o exercício da magistratura e como requisito ao vitaliciamento; ii - o Módulo Regional terá uma etapa concentrada, com duração mínima de 60 (sessenta) dias, período em que os juízes em formação estarão vinculados à Escola, e uma etapa complementar, com duração mínima de 40 (quarenta) horas semestrais, durante todo o período de vitaliciamento; iii - realizar cursos de formação continuada para magistrados do trabalho vitalícios, visando ao aperfeiçoamento profissional, à promoção e ao acesso; iv - realizar cursos de formação de formadores para a qualificação dos profissionais de ensino que atuarão nas atividades de formação para magistrados e servidores; v - realizar atividades de extensão, seminários, simpósios, encontros, painéis e congêneres visando à formação de magistrados e servidores e à integração com a sociedade; vi - realizar cursos de pós-graduação, diretamente ou mediante convênio e/ou parceria com Universidades, Instituições de Ensino e Centros de Pesquisa; vii - realizar estudos e pesquisas a partir da definição de áreas temáticas de interesse institucional, diretamente ou em convênio com outras instituições, visando ao aprimoramento da prestação jurisdicional e da formação de magistrados e servidores; viii - realizar atividades de ensino e estudos, mediante convênio, parceria e/ou intercâmbio com outras Escolas Judiciais ou outras instituições nacionais ou estrangeiras; ix - dirigir e editar a Revista do Tribunal; x - promover concursos na área jurídica, com premiações; xi - atuar em conjunto com a Corregedoria ou outro órgão do Tribunal para a consecução de suas finalidades. i - receber, protocolizar e cadastrar, em sistema eletrônico, pedidos de informação previstos na Lei n. 12.527/2011, consultas, sugestões, elogios, reclamações, denúncias e críticas sobre as atividades deste Tribunal, de seus membros, servidores, unidades ou órgãos, inclusive de

- seus serviços auxiliares;
- ii - encaminhar as manifestações mencionadas no inciso I deste artigo, quando necessário, aos órgãos e unidades competentes, diligenciar para que prestem as informações e esclarecimentos pertinentes, no prazo de dez dias, e informar ao interessado as providências adotadas;
- iii - atender e orientar o público quanto ao acesso a informações;
- iv - providenciar a apuração das reclamações acerca de deficiências na prestação de serviços, abusos e erros cometidos por servidores e magistrados, observada a competência da Presidência e da Corregedoria;
- v - sugerir medidas de aprimoramento da prestação de serviços administrativos e jurisdicionais, com base nas manifestações recebidas;
- vi - garantir a discricção e a fidedignidade do que lhe for transmitido, assegurado, nos casos em que a lei expressamente excepcionar, o dever de sigilo ou o procedimento próprio de apuração;
- vii - organizar e manter atualizado arquivo de documentação relativo às manifestações recebidas;
- viii - promover a divulgação ao público de seus serviços, para conhecimento, utilização e ciência dos resultados alcançados, mediante a publicação de estatística mensal acerca das atividades realizadas;
- ix - promover pesquisas, cursos e debates destinados ao permanente aperfeiçoamento da Ouvidoria, bem como participar de eventos atinentes aos objetivos da unidade;
- x - divulgar relatório semestral consolidado sobre suas atividades e encaminhá-lo ao Presidente deste Tribunal;
- xi - fornecer informações aos usuários sobre andamento de processos, inclusive de natureza administrativa e institucional, ressalvadas, em ambos os casos, as hipóteses jurídicas de sigilo;
- xii - desenvolver mecanismos de aferição do nível de satisfação dos usuários em relação aos serviços prestados pelo Tribunal, em conjunto com outras unidades;
- xiii - manter interlocução com as Ouvidorias da Justiça do Trabalho e entidades congêneres;
- xiv - elaborar relação de perguntas e respostas mais frequentes da sociedade e disponibilizá-la na página eletrônica do Tribunal;
- xv - desenvolver outras atividades correlatas.

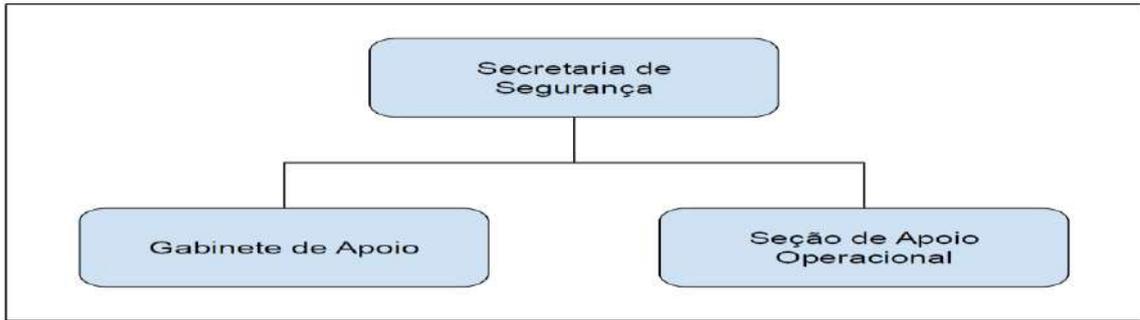
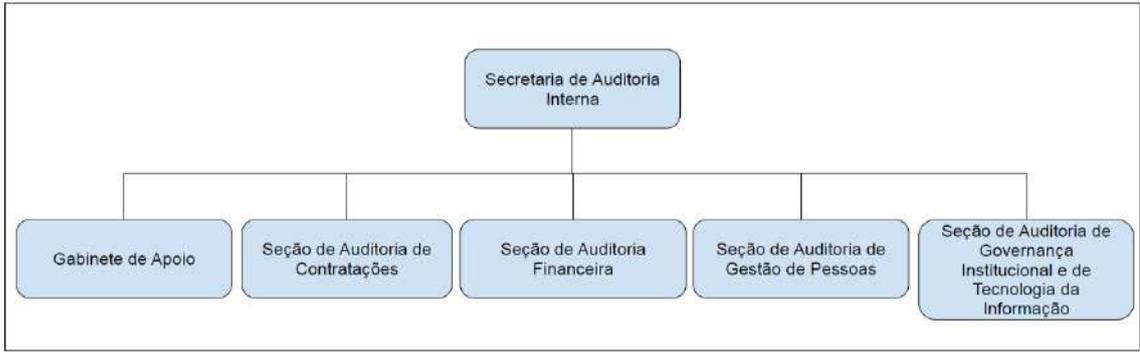
Fonte: Regulamento Geral da Secretaria do TRT-MG.



ANEXO C - Unidades subordinadas à Presidência e competências

Unidades	Competências
Secretaria de Auditoria Interna	<ul style="list-style-type: none"> i - supervisionar e fiscalizar a gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, os sistemas de informação e os resultados obtidos pela Administração, sob os aspectos da legalidade, legitimidade, economicidade, eficiência, eficácia e transparência; ii - acompanhar e avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual, a execução orçamentária e os programas de gestão do Tribunal; iii - avaliar a aplicação regular e racional dos recursos públicos, para resguardar o interesse público e a probidade administrativa; iv - avaliar a eficácia e contribuir para a melhoria dos processos de gestão de riscos, controle e governança; v - auditar processos de prestação de contas dos responsáveis pela gestão do Tribunal, conforme normas expedidas pelo Tribunal de Contas da União; vi - verificar a legalidade dos atos de gestão; vii - orientar a atuação dos gestores para aprimorar a eficiência da gestão; viii - apoiar o controle externo no cumprimento da missão constitucional; ix - elaborar, conforme diretrizes e periodicidade estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o Plano de Auditoria de Longo Prazo (PALP), Plano Anual de Auditoria (PAA) e o Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), para aprovação da autoridade competente do Tribunal; x - reportar ao Presidente deste Tribunal os casos de ilegalidade ou irregularidade constatados; xi - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.
Secretaria de Segurança	<ul style="list-style-type: none"> i - planejar, realizar e fiscalizar ações preventivas e corretivas de segurança pessoal e patrimonial nas instalações do Tribunal; ii - assistir a Comissão de Segurança Institucional; iii - gerir e fiscalizar contratos de serviço e de fornecimento relacionados à segurança e à vigilância armada ou desarmada, inclusive os referentes à mão de obra terceirizada contratada sob regime de dedicação exclusiva.
Secretaria de Gestão Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> i - assistir o Presidente e elaborar diretrizes para as atividades relacionadas a: <ul style="list-style-type: none"> a) planejamento e gestão da estratégia institucional; b) gestão de projetos; c) gestão de processos de trabalho; d) gestão de riscos; e) governança institucional; f) análise, consolidação e fornecimento de dados estatísticos para o Sistema de Estatística do Poder Judiciário.
Diretoria-Geral	<ul style="list-style-type: none"> i - planejar, coordenar e dirigir as atividades administrativas do Tribunal; ii - assistir o Presidente em matéria administrativa; iii - propor ações para aprimoramento da gestão administrativa.
Diretoria Judiciária	<ul style="list-style-type: none"> i - planejar e coordenar atividades judiciárias do Tribunal; ii - assistir o Presidente em matéria judiciária; iii - propor ações para aprimoramento da gestão judiciária; iv - secretariar sessões do Tribunal Pleno e do Órgão Especial.
Secretaria-Geral da Presidência	<ul style="list-style-type: none"> i - planejar e coordenar as atividades da Secretaria de Informações Funcionais de Magistrados e da Secretaria de Comunicação Social; ii - realizar e gerir atividades relativas a provimento de cargo, acesso, promoção, remoção e permuta de magistrados, ajuda de custo, transporte de mobiliário e cobrança de débitos; iii - assistir o Presidente em matéria jurídica afeta a magistrados; iv - propor ações de aprimoramento da política de comunicação social.

Fonte: Regulamento Geral da Secretaria do TRT-MG.

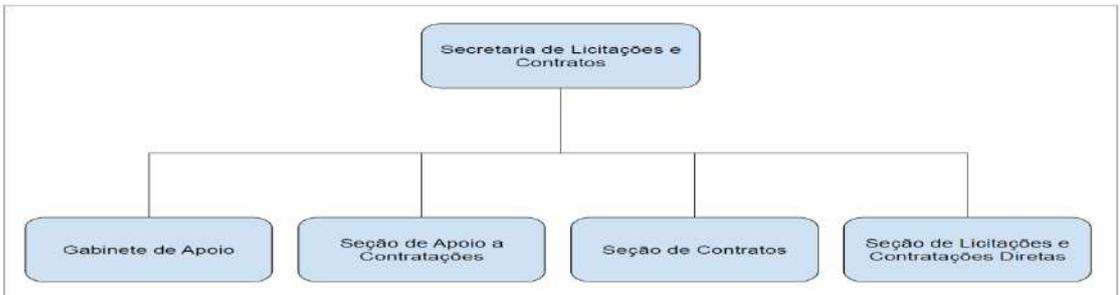


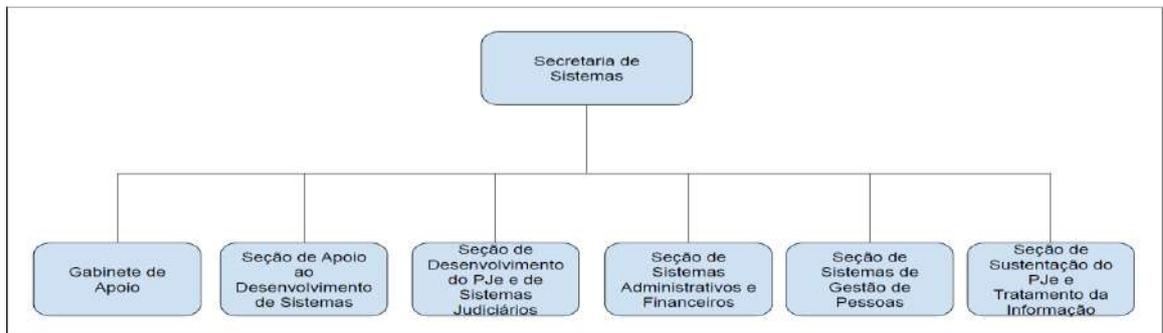
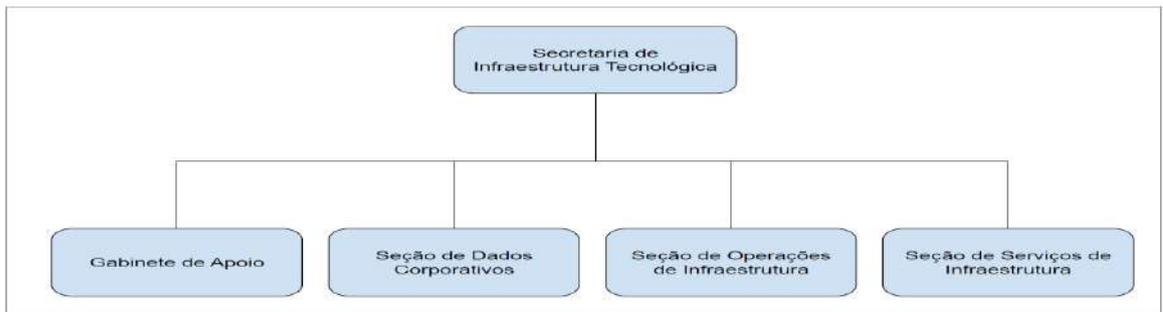
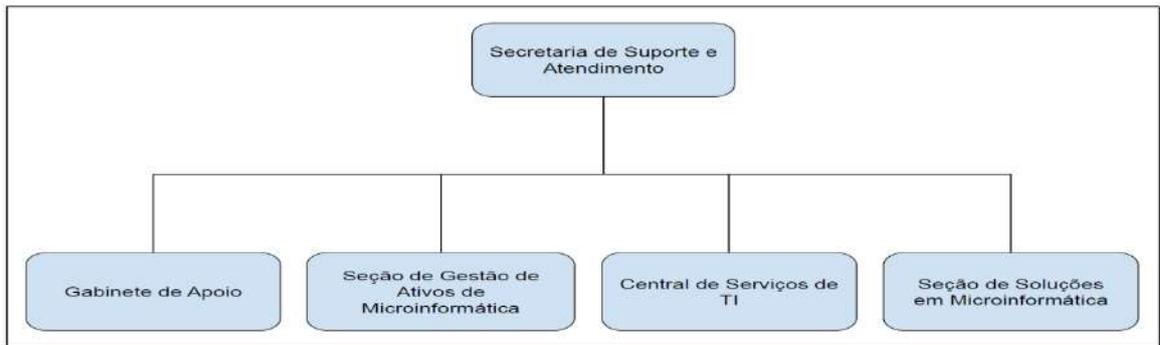
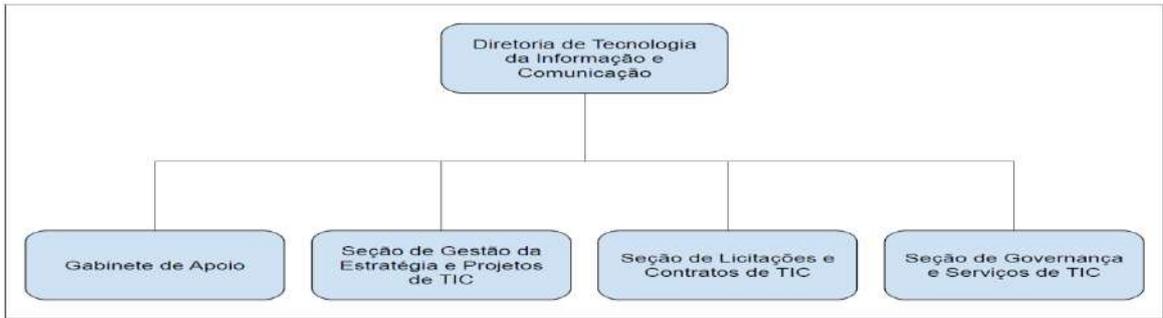
ANEXO D - Diretorias, Secretarias e competências

