

O I Concurso Público Nacional Unificado da magistratura do trabalho

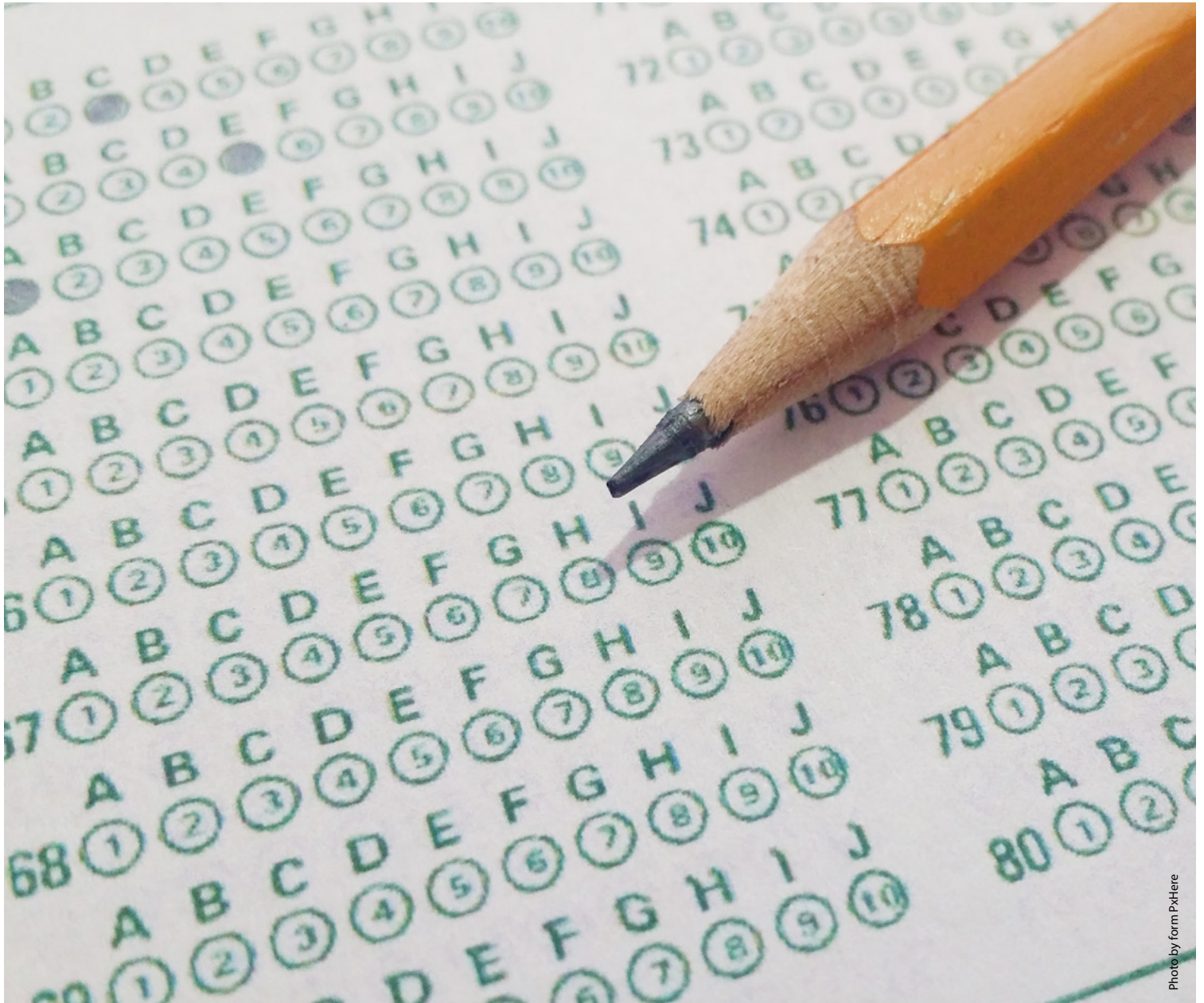


Photo by form PxlHere

Alexandre dos Santos Cunha
André Gambier Campos
Fernando de Castro Fontainha
Fernando Marcial Ricci Araujo (Org.)

Isaac Costa Reis
Jaqueline de Jesus Cardoso
Luciana Barbosa Musse
Tatiana Dias Silva



O I Concurso Público Nacional Unificado da magistratura do trabalho

Alexandre dos Santos Cunha
André Gambier Campos
Fernando de Castro Fontainha
Fernando Marcial Ricci Araujo (Org.)
Isaac Costa Reis
Jaqueline de Jesus Cardoso
Luciana Barbosa Musse
Tatiana Dias Silva

Projeto fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à justiça do trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do sistema de justiça brasileiro — O I Concurso Público Nacional Unificado da magistratura do trabalho

Por Alexandre dos Santos Cunha, André Gambier Campos, Fernando de Castro Fontainha, Fernando Marcial Ricci Araujo (Org.), Isaac Costa Reis, Jaqueline de Jesus Cardoso, Luciana Barbosa Musse e Tatiana Dias Silva

Copyright© 2022

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

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

Coordenador de pesquisa

Alexandre Cunha (Ipea e IPC-IG)

Pesquisadores

Alexandre dos Santos Cunha
André Gambier Campos
Fernando de Castro Fontainha
Isaac Costa Reis
Jaqueline de Jesus Cardoso
Luciana Barbosa Musse
Tatiana Dias Silva

Produção visual realizada pela equipe de Publicações do IPC-IG

Roberto Astorino, Flávia Amaral, Priscilla Minari e Manoel Salles

Direitos e Permissões — todos os direitos reservados.

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

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

ISBN: 978-65-5635-034-9





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

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2022)

Diretor

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Vice-diretor

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Conselho consultivo

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

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT

Juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto

Comitê de pesquisas

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

Coordenador administrativo e de pesquisa

José Valmir Santos Filho

Coordenadora de formação

Cristiane Rosa Pitombo

Assessoria acadêmica e de pesquisa

Adriene Domingues Costa

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

Ministra Dora Maria da Costa

Vice-diretor

Ministro Walmir Oliveira da Costa (*in memoriam*)

Conselho consultivo

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

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT

Juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto

Comitê de pesquisas

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

Coordenador administrativo e de pesquisa

José Valmir Santos Filho

Coordenadora de formação

Cristiane Rosa Pitombo

Assessoria acadêmica e de pesquisa

Adriene Domingues Costa

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

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Vice-diretor

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Conselho consultivo

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

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT

Juiz Giovanni Olsson

Comitê de pesquisas

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

Coordenadora administrativa

Denimar Ferreira de Menezes

Coordenador de formação e de pesquisa

José Valmir Santos Filho

Assessoria acadêmica e de pesquisa

Fernanda Paixão Araújo Pinto

AGRADECIMENTOS

Fruto de intenso trabalho coletivo e multidisciplinar, este livro não poderia ter sido elaborado sem a colaboração de muitos profissionais aos quais nos voltamos agora com uma palavra de agradecimento. Assim, agradecemos aos pesquisadores do Projeto “Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho” (Ipea Projetos nº 141/2018): André Gambier Campos; Fernando de Castro Fontainha; Isaac Costa Reis; Jaqueline de Jesus Cardoso; Luciana Barbosa Musse e Tatiana Dias Silva. A dedicação e profissionalismo dos pesquisadores envolvidos no referido projeto contribuiu, em larga medida, para o aprofundamento do estudo a respeito dos modelos e critérios de seleção de magistrados na Justiça do Trabalho nos últimos anos.

Da mesma forma, agradecemos aos pesquisadores do *International Policy Centre For Inclusive Growth* (IPC-IG) que atuaram no projeto “Fortalecimento da Produção e Gestão de Informações Relacionadas à Justiça do Trabalho para Ampliação da Compreensão e Aperfeiçoamento do Sistema de Justiça Brasileiro” (Projeto BRA/19/008). O trabalho destes profissionais contribuiu para a expansão e o aprofundamento do estudo de dimensões ainda pouco conhecidas da atuação da Justiça do Trabalho no Brasil como, por exemplo, o papel do Ensino Judicial na formação continuada de magistrados e, ainda, a organização da jurisdição trabalhista brasileira em uma perspectiva comparada com outros países portadores de mercados laborais semelhantes ao do Brasil.

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

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

Brasília, 10 de fevereiro de 2022

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

SUMÁRIO

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

CAPÍTULO 1. PERFIL DOS APROVADOS NO PRIMEIRO CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO DA JUSTIÇA DO TRABALHO..... 16

1.1 Introdução.....	16
1.2 Metodologia.....	17
1.3 Perfil social, educacional e laboral dos aprovados.....	20
1.4 Trajetória laboral dos aprovados.....	26
1.5 Chances e probabilidades de aprovação no concurso, de acordo com o perfil social, educacional e laboral dos candidatos.....	30
1.6 Considerações finais.....	35
Anexo I.....	36
Custos financeiros para a aprovação no concurso.....	36

CAPÍTULO 2. ANÁLISE DO MODELO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DO I CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO..... 39

2.1 Introdução.....	39
2.2 Metodologia.....	41
2.3 Descrição e análise da 1ª etapa — prova objetiva seletiva.....	44
2.4 Descrição e análise da 2ª etapa — prova escrita discursiva e prova prática (prova de sentença).....	49
2.4.1 Prova escrita discursiva.....	49
2.4.2 Prova prática (prova de sentença).....	54
2.5 Descrição e análise da 3ª etapa.....	57
2.5.1 Inscrição definitiva.....	57
2.5.2 Exames de sanidade física e mental.....	58
2.5.3 Sindicância da vida pregressa e investigação social.....	59

2.6	Descrição e Análise da 4ª fase — prova oral	60
2.7	Descrição e Análise da 5ª etapa — prova de títulos.....	66
2.8	Considerações finais	69
2.9	Referências bibliográficas	70

CAPÍTULO 3. SELETIVIDADES NO I CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO DA MAGISTRATURA DO TRABALHO 71

3.1	Introdução	71
3.2	Metodologia	72
3.3	Número de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso.....	75
3.4	Evolução dos perfis dos candidatos aprovados nas sucessivas etapas do concurso.....	78
3.4.1	Perfis sociais e educacionais	78
3.4.2	Perfis laborais.....	83
3.5	Chances e probabilidades de aprovação dos candidatos nas sucessivas etapas do concurso	89
3.6	Considerações finais	92
	Anexo II	94
	Custos financeiros para a aprovação dos candidatos nas sucessivas etapas do concurso..	94

CAPÍTULO 4. I CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO: NOTAS SOBRE VAGAS RESERVADAS, CANDIDATOS COM CONDIÇÕES ESPECIAIS E COM ISENÇÃO DE INSCRIÇÃO. 99

4.1	Introdução	99
4.1.1	Concurso para Magistratura do Trabalho: análise geral com base no edital	100
4.1.2	Análise da Comissão Especial para avaliar a veracidade da autodeclaração de candidatos negros	102
4.1.3	Perfil dos candidatos e candidatas	105
4.1.3.1.	Perfil dos candidatos conforme opção pelas vagas reservadas.....	106
4.1.4	Custos do concurso	107
4.2	Condições especiais.....	109

4.3 Isenção de taxa de inscrição	109
4.4 Considerações sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e isenção de inscrição no I CPNU.....	110
4.4.1 Validade da autodeclaração racial.....	110
4.4.2 Limite de vagas para aplicação da norma.....	111
4.4.3 Custos do concurso	112
4.4.4 Transparência da divulgação dos resultados	112
4.5 Referências	113

CAPÍTULO 5. DEZ ANOS DE RECRUTAMENTO NA MAGISTRATURA TRABALHISTA BRASILEIRA (2007–2016) 114

5.1 Introdução.....	114
5.2 Concursos no tempo	115
5.3 Concursos no espaço.....	117
5.4 Entidades organizadoras.....	118
5.5 Concursos, remuneração e isenção.....	120
5.6 Requisitos	120
5.7 Prazo de inscrição, idade e validade do concurso	121
5.8 Modalidades de Inscrição	121
5.9 Reserva de vagas.....	121
5.10 Elementos de seleção	122
5.11 Recursos.....	127
5.12 Curso de formação, atribuições, habilidades	127
5.13 Lactantes	127
5.14 Desempate, banca, exame grafotécnico.....	127
Anexo III	128

CONSIDERAÇÕES FINAIS 130

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Linha do tempo do CNU.....	41
FIGURA 2. Taxonomia de Bloom (1956)	42
FIGURA 3. Taxonomia de Bloom, revisada por Anderson et al. (2001).....	43
FIGURA 4. Fluxograma — Número de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso	76
FIGURA 5. Fluxograma — Número de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso (resumo).....	77
FIGURA 6. Fluxo comparativo de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Perfil social dos candidatos aprovados: região geográfica de residência (em %)	21
GRÁFICO 2. Perfil social dos candidatos aprovados: sexo (em %).....	21
GRÁFICO 3. Perfil social dos candidatos aprovados: idade (em %).....	21
GRÁFICO 4. Perfil social dos candidatos aprovados: cor/raça (em %).....	22
GRÁFICO 5. Perfil social dos candidatos aprovados: rendimento individual médio no setor de residência da família (em %)	22
GRÁFICO 6. Perfil educacional dos candidatos aprovados (em %).....	23
GRÁFICO 7. Perfil laboral dos candidatos aprovados: experiência laboral prévia como assalariado nos últimos dez anos (em %)	25
GRÁFICO 8. Perfil laboral dos candidatos aprovados: experiência laboral prévia como pessoa jurídica nos últimos dez anos (em %)	25
GRÁFICO 9. Perfil laboral dos candidatos aprovados: experiência laboral prévia como assalariado ou como pessoa jurídica nos últimos dez anos (em %)	25
GRÁFICO 10. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: se trabalhava como assalariado em cada um dos últimos dez anos (2008–2017) (em %)	27
GRÁFICO 11. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: se trabalhava como pessoa jurídica em cada um dos últimos dez anos (2008–2017) (em %).....	27
GRÁFICO 12. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: se trabalhava simultaneamente como assalariado e como pessoa jurídica em cada um dos últimos dez anos (2008–2017) (em %).....	27
GRÁFICO 13. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: tempo médio em emprego ou ocupação em cada um dos últimos dez anos — assalariado ou pessoa jurídica (2008–2017) (em meses).....	28
GRÁFICO 14. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: natureza jurídica do estabelecimento em que trabalhava nos últimos dez anos — assalariado/pessoa jurídica (2008–2017) (em %).....	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 15. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: natureza jurídica do estabelecimento em que trabalhava em cada um dos últimos dez anos — apenas setor público, assalariado ou pessoa jurídica (2008–2017) (em %)	28
GRÁFICO 16. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: natureza jurídica do estabelecimento em que trabalhava em cada um dos últimos dez anos — apenas setor privado, assalariado ou pessoa jurídica (2008–2017) (em %)	29
GRÁFICO 17. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral — como assalariado ou pessoa jurídica —, em cada um dos últimos dez anos (abr./2019) (em R\$)	30
GRÁFICO 18. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com alguns atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos	33
GRÁFICO 19. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil dos candidatos (típico ou não típico)	34
GRÁFICO 20. Média de custos financeiros para participação do CPNU (out./2019) (em R\$)	38
GRÁFICO 21. Quem arcou com os custos financeiros para participar do CPNU (múltipla resposta) (em R\$)	38
GRÁFICO 22. Etapa em que os custos financeiros para participar do CPNU foram mais elevados (resposta única) (em %)	38
GRÁFICO 23. Distribuição dos candidatos por local de realização da prova objetiva seletiva	44
GRÁFICO 24. Distribuição das questões da prova objetiva seletiva por ramo do Direito	47
GRÁFICO 25. Distribuição das questões da prova objetiva seletiva por fonte do Direito	48
GRÁFICO 26. Distribuição das questões da prova objetiva seletiva por competência/habilidade	48
GRÁFICO 27. Fontes do Direito mobilizadas na prova discursiva	51
GRÁFICO 28. Competências/habilidades exigidas na prova discursiva	52
GRÁFICO 29. Nota dos aprovados na 2ª etapa — prova discursiva	53
GRÁFICO 30. Fontes do Direito mobilizadas na prova de sentença	55
GRÁFICO 31. Competências/habilidades exigidas na prova de sentença	56
GRÁFICO 32. Densidade das notas dos aprovados na prova prática de sentença	56
GRÁFICO 33. Correlação entre notas e ordem geral de arguição dos candidatos (ordem única para todos os dias, todos os horários)	63
GRÁFICO 34. Fontes do Direito mobilizadas na prova oral	64
GRÁFICO 35. Competências/habilidades mobilizadas na prova oral	64
GRÁFICO 36. Notas de todos os candidatos na prova oral	66
GRÁFICO 37. Distribuição das notas obtidas pelos candidatos na prova de títulos	69
GRÁFICO 38. Distribuição das notas obtidas pelos candidatos no CNPU	70
GRÁFICO 39. Região de residência dos candidatos (em %)	79
GRÁFICO 40. Sexo dos candidatos (em %)	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 41. Idade dos candidatos (em %)	79
GRÁFICO 42. Cor/raça dos candidatos (em %)	80
GRÁFICO 43. Deficiência ou não dos candidatos (em %)	80
GRÁFICO 44. Estado civil dos candidatos (em %)	81
GRÁFICO 45. Nacionalidade dos candidatos (em %)	81
GRÁFICO 46. Instrução dos candidatos (em %)	82
GRÁFICO 47. Estrato social dos candidatos (em %)	82
GRÁFICO 48. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados nos últimos dez anos (em %).....	83
GRÁFICO 49. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados no setor público nos últimos dez anos (em %)	83
GRÁFICO 50. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados no Poder Judiciário (federal ou estadual) nos últimos dez anos (em %)	84
GRÁFICO 51. Jornada semanal média dos candidatos na experiência laboral prévia como assalariados nos últimos dez anos (em %)	84
GRÁFICO 52. Experiência laboral prévia dos candidatos como PJ nos últimos dez anos (em %)	85
GRÁFICO 53. Experiência laboral prévia simultânea (como assalariados e como PJs) dos candidatos nos últimos dez anos (em %)	85
GRÁFICO 54. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados ou como PJs nos últimos dez anos (em %).....	86
GRÁFICO 55. Evolução da média de salário/remuneração dos candidatos ao longo da experiência laboral (assalariados ou PJs) dos últimos dez anos (em R\$ de abril/2019)	88
GRÁFICO 56. Média de salário/remuneração dos candidatos (assalariados ou PJs) no ano de 2017 (em R\$ de abril/2019).....	88
GRÁFICO 57. Custos financeiros totais para participar do I Concurso Público Nacional Unificado (em R\$).....	94
GRÁFICO 58. Custos financeiros diversos para participar do I Concurso Público Nacional Unificado (em R\$)	95
GRÁFICO 59. Quem arcou com estes custos financeiros? (em R\$)	96
GRÁFICO 60. Participou de outros concursos públicos para a Magistratura do Trabalho, antes do I Concurso Público Nacional Unificado? (em %)	97
GRÁFICO 61. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do concurso — cor/raça (em %).....	105
GRÁFICO 62. Perfil dos candidatos aprovados-região geográfica de residência (em %).....	106
GRÁFICO 63. Perfil social dos candidatos aprovados — rendimento individual médio no setor de residência da família (em %)	107
GRÁFICO 64. Custos de participação no I CNPU segundo tipo de concorrência (em R\$)	108
GRÁFICO 65. Vagas por ano.....	116
GRÁFICO 66. Vagas por ano (2007–2016).....	116

GRÁFICO 67. Vagas por região (em %)	117
GRÁFICO 68. Vagas por região.....	117
GRÁFICO 69. Entidades organizadoras por ano (2007–2016) (em %).....	119
GRÁFICO 70. Entidades organizadoras por região (em %).....	119
GRÁFICO 71. Elementos da seleção (em %).....	122
GRÁFICO 72. Provas práticas com conciliador e mediação/arbitragem (2007–2017) (em %)	123
GRÁFICO 73. Prova de múltipla escolha (200–2017) (em %).....	123
GRÁFICO 74. Prova de sentença (2007–2017) (em %)	124
GRÁFICO 75. Prova discursiva (2007–2017) (em %).....	124
GRÁFICO 76. Prova Oral (2007–2017) (em %)	124
GRÁFICO 77. A avaliação psicológica (2007–2017) (em %)	125
GRÁFICO 78. Exame de sanidade (2007–2017) (em %).....	125
GRÁFICO 79. Exame médico (2007–2017) (em %)	125
GRÁFICO 80. Exame de vida pregressa (2007–2017) (em %)	126

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1. Perfil Social dos candidatos aprovados.....	20
TABELA 2. Perfil educacional dos candidatos aprovados	23
TABELA 3. Perfil laboral dos candidatos aprovados.....	24
TABELA 4. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral — como assalariado ou pessoa jurídica — em cada um dos últimos dez anos (abr./2019)	29
TABELA 5. Chances de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil social, educacional e laboral dos candidatos	31
TABELA 6. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil dos candidatos (típico ou não típico)	34
TABELA 7. Custos financeiros para participar do CPNU (out./2019) (em R\$)*	37
TABELA 8. Etapas do CNPU	41
TABELA 9. Composição da Comissão Examinadora da Prova Objetiva Seletiva	45
TABELA 10. Distribuição das questões da prova seletiva objetiva por blocos e ramos do Direito.....	46
TABELA 11. Fluxo de candidatos(as) na prova objetiva seletiva	48
TABELA 12. Composição da Comissão Examinadora da Prova Discursiva — 2ª etapa.....	51
TABELA 13. Número de candidatos aprovados na prova discursiva	53
TABELA 14. Composição da Comissão Examinadora da prova de sentença	54

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 15. Fluxo de candidatos aprovados na 2ª etapa (prova de sentença) do concurso.....	56
TABELA 16. Fluxo de candidatos na 3ª etapa do concurso	59
TABELA 17. Composição da comissão examinadora da prova oral	61
TABELA 18. Títulos classificados em razão de seu perfil acadêmico ou profissional	67
TABELA 19. Classificação dos títulos por pontuação atribuída	68
TABELA 20. Evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral (assalariados e PJs) dos últimos dez anos.....	87
TABELA 21. Regressões logísticas binomiais — chances e probabilidades de os candidatos serem habilitados e classificados/ aprovados em cada uma das etapas do concurso, de acordo com seus perfis sociais, educacionais e laborais	90
TABELA 22. Participou de outros concursos públicos na área jurídica? Candidatos inscritos	98
TABELA 23. Participou de outros concursos públicos na área jurídica? Candidatos aprovados	98
TABELA 24. Reserva de vagas para negros na Justiça do Trabalho	99
TABELA 25. Inscritos e aprovados por fase no I Concurso Público Nacional Unificado Para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho	100
TABELA 26. Avaliações das autodeclarações de candidatos às vagas reservadas para negros aprovados na prova de sentença	102
TABELA 27. Vagas por ano (2007–2016).....	116
TABELA 28. Vagas por região.....	118
TABELA 29. Entidades organizadoras por ano (2007–2016).....	119
TABELA 30. Entidades organizadoras por região.....	120
TABELA 31. Etapa dos concursos, por ano e região (2007–2016)	128

CAPÍTULO 1.

PERFIL DOS APROVADOS NO PRIMEIRO CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO DA JUSTIÇA DO TRABALHO¹

Alexandre dos Santos Cunha e André Gambier Campos

1.1 Introdução

O texto que segue é um dos resultados do projeto de pesquisa Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho, desenvolvida em conjunto pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), e pelo Ipea.

O propósito específico deste capítulo é descrever empiricamente o perfil dos candidatos aprovados no I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU), que foi organizado pela ENAMAT, com o intuito de selecionar candidatos ao cargo de juiz substituto do Trabalho.

Esse concurso, cuja realização teve início em agosto de 2017, foi o primeiro da história da Justiça do Trabalho com um alcance efetivamente nacional. Até então, os concursos públicos para esse cargo sempre se caracterizaram por uma feição regional, sendo organizados pelos tribunais regionais do trabalho.

Diante do seu ineditismo, o CPNU surge como um objeto muito relevante para a compreensão dos magistrados, que, essencialmente, serão os responsáveis por delinear o futuro da Justiça do Trabalho nas próximas décadas.

Dessa maneira, este capítulo se preocupa em descrever o perfil dos candidatos aprovados em tal concurso, o que é realizado ao longo das seções 2 a 5. Na seção 2, que possui um escopo metodológico, são apresentadas as fontes de informações utilizadas (sete fontes, de variadas naturezas e distintas origens), bem como as técnicas de análise aplicadas (técnicas estatísticas descritivas e correlacionais). Na seção 3, que conta com uma perspectiva latitudinal (*cross-section analysis*), são descritos atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos aprovados no CPNU em 2017 como região geográfica de origem,

1. Este capítulo foi originalmente publicado em Abril de 2020 sob a forma de Nota Técnica no quadro da pesquisa “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”. Este projeto de pesquisa teve lugar entre os meses de fevereiro de 2019 e março de 2020 e foi desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

sexo, idade, cor/raça, estado civil e estrato social da família. Na seção 4, que utiliza uma perspectiva longitudinal (*panel analysis*), são descritas as trajetórias laborais dos candidatos aprovados nos últimos dez anos (de 2008 a 2017) incluindo, por exemplo: se trabalharam anteriormente, se trabalharam como assalariados ou como pessoas jurídicas, qual o salário obtido ou a remuneração, e assim por diante. Na seção 5, que faz uso de uma perspectiva correlacional, são apresentadas chances e probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos em 2017 basicamente, a ideia é verificar quais atributos foram decisivos para aumentar ou diminuir as chances e as probabilidades de aprovação.

Ao término deste capítulo, na seção 6, há algumas considerações finais, que resumem os principais achados empíricos da pesquisa. No Anexo 1, há informações preliminares sobre os custos financeiros dos candidatos para a aprovação no CPNU, que ainda serão objeto de futuro relatório de pesquisa.

1.2 Metodologia

Este capítulo efetua uma descrição do perfil dos candidatos aprovados no CPNU. Esse perfil envolve os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos em 2017, bem como as características de suas trajetórias laborais entre 2008 e 2017. E, para realizar tal descrição, o texto mobiliza sete diferentes bases de dados, conforme a seguir descrito.

- 1) Registros administrativos dos candidatos inscritos no CPNU, disponibilizados pela ENAMAT/TST (RA/ENAMAT/TST).²
- 2) Relação Anual de Informações Sociais, da Secretaria de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia (Rais/SPT-ME).³
- 3) Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, da Secretaria da Receita Federal (CNPJ/SRF) do ME.⁴
- 4) Censo Demográfico (Universo) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (CD/IBGE).⁵
- 5) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) — Anual e Contínua — do IBGE.⁶

2. Base de dados disponível aos pesquisadores em geral.

3. Base de dados com descrição no link disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais>>.

4. Base de dados com descrição no link disponível em: <<https://bit.ly/2PZPkR>>.

5. Base de dados com descrição no link disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/>>.

6. Base de dados com descrição no link disponível em: <<https://bit.ly/2Z2i00J>>.

6) Cadastro Nacional de Endereços para Fins Estatísticos (CNEFE) do IBGE.⁷

7) Diretório Nacional de Endereços, da Empresa de Correios e Telégrafos (DNE/ECT).⁸

A base RA/ENAMAT/TST disponibiliza informações sociais e educacionais dos candidatos inscritos no CPNU, tais como região de residência, sexo, idade, cor/raça, estado civil, nacionalidade, deficiência e grau de instrução em 2017.

Adicionalmente, oferece informações sobre o desempenho dos candidatos em cada etapa e no conjunto do concurso a exemplo de nota obtida, aprovação, concorrência por meio de vagas reservadas, etc.

A base Rais/SPT/ME proporciona informações sobre os candidatos que se inseriram no mercado de trabalho assalariado e registrado, ou seja, que obtiveram empregos formais em algum momento entre 2008 e 2017. Há informações sociais (sexo, idade, instrução, cor/raça, etc.) e laborais (setor e classificação de ocupação, espécie e duração de vínculo, tipo de instituição e endereço de trabalho, salário auferido, etc.).

A base CNPJ/SRF/ME apresenta informações dos candidatos que optaram por trabalhar como pessoas jurídicas (sócios de empreendimentos, como escritórios de advocacia), em algum momento entre 2008 e 2017. Há informações laborais como data de abertura do empreendimento, localização do empreendimento, setor de atividade do empreendimento, número de sócios do empreendimento, e assim por diante.

A base CD/IBGE contém informações sobre as áreas em que residem os candidatos, em 2010. A partir de uma concatenação desta base com a CNEFE/IBGE, a DNE/ECT e a própria RA/ENAMAT/TST, é possível chegar a informações sobre o estrato social a que pertencem os candidatos — estrato definido em termos de níveis de rendimentos prevalentes nos setores de residência de suas famílias.

Finalmente, a base PNAD/IBGE dispõe de informações laborais dos candidatos que optaram por trabalhar como pessoas jurídicas — por exemplo, como sócios advocatícios —, em algum momento entre 2008 e 2017. Mais especificamente, informações sobre os rendimentos auferidos por esses candidatos, na condição de pessoa jurídica — o que não consta da base do CNPJ/SRF/ME.

7. Base de dados com descrição no link disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br/cnefe/>>.

8. Base de dados com descrição disponível em: <<https://bit.ly/34vaVqB>>.

Sobre essas bases de dados, é importante sublinhar alguns aspectos, conforme a seguir descrito.

- Todas as bases consistem em registros administrativos — produzidos por distintos órgãos ou entidades do Estado brasileiro, com o intuito de apoiar diretamente variadas políticas públicas. As exceções são as bases do CD/IBGE e da PNAD/IBGE — produzidas pelo IBGE apenas com o intuito de coletar informações sociais e laborais sobre a população brasileira, ainda que, indiretamente, essas informações também apoiem diversas políticas públicas;
- Em termos de unidades de análise, todas as bases são processadas no nível mais desagregado possível — ou seja, trata-se de bases de microdados propriamente ditas, com informações de indivíduos específicos, domicílios específicos, empreendimentos específicos, etc;
- Todas as bases são processadas de maneira identificada (ou seja, é possível identificar suas unidades de análise — indivíduos, domicílios, empreendimentos, etc.), a partir de distintas chaves — por exemplo, o Cadastro de Pessoa Física (CPF) dos indivíduos, o código de endereçamento postal (CEP) dos domicílios, o CNPJ dos empreendimentos, e assim por diante;
- Como todas as bases são processadas no nível mais desagregado, bem como todas são processadas de maneira identificada, torna-se possível concatená-las em uma única base de dados, com informações sociais e laborais dos indivíduos, dos seus domicílios e dos seus empreendimentos;
- Todas as bases são processadas com o software Stata, em sua versão 14.2, por vezes fazendo uso de ferramentas como ftools ou gtools, que permitem o processamento de bases com elevado número de casos e de variáveis;
- Todas as informações que se referem a valores monetários (salários pagos aos empregados, remunerações auferidas pelos ocupados, rendimentos registrados nos setores de residências e outras mais) são atualizadas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (modalidade geral) — IPCA-Geral, do IBGE, para unidades monetárias (em reais) de abril de 2019.

Por fim, no que se refere não às bases de dados, mas, sim, às técnicas de análise utilizadas, pode-se dizer que estas são bastante simples e conhecidas. Por um lado, para a construção dos perfis dos candidatos aprovados no CPNU — em termos de atributos sociais, educacionais e laborais —, bem como para a construção das suas trajetórias — no tocante à atributos laborais —, as técnicas usadas são meramente as da estatística descritiva, aplicadas com uma perspectiva latitudinal ou, então, longitudinal. Essas técnicas resultam em distribuições de frequência de variáveis categóricas, bem como em medidas de centralidade e dispersão de variáveis numéricas (média e desvio-padrão, por exemplo).

Por outro lado, para o cálculo de chances e probabilidades de aprovação no CPNU, levando em consideração os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos, as técnicas usadas são de estatística correlacional, como as regressões logísticas. Essencialmente, procura-se estimar as chances e as probabilidades de cada candidato ser aprovado no concurso com base nas suas características (sexo, idade, cor/raça, instrução, classe social, experiência laboral em geral, no setor público, no próprio Poder Judiciário, etc.). Com as regressões logísticas, todas essas características são consideradas conjunta e simultaneamente, de modo que é possível estimar o efeito único de cada uma destas nas chances e probabilidades, excluindo-se o efeito das demais características.

1.3 Perfil social, educacional e laboral dos aprovados

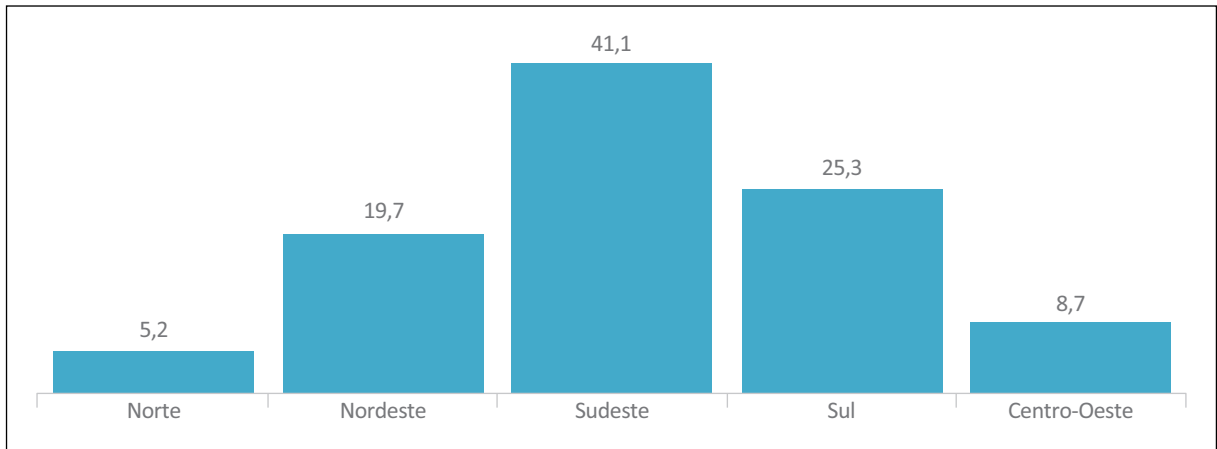
TABELA 1. Perfil Social dos candidatos aprovados

Região geográfica de residência	Número	%
Norte	12	5,2
Nordeste	45	19,7
Sudeste	94	41,1
Sul	58	25,3
Centro-Oeste	20	8,7
Total	229	100,0
Sexo		
Feminino	117	51,1
Masculino	112	48,9
Total	229	100,0
Idade		
Até 31 anos	137	59,8
32 anos ou +	92	40,2
Total	229	100,0
Cor/raça		
Negro	39	17,0
Não negro	190	83,0
Total	229	100,0
Deficiência		
Não deficiente	226	98,7
Deficiente	3	1,3
Total	229	100,0
Estado civil		
Solteiro/separado/divorciado/viúvo	130	56,8
Casado	99	43,2
Total	229	100,0
Nacionalidade		
Brasileiro	229	100,0
Estrangeiro	0	0,0
Total	229	100,0
Rendimento individual médio no setor de residência familiar		
Até R\$ 1.454,65	30	14,7
De R\$ 1.454,66 a R\$ 2.666,15	45	22,1
De R\$ 2.666,16 a R\$ 4.569,89	54	26,5
R\$ 4.569,90 ou +	75	36,8

Nota: Base de dados não disponível aos pesquisadores em geral.

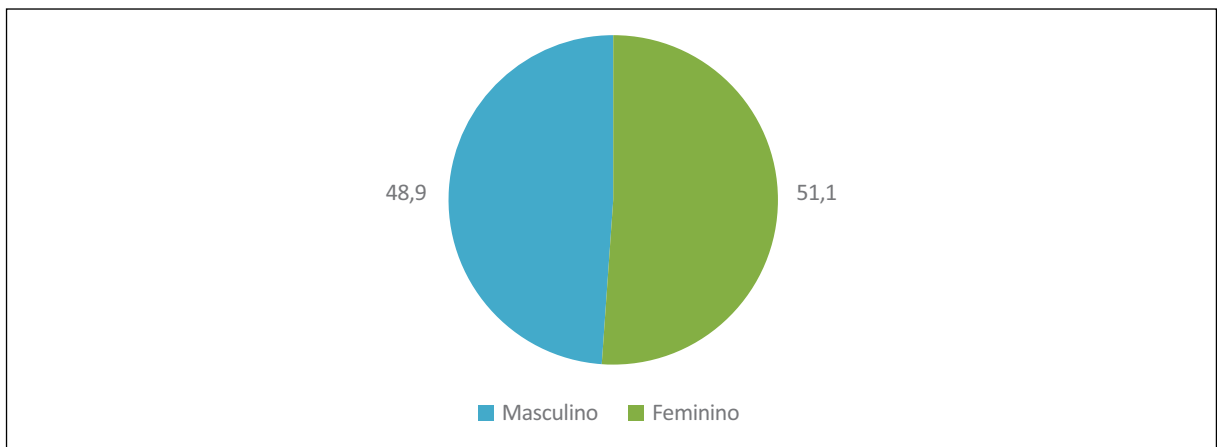
Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE e DNE/ECT.

GRÁFICO 1. Perfil social dos candidatos aprovados: região geográfica de residência (em %)



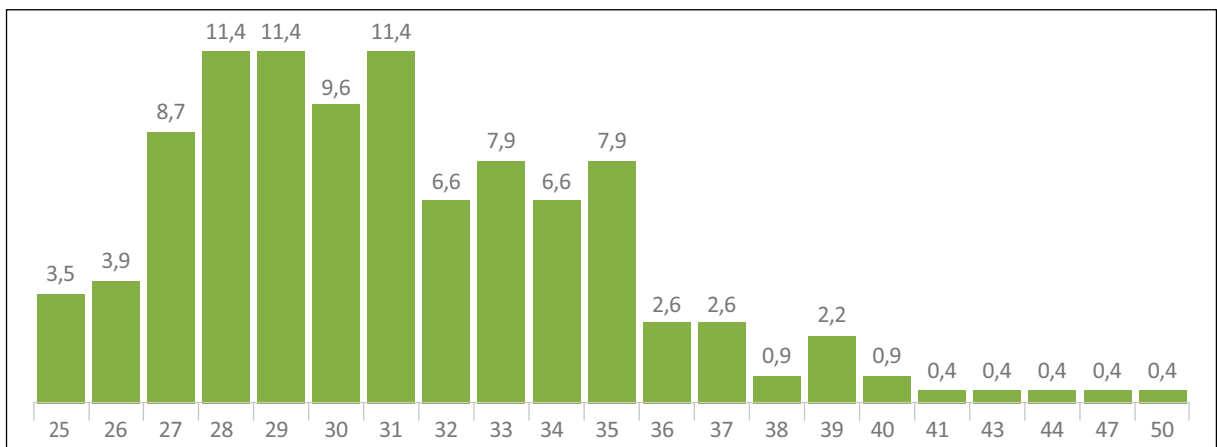
Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE e DNE/ECT.

GRÁFICO 2. Perfil social dos candidatos aprovados: sexo (em %)

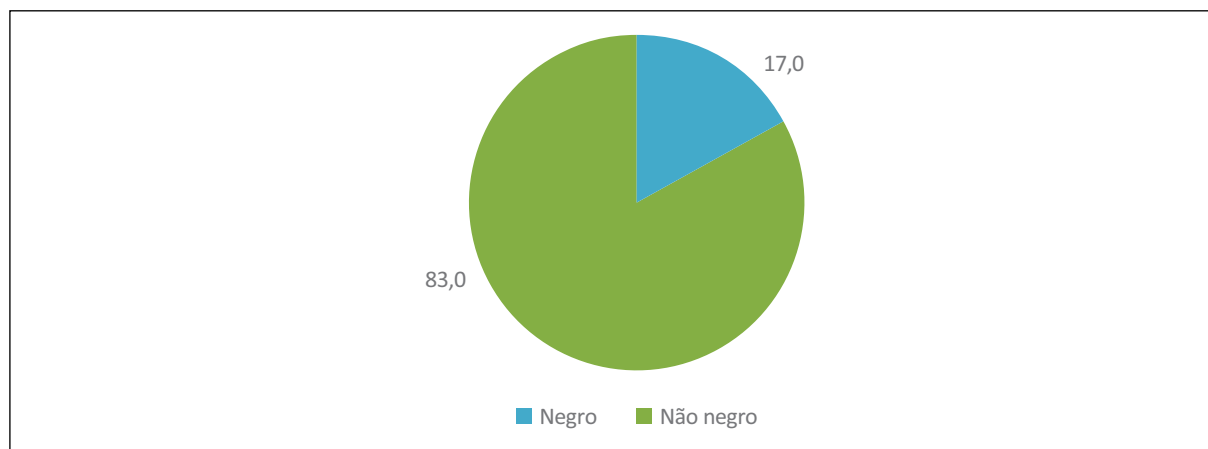


Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE e DNE/ECT.