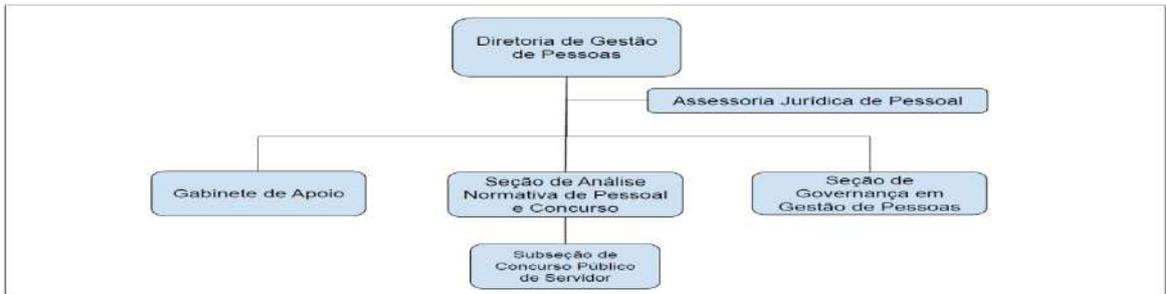
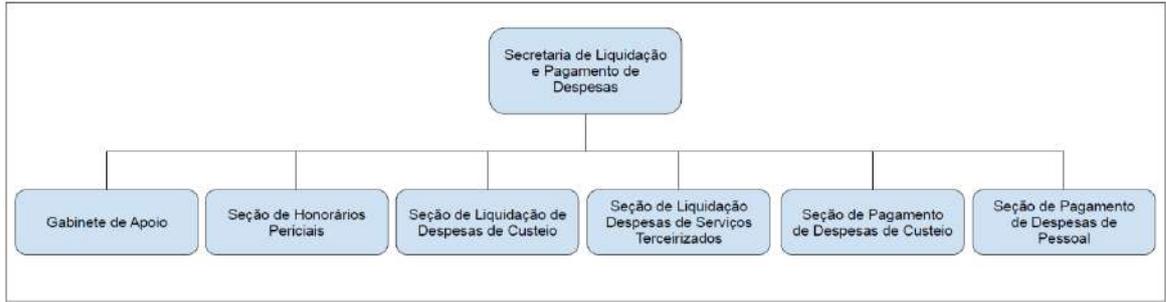
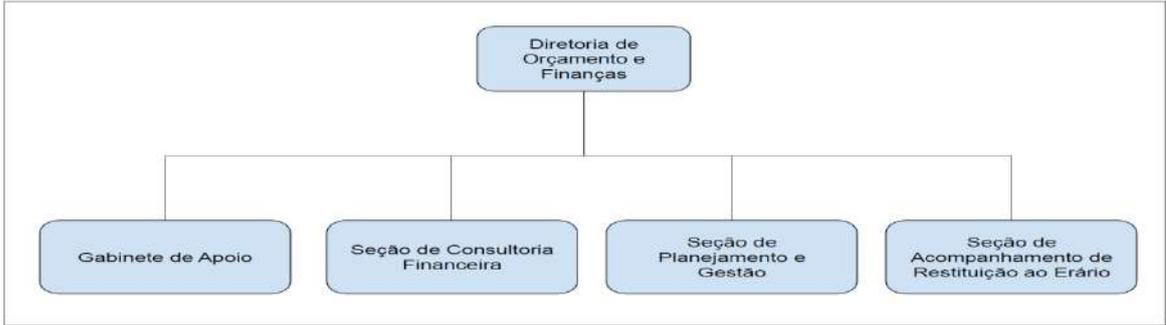
Diretorias	Competências	Secretarias	Competências
Administração	i - planejar e coordenar atividades relacionadas a:	Engenharia	i - gerir cadastro de bens imóveis próprios e de terceiros;
	a) gestão do patrimônio imobiliário;		ii - gerir locação e recebimento de imóveis;
	b) gestão sustentável;		iii - auxiliar a Administração nas cessões de espaço físico do Tribunal;
	c) governança de aquisições;		iv - elaborar estudos de viabilidade de obras e projetos arquitetônicos para construção, reforma, adaptação e mudança de espaço físico em conformidade com as regras de acessibilidade previstas em legislação e em normas técnicas pertinentes;
	d) licitações e contratos;		v - contratar, gerir e fiscalizar projetos executivos, serviços, construções, adaptações ou reformas de imóveis utilizados pelo Tribunal;
	e) material e logística;		vi - elaborar termo de referência, especificação básica e orçamento de obra e de serviços de engenharia;
	f) projetos e serviços de engenharia;		vii - auxiliar a Administração na implementação do Plano de Obras do Tribunal;
	g) serviços de apoio administrativo;	Licitações e Contratos	viii - realizar estudo de viabilidade para construção, compra, locação ou desapropriação de imóveis;
	h) serviços de manutenção predial.		ix - contratar, gerir e fiscalizar projetos executivos, serviços, construções ou adaptações de instalações elétricas e de cabeamento estruturado;
		Apoio Administrativo	x - gerir o suprimento e a demanda de energia elétrica dos imóveis utilizados pelo Tribunal.
			i - gerir ações relacionadas a processos de licitação e contratação direta;
			ii - preparar, acompanhar, registrar e formalizar minutas de editais, contratos, convênios, acordos ou ajustes celebrados pelo Tribunal.
			i - gerir e fiscalizar contratos de serviços com mão de obra terceirizada contratada sob regime de dedicação exclusiva;
			ii - gerir e fiscalizar contratos de serviço e de fornecimento;
			iii - gerir e fiscalizar a prestação dos serviços de conservação e limpeza, apoio operacional, copa e transporte;
			iv - prestar apoio operacional em evento institucional.
			i - gerir ações referentes a:
			a) aquisição, guarda, registro, distribuição, restauração, movimentação e
		Material Logística	desfazimento de materiais de consumo e de materiais e bens permanentes;
			b) emissão de correspondências;
			c) prestação de serviços gráficos;
			ii - gerir e fiscalizar contratos vinculados à unidade.
			i - acompanhar, gerir e fiscalizar atividades de manutenção preventiva e corretiva de:
			a) edificações, instalações elétricas, hidráulicas e

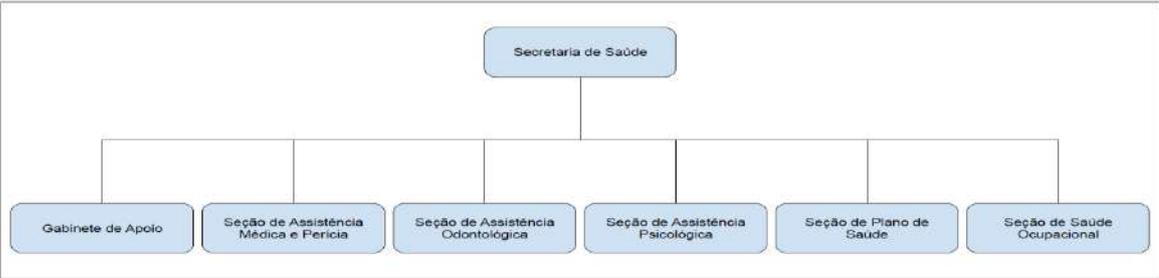
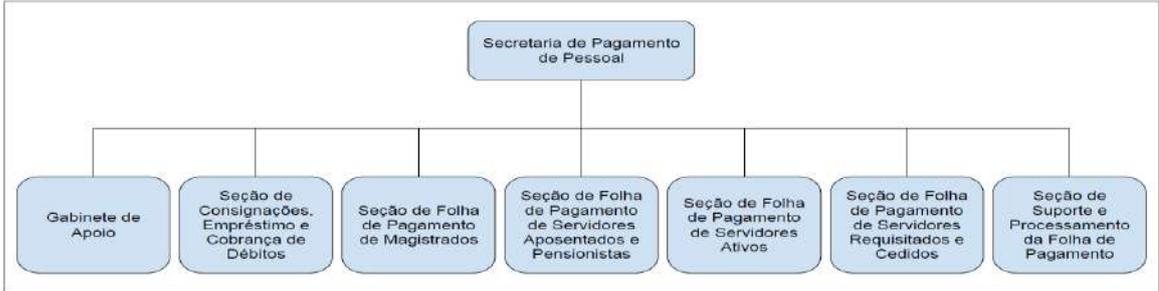
			Gestão Predial	de dados e voz, coberturas, alvenarias, painéis divisórios, persianas, esquadrias, revestimentos e demais elementos construtivos; b) instalações e equipamentos de prevenção e combate a incêndio, climatização, transporte vertical, telecomunicações; ii - realizar levantamentos para adaptação de ambientes; e iii - elaborar projetos técnicos de alçada da unidade.
			Suporte e Atendimento	i - realizar e gerir as atividades de prospecção, aquisição, implementação, implantação das soluções e equipamentos de microinformática e de suporte técnico aos usuários.
Tecnologia da Informação e Comunicação		i - planejar e coordenar ações de provimento e manutenção de soluções de tecnologia da informação e comunicação, bem como dar suporte às atividades realizadas pelas secretarias a ela subordinadas.	Infraestrutura e Tecnologia	i - realizar e gerir as atividades de prospecção, aquisição, implementação, implantação, operação, monitoramento e suporte da infraestrutura das soluções de tecnologia da informação e comunicação. i - realizar e gerir as atividades de prospecção, aquisição, implementação, implantação e manutenção das soluções de <i>software</i> para apoio aos processos de trabalho. i - liquidar despesas de custeio e investimento; ii - liquidar despesas de assistência judiciária gratuita; iii - realizar o registro eletrônico da liquidação de despesas de pessoal; iv - realizar o pagamento de despesas. i - elaborar a programação financeira; ii - elaborar o plano plurianual; iii - elaborar proposta orçamentária anual prévia e proposta definitiva; iv - elaborar solicitação de abertura de crédito adicional;
Orçamento e Finanças		i - planejar e coordenar a execução orçamentária, financeira e contábil do Tribunal, compreendidas as despesas consignadas no Orçamento Geral da União.	Liquidação e de Pagamento de Despesas	v - planejar, programar e executar o orçamento; vi - analisar, registrar e demonstrar atos e fatos administrativos relacionados à execução orçamentária, financeira, patrimonial e de controle; vii - executar a gestão contábil; viii - liquidar e pagar precatórios; ix - devolver valores recolhidos indevidamente através de Guia de Recolhimento da União.
		i - planejar e coordenar atividades de pessoal, de desenvolvimento de pessoas, de saúde e de pagamento de pessoal; ii - assistir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do Tribunal; iii - praticar atos	Planejamento, Execução Orçamentária e Contabilidade	i - realizar e gerir atividades de guarda e disponibilização de informações funcionais de servidores e pensionistas; ii - instruir processo em matéria relativa a concessão de direito, vantagem e benefício a servidor e a pensionista; iii - decidir pedido de averbação de tempo de serviço; iv - gerir a concessão dos seguintes benefícios aos servidores: a) auxílio-alimentação; b) auxílio-transporte; c) auxílio pré-escolar. i - gerir e realizar atividades referentes à gestão de desempenho e gestão por competências de
			Pessoal	

Gestão de Pessoas	necessários à realização de concurso público para provimento de cargo efetivo de servidor;	Desenvolvimento de Pessoas	servidores; ii - implementar programas socioeducativos e de estágio; iii - proceder ao acompanhamento sociofuncional de servidores; iv - fomentar ações para gestão do clima organizacional; v - prestar consultoria às unidades do Tribunal em matéria relativa a
	iv - analisar atos normativos, na área de pessoal, expedidos pelos conselhos, tribunais superiores e órgãos externos e adequar os normativos internos;		desenvolvimento de pessoas; vi - realizar o processo de progressão e promoção na carreira dos servidores; vii - gerir os processos de movimentação de servidor no âmbito do Tribunal e entre outros órgãos e o Tribunal; viii - instruir os processos de designação ou dispensa de função comissionada; ix - instruir os processos de designação de servidor para exercer as atribuições de Oficial de Justiça <i>ad hoc</i> ; x - gerir os processos relativos à concessão de adicional de qualificação; xi - gerir os processos de autorização e renovação do teletrabalho.
	v - gerir o cumprimento das diligências do Tribunal de Contas da União e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e demandas da área de pessoal relativas às correções e auditorias feitas no Tribunal;	Pagamento de Pessoal	i - planejar, realizar e controlar ações relativas à elaboração da folha de pagamento de pessoal; ii - apurar, relacionar e controlar passivos administrativos relativos a despesa com pessoal; iii - instruir processos relacionados a informação financeira de pagamento de pessoal; iv - prestar informação financeira a órgãos internos e externos relativa a despesa com pessoal; v - gerir convênio de pagamento de pessoal e de consignação celebrado pelo Tribunal com bancos e outras instituições; vi - gerir cobrança de débito contraído por servidor, pensionista e por aquele que não mais recebe pelo Tribunal.
vi - orientar e realizar atividades de gestão de pessoas relacionadas ao desdobramento da Estratégia do Tribunal, ao cumprimento de metas nacionais e às práticas do Índice de Governança e Gestão de Pessoas, estabelecido pelo Tribunal de Contas da União;	i - propor, realizar e coordenar programas e ações de promoção, prevenção e vigilância em saúde e segurança do trabalho; ii - realizar perícia oficial em saúde; iii - prestar assistência médica, odontológica e psicológica; iv - gerir planos de assistência à saúde mantidos pelo Tribunal.		
	vii - gerir procedimentos de emissão de crachá para magistrados e servidores e de carteira funcional e certificação digital para servidores.	Saúde	









ANEXO E - Índices de Governança e de Gestão da Administração Pública Federal

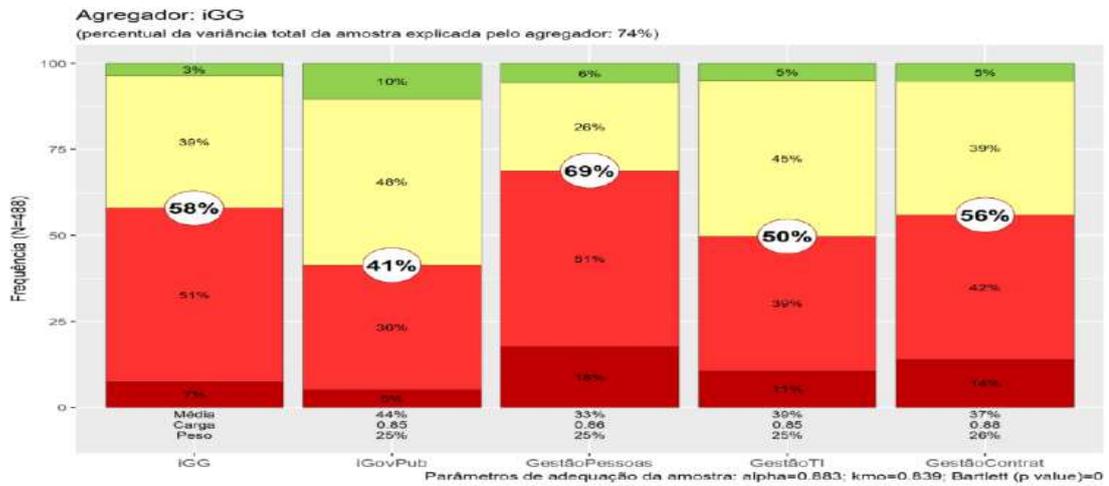
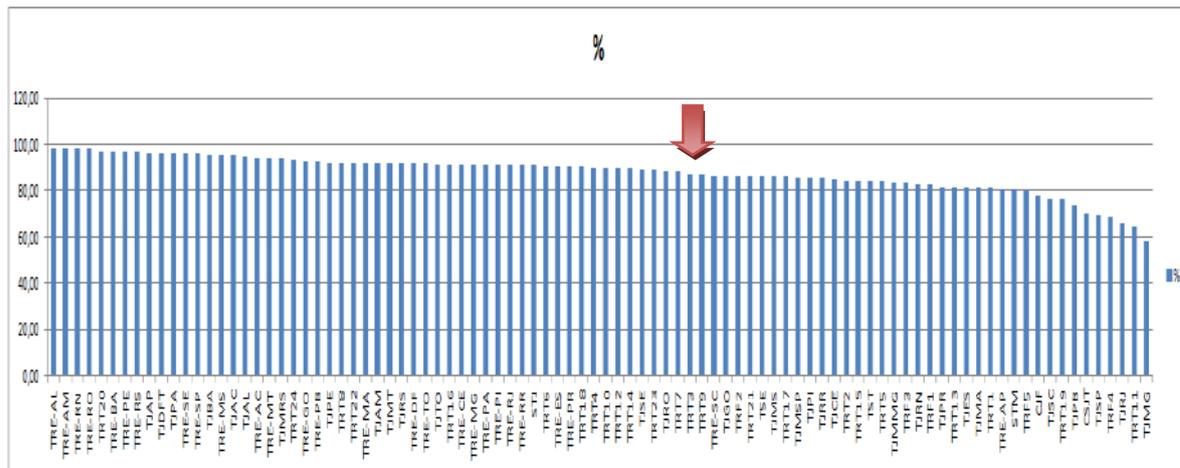


Figura 9 - Capacidade em governança e gestão – perfil integrado

Estágios: ■ - Aprimorado; ■ - Intermediário; ■ - Inicial (iniciando); ■ - Inicial (inexpressivo).

Fonte: Brasil, 2018b, p. 2-3.

ANEXO F – Ranking da Transparência do Conselho Nacional de Justiça 2021



Fonte: Ranking da Transparência do CNJ 2021 (BRASIL, 2021h).

ANEXO G – Ranking da Transparência do Poder Judiciário Trabalhista de 2021

Justiça do Trabalho	Estado	Região	%	Rank PJ	Rank PJT	Rank Região
20ª Região	SE	NE	97,10	5	1ª	1ª
24ª Região	MS	CO	93,24	21	2ª	2ª
8ª Região	PA-AP	N	92,27	25	3ª	3ª
22ª Região	PI	NE	92,27	26	4ª	
16ª Região	MA	NE	91,30	34	5ª	
6ª Região	PE	NE	90,82	42	6ª	
18ª Região	GO	CO	90,34	45	7ª	
4ª Região	RS	S	89,86	46	8ª	4ª
10ª Região	DF-TO	CO	89,86	47	9ª	
12ª Região	SC	NE	89,86	48	10ª	
14ª Região	AC-RO	N	89,86	49	11ª	
23ª Região	MT	CO	88,89	51	12ª	
7ª Região	CE	NE	88,41	53	13ª	
3ª Região	MG	SE	86,96	54	14ª	5ª
9ª Região	PR	S	86,96	55	15ª	
21ª Região	RN	NE	86,47	59	16ª	
17ª Região	ES	SE	85,99	62	17ª	
2ª Região	SP	SE	84,54	67	18ª	
15ª Região	SP-I	SE	84,54	68	19ª	
TST	DF (Nacional)	CO (Nacional)	84,54	69	20ª	
5ª Região	BA	NE	84,06	70	21ª	
13ª Região	PB	NE	81,64	76	22ª	
1ª Região	RJ	SE	81,16	69	23ª	
19ª Região	AL	NE	76,33	85	24ª	
11ª Região	RR-AM	N	64,73	91	25ª	

Fonte: Elaborada pelo autor (BRASIL, 2021h).