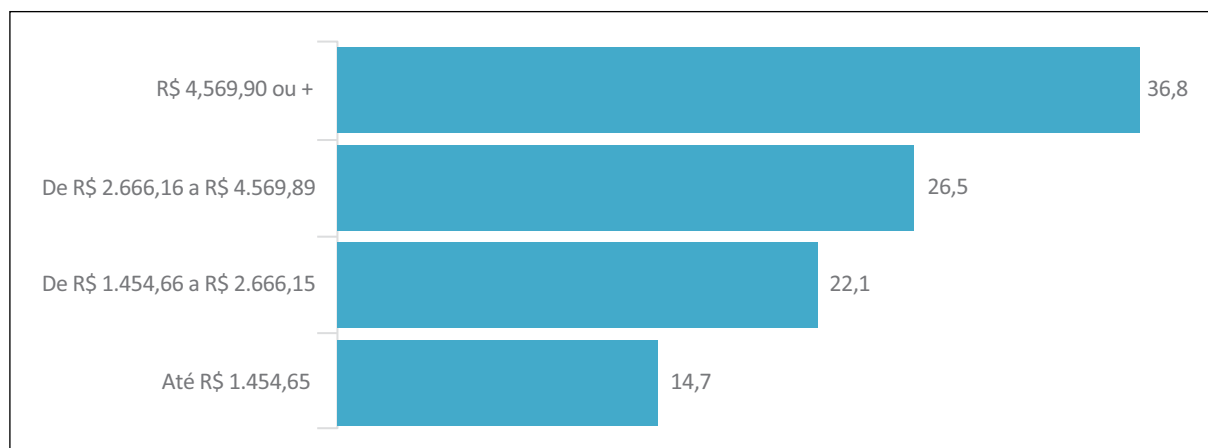
GRÁFICO 3. Perfil social dos candidatos aprovados: idade (em %)



Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE e DNE/ECT.

GRÁFICO 4. Perfil social dos candidatos aprovados: cor/raça (em %)

Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE e DNE/ECT.

GRÁFICO 5. Perfil social dos candidatos aprovados: rendimento individual médio no setor de residência da família (em %)

Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE e DNE/ECT.

Nesta seção, apresenta-se o perfil social, educacional e laboral dos candidatos aprovados no CPNU — perfil construído somente a partir de informações latitudinais (cross-section data).

Como pode ser visto na Tabela 1 e nos gráficos 1 a 5, o perfil social dos aprovados no CPNU é o de candidatos provenientes das regiões Sudeste e Sul (66,4% dos aprovados), com idades entre 27 e 31 anos (52,4%), não negros (83,0%),⁹ solteiros (56,8%), não portadores de deficiência (98,7%), brasileiros (100,0%) e pertencentes a estratos mais elevados da estrutura social (63,3% com rendimento individual médio, no setor de residência de sua família, de R\$ 2.666,16 ou mais).

9. Os candidatos não negros incluem os autoidentificados como brancos e amarelos; ao passo que os candidatos negros incluem os autoidentificados como pretos, pardos e indígenas.

Ressalte-se que, em termos de sexo, não há um perfil típico definido, pois registra-se uma proporção quase igual entre aprovados do sexo masculino e feminino (48,9% e 51,1%, respectivamente).

TABELA 2. Perfil educacional dos candidatos aprovados

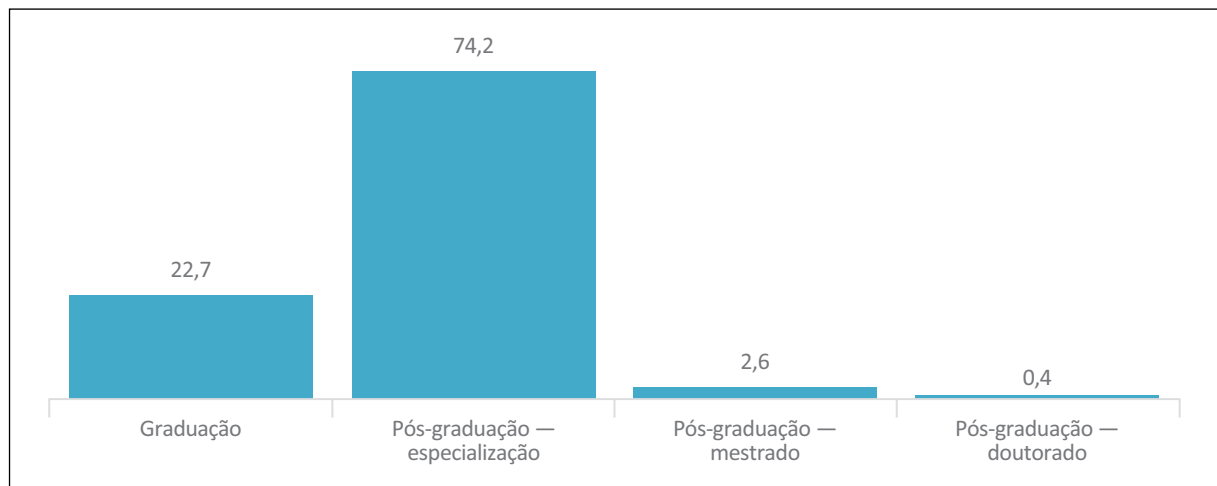
Nível de instrução	Número	%
Graduação	52	22,7
Pós-graduação — especialização	170	74,2
Pós-graduação — mestrado	6	2,6
Pós-graduação — doutorado	1	0,4
Total	229	100,0

Fontes: RA/ENAMAT/TST.

O perfil educacional dos aprovados no CPNU é o de candidatos que, posteriormente à graduação em direito, se dedicaram à pós-graduação lato sensu (74,2% deles possuem o título de especialista).

É interessante perceber que a pós-graduação stricto sensu não integra o perfil típico dos aprovados: apenas 3,0% deles possuem o título de mestre ou doutor, conforme pode ser examinado na Tabela 2 e no Gráfico 6.

GRÁFICO 6. Perfil educacional dos candidatos aprovados (em %)



Fontes: RA/ENAMAT/TST.

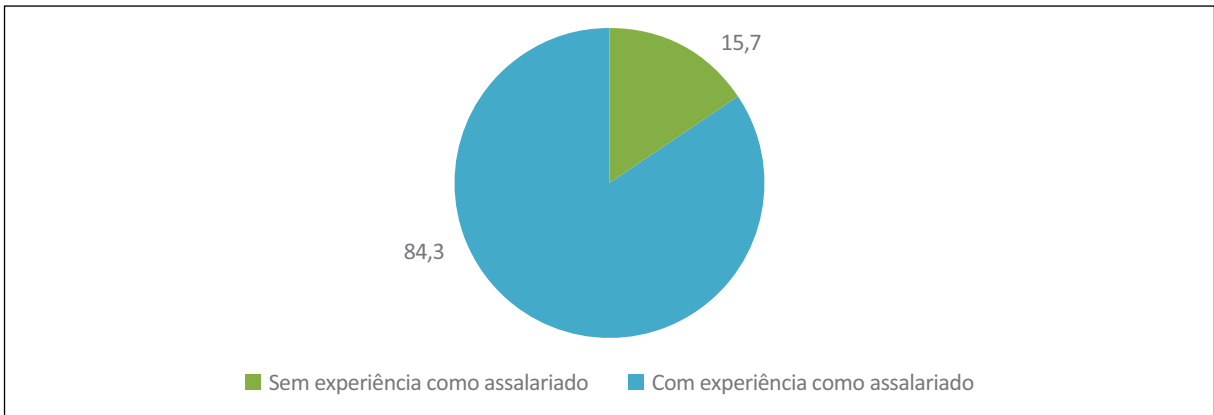
As informações da Tabela 3 e dos gráficos 7 a 9 mostram que o perfil laboral dos aprovados no CPNU é o de candidatos com experiência prévia como assalariados entre 2008 e 2017 (84,3% dos aprovados). E, vale acrescentar, como assalariados do setor público (69,9%); mais especificamente, do próprio Poder Judiciário (estadual ou federal, comum ou especializado, incluindo-se a Justiça do Trabalho — 62,1%).

TABELA 3. Perfil laboral dos candidatos aprovados

Experiência laboral prévia como assalariado nos últimos dez anos	Número	%
Sem experiência como assalariado	36	15,7
Com experiência como assalariado	193	84,3
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia como assalariado no setor público nos últimos dez anos	Número	%
Sem experiência como assalariado no setor público	69	30,1
Com experiência como assalariado no setor público	160	69,9
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia como assalariado no poder judiciário, federal ou estadual, nos últimos dez anos	Número	%
Sem experiência como assalariado no Judiciário	87	37,9
Com experiência como assalariado no Judiciário	142	62,1
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia, como assalariado, em emprego de nível superior, nos últimos dez anos	Número	%
Sem experiência em emprego de nível superior	130	56,8
Com experiência em emprego de nível superior	99	43,2
Total	229	100,0
Jornada semanal média na experiência laboral prévia como assalariado dos últimos dez anos	Número	%
Até 39,9 horas semanais	86	37,6
40,0 horas semanais ou mais	143	62,5
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia como pessoa jurídica nos últimos dez anos	Número	%
Sem experiência como pessoa jurídica	204	89,1
Com experiência como pessoa jurídica	25	10,9
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia simultânea, como assalariado e como pessoa jurídica, nos últimos dez anos	Número	%
Não trabalhou simultaneamente	210	91,7
Trabalhou simultaneamente	19	8,3
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia como assalariado ou como pessoa jurídica nos últimos dez anos	Número	%
Sem qualquer experiência laboral	32	14,0
Com alguma experiência laboral — como assalariado ou pessoa jurídica	197	86,0
Total	229	100,0
Experiência laboral prévia, como assalariado ou como pessoa jurídica, em ocupação de nível superior, nos últimos dez anos	Número	%
Sem experiência em ocupação de nível superior	128	55,9
Com experiência em ocupação de nível superior	101	44,1
Total	229	100,0

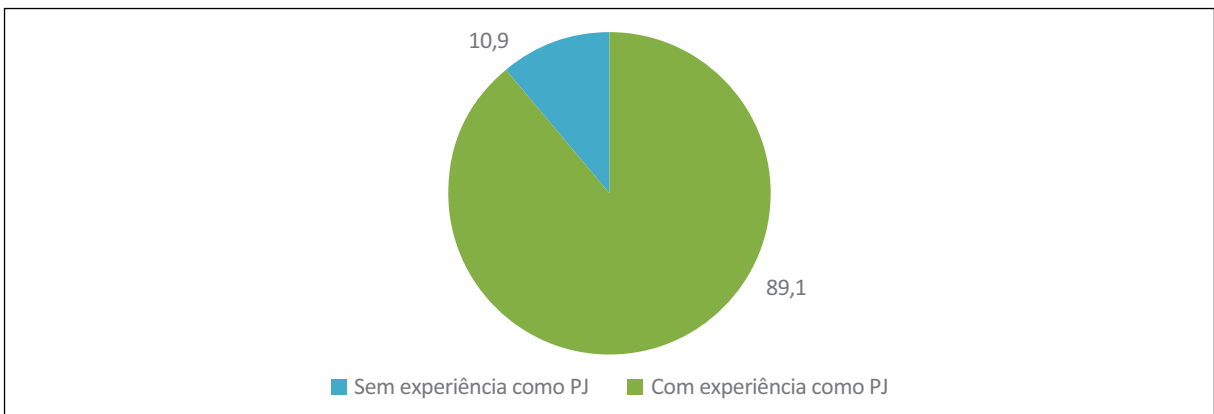
Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

GRÁFICO 7. Perfil laboral dos candidatos aprovados: experiência laboral prévia como assalariado nos últimos dez anos (em %)



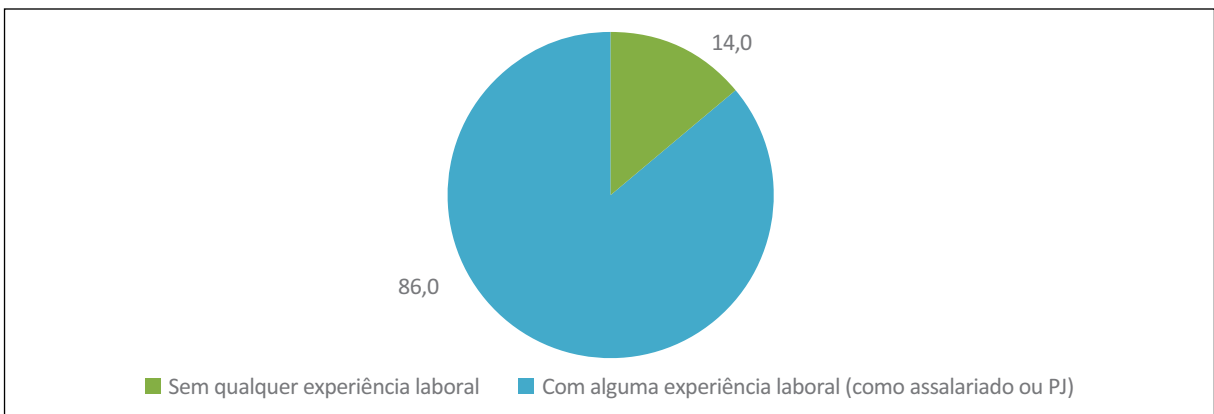
Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

GRÁFICO 8. Perfil laboral dos candidatos aprovados: experiência laboral prévia como pessoa jurídica nos últimos dez anos (em %)



Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

GRÁFICO 9. Perfil laboral dos candidatos aprovados: experiência laboral prévia como assalariado ou como pessoa jurídica nos últimos dez anos (em %)



Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

Ao contrário da experiência assalariada, a experiência prévia como pessoa jurídica — como sócio de escritórios de advocacia, por exemplo — não integra o perfil típico dos aprovados, pois somente 10,9% deles já trabalharam nessa condição. Mencione-se que os que trabalharam de modo simultâneo como assalariados e, também, como pessoa jurídica correspondem a apenas 8,3% dos aprovados.

De toda maneira, o importante a sublinhar é que, tipicamente, os aprovados apresentaram alguma experiência laboral prévia no período entre 2008 e 2017 (os dez anos anteriores ao CPNU). Aqueles que, antes do concurso, não possuíam qualquer inserção registrada no mundo do trabalho — como assalariados ou como pessoas jurídicas — consistem em somente 14,0% dos aprovados.¹⁰

1.4 Trajetória laboral dos aprovados

Nesta seção, apresentam-se as trajetórias laborais dos aprovados no CPNU — trajetórias percorridas nos últimos dez anos (de 2008 a 2017). Para tanto, recorre-se a informações longitudinais (panel data), dispostas nos gráficos 10 a 17 e na Tabela 4, que confirmam muito do constatado anteriormente, na análise do perfil laboral desses candidatos.

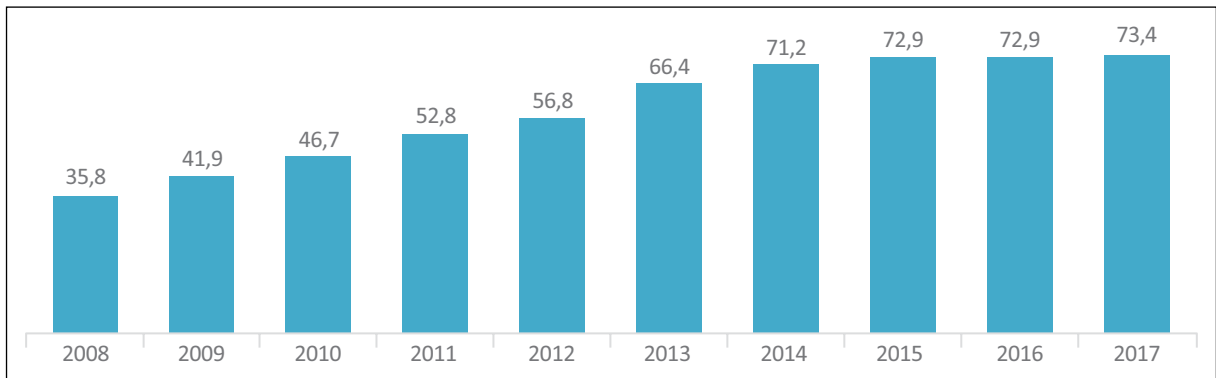
Em meio aos aprovados, a experiência laboral assalariada aumenta seguidamente entre 2008 e 2017, alcançando 73,4% desses indivíduos no último ano. Cresce também a experiência como pessoa jurídica — sócio advocatício, por exemplo; mesmo assim, o percentual de aprovados nessa condição se limita a 10,9%, em 2017. A experiência laboral simultânea, assalariada e pessoa jurídica, também aumenta reiteradamente no período 2008-2017, mas a porcentagem de aprovados nessa situação restringe-se a 7,4% no último ano.

A experiência laboral dos aprovados no CPNU torna-se mais densa como passar dos anos, pois o número médio de meses trabalhados, na condição de assalariados ou de pessoas jurídicas, sobe de 9,6 para 11,8 meses a cada ano entre 2008 e 2017. Ou seja, conforme decorre o tempo, os aprovados passam a contar com trajetórias laborais mais densas, menos sujeitas a interrupções relacionadas a desemprego — ou simplesmente à inatividade laboral.

Especificamente entre os aprovados em atividade laboral — como assalariados ou como pessoas jurídicas —, a proporção daqueles vinculados ao setor público quase que só aumenta entre 2008 e 2017, chegando a 89,2% dos aprovados ativos neste último ano. E, no âmbito do setor público, o que se destaca é a proporção sempre crescente dos vinculados ao Poder Judiciário federal — incluindo-se neste a Justiça do Trabalho —, que passa de 22,1%, em 2008, a 73,3%, em 2017.

10. Outro aspecto relevante a destacar é que a experiência laboral prévia no período 2008-2017 nem sempre ocorreu em empregos ou ocupações que demandavam nível superior completo. Em meio aos que trabalharam como assalariados, somente 43,2% estiveram, em algum momento desse período, em empregos típicos de nível superior. Já em meio aos que trabalharam como assalariados ou como pessoas jurídicas, essa porcentagem correspondeu a apenas 44,1%.

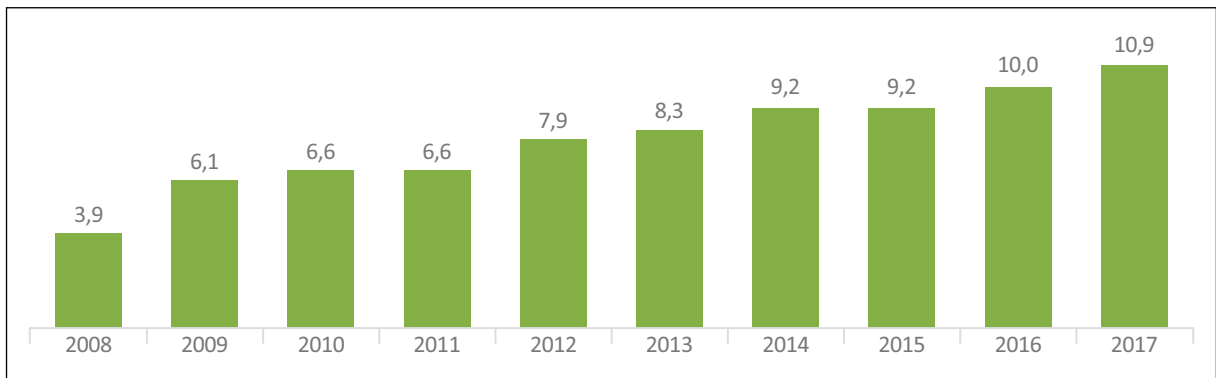
GRÁFICO 10. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: se trabalhava como assalariado em cada um dos últimos dez anos (2008–2017) (em %)



Nota: Considerando todos os candidatos aprovados.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF-ME.

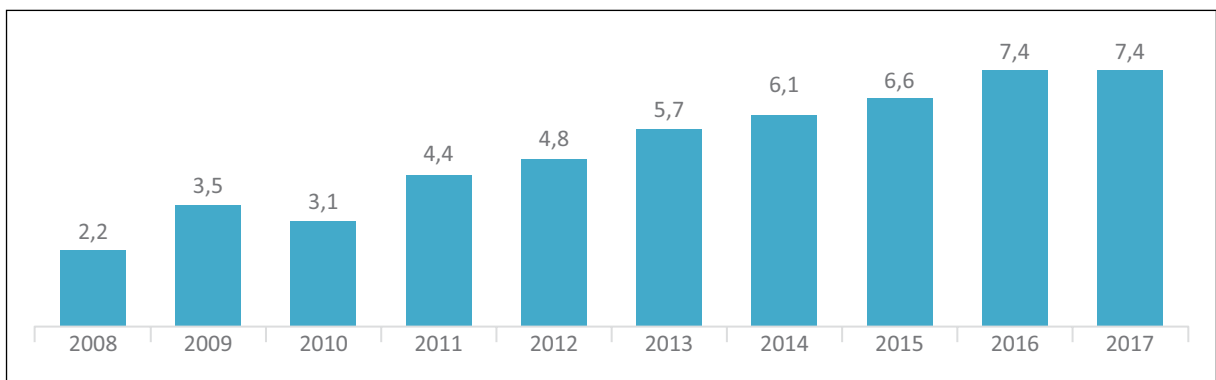
GRÁFICO 11. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: se trabalhava como pessoa jurídica em cada um dos últimos dez anos (2008–2017) (em %)



Nota: Considerando todos os candidatos aprovados.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF-ME.

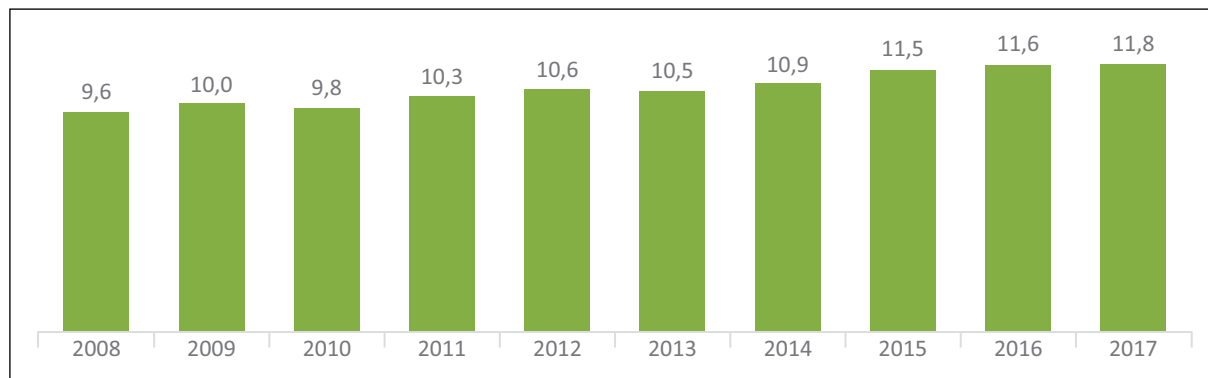
GRÁFICO 12. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: se trabalhava simultaneamente como assalariado e como pessoa jurídica em cada um dos últimos dez anos (2008–2017) (em %)



Nota: Considerando todos os candidatos aprovados.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF-ME.

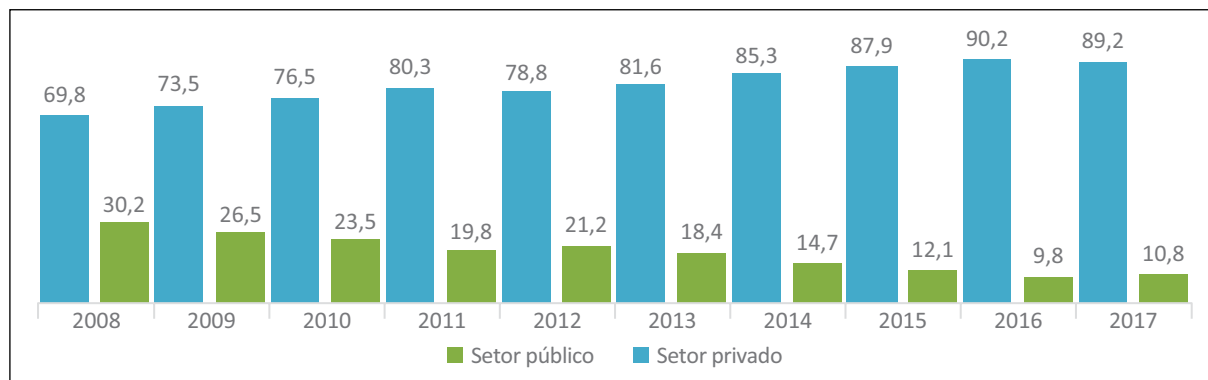
GRÁFICO 13. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: tempo médio em emprego ou ocupação em cada um dos últimos dez anos — assalariado ou pessoa jurídica (2008–2017) (em meses)



Nota: Considerando todos os candidatos aprovados.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

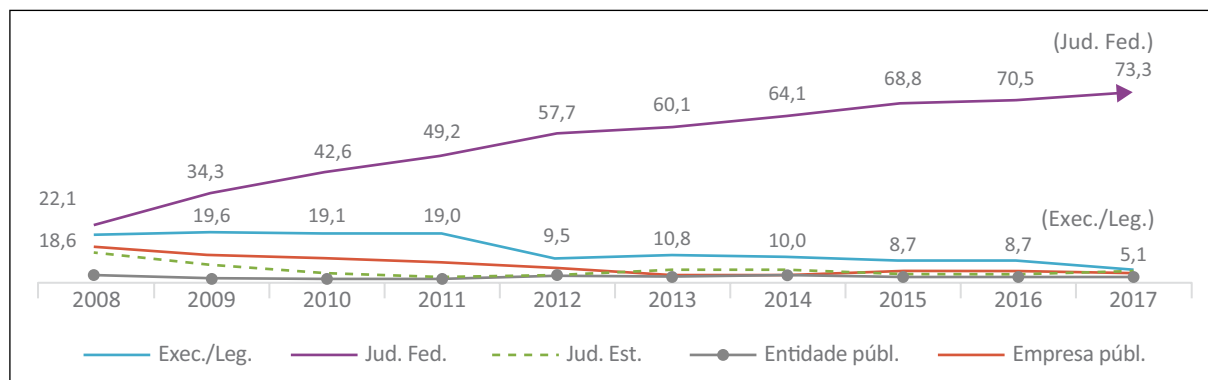
GRÁFICO 14. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: natureza jurídica do estabelecimento em que trabalhava nos últimos dez anos — assalariado/pessoa jurídica (2008–2017) (em %)



Nota: Considerando apenas os candidatos aprovados ativos — com emprego ou com ocupação como pessoa jurídica.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

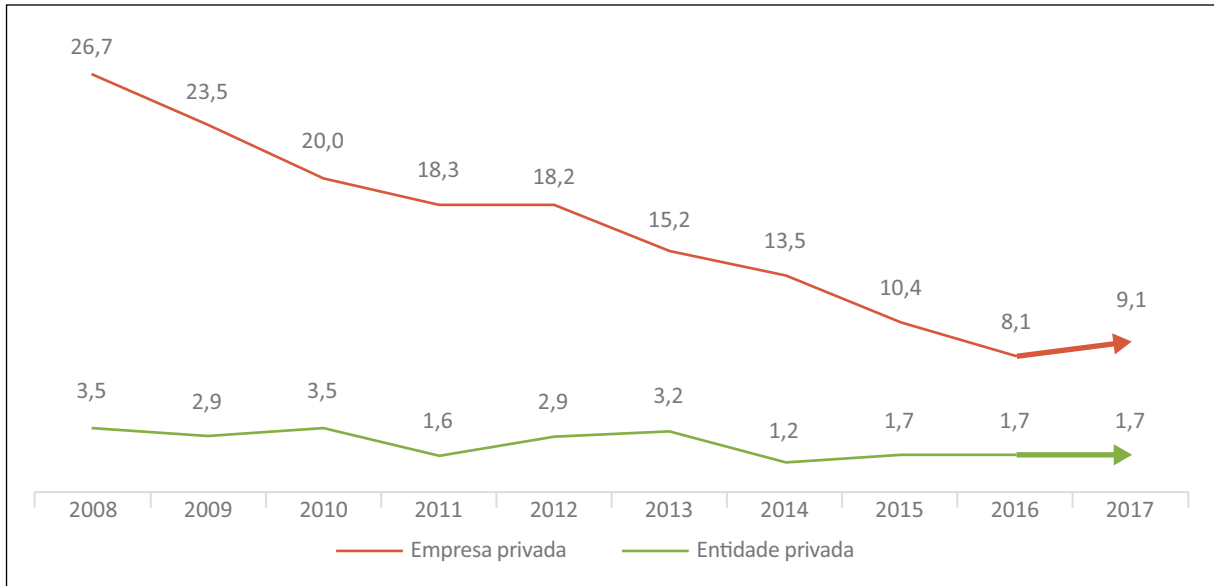
GRÁFICO 15. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: natureza jurídica do estabelecimento em que trabalhava em cada um dos últimos dez anos — apenas setor público, assalariado ou pessoa jurídica (2008–2017) (em %)



Nota: Considerando apenas os candidatos aprovados ativos — com emprego ou com ocupação como pessoa jurídica.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

GRÁFICO 16. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: natureza jurídica do estabelecimento em que trabalhava em cada um dos últimos dez anos — apenas setor privado, assalariado ou pessoa jurídica (2008-2017) (em %)



Nota: Considerando apenas os candidatos aprovados ativos — com emprego ou com ocupação como pessoa jurídica.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

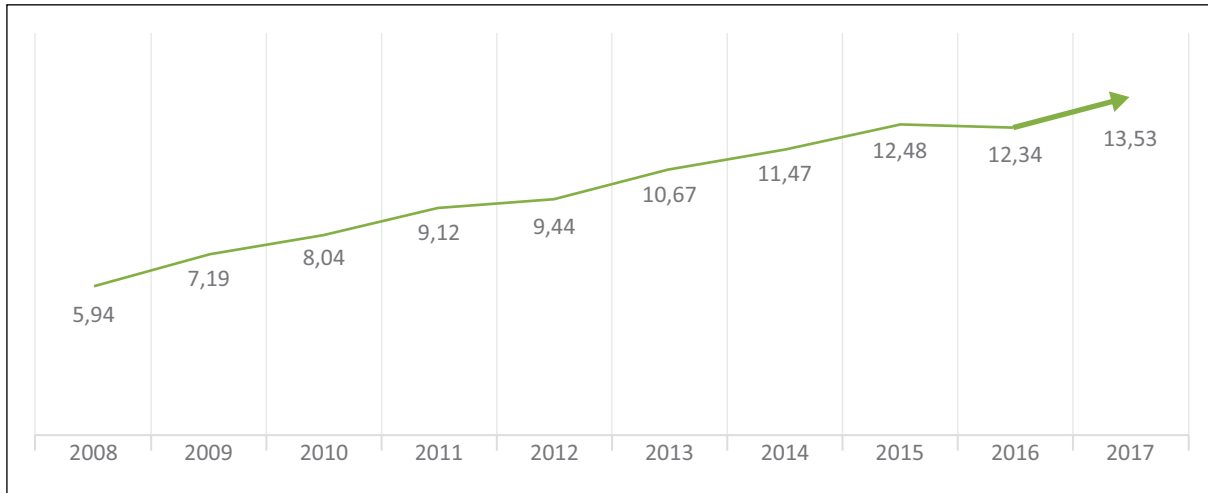
TABELA 4. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral — como assalariado ou pessoa jurídica — em cada um dos últimos dez anos (abr./2019)

Evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral		
	Salário/remuneração (R\$)	Variação (%)
2008	5.935,51	-
2009	7.192,26	21,2
2010	8.043,14	11,8
2011	9.123,96	13,4
2012	9.439,13	3,5
2013	10.665,57	13,0
2014	11.465,68	7,5
2015	12.479,14	8,8
2016	12.341,89	-1,1
2017	13.531,13	9,6
Média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral		
	R\$	Variação (%)
Média (2008–2017)	10.021,74	9,8

Nota: Considerando apenas os candidatos aprovados ativos — com emprego ou com ocupação como pessoa jurídica.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

GRÁFICO 17. Trajetória laboral dos candidatos aprovados: evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral — como assalariado ou pessoa jurídica —, em cada um dos últimos dez anos (abr./2019) (em R\$)



Nota: Considerando apenas os candidatos aprovados ativos — com emprego ou com ocupação como pessoa jurídica.

Fontes: RA/ENAMAT/TST, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

Paralelamente, no período 2008-2017, de forma quase contínua, o setor privado perde importância como fonte de atividade laboral dos aprovados no CPNU. E isso ocorre principalmente por conta daqueles vinculados — como assalariados ou como pessoas jurídicas — a empresas privadas, cuja relevância como fonte de atividade passa de 26,7% dos aprovados ativos, em 2008, para apenas 9,1%, em 2017.

Por fim, mencione-se que a experiência laboral dos aprovados se torna mais valorizada com o passar dos anos, como mostra a evolução da média de salário e remuneração dos indivíduos entre 2008 e 2017. Em valores constantes (em reais de abril de 2019), os empregados e os ocupados como pessoa jurídica mais que dobram seu salário/sua remuneração, que passa de R\$ 5,94 mil para R\$ 13,53 mil no período. Em uma média aritmética simples, isso corresponde a uma valorização real de nada menos que 9,8% ao ano (a.a.).¹¹

1.5 Chances e probabilidades de aprovação no concurso, de acordo com o perfil social, educacional e laboral dos candidatos

Nesta seção, são apresentadas as chances e as probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos. A ideia é verificar, a partir de uma perspectiva correlacional — com o uso de uma regressão logística —, quais atributos se mostraram importantes para “explicar” as chances e as probabilidades de aprovação.

11. Note-se que, apesar dessa expressiva valorização real, mesmo em 2017, o salário/a remuneração dos candidatos permanece bastante distante do valor do subsídio do cargo de juiz substituto do Trabalho (de R\$ 27,5 mil, conforme previsto pelo edital do CPNU em 2017).

TABELA 5. Chances de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil social, educacional e laboral dos candidatos

Regressão logística binomial	
Variável-resposta: se o candidato foi aprovado no CPNU (habilitado na prova oral)	
Legenda:	
Razão de chance — estimativa pontual	
(Razão de chance — estimativa intervalar — 95,0%)	
[Probabilidade]	
Variáveis preditoras:	
Região (Norte/Nordeste)	0,960
	(0,492–1,874)
	[0,90]
Região (Norte/Sudeste)	1,026
	(0,547–1,927)
	[0,94]
Região (Norte/Sul)	1,608
	(0,835–3,096)
	[0,16]
Região (Norte/Centro-Oeste)	0,613
	(0,286–1,311)
	[0,21]
Sexo (feminino/masculino)	1,156
	(0,868–1,541)
	[0,32]
Idade (até 31 anos/32 anos ou +)	0,238
	(0,175–0,323)**
	[0,00]
Cor/raça (negro/não negro)	1,381
	(0,940–2,028)
	[0,10]
Deficiente (não/sim)	0,749
	(0,235–2,388)
	[0,62]
Estado civil (solteiro/casado)	1,085
	(0,802–1,467)
	[0,60]
Instrução (graduação/especialização)	1,520
	(1,078–2,144)*
	[0,02]
Instrução (graduação/mestrado)	0,657
	(0,232–1,857)
	[0,43]



Regressão logística binomial	
Variável-resposta: se o candidato foi aprovado no CPNU (habilitado na prova oral)	
Legenda:	
Razão de chance — estimativa pontual	
(Razão de chance — estimativa intervalar — 95,0%)	
	[Probabilidade]
Instrução (graduação/doutorado)	1,655 (0,217–12,607) [0,63]
Rendimento médio mensal no setor de residência (até R\$ 1.454,65/de R\$ 1.454,66 a R\$ 2.666,15)	1,296 (0,808–2,078) [0,28]
Rendimento médio mensal no setor de residência (até R\$ 1.454,65/de R\$ 2.666,16 a R\$ 4.569,89)	1,347 (0,850–2,134) [0,21]
Rendimento médio mensal no setor de residência (até R\$ 1.454,65/R\$ 4.569,90 ou +)	2,015 (1,295–3,138)** [0,00]
Experiência como assalariado no setor público nos últimos dez anos (não/sim)	0,527 (0,289–0,962)* [0,04]
Experiência como assalariado no Poder Judiciário nos últimos dez anos (não/sim)	3,036 (1,719–5,361)** [0,00]
Experiência em ocupação como pessoa jurídica nos últimos dez anos (não/sim)	0,643 (0,401–1,032) [0,07]
Experiência em ocupação de nível superior nos últimos dez anos (não/sim)	0,987 (0,732–1,332) [0,93]
Remuneração total acumulada nos últimos dez anos (até R\$ 278.332,00/R\$ 278.332,01 ou +)	2,375 (1,529–3,691)** [0,00]
Jornada de trabalho média como assalariado nos últimos dez anos (até 39,9 h/40h ou +)	1,102 (0,799–1,518) [0,55]

Notas.: * e ** representam $p < 0,05$ e $p < 0,01$, respectivamente.

Pseudo $R^2 = 0,11$; log likelihood = -922,94; LR $\chi^2(21) = 216,73$; Prob > $\chi^2 = 0,0000$; correta classificação = 98,3%; $N^{\circ} = 11.875$.

Todas as variáveis preditoras testadas para multicolinearidade.

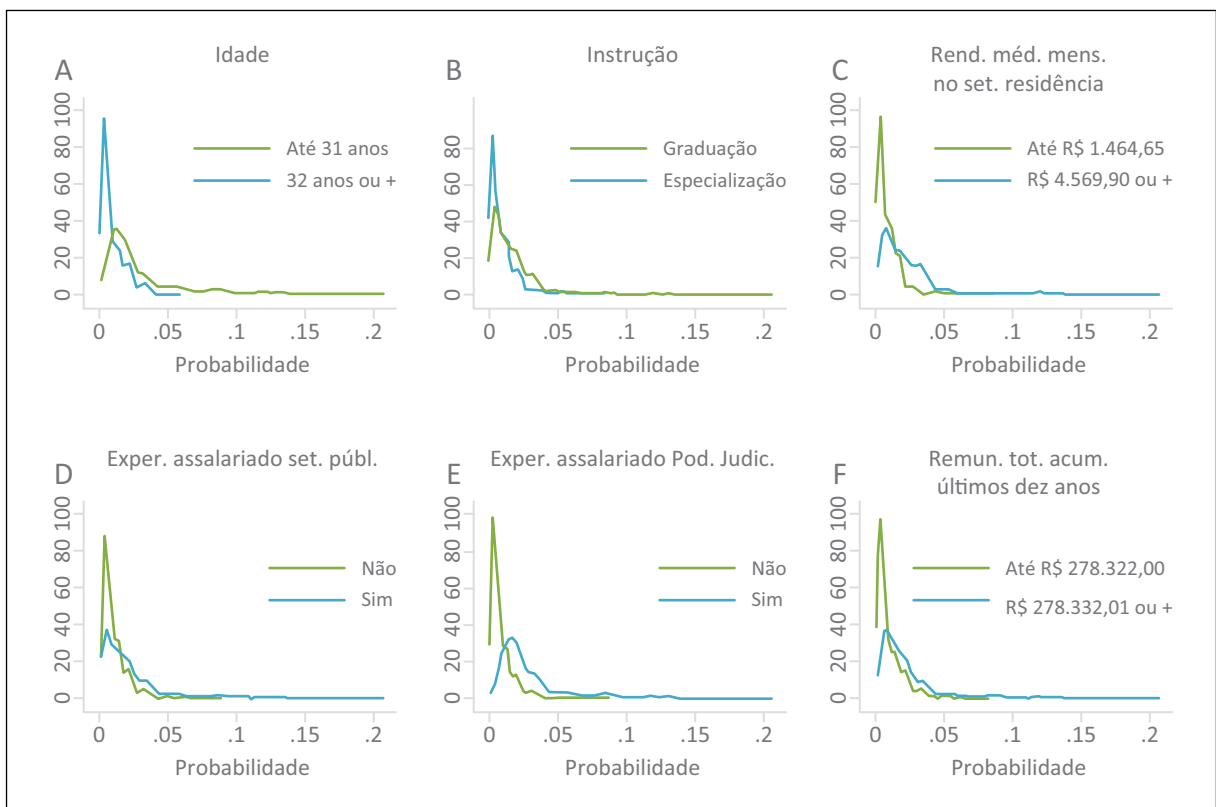
Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE, DNE/ECT, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

Considerando-se uma significância estatística de 5,0%, percebe-se na Tabela 5 que seis atributos influem de forma relevante nas chances de aprovação no concurso. Em meio aos

atributos sociais e educacionais, se os candidatos são mais jovens em 2017 (até 31 anos de idade), as chances aumentam 4,2 vezes. Se eles possuem especialização (pós-graduação lato sensu), as chances crescem 1,5 vez. Por fim, se eles pertencem ao estrato social mais elevado (rendimento individual médio no setor de residência familiar de R\$ 4.569,90 ou mais), as chances sobem 2,0 vezes.¹²

Já em meio aos atributos laborais, se os candidatos trabalharam como assalariados no setor público em algum momento entre 2008 e 2017, as chances de aprovação no CPNU aumentam 1,9 vez. Se eles trabalharam como assalariados no Poder Judiciário em algum momento desse mesmo período, as chances crescem 3,0 vezes. Finalmente, se eles trabalharam com salário ou remuneração mais elevada (valores “acumulados” de R\$ 278.332,01 ou mais entre 2008 e 2017), as chances sobem 2,4 vezes.¹³

GRÁFICO 18. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com alguns atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos



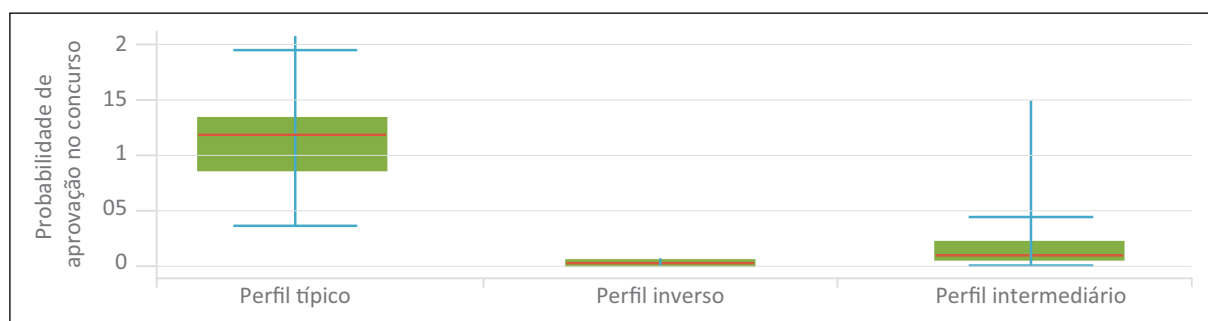
Fontes: RA/ENAMAT/TST, CD/IBGE, CNEFE/IBGE, DNE/ECT, Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

12. Quando o indicador da razão de chance é inferior a 1, realiza-se a interpretação inversa (dividindo 1 por este indicador = 1/razão de chance).

13. Considerando uma significância estatística de 10,0% (e não de 5,0%), nota-se na Tabela 5 que outros atributos também influem de forma relevante nas chances de aprovação no CPNU. Em meio aos atributos sociais, se os candidatos são não negros, as chances se ampliam em 1,4 vez. Já em meio aos atributos laborais, se eles trabalharam como pessoa jurídica no período entre 2008 e 2017 (como sócios de escritórios de advocacia, por exemplo), as chances se reduzem em 1,6 vez.

O Gráfico 18 apresenta as mesmas informações, não em termos de chances, mas, sim, em termos de probabilidades de aprovação, de acordo com os mesmos atributos dos candidatos. Os gráficos 18A a 18E exibem curvas de densidade de probabilidade (Kernel), separadas para cada um dos atributos referidos. Em todos os gráficos, em maior ou menor medida, as curvas de densidade se descolam, pois os candidatos mais jovens, com especialização, do estrato social superior, com experiência prévia no setor público e no próprio Poder Judiciário e com salário/remuneração mais elevado, apresentam maiores probabilidades de aprovação no CPNU.

GRÁFICO 19. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil dos candidatos (típico ou não típico)



Fontes: RA/ENAMAT/TST; CD/IBGE; CNEFE/IBGE; DNE/ECT; Rais/SPT/ME e CNPJ/SRF/ME.

TABELA 6. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil dos candidatos (típico ou não típico)

	Média	Desvio-padrão	Número
Perfil típico	0,114	0,036	168
Perfil inverso	0,002	0,001	352
Perfis intermediários	0,016	0,018	11.355

Fontes: RA/ENAMAT/TST; CD/IBGE; CNEFE/IBGE; DNE/ECT; Rais/SPT-ME; CNPJ/SRF-ME.

QUADRO 1

Na média, a probabilidade de aprovação de um candidato que tenha, de maneira simultânea, os seis atributos anteriores, é 57 vezes maior que a probabilidade de aprovação de um candidato que, também de modo simultâneo, não tenha nenhum desses seis atributos.

O Gráfico 19 e a Tabela 6 exibem os resultados de alguns exercícios, baseados nas mesmas probabilidades de aprovação de cada um dos candidatos, mas categorizando estes últimos pelo acúmulo dos atributos mencionados. Se, de maneira simultânea, os candidatos são mais jovens, possuem especialização, pertencem ao estrato social superior, têm experiência prévia no setor público e no próprio Poder Judiciário, com salário/remuneração mais elevado, as probabilidades de aprovação no CPNU são 57 vezes maiores que as probabilidades de candidatos que, também de modo simultâneo, não apresentam nenhum desses atributos sociais, educacionais e laborais.

1.6 Considerações finais

Nesta seção, dedicada às considerações finais, destacam-se alguns dos principais achados empíricos presentes neste capítulo.

De início, no que se refere ao perfil social e educacional, a análise mostra que o aprovado no CPNU é residente do Sul/Sudeste, com idade entre 27 e 31 anos, não negro, solteiro, sem deficiência, oriundo de um estrato social mais elevado e com título de pós-graduação lato sensu (especialização).

Por sua vez, no que diz respeito ao perfil laboral, a análise demonstra que o aprovado no concurso é tipicamente um indivíduo com experiência prévia como assalariado — especialmente no setor público e, mais ainda, no próprio Poder Judiciário, inclusive na própria Justiça do Trabalho.

Em boa medida, a trajetória laboral do aprovado no CPNU nos dez anos entre 2008 e 2017 confirma o que é visto no perfil desse indivíduo em 2017. Afinal de contas, trata-se de uma trajetória construída por meio do assalariamento, no setor público e, em especial, no Poder Judiciário federal — que inclui a Justiça do Trabalho.

Ademais, trata-se de uma trajetória cada vez mais densa — no sentido de menos sujeita a interrupções por desemprego ou inatividade — e cada vez mais bem remunerada — com salários/remunerações que crescem quase 10% reais a.a. A este respeito, vale destacar que, mesmo com tal crescimento, em 2017, os(as) salários/remunerações não alcançam os subsídios de um juiz substituto do Trabalho.

Por fim, entre os achados empíricos presentes nesta nota técnica, mencione-se a influência de alguns atributos sociais, educacionais e laborais para a aprovação no CPNU. As chances/probabilidades de aprovação são bastante afetadas pela idade mais reduzida, pela realização de pós-graduação lato sensu, pelo estrato social mais elevado de origem, pelo trabalho no setor público — e, em particular, no Poder Judiciário — e pelo trabalho mais bem remunerado.

Tudo o mais constante, os indivíduos que acumulam todos esses traços contam com probabilidades de aprovação 57 vezes maiores que as dos que não possuem nenhuma dessas características sociais, educacionais e laborais. Talvez isso seja um indício relevante de que o CPNU, de forma planejada/deliberada ou não, ao longo de suas sucessivas etapas/provas, selecionou um perfil bem delineado de candidatos ao cargo de juiz substituto na Justiça do Trabalho.

De toda maneira, neste momento específico, não vale a pena entrar a fundo na discussão desse possível padrão de seletividade encontrado no concurso, pois ele será o objeto central do próximo relatório a ser apresentado no âmbito do projeto Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho, desenvolvido em conjunto pela ENAMAT/TST e pelo Ipea.

ANEXO I

Custos financeiros para a aprovação no concurso

Neste anexo, apresentam-se algumas informações sobre os custos financeiros enfrentados pelos candidatos que conseguiram a aprovação no I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU). As informações referem-se a:

- valores gastos em rubricas consideradas importantes para a aprovação (gastos com cursos preparatórios, com materiais de estudo, com simulados, etc.);
- origens dos recursos gastos (o próprio candidato, algum parente do candidato, algum amigo do candidato, e assim por diante); e
- etapas do CPNU em que os gastos apresentaram valores mais expressivos (prova objetiva, prova discursiva, prova de sentença, etc.).

Essas informações são oriundas de um *survey* que enfocou especificamente os gastos financeiros de cada um dos candidatos — gastos necessários para a aprovação no CPNU. Tal levantamento foi desenvolvido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), e pelo Ipea, e aplicado por e-mail aos 13.604 candidatos do concurso — incluindo-se os 229 aprovados —, ao longo dos meses de setembro e outubro de 2019.

Dos 13.604 candidatos que receberam o convite para responder às questões do *survey*, 1.901 efetivamente responderam (14,0% do total). E, com o intuito de minimizar eventuais vieses de autosseleção/autorresposta — típicos desse tipo de levantamento —, foi aplicado um procedimento de pós-estratificação/ponderação, utilizando-se os seguintes atributos dos candidatos: sexo, idade, instrução e etapa mais avançada de aprovação no CPNU.

Ressalve-se que as informações de gastos financeiros apresentadas neste anexo são parciais — pois o *survey* contém vários outros tipos de dados que não são aqui exibidos —, bem como são preliminares — porque os dados ainda estão sujeitos a tratamentos/refinamentos. Com as informações apresentadas neste anexo, a ideia é apenas adiantar elementos que podem ajudar na compreensão do perfil de candidatos aprovados no CPNU, descrito anteriormente.

Algumas informações que talvez mereçam destaque, conforme a seguir descrito.

- Em uma média aritmética simples, os gastos financeiros totais de cada um dos candidatos que conseguiram aprovação no CPNU — gastos exclusivamente com este

concurso — chegaram a R\$ 36.163,35 — considerando a mediana, e não a média, esses valores alcançaram R\$ 30.500,00 (Tabela 7).

- Os gastos mais expressivos disseram respeito, pela ordem, a: simulados preparatórios (provas simuladas); cursos preparatórios (cursos, aulas avulsas, etc.); passagens, hospedagens, alimentação e deslocamento; profissionais de apoio à preparação (profissionais de coaching); profissionais de saúde (psicólogos, fonoaudiólogos, médicos, etc.); materiais de estudo (livros, apostilas, artigos, etc.); vestimentas (roupas, sapatos, acessórios, etc.); computadores e aplicativos (computadores, softwares jurídicos, etc.); e suplementos (vitaminas, etc.) e medicamentos (calmantes, estimulantes, etc.). Tais informações constam da Tabela 7 e do Gráfico 20;
- Na ampla maioria dos casos, os gastos financeiros de cada um dos candidatos que conseguiram aprovação no CPNU foram arcados por eles mesmos, por meio de recursos próprios — e não emprestados. Além disso, esses gastos foram mais expressivos durante a realização da quarta etapa do concurso — a prova oral (gráficos 21 e 22).

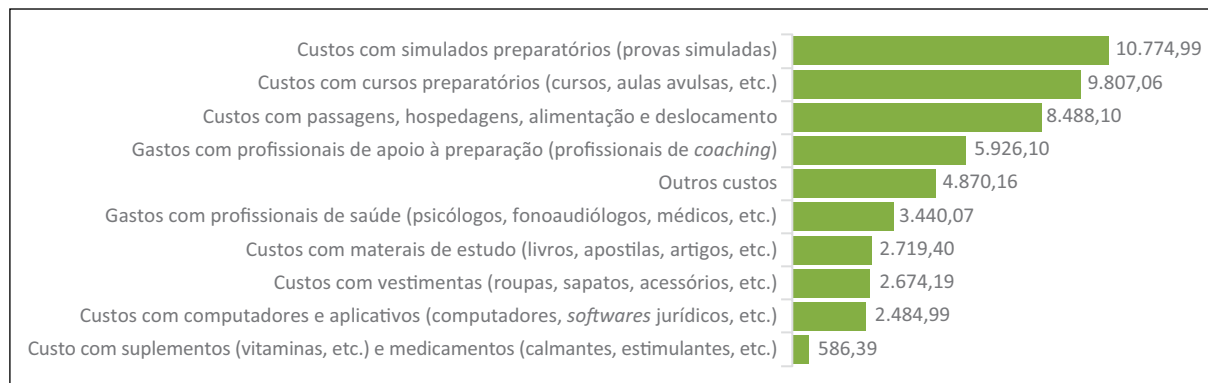
TABELA 7. Custos financeiros para participar do CPNU (out./2019) (em R\$)*

	Média	Desvio-padrão	Mediana
Custos com cursos preparatórios (cursos, aulas avulsas, etc.)	9.807,06	10.974,40	6.000,00
Custos com materiais de estudo (livros, apostilas, artigos, etc.)	2.719,40	2.433,42	2.000,00
Custos com simulados preparatórios (provas simuladas)	10.774,99	7.889,36	10.000,00
Custos com computadores e aplicativos (computadores, softwares jurídicos, etc.)	2.484,99	1.912,81	2.000,00
Custos com profissionais de apoio à preparação (profissionais de coaching)	5.926,10	6.703,05	5.000,00
Custos com profissionais de saúde (psicólogos, fonoaudiólogos, médicos, etc.)	3.440,07	4.427,80	2.000,00
Custos com suplementos (vitaminas, etc.) e medicamentos (calmantes, estimulantes, etc.)	586,39	357,68	500,00
Custos com vestimentas (roupas, sapatos, acessórios, etc.)	2.674,19	4.429,10	2.000,00
Custos com passagens, hospedagens, alimentação e deslocamento	8.488,10	10.788,89	5.000,00
Outros custos	4.870,16	4.919,13	2.000,00
Custos totais**	36.163,35	27.603,01	30.500,00

Notas: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

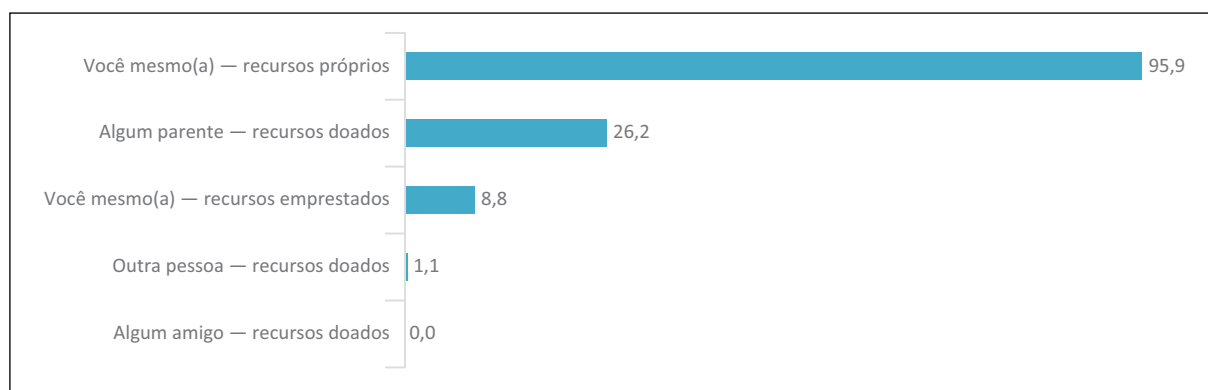
* Apenas candidatos aprovados. / ** Note-se que a média de custos totais não corresponde à soma simples das médias de todos os tipos de custos, devido ao fato de, em meio aos respondentes do survey, existirem números distintos de respondentes para cada tipo de custo.

Fonte: ENAMAT/TST/Ipea.

GRÁFICO 20. Média de custos financeiros para participação do CPNU (out./2019) (em R\$)

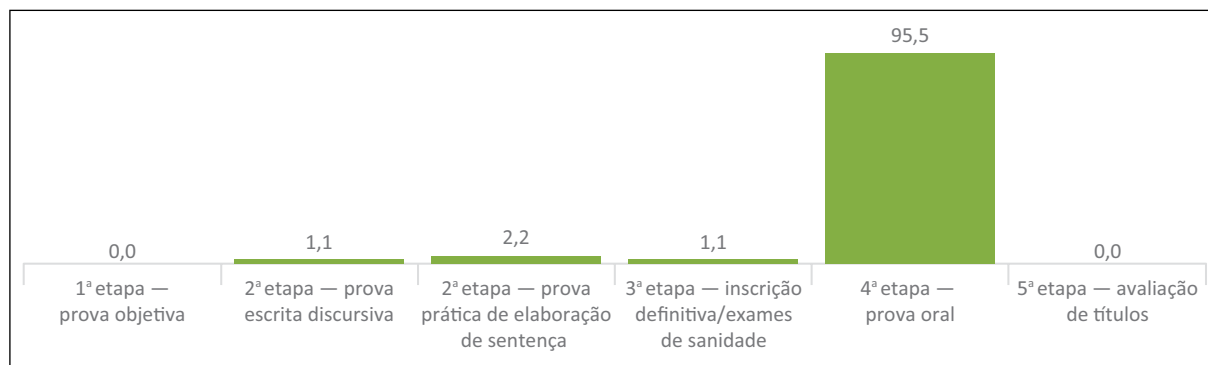
Notas: Apenas candidatos aprovados. / Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fontes: ENAMAT/TST e Ipea.

GRÁFICO 21. Quem arcou com os custos financeiros para participar do CPNU (múltipla resposta) (em R\$)

Notas: Apenas candidatos aprovados. / Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fontes: ENAMAT/TST e Ipea.

GRÁFICO 22. Etapa em que os custos financeiros para participar do CPNU foram mais elevados (resposta única) (em %)

Notas: Apenas candidatos aprovados. / Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fontes: ENAMAT/TST e Ipea.

CAPÍTULO 2.

ANÁLISE DO MODELO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DO I CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO¹⁴

Isaac Costa Reis, Luciana Barbosa Musse e Alexandre dos Santos Cunha

2.1 Introdução

O presente capítulo é produto da pesquisa intitulada “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”, desenvolvida pelo Ipea, em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A pesquisa supracitada teve como objeto de análise o I Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho (doravante, CPNU), iniciado em 2017, especificamente no que diz respeito ao modelo de seleção e recrutamento de magistrados adotado no certame. Trata-se do primeiro concurso da história da Justiça do Trabalho brasileira com um alcance efetivamente nacional. Até então, os concursos públicos para a magistratura trabalhista tinham feição regional, sendo organizados pelos respectivos Tribunais Regionais do Trabalho.

O presente capítulo tem como objetivos:

- Descrever o modelo de seleção e recrutamento previsto e aplicado no CPNU por meio da análise de cada uma de suas etapas; e
- Produzir dados que permitam a pesquisas futuras correlacionar o perfil das provas e dos candidatos aprovados com o perfil de magistrado projetado pela legislação brasileira e pelas diretrizes estabelecidas pela ENAMAT e pelo TST.

As etapas do CPNU foram regulamentadas pelo Edital de Abertura, com base nas instruções constantes da Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

14. Este capítulo foi originalmente publicado em Dezembro de 2020 sob a forma de Nota Técnica no quadro da pesquisa “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”. Este projeto de pesquisa teve lugar entre os meses de fevereiro de 2019 e março de 2020 e foi desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

e da Resolução Administrativa nº 1.861, de 28 de novembro de 2016, do TST, além dos editais que foram sendo publicados ao longo do certame.

O CPNU foi coordenado por uma Comissão Executiva Nacional e por Comissões Examinadoras, com o apoio de Comissões Executivas locais, constituídas pelos Tribunais Regionais do Trabalho. A Comissão Executiva Nacional foi composta pelos seguintes juristas e respectivos suplentes:

- Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, diretora da ENAMAT e presidente da Comissão Executiva Nacional de Concurso;
- Ministra Maria de Assis Calsing (TST, suplente);
- Ministro Aloysio Corrêa da Veiga (TST);
- Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (TST, suplente);
- Desembargadora Tereza Asta Gemignani (Tribunal Regional do Trabalho — TRT da 15ª Região);
- Desembargador Ricardo Alencar Machado (TRT da 10ª Região, suplente);
- Juiz João Marcelo Balsanelli (juiz titular de Vara do Trabalho do TRT da 24ª Região);
- Juíza Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (juíza titular de Vara do Trabalho do TRT da 3ª Região, suplente);
- Advogado Raimar Rodrigues Machado (representante da Ordem dos Advogados do Brasil — OAB); e
- Advogado Marcos Luís Borges de Resende (representante da OAB, suplente).

O concurso foi realizado com a assessoria técnica da Fundação Carlos Chagas em cinco etapas, conforme a Tabela 8.

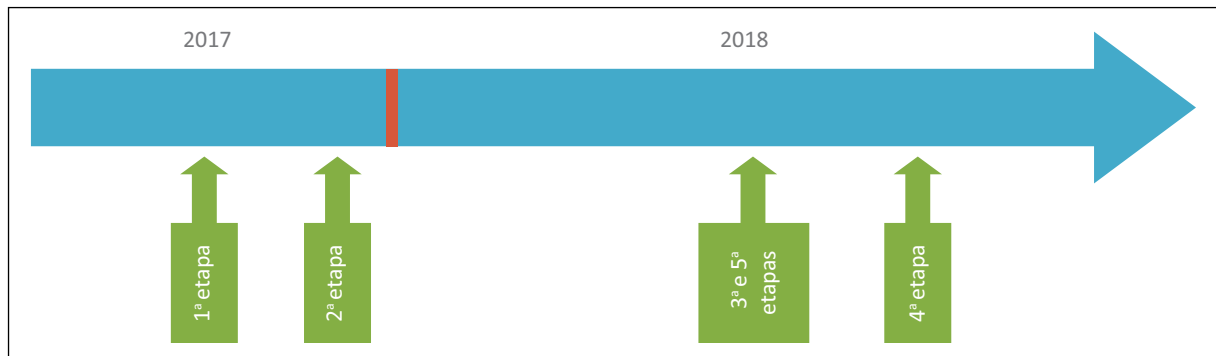
Entre a publicação do Edital de Abertura (28 de junho de 2017) e a homologação do resultado final do concurso pelo Pleno do TST (18 de dezembro de 2018), passaram-se quase dezoito meses. A homologação ocorreu dez dias antes de extinguir-se o prazo de conclusão previsto no art. 15 da Resolução CNJ nº 75/2009. Na linha do tempo que representa a duração do concurso, a Figura 1 mostra a localização aproximada de cada uma das etapas.

TABELA 8. Etapas do CNPU

Ordem/etapa	Tipo de avaliação	Função/caráter	Peso	Data/período de realização
Primeira etapa	Prova objetiva seletiva	Eliminatório e classificatório	1	08/10/2017
Segunda etapa	Prova escrita discursiva	Eliminatório e classificatório	3	02/12/2017
	Prova prática/sentença	Eliminatório e classificatório	3	03/12/2017
Terceira etapa*	Inscrição definitiva	Eliminatório	-	
	Exame de sanidade física e mental	Eliminatório	-	05/06 a 29/06/2018
	Sindicância da vida pregressa e investigação social	Eliminatório	-	
Quarta etapa	Prova oral	Eliminatório e classificatório	2	04/09 a 31/10/2018
Quinta etapa*	Prova de títulos	Classificatório	1	05/06 a 29/06/2018

Nota: * Apesar de avaliados apenas ao final, os títulos deveriam ser entregues no prazo destinado à terceira etapa.

Fonte: Elaboração dos autores, com base no Edital de Abertura e editais publicados no decorrer do certame (Editais nºs 17, 18 e 20).

FIGURA 1. Linha do tempo do CNU

Fonte: Elaboração dos autores.

No tópico seguinte, que possui escopo metodológico, são apresentadas as fontes de dados, bem como as categorias e técnicas de análise utilizadas. A seguir, serão descritas e analisadas cada uma das etapas e das provas do CPNU, em tópicos específicos. Ao final da nota, compilam-se algumas considerações finais, que resumem os principais achados empíricos desta parte da pesquisa.

2.2 Metodologia

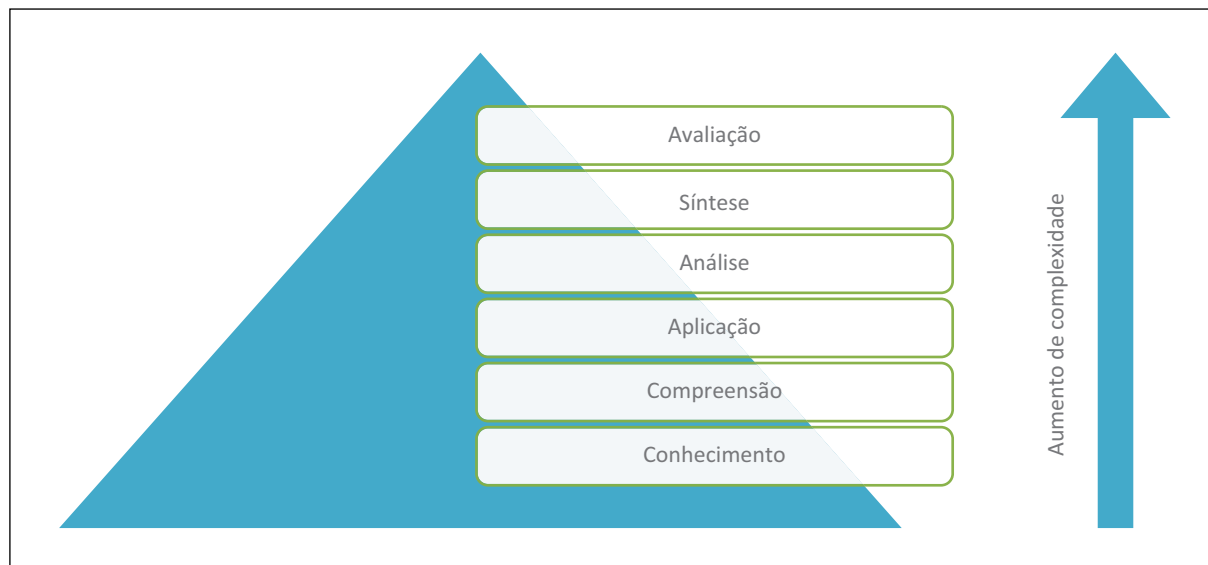
Este capítulo analisa, quantitativa e qualitativamente, cada uma das etapas e provas do CPNU, buscando descrever sua regulamentação e dinâmica (o modo como as provas efetivamente foram realizadas), em relação a banca examinadora, conteúdos e suas fontes no Direito, competência e habilidades exigidas. Para tanto, vale-se das seguintes fontes de dados:

- Resolução Administrativa TST nº 1.861, de 28/11/2016;
- Edital de Abertura do CPNU;
- Editais publicados no decorrer do certame;
- Exemplos das provas objetiva seletiva e prática (discursiva e de sentença);
- Transcrição de grupos focais realizados com candidatos aprovados no CPNU, durante o curso de formação inicial;
- Áudios selecionados das provas orais, disponibilizados pela ENAMAT/TST;
- Tabela de notas atribuídas por cada membro das bancas examinadoras das provas orais, disponibilizados pela ENAMAT/TST.

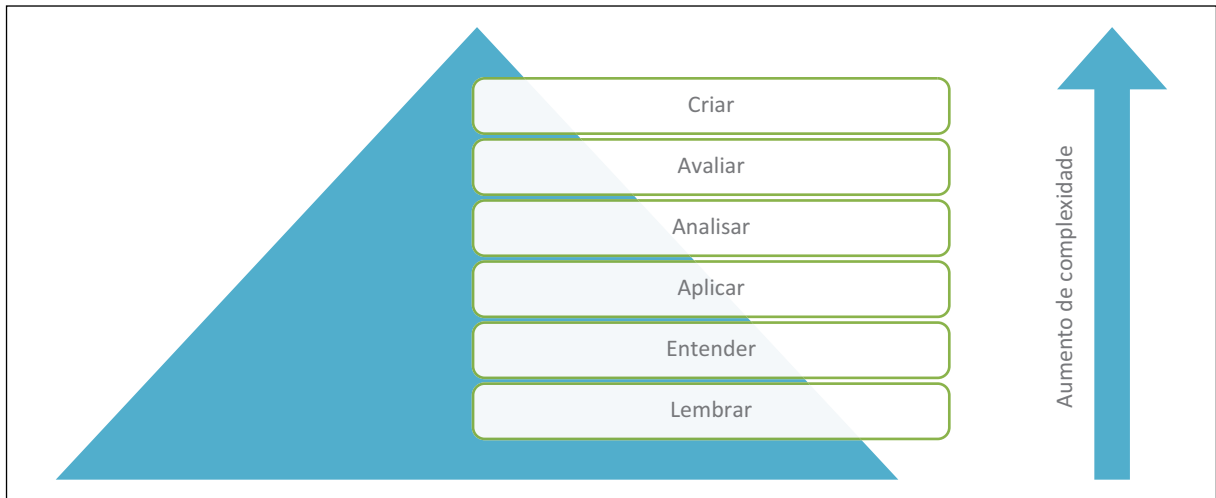
Nas etapas em que isso foi possível, buscou-se identificar as competências/habilidades mobilizadas em cada etapa. Para isso, tomou-se a taxonomia de Bloom (Bloom, 1956), em sua versão revisada (Anderson et al., 2001).

Na versão original, a taxonomia de Bloom consistia em seis níveis cognitivos, organizados em ordem crescente de complexidade (de modo que o domínio de uma dimensão exige o das anteriores). Cada nível estaria ligado a um conjunto de verbos, capaz de descrevê-lo com maior precisão. A taxonomia original pode ser representada pela Figura 2.

FIGURA 2. Taxonomia de Bloom (1956)



Fonte: Elaboração dos autores.

FIGURA 3. Taxonomia de Bloom, revisada por Anderson et al. (2001)

Fonte: *Elaboração dos autores.*

A versão revisada da taxonomia utiliza verbos em vez de nomes, explicitando o que alguém deve ser capaz de fazer para dominar a competência/habilidade respectiva, a partir da distinção entre conhecimento como processo e como conteúdo assimilado (Ferraz e Belhot, 2010). Segundo a versão revisada, o domínio cognitivo é composto por seis dimensões (Figura 3).

Lembrar está ligado a reconhecer e reproduzir ideias e conteúdos, o que exige as capacidades de buscar, distinguir e selecionar informação; entender significa conectar conhecimento novo com conhecimento prévio, atribuindo sentido àquele, o que torna o agente capaz de reproduzi-lo por meio de paráfrase; aplicar diz respeito a executar ou utilizar um determinado conhecimento em uma situação específica; analisar aponta para a capacidade de dividir informação, selecionar e identificar a relação entre suas partes. Avaliar refere-se à atribuição de valor, à realização de julgamento com base em padrões quantitativos ou qualitativos selecionados; criar, por fim, implica a capacidade de reunir elementos de modo a gerar novas soluções, visões, estruturas ou modelos a partir da informação previamente adquirida, identificando a interdisciplinaridade e a interdependência de conceitos (Anderson et al., 2001; Ferraz e Belhot, 2010).

Ao contrário da versão original, a variante revisada é mais flexível, deixando de seguir uma ordem linear e necessária, ainda que a interpolação não seja total (Ferraz e Belhot, 2010, p. 427).

Além disso, importa salientar que a identificação das competências e habilidades para as quais a taxonomia aponta não pode ser feita com precisão e objetividade absolutas, mas por meio de uma análise, por parte do pesquisador, que é sempre interpretativa.

Em consonância com a complexidade do processo de seleção e recrutamento, foi pressuposta a exigência de níveis superiores de competências e habilidades necessárias ao exercício

da magistratura. Obviamente, uma parte dessas competências e habilidades só podem ser adquiridas ou exercitadas ao longo da vida profissional, em cursos de formação ou mesmo no desenvolvimento da carreira como magistrado(a). No entanto, é razoável considerar que o processo de seleção seja capaz de indicar candidatos(as) que, encontrando-se em níveis superiores de formação intelectual, profissional e humana, possam, em curto espaço de tempo, ascender aos níveis superiores em termos de competências e habilidades.

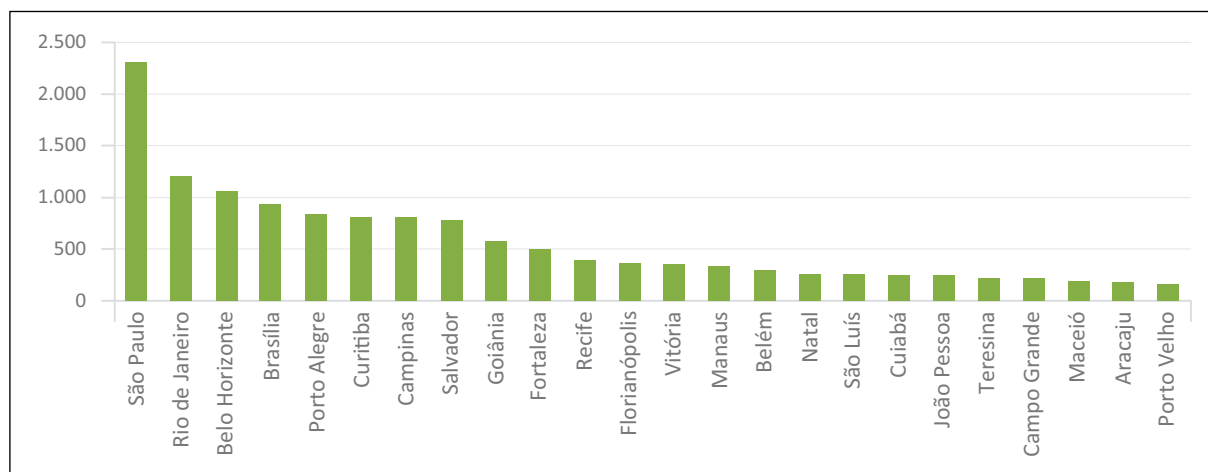
Passa-se, a seguir, à análise de cada uma das etapas do CPNU.

2.3 Descrição e análise da 1ª etapa — prova objetiva seletiva

A chamada “Prova objetiva seletiva” correspondeu à primeira etapa do CPNU e foi realizada, em todo o território nacional, no dia 8 de outubro de 2017, nas 24 cidades-sede dos Tribunais Regionais do Trabalho. O Gráfico 23 mostra a distribuição dos candidatos por local de realização das provas dessa 1ª etapa.

A Comissão Examinadora da Prova Objetiva Seletiva, segundo o Ato ENAMAT nº 007/2017, foi composta pelos seguintes membros e respectivos suplentes.

GRÁFICO 23. Distribuição dos candidatos por local de realização da prova objetiva seletiva



Fonte: Elaboração dos autores, com base no Edital ENAMAT nº 6, de 3 de outubro de 2017.

A prova foi de múltipla escolha, composta por 100 questões, todas com cinco alternativas, sendo apenas uma considerada correta.¹⁵ Nos termos do Edital de Abertura, as questões foram “formuladas de modo que, necessariamente, a resposta reflita a posição doutrinária dominante ou a jurisprudência pacificada dos Tribunais Superiores” (item 6.1.1). Ao mesmo

15. Três questões foram anuladas posteriormente. Na prova analisada, correspondem às questões de número 11, 15 e 58 (A01, Tipo 003).

tempo, no entanto, também nos termos do mesmo Edital de Abertura, a prova poderia “avaliar habilidades que vão além do mero conhecimento memorizado, abrangendo compreensão, aplicação, análise, com o intuito de valorizar a capacidade de raciocínio jurídico, e contemplar mais de um objeto de avaliação” (item 6.1.2).¹⁶

TABELA 9. Composição da Comissão Examinadora da Prova Objetiva Seletiva

Membros titulares	Cargo	Região/Seccional/IES
Alexandre Luiz Ramos	Desembargador do trabalho Presidente da comissão	TRT 12ª região
Maurício Miguel Abou Assali	Juiz titular de Vara do Trabalho	TRT 2ª região
Victor Russomano Júnior	Professor	Universidade de Brasília (UnB)
Luís Virgílio Afonso da Silva	Professor	Universidade de São Paulo (USP)
Eugênio Hainzenreder Júnior	Advogado	OAB/RS
Membros suplentes	Cargo	Região/seccional
Edilton Meirelles de Oliveira Santos	Desembargador do trabalho	TRT 5ª região
Leandro Krebs Gonçalves	Juiz titular de Vara do Trabalho	TRT 4ª região
Christiana D’Arc Damasceno Oliveira Andrade Sandim	Juíza titular de Vara do Trabalho	TRT 14ª Região
Hércules Alexandre da Costa Benício	Professor	Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP/DF)
Alexei Almeida Chapper	Advogado	OAB/RS

Fonte: Elaboração dos autores, com base no Edital ENAMAT nº 6, de 3 de outubro de 2017.

Em cada local de aplicação, foram distribuídos cinco diferentes tipos de prova, todas idênticas, exceto pela ordem das questões. A prova analisada é a denominada “A01, Tipo 003”.

No contexto da pesquisa, a análise da prova foi feita em razão da tentativa de fornecer um perfil avaliativo que permitisse estabelecer conexões com a sua função efetiva na totalidade do processo e com o perfil de candidato aprovado. Para isso, optou-se por selecionar quatro indicadores:

- Bloco de questões;
- Ramo do Direito declarado;
- Fonte do Direito na qual está fundamentada a questão;
- Competência/habilidade exigida.

16. O dispositivo acima contém quatro das seis categorias do domínio cognitivo propostos pela taxonomia original de Bloom: conhecimento, compreensão, aplicação e análise. Ver-se-á, no entanto, que a prova favoreceu em grande escala apenas a primeira, que envolve o conhecimento, de características marcadamente mnemônicas.

A seleção desses indicadores deveu-se às peculiaridades da prova e à potencialidade deles de produzir dados que pudessem ser relacionados com o tipo de atividade acadêmica/profissional ou com o esquema de preparação exigido dos candidatos. Obviamente, essa escolha partiu do pressuposto de que o estilo da prova objetiva seletiva condiciona tanto as estratégias de preparação quanto os percursos profissionais adotados pelos candidatos.

De acordo com o Edital de Abertura, a prova objetiva seletiva foi organizada em três blocos, dentro dos quais estavam as questões relacionadas a ramos (o Edital menciona o termo “disciplina”) específicos do Direito.

Para obter aprovação para a fase seguinte, nenhum candidato ou candidata poderia obter menos de 30% de acertos em cada um dos blocos, além do mínimo de 60% de acertos geral (Edital de Abertura, item 6.2.1).

A classificação das questões por cada ramo do Direito foi indicada na prova, e sua distribuição por cada bloco pode ser melhor visualizada na Tabela 10.

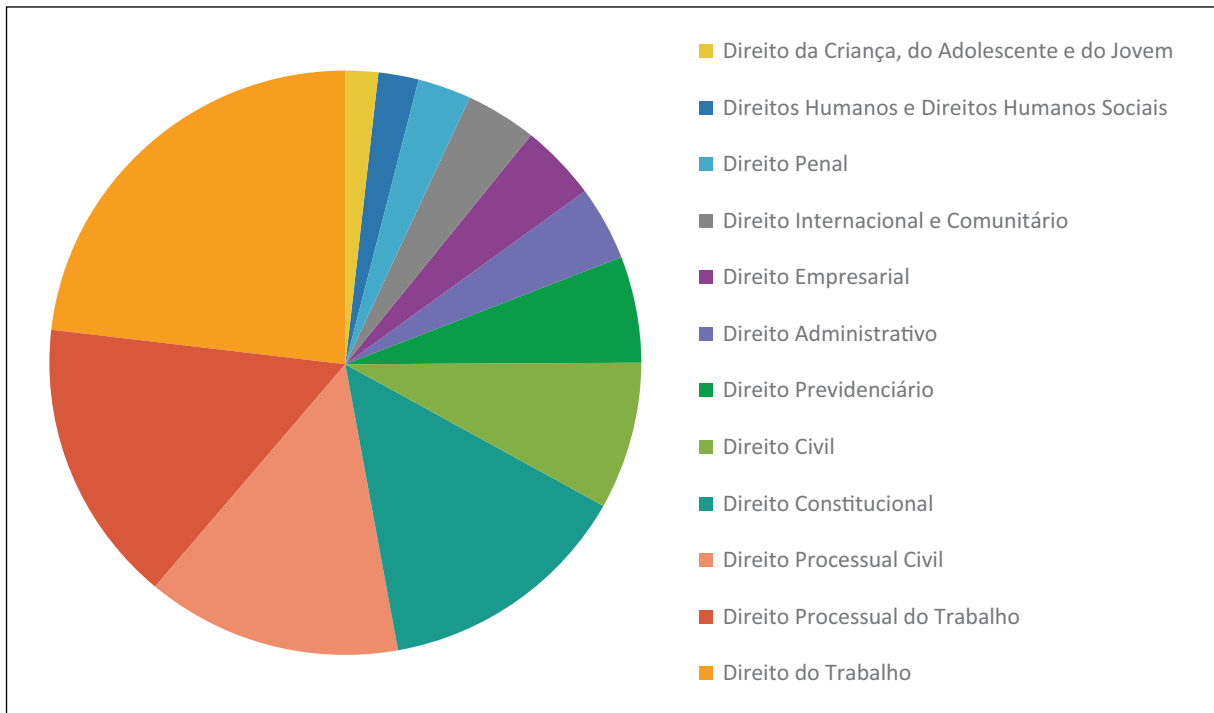
TABELA 10. Distribuição das questões da prova seletiva objetiva por blocos e ramos do Direito

Bloco	Nº de questões	Ramos do Direito
I	30	<ul style="list-style-type: none"> • Direito Individual do Trabalho • Direito Coletivo do Trabalho • Direito Administrativo • Direito Penal
II	40	<ul style="list-style-type: none"> • Direito Processual do Trabalho • Direito Constitucional • Direito Constitucional do Trabalho • Direito Civil • Direito da Criança e do Adolescente e do Jovem
III	30	<ul style="list-style-type: none"> • Direito Processual Civil • Direito Internacional e Comunitário • Direito Previdenciário • Direito Empresarial • Direitos Humanos e Direitos Humanos Sociais

Fonte: Elaboração dos autores, com base no Edital de Abertura do CPNU.

O Edital de Abertura previu o respeito a um “adequado acento para o campo jurídico trabalhista e processual trabalhista”, o que apontou para um foco maior em questões dos blocos I e II.

As questões ligadas ao Direito do Trabalho (material e processual) perfizeram um total de 53% da prova, não contabilizadas as questões de Direito Processual Civil, de aplicação supletiva ao processo trabalhista. O Gráfico 2 mostra a distribuição das questões por ramo do Direito na 1ª etapa do CPNU.