ANEXO H – Construtos e Legendas do Ranking da Transparência

CONSTRUTOS	CÓDIGOS	DESCRIÇÃO
Confidencialidade	CONFID_42	42 – No <i>site</i> a relação dos contratados, com os respectivos valores pagos nos últimos três anos, exceto os sigilosos, nos termos da legislação?
Confidencialidade	CONFID_43	43 – A íntegra dos ‘Estudos Técnicos Preliminares da Contratação’, desde que não tenha sido considerada sigilosa?
Confidencialidade	CONFID_44	44 – A íntegra da Informação conclusiva sobre o ‘Valor Estimado da Licitação’, desde que não tenha sido considerada sigilosa?
Confidencialidade	CONFID_51	51 – A íntegra do Projeto Básico, Termo de Referência e documento similar, desde que não tenha sido considerado sigiloso?
Confidencialidade	CONFID_52	52 – A íntegra dos atos de reconhecimento e ratificação da dispensa ou inexigibilidade de licitação, desde que não tenha sido considerado sigilosa?
Confidencialidade	CONFID_53	53 – O órgão publica no <i>site</i> a íntegra dos instrumentos de cooperação (convênios, termos de cooperação, de compromisso, protocolo de intenções, acordos de cooperação técnica e outros instrumentos congêneres) vigentes, exceto os sigilosos, nos termos da legislação?
Confidencialidade	CONFID_8	8 – O <i>site</i> dispõe de mecanismo que possibilite o acompanhamento dos respectivos procedimentos e processos administrativos instaurados que não se enquadrem nas hipóteses de sigilo?
Conformidade	CONFORM_10	10 – O calendário das sessões colegiadas?
Conformidade	CONFORM_11	11 – A pauta de julgamentos?
Conformidade	CONFORM_14	14 – A ata das sessões dos órgãos colegiados?
Conformidade	CONFORM_16	16 – A pauta das reuniões de comissões e respectivos resultados e atas?
Conformidade	CONFORM_21	21 – Há indicação do órgão ou unidade orgânica responsável pelo SIC?
Conformidade	CONFORM_27	27 – O <i>site</i> disponibiliza serviço que permita o registro de denúncias e reclamações?
Conformidade	CONFORM_35	35 – O portal (sítio) institucional permite o acesso ao conteúdo para pessoas com deficiência, em atendimento ao estabelecido pela ENTIC-JUD (Resolução CNJ nº 211/2015, art. 20, § 1º, VI), a qual dispõe sobre o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico.
Conformidade	CONFORM_36	36 – Mensalmente, os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do Anexo I da Resolução CNJ nº 102/2009? (Não se aplica ao CSJT)
Conformidade	CONFORM_37	37 – Mensalmente, os dados de sua gestão orçamentária e financeira na forma do Anexo II da Resolução CNJ nº 102/2009? (Não se aplica ao CSJT)
Conformidade	CONFORM_38	38 – A íntegra da lei orçamentária ou do quadro de detalhamento da despesa com a distribuição dos recursos por grau de jurisdição? (Não se aplica ao TSE, TRE's, CSJT e CNJ)
Conformidade	CONFORM_39	39 – O Mapa Demonstrativo da Execução Orçamentária do ano anterior, com indicação das despesas realizadas com o primeiro e o segundo grau de jurisdição? (Não se aplica ao TSE, TRE's, STJ, CJF, CSJT, e CNJ)

Conformidade	CONFORM_41	41 – O mapa anual dos precatórios? (Não se aplica ao TSE, TRE's, STM, CJF, CSJT e CNJ)
Conformidade	CONFORM_45	45 – A íntegra dos editais de licitação com os respectivos anexos (o anexo do edital inclui projeto básico ou termo de referência, minuta da ata de registro de preços, quando for o caso, e minuta de contrato)?
Conformidade	CONFORM_46	46 – A íntegra dos questionamentos apresentados entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?
Conformidade	CONFORM_47	47 – A íntegra das impugnações apresentadas entre a publicação do Edital e a abertura da sessão pública?
Conformidade	CONFORM_48	48 – O nome do vencedor da licitação?
Conformidade	CONFORM_49	49 – A íntegra dos contratos firmados?
Conformidade	CONFORM_50	50 – A íntegra dos Termos Aditivos assinados?
Conformidade	CONFORM_54	54 – O Anexo III-a da Resolução CNJ nº 102/2009? - estrutura remuneratória cargos efetivos
Conformidade	CONFORM_55	55 – O Anexo III-b da Resolução CNJ nº 102/2009? - estrutura remuneratória cargos em comissão - funções de confiança
Conformidade	CONFORM_56	56 – O Anexo III-c da Resolução CNJ nº 102/2009? - estrutura remuneratória magistrados
Conformidade	CONFORM_57	57 – Alínea “a” - quantitativos cargos efetivos do quadro de pessoal do órgão
Conformidade	CONFORM_58	58 – Alínea “b” - quantitativos de cargos em comissão e funções de confiança
Conformidade	CONFORM_59	59 – Alínea “c” - origem funcional dos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança
Conformidade	CONFORM_60	60 – Alínea “d” - situação funcional dos servidores ativos do quadro de pessoal do órgão
Conformidade	CONFORM_61	61 – Alínea “e” (Não se aplica ao TSE e TRE's) - cargos de magistrados do quadro de pessoal do órgão
Conformidade	CONFORM_62	62 – Alínea “f” (Não se aplica ao TSE e TRE's) - situação funcional dos magistrados ativos do quadro de pessoal do órgão
Conformidade	CONFORM_63	63 – Alínea “g” - magistrados não integrantes do quadro próprio em exercício no órgão
Conformidade	CONFORM_64	64 – Alínea “h” - quantitativo de beneficiários e dependentes de benefícios assistenciais
Conformidade	CONFORM_65	65 – O Anexo V da Resolução CNJ nº 102/2009? - relação completa de magistrados e agentes públicos, efetivos ou não
Conformidade	CONFORM_66	66 – O Anexo VI da Resolução CNJ nº 102/2009? - relação completa empregados de empresas contratadas, em exercício no órgão
Conformidade	CONFORM_67	67 – O Anexo VII da Resolução CNJ nº 102/2009? - relação completa servidores e empregados não integrantes do quadro próprio
Conformidade	CONFORM_70	70 – A remuneração e os proventos de membros, servidores, ativo, aposentado, pensionista e colaboradores?
Conformidade	CONFORM_73	73 – O tribunal divulga na internet a relação dos profissionais ou órgãos cadastrados no Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos? (Não se aplica ao CJF, CSJT e CNJ)
Conformidade	CONFORM_9	9 – As audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular?
Governança	GOVERN_1	1 – Objetivos estratégicos, metas e indicadores?
Governança	GOVERN_2	2 – Os resultados alcançados pelo órgão?

Governança	GOVERN_26	26 – Relatório estatístico anual contendo a quantidade de pedidos de informação recebidos, atendidos e indeferidos, bem como informações genéricas sobre os solicitantes?
Governança	GOVERN_3	3 – O registro das competências e responsabilidades do órgão?
Governança	GOVERN_30	30 – O Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC) e/ou o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC)?
Governança	GOVERN_31	31 – O Plano Orçamentário de TIC?
Governança	GOVERN_4	4 – Estrutura organizacional, demonstrada de forma textual ou gráfica, que apresente claramente a relação hierárquica entre as unidades?
Governança	GOVERN_40	40 – O ‘Relatório de Gestão Fiscal’? (Não se aplica ao CSJT)
Governança	GOVERN_5	5 – Os atos normativos expedidos pelo órgão?
Governança	GOVERN_6	6 – Os dados gerais para o acompanhamento de programas, ações e projetos?
Governança	GOVERN_7	7 – Os levantamentos estatísticos sobre a atuação do órgão, conforme glossários e indicadores da Resolução CNJ nº 76/2009?
Governança	GOVERN_74	74 – Prestações de contas ou relatório de gestão do ano anterior?
Governança	GOVERN_75	75 – Relatório, Certificado de Auditoria, Parecer do Órgão de Controle Interno e pronunciamento do presidente do tribunal ou conselho?
Governança	GOVERN_76	76 – Publicação da decisão quanto à regularidade das contas proferida pelo Órgão de Controle Externo?
Governança	GOVERN_77	77 – Plano Anual de Auditoria?
Governança	GOVERN_78	78 – O Plano de Logística Sustentável (PLS)?
Governança	GOVERN_79	79 – Os planos de ação do PLS?
Governança	GOVERN_80	80 – Os Relatórios anuais de desempenho do PLS?
Transparência	TRANSP_12	12 – O <i>site</i> possibilita a transmissão ao vivo, pela internet, das sessões dos órgãos colegiados do tribunal ou conselho?
Transparência	TRANSP_13	13 – O vídeo da sessão dos órgãos colegiados é disponibilizado para acesso?
Transparência	TRANSP_15	15 – A presença em Plenário?
Transparência	TRANSP_17	17 – Telefone das respectivas unidades?
Transparência	TRANSP_18	18 – Horários de atendimento ao público?
Transparência	TRANSP_19	19 – O campo denominado ‘Serviço de Informações ao Cidadão’ na página inicial?”
Transparência	TRANSP_20	20 – O <i>sítio</i> eletrônico tem uma dimensão denominada "Carta de Serviços ao Cidadão"?
Transparência	TRANSP_22	22 – Existe indicação precisa no <i>site</i> de funcionamento de um Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) a que o cidadão possa entregar pessoalmente o pedido de acesso a informações?
Transparência	TRANSP_23	23 – Existe indicação precisa no <i>site</i> de funcionamento de um Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) no qual o cidadão possa enviar pedidos de informação de forma eletrônica (e-SIC)?
Transparência	TRANSP_24	24 – O <i>site</i> indica a possibilidade de acompanhamento posterior do pedido de acesso à informação?
Transparência	TRANSP_25	25 – As Respostas a Perguntas mais frequentes da sociedade (FAQ)?

Transparência	TRANSP_28	28 – O site disponibiliza serviço que permita o acompanhamento de denúncias e reclamações?
Transparência	TRANSP_29	29 – O site disponibiliza avaliação do serviço de registro de denúncias e reclamações?
Transparência	TRANSP_32	32 – O portal (sítio) institucional do órgão contém área para pesquisa de conteúdo que permita o acesso a informação de interesse coletivo ou geral?
Transparência	TRANSP_33	33 – O portal institucional possibilita a extração de relatórios em diversos formatos eletrônicos, preferencialmente abertos, e não proprietários, tais como planilhas e texto (CSV, RTF), de modo a facilitar a análise das informações?
Transparência	TRANSP_34	34 – O portal (sítio) institucional possibilita o acesso automatizado por sistemas externos (ex: <i>webservices</i> ou <i>api's</i>) em formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina?
Transparência	TRANSP_68	68 – Semestralmente, a Tabela de Lotação de Pessoal (TLP), na qual constem todas as unidades administrativas e judiciárias, com identificação nominal dos servidores, cargos efetivos, cargos em comissão e funções ocupadas?
Transparência	TRANSP_69	69 – A relação de membros e servidores que se encontram afastados para o exercício de funções em outros órgãos da Administração Pública?
Transparência	TRANSP_71	71 – Mensalmente, as diárias e passagens concedidas, por nome e cargo do favorecido, além da data, o destino, o motivo da viagem e o valor das diárias pagas e dos bilhetes emitidos?
Transparência	TRANSP_72	72 – O tribunal divulga os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral?
Transparência	TRANSP_81	81 – O tribunal/conselho utiliza intérprete de linguagem brasileira de sinais em manifestações públicas?
Transparência	TRANSP_82	82 – O tribunal/conselho utiliza legenda em manifestações públicas?
Transparência	TRANSP_83	83 – O tribunal/conselho utiliza audiodescrição em manifestações públicas?

Fonte: Elaborado pelo Autor. Dados da pesquisa.

ANEXO I – Construtos e Legendas de Desempenho

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dinf1	DInf1 – Despesa com Aquisições em Tecnologia de Informação e Comunicação
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dinf2	DInf2 – Despesa com Custeio da Tecnologia de Informação e Comunicação
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dip	Dip – Outras Despesas Indenizatórias e Indiretas com Recursos Humanos
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dip2	DIP2º – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos no 2º grau
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dipadm	DIPAdm – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos na área administrativa
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_diptrje1	DIPTRJE1º – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos no 1º grau, Turmas Recursais e Juizados Especiais
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dk	Dk – Despesa de Capital
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dpcn	DpCn - Despesas por Casos Novos.
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dpjio	Despesa total (Exceto gastos com inativos e obras)
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_g7	G7 - Despesa Total da Justiça por Habitante (R\$)
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_odc	ODC – Outras Despesas Correntes
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_odck	ODCK – Outras Despesas Correntes e de Capital
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dben	DBen – Despesas com Benefícios
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbena	DBenA – Despesas com Benefícios do Pessoal do Quadro Ativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbena2	DBenA2º – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo no 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbenaadm	DBenAAdm – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbenatrje1	DBenATRJE1º – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo no 1º grau, Turmas Recursais e Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbeni	DBenI – Despesas com Benefícios do Quadro Inativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dcc	DCC – Despesas com Cargos em Comissão
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dcc2	DCC2º – Despesas com Cargos em Comissão na área judiciária do 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dccadm	DCCAdm – Despesas com Cargos em Comissão na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dcctrje1	DCCTRJE1º – Despesas com Cargos em Comissão na área judiciária do 1º grau, das Turmas Recursais e dos Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dest	DEst - Despesas com Estagiários
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfc	DFC – Despesas com Função de Confiança

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_df2	DFC2º – Despesas com Funções de Confiança na área judiciária do 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfcadm	DFCAdm – Despesas com Funções de Confiança na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfctrje1	DFCTRJE1º – Despesas com Funções de Confiança na área judiciária do 1º grau, das Turmas Recursais e dos Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dmag	DMag – Despesa com Recursos Humanos de Magistrados
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpe	DPE – Despesa com Pessoal e Encargos
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpea	DPEA - Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpea2	DPEA2º – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo no 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpeaadm	DPEAAadm – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpeatrje1	DPEATRJE1º – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo no 1º grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpei	DPEI – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Inativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpmag	DpMag - Despesas por Magistrado.
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_drh	DRH - Despesa com Recursos Humanos
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dserv	DServ – Despesa com Recursos Humanos de Servidores
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dter	DTer - Despesas com Terceirizados
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10a	G10a – Despesa média por Magistrado
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10b	G10b – Despesa média por Servidor
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10c	G10c – Despesa média por Terceirizado
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10d	G10d – Despesa média por Estagiário
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g3	G3 - Despesa com Recursos Humanos em relação à Despesa Total da Justiça
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g5	G5 - Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Permanente em relação à Despesa Total da Justiça
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g5a	G5a - Despesa com Pessoal Ativo e Encargos em relação à Despesa Total da Justiça
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g5b	G5b - Despesa com Pessoal Inativo e Instituidores de Pensão em relação à Despesa Total da Justiça
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_dpco	DPCO – Despesas com Projetos de Construção e Obras
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_dpj	Dpj - Despesa Total da Justiça Estadual
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g2	G2 - Despesa Total da Justiça em relação à Despesa Pública
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g4	G4 - Despesa com Bens e Serviços e de Capital em relação à Despesa Total da Justiça

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g6	G6 - Despesa com Custeio e Capital em relação à Despesa Total da Justiça
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g8	G8 - Despesas com Pleitos Eleitorais em relação à Despesa Total
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g9	G9 - Despesas com Pleitos Eleitorais por Eleitor(R\$)
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_inf1	Inf1 - Despesa com Tecnologia da Informação e Comunicação em relação à Despesa Total da Justiça
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch	Ch - Casos Novos por 100.000 habitantes
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch1	Ch1º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch1jetr	Ch1º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 1º Grau, juizados Especiais e Turmas Recursais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch2	Ch2º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cm	Cm - Casos Novos por Magistrado
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cm1	Cm1º - Casos Novos por Magistrado no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cm2	Cm2º - Casos Novos por Magistrado no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cn	CnTST - Casos Novos no TST
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cn1	Cn1º - Casos Novos no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cn2	Cn2º - Casos Novos de 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnc1	CnC1º – Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cncncrim1	CnCnCrim1º – Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnelet	CnElet – Casos Novos Eletrônicos
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnelet1	CnElet1º – Casos Novos Eletrônicos no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnelet2	CnElet2º – Casos Novos Eletrônicos no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnex1	CnEx1º - Casos Novos de Execução no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnext1	CnExt1º - Casos Novos de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnextfisc1	CnExtFisc1º – Casos Novos de Execução Fiscal no 1º grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnnccrim	CnNCrimTSE - Casos Novos Não-Criminais no TSE
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnnccrim2	CnNCrim2º - Casos Novos no 2º Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnnjud	Total de casos novos (exceto execuções judiciais)
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cno	CnO – Casos Novos Originários
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cno2	CnO2º - Casos Novos Originários de 2º Grau

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnr	CnR – Casos Novos Recursais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnr2	CnR2º - Casos Novos Recursais de 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cs	Cs - Casos Novos por Servidor
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cs1	Cs1º - Casos Novos por Servidor no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cs2	Cs2º - Casos Novos por Servidor no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_procel	ProcEI - Índice de Processos Eletrônicos
Demandas novas	DMED_DM_NOV_procel2	ProcEI2º - Índice de Processos Eletrônicos no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reat	Reat - Casos Reativados
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reat2	Reat2º - Casos Reativados no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatc1	ReatC1º - Casos Reativados de Conhecimento no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatncrim1	ReatCNCrim1º - Casos Reativados de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatextfisc1	ReatExtFisc1º - Casos Reativados de Execução Fiscal no 1º grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatncrim	ReatNCrim - Casos Reativados no Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatncrim2	ReatNCrim2º - Casos Reativados no 2º Grau Não-Criminais
Eficiência	DMED_EFIC_apublic	Apublish – Acórdãos Publicados
Eficiência	DMED_EFIC_apublic2	Apublish2º – Acórdãos Publicados no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_dec	Dec – Decisões terminativas de processo
Eficiência	DMED_EFIC_dec2	Dec2º – Decisões terminativas de processo no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_dech2	Dech2º – Decisões Homologatórias de Acordos no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_decncrim2	DecNCrim2º – Decisões terminativas de processo não-criminal no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_derext1	DeRExt1º – Decisões no 1º Grau Passíveis de Recurso Externo
Eficiência	DMED_EFIC_scn	Scn - Sentenças por Casos Novos
Eficiência	DMED_EFIC_scn1	Scn1 - Sentenças por Casos Novos no 1º Grau.
Eficiência	DMED_EFIC_scn2	Scn2 - Sentenças por Casos Novos no 2º Grau.
Eficiência	DMED_EFIC_scnc1	ScnC1 - Sentenças por Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau.
Eficiência	DMED_EFIC_sent	Sent - Total de Sentenças / Decisões
Eficiência	DMED_EFIC_sent1	Sent1º - Total de Sentenças no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentc1	SentC1º – Sentenças de Conhecimento no 1º grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentsncrim1	SentCNCrim1º – Sentenças de Conhecimento no 1º grau Não-Criminais
Eficiência	DMED_EFIC_sensex1	SentEx1º - Sentenças em Execução Penal no 1º grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentext1	SentExt1º - Sentenças em Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentextfisc1	SentExtFisc1º – Sentenças em Execução Fiscal no 1º grau

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Eficiência	DMED_EFIC_senth1	SentH1º – Sentenças Homologatórias de Acordos no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentncrim	SentNCrim - Total de Sentenças e Decisões Não-Criminais
Eficiência	DMED_EFIC_sm	SM - Sentenças / Decisões Terminativas de Processo por Magistrado
Eficiência	DMED_EFIC_sm1	SM1 - Sentenças por Magistrados no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sm2	DTM2º - Decisões Terminativas de Processo por Magistrado no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_smc1	SMC1º - Sentenças por Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_smex1	SMEEx1º - Sentenças por Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tc	TC - Taxa de Congestionamento
Eficiência	DMED_EFIC_tc1	TC1 - Taxa de Congestionamento no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tc2	TC2º - Taxa de Congestionamento no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcc1	TCC1º - Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcc1je	TcC1JE - Taxa de Congestionamento de Conhecimento no 1º Grau e Juizados Especiais.
Eficiência	DMED_EFIC_tccncrim1	TcCNCrim1º - Taxa de Congestionamento Não-Criminal na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcecx1	TCEEx1º - Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcecx1	TcExt1º - Taxa de Congestionamento na Execução Extrajudicial do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcecx1fisc1	TcExtFisc1º - Taxa de Congestionamento na Execução Fiscal do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcl	TCL – Taxa de Congestionamento Líquida
Eficiência	DMED_EFIC_tcl1	TCL1º – Taxa de Congestionamento Líquida do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcl2	TCL2º – Taxa de Congestionamento Líquida do 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tclc1	TCLC1º – Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tclcx1	TCLEx1º – Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Execução do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcnncrim	TcNCrim - Taxa de Congestionamento Não-Criminal
Eficiência	DMED_EFIC_tcnncrim2	TcNCrim2º - Taxa de Congestionamento Não-Criminal no 2º grau
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_eo1	EO1 – Execução Orçamentária das Despesas com Pessoal e Encargos
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_eo2	EO2 – Execução Orçamentária das Despesas de Capital
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_eo3	EO3 – Execução Orçamentária de Outras Despesas Correntes
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_odp	ODP – Orçamento para Despesas de Pessoal e Encargos
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_ok	OK – Orçamento para Despesas de Capital
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_ooc	OOC – Orçamento para Outras Despesas Correntes
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_g1	G1 - Despesa Total da Justiça em relação ao PIB