GRÁFICO 24. Distribuição das questões da prova objetiva seletiva por ramo do Direito

Fonte: *Elaboração dos autores.*

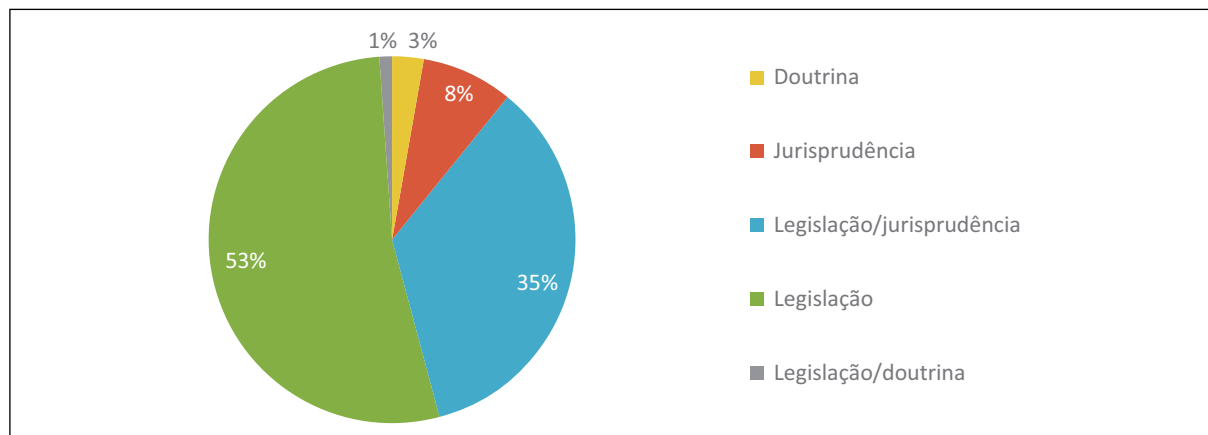
No que diz respeito às fontes do Direito mobilizadas nas questões, a análise mostra que 88% da prova baseou-se no conteúdo de legislação ou em uma combinação desta com a jurisprudência. Se forem consideradas as questões em que a legislação aparece combinada com doutrina, esse número sobe para 89%, conforme se observa no Gráfico 25.

O último dos indicadores de análise diz respeito às competências/habilidades mobilizadas pela prova objetiva seletiva. Quanto a esse ponto, constatou-se que a prova exigiu, majoritariamente, a capacidade de lembrar (reconhecer e reproduzir) informação anteriormente apreendida. Com menor frequência, a prova exigiu que os candidatos fossem capazes de aplicar os conhecimentos (utilizar o conjunto de informações apreendidas para produzir uma resposta em situação específica), ainda que, possuindo uma única resposta correta, as situações descritas na prova dispensassem a necessidade de oferecer argumentos e fundamentar decisões. A distribuição das competências e habilidades exigidas pela prova objetiva seletiva pode ser visualizada no Gráfico 26.

A partir da análise dos dados mostrados, pode-se concluir que a primeira etapa do CPNU cumpriu uma função eminentemente eliminatória, com baixo peso relativo para os aprovados, e apresentou um caráter disciplinar, com forte concentração em conteúdos ligados ao Direito do Trabalho (material e processual), exigindo que os candidatos fossem capazes de memorizar um grande número de informações ligado sobretudo à legislação e, em número menor, à jurisprudência.

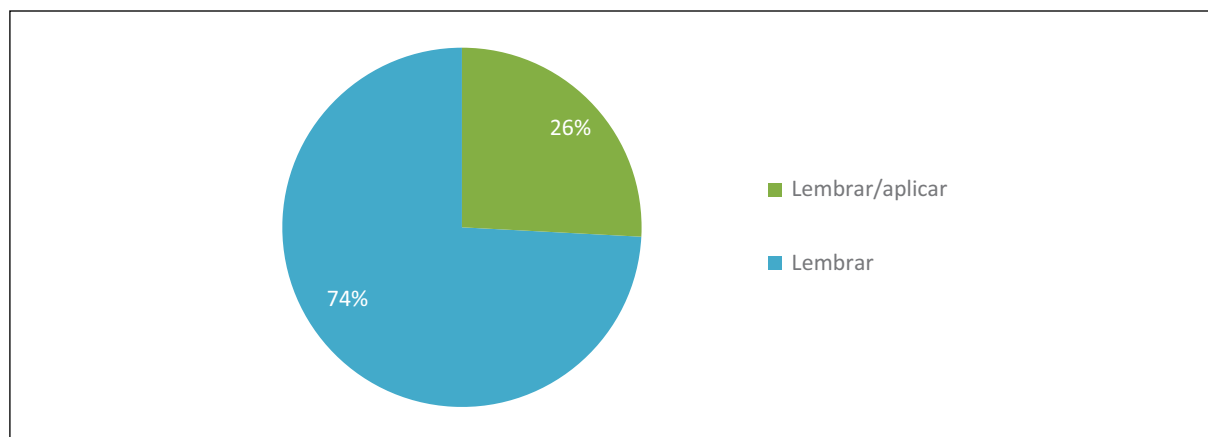
Essa função é reforçada quando se analisam os índices de reprovação na primeira etapa do concurso (Tabela 11).

GRÁFICO 25. Distribuição das questões da prova objetiva seletiva por fonte do Direito



Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 26. Distribuição das questões da prova objetiva seletiva por competência/habilidade



Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 11. Fluxo de candidatos(as) na prova objetiva seletiva

1ª etapa — prova objetiva			Número	%
Candidatos inscritos: 13.604	Não realizaram a prova	Ausentes	2.428	17,8
		Excluídos	2	0,0
	Realizaram a prova	Não habilitados	8.387	61,7
		Habilitado, mas não classificado	1.448	10,6
		Habilitado e classificado	1.339	9,8
Total			13.604	100,0

Fonte: Elaboração dos autores.

Percebe-se que a prova objetiva seletiva excluiu praticamente 90% dos candidatos que a realizam. Pesquisas futuras, que analisem o perfil de aprovados e reprovados, poderão explicitar, com maior rigor e clareza, o efetivo papel que tal modelo de prova (disciplinar e mnemônica) termina por cumprir.

2.4 Descrição e análise da 2ª etapa — prova escrita discursiva e prova prática (prova de sentença)

A segunda etapa do CPNU é composta por duas provas escritas, de caráter eliminatório e classificatório, ambas com peso 3 na avaliação dos candidatos (art. 8º da Resolução Administrativa nº 1.861/2016), a saber:

- Prova escrita discursiva, que será descrita e analisada na seção 4.1;
- Prova prática, consistente na elaboração de uma sentença trabalhista, abordada na seção 4.2.

As provas foram realizadas em Brasília/DF, em dias consecutivos — 2 e 3 de dezembro de 2017, como previsto no art. 50, § 1º da Resolução Administrativa TST nº 1.861/2016 e Edital nº 08/2017.

2.4.1 Prova escrita discursiva

A prova escrita discursiva da segunda etapa foi composta por dez questões, cujo conteúdo poderia ter abarcado as quinze disciplinas a seguir elencadas (art. 5º da Resolução Administrativa TST nº 1.861/2016, alterado pelo Ato SEGJUD. GP nº 319/2017):

- Direito Individual do Trabalho;
- Direito Coletivo do Trabalho;
- Direito Processual do Trabalho;
- Direito Constitucional;
- Direito Constitucional do Trabalho;
- Direito Processual Civil;
- Direito Administrativo;

- Direito Civil;
- Sociologia do Direito;
- Psicologia Judiciária;
- Ética e Estatuto Jurídico da Magistratura Nacional;
- Filosofia do Direito;
- Direitos Humanos;
- Direitos Humanos Sociais; e
- Teoria Geral do Direito e Política.

As questões deveriam “priorizar adequado acento para o campo jurídico trabalhista e processual trabalhista, o conhecimento multidisciplinar, o raciocínio lógico-jurídico e a valorização da base principiológica” (art. 51, § 1º da Resolução Administrativa nº 1.861/2016).

A composição da Comissão Examinadora da prova discursiva encontra-se na Tabela 12.

Ao avaliar o desempenho do candidato, a comissão examinadora deveria levar em conta os seguintes critérios:

- o conhecimento sobre o tema;
- a utilização correta do idioma oficial;
- a capacidade de argumentação;
- a capacidade de exposição.

Foi facultada aos candidatos a consulta à “legislação seca” (sic), ou seja, desacompanhada de anotação, comentário ou comparação, sendo, contudo, proibida a pesquisa em outras fontes do Direito, como obras doutrinárias, súmulas e orientações jurisprudenciais. Para tanto, o material portado pelo candidato deveria estar de acordo com as condições descritas no Edital ENAMAT nº 08/2017.

Os candidatos tiveram entre duas e cinco horas para responder à prova. Cada uma das dez questões deveria ser respondida em, no mínimo, dez e, no máximo, trinta linhas.

TABELA 12. Composição da Comissão Examinadora da Prova Discursiva — 2ª etapa

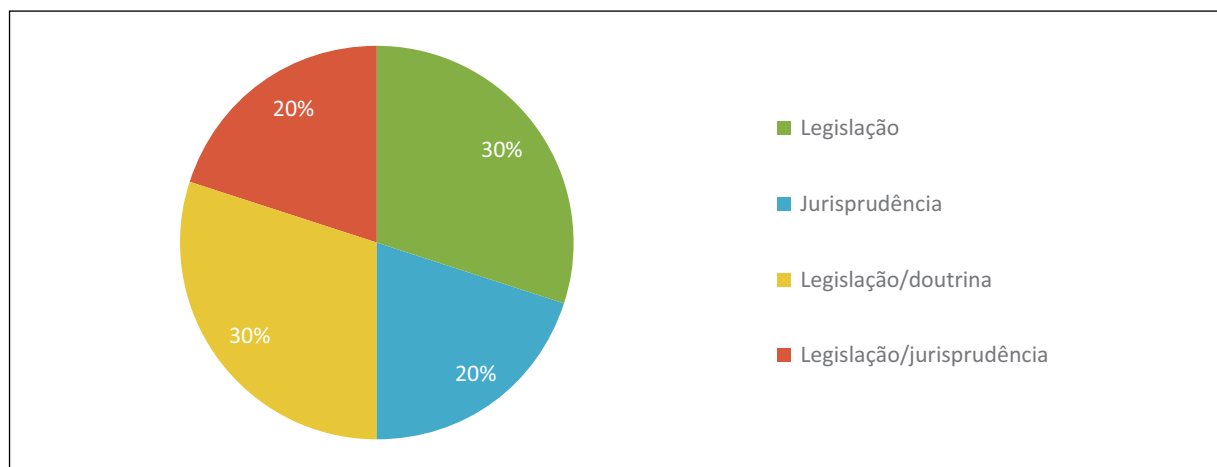
Membro titulares	Cargo	Região/seccional/IES
Georgenor de Sousa Franco Filho — Presidente da Comissão	Desembargador do trabalho	TRT 8ª Região
Bento Herculano Duarte Neto	Desembargador do trabalho	TRT 21ª Região
Kleber de Souza Waki	Juiz titular de Vara do Trabalho	TRT 18ª Região
Flávio Luiz da Costa	Juiz do trabalho substituto	TRT 19ª Região
Marco Antônio César Villatore	Advogado	OAB/PR
Membros suplentes	Cargo	Região/seccional/IES
Roberto da Silva Fragale Filho	Juiz titular de Vara do Trabalho	TRT 1ª Região
Estêvão Mallet	Professor	USP
Gabriela Campos Ribeiro	Advogada	OAB/SP

Fonte: Elaboração dos autores, com base nos Atos ENAMAT nº 007/2017, nº 008/2017, nº 011/2017 e nº 016/2017.

A análise da prova discursiva baseou-se no caderno intitulado “A01, Tipo 001”. No site da Fundação Carlos Chagas, bem como nas informações disponibilizadas pela ENAMAT, não foi possível identificar a quantidade de diferentes tipos de provas aplicadas aos candidatos.

Considerando-se as peculiaridades e os objetivos de pesquisa, a prova foi analisada a partir dos indicadores:¹⁷

- fonte(s) do Direito nas quais está fundamentada a questão;
- competências/habilidades exigidas.

GRÁFICO 27. Fontes do Direito mobilizadas na prova discursiva

Fonte: Elaboração dos autores.

17. Ao contrário da prova objetiva seletiva, a prova discursiva não contém blocos de questões, nem tampouco identifica o ramo do Direito a que se refere cada questão. Por isso, optou-se por não produzir dados relativos a esses indicadores.

Em relação às fontes do Direito mobilizadas na prova como um todo, constatou-se que 80% do conteúdo exigido baseou-se em legislação ou em uma combinação desta com a doutrina (30%) ou com a jurisprudência (20%). A doutrina — isolada ou conjuntamente — foi mobilizada em metade das questões (cinco questões), conforme se observa no Gráfico 27.

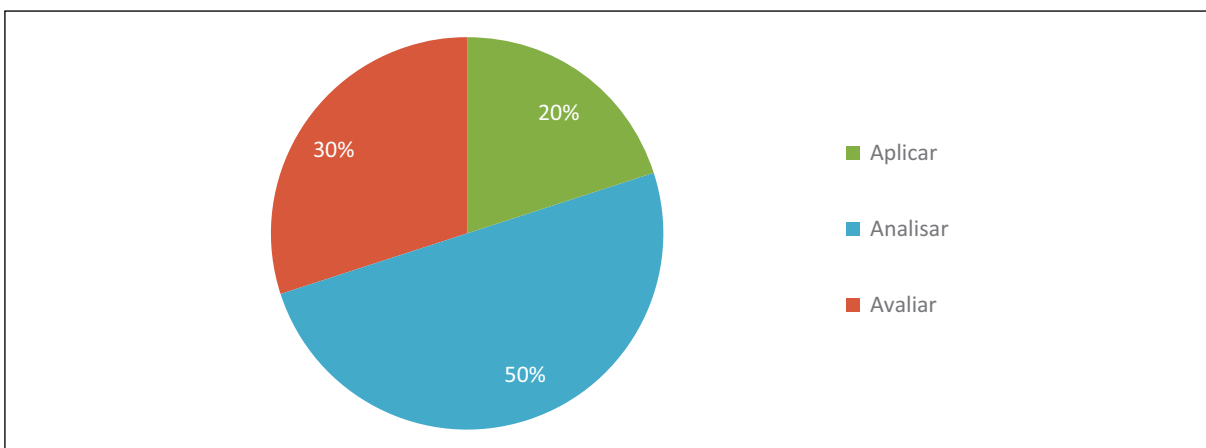
Percebe-se que, ainda que tenha havido, em relação à primeira etapa, uma diminuição na exigência de conhecimento da legislação, ela ainda é a fonte privilegiada na prova, mesmo que em combinação com outras. Por outro lado, é notável uma ampliação da valorização da doutrina na prova discursiva, em comparação com a prova objetiva seletiva.

Quanto às competências/habilidades mobilizadas pela prova discursiva, verificou-se que apenas duas questões (20%) requereram aplicar, que, como visto, consiste na utilização de um conhecimento prévio em uma situação nova. Metade das questões da prova exigiram analisar (dividir e filtrar os dados relevantes e irrelevantes e compreender a dinâmica entre eles). Com menor frequência (30%), a prova mobilizou a habilidade/competência de avaliar, ou seja, efetuar juízos de valor.

Não foram identificadas questões que requereram apenas competências/habilidades do tipo lembrar e entender (ainda que essas competências possam estar pressupostas nos níveis superiores). Assim como na primeira etapa do CPNU, não se detectou exigência da competência/habilidade de criar.

A distribuição das competências e habilidades exigidas pela prova discursiva pode ser visualizada no Gráfico 28.

GRÁFICO 28. Competências/habilidades exigidas na prova discursiva



Fonte: Elaboração dos autores.

Em duas das dez questões, foi possível detectar “a valorização da base principiológica”, exigida pelo art. 51, § 1º da Resolução Administrativa nº 1.861/2016.

A prova discursiva apresentou um nível de seletividade que pode ser considerado alto, ainda que inferior ao da primeira etapa, tendo reprovado um percentual de aproximadamente 55% dos que fizeram a prova. Se for considerado o número inicial de candidatos, constata-se que, após a prova discursiva, restaram 540 dos originais 13.604. A Tabela 13 detalha a situação dos candidatos em relação à prova discursiva.

TABELA 13. Número de candidatos aprovados na prova discursiva

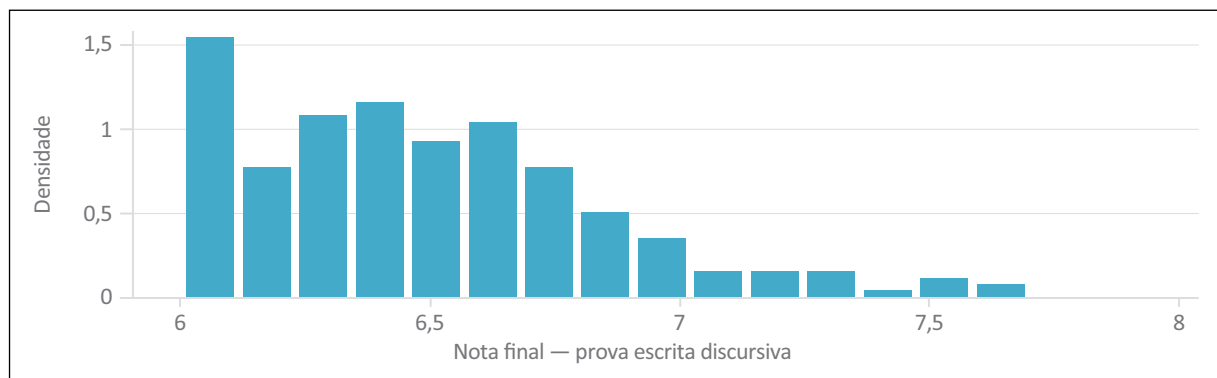
2ª etapa — prova discursiva		Nº	%	
Candidatos habilitados e classificados na etapa anterior: 1.340	Não realizaram a prova	Ausentes	64	4,8
		Excluídos	1	0,1
	Realizaram a prova	Não aprovados	735	54,9
		Aprovados	540	40,3
	Total		1.340	100,0

Fonte: Elaboração dos autores.

Mesmo entre os aprovados, a maioria obteve notas próximas ao mínimo exigido para avançar no concurso. Uma hipótese a ser considerada é a exigência, nesta fase, pela primeira vez, de habilidades e competências mais sofisticadas, tais como analisar e avaliar, do que as requeridas na primeira etapa do certame. Essa inferência é corroborada pela fala de um dos aprovados no CPNU, que afirmou, durante um dos grupos focais: “Tem um perfil de estudo para cada uma delas [etapas], eu acho que é a única forma que eu vejo. [] Segunda etapa já é um pouco mais teórica doutrinária, exige um pouco mais, um raciocínio mais crítico” (grifo nosso).

A densidade das notas dos candidatos aprovados está representada no Gráfico 29.

GRÁFICO 29. Nota dos aprovados na 2ª etapa — prova discursiva



Fonte: Elaboração dos autores.

Conclui-se, assim, que a prova discursiva manteve um alto nível de seletividade, agora com alto peso para os aprovados, apresentando um caráter menos disciplinar que a primeira etapa, pela

ampliação do diálogo entre ramos do Direito nas questões. A prova discursiva, como mostrado, exigiu dos candidatos competências e habilidades de níveis superiores da taxonomia de Bloom, para além de lembrar e entender, combinando melhor as fontes do Direito, ainda que com forte privilégio da legislação.

2.4.2 Prova prática (prova de sentença)

A prova prática de sentença da segunda etapa consistiu na apresentação de um caso concreto, que deveria ser solucionado pelos candidatos (art. 57 da Resolução Administrativa TST nº 1.861/2016, alterado pelo Ato SEGJUD.GP nº 319/2017). Para tanto, os candidatos tiveram entre duas e cinco horas para elaborar uma sentença trabalhista em, no máximo, novecentas linhas ou trinta páginas manuscritas, podendo recorrer à legislação, desde que esta não contivesse comentários ou anotações. A composição definitiva da Comissão Examinadora da prova de sentença encontra-se na Tabela 14.

TABELA 14. Composição da Comissão Examinadora da prova de sentença

Membros titulares	Cargo	Região/seccional
Evandro Pereira Valadão Lopes — Presidente da Comissão	Desembargador do trabalho	TRT 1ª Região
Márcio Flávio Salem Vidigal	Desembargador do trabalho	TRT 3ª Região
Morgana de Almeida Richa	Juíza titular de Vara do Trabalho	TRT 9ª Região
Daniela Macia Ferraz Giannini	Juíza titular de Vara do Trabalho	TRT 15ª Região
André Jobim de Azevedo	Advogado	OAB/RS
Membros suplentes	Cargo	Região/seccional
Joselita Nepomuceno Borba	Juiz titular de Vara do Trabalho	TRT 1ª Região

Fonte: Elaboração dos autores, com base nos Atos da ENAMAT nº 007/2017, nº 008/2017 e nº 016/2017.

Conforme o edital, não era autorizado desgrampear o caderno de provas ou destacar nenhuma das setenta páginas que o compunham, o que foi mencionado pelos candidatos como um elemento dificultador, nos grupos focais.

A avaliação do desempenho na prova prática de sentença visava “conhecimento especializado do candidato e o seu desempenho como julgador”, sua capacidade na resolução dos conflitos — quanto ao mérito e aos aspectos processuais —, a correta aplicação da língua e as capacidades de argumentação e de exposição, sendo aprovado aquele que alcançasse média igual ou superior a 60% de aproveitamento (arts. 51, § 1º e 57, parágrafo único da Resolução Administrativa nº 1.861/2016).

Observou-se que o espelho de correção trouxe um critério de avaliação que não constava no edital, qual seja, “a observância da prejudicialidade na ordem de apreciação das questões a serem solucionadas”.

A análise da prova prática de sentença baseou-se no caderno intitulado “A01, Tipo 001” e nos critérios de correção expressos no “espelho de respostas” disponibilizado aos candidatos.¹⁸ No site da Fundação Carlos Chagas, bem como nas informações disponibilizadas pela ENAMAT/TST, não foi possível identificar o número de tipos de provas disponibilizados aos candidatos.

Assim como feito em relação à prova discursiva, a prova prática de sentença foi analisada a partir de dois indicadores:

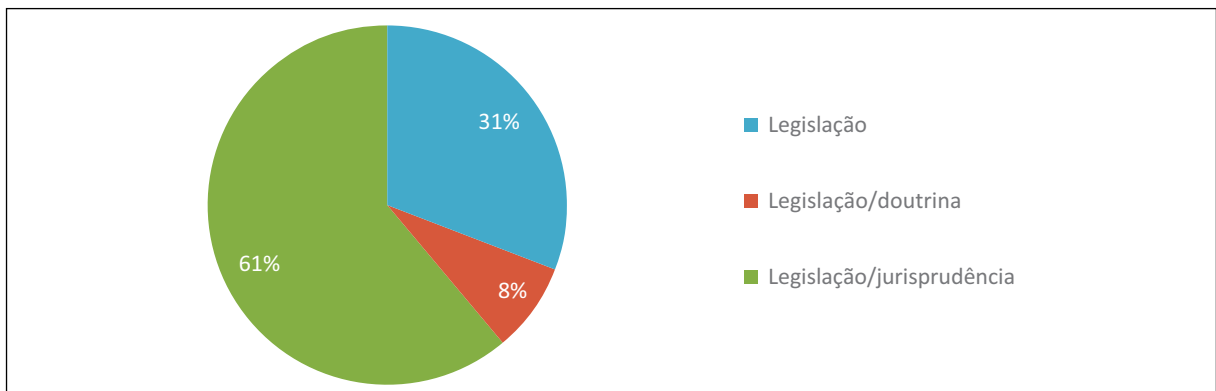
- fonte(s) do Direito nas quais está fundamentado o caso; e
- competências/habilidades exigidas.

Verificou-se que, entre as fontes do Direito, a legislação e a jurisprudência, nesta ordem, foram as mais demandadas. A mobilização das fontes do Direito no espelho de respostas da prova de sentença pode ser visualizada no Gráfico 30.¹⁹

No terreno das competências/habilidades, aplicar foi o nível mais exigido, ocorrendo em 56% dos pontos do espelho de respostas, seguido por analisar, presente em 43%. Não houve identificação das competências lembrar (a não ser como pressuposta nas de nível mais elevado), avaliar e criar, conforme pode ser observado no Gráfico 31.

Ao final dessa etapa, foram aprovados 279 candidatos, de um total de 540. Um total de 261 participantes foram eliminados, porque seu desempenho foi igual ou inferior a 59% da prova, conforme o fluxo exposto na Tabela 15.

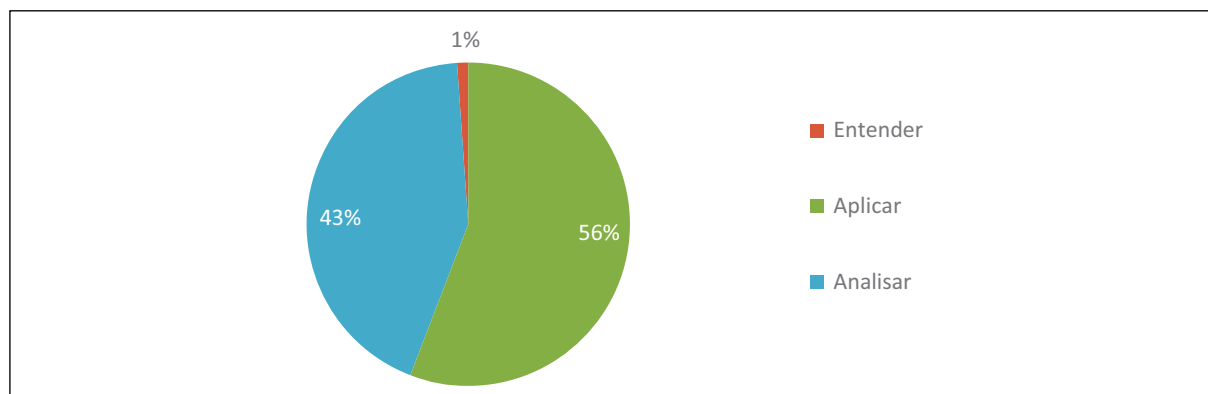
GRÁFICO 30. Fontes do Direito mobilizadas na prova de sentença



Fonte: *Elaboração dos autores.*

18. De acordo com “espelho de respostas”, a prova deveria conter treze blocos temáticos, com diferentes pontuações máximas, os quais, para efeito da análise, foram considerados como um todo, isto é, como a sentença em sua completude.

19. As fontes do Direito, bem como suas combinações, não constantes do gráfico, não foram detectadas no espelho de respostas.

GRÁFICO 31. Competências/habilidades exigidas na prova de sentença

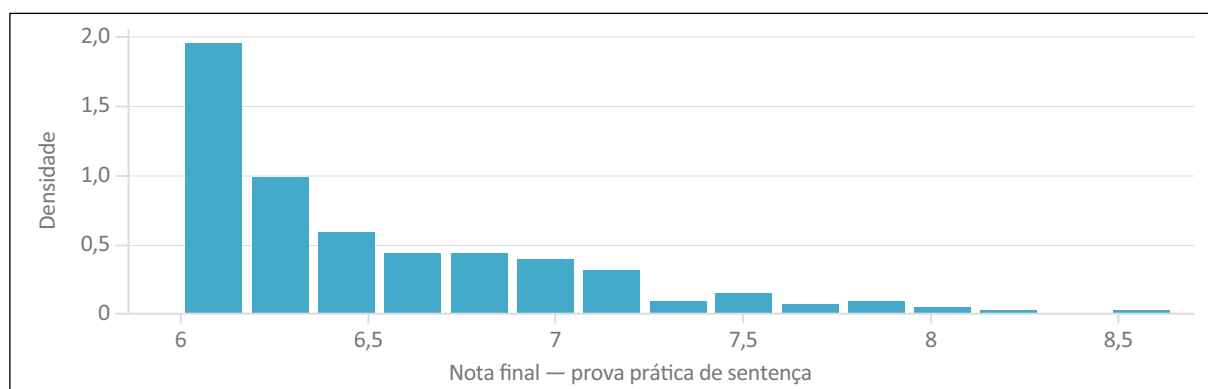
Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 15. Fluxo de candidatos aprovados na 2ª etapa (prova de sentença) do concurso

2ª etapa — prova de sentença		Nº	%	
Candidatos aprovados na etapa anterior: 540	Não realizaram a prova	Ausentes	0	0,0
		Excluídos	0	0,0
	Realizaram a prova	Não aprovados	261	48,3
		Aprovados	279	51,7
	Total		540	100,0

Fonte: Elaboração dos autores.

Tal como na prova discursiva, pode-se inferir que, mesmo entre os aprovados, a maioria obteve notas próximas ao mínimo exigido para avançar no processo seletivo, como se pode verificar no Gráfico 32.

GRÁFICO 32. Densidade das notas dos aprovados na prova prática de sentença

Fonte: Elaboração dos autores.

A prova de sentença foi a que exigiu, até aqui, maior mobilização — qualitativa e quantitativa — de competências/habilidades dos futuros magistrados.

As provas discursiva e prática de sentença desta segunda etapa tiveram considerável impacto na classificação dos aprovados, pois cada uma delas tem peso 3, o maior entre todas as avaliações e fases do certame. As notas obtidas em ambas as provas, somadas, também prevalecem em relação às demais, para fins de desempate entre candidatos, possivelmente em razão da maior complexidade das competências/habilidades exigidas por ambas as provas, em relação às demais etapas.

2.5 Descrição e análise da 3ª etapa

A terceira etapa, de caráter apenas eliminatório, sofreu alterações durante o certame e passou a ser composta por três momentos distintos:

- inscrição definitiva do candidato;
- exames de sanidade física e mental; e
- sindicância da vida pregressa e investigação social.

2.5.1 Inscrição definitiva

Apesar de não se caracterizar como um exame em sentido estrito, os procedimentos relacionados à inscrição definitiva constituem uma etapa eliminatória, cujo descumprimento poderia representar o fim da participação do candidato no processo seletivo.

Entre os documentos exigidos para o deferimento da inscrição definitiva, destacam-se:

- comprovação da obtenção do grau de bacharel em Direito;
- comprovação de exercício de atividade jurídica, da advocacia ou de cargo, emprego ou função, há, pelo menos, três anos completos, após a obtenção do grau de bacharel em Direito;
- certidão dos distribuidores criminais das Justiças Federal, Estadual ou do Distrito Federal e Militar dos lugares em que tenha residido nos últimos cinco anos;
- folha de antecedentes da Polícia Federal e da Polícia Civil Estadual ou do Distrito Federal, onde haja residido nos últimos cinco anos;

- os títulos a serem avaliados na última etapa;
- declaração firmada pelo candidato, com firma reconhecida, da qual constasse nunca haver sido indiciado em inquérito policial ou processado criminalmente ou, em caso contrário, notícia específica da ocorrência, acompanhada dos esclarecimentos pertinentes; e
- nome e endereço de três autoridades ou professores universitários que pudessem prestar informações sobre ele (incluído pelo Ato nº 319/SEGJUD.GP, de 27 de junho de 2017).

Para a confirmação da experiência profissional, foi admitida a demonstração da atuação do candidato em uma ou mais das seguintes frentes profissionais (item 9.3 do Edital de Abertura):

- atividade jurídica, assim considerada quando exercida exclusivamente por bacharel em Direito;
- exercício da advocacia — voluntário ou mediante remuneração — em, pelo menos, cinco atos privativos de advogado, em causas ou questões distintas, após a obtenção do grau de bacharel em Direito;
- exercício de cargo, emprego ou função, inclusive de magistério superior, que exigisse a utilização preponderante de conhecimento jurídico;
- exercício da função de conciliador junto a órgãos jurisdicionais, no mínimo por dezesseis horas mensais e durante um ano; e
- o exercício da atividade de mediação ou de arbitragem na composição de litígios.

Qualquer cidadão poderia representar contra os candidatos habilitados a requerer a inscrição definitiva, até o término do prazo desta, assegurados o contraditório e a ampla defesa (item 9.4 do Edital de Abertura).

2.5.2 Exames de sanidade física e mental

Como parte da terceira etapa do CPNU, a realização dos exames exigiu o deslocamento dos candidatos a Brasília/DF. Realizados por profissionais do próprio Tribunal²⁰ ou indicados pela

20. O exame de sanidade mental poderia ser realizado por psiquiatra ou psicólogo do Tribunal ou indicado por ele.

Comissão Executiva Nacional, vedada a sua efetivação por profissional que tivesse algum parentesco — até o terceiro grau — com o candidato, os exames de sanidade física e mental correram às expensas dos próprios candidatos aprovados para essa etapa.

Os custos e o dispêndio do tempo necessário para tais exames foram mencionados pelos aprovados nos grupos focais, como no excerto abaixo:

A gente se deslocou para cá [Brasília]. O meu exame médico, eu não vou falar de onde eu sou para não dar problema, mas o meu exame médico, eu cheguei aqui do meu estado, cheguei aqui em Brasília, meu exame médico foi realizado por um médico do Tribunal do meu estado. Minha casa é a dois quarteirões da sede do Fórum onde ele fica localizado. E eu e ele tivemos que viajar até Brasília para passar com ele durante meia hora para poder voltar para o meu estado. Então eu acho que isso poderia ser melhor repensado para otimizar os custos do próprio candidato e do próprio Tribunal. O Tribunal tem os médicos, as equipes médicas dos regionais que poderiam fazer esses exames

Os exames tinham como propósito a aferição da saúde física e psíquica dos futuros magistrados e seu eventual impacto no exercício da função. Nesse sentido, a Comissão poderia requerer novos exames e/ou exames complementares, a fim de fundamentar sua decisão (item 9.7.2 do Edital de Abertura).

2.5.3 Sindicância da vida pregressa e investigação social

TABELA 16. Fluxo de candidatos na 3ª etapa do concurso

3ª etapa — documentação, exames de sanidade, sindicância/investigação social, verificação para vagas reservadas e inscrição definitiva	Nº	%
Documentação — deferido	268	96,1
Documentação — indeferido	11	3,9
Ex. san. física — apto	270	96,8
Ex. san. física — ausente	9	3,2
Ex. san. mental — apto	270	96,8
Ex. san. mental — ausente	9	3,2
Sind./inv. social — deferido	270	96,8
Sind./inv. social — indeferido	9	3,2
Verif. deficiência — deferido	279	100,0
Verif. deficiência — indeferido	0	0,0
Verif. negro — deferido	269	96,4
Verif. negro — indeferido	10	3,6
Inscr. definit. — deferida	267	95,7
Inscr. definit. — indeferida	12	4,3

Fonte: Elaboração dos autores.

A sindicância da vida pregressa e a investigação social teve o propósito de verificar a idoneidade moral do candidato e obter a comprovação de inexistência de indiciamento em inquérito policial ou processo criminal ou, na hipótese de sua instauração, obter esclarecimentos sobre as razões da sua existência, quer na esfera federal, quer na estadual/distrital.

Considerando-se a terceira etapa como um todo, foi possível verificar que, apesar de em pequena quantidade (12 candidatos = 4,3%), alguns candidatos não foram aprovados, ficando eliminados do certame, conforme a Tabela 16.

2.6 Descrição e Análise da 4ª fase — prova oral

As provas orais constituíram a 4ª etapa do CPNU e foram realizadas, na sede do TST, Brasília/DF, em 27 sessões diárias, ocorridas entre os dias 3 de setembro e 31 de outubro de 2018, incluídas as sessões para sorteio dos pontos. A cada dia, foram arguidos dez candidatos, das 8 às 18h, com 2 horas de intervalo para almoço.

A prova consistiu na arguição do candidato, durante aproximadamente 60 minutos, por banca examinadora, acerca de ponto sorteado com 24 horas de antecedência. Foi permitida a consulta a códigos e legislação não comentados nem anotados (especificados no edital específico), vistoriados 30 minutos antes da arguição. Na prática, percebeu-se que a dinâmica da prova (com tempos definidos para cada arguidor), se não impediu, dificultou significativamente qualquer consulta.

A realização das provas orais foi regida pelo Edital de Abertura que, no ponto 10, previu a elaboração de um programa específico (Edital nº 23, de 27 de agosto de 2018), divulgado em até cinco dias antes da realização da prova oral.²¹

De acordo com o Edital de Abertura, as arguições deveriam versar sobre os temas seguintes:

- Direito Individual do Trabalho
- Direito Coletivo do Trabalho
- Direito Processual do Trabalho
- Direito Processual do Trabalho;

21. O Edital com o programa específico para a prova oral foi publicado no site da Fundação Carlos Chagas no dia 28 de agosto de 2018, cinco dias antes do primeiro sorteio de ponto.

- Direito Constitucional;
- Direito Constitucional do Trabalho;
- Direito Processual Civil;
- Sociologia do Direito;
- Psicologia Judiciária;
- Ética e Estatuto Jurídico da Magistratura Nacional;
- Filosofia do Direito;
- Direitos Humanos;
- Direitos Humanos Sociais; e
- Teoria Geral do Direito e da Política.

O Edital nº 23/2018 organizou e detalhou os temas em “pontos” a serem sorteados pelos candidatos, especificando-os, de acordo com o Programa disponibilizado no Anexo II do Edital de Abertura. Foi previsto um total de 300 pontos de arguição, o que leva a supor que o sorteio inviabilizava que um mesmo ponto fosse escolhido por mais de um(a) candidato(a).

TABELA 17. Composição da comissão examinadora da prova oral

Membros titulares	Cargo	Região/ seccional
Lelio Bentes Corrêa	Ministro — Presidente da comissão	TST
Luiz Philippe Vieira de Mello Filho	Ministro	TST
Walmir Oliveira Da Costa	Ministro	TST
Augusto César Leite De Carvalho	Ministro	TST
Nelson Mannrich	Advogado	OAB/SP
Membros suplentes	Cargo	Região/ seccional
Kátia Magalhães Arruda	Ministra	TST
Alexandre De Souza Agra Belmonte	Ministro	TST
Cláudio Mascarenhas Brandão	Ministro	TST
Maria Helena Mallmann	Ministra	TST
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho	Advogado	OAB/RN

Fonte: Elaboração dos autores.

A Comissão Examinadora para a prova oral foi constituída pelos membros e respectivos suplentes constantes da Tabela 17.

Importante mencionar a ausência de mulheres na banca examinadora titular. Ainda que a ministra Kátia Arruda tenha participado de um número reduzido de sessões, na condição de suplente, em sua grande maioria, elas foram conduzidas apenas por juizes e advogados homens.

De acordo com o Edital de Abertura, as provas orais buscaram avaliar:

- domínio do conhecimento jurídico;
- adequação da linguagem;
- articulação do raciocínio;
- capacidade de argumentação; e
- uso correto do vernáculo.

Não foram disponibilizados aos candidatos indicadores ou critérios específicos que detalhassem cada um desses itens e qual o impacto, em caso de erro, em termos de pontuação.

O que é considerado um “raciocínio articulado”? Erros ortográficos são considerados como sendo todos do mesmo peso? Há hierarquia entre os critérios? O que é considerada “linguagem adequada”? A ausência de respostas a essas questões apontou para considerável abertura da avaliação.

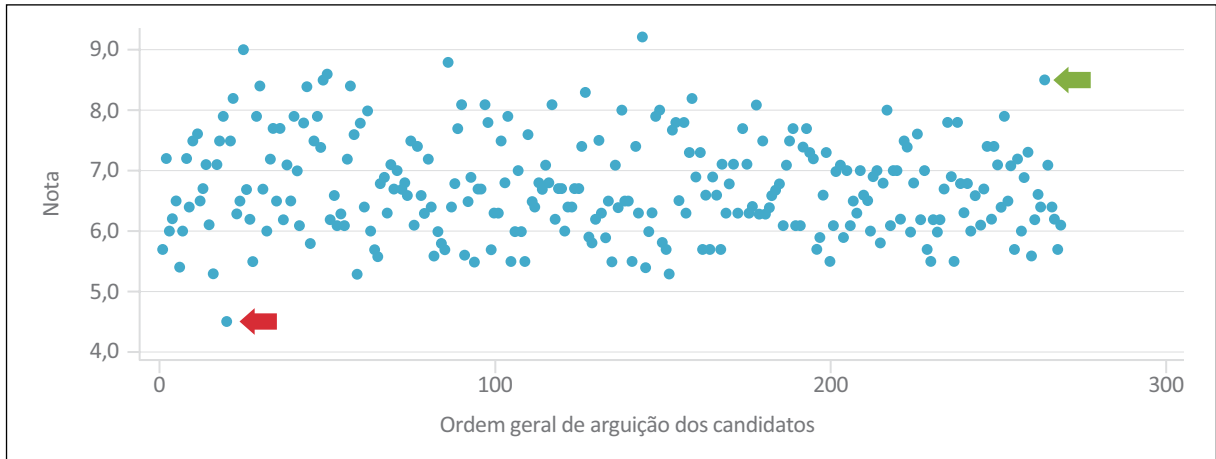
Considerando-se que, ao contrário das demais etapas, esta não ocorreu simultaneamente para todos os candidatos, questionou-se se a ordem de arguição (tanto geral quanto em cada dia) teve alguma influência sobre a nota obtida.

No que diz respeito à ordem geral e a sua correlação com as notas atribuídas, expostas no Gráfico 33, foi possível concluir que não há relação significativa entre as variáveis. Reforça essa conclusão o fato de, por um lado, a menor nota estar entre os vinte primeiros candidatos arguidos (seta vermelha) e, por outro lado, uma das dez melhores notas ter sido atribuída a um dos trinta candidatos arguidos em último lugar (seta verde).

Quanto à influência da ordem de arguição em cada dia sobre as notas, constatou-se, por meio da aplicação da correlação de Spearman entre as variáveis, que apenas em relação a dois dos 27 grupos de candidatos arguidos foi possível verificar correlação estatisticamente significativa

entre a ordem de arguição e a nota obtida pelos candidatos. Esse resultado não autoriza a afirmação de que os candidatos a realizar a prova por último são prejudicados por conta disso.

GRÁFICO 33. Correlação entre notas e ordem geral de arguição dos candidatos (ordem única para todos os dias, todos os horários)



Fonte: Elaboração dos autores.

A análise das provas orais foi feita a partir da transcrição de arquivos de áudios disponibilizados pela ENAMAT/TST. De modo a atingir os objetivos da pesquisa e a possibilitar uma descrição adequada da dinâmica das provas orais, foi selecionada uma amostra não probabilística de oito provas. São elas as dos candidatos: com as duas maiores notas, com as duas notas mais baixas, com as duas notas imediatamente acima da nota de corte (6,0) e com as duas notas imediatamente abaixo da nota de corte.

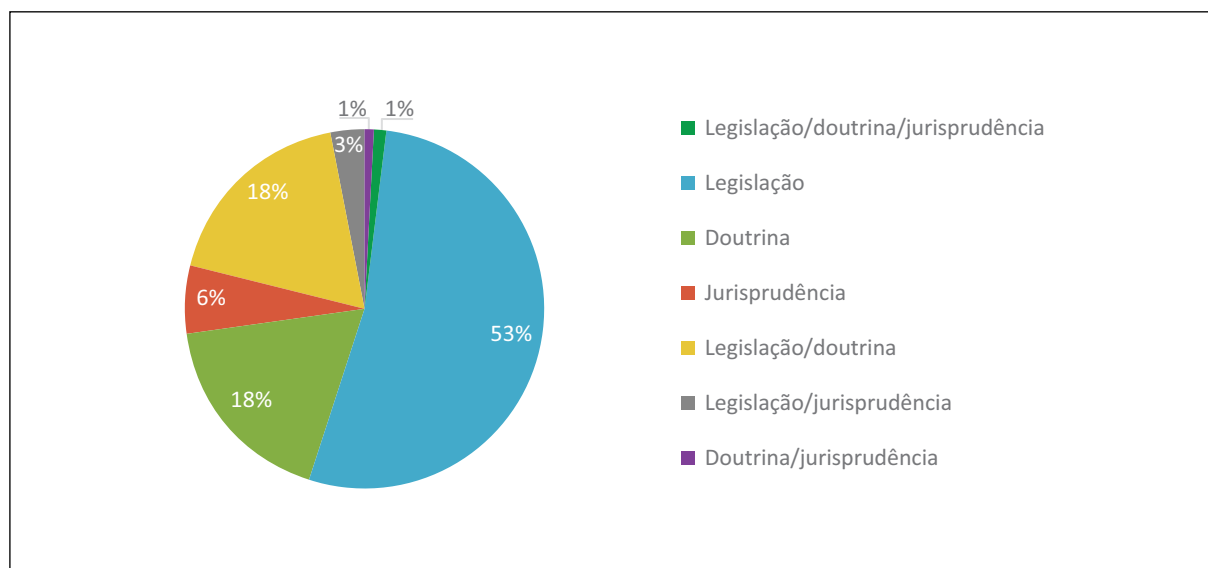
Importa salientar que a prova oral, na medida em que consiste em um diálogo presencial e síncrono, apresenta peculiaridades em relação às demais etapas. Nela, é possível perceber claramente que o perfil do arguido influencia o tipo de arguição. De certo modo, percebeu-se que a banca termina por fazer uma “adequação” ao candidato, permanecendo em níveis mais baixos de competências/habilidades, com questões que mobilizam basicamente as competências de lembrar e, no máximo, entender, indo, no entanto, até níveis mais altos quando, para tal, encontram candidatos aptos a um diálogo mais horizontal. Isso requer que se analise o modelo de processo cognitivo de Bloom dentro de seus limites. Ele dificilmente dá conta de representar a dinâmica retórico/dialética de uma arguição como a da prova oral.

Não obstante essa constatação, optou-se na pesquisa por analisar todas as etapas do CPNU com a mesma métrica, sob pena de se produzirem resultados impossíveis de serem contrastados entre si. Em outro momento ou em outra pesquisa, a prova oral poderá merecer tratamento metodológico em separado, de modo a representá-la mais fidedignamente e com isso se compreender melhor o seu lugar e papel no concurso.

Manteve-se, assim, a análise a partir de dois indicadores:

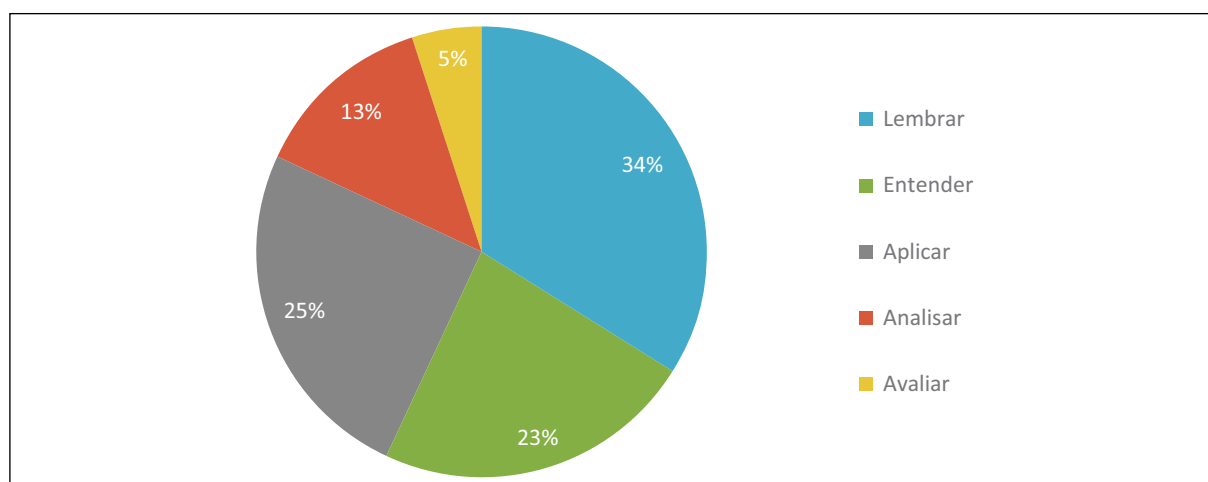
- fontes do Direito mobilizadas nas questões colocadas pelos arguidores;
- competências/habilidades exigidas pelas questões.

GRÁFICO 34. Fontes do Direito mobilizadas na prova oral



Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 35. Competências/habilidades mobilizadas na prova oral



Fonte: Elaboração dos autores.

No que diz respeito às fontes do Direito, percebe-se novamente uma prevalência da legislação, seja isoladamente, seja combinada com outras fontes. A doutrina aparece aqui como segunda

fonte mais exigida, tanto no que diz respeito aos conceitos e definição de institutos jurídicos, quanto na conformação das diversas correntes que buscam significar diferentemente os textos normativos, como se pode apreender do Gráfico 34.

Quanto às competências e habilidades, continuaram a prevalecer questões que apelam à memória e à seleção de informações, com 34% das ocorrências. No entanto, percebeu-se que a prova oral elevou a importâncias de questões que envolvem as competências de aplicar (normalmente vinculada à solução de casos concretos) e entender (utilizada para a definir conceitos e explicar institutos e procedimentos jurídicos). Percebeu-se a baixa exigência da atribuição de juízos de valor, representado pelo verbo avaliar, e a completa ausência da competência/habilidade de criar, que aponta para inovação e a criatividade, no Gráfico 35.

No entanto, a grande dificuldade da prova oral para os candidatos diz respeito a fatores não cognitivos, sobretudo os de ordem emocional, que incluem relações e competências interpessoais, e de linguagem corporal (como portar-se perante a banca examinadora e executar uma performance convincente). Esses fatores emocionais exsurgiram de modo reiterado nas falas dos recém-aprovados magistrados, nos grupos focais:

(...) a prova oral que também é treinamento de controle psicológico.

Até a fase da sentença eu acho que foi bem organizado, depois disso tiveram alguns problemas pontuais como o colega falou, de ser muito distante o tempo, de ficar acabando com o psicológico, a questão dos pontos que saíram errados, e a preparação para o oral que, realmente, mais uma vez dá enfoque nessa questão de ser um concurso elitizado porque foi a fase mais cara, a meu ver. (...)

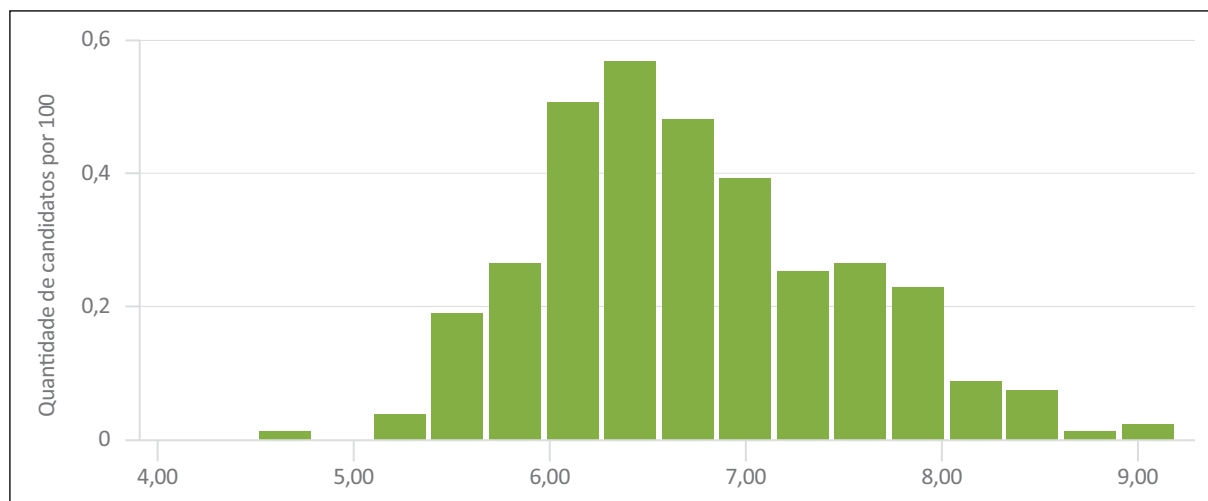
“Na prova oral ficou mais fragrante ainda, porque passa desde a sua roupa, porque você vai ter que comprar uma roupa cara para você poder estar com a aparência correta do que se imagina seja um magistrado, aí tem que comprar um vestido, e até o cabelo, aí a mulherada que tem o cabelo cacheado recebe orientação para alisar o cabelo.”

Ainda que a taxonomia de Bloom, possua um conjunto de níveis que busca dar conta dessas habilidades, a ausência de imagens e a complexidade da análise fez com que os pesquisadores optassem por não incluí-las nos limites deste capítulo, deixando-as para estudos e pesquisas futuros.

Quanto à seletividade, a prova oral representou um dos menores índices de reprovação do CPNU, ficando em torno de aproximadamente 15% dos 269 candidatos avaliados

(notas menores que 6,0). E ainda que possua peso inter-mediário para os aprovados, foi possível constatar que a maioria das notas atribuídas pelas bancas ficou entre 6 e 7, em uma escala de 0 a 10, como mostra o Gráfico 36.

GRÁFICO 36. Notas de todos os candidatos na prova oral



Fonte: Elaboração dos autores.

2.7 Descrição e Análise da 5ª etapa — prova de títulos

A prova de títulos, quinta e última etapa do CPNU, de caráter apenas classificatório, ocorreu, nos termos do Edital de Abertura, em dois momentos, como visto na introdução deste capítulo: na terceira etapa, com a entrega dos títulos pelos candidatos, e após as provas orais (4ª etapa), com sua avaliação pela Comissão Executiva Nacional de Concurso.

Embora o fato de não ser eliminatória possa dar a impressão de que a fase de títulos possua menor importância, ela é crucial para os candidatos, pois significa a possibilidade de escolher o local de lotação.

O resultado da avaliação foi divulgado no dia 19 de novembro de 2018. No entanto, somente foram aceitos títulos postados até o prazo de 29 de junho do mesmo ano.

A prova de títulos mostra quais e com que intensidade experiências, atividades e percursos acadêmicos e profissionais são valorizados, em sua potencialidade de produzir competências e habilidades passíveis de avaliação no certame e relevantes, posteriormente, para o exercício da carreira.

A Tabela 18 apresenta os títulos aceitos, classificados como (prevalentemente) acadêmicos e profissionais.

TABELA 18. Títulos classificados em razão de seu perfil acadêmico ou profissional

Acadêmicos	Profissionais
Mínimo de cinco anos de exercício da docência em Direito	Atuação, de pelo menos um ano, como juiz, pretor, membro do Ministério Público, defensor ou advogado público
Títulos acadêmicos de especialização, mestrado e doutorado	Exercício, por pelo menos um ano, de outros cargos, empregos ou funções públicas privativos de bacharel em Direito, com e sem concurso público
Conclusão de curso de graduação (além do Direito) ou de curso regular de preparação para a magistratura ou Ministério Público	Exercício efetivo de advocacia privada
Publicação de obras jurídicas	Aprovação em concurso público, sem efetivo exercício, para as carreiras de Magistratura, Ministério Público, Defensoria e Advocacia Pública, além de outros concursos privativos de bacharel em Direito
Conclusão com aproveitamento de curso de extensão sobre matéria jurídica com mais de 100 horas-aula	Participação em banca examinadora de concurso público para cargos de Magistratura, Ministério Público, Advocacia Pública, Defensoria Pública e Magistério Público Superior
Láurea universitária em curso de bacharelado em Direito	Exercício de pelo menos um ano como conciliador em juizados especiais, núcleos ou centros de conciliação ou prestação de assistência jurídica voluntária

Fonte: *Elaboração dos autores.*

Por outro lado, não foram considerados como títulos, isto é, como percursos, atividades ou experiências relevantes (ou sua comprovação):

- I. a simples prova de desempenho de cargo público ou função eletiva;
- II. trabalhos que não sejam de autoria exclusiva do candidato;
- III. atestados de capacidade técnico-jurídica ou de boa conduta profissional;
- IV. certificado de conclusão de cursos de qualquer natureza, quando a aprovação do candidato resultar de mera frequência;
- V. trabalhos forenses, tais como sentenças, pareceres, razões de recursos (Edital de Abertura, item 11.5).

Vistos quais os títulos aceitos (ou não), a análise conduziu à exposição da intensidade atribuída a eles, por meio da pontuação. A Tabela 19 permite visualizar o modo como diferentes atividades, experiências e percursos são valorizados, comparativamente.

TABELA 19. Classificação dos títulos por pontuação atribuída

Pontuação	Atividades, experiências e percursos
0,25	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de outros cargos, empregos ou funções públicas privativa de bacharel em Direito por período de um a três anos, sem concurso; • aprovação em concurso público, sem efetivo exercício, para outras funções privativas de bacharel em Direito; • curso de extensão sobre matéria jurídica de mais de 100 horas-aula; • publicação de artigo ou trabalho publicado em obra jurídica coletiva ou revista jurídica especializada, com conselho editorial, de apreciável conteúdo jurídico.
0,5	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício do magistério superior na área jurídica por, no mínimo, cinco anos, sem concurso ou processo seletivo público de provas e/ou títulos; • exercício de outros cargos, empregos ou funções públicas privativa de bacharel em Direito por período de um a três anos, mediante admissão por concurso; • exercício de outros cargos, empregos ou funções públicas privativa de bacharel em Direito por período superior a três anos, sem concurso; • exercício efetivo de advocacia por período de três a cinco anos; • aprovação em concurso público, sem efetivo exercício, para as funções de juiz/pretor, membro do Ministério Público, Defensoria Pública e Advocacia Pública; • especialização em Direito, com carga horária mínima de 360 horas-aula, com monografia de final de curso; • graduação em curso superior reconhecido (além do Direito) ou curso regular de preparação à Magistratura ou ao Ministério Público, com duração mínima de um ano e carga horária mínima de 720 horas-aula; • láurea universitária no curso de bacharelado em Direito; • exercício, no mínimo durante um ano, das atribuições de conciliador nos juizados especiais, núcleos ou centros de conciliação, ou na prestação de assistência jurídica voluntária.
0,75	<ul style="list-style-type: none"> • Publicação de livro jurídico de autoria exclusiva com apreciável conteúdo jurídico; • participação em banca examinadora de concurso público para cargo da Magistratura, Ministério Público, Advocacia Pública, Defensoria Pública ou de cargo de docente em instituição pública de ensino superior.
1,0	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de outros cargos, empregos ou funções públicas privativa de bacharel em Direito por período superior a três anos, mediante admissão por concurso; • exercício efetivo de advocacia por período de cinco a oito anos.
1,5	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício das funções de pretor, membro do Ministério Público, Defensoria Pública e Advocacia Pública por período de um a três anos; • exercício do magistério superior na área jurídica por, no mínimo, cinco anos, mediante admissão por concurso ou processo seletivo público de provas e/ou títulos; • exercício efetivo de advocacia por período superior a oito anos; • mestrado em Direito, Ciências Sociais ou Humanas.
2,0	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de Judicatura por período de um a três anos; • exercício das funções de pretor, membro do Ministério Público, Defensor Público e Advogado Público por período superior a três anos; • doutorado em Direito, Ciências Sociais ou Humanas.
2,5	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de Judicatura por período superior a três anos.

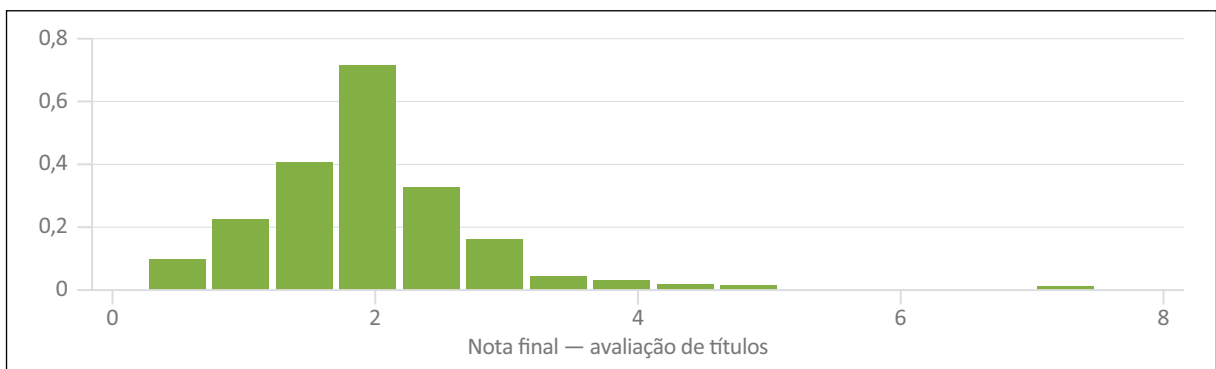
Fonte: Elaboração dos autores.

Dois aspectos surgem como relevantes para a análise do perfil desta etapa, apontando para direções conflitantes. Em primeiro lugar, foi possível perceber que o Edital de Abertura não atribuiu, de modo proporcional, maior pontuação à experiência profissional. Com exceção do

exercício da advocacia privada, em relação à qual a atuação por três anos (0,5 ponto) pontuou diferentemente da atuação por dez anos (1,5 ponto), não se observou proporcionalidade semelhante em relação ao exercício de outras atividades profissionais, sobretudo as relacionadas a funções públicas.

Por outro lado, observou-se que não há limite de tempo (no passado) para o exercício das atividades, o que favoreceu, a princípio, candidatos com mais idade e mais tempo de experiência profissional.

GRÁFICO 37. Distribuição das notas obtidas pelos candidatos na prova de títulos



Fonte: Elaboração dos autores.

Por fim, é importante analisar de que modo os títulos exigidos pelo Edital de Abertura se relacionaram com a realidade dos candidatos, isto é, com o desempenho obtido por eles.

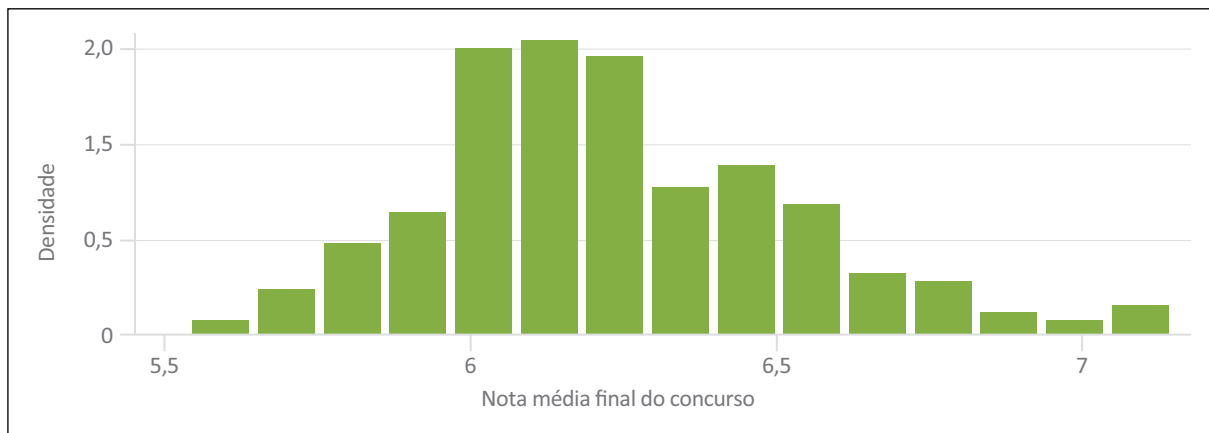
A média da nota obtida pelos candidatos, em uma escala de 0 a 10, foi de aproximadamente 1,8, sendo que apenas um dos 229 candidatos teve nota maior que 5, e nenhum maior que 8. A distribuição das notas na prova oral está representada no Gráfico 37.

Conclui-se, portanto, que, ao menos à primeira vista, há um descompasso entre as experiências, atividades e percursos valorizados pelo CPNU e aqueles efetivamente realizados pelos candidatos. Pesquisas futuras poderão identificar com mais rigor as razões desse descompasso.

2.8 Considerações finais

Analisadas todas as etapas do CPNU, é possível chegar a algumas conclusões gerais, ainda que esta nota, como mencionado, tenha pretensões mais descritivas que prescritivas.

A primeira é de que o CPNU pode ser caracterizado como complexo, longo, dispendioso e, por tudo isso, difícil para os candidatos. Essa dificuldade fica explícita quando se considera, como no Gráfico 38, as notas médias obtidas.

GRÁFICO 38. Distribuição das notas obtidas pelos candidatos no CNPU

Fonte: Elaboração dos autores.

Quanto ao perfil do processo seletivo, em relação às provas, o CPNU pode ser caracterizado como baseado na capacidade de memória e concentrado em níveis inferiores de competências /habilidades (como lembrar e entender), além do foco prioritário na legislação, em detrimento de outras fontes do Direito.

Apesar disso, foi possível constatar um movimento progressivo, ao longo das etapas, no que diz respeito a uma complexificação dos níveis expostos na taxonomia de Bloom, ainda que, em nenhum momento, tenha sido detectada a exigência de criação que, como visto, aposta em criatividade e capacidade de inovação.

Outro aspecto, elencado na introdução desta nota, diz respeito à longa duração do concurso, o que termina por significar maiores custos e dedicação dos candidatos por um tempo maior, além dos diferentes pesos atribuídos a cada etapa.

Esses elementos, em conclusão, terminam por mostrar que não apenas a capacidade e o mérito dos candidatos têm papel determinando no resultado, mas também o modo, a ordem e o peso das etapas, as competências/habilidades focadas em cada uma delas, são cruciais na determinação de qual será o perfil do juiz aprovado por meio do CPNU.

2.9 Referências bibliográficas

ANDERSON, L. W.; KRATHWOHL, D. R. (Ed.). A taxonomy for learning, teaching and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. New York: Longman, 2001.

BLOOM, B. S. (Ed.). Taxonomy of educational objectives. New York: David Mckay, 1956.

S. E. Bloom's Taxonomy. In Salem Press Encyclopedia, 2019.

CAPÍTULO 3.

SELETIVIDADES NO I CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO DA MAGISTRATURA DO TRABALHO²²

André Gambier Campos e Alexandre dos Santos Cunha

3.1 Introdução

O propósito deste capítulo é descrever, de um ponto de vista empírico, os padrões de seletividade que delinearão os perfis dos candidatos em cada etapa do I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (doravante CPNU), organizado pela ENAMAT com o intuito de selecionar candidatos ao cargo de Juiz Substituto do Trabalho.

Esse concurso, cuja realização teve início em agosto de 2017, foi o primeiro da história da Justiça do Trabalho com um alcance efetivamente nacional. Até então, os concursos públicos para esse cargo sempre se caracterizaram por uma feição regional, sendo organizados pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).²³

Diante do seu ineditismo, o CPNU surgiu como um objeto muito relevante para a compreensão dos magistrados que, essencialmente, serão os responsáveis por definir o futuro da Justiça do Trabalho nas próximas décadas.

Este capítulo preocupa-se em descrever as mudanças ocorridas nos perfis sociais, educacionais e laborais dos candidatos ao longo das etapas do concurso — mudanças que revelam, em alguma medida, os diversos padrões de seletividade que orientaram a realização deste último. Isso é efetuado ao longo das seguintes seções:

- a) na seção 2, que possui um escopo metodológico, são apresentadas as fontes de informações utilizadas (sete fontes de variadas naturezas e distintas origens), bem como as técnicas de análise aplicadas (essencialmente, técnicas estatísticas bastante simples, descritivas e correlacionais);

22. Este capítulo foi originalmente publicado em Dezembro de 2020 sob a forma de Nota Técnica no quadro da pesquisa “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”. Este projeto de pesquisa teve lugar entre os meses de fevereiro de 2019 e março de 2020 e foi desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

23. Em que pese a Justiça do Trabalho ser um ramo federal da Justiça brasileira.

- b) na seção 3, que objetiva apenas contextualizar a discussão, são expostos os números de candidatos envolvidos na sequência de etapas do CPNU (quantos são os inscritos, os desistentes, os habilitados e os não habilitados, os classificados e os não classificados, os aprovados e os não aprovados, etc.);
- c) na seção 4, que conta com uma perspectiva latitudinal (*cross-section analysis*), são descritos atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos aprovados em cada etapa do CPNU — como, por exemplo: região geográfica de origem, sexo, idade, cor/raça, estado civil, estrato social da família, experiência laboral prévia, etc.;
- d) na seção 5, que faz uso de uma perspectiva correlacional, são analisadas as chances e as probabilidades de aprovação em cada etapa do CPNU, de acordo com os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos — a ideia é verificar quais atributos foram decisivos para aumentar ou diminuir as chances e as probabilidades de aprovação em cada etapa;
- e) na seção 6, são apresentadas considerações finais, que resumem alguns dos achados empíricos mais relevantes para a compreensão dos padrões de seletividade vigentes em cada etapa do CPNU.

Acrescente-se que, ao término deste texto, no anexo, há algumas breves considerações sobre os custos financeiros dos candidatos para a realização de cada etapa do CPNU, bem como sobre as experiências pretéritas dos candidatos com outros concursos na área jurídica (inclusive, outros concursos para a Magistratura do Trabalho).

3.2 Metodologia

Esta nota efetua uma descrição das mudanças ocorridas nos perfis dos candidatos ao longo das etapas do CPNU. Isso envolve os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos em 2017, bem como as características de suas trajetórias laborais entre 2008 e 2017. E, para realizar tal descrição, este relatório mobiliza sete diferentes bases de dados:

- a) Registros administrativos dos candidatos inscritos no CPNU, disponibilizados pela ENAMAT/TST (RA/ENAMAT/TST);
- b) Relação Anual de Informações Sociais da Secretaria de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (Rais/SPT-ME);
- c) Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas da Secretaria da Receita Federal do Ministério da Economia (CNPJ/ SRF-ME);

- d) Censo Demográfico — Universo, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (CD/IBGE);
- e) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios — Anual e Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE);
- f) Cadastro Nacional de Endereços para Fins Estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (CNEFE/IBGE)
- g) Diretório Nacional de Endereços da Empresa de Correios e Telégrafos (DNE/ECT).

A base RA/ENAMAT/TST disponibiliza informações sociais e educacionais dos candidatos inscritos no CPNU, tais como região de residência, sexo, idade, cor/raça, estado civil, nacionalidade, deficiência e grau de instrução em 2017. Adicionalmente, oferece informações sobre o desempenho dos candidatos em cada etapa e no conjunto do concurso (tais como nota obtida, aprovação, concorrência por meio de vagas reservadas, etc.).

A base Rais/SPT-ME proporciona informações sobre os candidatos que se inseriram no mercado de trabalho assalariado e registrado (ou seja, que obtiveram empregos formais) em algum momento entre 2008 e 2017. Há informações sociais (sexo, idade, instrução, cor/raça, etc.) e laborais (setor e classificação de ocupação, espécie e duração de vínculo, tipo de instituição e endereço de trabalho, salário auferido, etc.).

A base CNPJ/SRF-ME apresenta informações dos candidatos que optaram por trabalhar como pessoas jurídicas (sócios de empreendimentos como escritórios de advocacia, por exemplo) em algum momento entre 2008 e 2017. Há informações laborais como data de abertura do empreendimento, localização do empreendimento, setor de atividade do empreendimento, número de sócios do empreendimento e assim por diante.

A base CD/IBGE contém informações sobre as áreas em que residem os candidatos, no ano de 2010. A partir de uma concatenação desta base com a CNEFE/IBGE, a DNE/ECT e a própria RA/ENAMAT/TST, é possível chegar a informações sobre o estrato social a que pertencem os candidatos (estrato definido em termos de níveis de rendimentos prevalentes nos setores de residência de suas famílias).

Finalmente, a base PNAD/IBGE dispõe de informações laborais dos candidatos que optaram por trabalhar como pessoas jurídicas (por exemplo, como sócios advocatícios) em algum momento entre 2008 e 2017. Mais especificamente, informações sobre os rendimentos auferidos por esses candidatos, na condição de pessoa jurídica (o que não consta da base CNPJ/SRF-ME).

Há mais informações sobre essas bases de dados na seção final deste relatório (inclusive links de acesso a versões públicas de cada uma delas). Mas é importante sublinhar alguns aspectos:

- a) Todas as bases consistem em registros administrativos (produzidos por distintos órgãos ou entidades do Estado brasileiro, com o intuito de apoiar diretamente variadas políticas públicas). As exceções são as bases CD/IBGE e PNAD/IBGE (produzidas pelo IBGE, apenas com o intuito de coletar informações sociais e laborais sobre a população brasileira — ainda que, indiretamente, essas informações também apoiem diversas políticas públicas);
- b) Em termos de unidades de análise, todas as bases são processadas no nível mais desagregado possível (ou seja, trata-se de bases de microdados, propriamente ditas, com informações de indivíduos específicos, domicílios específicos, empreendimentos específicos, etc.);
- c) Todas as bases são processadas de maneira identificada (ou seja, é possível identificar suas unidades de análise — indivíduos, domicílios, empreendimentos, etc.), a partir de distintas chaves (por exemplo, o CPF dos indivíduos, o CEP dos domicílios, o CNPJ dos empreendimentos e assim por diante);
- d) Como todas as bases são processadas no nível mais desagregado, e como todas são processadas de maneira identificada, torna-se possível concatená-las em uma única base de dados, com informações sociais e laborais dos indivíduos, dos seus domicílios e dos seus empreendimentos;
- e) Todas as bases são processadas com o software Stata, em sua versão 14.2, por vezes fazendo uso de ferramentas como ftools ou gtools, que permitem o processamento de bases com elevado número de casos e de variáveis;
- f) Todas as informações que se referem a valores monetários (salários pagos aos empregados, remunerações auferidas pelos ocupados, rendimentos registrados nos setores de residências e outras mais) são atualizadas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (modalidade geral) do IBGE (IPCA-Geral/IBGE), para unidades monetárias (reais — R\$) de abril de 2019.

No que se refere não às bases de dados, mas sim às técnicas de análise utilizadas, pode-se dizer que elas são bastante simples e conhecidas. Por um lado, para a construção dos perfis dos candidatos aprovados em cada etapa do CPNU (em termos de atributos sociais, educacionais e laborais), as técnicas usadas são meramente as da estatística descritiva, aplicadas com uma perspectiva latitudinal. Essas técnicas resultam em distribuições de frequência de variáveis

categóricas, bem como em medidas de centralidade e dispersão de variáveis numéricas (média e desvio-padrão, por exemplo).

Por outro lado, para o cálculo das chances e probabilidades de aprovação em cada etapa do CPNU, levando-se em consideração os atributos sociais, educacionais e laborais dos candidatos, as técnicas usadas são de estatística correlacional, como as regressões logísticas. Essencialmente, procura-se estimar as chances e probabilidades de cada candidato ser aprovado em cada etapa do concurso, dadas as suas características. Com as regressões logísticas, todas essas características são consideradas conjunta e simultaneamente, de forma que é possível estimar o efeito único de cada uma delas nas chances e probabilidades, excluindo-se o efeito das demais.

3.3 Número de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso

Antes de entrar em uma análise específica dos padrões de seletividade vigentes no CPNU, é importante apresentar alguns números dos candidatos envolvidos em cada uma das suas etapas, o que é possível a partir dos fluxogramas presentes nas figuras 4 e 5.

Nada menos que 13.604 indivíduos efetuaram a inscrição preliminar no concurso. Todavia, 17,8% não compareceram para realizar a primeira prova (de caráter eliminatório e classificatório, composta por 100 questões objetivas de múltipla escolha, agrupadas em três blocos distintos, cada questão com cinco alternativas e apenas uma correta).

Em meio aos 82,1% inscritos que realizaram a prova objetiva, 61,7% não foram habilitados (não acertaram ao menos 30,0% das questões em cada bloco e não acertaram ao menos 60,0% do total de questões dos três blocos). Outros 10,6% foram habilitados mas não classificados (não conseguiram as melhores taxas de acertos entre os candidatos).

Os habilitados e classificados para as provas seguintes (discursiva e de sentença) corresponderam a 1.340 candidatos. Mas 4,8% deles não compareceram para realizar a primeira delas (a prova discursiva, de caráter eliminatório e classificatório, composta por dez questões dissertativas, sobre diversos ramos do direito).

Em meio aos 95,2% que se submeteram à prova discursiva, 54,9% não foram aprovados (não acertaram ao menos 60,0% do total de questões). Por sua vez, os 40,3% aprovados foram convocados para a prova seguinte (elaboração de uma sentença trabalhista, com caráter eliminatório e classificatório).

Entre esses 540 candidatos chamados para a prova de sentença, todos compareceram para realizá-la. Contudo, 48,3% não foram aprovados (pois não obtiveram ao menos 60,0% de aproveitamento). Por seu turno, os 51,7% restantes, aprovados na correção de suas sentenças, foram convocados para a etapa seguinte, de inscrição definitiva.

FIGURA 4. Fluxograma — Número de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso

1ª etapa — Prova objetiva			Nº	%
Candidatos inscritos: 13.604	Não realizaram a prova	Ausentes	2.428	17,8
		Excluídos	2	0,0
	Realizaram a prova	Não habilitados	8.587	61,7
		Habilitado mas não classificado	1.448	10,6
		Habilitado e classificado	1.339	9,8
Total		13.604	100,0	

↓

2ª etapa — Prova discursiva			Nº	%
Candidatos habilitados e classificados na etapa anterior: 1.340	Não realizaram a prova	Ausentes	64	4,5
		Excluídos	1	0,1
	Realizaram a prova	Não aprovados	735	54,9
		Aprovados	540	40,5
		Total	1.340	100,0

↓

2ª etapa — Prova de sentença			Nº	%
Candidatos aprovados na etapa anterior: 540	Não realizaram a prova	Ausentes	0	0,0
		Excluídos	0	0,0
	Realizaram a prova	Não aprovados	261	48,3
		Aprovados	279	51,7
		Total	540	100,0

↓

3ª etapa — Documentação, exames de sanidade, sindicância/investigação social, verificação para vagas reservadas e inscrição definitiva			Nº	%
Candidatos aprovados na etapa anterior: 279	Documentação — deferido		268	96,1
	Documentação — indeferido		11	5,9
	Exame sanidade física — apto		270	96,8
	Exame sanidade física — ausente		9	3,2
	Exame sanidade mental — apto		270	96,8
	Exame sanidade mental — ausente		9	3,2
	Sindicância/investigação social — deferido		270	96,8
	Sindicância/investigação social — indeferido		9	3,2
	Verificação deficiência — deferido		279	100,0
	Verificação deficiência — indeferido		0	0,0
	Verificação negro — deferido		269	96,4
	Verificação negro — indeferido		10	5,6
	Inscrição definitiva — deferida		267	95,7
Inscrição definitiva — indeferida		12	4,3	

↓

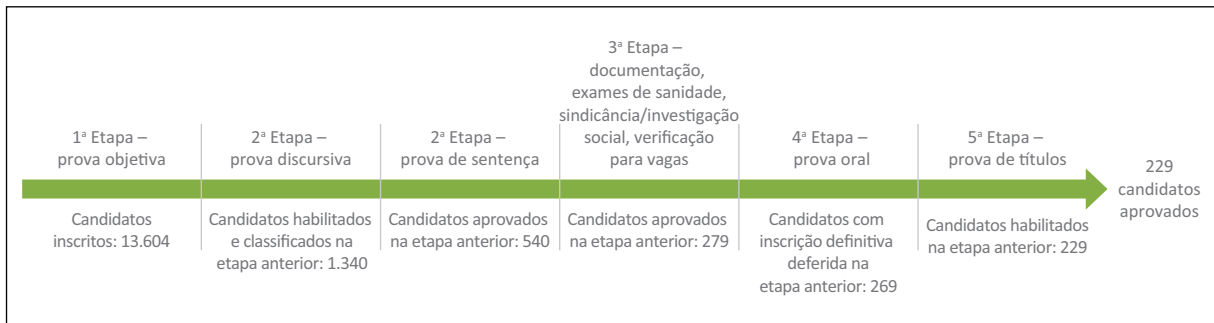
4ª etapa — Prova oral			Nº	%
Candidatos com inscrição definitiva deferida na etapa anterior: 269	Não realizaram a prova	Ausentes	0	0,0
		Excluídos	0	0,0
	Realizaram a prova	Não habilitados	40	14,9
		Habilitados	229	85,1
		Total	269	100,0

↓

5ª etapa — Prova de títulos		
Candidatos habilitados na etapa anterior: 229		

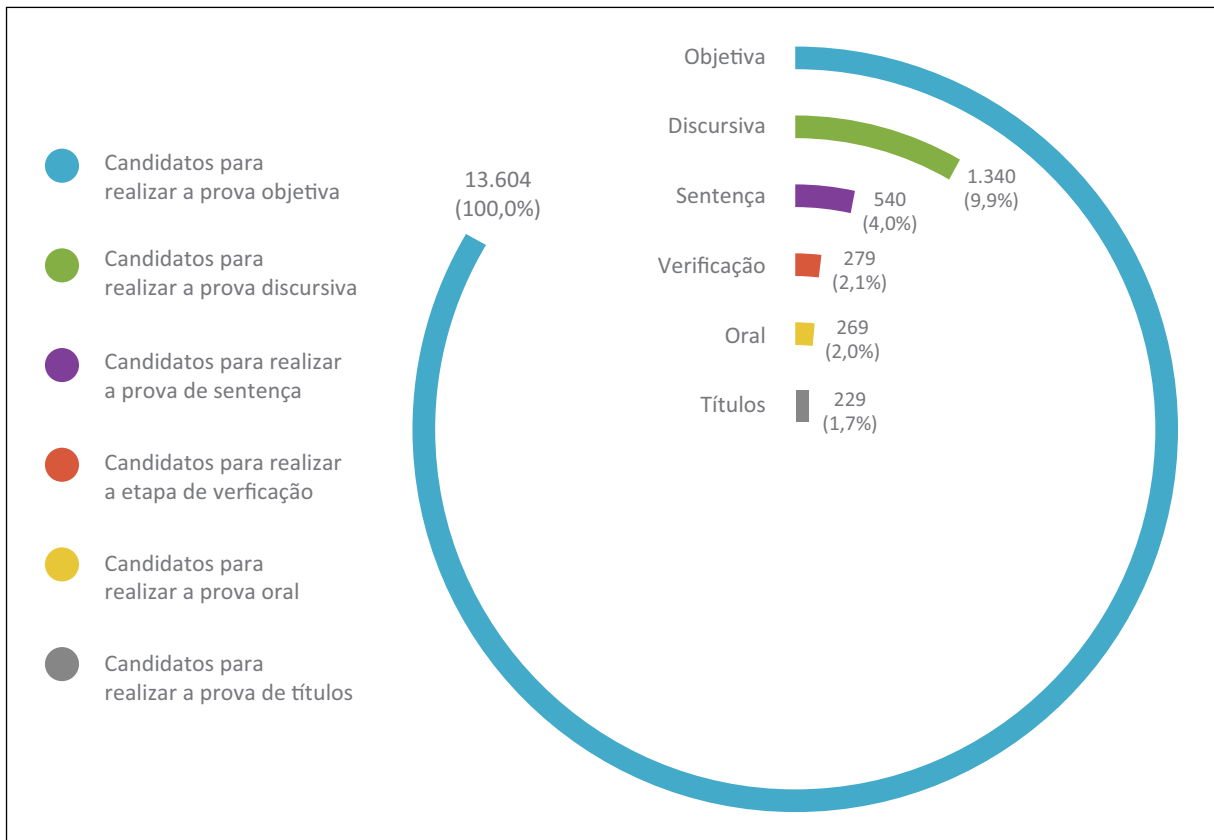
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

Esta última incluiu diversos procedimentos: apresentação de documentos pessoais, realização de exames de sanidade, comprovação de atividade jurídica, sindicância de vida pregressa e investigação social, bem como comprovação de adequação aos perfis de vagas reservadas (para os que estivessem concorrendo por vagas para pessoas com deficiência ou autoidentificadas como negras).