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_h1	h1 - Número de Habitantes
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_h2	h2 - Número de Habitantes dividido por 100.000
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_pib	PIB - Produto Interno Bruto
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_pm	Pm ² – Força de Trabalho Total em relação à Área Útil (metros quadrados)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_procml	ProcML - Espaço Utilizado em relação ao Espaço Disponível para Arquivamento de Processos Judiciais (metros lineares)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_proct	ProcT – Espaço Terceirizado em relação ao Espaço Total Utilizado para Arquivamento de Processos (metros lineares)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tas2	TAS2º – Tempo de Afastamento de Servidor da Área Judiciária de 2º Grau
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tasadm	TASAdm – Tempo de Afastamento de Servidor da Área Administrativa
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaix2m	TpBaix2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaix2p	TpBaix2- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixc1m	TpBaixC1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixc1p	TpBaixC1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1dp	TpBaixExtFisc1- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1m	TpBaixExtFisc1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1md	TpBaixExtFisc1- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1p	TpBaixExtFisc1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixm	TpBaix - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixp	TpBaix - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp1m	TpCp1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp1p	TpCp1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2dp	TpCp2 - Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2m	TpCp2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2md	TpCp2 - Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2p	TpCp2 - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpc1m	TpCpC1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpc1p	TpCpC1 - Número de Processos

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpm	TpCp - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpp	TpCp - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2dp	TpDec2- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2m	TpDec2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2md	TpDec2- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2p	TpDec2- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1dp	TpRG1- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1m	TpRG1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1md	TpRG1- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1p	TpRG1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2dp	TpRG2- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2m	TpRG2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2md	TpRG2- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2p	TpRG2- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprgp	TpRG - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpsent1m	TpSent1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpsent1p	TpSent1 - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotdp	TpTot - Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotm	TpTot - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotmd	TpTot - Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotp	TpTot - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tram	Total de processos que tramitaram
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tram2tru	Total de processos que tramitaram no 2º grau e Turmas Regionais de Uniformização
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_traml	Total de processos que tramitaram (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_traml1jetr	Total de processos que tramitaram no 1º grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_traml2tru	Total de processos que tramitaram no 2º grau e Turmas Regionais de Uniformização (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_ui	Ui - Usuários de computador
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vcc1	VCCTRJE1º - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vcc2	VCC2º - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Judiciária do 2º Grau
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vccadm	VCCAdm - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Administrativa
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vfc1	VFCTRJE1º - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vfc2	VFC2º - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Judiciária do 2º grau
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vfcadm	VFCAdm - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Administrativa
Infraestrutura	DMED_INFRA_areakm	Área em Quilômetros Quadrados
Infraestrutura	DMED_INFRA_arqdisp	ArqDisp - Espaço disponibilizado para arquivo, em metros lineares
Infraestrutura	DMED_INFRA_arqntutil	ArqNTUtil - Espaço, não terceirizado, utilizado com arquivo em metros lineares
Infraestrutura	DMED_INFRA_arqtutil	ArqTUtil - Espaço terceirizado utilizado com arquivo em metros lineares
Infraestrutura	DMED_INFRA_comarca	Número de Comarcas
Infraestrutura	DMED_INFRA_comp	Comp - Número de computadores de uso pessoal
Infraestrutura	DMED_INFRA_dm	Dm² – Área Útil em relação à Área Total (em metros quadrados)
Infraestrutura	DMED_INFRA_inf2	Inf2 - Número de Computadores por Usuário
Infraestrutura	DMED_INFRA_je	Número de Juizados Especiais
Infraestrutura	DMED_INFRA_mtotal	m²Total - Área total em metros quadrados
Infraestrutura	DMED_INFRA_mutil	m²Util - Área útil em metros quadrados
Infraestrutura	DMED_INFRA_vara	Número de varas
Infraestrutura	DMED_INFRA_varae	Números de varas e Juizados Especiais
Infraestrutura	DMED_INFRA_varah	Número de varas por cem mil habitantes
Infraestrutura	DMED_INFRA_varaje	Número de varas e Juizados Especiais
Produtividade	DMED_PRODU_cp	Cp – Casos Pendentes
Produtividade	DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	Processos pendentes, excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais
Produtividade	DMED_PRODU_cp1	Cp1º - Casos Pendentes no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cp2	Cp2º – Casos Pendentes no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpc1	CpC1º – Casos Pendentes de Conhecimento no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpncrim1	CpCNCrim1º – Casos Pendentes de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_cpex1	CpEx1º - Casos Pendentes de Execução no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpext1	CpExt1º - Casos Pendentes de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Produtividade	DMED_PRODU_cpextfisc1	CpExtFisc1º – Casos Pendentes de Execução Fiscal no 1º grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpncrim	CpNCrim – Casos Pendentes Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_cpncrim2	CpNCrim2º – Casos Pendentes no 2º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_iad	IAD - Processos Baixados por Caso Novo
Produtividade	DMED_PRODU_iad1	IAD1º - Processos Baixados por Caso Novo no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_iad2	IAD2º - Processos Baixados por Caso Novo no 2º grau
Produtividade	DMED_PRODU_iadc1	IADC1º - Processos Baixados por Caso Novo na fase de conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_iadcncrim1	IADCNCrim1º - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_iadncrim	IADNCrim - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_iadncrim2	IADNCrim2º - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais no 2º grau
Produtividade	DMED_PRODU_ic	IC – Índice de Conciliação
Produtividade	DMED_PRODU_ic1	IC1º – Índice de Conciliação do 1º grau
Produtividade	DMED_PRODU_ic2	IC2º – Índice de Conciliação no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipm	IPM - Índice de Produtividade dos Magistrados
Produtividade	DMED_PRODU_ipm1	IPM1º - Índice de Produtividade dos Magistrados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipm2	IPM2º - Índice de Produtividade dos Magistrados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipmc1	IPMC1º - Índice de Produtividade dos Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipmex1	IPMEx1º - Índice de Produtividade dos Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ips	IPS - Índice de Produtividade dos Servidores
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjud	IPSJud - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjud1	IPSJud1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjud2	IPSJud2º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjudc1	IPSJudC1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjudex1	IPSJudEx1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_k	K - Carga de Trabalho dos Magistrados
Produtividade	DMED_PRODU_k1	K1 - Carga de Trabalho dos Magistrados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_k2	K2º - Carga de Trabalho dos Magistrados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kc1	KC1º - Carga de Trabalho dos Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kex1	KEx1º - Carga de Trabalho dos Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kl	KL – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados
Produtividade	DMED_PRODU_kl1	KL1º – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kl2	KL2º – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ks	KS - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Produtividade	DMED_PRODU_ks1	KS1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ks2	KS2 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ksc1	KSC1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ksex1	KSEx1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_peoutros	PeOutros – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)
Produtividade	DMED_PRODU_peoutros1	PeOutros1 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º grau (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)
Produtividade	DMED_PRODU_peoutros2	PeOutros2 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º grau (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)
Produtividade	DMED_PRODU_perg	PeRG – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados em Razão de Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_perg1	PeRG1º – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau em Razão de Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_perg2	PeRG2º – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º Grau em Razão de Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_pesus	PeSuS – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados
Produtividade	DMED_PRODU_pesus1	PeSuS1 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_pesus2	PeSuS2 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_pesusc1	PeSuSC1 – Percentual de Processos de Conhecimento Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rin	RIn – Recorribilidade Interna
Produtividade	DMED_PRODU_rin1	Rin1º - Recorribilidade Interna na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rin2	Rin2º - Recorribilidade Interna de 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rint	Rint – Recursos Internos
Produtividade	DMED_PRODU_rint2	Rint2º – Recursos Internos no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rintc1	RIntC1º – Recursos Internos no 1º Grau na Fase de Conhecimento
Produtividade	DMED_PRODU_rintcj1	RIntCJ1º – Recursos Internos Julgados no 1º Grau na Fase de Conhecimento
Produtividade	DMED_PRODU_rintcp1	RIntCP1º – Recursos Internos Pendentes no 1º Grau na Fase de Conhecimento
Produtividade	DMED_PRODU_rintinc	RIntInc - Recursos Internos e Incidentes de Execução
Produtividade	DMED_PRODU_rintincp	RIntIncP - Recursos Internos e Incidentes de Execução Pendentes
Produtividade	DMED_PRODU_rintj	RintJ – Recursos Internos Julgados
Produtividade	DMED_PRODU_rintj2	RintJ2º – Recursos Internos Julgados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rintp	RintP – Recursos Internos Pendentes
Produtividade	DMED_PRODU_rintp2	RintP2º – Recursos Internos Pendentes no 2º Grau

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Produtividade	DMED_PRODU_rsup	Rsup – Recursos à Instância Superior
Produtividade	DMED_PRODU_rsup1	RSup1º – Recursos à Instância Superior no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rsup2	Rsup2º – Recursos à Instância Superior no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rx	Rx – Recorribilidade Externa
Produtividade	DMED_PRODU_rx1	Rx1º - Recorribilidade Externa de 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rx2	Rx2º - Recorribilidade Externa de 2º grau
Produtividade	DMED_PRODU_sus	Sus - Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório
Produtividade	DMED_PRODU_sus1	SuS1º – Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_sus2	SuS2º – Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_susc1	SuSC1º – Processos de Conhecimento Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_susrg	SuSRG – Processos Suspensos ou Sobrestados por Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_susrg1	SuSRG1º – Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º grau por Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_susrg2	SuSRG2º – Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º grau por Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix	TBaix – Total de Processos Baixados
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	Processos baixados excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix1	TBaix1º - Total de Processos Baixados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix2	TBaix2º – Total de Processos Baixados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixc1	TBaixC1º – Processos de Conhecimento Baixados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixncrim1	TBaixCNCrim1º – Processos de Conhecimento Baixados no 1º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixex1	TBaixEx1º - Total de Processos Baixados de Execução Penal no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixext1	TBaixExt1º - Total de Processos Baixados de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixextfisc1	TBaixExtFisc1º – Total de Processos Baixados de Execução Fiscal no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixncrim	TBaixNCrim – Total de Processos Baixados Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixncrim2	TBaixNCrim2º – Total de Processos Baixados no 2º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_tptotst	Tempo total de tramitação no TST
Produtividade	DMED_PRODU_tram1jetr	Total de processos que tramitaram no 1º grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais
Recursos Humanos	DMED_RH_cc	Total de Cargos em Comissão
Recursos Humanos	DMED_RH_cc2	CC2º – Cargos em Comissão Existentes na Área Judiciária do 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_ccadm	CCAdm – Cargos em Comissão Existentes na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_ctrje1	CCTRJE1º – Cargos em Comissão Existentes na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Recursos Humanos	DMED_RH_f1	F1 - Cargos de Magistrado Existentes por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f2	F2 - Magistrados por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f3	F3 - Força de Trabalho por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4a	F4a - Servidores do Quadro Efetivo por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4b	F4b - Força de Trabalho Auxiliar por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4c	F4c - Cargos Efetivos Existentes por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4d	F4d - Cargos em Comissão e Funções Comissionadas Existentes em relação aos Cargos Efetivos Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_f5	F5 – Força de Trabalho da Área de Tecnologia da Informação em relação ao total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_f6	F6 – Força de Trabalho das Escolas Judiciais em relação ao total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_fc	FC – Funções de Confiança Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_fc2	FC2º – Funções de Confiança Existentes na Área Judiciária do 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_fcadm	FCAdm – Funções de Confiança Existentes na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_fctrje1	FCTRJE1º – Funções de Confiança Existentes na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Recursos Humanos	DMED_RH_ftt	FTT - Força de Trabalho Total de Servidores e Magistrados
Recursos Humanos	DMED_RH_mag	Mag - Número de Cargos Existentes de Magistrado
Recursos Humanos	DMED_RH_mag1	Mag1º - Número de Cargos de Magistrado no 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_mag2	Mag2º - Número de Cargos de Magistrado no 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_mage	MagE - Total de Cargos de Magistrado Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_magp	Número de cargos de Magistrado Providos
Recursos Humanos	DMED_RH_magsj2	MagSJ2º - Número de Magistrados sem jurisdição no 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_magv	Número de cargos vagos de magistrado
Recursos Humanos	DMED_RH_sajud	SaJudTSE - Número de Servidores da Área Judiciária do TSE
Recursos Humanos	DMED_RH_sajud1	SaJud1º - Número de Servidores Lotados na Área Judiciária do 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajud2	SaJud2º - Número de Servidores Lotados na Área Judiciária do 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudmag	SajudMag - Servidores da área Judiciária por Magistrado.
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudmag1	SajudMag1 - Servidores da área Judiciária por Magistrado no 1º Grau.
Recursos	DMED_RH_sajudmag2	SajudMag2 - Servidores da área Judiciária por

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Humanos		Magistrado no 2º Grau.
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp	SaJudP – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp1	SaJudP1º – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária no 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp2_219	SaJudP2º – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária no 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp2_219	SaJudP2º - Total de Servidores que atuam na Área Judiciária do 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudserv	SaJudServ - Servidores da área judiciária em relação ao total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_serv	Total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_servadmseti	ServAdmSETI - Total de Servidores na Área Administrativa, exceto os lotados nas escolas judiciais e da magistratura e nas áreas de tecnologia da informação
Recursos Humanos	DMED_RH_servin	ServIn – Total de Servidores Inativos e Instituidores de Pensão
Recursos Humanos	DMED_RH_tcc	TCC - Total de Cargos em Comissão Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_tcefet	TCEfet – Total de Cargos do Quadro Efetivo Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_tfaux	TFAux - Total da Força de Trabalho Auxiliar
Recursos Humanos	DMED_RH_tfauxe	TFAuxE – Total da Força de Trabalho Auxiliar – Estagiários
Recursos Humanos	DMED_RH_tfauxt	TFAuxT – Total da Força de Trabalho Auxiliar – Terceirizados
Recursos Humanos	DMED_RH_tfaf	TPAf – Total de Pessoal Afastado
Recursos Humanos	DMED_RH_tfaf1	TPAf1º – Total de Pessoal Afastado da Área Judiciária no 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tfaf2	TPAf2º – Total de Pessoal Afastado da Área Judiciária no 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpefet	TPEfet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo
Recursos Humanos	DMED_RH_tpefet2	TPEfet2º – Total de Pessoal do Quadro Efetivo na Área Judiciária de 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpefetadm	TPEfetAdm – Total de Pessoal do Quadro Efetivo na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_tpesc	TPEsc – Total de Pessoal das Escolas Judiciais e de Magistratura
Recursos Humanos	DMED_RH_tpi	TPI – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição
Recursos Humanos	DMED_RH_tpi2	TPI2º – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição na Área Judiciária de 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpiadm	TPIAdm – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_tpin	TPIIn – Total de Pessoal Inativo e Instituidores de Pensão
Recursos Humanos	DMED_RH_tps	TPS - Total de Pessoal que saiu por cessão ou requisição
Recursos	DMED_RH_tpsv	TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo

DIMENSÃO	CÓDIGOS PADRONIZADOS	DESCRIÇÃO
Humanos		
Recursos Humanos	DMED_RH_tpsv2	TPSV2º – Total de Pessoal Comissionado sem Vínculo Efetivo na Área Judiciária do 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpsvadm	TPSVAdm – Total de Pessoal Comissionado sem Vínculo Efetivo na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_tptic	TPTIC – Total de Pessoal da área de tecnologia da informação
Recursos Humanos	DMED_RH_ts	TS - Total de Servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_tvefet	Total de cargos vagos de servidor

Fonte: Dados da pesquisa.

ANEXO J - Construtos e Legendas de Desempenho efetivamente selecionados para a análise

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dinf1	DInf1 – Despesa com Aquisições em Tecnologia de Informação e Comunicação
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dinf2	DInf2 – Despesa com Custeio da Tecnologia de Informação e Comunicação
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dip	Dip – Outras Despesas Indenizatórias e Indiretas com Recursos Humanos
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dip2	DIP2º – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos no 2º grau
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dipadm	DIPAdm – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos na área administrativa
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_diptrje1	DIPTRJE1º – Outras Despesas Indenizatórias Indiretas com Recursos Humanos no 1º grau, Turmas Recursais e Juizados Especiais
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dk	Dk – Despesa de Capital
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dpcn	DpCn - Despesas por Casos Novos.
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_dpjio	Despesa total (Exceto gastos com inativos e obras)
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_g7	G7 - Despesa Total da Justiça por Habitante (R\$)
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_odc	ODC – Outras Despesas Correntes
Despesa Financeira	DMED_DESP_FIN_odck	ODCK – Outras Despesas Correntes e de Capital
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dben	DBen – Despesas com Benefícios
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbena	DBenA – Despesas com Benefícios do Pessoal do Quadro Ativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbena2	DBenA2º – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo no 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbenaadm	DBenAAdm – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbenatrje1	DBenATRJE1º – Despesas com Benefícios do Quadro Ativo no 1º grau, Turmas Recursais e Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dbeni	DBenI – Despesas com Benefícios do Quadro Inativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dcc	DCC – Despesas com Cargos em Comissão
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dcc2	DCC2º – Despesas com Cargos em Comissão na área judiciária do 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dccadm	DCCAdm – Despesas com Cargos em Comissão na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dcctrje1	DCCTRJE1º – Despesas com Cargos em Comissão na área judiciária do 1º grau, das Turmas Recursais e dos Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dest	DEst - Despesas com Estagiários
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfc	DFC – Despesas com Função de Confiança
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfc2	DFC2º – Despesas com Funções de Confiança na área judiciária do 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfcadm	DFCAdm – Despesas com Funções de Confiança na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dfctrje1	DFCTRJE1º – Despesas com Funções de Confiança na área judiciária do 1º grau, das Turmas Recursais e dos Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dmag	DMag – Despesa com Recursos Humanos de Magistrados
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpe	DPE – Despesa com Pessoal e Encargos

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpea	DPEA - Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpea2	DPEA2º – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo no 2º grau
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpeadm	DPEAAdm – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo na área administrativa
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpeatrje1	DPEATRJE1º – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Ativo no 1º grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpei	DPEI – Despesas com Pessoal e Encargos do Quadro Inativo
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dpomag	DpMag - Despesas por Magistrado.
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_drh	DRH - Despesa com Recursos Humanos
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dserv	DServ – Despesa com Recursos Humanos de Servidores
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_dter	DTer - Despesas com Terceirizados
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10a	G10a – Despesa média por Magistrado
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10b	G10b – Despesa média por Servidor
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10c	G10c – Despesa média por Terceirizado
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g10d	G10d – Despesa média por Estagiário
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g3	G3 - Despesa com Recursos Humanos em relação à Despesa Total da Justiça
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g5	G5 - Despesa com Pessoal e Encargos do Quadro Permanente em relação à Despesa Total da Justiça
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g5a	G5a - Despesa com Pessoal Ativo e Encargos em relação à Despesa Total da Justiça
Despesa com Pessoal	DMED_DESP_PESS_g5b	G5b - Despesa com Pessoal Inativo e Instituidores de Pensão em relação à Despesa Total da Justiça
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_dpco	DPCO – Despesas com Projetos de Construção e Obras
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_dpj	Dpj - Despesa Total da Justiça Estadual
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g2	G2 - Despesa Total da Justiça em relação à Despesa Pública
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g4	G4 - Despesa com Bens e Serviços e de Capital em relação à Despesa Total da Justiça
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g6	G6 - Despesa com Custeio e Capital em relação à Despesa Total da Justiça
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g8	G8 - Despesas com Pleitos Eleitorais em relação à Despesa Total
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_g9	G9 - Despesas com Pleitos Eleitorais por Eleitor(R\$)
Despesas variáveis	DMED_DESP_VAR_inf1	Inf1 - Despesa com Tecnologia da Informação e Comunicação em relação à Despesa Total da Justiça
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch	Ch - Casos Novos por 100.000 habitantes
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch1	Ch1º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch1jetr	Ch1º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 1º Grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_ch2	Ch2º - Casos Novos por 100.000 habitantes no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cm	Cm - Casos Novos por Magistrado
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cm1	Cm1º - Casos Novos por Magistrado no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cm2	Cm2º - Casos Novos por Magistrado no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cn	CnTST - Casos Novos no TST
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cn1	Cn1º - Casos Novos no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cn2	Cn2º - Casos Novos de 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnc1	CnC1º – Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cncncrim1	CnCNCrim1º – Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnelet	CnElet – Casos Novos Eletrônicos
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnelet1	CnElet1º – Casos Novos Eletrônicos no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnelet2	CnElet2º – Casos Novos Eletrônicos no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnex1	CnEx1º - Casos Novos de Execução no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnext1	CnExt1º - Casos Novos de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnextfisc1	CnExtFisc1º – Casos Novos de Execução Fiscal no 1º grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnnccrim	CnNCrimTSE - Casos Novos Não-Criminais no TSE
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnnccrim2	CnNCrim2º - Casos Novos no 2º Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnnjud	Total de casos novos (exceto execuções judiciais)
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cno	CnO – Casos Novos Originários
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cno2	CnO2º - Casos Novos Originários de 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnr	CnR – Casos Novos Recursais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cnr2	CnR2º - Casos Novos Recursais de 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cs	Cs - Casos Novos por Servidor
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cs1	Cs1º - Casos Novos por Servidor no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_cs2	Cs2º - Casos Novos por Servidor no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_procel	ProcEI - Índice de Processos Eletrônicos
Demandas novas	DMED_DM_NOV_procel2	ProcEI2º - Índice de Processos Eletrônicos no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reat	Reat - Casos Reativados
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reat2	Reat2º - Casos Reativados no 2º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatc1	ReatC1º - Casos Reativados de Conhecimento no 1º Grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatcncrim1	ReatCNCrim1º - Casos Reativados de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatextfisc1	ReatExtFisc1º - Casos Reativados de Execução Fiscal no 1º grau
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatncrim	ReatNCrim - Casos Reativados no Grau Não-Criminais
Demandas novas	DMED_DM_NOV_reatncrim2	ReatNCrim2º - Casos Reativados no 2º Grau Não-Criminais
Eficiência	DMED_EFIC_apublic	Apublish – Acórdãos Publicados
Eficiência	DMED_EFIC_apublic2	Apublish2º – Acórdãos Publicados no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_dec	Dec – Decisões terminativas de processo
Eficiência	DMED_EFIC_dec2	Dec2º – Decisões terminativas de processo no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_dech2	DecH2º – Decisões Homologatórias de Acordos no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_decncrim2	DecNCrim2º – Decisões terminativas de processo não-criminal no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_derext1	DeREXT1º – Decisões no 1º Grau Passíveis de Recurso Externo
Eficiência	DMED_EFIC_scn	Scn - Sentenças por Casos Novos
Eficiência	DMED_EFIC_scn1	Scn1 - Sentenças por Casos Novos no 1º Grau.
Eficiência	DMED_EFIC_scn2	Scn2 - Sentenças por Casos Novos no 2º Grau.
Eficiência	DMED_EFIC_scnc1	ScnC1 - Sentenças por Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau.
Eficiência	DMED_EFIC_sent	Sent - Total de Sentenças / Decisões
Eficiência	DMED_EFIC_sent1	Sent1º - Total de Sentenças no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentsc1	SentC1º – Sentenças de Conhecimento no 1º grau

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Eficiência	DMED_EFIC_sentcncrim1	SentCNCrim1º – Sentenças de Conhecimento no 1º grau Não-Criminais
Eficiência	DMED_EFIC_sensex1	SentEx1º - Sentenças em Execução Penal no 1º grau
Eficiência	DMED_EFIC_senext1	SentExt1º - Sentenças em Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_senextfisc1	SentExtFisc1º – Sentenças em Execução Fiscal no 1º grau
Eficiência	DMED_EFIC_senth1	SentH1º – Sentenças Homologatórias de Acordos no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sentncrim	SentNCrim - Total de Sentenças e Decisões Não-Criminais
Eficiência	DMED_EFIC_sm	SM - Sentenças / Decisões Terminativas de Processo por Magistrado
Eficiência	DMED_EFIC_sm1	SM1 - Sentenças por Magistrados no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_sm2	DTM2º - Decisões Terminativas de Processo por Magistrado no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_smc1	SMC1º - Sentenças por Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_smex1	SMEEx1º - Sentenças por Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tc	TC - Taxa de Congestionamento
Eficiência	DMED_EFIC_tc1	TC1 - Taxa de Congestionamento no 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tc2	TC2º - Taxa de Congestionamento no 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcc1	TCC1º - Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcc1je	TcC1JE - Taxa de Congestionamento de Conhecimento no 1º Grau e Juizados Especiais.
Eficiência	DMED_EFIC_tccncrim1	TcCNCrim1º - Taxa de Congestionamento Não-Criminal na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcx1	TCEEx1º - Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_ttext1	TcExt1º - Taxa de Congestionamento na Execução Extrajudicial do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_ttextfisc1	TcExtFisc1º - Taxa de Congestionamento na Execução Fiscal do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcl	TCL – Taxa de Congestionamento Líquida
Eficiência	DMED_EFIC_tcl1	TCL1º – Taxa de Congestionamento Líquida do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcl2	TCL2º – Taxa de Congestionamento Líquida do 2º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tclc1	TCLC1º – Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tclcx1	TCLEx1º – Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Execução do 1º Grau
Eficiência	DMED_EFIC_tcnncrim	TcNCrim - Taxa de Congestionamento Não-Criminal
Eficiência	DMED_EFIC_tcnncrim2	TcNCrim2º - Taxa de Congestionamento Não-Criminal no 2º grau
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_eo1	EO1 – Execução Orçamentária das Despesas com Pessoal e Encargos
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_eo2	EO2 – Execução Orçamentária das Despesas de Capital
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_eo3	EO3 – Execução Orçamentária de Outras Despesas Correntes
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_odp	ODP – Orçamento para Despesas de Pessoal e Encargos

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_ok	OK – Orçamento para Despesas de Capital
Execução Orçamentária	DMED_EX_ORC_ooc	OOC – Orçamento para Outras Despesas Correntes
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_g1	G1 - Despesa Total da Justiça em relação ao PIB
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_h1	h1 - Número de Habitantes
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_h2	h2 - Número de Habitantes dividido por 100.000
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_pib	PIB - Produto Interno Bruto
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_pm	Pm ² – Força de Trabalho Total em relação à Área Útil (metros quadrados)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_procm1	ProcML - Espaço Utilizado em relação ao Espaço Disponível para Arquivamento de Processos Judiciais (metros lineares)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_proct	ProcT – Espaço Terceirizado em relação ao Espaço Total Utilizado para Arquivamento de Processos (metros lineares)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tas2	TAS2º – Tempo de Afastamento de Servidor da Área Judiciária de 2º Grau
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tasadm	TASAdm – Tempo de Afastamento de Servidor da Área Administrativa
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaix2m	TpBaix2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaix2p	TpBaix2- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixc1m	TpBaixC1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixc1p	TpBaixC1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1dp	TpBaixExtFisc1- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1m	TpBaixExtFisc1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1md	TpBaixExtFisc1- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixextfisc1p	TpBaixExtFisc1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixm	TpBaix - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpbaixp	TpBaix - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp1m	TpCp1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp1p	TpCp1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2dp	TpCp2 - Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2m	TpCp2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2md	TpCp2 - Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcp2p	TpCp2 - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpc1m	TpCpC1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpc1p	TpCpC1 - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpm	TpCp - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpcpp	TpCp - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2dp	TpDec2- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2m	TpDec2 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2md	TpDec2- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpdec2p	TpDec2- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1dp	TpRG1- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1m	TpRG1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1md	TpRG1- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg1p	TpRG1- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2dp	TpRG2- Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2m	TpRG2 - Média

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2md	TpRG2- Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprg2p	TpRG2- Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tprgp	TpRG - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpsent1m	TpSent1 - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tpsent1p	TpSent1 - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotdp	TpTot - Desvio Padrão
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotm	TpTot - Média
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotmd	TpTot - Mediana
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tptotp	TpTot - Número de Processos
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tram	Total de processos que tramitaram
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_tram2tru	Total de processos que tramitaram no 2º grau e Turmas Regionais de Uniformização
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_traml	Total de processos que tramitaram (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_traml1jetr	Total de processos que tramitaram no 1º grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_traml2tru	Total de processos que tramitaram no 2º grau e Turmas Regionais de Uniformização (Excluídos os processos sobrestados, suspensos ou em arquivo provisório)
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_ui	Ui - Usuários de computador
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vcc1	VCCTRJE1º - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vcc2	VCC2º - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Judiciária do 2º Grau
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vccadm	VCCAdm - Valores Integrais dos Cargos em Comissão Alocados na Área Administrativa
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vfc1	VFCTRJE1º - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vfc2	VFC2º - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Judiciária do 2º grau
Índices e Indicadores	DMED_IND_IND_vfcadm	VFCAdm - Valores Integrais das Funções de Confiança Alocadas na Área Administrativa
Infraestrutura	DMED_INFRA_areakm	Área em Quilômetros Quadrados
Infraestrutura	DMED_INFRA_arqdisp	ArqDisp - Espaço disponibilizado para arquivo, em metros lineares
Infraestrutura	DMED_INFRA_arqntutil	ArqNTUtil - Espaço, não terceirizado, utilizado com arquivo em metros lineares
Infraestrutura	DMED_INFRA_arqtutil	ArqTUtil - Espaço terceirizado utilizado com arquivo em metros lineares
Infraestrutura	DMED_INFRA_comarca	Número de Comarcas
Infraestrutura	DMED_INFRA_comp	Comp - Número de computadores de uso pessoal
Infraestrutura	DMED_INFRA_dm	Dm ² – Área Útil em relação à Área Total (em metros quadrados)
Infraestrutura	DMED_INFRA_inf2	Inf2 - Número de Computadores por Usuário
Infraestrutura	DMED_INFRA_je	Número de Juizados Especiais
Infraestrutura	DMED_INFRA_mtotal	m ² Total - Área total em metros quadrados
Infraestrutura	DMED_INFRA_mutil	m ² Util - Área útil em metros quadrados

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Infraestrutura	DMED_INFRA_vara	Número de varas
Infraestrutura	DMED_INFRA_varae	Números de varas e Juizados Especiais
Infraestrutura	DMED_INFRA_varah	Número de varas por cem mil habitantes
Infraestrutura	DMED_INFRA_varaje	Número de varas e Juizados Especiais
Produtividade	DMED_PRODU_cp	Cp – Casos Pendentes
Produtividade	DMED_PRODU_cp.sus.fisc.penal	Processos pendentes, excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais
Produtividade	DMED_PRODU_cp1	Cp1º - Casos Pendentes no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cp2	Cp2º – Casos Pendentes no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpc1	CpC1º – Casos Pendentes de Conhecimento no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpcncrim1	CpCNCrim1º – Casos Pendentes de Conhecimento no 1º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_cpex1	CpEx1º - Casos Pendentes de Execução no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpext1	CpExt1º - Casos Pendentes de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpextfisc1	CpExtFisc1º – Casos Pendentes de Execução Fiscal no 1º grau
Produtividade	DMED_PRODU_cpncrim	CpNCrim – Casos Pendentes Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_cpncrim2	CpNCrim2º – Casos Pendentes no 2º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_iad	IAD - Processos Baixados por Caso Novo
Produtividade	DMED_PRODU_iad1	IAD1º - Processos Baixados por Caso Novo no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_iad2	IAD2º - Processos Baixados por Caso Novo no 2º grau
Produtividade	DMED_PRODU_iadc1	IADC1º - Processos Baixados por Caso Novo na fase de conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_iadcncrim1	IADCNCRim1º - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_iadncrim	IADNCrim - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_iadncrim2	IADNCrim2º - Processos Baixados por Caso Novo Não-Criminais no 2º grau
Produtividade	DMED_PRODU_ic	IC – Índice de Conciliação
Produtividade	DMED_PRODU_ic1	IC1º – Índice de Conciliação do 1º grau
Produtividade	DMED_PRODU_ic2	IC2º – Índice de Conciliação no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipm	IPM - Índice de Produtividade dos Magistrados
Produtividade	DMED_PRODU_ipm1	IPM1º - Índice de Produtividade dos Magistrados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipm2	IPM2º - Índice de Produtividade dos Magistrados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipmc1	IPMC1º - Índice de Produtividade dos Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipmex1	IPMEx1º - Índice de Produtividade dos Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ips	IPS - Índice de Produtividade dos Servidores
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjud	IPSJud - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjud1	IPSJud1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjud2	IPSJud2º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjudc1	IPSJudC1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária na Fase de Conhecimento do 1º Grau

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Produtividade	DMED_PRODU_ipsjudex1	IPJudEx1º - Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_k	K - Carga de Trabalho dos Magistrados
Produtividade	DMED_PRODU_k1	K1 - Carga de Trabalho dos Magistrados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_k2	K2º - Carga de Trabalho dos Magistrados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kc1	KC1º - Carga de Trabalho dos Magistrados na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kex1	KEx1º - Carga de Trabalho dos Magistrados na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kl	KL – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados
Produtividade	DMED_PRODU_kl1	KL1º – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_kl2	KL2º – Carga de Trabalho Líquida dos Magistrados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ks	KS - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária
Produtividade	DMED_PRODU_ks1	KS1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ks2	KS2 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ksc1	KSC1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_ksex1	KSEX1 - Carga de Trabalho por Servidor da Área Judiciária na Fase de Execução do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_peoutros	PeOutros – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)
Produtividade	DMED_PRODU_peoutros1	PeOutros1 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º grau (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)
Produtividade	DMED_PRODU_peoutros2	PeOutros2 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º grau (exceto Repercussão Geral e Recursos Repetitivos)
Produtividade	DMED_PRODU_perg	PeRG – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados em Razão de Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_perg1	PeRG1º – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau em Razão de Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_perg2	PeRG2º – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º Grau em Razão de Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_pesus	PeSuS – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados
Produtividade	DMED_PRODU_pesus1	PeSuS1 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_pesus2	PeSuS2 – Percentual de Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_pesusc1	PeSuSC1 – Percentual de Processos de Conhecimento Suspensos ou Sobrestados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rin	RIn – Recorribilidade Interna
Produtividade	DMED_PRODU_rin1	Rin1º - Recorribilidade Interna na Fase de Conhecimento do 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rin2	Rin2º - Recorribilidade Interna de 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rint	Rint – Recursos Internos

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Produtividade	DMED_PRODU_rint2	Rint2º – Recursos Internos no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rintc1	RIntC1º – Recursos Internos no 1º Grau na Fase de Conhecimento
Produtividade	DMED_PRODU_rintcj1	RIntCJ1º – Recursos Internos Julgados no 1º Grau na Fase de Conhecimento
Produtividade	DMED_PRODU_rintcp1	RIntCP1º – Recursos Internos Pendentes no 1º Grau na Fase de Conhecimento
Produtividade	DMED_PRODU_rintinc	RIntInc - Recursos Internos e Incidentes de Execução
Produtividade	DMED_PRODU_rintincp	RIntIncP - Recursos Internos e Incidentes de Execução Pendentes
Produtividade	DMED_PRODU_rintj	RintJ – Recursos Internos Julgados
Produtividade	DMED_PRODU_rintj2	RintJ2º – Recursos Internos Julgados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rintp	RintP – Recursos Internos Pendentes
Produtividade	DMED_PRODU_rintp2	RintP2º – Recursos Internos Pendentes no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rsup	Rsup – Recursos à Instância Superior
Produtividade	DMED_PRODU_rsup1	RSup1º – Recursos à Instância Superior no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rsup2	RSup2º – Recursos à Instância Superior no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rx	Rx – Recorribilidade Externa
Produtividade	DMED_PRODU_rx1	Rx1º - Recorribilidade Externa de 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_rx2	Rx2º - Recorribilidade Externa de 2º grau
Produtividade	DMED_PRODU_sus	Sus - Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório
Produtividade	DMED_PRODU_sus1	SuS1º – Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_sus2	SuS2º – Processos Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_susc1	SuSC1º – Processos de Conhecimento Suspensos ou Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_susrg	SuSRG – Processos Suspensos ou Sobrestados por Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_susrg1	SuSRG1º – Processos Suspensos ou Sobrestados no 1º grau por Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_susrg2	SuSRG2º – Processos Suspensos ou Sobrestados no 2º grau por Repercussão Geral
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix	TBaix – Total de Processos Baixados
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix.sus.fisc.penal	Processos baixados excluídos os processos suspensos e as execuções fiscais e penais
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix1	TBaix1º - Total de Processos Baixados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaix2	TBaix2º – Total de Processos Baixados no 2º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixc1	TBaixC1º – Processos de Conhecimento Baixados no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixcncrim1	TBaixCNCrim1º – Processos de Conhecimento Baixados no 1º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixex1	TBaixEx1º - Total de Processos Baixados de Execução Penal no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixext1	TBaixExt1º - Total de Processos Baixados de Execução de Título Extrajudicial no 1º Grau
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixextfisc1	TBaixExtFisc1º – Total de Processos Baixados de Execução Fiscal no 1º Grau