FIGURA 5. Fluxograma — Número de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso (resumo)

Nota: Figura reproduzida em baixa resolução e cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

FIGURA 6. Fluxo comparativo de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso

Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

Somente 269 candidatos conseguiram obter a inscrição definitiva no concurso, sendo chamados para a prova oral (efetuada em Brasília, com caráter eliminatório, por comissão examinadora, em sessão pública, com foco em diversos ramos do direito). Todos os convocados apareceram para a realização da prova oral, sendo que 14,9% não foram habilitados (não conseguiram ao menos 60,0% de aproveitamento).

Os 229 candidatos habilitados na prova oral passaram pela avaliação de títulos (previamente apresentados na etapa de inscrição definitiva). Entre os títulos avaliados, estavam os comprovantes de: exercício de cargo, emprego ou função pública privativa de bacharel em direito; atuação como docente em ensino superior na área jurídica; realização de cursos diversos de pós-graduação, lato ou stricto sensu; publicação de obras jurídicas e assim por diante.

Não obstante, vale mencionar que a avaliação de títulos consistiu em uma etapa com caráter apenas classificatório (todas as demais etapas, com exceção da inscrição definitiva, tiveram caráter eliminatório e classificatório). Dessa maneira, os aprovados finais do concurso foram efetivamente os 229 candidatos habilitados na prova oral.

De um ponto de vista numérico, é interessante ressaltar a elevada taxa de exclusão de candidatos em algumas etapas do CPNU. Como pode ser constatado na Figura 6, a prova objetiva foi a etapa que mais excluiu, do ponto de vista absoluto e relativo, deixando somente 9,9% seguirem adiante no certame.

Mas pode-se notar, na mesma Figura 6, que as provas discursiva e de sentença também excluíram muitos candidatos, ao menos do ponto de vista relativo. Seja como for, os 229 aprovados ao final do concurso representaram apenas 1,7% dos 13.604 inscritos no início, o que já indica o quão “restritivo” foi o CPNU, se é possível assim afirmar.

3.4 Evolução dos perfis dos candidatos aprovados nas sucessivas etapas do concurso

Na seção anterior, o foco de análise esteve somente nos números de candidatos aprovados em cada uma das etapas do CPNU. Nesta seção, o foco passa a ser também “qualitativo”, voltado à análise dos padrões de seletividade que definiram os perfis dos candidatos em cada etapa do concurso.

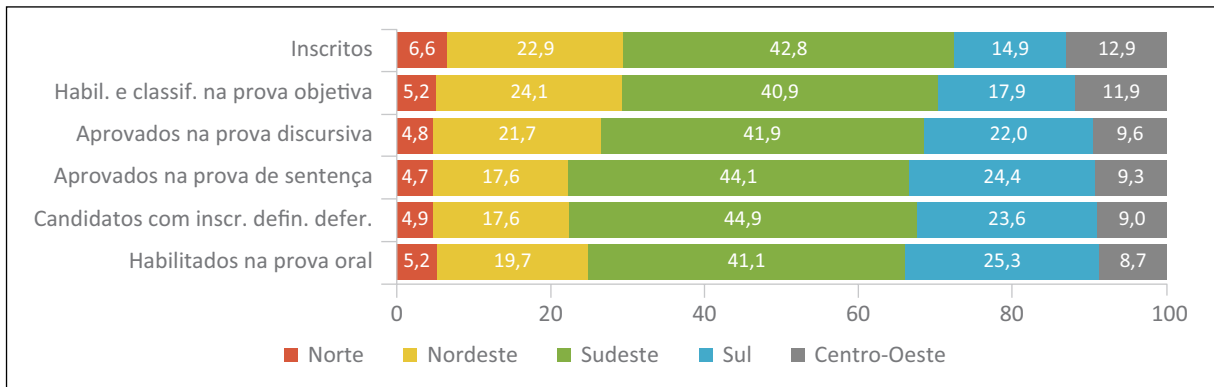
A próxima subseção dedica-se à descrição das mudanças ocorridas nos perfis sociais e educacionais dos candidatos ao longo das diversas etapas do certame. Por sua vez, a subseção seguinte preocupa-se com as alterações verificadas nos perfis laborais desses candidatos no decorrer de tais etapas.

3.4.1 Perfis sociais e educacionais

Quanto à região de origem, nota-se uma dinâmica oscilante etapa a etapa. Todavia, um fato evidente é a maior presença de candidatos da região Sul, conforme avança o certame. Estes últimos representavam 14,9% dos inscritos, mas chegaram a 25,3% dos habilitados na prova oral (Gráfico 39).

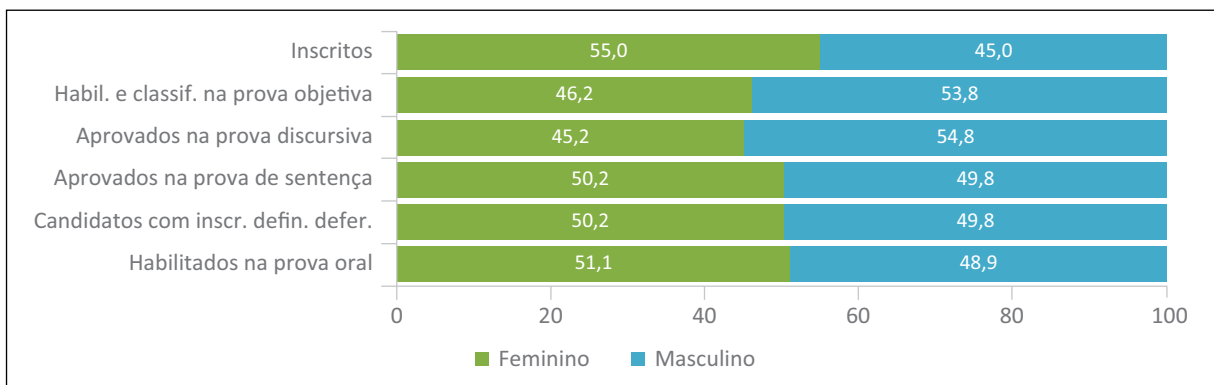
Em termos de sexo, ainda que as candidatas tenham perdido parte de sua participação ao longo das etapas, elas continuaram majoritárias ao final do concurso. Elas consistiam em 55,0% dos inscritos e representaram 51,1% dos habilitados na prova oral (Gráfico 40).

GRÁFICO 39. Região de residência dos candidatos (em %)



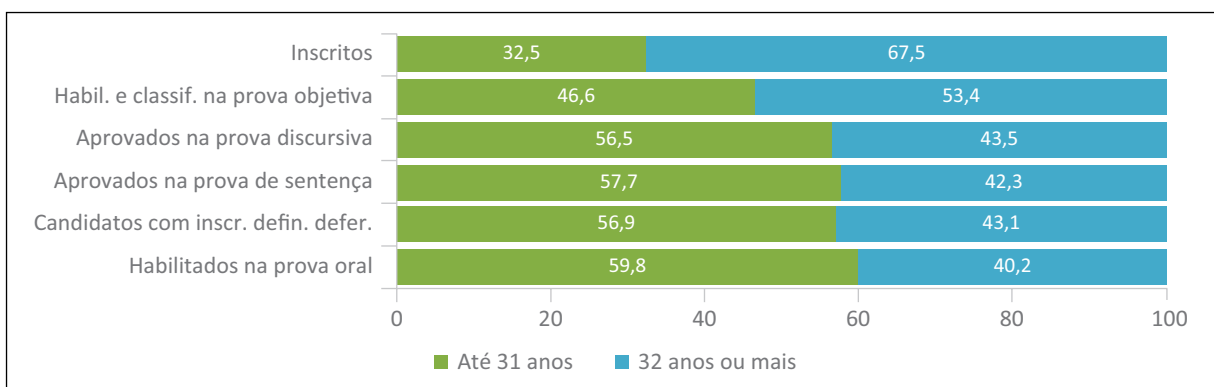
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

GRÁFICO 40. Sexo dos candidatos (em %)



Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

GRÁFICO 41. Idade dos candidatos (em %)



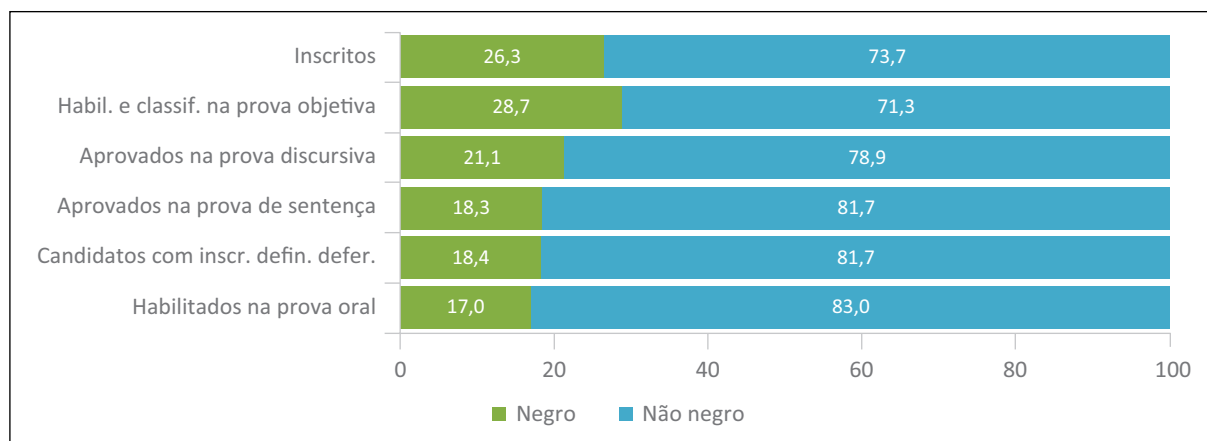
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

No que se refere à idade, nota-se que os candidatos mais velhos reduziram sua presença em quase todas as etapas do certame. Em meio aos inscritos, os mais velhos (32 anos de idade ou mais) representavam 67,5%, em meio aos habilitados na prova oral, representaram apenas 40,2% (Gráfico 41).

Sobre a cor/raça, observa-se que os negros já correspondiam à minoria entre os inscritos no concurso (26,3%). E, etapa a etapa, isso só se acentuou, com os candidatos negros chegando a somente 17,0% dos habilitados na prova oral, em que pese a existência de vagas reservadas para esse grupo (Gráfico 42).

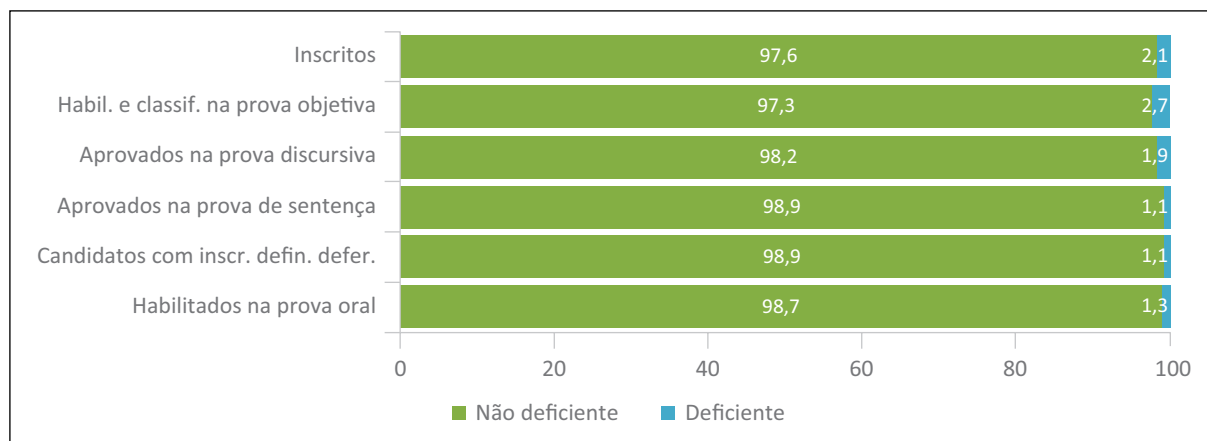
No que diz respeito à deficiência, os portadores já representavam a minoria dos candidatos desde o início do certame (2,1% dos inscritos). E isso só se acentuou com o avanço das etapas. Os portadores de deficiência consistiram em apenas 1,3% dos habilitados na prova oral, apesar das vagas reservadas para esse grupo (Gráfico 43).

GRÁFICO 42. Cor/raça dos candidatos (em %)

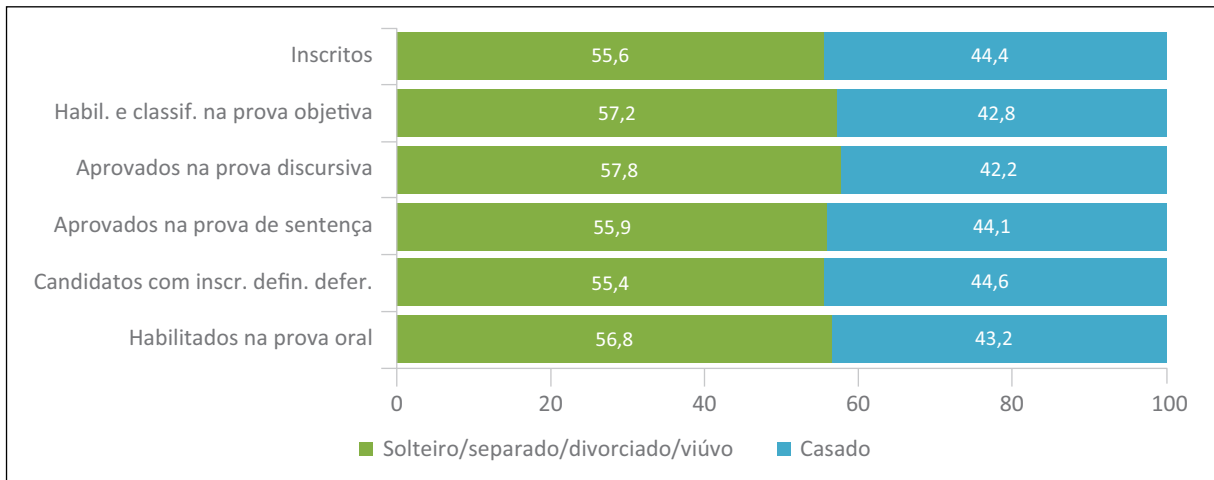


Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

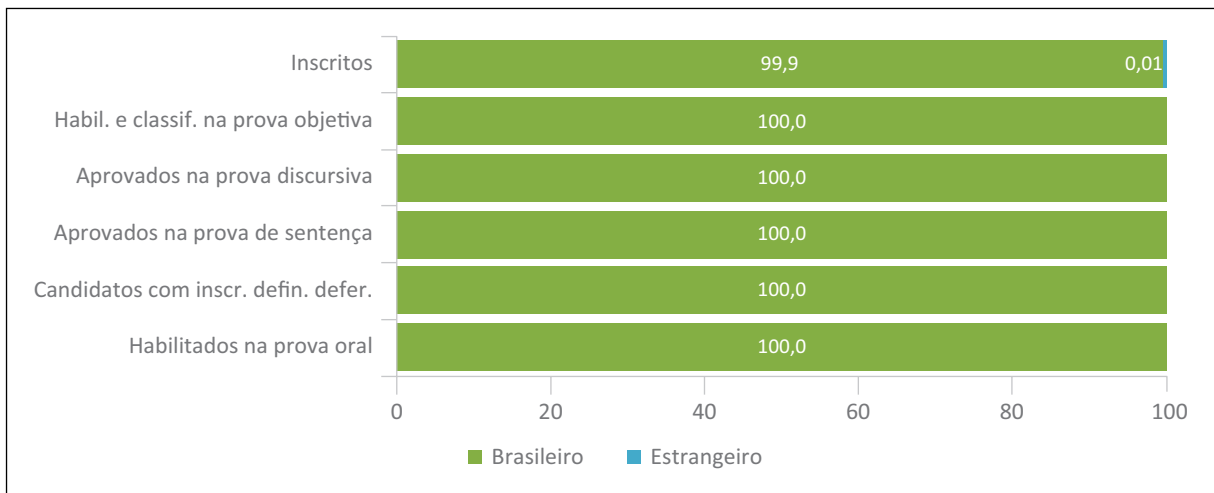
GRÁFICO 43. Deficiência ou não dos candidatos (em %)



Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

GRÁFICO 44. Estado civil dos candidatos (em %)

Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

GRÁFICO 45. Nacionalidade dos candidatos (em %)

Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

Quanto ao estado civil, não há muitas diferenças no decorrer das etapas do concurso. Os candidatos não casados (com destaque para os solteiros) sempre foram majoritários, desde a inscrição (55,6%) até a habilitação na prova oral (56,8%) (Gráfico 44).

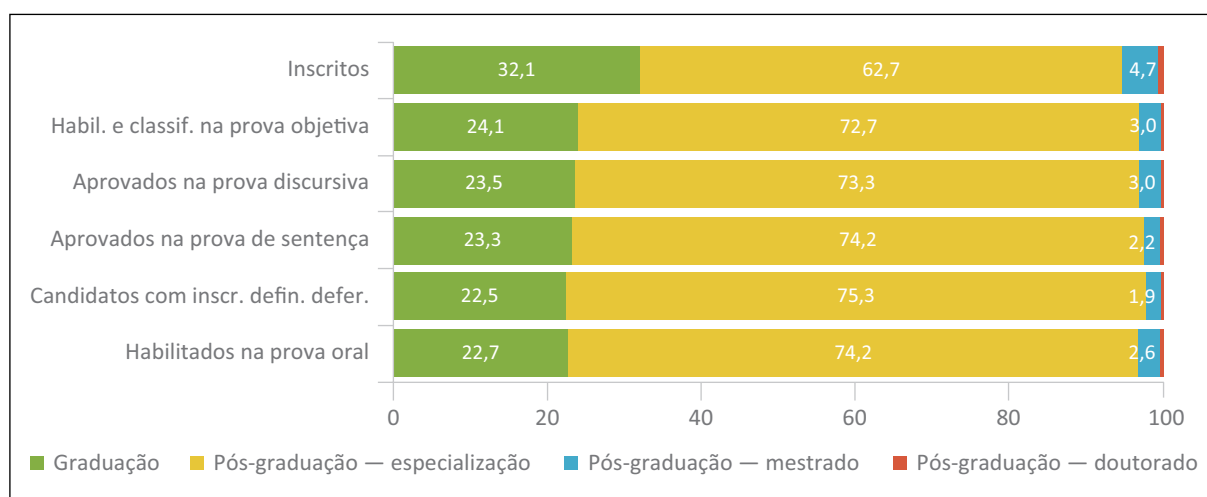
No que concerne à nacionalidade, a situação é quase a mesma ao longo de todo o certame: praticamente não há candidatos não brasileiros. Se, em meio aos inscritos, ainda havia alguns poucos estrangeiros, na etapa seguinte já não havia nenhum (Gráfico 45).

Em termos de instrução, aqueles com pós-graduação lato sensu dominam crescentemente todas as etapas do concurso. Se na inscrição eles já representavam 62,7% dos candidatos, na habilitação na prova oral eles chegaram a 74,2%. Aqueles somente com graduação (que

consistiam em 32,1% dos inscritos) ou, no polo oposto, com pós-graduação stricto sensu (5,2%), tiveram sua presença reduzida, etapa a etapa (Gráfico 46).

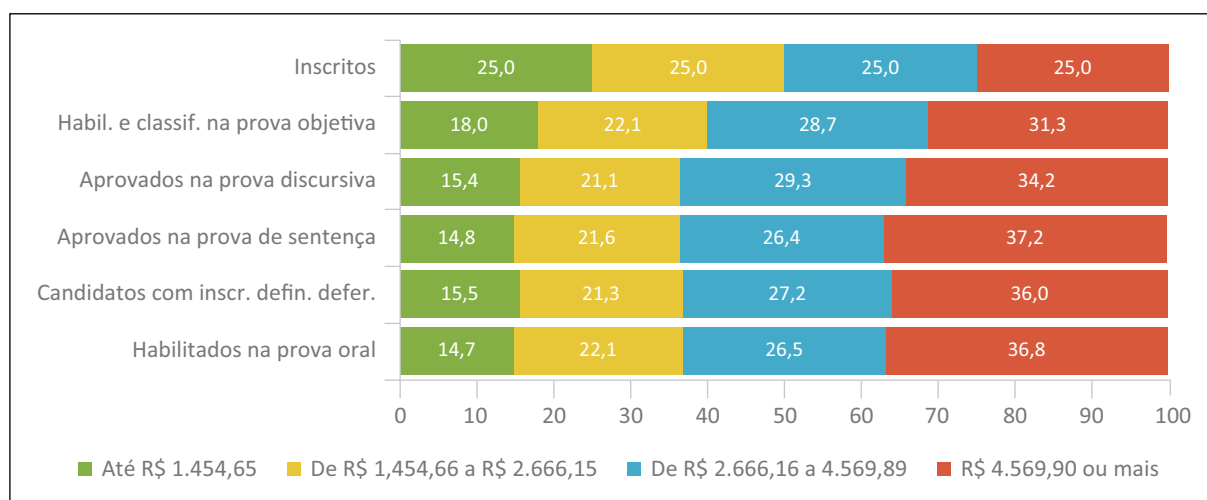
No que tange ao estrato social a que pertencem os candidatos, estimado por meio de rendimentos prevalentes nos seus setores de residência, nota-se que os estratos mais afluentes também dominam progressivamente as etapas do certame. Considerando-se apenas o estrato mais afluente (aquele com rendimentos médios per capita de R\$ 4.569,90 ou mais), percebe-se que a sua participação em meio aos candidatos era de 25,0% no momento de inscrição, e de nada menos que 36,8% após a habilitação na prova oral (Gráfico 47).

GRÁFICO 46. Instrução dos candidatos (em %)



Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST.

GRÁFICO 47. Estrato social dos candidatos (em %)



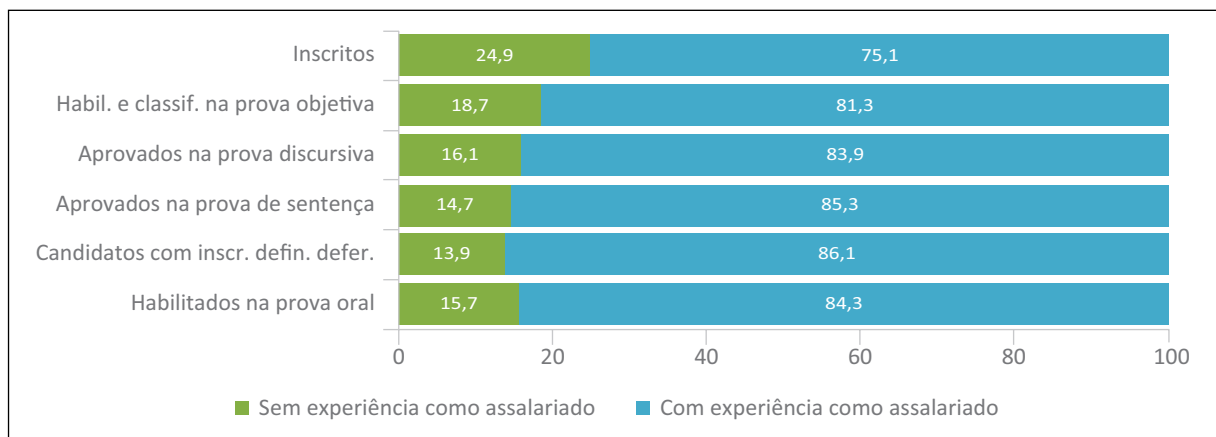
Nota: Trata-se da renda média individual mensal bruta no setor censitário de residência dos candidatos.

Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST, do CD/IBGE, do CNEFE/IBGE e do DNE/ECT.

3.4.2 Perfis laborais

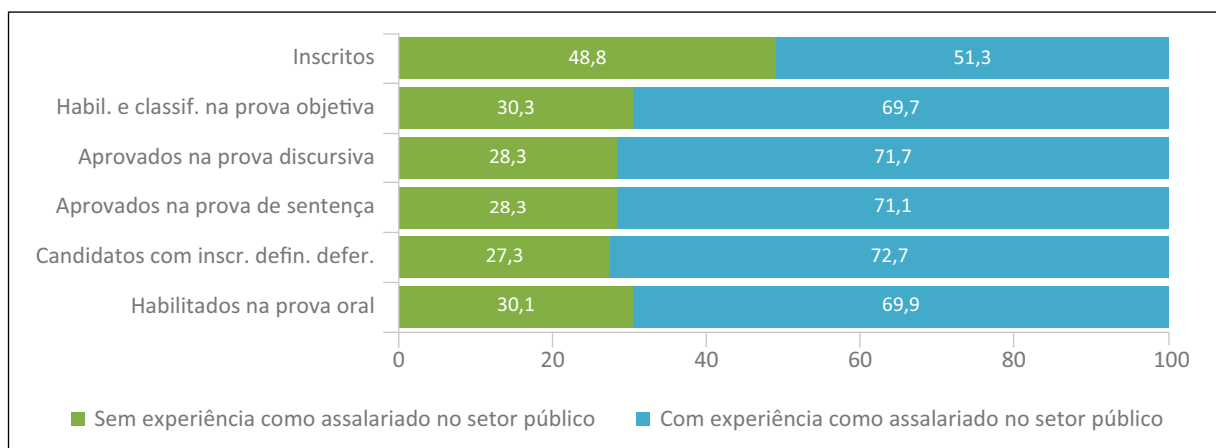
Acerca da experiência laboral assalariada nos dez anos anteriores ao concurso, as informações demonstram que os candidatos frequentemente contam com esse tipo de experiência. Entre os inscritos, 75,1% já trabalharam nessa condição. E esse percentual só aumenta a cada etapa, alcançando 84,3% entre os habilitados na prova oral (Gráfico 48).

GRÁFICO 48. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados nos últimos dez anos (em %)



Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME

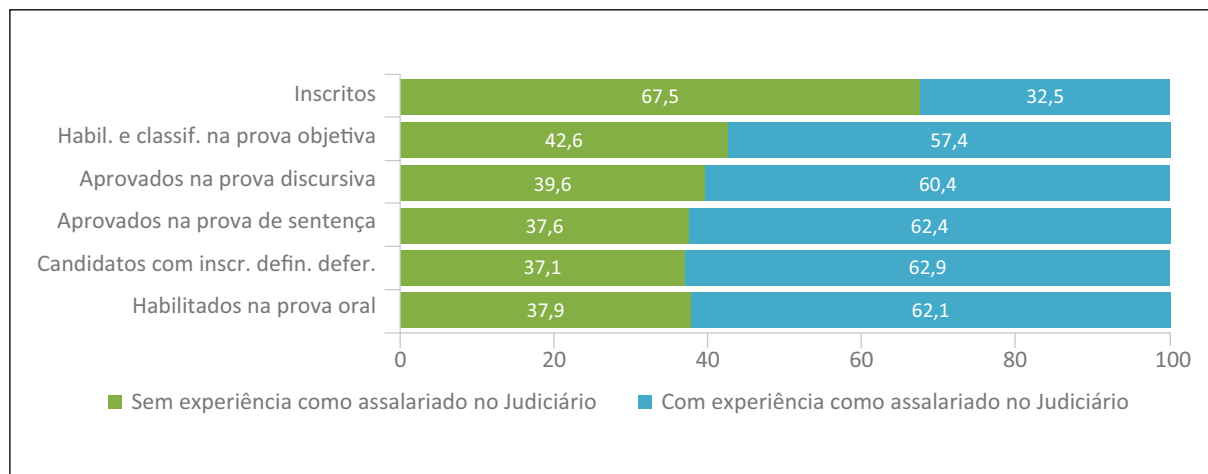
GRÁFICO 49. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados no setor público nos últimos dez anos (em %)



Fonte: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

Fenômeno semelhante ocorre com a experiência laboral assalariada no setor público e, especificamente, no próprio Poder Judiciário. Os candidatos com esse tipo de experiência, que já não eram poucos no momento da inscrição, só ganham espaço conforme as etapas do certame se sucedem. Em meio aos habilitados na prova oral, 69,9% já foram assalariados do setor público e 62,1% já o foram no Poder Judiciário (Gráficos 49 e 50).

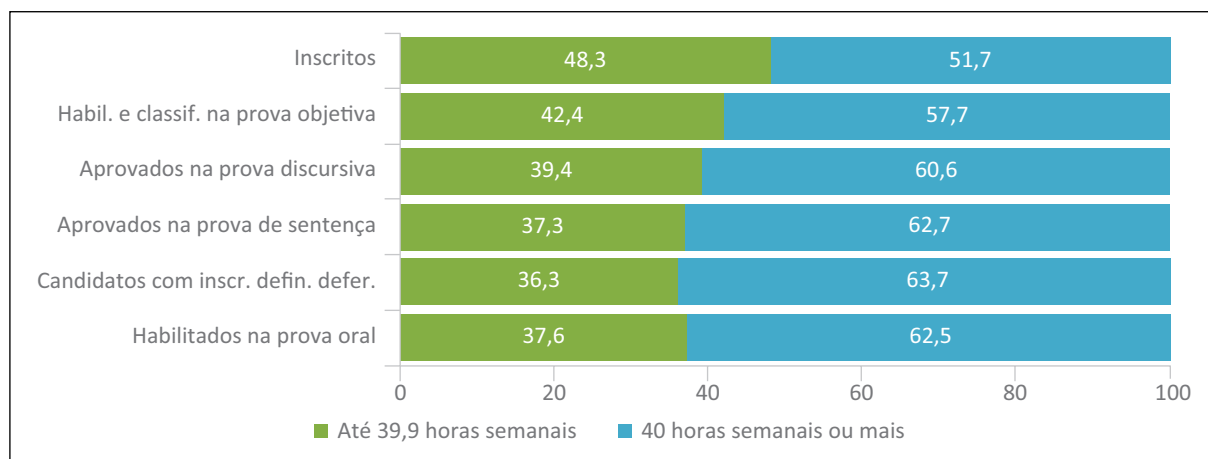
GRÁFICO 50. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados no Poder Judiciário (federal ou estadual) nos últimos dez anos (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

Ainda em meio aos que têm experiência laboral como assalariados nos dez anos anteriores ao início do concurso, os dados mostram que os candidatos com maiores jornadas semanais de trabalho são os que ganham espaço, conforme avançam as etapas do concurso. Entre os inscritos, 51,7% trabalhavam 40 horas por semana ou mais. Por sua vez, entre os habilitados na prova oral, essa porcentagem chegou a 62,5% (Gráfico 51).

GRÁFICO 51. Jornada semanal média dos candidatos na experiência laboral prévia como assalariados nos últimos dez anos (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

Além da experiência assalariada, há informações sobre um outro tipo de experiência laboral nos dez anos anteriores ao certame: aquela que se dá por meio de sociedade em empreendimentos tais como escritórios de advocacia (onde se trabalha como pessoa jurídica — PJ). Mas os candidatos com esse tipo de experiência já se mostravam poucos

no momento inicial (19,7% dos inscritos). E, ao se aproximar o momento final, sua participação se reduziu ainda mais (apenas 10,9% dos habilitados na prova oral) (Gráfico 52).

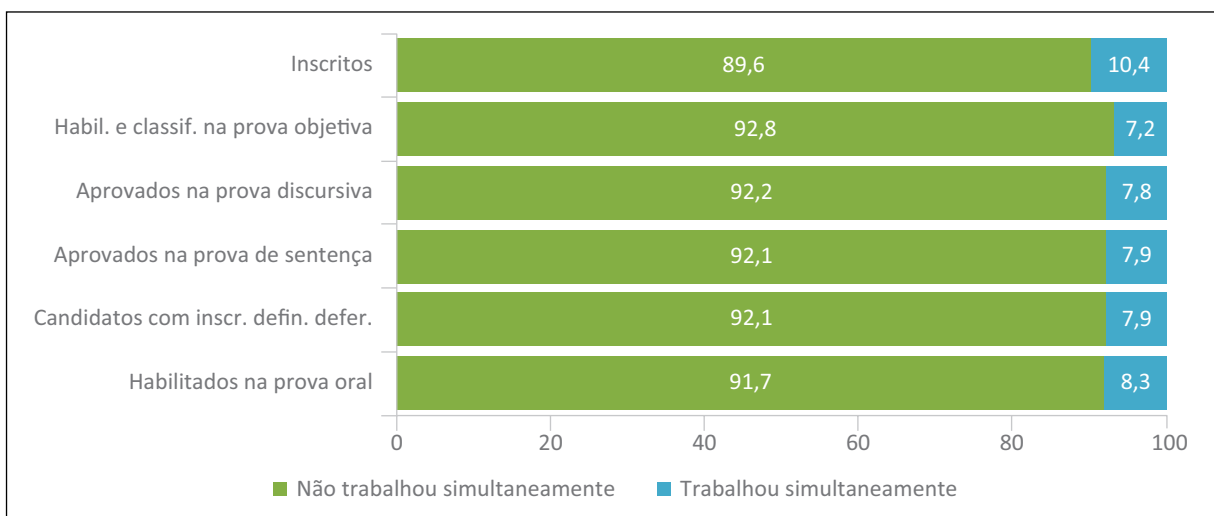
Fenômeno parecido ocorre quando se acumulam informações sobre a experiência simultânea dos candidatos, como assalariados e, também, como pessoas jurídicas (como sócios de escritórios advocatícios, a título de exemplo). Aqueles com simultaneidade de experiência laboral correspondiam a 10,4% dos inscritos no concurso, mas se restringiram a 8,3% dos habilitados na prova oral (Gráfico 53).

GRÁFICO 52. Experiência laboral prévia dos candidatos como PJ nos últimos dez anos (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

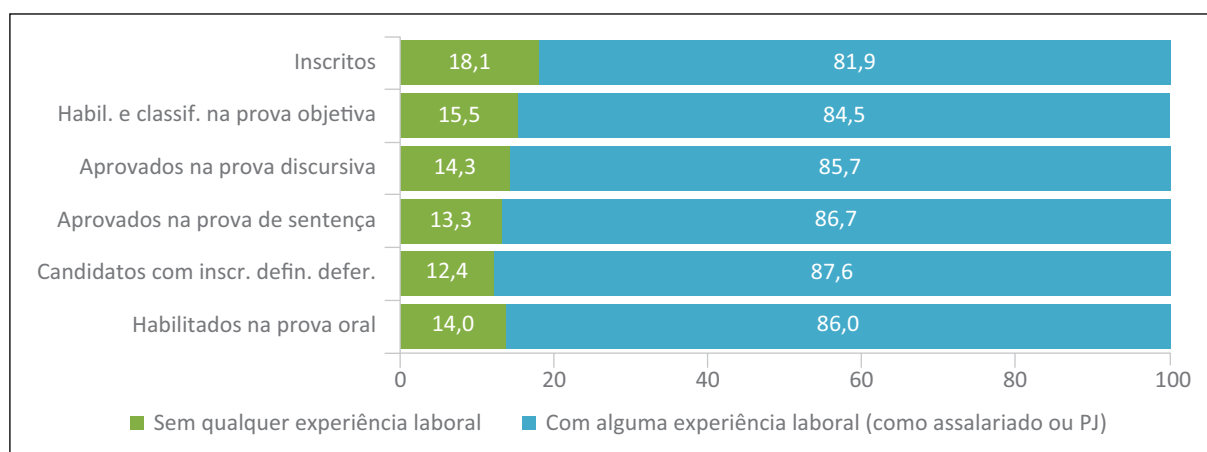
GRÁFICO 53. Experiência laboral prévia simultânea (como assalariados e como PJs) dos candidatos nos últimos dez anos (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

De toda maneira, as informações mostram que os candidatos quase sempre contam com alguma experiência laboral nos dez anos anteriores ao concurso, seja ela assalariada, seja ela como pessoa jurídica (sociedade em escritório de advocacia, por exemplo). No momento inicial do certame, 81,9% dos inscritos já possuíam alguma espécie de experiência. E, no momento final, essa porcentagem alcançou 86,0% dos habilitados na prova oral (Gráfico 54).

GRÁFICO 54. Experiência laboral prévia dos candidatos como assalariados ou como PJs nos últimos dez anos (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

A respeito da remuneração auferida pelos candidatos nos dez anos anteriores ao concurso, como assalariados ou como pessoas jurídicas (sócios de escritórios de advocacia, por exemplo), nota-se, em primeiro lugar, que todos os candidatos tiveram uma evolução remuneratória bastante positiva entre 2008 e 2017, indicando que eles passaram por uma experiência de mobilidade social claramente ascendente (Tabela 20).

Em segundo lugar, observa-se que, mesmo com essa evolução positiva no período, os seus valores de salário/remuneração no ano de 2017 ainda eram bem inferiores aos valores de subsídio previstos para os Juízes do Trabalho Substitutos.²⁴ Ou seja, para todos os candidatos do certame, estava em jogo a possibilidade de uma mobilidade social ainda muito mais ascendente que a que eles já tinham experimentado nos anos anteriores.

Seja como for, separando-se os candidatos pela etapa mais avançada que alcançaram no concurso, percebe-se que os meramente inscritos são os que apresentaram a evolução remuneratória menos expressiva entre 2008 e 2017 (variação média de “apenas” +9,5% ao ano) (Tabela 20 e Gráfico 55).

24. De acordo com o edital do CPNU, o valor de subsídio previsto para os Juízes do Trabalho Substitutos em junho de 2017 era de R\$ 27.500,17 (o que, para fins de comparação com os valores de salário/remuneração dos candidatos, presentes no Gráfico 17 e na Tabela 2, correspondia a R\$ 29.632,62 em R\$ de abril de 2019 — atualização efetuada pelo IPCA-Geral/IBGE).

Em meio aos candidatos que conseguiram avançar pelo menos uma etapa, essa evolução foi bem mais substantiva (entre os aprovados na prova discursiva, aprovados na prova de sentença, definitivamente inscritos ou aprovados na prova oral, a variação média de salário/remuneração foi de +19,1% ao ano). Em outros termos, conforme o certame avançou, os candidatos tornaram-se mais parecidos, ao menos no que se refere aos seus percursos remuneratórios (Tabela 20 e Gráfico 55).