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixncrim	TBaixNCrim – Total de Processos Baixados Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_tbaixncrim2	TBaixNCrim2º – Total de Processos Baixados no 2º Grau Não-Criminais
Produtividade	DMED_PRODU_tptotst	Tempo total de tramitação no TST
Produtividade	DMED_PRODU_tram1jetr	Total de processos que tramitaram no 1º grau, Juizados Especiais e Turmas Recursais
Recursos Humanos	DMED_RH_cc	Total de Cargos em Comissão
Recursos Humanos	DMED_RH_cc2	CC2º – Cargos em Comissão Existentes na Área Judiciária do 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_ccadm	CCAdm – Cargos em Comissão Existentes na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_cctrje1	CCTRJE1º – Cargos em Comissão Existentes na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Recursos Humanos	DMED_RH_f1	F1 - Cargos de Magistrado Existentes por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f2	F2 - Magistrados por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f3	F3 - Força de Trabalho por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4a	F4a - Servidores do Quadro Efetivo por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4b	F4b - Força de Trabalho Auxiliar por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4c	F4c - Cargos Efetivos Existentes por 100.000 habitantes
Recursos Humanos	DMED_RH_f4d	F4d - Cargos em Comissão e Funções Comissionadas Existentes em relação aos Cargos Efetivos Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_f5	F5 – Força de Trabalho da Área de Tecnologia da Informação em relação ao total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_f6	F6 – Força de Trabalho das Escolas Judiciais em relação ao total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_fc	FC – Funções de Confiança Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_fc2	FC2º – Funções de Confiança Existentes na Área Judiciária do 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_fcadm	FCAdm – Funções de Confiança Existentes na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_fctrje1	FCTRJE1º – Funções de Confiança Existentes na Área Judiciária do 1º Grau, nas Turmas Recursais e nos Juizados Especiais
Recursos Humanos	DMED_RH_ftt	FTT - Força de Trabalho Total de Servidores e Magistrados
Recursos Humanos	DMED_RH_mag	Mag - Número de Cargos Existentes de Magistrado
Recursos Humanos	DMED_RH_mag1	Mag1º - Número de Cargos de Magistrado no 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_mag2	Mag2º - Número de Cargos de Magistrado no 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_mage	MagE - Total de Cargos de Magistrado Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_magp	Número de cargos de Magistrado Providos
Recursos Humanos	DMED_RH_magsj2	MagSJ2º - Número de Magistrados sem jurisdição no 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_magv	Número de cargos vagos de magistrado
Recursos Humanos	DMED_RH_sajud	SaJudTSE - Número de Servidores da Área Judiciária do TSE
Recursos Humanos	DMED_RH_sajud1	SaJud1º - Número de Servidores Lotados na Área

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
		Judiciária do 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajud2	Sajud2º - Número de Servidores Lotados na Área Judiciária do 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudmag	SajudMag - Servidores da área Judiciária por Magistrado.
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudmag1	SajudMag1 - Servidores da área Judiciária por Magistrado no 1º Grau.
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudmag2	SajudMag2 - Servidores da área Judiciária por Magistrado no 2º Grau.
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp	SajudP – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp1	SajudP1º – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária no 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp2_219	SajudP2º – Cargos Providos de Servidores da Área Judiciária no 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudp2_219	SajudP2º - Total de Servidores que atuam na Área Judiciária do 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_sajudserv	SajudServ - Servidores da área judiciária em relação ao total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_serv	Total de servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_servadmseti	ServAdmSETI - Total de Servidores na Área Administrativa, exceto os lotados nas escolas judiciais e da magistratura e nas áreas de tecnologia da informação
Recursos Humanos	DMED_RH_servin	ServIn – Total de Servidores Inativos e Instituidores de Pensão
Recursos Humanos	DMED_RH_tcc	TCC - Total de Cargos em Comissão Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_tcefet	TCEfet – Total de Cargos do Quadro Efetivo Existentes
Recursos Humanos	DMED_RH_tfaux	TFAux - Total da Força de Trabalho Auxiliar
Recursos Humanos	DMED_RH_tfauxe	TFAuxE – Total da Força de Trabalho Auxiliar – Estagiários
Recursos Humanos	DMED_RH_tfauxt	TFAuxT – Total da Força de Trabalho Auxiliar – Terceirizados
Recursos Humanos	DMED_RH_tpaf	TPAf – Total de Pessoal Afastado
Recursos Humanos	DMED_RH_tpaf1	TPAf1º – Total de Pessoal Afastado da Área Judiciária no 1º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpaf2	TPAf2º – Total de Pessoal Afastado da Área Judiciária no 2º Grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpefet	TPEfet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo
Recursos Humanos	DMED_RH_tpefet2	TPEfet2º – Total de Pessoal do Quadro Efetivo na Área Judiciária de 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpefetadm	TPEfetAdm – Total de Pessoal do Quadro Efetivo na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_tpesc	TPEsc – Total de Pessoal das Escolas Judiciais e de Magistratura
Recursos Humanos	DMED_RH_tpi	TPI – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição
Recursos Humanos	DMED_RH_tpi2	TPI2º – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição na Área Judiciária de 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpiadm	TPIAdm – Total de Pessoal que ingressou por cessão ou requisição na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_tpin	TPIIn – Total de Pessoal Inativo e Instituidores de

DIMENSÃO	CÓDIGO PADRONIZADO	DESCRIÇÃO
		Pensão
Recursos Humanos	DMED_RH_tps	TPS - Total de Pessoal que saiu por cessão ou requisição
Recursos Humanos	DMED_RH_tpsv	TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo
Recursos Humanos	DMED_RH_tpsv2	TPSV2º – Total de Pessoal Comissionado sem Vínculo Efetivo na Área Judiciária do 2º grau
Recursos Humanos	DMED_RH_tpsvadm	TPSVAdm – Total de Pessoal Comissionado sem Vínculo Efetivo na Área Administrativa
Recursos Humanos	DMED_RH_tptic	TPTIC – Total de Pessoal da área de tecnologia da informação
Recursos Humanos	DMED_RH_ts	TS - Total de Servidores
Recursos Humanos	DMED_RH_tvefet	Total de cargos vagos de servidor

Fonte: Dados da pesquisa.

ANEXO K – Dados ausentes excluídos em Desempenho

N	VAR	AUS	% AUS
1	cnce	270	100,0%
2	cnce1	270	100,0%
3	cnce2	270	100,0%
4	cncf	270	100,0%
5	cncf1	270	100,0%
6	cncf2	270	100,0%
7	cncm	270	100,0%
8	cncm1	270	100,0%
9	cncm2	270	100,0%
10	cnpe	270	100,0%
11	cnpe1	270	100,0%
12	cnpe2	270	100,0%
13	cnpf	270	100,0%
14	cnpf1	270	100,0%
15	cnpf2	270	100,0%
16	cnpm	270	100,0%
17	cnpm1	270	100,0%
18	cnpm2	270	100,0%
19	cpce	270	100,0%
20	cpce1	270	100,0%
21	cpce2	270	100,0%
22	cpcf	270	100,0%
23	cpcf1	270	100,0%
24	cpcf2	270	100,0%
25	cpcm	270	100,0%
26	cpcm1	270	100,0%
27	cpcm2	270	100,0%
28	cppe	270	100,0%
29	cppe1	270	100,0%
30	cppe2	270	100,0%
31	cppf	270	100,0%
32	cppf1	270	100,0%
33	cppf2	270	100,0%
34	cppm	270	100,0%
35	cppm1	270	100,0%
36	cppm2	270	100,0%
37	dbS	270	100,0%
38	dct	270	100,0%
39	dem	270	100,0%
40	denc	270	100,0%
41	derint	270	100,0%
42	derint2	270	100,0%
43	derintstm	270	100,0%
44	derintr	270	100,0%
45	dinf3	270	100,0%
46	dpreqext	270	100,0%
47	drem	270	100,0%
48	exesusfisc1	270	100,0%

49	exesusje	270	100,0%
50	exesusnfisc1	270	100,0%
51	incex1	270	100,0%
52	incexfisc1	270	100,0%
53	incexje	270	100,0%
54	incexnfisc1	270	100,0%
55	m2total1	270	100,0%
56	agesub	270	100,0%
57	magin1	270	100,0%
58	mldisparq	270	100,0%
59	mlutilarq	270	100,0%
60	mutil1	270	100,0%
61	mutil2	270	100,0%
62	rjag1	270	100,0%
63	rjai1	270	100,0%
64	rjai2	270	100,0%
65	rjap1	270	100,0%
66	rjesp2	270	100,0%
67	rjext2	270	100,0%
68	rjexttr	270	100,0%
69	rjinje	270	100,0%
70	rje	270	100,0%
71	rjro1	270	100,0%
72	rjro2	270	100,0%
73	rjrops1	270	100,0%
74	rjrr2	270	100,0%
75	rpag1	270	100,0%
76	rpai1	270	100,0%
77	rpai2	270	100,0%
78	rpap1	270	100,0%
79	rpesp2	270	100,0%
80	rpext2	270	100,0%
81	rpexttr	270	100,0%
82	rpinje	270	100,0%
83	rpje	270	100,0%
84	rpro1	270	100,0%
85	rpro2	270	100,0%
86	rprops1	270	100,0%
87	rpr2	270	100,0%
88	serinc1	270	100,0%
89	serint1	270	100,0%
90	serintje	270	100,0%
91	servin1	270	100,0%
92	tasadm1	270	100,0%
93	tfauxc1	270	100,0%
94	tfauxc2	270	100,0%
95	tfauxe1	270	100,0%
96	tfauxe2	270	100,0%
97	tfauxjl1	270	100,0%
98	tfauxjl2	270	100,0%
99	tfauxt1	270	100,0%
100	tfauxt2	270	100,0%

101	tfc	270	100,0%
102	tpced	270	100,0%
103	tpfetadm1	270	100,0%
104	tpiadm1	270	100,0%
105	tpreqext	270	100,0%
106	tpreqext1	270	100,0%
107	tpreqext2	270	100,0%
108	tpreqfpj	270	100,0%
109	tpreqfpj1	270	100,0%
110	tpreqfpj2	270	100,0%
111	tpreqfpjstm	270	100,0%
112	tpreqpj	270	100,0%
113	tpreqpj1	270	100,0%
114	tpreqpj2	270	100,0%
115	tpreqpjstm	270	100,0%
116	tpsvadm1	270	100,0%
117	vesvd	270	100,0%
118	tpreq1	270	100,0%
119	tpreq2	270	100,0%
120	tpreq	270	100,0%
121	tfaux1	270	100,0%
122	tfaux2	270	100,0%
123	incex	270	100,0%
124	klex1	270	100,0%
125	sajudpstm_219	268	99,3%
126	vcstm	268	99,3%
127	vfcstm	268	99,3%
128	ag	267	98,9%
129	agdda	267	98,9%
130	ccstm	267	98,9%
131	cneletstm	267	98,9%
132	cnostm	267	98,9%
133	cnrstm	267	98,9%
134	cnstm	267	98,9%
135	cpstm	267	98,9%
136	dda	267	98,9%
137	decstm	267	98,9%
138	demono	267	98,9%
139	depub	267	98,9%
140	dere	267	98,9%
141	dpsva	267	98,9%
142	ed	267	98,9%
143	emb	267	98,9%
144	fcstm	267	98,9%
145	m2totalstm	267	98,9%
146	maginstm	267	98,9%
147	magsjstm	267	98,9%
148	magstm	267	98,9%
149	mutilstm	267	98,9%
150	reatstm	267	98,9%
151	rintjstm	267	98,9%
152	rintpstm	267	98,9%

153	rintstm	267	98,9%
154	rsupstm	267	98,9%
155	sajudstm	267	98,9%
156	servinstm	267	98,9%
157	susrgstm	267	98,9%
158	susstm	267	98,9%
159	tasadmstm	267	98,9%
160	tasstm	267	98,9%
161	tbaixstm	267	98,9%
162	tfauxestm	267	98,9%
163	tfautxstm	267	98,9%
164	tpbaixdp	267	98,9%
165	tpbaixmd	267	98,9%
166	tpbaixstmdp	267	98,9%
167	tpbaixstmm	267	98,9%
168	tpbaixstmmmd	267	98,9%
169	tpbaixstmp	267	98,9%
170	tpcpstmdp	267	98,9%
171	tpcpstmm	267	98,9%
172	tpcpstmmmd	267	98,9%
173	tpcpstmp	267	98,9%
174	tpdecstmdp	267	98,9%
175	tpdecstmm	267	98,9%
176	tpdecstmmmd	267	98,9%
177	tpdecstmp	267	98,9%
178	tpefetadmstm	267	98,9%
179	tpefetstm	267	98,9%
180	tpiadmstm	267	98,9%
181	tpistm	267	98,9%
182	tprgstmdp	267	98,9%
183	tprgstmm	267	98,9%
184	tprgstmmmd	267	98,9%
185	tprgstmp	267	98,9%
186	tpsvadmstm	267	98,9%
187	tpsvstm	267	98,9%
188	tpafstm	267	98,9%
189	sajudpstm	267	98,9%
190	g15	267	98,9%
191	chstm	267	98,9%
192	cmstm	267	98,9%
193	csstm	267	98,9%
194	kstm	267	98,9%
195	klstm	267	98,9%
196	tcstm	267	98,9%
197	tclstm	267	98,9%
198	smstm	267	98,9%
199	ipmstm	267	98,9%
200	ipsjudstm	267	98,9%
201	procelstm	267	98,9%
202	iadstm	267	98,9%
203	pesusstm	267	98,9%
204	pergstm	267	98,9%

205	rxa	267	98,9%
206	rina	267	98,9%
207	rinb	267	98,9%
208	rinc	267	98,9%
209	tprrdp	266	98,5%
210	tprrmd	266	98,5%
211	tpbaixcrimdp	265	98,1%
212	tpbaixcrimm	265	98,1%
213	tpbaixcrimmd	265	98,1%
214	tpbaixcrimp	265	98,1%
215	tpbaixncrimdp	265	98,1%
216	tpbaixncrimm	265	98,1%
217	tpbaixncrimmd	265	98,1%
218	tpbaixncrimp	265	98,1%
219	cnocrim	264	97,8%
220	cnoncrim	264	97,8%
221	cnrcrim	264	97,8%
222	cnrncrim	264	97,8%
223	tprgdp	264	97,8%
224	tprgmd	264	97,8%
225	cnocrim3	264	97,8%
226	cnoncrim3	264	97,8%
227	cnrcrim3	264	97,8%
228	cnrncrim3	264	97,8%
229	dech	263	97,4%
230	ccjud	261	96,7%
231	deccrim	261	96,7%
232	decncrim	261	96,7%
233	fcjud	261	96,7%
234	magsj	261	96,7%
235	me	261	96,7%
236	tasjud	261	96,7%
237	tpbaixjudcrim1dp	261	96,7%
238	tpbaixjudcrim1m	261	96,7%
239	tpbaixjudcrim1md	261	96,7%
240	tpbaixjudcrim1p	261	96,7%
241	tpcpdp	261	96,7%
242	tpcpmd	261	96,7%
243	tpdecdp	261	96,7%
244	tpdecmd	261	96,7%
245	tpdecmd	261	96,7%
246	tpdecpc	261	96,7%
247	cpcrim3	261	96,7%
248	cpncrim3	261	96,7%
249	tbaixcrim3	261	96,7%
250	tbaixncrim3	261	96,7%
251	deccrim3	261	96,7%
252	decncrim3	261	96,7%
253	dbenajud	258	95,6%
254	dccjud	258	95,6%
255	dfcjud	258	95,6%
256	dipjud	258	95,6%

257	dpeajud	258	95,6%
258	tpefetjud	258	95,6%
259	tpijud	258	95,6%
260	tpsvjud	258	95,6%
261	cn3	258	95,6%
262	cno3	258	95,6%
263	cnr3	258	95,6%
264	cp3	258	95,6%
265	tbaix3	258	95,6%
266	dec3	258	95,6%
267	cstru	257	95,2%
268	kstru	257	95,2%
269	ipsjudtru	257	95,2%
270	cmtru	256	94,8%
271	ktru	256	94,8%
272	smtru	256	94,8%
273	ipmtru	256	94,8%
274	cnelettru	255	94,4%
275	cntru	255	94,4%
276	cptru	255	94,4%
277	dectru	255	94,4%
278	magtru	255	94,4%
279	reattru	255	94,4%
280	sajudtru	255	94,4%
281	tastru	255	94,4%
282	tbaixtru	255	94,4%
283	tpbaixjudjedp	255	94,4%
284	tpbaixjudjemd	255	94,4%
285	tpbaixjudjep	255	94,4%
286	tpbaixrudp	255	94,4%
287	tpbaixtrum	255	94,4%
288	tpbaixtrumd	255	94,4%
289	tpbaixtrup	255	94,4%
290	tpcptrudp	255	94,4%
291	tpcptrum	255	94,4%
292	tpcptrumd	255	94,4%
293	tpcptrup	255	94,4%
294	tpdectrudp	255	94,4%
295	tpdectrum	255	94,4%
296	tpdectrumd	255	94,4%
297	tpdectrup	255	94,4%
298	tpfettru	255	94,4%
299	tpitru	255	94,4%
300	tpsvtru	255	94,4%
301	tpaftru	255	94,4%
302	sajudptru	255	94,4%
303	chtru	255	94,4%
304	tctru	255	94,4%
305	proceltru	255	94,4%
306	iadtru	255	94,4%
307	iadjudcrimnplje	214	79,3%
308	tcjudcrimnplje	211	78,1%

309	ano219	202	74,8%
310	ag2	198	73,3%
311	ai2	198	73,3%
312	ap1	198	73,3%
313	da2	198	73,3%
314	demono2	198	73,3%
315	deprecp	198	73,3%
316	depub2	198	73,3%
317	ed2	198	73,3%
318	rert	198	73,3%
319	ricm	198	73,3%
320	rir	198	73,3%
321	rorops1	198	73,3%
322	rprev	198	73,3%
323	serec1	198	73,3%
324	sereex1	198	73,3%
325	tpbaix2dp	198	73,3%
326	tpbaix2md	198	73,3%
327	i2b	198	73,3%
328	i3	198	73,3%
329	i4	198	73,3%
330	i7	198	73,3%
331	rxai2	198	73,3%
332	rin2a	198	73,3%
333	rin2b	198	73,3%
334	rxro1	198	73,3%
335	rxap1	198	73,3%
336	g14	196	72,6%
337	tpbaixc1dp	195	72,2%
338	tpbaixc1md	195	72,2%
339	tpbaixjud1dp	195	72,2%
340	tpbaixjud1m	195	72,2%
341	tpbaixjud1md	195	72,2%
342	tpbaixjud1p	195	72,2%
343	tpbaixjudcrimnpljedp	194	71,9%
344	tpbaixjudcrimnpljem	194	71,9%
345	tpbaixjudcrimnpljemd	194	71,9%
346	g13	194	71,9%
347	tpbaixjudcrimnpljep	192	71,1%
348	exejudcrimfem	191	70,7%
349	inqcpfem	191	70,7%
350	qdintp	191	70,7%
351	sentjudcrimfem	191	70,7%
352	exejudcrimnplje	190	70,4%
353	exejudcrimvd	190	70,4%
354	exejudpcrimfem	190	70,4%
355	exejudpcrimnplje	190	70,4%
356	exejudrcrimnplje	190	70,4%
357	inqcpvd	190	70,4%
358	procurrel	190	70,4%
359	promelrel	190	70,4%
360	sentjudcrimnplje	190	70,4%

361	tbaixjudcrimfem	190	70,4%
362	tbaixjudcrimnplje	190	70,4%
363	exejudcrimvdf	190	70,4%
364	pop_fem	189	70,0%
365	cejusc	189	70,0%
366	cncfem	189	70,0%
367	cncvd	189	70,0%
368	cnextje	189	70,0%
369	cpcfem	189	70,0%
370	cpcvd	189	70,0%
371	cpextje	189	70,0%
372	dpiext	189	70,0%
373	exejudpcrimvd	189	70,0%
374	gabinp	189	70,0%
375	inqarqfem	189	70,0%
376	inqarqvd	189	70,0%
377	inqnfem	189	70,0%
378	inqnvd	189	70,0%
379	inqpfem	189	70,0%
380	inqpvd	189	70,0%
381	jeci	189	70,0%
382	jecrim	189	70,0%
383	jecum	189	70,0%
384	jefaz	189	70,0%
385	magesub2	189	70,0%
386	magpsub2	189	70,0%
387	mcdispurna	189	70,0%
388	nucleo	189	70,0%
389	qair	189	70,0%
390	qapr	189	70,0%
391	qdp	189	70,0%
392	qjr	189	70,0%
393	qmp	189	70,0%
394	retextje	189	70,0%
395	sentccmfem	189	70,0%
396	sentccmvd	189	70,0%
397	sentcfem	189	70,0%
398	sentcsmcfem	189	70,0%
399	sentcsmvd	189	70,0%
400	sentcvd	189	70,0%
401	sentextje	189	70,0%
402	sentjudcrimvd	189	70,0%
403	servcso	189	70,0%
404	servmedc	189	70,0%
405	servmedp	189	70,0%
406	servpd	189	70,0%
407	servps	189	70,0%
408	servpsspne	189	70,0%
409	servsso	189	70,0%
410	servssospne	189	70,0%
411	servvd	189	70,0%
412	setorpsi	189	70,0%

413	setorpsie	189	70,0%
414	setorpsine	189	70,0%
415	tbaixcfem	189	70,0%
416	tbaixcvd	189	70,0%
417	tbaixextje	189	70,0%
418	tbaixjudcrimvd	189	70,0%
419	tfauxc	189	70,0%
420	tfauxjl	189	70,0%
421	tfauxsp	189	70,0%
422	tfauxv	189	70,0%
423	tpbaixextjedp	189	70,0%
424	tpbaixextjem	189	70,0%
425	tpbaixextjemd	189	70,0%
426	tpbaixextjep	189	70,0%
427	tpbaixjudncrimjedp	189	70,0%
428	tpbaixjudncrimjem	189	70,0%
429	tpbaixjudncrimjemd	189	70,0%
430	tpcp1dp	189	70,0%
431	tpcp1md	189	70,0%
432	tpiext	189	70,0%
433	tpsents1dp	189	70,0%
434	tpsents1md	189	70,0%
435	urnas	189	70,0%
436	varacrim	189	70,0%
437	varaexci	189	70,0%
438	varaexcrim	189	70,0%
439	varaexexp	189	70,0%
440	varaij	189	70,0%
441	varaijif	189	70,0%
442	varajeo	189	70,0%
443	varao	189	70,0%
444	varau	189	70,0%
445	vexvd	189	70,0%
446	varaadjje	189	70,0%
447	inqarqvdf	189	70,0%
448	multdisvd	189	70,0%
449	cncvdf	189	70,0%
450	cpcvdf	189	70,0%
451	tbaixcvdf	189	70,0%
452	sentscvdf	189	70,0%
453	exejudpcrimvdf	189	70,0%
454	tbaixjudcrimvdf	189	70,0%
455	sentsjudcrimvdf	189	70,0%
456	hm	189	70,0%
457	h2m	189	70,0%
458	f4e	189	70,0%
459	ue	189	70,0%
460	uemc	189	70,0%
461	tcextje	189	70,0%
462	iadextje	189	70,0%
463	setorpsi.vara	189	70,0%
464	setorpsie.vara	189	70,0%

465	tramcvdf.hm	189	70,0%
466	tramcvdf.h2m	189	70,0%
467	cncvdf.hm	189	70,0%
468	cncvdf.h2m	189	70,0%
469	tramcvdf.vara	189	70,0%
470	cncvdf.vara	189	70,0%
471	multdisvd.vara	189	70,0%
472	gabinp.vara	189	70,0%
473	inqn.hm	189	70,0%
474	qmp.hm	189	70,0%
475	inqn.h2m	189	70,0%
476	qmp.h2m	189	70,0%
477	cncfem.h2m	189	70,0%
478	dhet	188	69,6%
479	dhes	186	68,9%
480	dplei	186	68,9%
481	el	186	68,9%
482	mcutilurna	186	68,9%
483	g11	186	68,9%
484	g12	186	68,9%
485	reatcrimtr	182	67,4%
486	tccrimtr	181	67,0%
487	iadcrimtr	181	67,0%
488	iadjudncrimje	180	66,7%
489	icexje	180	66,7%
490	reatncrimtr	179	66,3%
491	tpbaixcrimtrdp	178	65,9%
492	tprtrdp	178	65,9%
493	tprtrm	178	65,9%
494	tprtrmd	178	65,9%
495	tprtrp	178	65,9%
496	scnexje	178	65,9%
497	iadexje	178	65,9%
498	iadjudje	178	65,9%
499	cncrimtr	177	65,6%
500	cnocrimtr	177	65,6%
501	cnrcrimtr	177	65,6%
502	cpkrimtr	177	65,6%
503	deccrimtr	177	65,6%
504	incexje	177	65,6%
505	incexpje	177	65,6%
506	tbaixcrimtr	177	65,6%
507	tpbaixcrimtrm	177	65,6%
508	tpbaixcrimtrmd	177	65,6%
509	tpbaixcrimtrp	177	65,6%
510	tprgjedp	177	65,6%
511	tprgjem	177	65,6%
512	tprgjemd	177	65,6%
513	tprgjep	177	65,6%
514	tprgtrdp	177	65,6%
515	tprgtrm	177	65,6%
516	tprgtrmd	177	65,6%

517	tprgtrp	177	65,6%
518	tprrijedp	177	65,6%
519	tprrijem	177	65,6%
520	tprrijemd	177	65,6%
521	tprrijep	177	65,6%
522	tpsentexjedp	177	65,6%
523	tpsentexjem	177	65,6%
524	tpsentexjemd	177	65,6%
525	tpsentexjep	177	65,6%
526	iadjudcrimpl1	177	65,6%
527	rxje	177	65,6%
528	impje	177	65,6%
529	exejudje	176	65,2%
530	exejudncrimje	176	65,2%
531	exejudrcrimpl1	176	65,2%
532	exejudrcrimpl1	176	65,2%
533	exejudrje	176	65,2%
534	exejudrncrimje	176	65,2%
535	sentjudje	176	65,2%
536	sentjudncrimje	176	65,2%
537	susrgtr	176	65,2%
538	susrrtr	176	65,2%
539	tpbaixjudcrimnpl1dp	176	65,2%
540	tpbaixjudcrimnpl1m	176	65,2%
541	tpbaixjudcrimnpl1md	176	65,2%
542	tpbaixjudcrimpl1dp	176	65,2%
543	tpbaixjudcrimpl1m	176	65,2%
544	tpbaixjudcrimpl1md	176	65,2%
545	cnexje	176	65,2%
546	sentexje	176	65,2%
547	cnexncrimje	176	65,2%
548	tcexje	176	65,2%
549	tccrimje	176	65,2%
550	tjudje	176	65,2%
551	tjudncrimje	176	65,2%
552	smexje	176	65,2%
553	iadccrimje	176	65,2%
554	iadjudcrimnpl1	176	65,2%
555	pesusexje	176	65,2%
556	pergtr	176	65,2%
557	perrtr	176	65,2%
558	exejudcrimpl1	175	64,8%
559	susrgje	175	64,8%
560	susrrje	175	64,8%
561	tpbaixjudcrimnpl1p	175	64,8%
562	tpbaixjudcrimpl1p	175	64,8%
563	tpbaixjudjem	175	64,8%
564	tpbaixncrimtrdp	175	64,8%
565	tpbaixncrimtrm	175	64,8%
566	tpbaixncrimtrmd	175	64,8%
567	tpcpexjedp	175	64,8%
568	tpcpexjem	175	64,8%

569	tpcpexjemd	175	64,8%
570	tpcpexjep	175	64,8%
571	tpsencjedp	175	64,8%
572	tpsencjem	175	64,8%
573	tpsencjemd	175	64,8%
574	tpsencjep	175	64,8%
575	cpextncrimje	175	64,8%
576	cstr	175	64,8%
577	kstr	175	64,8%
578	tclexje	175	64,8%
579	ipsjudtr	175	64,8%
580	pergje	175	64,8%
581	perrje	175	64,8%
582	cncncrimje	174	64,4%
583	cncncrimje	174	64,4%
584	cneletje	174	64,4%
585	cnelettr	174	64,4%
586	cncncrimtr	174	64,4%
587	cnonncrimtr	174	64,4%
588	cnrncrimtr	174	64,4%
589	cpccrimje	174	64,4%
590	cpncrimje	174	64,4%
591	cpncrimtr	174	64,4%
592	dechtr	174	64,4%
593	decncrimtr	174	64,4%
594	deimpje	174	64,4%
595	derextje	174	64,4%
596	exejudpcrimpl1	174	64,4%
597	exejudpje	174	64,4%
598	exejudpncrimje	174	64,4%
599	isupje	174	64,4%
600	magajje	174	64,4%
601	magajtr	174	64,4%
602	mageje	174	64,4%
603	magetr	174	64,4%
604	magpacje1	174	64,4%
605	magpactr1	174	64,4%
606	magpactrje	174	64,4%
607	magpaeje	174	64,4%
608	magpaetr	174	64,4%
609	reatccrimje	174	64,4%
610	reatcncrimje	174	64,4%
611	rintcje	174	64,4%
612	rintcje	174	64,4%
613	rintcpje	174	64,4%
614	rintjttr	174	64,4%
615	rintptr	174	64,4%
616	rinttr	174	64,4%
617	rsupje	174	64,4%
618	sajudacje1	174	64,4%
619	sajudae1	174	64,4%
620	sajudaeje	174	64,4%

621	sajudp1jetr_219	174	64,4%
622	sajudtr	174	64,4%
623	sentccrimje	174	64,4%
624	sentchje	174	64,4%
625	sentcncrimje	174	64,4%
626	sentexhje	174	64,4%
627	sentjudcrim1	174	64,4%
628	sentjudcrimnpl1	174	64,4%
629	sentjudcrimpl1	174	64,4%
630	suscje	174	64,4%
631	susexje	174	64,4%
632	sustr	174	64,4%
633	tamjje	174	64,4%
634	tamjtr	174	64,4%
635	tasacje1	174	64,4%
636	tasae1	174	64,4%
637	tasaeje	174	64,4%
638	tastr	174	64,4%
639	tbaixccrimje	174	64,4%
640	tbaixcncrimje	174	64,4%
641	tbaixjudcrim1	174	64,4%
642	tbaixjudcrimnpl1	174	64,4%
643	tbaixjudcrimpl1	174	64,4%
644	tbaixjudje	174	64,4%
645	tbaixjudncrimje	174	64,4%
646	tbaixncrimtr	174	64,4%
647	tpbaixccrimjedp	174	64,4%
648	tpbaixccrimjem	174	64,4%
649	tpbaixccrimjemd	174	64,4%
650	tpbaixccrimjep	174	64,4%
651	tpbaixcncrimjedp	174	64,4%
652	tpbaixcncrimjem	174	64,4%
653	tpbaixcncrimjemd	174	64,4%
654	tpbaixcncrimjep	174	64,4%
655	tpbaixjudncrimjep	174	64,4%
656	tpbaixncrimtrp	174	64,4%
657	tpcpcjedp	174	64,4%
658	tpcpcjem	174	64,4%
659	tpcpcjemd	174	64,4%
660	tpcpcjep	174	64,4%
661	tpcptrdp	174	64,4%
662	tpcptrm	174	64,4%
663	tpcptrmd	174	64,4%
664	tpcptrp	174	64,4%
665	tpdectrdp	174	64,4%
666	tpdectrm	174	64,4%
667	tpdectrmd	174	64,4%
668	tpdectrp	174	64,4%
669	tpefetacje1	174	64,4%
670	tpefetae1	174	64,4%
671	tpefetaeje	174	64,4%
672	tpefetr	174	64,4%

673	tpiacje1	174	64,4%
674	tpiae1	174	64,4%
675	tpiaeje	174	64,4%
676	tpitr	174	64,4%
677	tpsvacje1	174	64,4%
678	tpsvae1	174	64,4%
679	tpsvaeje	174	64,4%
680	tpsvtr	174	64,4%
681	tpafje	174	64,4%
682	sajudpje	174	64,4%
683	sajudje	174	64,4%
684	tpaftr	174	64,4%
685	sajudptr	174	64,4%
686	magpje	174	64,4%
687	magje	174	64,4%
688	magptr	174	64,4%
689	magtr	174	64,4%
690	magpac1trje	174	64,4%
691	cntr	174	64,4%
692	cptr	174	64,4%
693	tbaixtr	174	64,4%
694	dectr	174	64,4%
695	cncje	174	64,4%
696	cpcje	174	64,4%
697	tbaixcje	174	64,4%
698	sentcje	174	64,4%
699	cpexje	174	64,4%
700	tbaixexje	174	64,4%
701	cnje	174	64,4%
702	cpje	174	64,4%
703	tbaixje	174	64,4%
704	sentje	174	64,4%
705	chtr	174	64,4%
706	chje	174	64,4%
707	cmtr	174	64,4%
708	cmje	174	64,4%
709	csje	174	64,4%
710	ktr	174	64,4%
711	kcje	174	64,4%
712	kexje	174	64,4%
713	kje	174	64,4%
714	kltr	174	64,4%
715	klcje	174	64,4%
716	klexje	174	64,4%
717	klje	174	64,4%
718	kscje	174	64,4%
719	ksexje	174	64,4%
720	ksje	174	64,4%
721	tctr	174	64,4%
722	tccje	174	64,4%
723	tcje	174	64,4%
724	tcncrimtr	174	64,4%

725	tccncrimje	174	64,4%
726	tcjudcrimpl1	174	64,4%
727	tcjudcrimnpl1	174	64,4%
728	tcltr	174	64,4%
729	tclcje	174	64,4%
730	tclje	174	64,4%
731	smtr	174	64,4%
732	smcje	174	64,4%
733	smje	174	64,4%
734	ipmtr	174	64,4%
735	ipmcje	174	64,4%
736	ipmexje	174	64,4%
737	ipmje	174	64,4%
738	ipsjudcje	174	64,4%
739	ipsjudexje	174	64,4%
740	ipsjudje	174	64,4%
741	proceltr	174	64,4%
742	procelje	174	64,4%
743	scntr	174	64,4%
744	scncje	174	64,4%
745	scnje	174	64,4%
746	iadtr	174	64,4%
747	iadcje	174	64,4%
748	iadje	174	64,4%
749	iadncrimtr	174	64,4%
750	iadcncrimje	174	64,4%
751	ictr	174	64,4%
752	iccje	174	64,4%
753	icje	174	64,4%
754	pesustr	174	64,4%
755	pesusje	174	64,4%
756	pesuscje	174	64,4%
757	peoutrostr	174	64,4%
758	peoutrosje	174	64,4%
759	sajudmagtr	174	64,4%
760	sajudmagje	174	64,4%
761	rintr	174	64,4%
762	rinje	174	64,4%
763	exejudcrim1	166	61,5%
764	exejudcrimnpl1	166	61,5%
765	exejudpcrim1	165	61,1%
766	exejudpcrimnpl1	165	61,1%
767	tpbaixjudncrim1dp	165	61,1%
768	tpbaixjudncrim1md	165	61,1%
769	arqncrim	162	60,0%
770	arqncrimjg	162	60,0%
771	ref	113	41,9%
772	i2	113	41,9%
773	i2a	113	41,9%
774	tpr2dp	110	40,7%
775	tpr2m	110	40,7%
776	tpr2md	110	40,7%

777	dip1	109	40,4%
778	cc1	108	40,0%
779	dbena1	108	40,0%
780	dcc1	108	40,0%
781	dfc1	108	40,0%
782	dpea1	108	40,0%
783	fc1	108	40,0%
784	tas1	108	40,0%
785	tpefet1	108	40,0%
786	tpi1	108	40,0%
787	tpsv1	108	40,0%
788	vpag	108	40,0%
789	i5	108	40,0%
790	tpr1dp	107	39,6%
791	tpr1m	107	39,6%
792	tpr1md	107	39,6%
793	tpr2p	107	39,6%
794	sajudp1_219	106	39,3%
795	tprrm	106	39,3%
796	incexfisc1	104	38,5%
797	incexpfisc1	104	38,5%
798	tpr1p	104	38,5%
799	susrr1	103	38,1%
800	perr1	103	38,1%
801	cnextnfisc1	102	37,8%
802	cpextnfisc1	102	37,8%
803	incexjnfisc1	102	37,8%
804	incexpnfisc1	102	37,8%
805	reatextnfisc1	102	37,8%
806	sentch1	102	37,8%
807	sentexh1	102	37,8%
808	sentextnfisc1	102	37,8%
809	susexfisc1	102	37,8%
810	susexfisc1	102	37,8%
811	susrr2	102	37,8%
812	tbaixextnfisc1	102	37,8%
813	tpbaixextnfisc1dp	102	37,8%
814	tpbaixextnfisc1m	102	37,8%
815	tpbaixextnfisc1md	102	37,8%
816	tpbaixextnfisc1p	102	37,8%
817	susex1	102	37,8%
818	klex	102	37,8%
819	tcextnfisc1	102	37,8%
820	iadextnfisc1	102	37,8%
821	icc1	102	37,8%
822	icex1	102	37,8%
823	pesusex1	102	37,8%
824	perr2	102	37,8%
825	pexsfisc1	102	37,8%
826	pexs1	102	37,8%
827	eff	102	37,8%
828	target.tbaix	102	37,8%