TABELA 20. Evolução da média de salário/remuneração ao longo da experiência laboral (assalariados e PJs) dos últimos dez anos²⁵

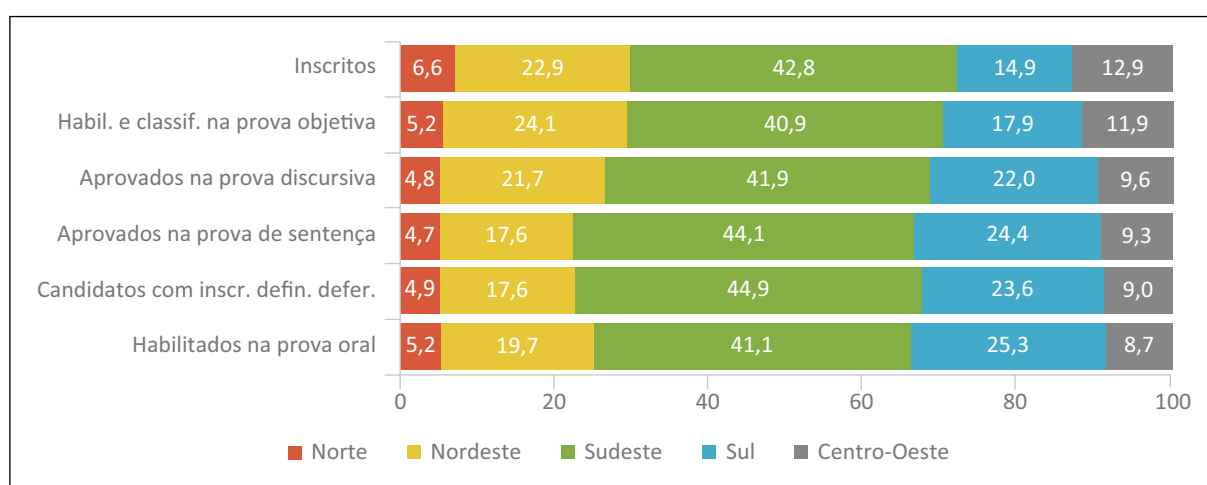
Em R\$ ano a ano	Inscritos (13.604)	Habil. classif. pr. obj. (1.339)	Aprov. pr. disc. (540)	Aprov. pr. sent. (279)	Inscr. defin. defer. (267)	Habil. pr. oral (229)
2008	3.096,48	2.903,02	2.195,10	2.277,74	2.292,82	2.229,05
2009	3.591,38	3.814,13	3.199,77	3.274,22	3.318,85	3.172,13
2010	4.051,40	4.684,15	4.176,01	4.117,71	4.168,14	4.004,01
2011	4.447,30	5.346,78	5.017,59	5.304,82	5.365,88	5.020,17
2012	4.799,76	6.027,15	5.647,59	5.769,85	5.834,81	5.646,99
2013	5.280,39	6.936,20	6.855,10	7.358,46	7.399,83	7.312,20
2014	5.818,22	7.948,08	8.041,52	8.530,77	8.614,28	8.461,57
2015	6.093,77	8.547,32	8.765,78	9.427,42	9.554,25	9.372,98
2016	6.179,45	8.620,20	8.858,26	9.273,58	9.410,15	9.216,00
2017	6.944,11	10.044,69	10.169,47	10.291,01	10.422,72	10.281,29
Média de variação em R\$ ano a ano	427,51	793,52	886,04	890,36	903,32	894,69
Varição ano a ano (%)	Inscritos (13.604)	Habil. classif. pr. obj. (1.339)	Aprov. pr. disc. (540)	Aprov. pr. sent. (279)	Inscr. defin. defer. (267)	Habil. pr. oral (229)
2008	-	-	-	-	-	-
2009	16,0	31,4	45,8	43,7	44,7	42,3
2010	12,8	22,8	30,5	25,8	25,6	26,2
2011	9,8	14,1	20,2	28,8	28,7	25,4
2012	7,9	12,7	12,6	8,8	8,7	12,5
2013	10,0	15,1	21,4	27,5	26,8	29,5
2014	10,2	14,6	17,3	15,9	16,4	15,7
2015	4,7	7,5	9,0	10,5	10,9	10,8
2016	1,4	0,9	1,1	-1,6	-1,5	-1,7
2017	12,4	16,5	14,8	11,0	10,8	11,6
Média de variação ano a ano (%)	9,5	15,1	19,2	18,9	19,0	19,1

Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da Rais/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

25. Considerando os candidatos sem emprego/sem PJ com salário/remuneração zerado.

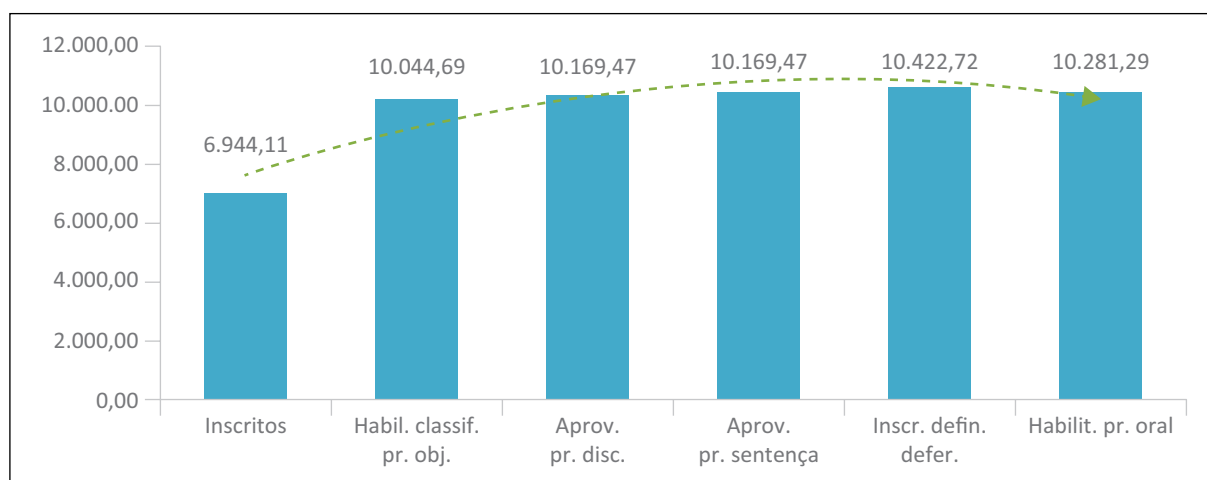
Reforçando isso, há também as informações sobre os valores médios de salário/remuneração dos candidatos no ano de 2017 — candidatos separados pela etapa mais avançada que chegaram no concurso. Nesse ano, os meramente inscritos recebiam “somente” R\$ 6.944,11 em média. Por seu turno, os aprovados na prova objetiva, aprovados na prova discursiva, aprovados na prova de sentença, definitivamente inscritos ou aprovados na prova oral recebiam R\$ 10.241,84 em média. Em outras palavras, com o avanço do concurso, os candidatos tornaram-se mais semelhantes, ao menos no que concerne ao salário/remuneração percebido (Tabela 20 e gráficos 55 e 56).

GRÁFICO 55. Evolução da média de salário/remuneração dos candidatos ao longo da experiência laboral (assalariados ou PJs) dos últimos dez anos²⁶ (em R\$ de abril/2019)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da Rais/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

GRÁFICO 56. Média de salário/remuneração dos candidatos (assalariados ou PJs) no ano de 2017 (em R\$ de abril/2019)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, da Rais/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

26. Considerando os candidatos sem emprego/sem PJ com salário/remuneração zerado.

3.5 Chances e probabilidades de aprovação dos candidatos nas sucessivas etapas do concurso

Na seção anterior, o foco de análise esteve nos padrões de seletividade que delinearam os perfis dos candidatos em cada etapa do concurso. Ou seja, o foco esteve nas mudanças ocorridas nos perfis sociais, educacionais e laborais dos candidatos ao longo das diversas etapas.

Ocorre que a maneira de realização dessa análise foi variável a variável, atributo a atributo: primeiro, a região de origem dos candidatos; segundo, o sexo; terceiro, a idade; quarto, a cor/raça; quinto, a deficiência, e assim por diante.

Nesta seção, o foco se mantém o mesmo (os padrões de seletividade que recortam os perfis dos candidatos em cada etapa do certame). Mas a forma de análise se altera: não mais variável a variável, atributo a atributo; mas, sim, todos eles ao mesmo tempo.

Com a utilização de regressões logísticas binomiais, que procuram estimar as chances/probabilidades de habilitação e classificação (ou aprovação) dos candidatos em cada etapa do concurso, é possível verificar a relevância de cada variável ou atributo isoladamente, mantendo as demais variáveis ou atributos constantes.

Ou seja, a ideia é analisar os padrões de seletividade em atuação em cada etapa do certame, fazendo uso das regressões logísticas, que permitem observar a contribuição de cada variável ou atributo para essa seletividade, controlando as contribuições das demais variáveis ou atributos.

Em linhas gerais, a partir das informações presentes na Tabela 21, pode-se dizer que:

- I. para habilitação e classificação na prova objetiva, importa os candidatos: i) serem das regiões Sul e Sudeste; ii) serem do sexo masculino; iii) serem mais jovens; iv) serem negros; v) serem especialistas (pós-graduados lato sensu); vi) serem de estratos sociais mais afluentes; vii) terem experiência como assalariados no Poder Judiciário; viii) não terem experiência como advogados-PJ; ix) terem percursos remuneratórios mais afluentes; e x) terem uma jornada de trabalho mais reduzida;
- II. para aprovação na prova discursiva, importa os candidatos: i) serem da região Sul; ii) serem do sexo masculino; iii) serem mais jovens; iv) serem especialistas (pós-graduados lato sensu); v) serem de estratos sociais mais afluentes; vi) terem experiência como assalariados no Poder Judiciário; vii) não terem experiência como advogados-PJ; viii) terem percursos remuneratórios mais afluentes;

III. para aprovação na prova de sentença, importa os candidatos: i) serem da região Sul; ii) serem mais jovens; iii) serem especialistas (pós-graduados lato sensu); iv) serem de estratos sociais mais afluentes; v) terem experiência como assalariados no Poder Judiciário; vi) não terem experiência como advogados-PJ; vii) terem percursos remuneratórios mais afluentes;

IV. para aprovação na prova oral, importa os candidatos: i) serem mais jovens; ii) serem especialistas (pós-graduados lato sensu); iii) serem de estratos sociais mais afluentes; iv) terem experiência como assalariados no Poder Judiciário; v) terem percursos remuneratórios mais afluentes.

TABELA 21. Regressões logísticas binomiais — chances e probabilidades de os candidatos serem habilitados e classificados/ aprovados em cada uma das etapas do concurso, de acordo com seus perfis sociais, educacionais e laborais

Razão de chance — Estim. pontual				
(Razão de chance — Estim. interv. — 95,0%)	Prova objetiva	Prova discursiva	Prova de sentença	Prova oral
[Probabilidade]				
	1,313	1,300	1,059	0,960
Região (Norte/Nordeste)	(0,973 - 1,772)	(0,815 - 2,075)	(0,546 - 2,052)	(0,492 - 1,874)
	[0,07]	[0,27]	[0,87]	[0,90]
Região (Norte/Sudeste)	1,411	1,411	1,466	1,026
	(1,058 - 1,883)*	(0,901 - 2,208)	(0,790 - 2,722)	(0,547 - 1,927)
	[0,02]	[0,13]	[0,23]	[0,94]
Região (Norte/Sul)	1,597	1,845	2,062	1,608
	(1,169 - 2,183)**	(1,151 - 2,956)*	(1,083 - 3,926)*	(0,835 - 3,096)
	[0,00]	[0,01]	[0,03]	[0,16]
Região (Norte/Centro-Oeste)	1,041	0,800	0,769	0,613
	(0,751 - 1,443)	(0,473 - 1,353)	(0,370 - 1,596)	(0,286 - 1,311)
	[0,81]	[0,41]	[0,48]	[0,21]
Sexo (feminino/masculino)	1,443	1,529	1,211	1,156
	(1,269 - 1,640)**	(1,260 - 1,855)**	(0,933 - 1,571)	(0,868 - 1,541)
	[0,00]	[0,00]	[0,15]	[0,32]
Idade (até 31 anos/32 anos ou mais)	0,411	0,255	0,258	0,238
	(0,358 - 0,473)**	(0,208 - 0,314)**	(0,195 - 0,340)**	(0,175 - 0,323)**
	[0,00]	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Cor/raça (negro/não negro)	0,716	1,063	1,262	1,381
	(0,619 - 0,828)**	(0,838 - 1,349)	(0,896 - 1,777)	(0,940 - 2,028)
	[0,00]	[0,61]	[0,18]	[0,10]
Deficiente (não/sim)	1,060	0,836	0,592	0,749
	(0,686 - 1,639)	(0,404 - 1,731)	(0,186 - 1,882)	(0,235 - 2,388)
	[0,79]	[0,63]	[0,37]	[0,62]
Estado civil (solteiro/casado)	1,010	1,105	1,114	1,085
	(0,883 - 1,155)	(0,902 - 1,354)	(0,848 - 1,463)	(0,802 - 1,467)
	[0,89]	[0,34]	[0,44]	[0,60]



Razão de chance — Estim. pontual				
(Razão de chance — Estim. interv. — 95,0%)	Prova objetiva	Prova discursiva	Prova de sentença	Prova oral
[Probabilidade]				
Instrução (graduação/especialização)	1,425 (1,227 - 1,654)** [0,00]	1,469 (1,170 - 1,845)** [0,00]	1,459 (1,071 - 1,987)* [0,02]	1,520 (1,078 - 2,144)* [0,02]
Instrução (graduação/mestrado)	0,792 (0,537 - 1,168) [0,24]	0,850 (0,468 - 1,544) [0,59]	0,483 (0,172 - 1,352) [0,17]	0,657 (0,232 - 1,857) [0,43]
Instrução (graduação/doutorado)	0,744 (0,228 - 2,424) [0,62]	0,672 (0,090 - 4,991) [0,70]	1,161 (0,154 - 8,764) [0,88]	1,655 (0,217 - 12,607) [0,63]
Rendimento médio mensal no setor de residência (até R\$ 1.454,65/ de R\$ 1.454,66 a R\$ 2.666,15)	1,204 (0,989 - 1,466) [0,06]	1,261 (0,922 - 1,726) [0,15]	1,270 (0,827 - 1,950) [0,27]	1,296 (0,808 - 2,078) [0,28]
Rendimento médio mensal no setor de residência (até R\$ 1.454,65/ de R\$ 2.666,16 a R\$ 4.569,89)	1,512 (1,251 - 1,827)** [0,00]	1,598 (1,186 - 2,153)** [0,00]	1,354 (0,893 - 2,054) [0,15]	1,347 (0,850 - 2,134) [0,21]
Rendimento médio mensal no setor de residência (até R\$ 1.454,65/ R\$ 4.569,90 ou mais)	1,717 (1,419 - 2,076)** [0,00]	1,995 (1,485 - 2,680)** [0,00]	2,051 (1,375 - 3,059)** [0,00]	2,015 (1,295 - 3,138)** [0,00]
Experiência como assalariado no setor público nos últimos dez anos (não/sim)	0,933 (0,746 - 1,167) [0,54]	0,847 (0,591 - 1,213) [0,36]	0,746 (0,449 - 1,240) [0,26]	0,527 (0,289 - 0,962)* [0,04]
Experiência como assalariado no Poder Judiciário nos últimos dez anos (não/ sim)	2,846 (2,300 - 3,520)** [0,00]	2,714 (1,940 - 3,796)** [0,00]	2,481 (1,548 - 3,975)** [0,00]	3,036 (1,719 - 5,361)** [0,00]
Experiência como PJ nos últimos dez anos (não/sim)	0,622 (0,507 - 0,761)** [0,00]	0,605 (0,440 - 0,834)** [0,00]	0,588 (0,379 - 0,913)* [0,02]	0,643 (0,401 - 1,032) [0,07]
Experiência em ocupação de nível superior nos últimos dez anos (não/sim)	1,102 (0,965 - 1,260) [0,15]	1,107 (0,907 - 1,352) [0,32]	1,044 (0,797 - 1,368) [0,75]	0,987 (0,732 - 1,332) [0,93]
Remuneração total acumulada nos últimos dez anos (até R\$ 278.332,00/ R\$ 278.332,01 ou mais)	1,377 (1,144 - 1,658)** [0,00]	1,721 (1,295 - 2,286)** [0,00]	2,296 (1,542 - 3,418)** [0,00]	2,375 (1,529 - 3,691)** [0,00]
Jornada de trabalho média como assalariado nos últimos dez anos (até 39,9 horas/40 horas ou mais)	0,850 (0,740 - 0,976)* [0,02]	0,957 (0,775 - 1,182) [0,68]	1,014 (0,759 - 1,353) [0,93]	1,102 (0,799 - 1,518) [0,55]
Parâmetros	Log likel. = -3.462,32	Log likel. = -1.771,08	Log likel. = -1.083,21	Log likel. = 922,94
	LR chi2(21) = 678,96	LR chi2(21) = 440,15	LR chi2(21) = 258,63	LR chi2(21) = 216,73
	Prob > chi2 = 0,0000	Prob > chi2 = 0,0000	Prob > chi2 = 0,0000	Prob > chi2 = 0,0000
	Corr.clas. = 90,2%	Corr. clas. = 96,1%	Corr. clas. = 97,9%	Corr. clas. = 98,3%
	No = 11.875	No = 11.875	No = 11.875	No = 11.875

Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST, do CD/IBGE, do CNEFE/IBGE, do DNE/ECT, da Rais/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME. Obs.: * p<0,05; ** p<0,01.

Grosso modo, quando os candidatos se encaixam nos perfis descritos em cada um dos itens acima, aumentam significativamente (inclusive da perspectiva estatística) suas chances ou probabilidades de aprovação em cada prova. Como os perfis claramente mudam (alguns atributos se tornam relevantes, ao passo que outros deixam de ser), percebe-se que os padrões de seletividade se alteram ao longo das etapas do concurso.²⁷

De todo modo, é importante notar que há uma espécie de “núcleo” comum e constante nesses padrões, que se faz presente em todas as etapas do certame e é integrado por: i) idade dos candidatos; ii) instrução; iii) estrato social; iv) experiência assalariada no Poder Judiciário; v) percurso remuneratório. Acrescente-se a esse núcleo a ausência de experiência como advogado-PJ, que é relevante em todas as etapas, com exceção apenas da última (a prova oral).

Via de regra, pode-se afirmar com algum grau de certeza que os candidatos mais jovens, especialistas (pós-graduados lato sensu), de estratos sociais mais afluentes, com experiência como assalariados no Poder Judiciário, sem experiência como advogados-PJ e com percursos remuneratórios mais afluentes têm maiores chances ou probabilidades de aprovação em cada etapa (e no concurso como um todo).

3.6 Considerações finais

Como mencionado, o objetivo deste capítulo era descrever os padrões de seletividade que definiram os perfis dos candidatos em cada etapa do CPNU. Em outras palavras, descrever as mudanças ocorridas nos perfis sociais, educacionais e laborais dos candidatos ao longo das etapas desse concurso.

Isso foi realizado de duas maneiras distintas. Por um lado, mediante uma análise descritiva univariada, que mostrou como os atributos dos candidatos foram se alterando no decorrer do CPNU. Por outro, mediante uma análise correlacional multivariada, que indicou quais atributos se mostraram decisivos para os candidatos poderem avançar em cada etapa do certame.

Ainda que os resultados empíricos de ambos os tipos de análise nem sempre tenham coincidido (como ilustra o caso de cor/raça, por exemplo),²⁸ eles podem ser considerados

27. Acrescente-se que há atributos dos candidatos que não são relevantes em quaisquer etapas do certame, como: i) deficiência; ii) estado civil.

28. Como indica a análise correlacional multivariada, para aprovação na prova objetiva, o atributo de cor/raça se mostra bastante importante — e em um sentido bastante específico: quando os candidatos se autoidentificam como negros, suas chances de aprovação nesta prova aumentam 1,4 vez. Todavia, nas demais provas do CPNU, esse atributo deixa de ser relevante (ao menos do ponto de vista estatístico): as chances de aprovação não se mostram afetadas pelo fato de os candidatos serem negros ou não negros. Talvez isso esteja relacionado ao fato de, na estrutura prescrita pelo edital do concurso, a reserva de vagas para candidatos negros ser definida no momento inicial (produzindo efeitos especialmente na primeira etapa — a prova objetiva).

modos complementares de analisar os padrões de seletividade que estão no foco deste capítulo.

De certa forma, há um “núcleo” comum e constante nesses padrões, visível em todas as etapas do CPNU. Esse núcleo é composto pelos seguintes atributos dos candidatos: idade, instrução, estrato social, experiência assalariada no Poder Judiciário, experiência como advogado-PJ e percurso remuneratório.

Os candidatos mais jovens, pós-graduados lato sensu, de estratos sociais mais afluentes, com experiência como assalariados no Poder Judiciário, sem experiência como advogados-PJ e com percursos remuneratórios mais afluentes são perfis que se mostram sempre mais prevalentes/dominantes, conforme as etapas do CPNU se sucedem.

Seja como for, vale lembrar que esse concurso foi o resultado de um intenso esforço institucional da Justiça do Trabalho, com o objetivo de selecionar os magistrados que serão os responsáveis por definir o seu futuro nas próximas décadas.

E vale mencionar também que esse certame foi um verdadeiro processo institucional de “depuração”, baseado nos perfis de milhares de candidatos — perfis observáveis (analisados neste relatório) mas, também, não observáveis (que não foram aqui analisados, mas que são igualmente relevantes).

Essa diferenciação merece alguma atenção, pois os candidatos que chegaram ao final do CPNU (como aprovados na prova oral), bem como aqueles que não chegaram (excluídos no decorrer das provas), não o fizeram como resultado exclusivo das intenções dos selecionadores, atuando a partir dos perfis observáveis dos candidatos.

Entre outras razões, porque os selecionadores sempre guardaram certo grau de heterogeneidade entre si — como pode ser visto nas bancas que elaboraram/corrigiram as provas objetiva, discursiva e de sentença ou, então, que coordenaram a prova oral.

Além disso, porque sempre existiram dinâmicas não intencionais ao longo do concurso, não claramente identificáveis e dificilmente manejáveis pelos selecionadores e, mais ainda, pelos candidatos.

Entretanto, toda essa discussão já é insumo para um outro estudo, a ser futuramente desenvolvido pela equipe da pesquisa “TST/ENAMAT e Ipea, Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho”.

ANEXO II

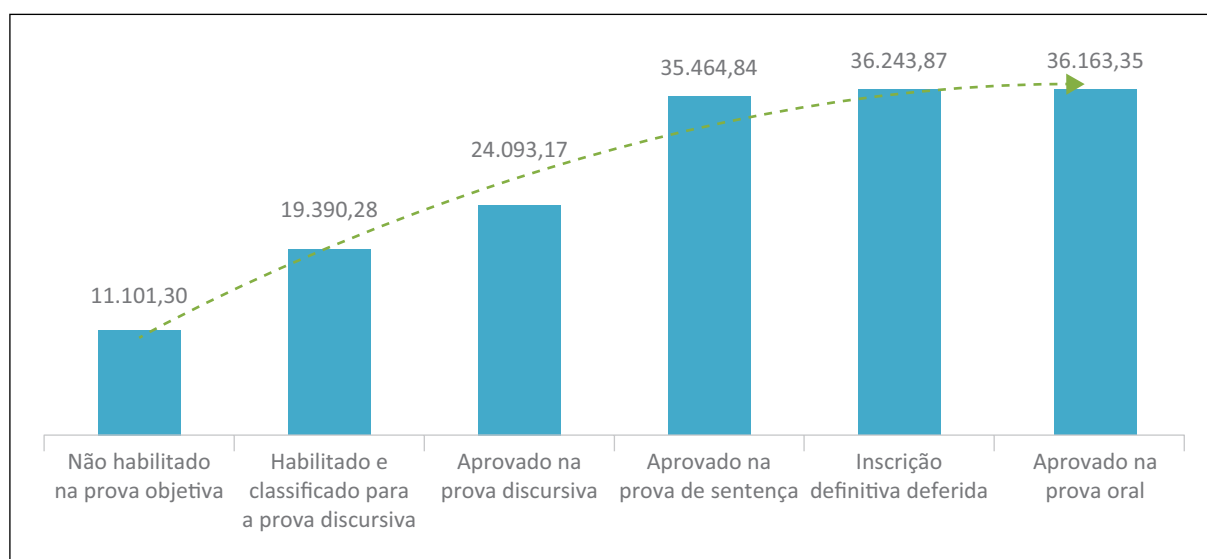
Custos financeiros para a aprovação dos candidatos nas sucessivas etapas do concurso

Neste anexo, apresentam-se algumas informações sobre os custos financeiros enfrentados pelos candidatos para aprovação em cada uma das etapas do CPNU. Essas informações são oriundas de um *survey* desenvolvido pela ENAMAT/TST e pelo Ipea, aplicado por e-mail junto aos 13.604 candidatos do concurso ao longo dos meses de setembro e outubro de 2019.

Dos 13.604 candidatos que receberam o convite para responder às questões do *survey*, 1.901 efetivamente responderam (14,0% do total). E, com o intuito de minimizar eventuais vieses de autosseleção/autorresposta (típicos desse tipo de levantamento), foi aplicado um procedimento de pós-estratificação/ponderação, utilizando-se os seguintes atributos dos candidatos: sexo, idade, instrução e etapa mais avançada de aprovação no CPNU.

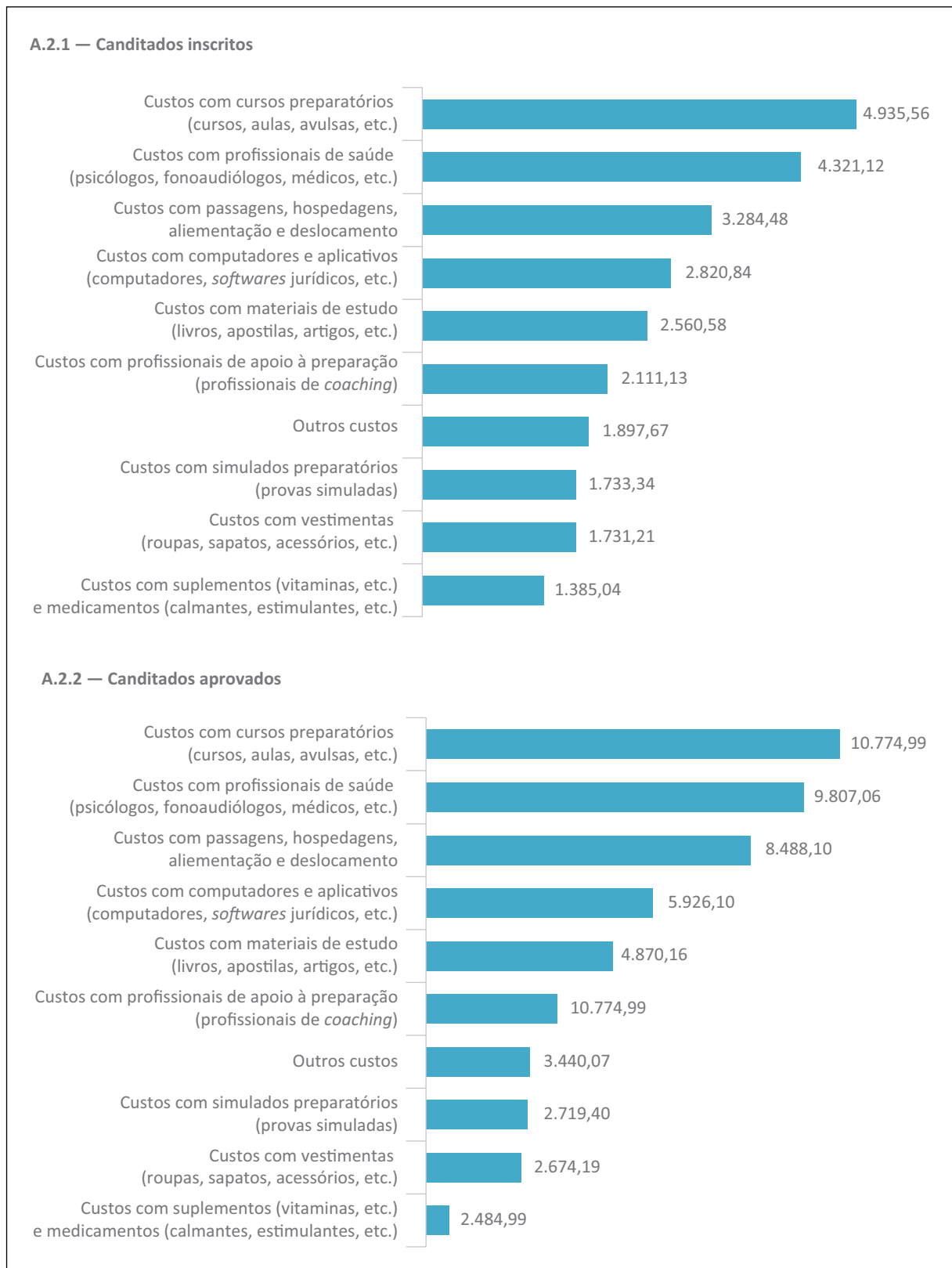
Ressalve-se que as informações de gastos financeiros apresentadas neste anexo são parciais (pois o *survey* contém vários outros tipos de dados que não são aqui exibidos), bem como são preliminares (pois os dados ainda estão sujeitos a tratamentos/refinamentos posteriores).

GRÁFICO 57. Custos financeiros totais para participar do I Concurso Público Nacional Unificado (em R\$)



Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do survey ENAMAT/TST/Ipea.

GRÁFICO 58. Custos financeiros diversos para participar do I Concurso Público Nacional Unificado (em R\$)

Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do survey ENAMAT/TST/Ipea.

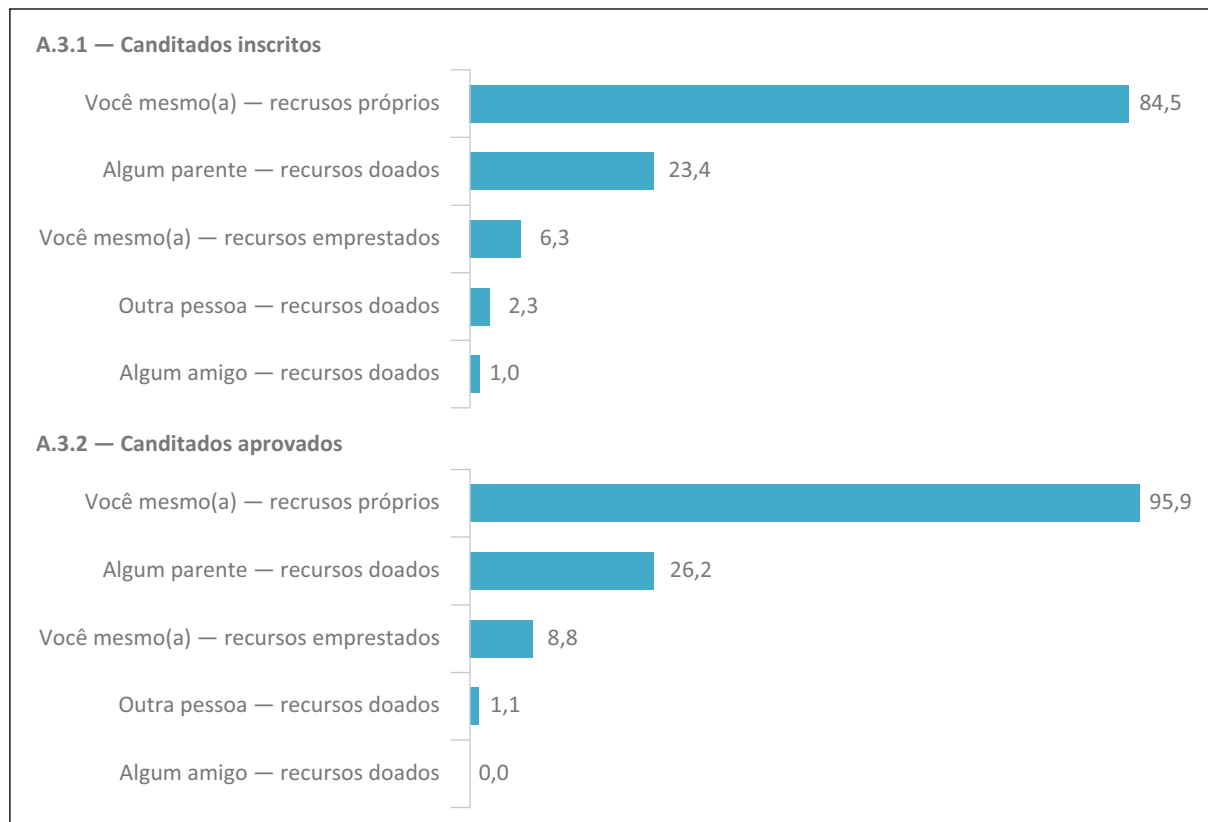
Algumas informações que talvez mereçam destaque:

- I. os custos financeiros totais para participar do concurso aumentam substancialmente desde a inscrição até a prova de sentença. Posteriormente à aprovação nesta prova, os custos dos candidatos se estabilizam em um patamar médio de R\$ 35,96 mil (Gráfico 57);
- II. além de se situarem em patamares distintos, os custos dos candidatos que alcançam diferentes etapas do certame são diferentes em natureza.

Em relação aos inscritos, os aprovados (habilitados na prova oral) gastaram mais com simulados preparatórios (provas simuladas), com profissionais de apoio à preparação (coaching) e com vestimentas (roupas, sapatos, acessórios, etc.) (Gráfico 58); e

- III. os responsáveis por arcar com esses custos não variam conforme as distintas etapas alcançadas no concurso. De modo majoritário, quem arca com tais custos são sempre os candidatos, com recursos próprios (e não emprestados) (Gráfico 59).

GRÁFICO 59. Quem arcou com estes custos financeiros? (em R\$)



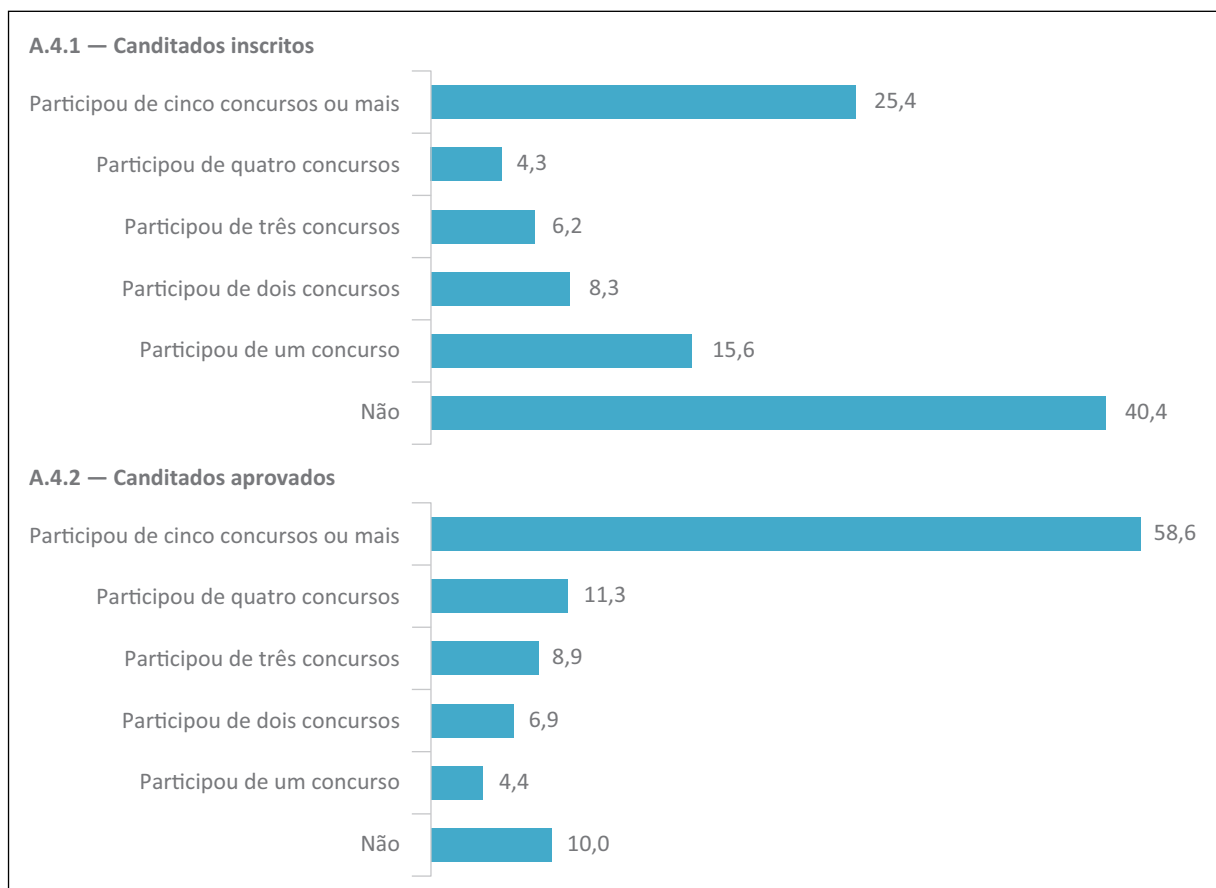
Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do survey ENAMAT/TST/lpea.

Para além das informações sobre os custos financeiros para participar do CPNU, o *survey* traz informações sobre a participação dos candidatos deste último em outros concursos públicos. Especificamente acerca disso, as seguintes informações talvez mereçam destaque:

- I. no que diz respeito a outros certames para a própria Magistratura do Trabalho (antes do CPNU), os aprovados neste último (habilitados na prova oral) participaram de muitos concursos mais, quando comparados aos inscritos (Gráfico 60);
- II. por seu turno, no que se refere a outros certames na área jurídica (como aqueles para Procurador do Ministério Público do Trabalho, para Auditor da Auditoria Fiscal do Trabalho, entre outros), os aprovados no CPNU (habilitados na prova oral) também participaram de muitos concursos mais, quando comparados aos inscritos (tabelas 22 e 23).

GRÁFICO 60. Participou de outros concursos públicos para a Magistratura do Trabalho, antes do I Concurso Público Nacional Unificado? (em %)



Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do survey ENAMAT/TST/lpea.

TABELA 22. Participou de outros concursos públicos na área jurídica? Candidatos inscritos

Para procurador do Ministério Público do Trabalho	%
Não	63,9
Sim	36,1
Total	100,0
Para auditor da Auditoria Fiscal do Trabalho	%
Não	92,7
Sim	7,3
Total	100,0
Para analista na Justiça do Trabalho/no Ministério Público do Trabalho	%
Não	48,0
Sim	52,0
Total	100,0
Para técnico na Justiça do Trabalho/no Ministério Público do Trabalho	%
Não	70,5
Sim	29,5
Total	100,0
Outro concurso público na área jurídica	%
Não	40,2
Sim	59,9
Total	100,0

Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do survey ENAMAT/TST/Ipea.

TABELA 23. Participou de outros concursos públicos na área jurídica? Candidatos aprovados

Para procurador do Ministério Público do Trabalho	%
Não	40,2
Sim	59,8
Total	100,0
Para auditor da Auditoria Fiscal do Trabalho	%
Não	90,3
Sim	9,7
Total	100,0
Para analista na Justiça do Trabalho/no Ministério Público do Trabalho	%
Não	24,4
Sim	75,6
Total	100,0
Para técnico na Justiça do Trabalho/no Ministério Público do Trabalho	%
Não	61,8
Sim	38,2
Total	100,0
Outro concurso público na área jurídica	%
Não	50,6
Sim	49,4
Total	100,0

Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do survey ENAMAT/TST/Ipea.

CAPÍTULO 4.

I CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO: NOTAS SOBRE VAGAS RESERVADAS, CANDIDATOS COM CONDIÇÕES ESPECIAIS E COM ISENÇÃO DE INSCRIÇÃO.²⁹

Tatiana Dias Silva

4.1 Introdução

A reserva de vagas em concursos para ingresso de negros no Poder Judiciário foi instaurada pela Resolução nº 203, de 23/06/2015, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O debate sobre essa ação afirmativa iniciou-se no CNJ, de modo mais estruturado, em 2013, quando foi apresentado pedido de providências sobre cotas para negros e indígenas no Judiciário. Em decorrência, foi constituído grupo de trabalho, formalizado pela Portaria no 24, de 21 janeiro de 2013, e realizado o primeiro Censo do Poder Judiciário. Entre os magistrados que responderam à pesquisa (64%), 82,8% eram brancos. Entre os demais servidores, 69,1% são brancos. Em estudo posterior, constatou-se que 80% dos magistrados eram brancos. Dos 18,1% que se declararam negros, 16,5% eram pardos e 1,6%, pretos (CNJ, 2018, p. 8; Ipea, 2015).

Além de resolução que estabelece a reserva de 20% das vagas em concursos para negros, a reserva de vagas no âmbito da Justiça do Trabalho foi disciplinada pelas normativas constantes da Tabela 24.

TABELA 24. Reserva de vagas para negros na Justiça do Trabalho

Órgão	Normativa	Objeto
TST	Ato Conjunto TST.CSJT nº 2, de 22/04/2015	Institui reserva para negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
CNJ	Resolução nº 203, de 23/06/2015	Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura.
TST	Resolução Administrativa nº 1.861, de 28/11/2016	Regulamenta o Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho.

Fonte: Elaboração da autora.

29. Este capítulo foi originalmente publicado em Novembro de 2020 sob a forma de Nota Técnica no quadro da pesquisa “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”. Este projeto de pesquisa teve lugar entre os meses de fevereiro de 2019 e março de 2020 e foi desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Antes de o CNJ estabelecer a reserva de vagas para todo o Poder Judiciário, alguns órgãos já haviam instituído a reserva no âmbito de seus quadros funcionais, como foi o caso do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, além do próprio CNJ e do Supremo Tribunal Federal (STF).³⁰ Na Resolução Administrativa nº 1.861/2016, o capítulo X é dedicado à reserva de vagas para pessoas negras, e seus termos serão abordados ao longo da análise.

Em 2017, foi realizado o primeiro concurso do TST com a reserva de vagas para negros (Edital nº 01/2017) para seleção de analistas e técnicos judiciários. Ao todo, foram reservadas nove vagas para negros, em um total de 52 vagas.

4.1.1 Concurso para Magistratura do Trabalho: análise geral com base no edital

O I Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho (I CPNU), iniciado em 2017, contou com 26 vagas reservadas para negros, no total de 132 vagas ofertadas.

Inicialmente, esta análise foi realizada apenas com base em dados de acesso público. O concurso foi composto de cinco etapas, com distribuição de inscritos e aprovados em cada uma delas disposta na Tabela 25.

TABELA 25. Inscritos e aprovados por fase no I Concurso Público Nacional Unificado Para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho

	Taxa aprovação						
	Geral	Geral líq.	Negros	PcD	Geral*	Negros	PcD
Vagas previstas (Edital de Abertura — Anexo 1)	99	—	26	7	—	—	—
Inscritos após recursos	13.601	11.320	2.002	279	—	—	—
1ª etapa — Prova objetiva	1.146	1.037	268	36	9,2	13,4	12,9
2ª etapa — Prova discursiva	508	433	65	10	51,4	24,3	27,8
2ª etapa — Prova de sentença	271	237	31	3	54,7	47,7	30,0
3ª etapa — Documentação, exames de sanidade, sindicância/investigação social, verificação para vagas reservadas e inscrição definitiva — Edital 21	260	236	21	3	99,6	67,7	100,0
4ª etapa — Prova oral — Edital 26	223	201	19	3	85,2	90,5	100,0
5ª etapa — Prova de títulos	223	201	19	3	—	—	—

Nota: * Geral líq.: Lista geral líquida da lista de negros e pessoas com deficiência. Na aprovação da primeira etapa, 11 PcD e 98 negros constavam da lista geral. Esse total foi abatido da ampla concorrência para cálculo da taxa de aprovação.