829	eff2	102	37,8%
830	target.tbaix2	102	37,8%
831	eff1	102	37,8%
832	target.tbaix1	102	37,8%
833	ipmtarget	102	37,8%
834	ipstarget	102	37,8%
835	tcltarget	102	37,8%
836	depjud	99	36,7%
837	i6	99	36,7%
838	tprrp	97	35,9%
839	susrr	96	35,6%
840	perr	96	35,6%
841	tprgm	95	35,2%
842	jg	94	34,8%
843	a1	94	34,8%
844	a2	94	34,8%
845	exejud1	93	34,4%
846	exejudncrim1	93	34,4%
847	exejudp1	93	34,4%
848	exejudpncrim1	93	34,4%
849	exejudr1	93	34,4%
850	exejudrncrim1	93	34,4%
851	incexj1	93	34,4%
852	incexp1	93	34,4%
853	magaj1	93	34,4%
854	mage1	93	34,4%
855	mage2	93	34,4%
856	magp1	93	34,4%
857	magp2	93	34,4%
858	magpae1	93	34,4%
859	sentjud1	93	34,4%
860	sentjudncrim1	93	34,4%
861	tamj1	93	34,4%
862	tbaixjud1	93	34,4%
863	tbaixjudncrim1	93	34,4%
864	tpcpex1dp	93	34,4%
865	tpcpex1m	93	34,4%
866	tpcpex1md	93	34,4%
867	tpcpex1p	93	34,4%
868	tpsentex1dp	93	34,4%
869	tpsentex1m	93	34,4%
870	tpsentex1md	93	34,4%
871	tpsentex1p	93	34,4%
872	magetit2	93	34,4%
873	magptit2	93	34,4%
874	magaj	93	34,4%
875	incexp	93	34,4%
876	incexj	93	34,4%
877	tcjud1	93	34,4%
878	tcjudncrim1	93	34,4%
879	iadjud1	93	34,4%
880	iadjudncrim1	93	34,4%

881	tpbaixjudncrim1m	90	33,3%
882	tpbaixjudncrim1p	90	33,3%
883	tpcpc1dp	90	33,3%
884	tpcpc1md	90	33,3%
885	tpsentc1dp	90	33,3%
886	tpsentc1m	90	33,3%
887	tpsentc1md	90	33,3%
888	tpsentc1p	90	33,3%
889	arqjg	88	32,6%
890	a3	88	32,6%
891	arq	87	32,2%
892	r	87	32,2%
893	tpbaixcrim2dp	87	32,2%
894	tpbaixcrim2m	87	32,2%
895	tpbaixcrim2md	87	32,2%
896	tpbaixcrim2p	87	32,2%
897	tpbaixncrim2dp	87	32,2%
898	tpbaixncrim2m	87	32,2%
899	tpbaixncrim2md	87	32,2%
900	tpbaixncrim2p	87	32,2%
901	receitas	87	32,2%
902	i	87	32,2%
903	i1	87	32,2%
904	reatcrim2	86	31,9%
905	cnccrim1	84	31,1%
906	cnccrim2	84	31,1%
907	cnocrim2	84	31,1%
908	cnoncrim2	84	31,1%
909	cnrcrim2	84	31,1%
910	cnrnrcrim2	84	31,1%
911	cpccrim1	84	31,1%
912	cpccrim2	84	31,1%
913	decrcrim2	84	31,1%
914	magin	84	31,1%
915	reatccrim1	84	31,1%
916	sentccrim1	84	31,1%
917	tbaixccrim1	84	31,1%
918	tbaixccrim2	84	31,1%
919	tpbaixccrim1dp	84	31,1%
920	tpbaixccrim1m	84	31,1%
921	tpbaixccrim1md	84	31,1%
922	tpbaixccrim1p	84	31,1%
923	tpbaixncrim1dp	84	31,1%
924	tpbaixncrim1m	84	31,1%
925	tpbaixncrim1md	84	31,1%
926	tpbaixncrim1p	84	31,1%
927	tccrim2	84	31,1%
928	tccrim1	84	31,1%
929	iadccrim2	84	31,1%
930	iadccrim1	84	31,1%
931	reatccrim	80	29,6%
932	cnccrim	75	27,8%

933	cpcrim	75	27,8%
934	tbaixcrim	75	27,8%
935	cpcrimjud	75	27,8%
936	sentcrim	75	27,8%
937	tccrim	75	27,8%
938	iadcrim	75	27,8%
939	iadext1	43	15,9%
940	iadextfisc1	43	15,9%
941	scoreacp	36	13,3%
942	ranking	36	13,3%
943	idporte	36	13,3%
944	porte	36	13,3%
945	scnex1	34	12,6%
946	iadex1	34	12,6%

Fonte: Dados da pesquisa. **AUS** é a quantidade de dados ausentes; **% AUS** é a quantidade de dados ausentes dividida por 270 Tribunais x anos.

ANEXO L – Variáveis sem dados ausentes de Desempenho

N	VAR	AUS	% AUS
947	gtot	90	n/a
948	pib	90	n/a
949	h1	90	n/a
950	apublic	90	n/a
951	apublic2	90	n/a
952	arqdisp	90	n/a
953	arqntutil	90	n/a
954	arqtutil	90	n/a
955	cc2	90	n/a
956	ccadm	90	n/a
957	cctrje1	90	n/a
958	cn	90	n/a
959	cn2	90	n/a
960	cnc1	90	n/a
961	cncncrim1	90	n/a
962	cnelet	90	n/a
963	cnelet1	90	n/a
964	cnelet2	90	n/a
965	cnextfisc1	90	n/a
966	cnn crim	90	n/a
967	cnn crim2	90	n/a
968	cno	90	n/a
969	cno2	90	n/a
970	cnr	90	n/a
971	cnr2	90	n/a
972	comp	90	n/a
973	cp	90	n/a
974	cp2	90	n/a
975	cpc1	90	n/a
976	cpcncrim1	90	n/a
977	cpextfisc1	90	n/a
978	cpncrim	90	n/a
979	cpncrim2	90	n/a
980	dben	90	n/a
981	dbena2	90	n/a
982	dbenaadm	90	n/a
983	dbenatrje1	90	n/a
984	dbeni	90	n/a
985	dcc	90	n/a
986	dcc2	90	n/a
987	dccadm	90	n/a
988	dcctrje1	90	n/a
989	dec	90	n/a
990	dec2	90	n/a
991	dech2	90	n/a
992	decncrim2	90	n/a
993	derext1	90	n/a
994	dest	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
995	dfc	90	n/a
996	dfc2	90	n/a
997	dfcadm	90	n/a
998	dfctrje1	90	n/a
999	dinf1	90	n/a
1000	dinf2	90	n/a
1001	dip	90	n/a
1002	dip2	90	n/a
1003	dipadm	90	n/a
1004	diptrje1	90	n/a
1005	dk	90	n/a
1006	dmag	90	n/a
1007	dpco	90	n/a
1008	dpe	90	n/a
1009	dpea	90	n/a
1010	dpea2	90	n/a
1011	dpeadm	90	n/a
1012	dpeatrje1	90	n/a
1013	dpei	90	n/a
1014	dpj	90	n/a
1015	dserv	90	n/a
1016	dter	90	n/a
1017	fc2	90	n/a
1018	fcadm	90	n/a
1019	fctrje1	90	n/a
1020	mag	90	n/a
1021	mag1	90	n/a
1022	mag2	90	n/a
1023	magsj2	90	n/a
1024	mtotal	90	n/a
1025	mutil	90	n/a
1026	odc	90	n/a
1027	odp	90	n/a
1028	ok	90	n/a
1029	ooc	90	n/a
1030	reat	90	n/a
1031	reat2	90	n/a
1032	reatc1	90	n/a
1033	reatncrim1	90	n/a
1034	reatextfisc1	90	n/a
1035	reatncrim	90	n/a
1036	reatncrim2	90	n/a
1037	rint	90	n/a
1038	rint2	90	n/a
1039	rintc1	90	n/a
1040	rintcj1	90	n/a
1041	rintcp1	90	n/a
1042	rintj	90	n/a
1043	rintj2	90	n/a
1044	rintp	90	n/a
1045	rintp2	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
1046	rsup	90	n/a
1047	rsup1	90	n/a
1048	rsup2	90	n/a
1049	sajud	90	n/a
1050	sajud1	90	n/a
1051	sajud2	90	n/a
1052	sajudp2_219	90	n/a
1053	sentc1	90	n/a
1054	sentncrim1	90	n/a
1055	sentex1	90	n/a
1056	sentextfisc1	90	n/a
1057	senth1	90	n/a
1058	servadmseti	90	n/a
1059	servin	90	n/a
1060	sus	90	n/a
1061	sus1	90	n/a
1062	sus2	90	n/a
1063	susc1	90	n/a
1064	susrg	90	n/a
1065	susrg1	90	n/a
1066	susrg2	90	n/a
1067	tas2	90	n/a
1068	tasadm	90	n/a
1069	tbaix	90	n/a
1070	tbaix2	90	n/a
1071	tbaixc1	90	n/a
1072	tbaixncrim1	90	n/a
1073	tbaixex1	90	n/a
1074	tbaixextfisc1	90	n/a
1075	tbaixncrim	90	n/a
1076	tbaixncrim2	90	n/a
1077	tcc	90	n/a
1078	tcefet	90	n/a
1079	tfaxe	90	n/a
1080	tfaut	90	n/a
1081	tpbaix2m	90	n/a
1082	tpbaix2p	90	n/a
1083	tpbaixc1m	90	n/a
1084	tpbaixc1p	90	n/a
1085	tpbaixextfisc1dp	90	n/a
1086	tpbaixextfisc1m	90	n/a
1087	tpbaixextfisc1md	90	n/a
1088	tpbaixextfisc1p	90	n/a
1089	tpbaixm	90	n/a
1090	tpbaixp	90	n/a
1091	tpcp1m	90	n/a
1092	tpcp1p	90	n/a
1093	tpcp2dp	90	n/a
1094	tpcp2m	90	n/a
1095	tpcp2md	90	n/a
1096	tpcp2p	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
1097	tpcpc1m	90	n/a
1098	tpcpc1p	90	n/a
1099	tpcpm	90	n/a
1100	tpcpp	90	n/a
1101	tpdec2dp	90	n/a
1102	tpdec2m	90	n/a
1103	tpdec2md	90	n/a
1104	tpdec2p	90	n/a
1105	tpefet	90	n/a
1106	tpefet2	90	n/a
1107	tpefetadm	90	n/a
1108	tpesc	90	n/a
1109	tpi2	90	n/a
1110	tpiadm	90	n/a
1111	tprg1dp	90	n/a
1112	tprg1m	90	n/a
1113	tprg1md	90	n/a
1114	tprg1p	90	n/a
1115	tprg2dp	90	n/a
1116	tprg2m	90	n/a
1117	tprg2md	90	n/a
1118	tprg2p	90	n/a
1119	tprgp	90	n/a
1120	tps	90	n/a
1121	tpsent1m	90	n/a
1122	tpsent1p	90	n/a
1123	tpsv	90	n/a
1124	tpsv2	90	n/a
1125	tpsvadm	90	n/a
1126	tptic	90	n/a
1127	tptotdp	90	n/a
1128	tptotm	90	n/a
1129	tptotmd	90	n/a
1130	tptotp	90	n/a
1131	ui	90	n/a
1132	vcc1	90	n/a
1133	vcc2	90	n/a
1134	vccadm	90	n/a
1135	vfc1	90	n/a
1136	vfc2	90	n/a
1137	vfcadm	90	n/a
1138	dbena	90	n/a
1139	drh	90	n/a
1140	odck	90	n/a
1141	dpjio	90	n/a
1142	fc	90	n/a
1143	cc	90	n/a
1144	tpin	90	n/a
1145	tpaf1	90	n/a
1146	sajudp1	90	n/a
1147	tpaf2	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
1148	sajudp2	90	n/a
1149	sajudp	90	n/a
1150	tpaf	90	n/a
1151	tpi	90	n/a
1152	serv	90	n/a
1153	tvefet	90	n/a
1154	tfaux	90	n/a
1155	mage	90	n/a
1156	magp	90	n/a
1157	magv	90	n/a
1158	ts	90	n/a
1159	ftt	90	n/a
1160	cnext1	90	n/a
1161	cnex1	90	n/a
1162	cpext1	90	n/a
1163	cpex1	90	n/a
1164	tbaixext1	90	n/a
1165	sentext1	90	n/a
1166	cn1	90	n/a
1167	cp1	90	n/a
1168	tbaix1	90	n/a
1169	sent1	90	n/a
1170	cnjud	90	n/a
1171	cpjud	90	n/a
1172	cpncrimjud	90	n/a
1173	tram	90	n/a
1174	sent	90	n/a
1175	sentncrim	90	n/a
1176	rintinc	90	n/a
1177	rintincp	90	n/a
1178	tram2tru	90	n/a
1179	tram1jetr	90	n/a
1180	traml	90	n/a
1181	traml2tru	90	n/a
1182	traml1jetr	90	n/a
1183	h2	90	n/a
1184	tptotst	90	n/a
1185	g1	90	n/a
1186	g2	90	n/a
1187	g3	90	n/a
1188	g4	90	n/a
1189	g5	90	n/a
1190	g5a	90	n/a
1191	g5b	90	n/a
1192	g6	90	n/a
1193	g7	90	n/a
1194	g8	90	n/a
1195	g9	90	n/a
1196	g10a	90	n/a
1197	g10b	90	n/a
1198	g10c	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
1199	g10d	90	n/a
1200	inf1	90	n/a
1201	eo1	90	n/a
1202	eo2	90	n/a
1203	eo3	90	n/a
1204	f1	90	n/a
1205	f2	90	n/a
1206	f3	90	n/a
1207	f4a	90	n/a
1208	f4b	90	n/a
1209	f4c	90	n/a
1210	f4d	90	n/a
1211	f5	90	n/a
1212	f6	90	n/a
1213	inf2	90	n/a
1214	dm	90	n/a
1215	pm	90	n/a
1216	procml	90	n/a
1217	proct	90	n/a
1218	ch	90	n/a
1219	ch2	90	n/a
1220	ch1	90	n/a
1221	ch1jetr	90	n/a
1222	cm	90	n/a
1223	cm2	90	n/a
1224	cm1	90	n/a
1225	cs	90	n/a
1226	cs2	90	n/a
1227	cs1	90	n/a
1228	k	90	n/a
1229	k2	90	n/a
1230	kc1	90	n/a
1231	kex1	90	n/a
1232	k1	90	n/a
1233	kl	90	n/a
1234	kl2	90	n/a
1235	kl1	90	n/a
1236	ks	90	n/a
1237	ks2	90	n/a
1238	ksc1	90	n/a
1239	ksex1	90	n/a
1240	ks1	90	n/a
1241	tc	90	n/a
1242	tc2	90	n/a
1243	tcc1	90	n/a
1244	tcex1	90	n/a
1245	tc1	90	n/a
1246	tcncrim	90	n/a
1247	tcncrim2	90	n/a
1248	tccncrim1	90	n/a
1249	tcext1	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
1250	tcextfisc1	90	n/a
1251	tcc1je	90	n/a
1252	tcl	90	n/a
1253	tcl2	90	n/a
1254	tclc1	90	n/a
1255	tclex1	90	n/a
1256	tcl1	90	n/a
1257	sm	90	n/a
1258	sm2	90	n/a
1259	smc1	90	n/a
1260	smex1	90	n/a
1261	sm1	90	n/a
1262	ipm	90	n/a
1263	ipm2	90	n/a
1264	ipmc1	90	n/a
1265	ipmex1	90	n/a
1266	ipm1	90	n/a
1267	ips	90	n/a
1268	ipsjud	90	n/a
1269	ipsjud2	90	n/a
1270	ipsjudc1	90	n/a
1271	ipsjudex1	90	n/a
1272	ipsjud1	90	n/a
1273	procel	90	n/a
1274	procel2	90	n/a
1275	procel1	90	n/a
1276	scn	90	n/a
1277	scn2	90	n/a
1278	scnc1	90	n/a
1279	scn1	90	n/a
1280	iad	90	n/a
1281	iad2	90	n/a
1282	iadc1	90	n/a
1283	iad1	90	n/a
1284	iadncrim	90	n/a
1285	iadncrim2	90	n/a
1286	iadncrim1	90	n/a
1287	ic	90	n/a
1288	ic2	90	n/a
1289	ic1	90	n/a
1290	pesus	90	n/a
1291	pesus2	90	n/a
1292	pesus1	90	n/a
1293	pesusc1	90	n/a
1294	perg	90	n/a
1295	perg2	90	n/a
1296	perg1	90	n/a
1297	peoutros	90	n/a
1298	peoutros2	90	n/a
1299	peoutros1	90	n/a
1300	dpmag	90	n/a

N	VAR	AUS	% AUS
1301	dpcn	90	n/a
1302	sajudmag	90	n/a
1303	sajudmag2	90	n/a
1304	sajudmag1	90	n/a
1305	sajudserv	90	n/a
1306	rx	90	n/a
1307	rin	90	n/a
1308	rx2	90	n/a
1309	rin2	90	n/a
1310	rx1	90	n/a
1311	rin1	90	n/a
1312	cp.sus.fisc.penal	90	n/a
1313	tbaix.sus.fisc.penal	90	n/a
1314	areakm	90	n/a
1315	comarca	90	n/a
1316	varae	90	n/a
1317	vara	90	n/a
1318	je	90	n/a
1319	varaje	90	n/a
1320	varah	90	n/a

Fonte: Dados da pesquisa. Todas as variáveis de Desempenho restantes não possuem dados ausentes, salvo o ano de 2021.

Como esses dados serão ignorados nos cálculos de 2021, o valor % AUS não se aplica (n/a).