Fonte: Elaboração da autora, com base nos editais publicados no site: <<https://www.concursosfcc.com.br/concursos/enama117/index.html>>.

Entre os mais de 13 mil candidatos, 2.002 optaram pelas vagas reservadas para negros e 279 optaram pelas vagas para pessoas com deficiência. Conforme o edital, em concurso com mais

30. Conforme Instrução Normativa nº 63, de 18 de março de 2015, do CNJ, e Resolução nº 548, de 18 de março de 2015, do STF.

de 7.500 candidatos, seriam convocados aqueles com as 1 mil maiores notas (Edital de Abertura, 6.2.2), o que redundou em uma nota de corte de 7,0 pontos.

Ainda conforme o edital, nesta primeira etapa, o limite máximo de 20% do total de candidatos seriam convocados a título de concorrência para as vagas reservadas para negros, desde que obtivessem a nota mínima³¹ (Edital de Abertura, 6.2.3). A lista de candidatos às vagas reservadas, além dos candidatos optantes pelas vagas reservadas que lograram pontuação acima da nota de corte (98 negros), correspondeu a 170 negros que não passariam para a segunda etapa na ausência dessa política de reparação. Esse quantitativo, no entanto, ainda é bem inferior ao previsto para as vagas reservadas na primeira etapa (50 e 200 vagas, conforme Edital de Abertura). Ainda assim, ao que parece, foram convocados todos os optantes pelas vagas reservadas, visto que os últimos componentes dessas referidas listas obtiveram pontuação 6, requisito mínimo para classificação. Ao final da primeira etapa, foram convocados 268 candidatos negros.

Para cada fase, foi calculada taxa de aprovação para cada uma das listas: geral (líquida dos candidatos das vagas reservadas), candidatos às vagas reservadas para negros e para pessoas com deficiência (PcD). Nessa primeira fase, a concorrência foi maior para a lista geral, o que viria a se inverter nas fases seguintes.³²

A prova discursiva teve como critério de aprovação 60% de acerto. Nessa fase, enquanto pouco mais de 50% dos candidatos da lista geral obtiveram aprovação, praticamente um quarto apenas dos candidatos das listas de vagas reservadas lograram êxito. A prova de sentença, que tem o mesmo critério de aprovação (60%), continuou contando com desempenho inferior dos candidatos às listas reservadas, em comparação com a lista geral (com destaque para as PcD).

Na terceira etapa, que consiste na avaliação de documentação, sindicância da vida pregressa e avaliação da condição para concorrer às vagas reservadas (negro e PcD), foram “reprovadas” 11 pessoas: 10 negros e um candidato da lista geral. Todavia, nove destes candidatos, que estavam relacionadas na lista de candidatos às vagas reservadas para negros, passaram para a lista geral, o que evidencia que não foram admitidos na condição de candidato negro pela comissão designada, embora considerados inscritos nela de boa-fé (caso contrário, seriam eliminados do certame). Na quarta etapa (prova oral), mais três candidatos negros foram eliminados, redundando na aprovação de apenas 19 candidatos.

31. Nota mínima de “30% (trinta por cento) de acertos das questões em cada bloco e b) média final igual ou superior a 60% (sessenta por cento) de acertos do total referente à soma algébrica das notas dos três blocos” (Edital de Abertura, 6.2.1).

32. Optou-se por considerar apenas os candidatos que concorriam exclusivamente pela lista universal para se calcular a taxa de aprovação em cada etapa. A alternativa seria considerar todos os candidatos, já que os optantes pelas vagas reservadas também concorrem com os candidatos da ampla concorrência, uma vez que podem prescindir das cotas, caso alcancem pontuação acima do ponto de corte geral. Ambas as opções contêm imprecisões. Considerar a lista líquida não leva em consideração candidatos optantes pelas cotas que foram alçados à lista de ampla concorrência por notas superiores ao ponto de corte geral. Considerar a lista geral não leva em consideração que parte daqueles candidatos disputam em padrão diverso as vagas específicas.

Havia 99 vagas de ampla concorrência. A nota de corte final foi 6,248. Mesmo sem as vagas reservadas, no mínimo cinco candidatos negros e duas PcD passariam na lista geral. Das vagas previstas para negros (26) e PcD (7), considerando-se apenas os candidatos que foram aprovados em virtude das cotas (14 negros e 1 PcD), teríamos taxa de preenchimento de vagas reservadas de apenas 53,8% e 14,3%, respectivamente.

Aparentemente, para os candidatos negros e PcD, o grande gargalo é a prova discursiva, etapa em que a aprovação desses grupos é bem inferior à da lista geral. Na prova de sentença, a aprovação de todos os grupos se eleva, provavelmente por se tratar de um grupo já bem seletivo de candidatos (mas a taxa dos candidatos PcD tem ascensão mais modesta). Sabe-se que esta etapa exige grande esforço por parte dos candidatos, envolvendo deslocamento para Brasília e avaliações, em tese, mais cansativas. Dos três candidatos PcD aprovados, apenas um solicitou condições especiais para realização da prova. Este cenário conduz ao questionamento sobre a efetividade das condições oferecidas para igualdade de oportunidade dos candidatos, bem como possíveis estratégias para melhor aproveitamento das vagas reservadas.

4.1.2 Análise da Comissão Especial para avaliar a veracidade da autodeclaração de candidatos negros

Segundo informação recebida da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), a comissão avaliou 31 autodeclarações dos candidatos às vagas reservadas para negros, que alcançaram a aprovação na segunda etapa (prova de sentença). O resultado desta avaliação é apresentado na Tabela 26.

TABELA 26. Avaliações das autodeclarações de candidatos às vagas reservadas para negros aprovados na prova de sentença

Autodeclaração confirmada	17
Autodeclaração não confirmada	10
Candidatos ausentes	4
Total	31

Fonte: ENAMAT/elaboração da autora.

Ao resultado da comissão, foram interpostos cinco recursos, sendo apenas um julgado improcedente. Ao final, 21 candidatos (17 aprovados na primeira avaliação e quatro com recursos deferidos) passaram para a última fase. Em outras palavras, dos dez candidatos reprovados definitivamente na Comissão de verificação, quatro foram ausentes, cinco não apresentaram recursos à primeira negativa, e um teve o recurso negado.

Nos recursos, os argumentos mobilizados relacionavam-se à origem de família multirracial e à aprovação em comissões de heteroidentificação de processos seletivos anteriores de outras instituições públicas. Nesse sentido, cabe destacar que tanto o edital do I CPNU como a Resolução Administrativa nº 1.861 pontuam que “A autodeclaração terá validade somente para o concurso público aberto, não podendo ser estendida a outros certames”. Neste caso, não haveria por que considerar a avaliação de outros certames nessa ocasião. Além disso, sabe-se que há seleções para o ensino superior ou mesmo para o serviço público que não contam com mecanismos de validação da autodeclaração. Mesmo a administração pública federal, em que a reserva de vagas para negros iniciou-se em 2014 (Lei nº 12.990/14), somente passou a contar com comissão de verificação obrigatória com o advento da Orientação Normativa nº 3/2016 e da Portaria nº 4/2018 do Ministério do Planejamento.

Ao final da análise da comissão, os candidatos ausentes e com recurso negado passaram a concorrer apenas pela lista de ampla concorrência, conforme Edital de Abertura. Cabe destacar que a orientação do item 5.8.1 consta apenas do Edital de Abertura, não estando presente na Resolução Administrativa nº 1.861.

5.8.1 Os candidatos que não forem reconhecidos pela Comissão Especial como negros — cuja declaração resulte de erro, por ocasião de falsa percepção da realidade, não sendo, portanto, revestida de má-fé — ou os que não comparecerem para a verificação na data, horário e local a serem estabelecidos em Edital específico para este fim, estando habilitados a concorrer às vagas não reservadas, continuarão a estas concorrendo.

5.8.2 Comprovando-se falsa a declaração, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua nomeação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Embora isto não tenha se verificado nesse concurso específico, o tratamento dispensando dos candidatos não reconhecidos como negros ou ausentes na comissão de verificação pode acarretar alguns problemas:

- I. se o candidato não reconhecido como negro obtivesse nota inferior à nota de corte da ampla concorrência na primeira etapa (mas suficiente para ingresso na lista específica de negros), estaria indevidamente participando das fases seguintes do concurso;
- II. se algum candidato negro não fosse considerado no limite proposto para a lista de vagas na primeira etapa do certame, em detrimento de candidatos posteriormente

não reconhecidos como negros, teríamos um erro de exclusão sem possibilidade de resolução, visto que o candidato negro preterido não teria tido oportunidade de participar das etapas seguintes da seleção.

Diante desse dilema, concurso anterior do próprio TST já cumpriu parcialmente com a solução, ao determinar que:

6.15.7 Os candidatos que não forem reconhecidos pela Comissão como negros — cuja declaração resulte de erro, por ocasião de falsa percepção da realidade, não sendo, portanto, revestida de má-fé — ou os que não comparecerem para a verificação na data, horário e local a serem estabelecidos em Edital específico para este fim, continuarão participando do concurso em relação às vagas destinadas à ampla concorrência, se tiverem obtido pontuação/classificação para tanto. Será eliminado do concurso o candidato que não possua pontuação/classificação para figurar na listagem geral (grifo nosso).³³

Para o segundo problema, qual seja, a eventual exclusão de candidatos negros não classificados em detrimento de candidatos que, ao longo do certame, não foram reconhecidos como negros, a alternativa parece ser a convocação de número maior que o proposto na reserva de vagas. Dessa forma, além de haver mais candidatos habilitados concorrentes ao longo do certame, inclusive com maior possibilidade de preenchimento da totalidade das vagas reservadas, há ainda a formação de cadastro de reserva de candidatos para suprir situações como as apontadas nesta seção, bem como eventuais vagas novas abertas ao longo da validade do concurso. Tal foi a alternativa adotada pelo Ministério Público da União (MPU), no Edital nº 1/2018, em concurso para analista e técnico:

10.7.1.1 Serão corrigidas as provas discursivas dos candidatos que se declararem com deficiência e dos candidatos que se autodeclararem negros em percentual maior do que o previsto para a reserva de vagas, a fim de maximizar a possibilidade de que, após submetidos à avaliação biopsicossocial, no caso dos candidatos que se declararem pessoas com deficiência, e ao procedimento de verificação da condição declarada para concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros, ainda restem candidatos aprovados em número suficiente para o preenchimento das vagas reservadas aos candidatos nessas condições.

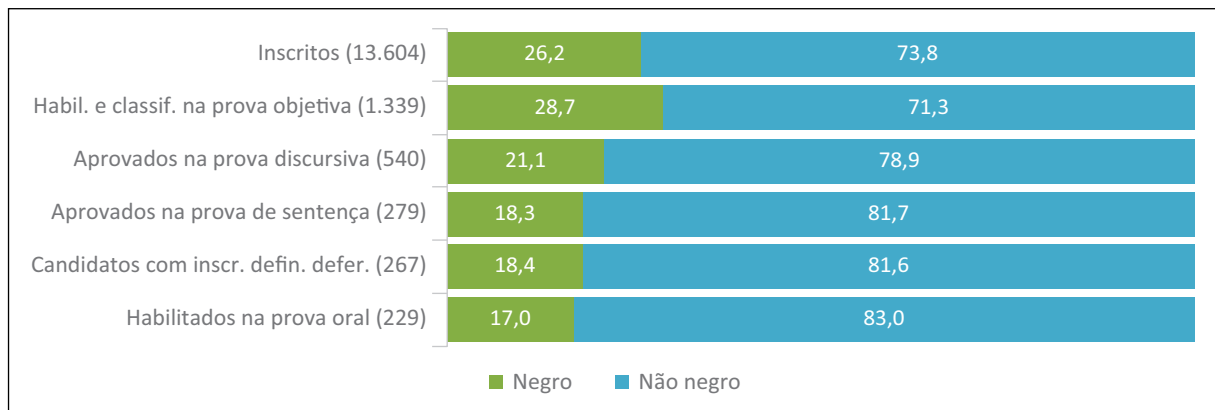
33. Concurso Público para provimento de cargos do quadro permanente de pessoal do tribunal superior do trabalho. Disponível em: <http://www.concursosfcc.com.br/concursos/tstdc117/microsoft_word_-_boletim_tstdc117_final_site.pdf>.

4.1.3 Perfil dos candidatos e candidatas

Nessa seção, serão apresentadas informações baseadas nos bancos de dados dos candidatos cedidos pelo ENAMAT/TST, bem como cruzamentos com registros administrativos, como a Relação Anual de Informações Sociais (Rais).³⁴

Inscreveram-se para o concurso 13.604 pessoas, das quais 3.564 declararam-se negras (2.975 pardos e 589 pretos). Entre os pardos, apenas 50,7% optaram por concorrer por meio da reserva de vagas para negros; entre os pretos, 91,2%.

GRÁFICO 61. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do concurso — cor/raça (em %)



Nota: 17 candidatos autodeclararam-se como indígenas, mas não lograram êxito nem na primeira etapa.

Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST; do CD/IBGE; do CNEFE/IBGE; e do DNE/ECT.

A Pesquisa Características étnico-raciais da população: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça (IBGE, 2008) apresentou dados que podem auxiliar na compreensão desses números. Entre os entrevistados nessa pesquisa, 60,5% informaram definir sua própria cor ou raça, prioritariamente, pela cor da pele e pelos traços físicos. No entanto, não é pequena a parcela que o faz, em primeiro lugar, por origem familiar e antepassados (28,4%) (IBGE, 2018, p. 47). Ainda nessa investigação do IBGE, oferecendo-se a possibilidade de escolher mais de uma alternativa de identificação racial, pardos também se identificaram como afrodescendentes (37,4%), indígenas (33,7%), negros (36,1%), mas também como brancos (41,4%). Essas “subdeclarações” raciais, ou declarações de segundo nível, podem ter influenciado parcela dos pretos e, sobretudo, dos pardos, a não optarem para concorrência de reserva de vagas para negros (IBGE, 2008, p. 54). Outros fatores, como a discordância da política de reserva de vagas, preconceito e incompreensões sobre o sistema de cotas, podem redundar nesse resultado, demandando-se pesquisas qualitativas para análise.

34. Verifica-se pequena diferença entre o total de candidatos inscritos na Tabela 1 e no Gráfico 1, respectivamente 13.601 e 13.604. Como informado, a primeira análise foi realizada apenas com dados publicados nos editais. Eventualmente, candidatos inscritos sub judice podem ter retornado ao certame, ao longo do processo.

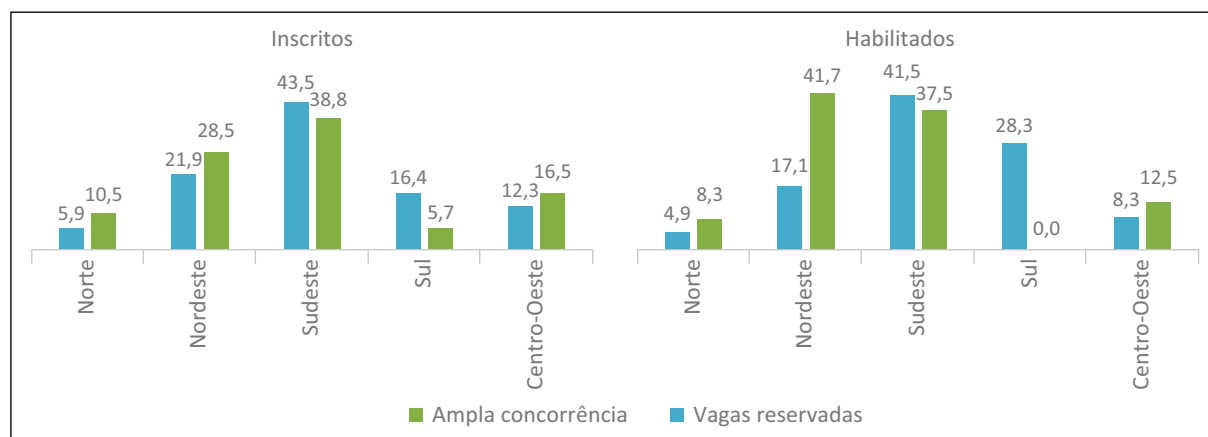
Considerando-se as maiores frequências em cada categoria, os pardos não optantes pelas vagas reservadas representavam 56,9% entre candidatos pardos do Nordeste e cerca de 51% dos candidatos pardos do Norte e do Centro-Oeste. Os candidatos pardos não optantes foram 55,8% das mulheres e 55,5% daqueles até 31 anos. Eram 54,7% entre aqueles situados no maior quartil de renda.

Por sua vez, o Gráfico 1 mostra que os candidatos negros estão sub-representados entre os aprovados. O mesmo pode ser constatado se analisarmos apenas aqueles que optaram pela reserva de vagas. Dos 2.004 candidatos às vagas reservadas para negros (14,7% dos inscritos), apenas 24 foram aprovados (10,5%).³⁵ Nesse caso, considerando-se ainda os candidatos aprovados eliminados da lista reservada. Considerando-se apenas os dezenove que foram aprovados como negros, ou ainda apenas os catorze que foram aprovados (excluindo-se os cinco candidatos negros que tiveram pontuação para aprovação na ampla concorrência), a aprovação de cotistas cai respectivamente para 8,5% ou 6,4% dos aprovados.

4.1.3.1. Perfil dos candidatos conforme opção pelas vagas reservadas

A seguir, serão considerados dois grupos de candidatos: optantes pela concorrência das vagas reservadas aos negros e ampla concorrência.

GRÁFICO 62. Perfil dos candidatos aprovados-região geográfica de residência (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST; do CD/IBGE; do CNEFE/IBGE; e do DNE/ECT.

Os optantes pela vaga reservada para negros tendem a reduzir a concentração de candidatos e aprovados das regiões Sul e Sudeste, que reúnem a maioria dos candidatos e aprovados na ampla concorrência. Desse modo, vale destacar que, no caso das vagas reservadas para negros, o percentual de nordestinos supera os aprovados na região Sudeste.

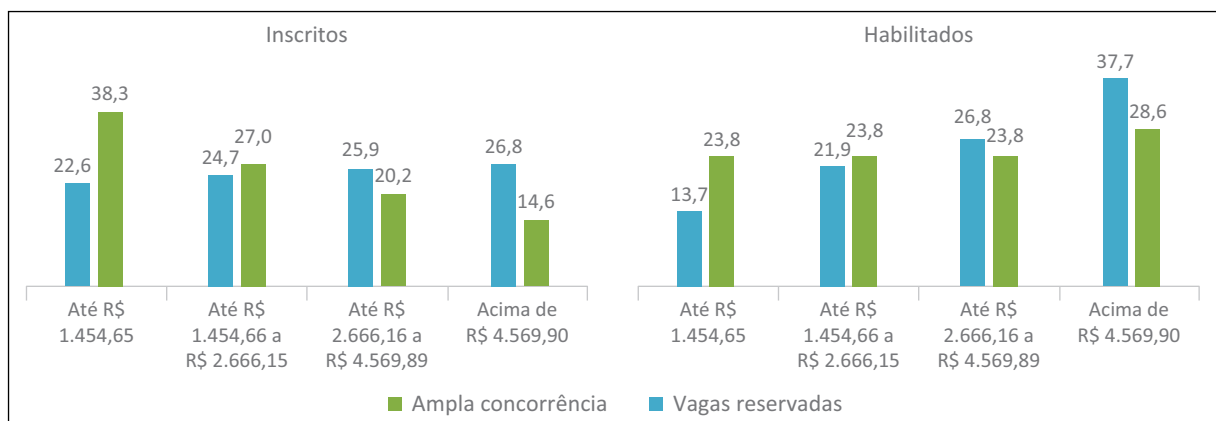
35. Cinco, não aprovados na comissão de verificação, concorreram exclusivamente pela lista geral, ao final do concurso.

Nas vagas reservadas, verifica-se maior número de homens inscritos (51,7%), enquanto na ampla concorrência a preponderância é feminina (56,2%). Entre os habilitados, há pequena preponderância das mulheres (51,2%) na lista geral e equivalência nas vagas reservadas. Enquanto o perfil dos inscritos nos dois grupos é de maiores de 32 anos, entre os aprovados que concorreram pelas vagas reservadas, a distribuição entre maiores de 32 anos e mais jovens é equânime. Outro aspecto a destacar é que, embora a maioria dos inscritos, nos dois grupos, seja de solteiros (incluindo viúvos, divorciados e separados, totalizando pouco mais de 55%), entre os aprovados que optaram por concorrer às vagas reservadas, esse percentual é de apenas 45,8% (58% na ampla concorrência).

Um dos fatores-chave identificado no perfil dos aprovados foi o curso de especialização (Cunha e Campos, 2020). Quanto aos aprovados que concorreram pela reserva de vagas, verifica-se percentual quatro vezes maior de habilitados com mestrado (8,3%). Os habilitados que concorreram às vagas reservadas apresentaram mais experiência como assalariados (87,5%, em relação a 83,9% da ampla concorrência), embora estivessem menos presentes em carreiras no Judiciário (54,2%, em relação a 62,9% dos habilitados em ampla concorrência).

Foram mapeados os setores censitários de residência dos candidatos, sendo estes relacionados com a renda média dos habitantes. Por essa aproximação, infere-se que a distribuição da renda média dos candidatos que concorreram pela reserva de vagas concentra-se em faixas inferiores àquelas atribuídas aos demais candidatos. Enquanto 38% dos candidatos nas vagas reservadas estavam situados na faixa de renda mais baixa, apenas 14,6% deles estavam presentes na faixa superior, em contraste com a distribuição da ampla concorrência, conforme demonstra o Gráfico 63.

GRÁFICO 63. Perfil social dos candidatos aprovados — rendimento individual médio no setor de residência da família (em %)



Fontes: Microdados do RA/ENAMAT/TST; do CD/IBGE; do CNEFE/IBGE; e do DNE/ECT.

4.1.4 Custos do concurso

Em pesquisa por meio de questionário eletrônico, candidatos ao I CNPU responderam a perguntas relativas ao investimento financeiro destinado à preparação ao concurso

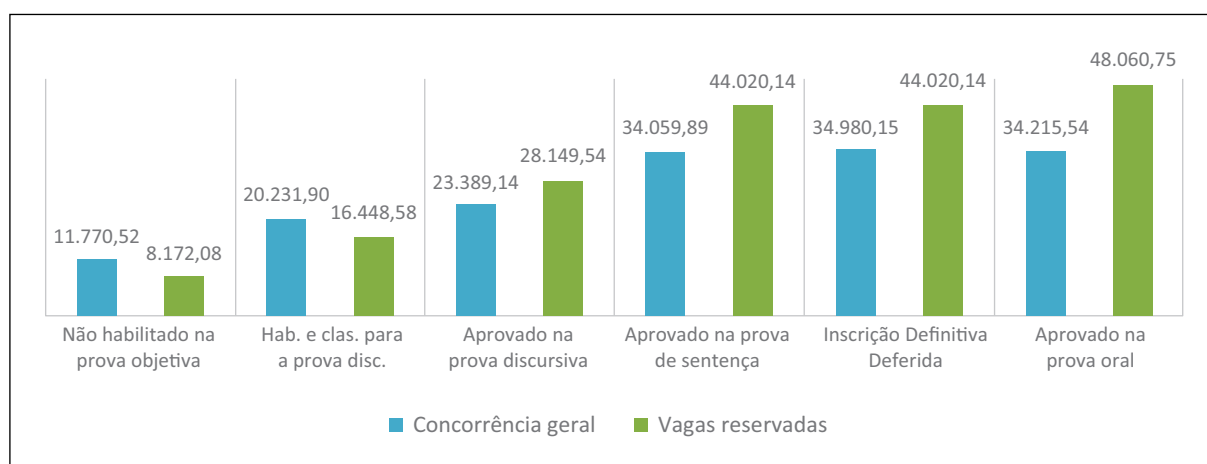
(Cunha e Campos, 2020). Os gastos incluíram cursos preparatórios, materiais de estudo, simulados preparatórios, computadores e aplicativos, profissionais de apoio à preparação e de saúde, suplementos e medicamentos, vestimentas e passagens, hospedagens, alimentação e deslocamento. A média de gastos dos candidatos inscritos foi de R\$ 11.900 (mediana de R\$ 4.200). Entre os candidatos aprovados, os gastos totalizaram R\$ 36.163 (mediana de R\$ 30.500).

Entre os aprovados, o maior dispêndio foi voltado para testes simulados, seguidos de cursos preparatórios e passagens e deslocamento, financiados com recursos próprios (96%) e, residualmente, de parentes (26%). Os aprovados atribuem à etapa da prova oral o período de custos financeiros mais elevados. Considerando-se a estimativa de que 58,6% dos aprovados participaram de cinco ou mais concursos para a Magistratura do Trabalho, pode-se inferir que os recursos revertidos para esta preparação foram muito superiores aos destinados a esse certame específico.

Quando comparados os candidatos por tipo de concorrência (ampla ou vagas reservadas para negros), constata-se que os candidatos da ampla concorrência dispendem mais recursos nas primeiras fases do certame, se comparados com os candidatos às vagas reservadas para negros. A partir da aprovação na prova discursiva, identificada como grande funil para os candidatos às vagas reservadas, a relação se inverte. Por fim, os aprovados na última etapa que concorreram pelas vagas reservadas acabam por informar mais investimentos que os demais.

Entre os 1.901 respondentes da *survey* sobre custos do concurso, 550 se declararam pretos ou pardos, e 327 concorreram nas vagas reservadas para negros. Dos 327 candidatos respondentes concorrentes pelas vagas reservadas para negros, 159 eram mulheres e 168 homens. Destes, apenas treze foram aprovados ao final do concurso (82 na primeira etapa).

GRÁFICO 64. Custos de participação no I CNPU segundo tipo de concorrência (em R\$)



Nota: Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

Fonte: Microdados do Survey ENAMAT/TST/Ipea.

Se parte dos gastos pode ser atribuída a uma oferta privada de serviços de alto custo para preparação a concursos públicos, parte importante das despesas refere-se a dispêndios impostos como requisitos mínimos aos candidatos. Além da preparação básica para o concurso, o certame exige dispêndios relacionados à taxa de inscrição (R\$ 275,00), despesas com exames médicos (avaliação física e de sanidade mental) e custeio de, no mínimo, três viagens para Brasília. A Etapa II (provas escritas), a Etapa III (exames médicos e comissões de verificação e multiprofissional) e a Etapa IV (sorteio e prova oral) exigem deslocamento para Brasília e, em algumas situações, pernoite na cidade.

4.2 Condições especiais

Foram facultadas condições especiais para realização das provas e aprovados 177 pedidos nessa categoria. Desses, 21 candidatas solicitaram condições especiais para amamentação. Apenas uma foi aprovada na primeira etapa (prova objetiva), sem êxito no resultado final. Cabe destacar que, embora a organização do concurso providenciasse essa possibilidade para a lactante, o edital do concurso não previa tempo adicional para a candidata nessa condição,³⁶ o que já estabelece condição desigual de participação para este público.

No mínimo, 67 candidatos (entre os que solicitaram algum tipo de condição especial) tinham dificuldade de locomoção. Com efeito, em um concurso que demanda três deslocamentos para Brasília, esta situação pode se configurar em uma barreira não desprezível. Além de restringir os deslocamentos interestaduais aos estritamente necessários, a oferta de igualdade de oportunidades também envolveria investigar se a estrutura fornecida pela organização do concurso atende efetivamente às condições especiais requeridas.

4.3 Isenção de taxa de inscrição

Conforme os editais nos 1 e 2, 715 candidatos obtiveram isenção de inscrição, benefício concedido aos que comprovassem sua inscrição no Cadastro Único para programas sociais do governo federal (CadÚnico).³⁷

A análise dos editais públicos permite verificar que apenas quatro candidatos que obtiveram o benefício da inscrição foram aprovados na primeira fase. Nenhum deles foi aprovado na fase seguinte (prova discursiva). Enquanto a taxa de aprovação na primeira etapa, para os candidatos isentos, foi de apenas 0,6%, a taxa geral do concurso nesta fase foi de 9,8%.³⁸

36. 8. 3.29.6 Não haverá compensação do tempo de amamentação em favor da candidata (Edital de Abertura).

37. Edital de Abertura do I CNUP, 3.18. Segundo o Decreto nº 6.135/2007, considera-se família de baixa renda "a) aquela com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo; ou b) a que possua renda familiar mensal de até três salários mínimos".

38. Quatro candidatos aprovados, entre 715 isentos; 1.339 candidatos aprovados, entre 13.604 inscritos (sem considerar os ausentes).

Dos candidatos isentos, 193 (27%) também optaram por vagas reservadas para negros. Ainda assim, mesmo com a reserva de vagas, que promoveu redução da nota de corte para este grupo (de 7 para a nota mínima 6), apenas duas candidatas negras foram aprovadas nessa etapa.

Diante de um concurso que se mostra tão oneroso para os candidatos, não é surpresa que os resultados sejam tão pífios para esse segmento. A questão que se coloca é como viabilizar oportunidades efetivamente equânimes para candidatos que solicitam isenção de uma taxa de inscrição de R\$ 275 reais, em um contexto em que o gasto médio de preparação apenas para um certame excede 30 mil reais.

Outro ponto para reflexão, a partir desses dados, diz respeito a proposições que reivindicam sistemas de reserva de vagas baseados na renda, em substituição ou em sobreposição às vagas reservadas para negros em concursos públicos. No caso em análise, verifica-se que, se a reserva de vagas social (baseada no CadÚnico) fosse sobreposta à racial, nenhum candidato a vaga reservada para negros teria sido aprovado. Como visto no relatório sobre o perfil dos candidatos aprovados, estima-se que apenas 14,7% dos candidatos aprovados tenham renda individual média até R\$ 1.454,65 (cerca de 1,5 salário mínimo em 2019) — embora este perfil de renda correspondesse a um quarto dos inscritos. Ainda assim, nenhum deles solicitou isenção da taxa de inscrição.

4.4 Considerações sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e isenção de inscrição no I CPNU

Nesta seção, à guisa de conclusão, são apresentadas algumas reflexões baseadas na análise empreendida.

4.4.1 Validade da autodeclaração racial

Na terceira etapa, como já mencionado, houve relevante diminuição de candidatos negros, o que se deve, em parte, à análise da Comissão Especial, uma vez que a maior parte deles (nove entre dez) continuou a figurar na lista geral. Ao que parece, essa exclusão não trouxe prejuízo real aos candidatos negros, tanto porque os excluídos teriam nota inicial acima da nota de corte da primeira etapa (não bloquearam candidatos realmente elegíveis), como porque houve “sobra” de vagas na lista reservada para negros nessa fase do certame.

No entanto, há que se avaliar que a fase de validação da opção por vagas reservadas, ocorrendo no meio do processo do concurso, pode inviabilizar candidaturas de negros (e também de pessoas com deficiência) que poderiam ser abrigadas pela reserva de vagas na primeira etapa e que, eventualmente, “perderiam a vaga” para candidatos que não se

mostrassem efetivamente elegíveis no decorrer da seleção. Para estes candidatos, configurada boa-fé, não há nenhuma sanção efetiva, a não ser a concorrência na lista geral.

Como já pontuado anteriormente, os certames podem estabelecer procedimentos para evitar erros de inclusão e de exclusão envolvidos na situação de não validação da autodeclaração racial de candidatos. No primeiro caso, mesmo que o órgão opte por permitir que o candidato ausente na comissão de verificação, ou que tenha autodeclaração indeferida (sem se considerar má-fé), persista na seleção em lista de ampla concorrência, sua permanência deveria estar condicionada à reunião de pontuação necessária para aprovação nessa modalidade desde a primeira etapa do certame.

Por sua vez, para evitar erros de exclusão, a proposta poderia ser a ampliação da lista de candidatos selecionados em cada etapa, no âmbito daqueles que optam por concorrer às vagas reservadas. Essa possibilidade não altera o percentual legal imposto pela lei, a ser aplicado ao final do concurso. No entanto, traz algumas vantagens: i) amplia a possibilidade de ocupação das vagas reservadas, ao aumentar o grupo de candidatos em disputa em cada fase; ii) cria uma margem de segurança na eventualidade de desclassificação de candidatos à lista de vagas reservadas para negros, especialmente no processo de heteroclassificação; e iii) amplia as chances de se formar uma maior lista de candidatos negros habilitados, que poderiam eventualmente ser convocados no caso de ampliação das vagas dispostas no Edital de Abertura.

4.4.2 Limite de vagas para aplicação da norma

A resolução do CNJ que trata da reserva de vagas para negros, bem como a Lei federal no 12.990/2014, disciplinam que a reserva de vagas só deve ser aplicada quando houver oferta de três ou mais vagas. No entanto, como já alertado (Silva e Silva, 2014), concursos que subdividem vagas para o mesmo cargo em áreas específicas (como os de magistério) podem reduzir ou mesmo anular a aplicação da ação afirmativa. Como apuraram Mello e Resende (2019), em concursos para magistério superior, desde a entrada em vigência da Lei nº 12.290 até janeiro de 2018, dada a fragmentação das vagas, apenas 4,93% das vagas ofertadas para este cargo foram reservadas para a política de cotas para negros. Nesse sentido, orientou o STF, no âmbito da ADC nº 41, que se deve “aglutinar, sempre que possível, as vagas em concursos com baixo número de vagas” (STF, 2017, p. 39), a fim de se garantir a efetividade da política.

Conquanto esse problema não tenha sido presente no I CNPU, que só dispunha de um cargo, o alerta é importante para se manter a condução da política em futuros certames. Nessa direção, cabe salientar que concursos para o magistério superior têm adotado critérios diversos para atender a essa orientação, tais como sorteio de vagas a serem reservadas, critério duplo de reserva de vagas (por cargo e pela totalidade dos cargos), bem como convocação de

candidatos cotistas por ordem de classificação (sem se determinar, a priori, as vagas a serem reservadas) (Mello e Resende, 2019; UFBA, 2019).

4.4.3 Custos do concurso

Os custos de preparação para um concurso como o da magistratura são expressivos, cumulativos ao longo do tempo e intensivos no período da seleção. Em um cenário em que se persegue a oferta de igualdade de oportunidades, bem como a constituição de uma burocracia mais representativa da sociedade, há que se dedicar a refletir sobre estratégias para minimizar esse importante obstáculo. Nesse sentido, uma revisão deveria comportar análise, desde os custos impostos pelo concurso (como os repetidos deslocamentos a Brasília), até inovações que contribuam para a democratização desses espaços. Como ilustração, iniciativas como a do Senado ou do Instituto Rio Branco, de disponibilizar gratuitamente material preparatório para seus respectivos certames, têm o potencial de contribuir com esse propósito.

4.4.4 Transparência da divulgação dos resultados

A seção 1.1 foi resultado apenas da análise dos editais disponíveis para acesso público no site da organizadora do I CNPU. Apesar de serem disponibilizadas várias informações, inclusive listas separadas para candidatos às vagas reservadas, algumas oportunidades de melhoria podem ser apontadas. É o caso da sinalização dos candidatos que concorrem a vagas reservadas, de acordo com a modalidade em que efetivamente foram classificados, baseada em sua pontuação. Conforme orienta a Resolução do CNJ nº 203/2015, os candidatos que optarem pela concorrência nas vagas reservadas devem concorrer também pela ampla concorrência.

Art. 6º. Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas a eles reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

(...)

§ 2º. Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas a candidatos negros.

Todavia, pelos editais apresentados, contendo informações sobre os selecionados, especialmente na primeira fase e os habilitados na fase final, seria mais transparente se

ficasse explícito, na divulgação, quem são os concorrentes às vagas reservadas aprovados no limite delas e aqueles aprovados dentro do limite das vagas da ampla concorrência. Nesse sentido, citamos a divulgação dos resultados do Edital nº 01/2018, do TRT 1ª região (RJ), que apresentou, em listas separadas para os candidatos PcD e para os candidatos negros, suas classificações na ampla concorrência e na lista reservada. Uma indicação complementar seria registrar o status do candidato às vagas reservadas como aprovado (em ampla concorrência ou nas vagas reservadas) ou apenas habilitado em lista reservada, quando for o caso.

4.5 Referências

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros 2018. [s.l.]: CNJ, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/36rCQfv>>.

CUNHA, A. S.; CAMPOS, A. G. Perfil dos candidatos aprovados no primeiro Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho. Brasília: Ipea, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa das características étnico-raciais da população: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. Disponível em: <<https://doi.org/ISSN 0101-4234>>.

_____. Características gerais dos domicílios e dos moradores: 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

Ipea — INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Igualdade racial. Políticas Sociais: acompanhamento e análise, Brasília, n. 23, 2015.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei nº 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. Sociedade e Estado, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-6992-201934010007>>.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei nº 6.738/2013. Brasília: Ipea, 2014. (Nota Técnica, n. 17).

STF — SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 Distrito Federal — ADC 41. Brasília: STF, 2017.

UFBA — UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Edital nº 3/2019: Concurso Público Professor Auxiliar, Professor Assistente “A” e Professor Adjunto “A”. Diário Oficial, Salvador, n. 231, 29 nov 2019.

CAPÍTULO 5.

DEZ ANOS DE RECRUTAMENTO NA MAGISTRATURA TRABALHISTA BRASILEIRA (2007–2016)³⁹

Fernando de Castro Fontainha, Jaqueline de Jesus Cardoso e Alexandre dos Santos Cunha

5.1 Introdução

No bojo da pesquisa Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho (Ipea Projetos nº 141/2018), um trabalho inicial consiste na análise descritiva da maneira como os magistrados trabalhistas vinham sendo selecionados no Brasil antes da unificação/nacionalização do recrutamento neste âmbito, ocorrida em 2017. Para tanto, tomamos como base empírica os editais de abertura de concursos para o cargo de juiz substituto do Trabalho, ocorridos nos dez anos que antecedem o concurso nacional. Assim, nosso corpo de análise são os 75 editais de concursos para o cargo de juiz substituto do Trabalho, no período de 2007 a 2016, realizados pelos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) distribuídos pelo país, com exceção do 7º, 10º, 13º, 17º e 19º tribunais, que não realizaram concursos para o referido cargo no período analisado. Nossa metodologia se baseia em pesquisa anterior realizada com escopo muito similar, nos exatos termos:

O foco desta pesquisa são os editais. Nosso objetivo é tomá-los como projetos das instituições. (...) Nosso propósito é o de estudar editais enquanto projetos para a organização dos certames. O que pretendemos é recolocá-los numa abordagem política, ou seja, compreender as finalidades explicitadas pelos editais. Eles apresentam as políticas de recrutamento e seleção. Por isto, estes editais expressam uma ideologia. (...) Ao contrário do que se pode supor, os editais não expressam uma vontade, mas uma ideologia que legitima os funcionários públicos e orienta os “concurseiros”. Entendê-los em termos políticos permite compreender a complexa ligação entre as instituições e as entidades organizadoras com os candidatos e o mercado de cursinhos. Esses diferentes atores adquirem identidades públicas em função da organização do certame. (...) Tomar os editais como expressão de uma ideologia não diminui sua importância.

39. Este capítulo foi originalmente publicado em Janeiro de 2021 sob a forma de Nota Técnica no quadro da pesquisa “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”. Este projeto de pesquisa teve lugar entre os meses de fevereiro de 2019 e março de 2020 e foi desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao revés, alça a reflexão sobre eles como uma parte integrante dos múltiplos projetos institucionais, ou seja, como desejamos construir e orientar as instituições do Estado. Explicitar esta ideologia através dos editais nos permite conhecer os fundamentos deste projeto institucional de formar os quadros do Estado. Refletir sobre isto abre possibilidades de se pensar alternativas para orientar pragmaticamente as funções deste Estado. Deste modo, decidimos analisar os elementos dos editais de forma a compreendê-los globalmente. Nosso objetivo é entender o que estes diferentes projetos institucionais podem nos apreender sobre a organização do certame. Por este motivo, os gráficos expressam sempre os elementos constantes dos editais. As mudanças durante o período selecionado (2000-2010) refletem um padrão, isto é, uma ideologia que produz esta organização dos certames. Assim, procuraremos demonstrar através dos diferentes gráficos o quanto esta ideologia está presente na forma de se constituírem estes projetos institucionais (Fontainha et al., 2014, p. 47-48).⁴⁰

Nosso primeiro passo foi fazer o recorte temporal, depois escolhemos os certames realizados na última década (intervalo entre 2007 e 2016). Isto significa todos os concursos para juiz do Trabalho ocorridos no período. Em seguida, buscamos pelo registro das seleções realizadas neste intervalo de tempo. As pesquisas realizadas nas páginas eletrônicas de cada um dos 24 TRTs e no Diário Oficial totalizaram em 75 concursos.

Para analisar os certames que esses órgãos realizaram, elaboramos uma tabela na qual os elementos dos editais pudessem ser categorizados (Anexo II). Separamos seus dispositivos de acordo com sua generalidade ou especificidade quanto às vagas; isto é, vimos que há elementos que tratam do certame como um todo e outros que trazem dados específicos sobre cargos e carreiras. O preenchimento da tabela nos possibilitou chegar aos dados apresentados nesta pesquisa.

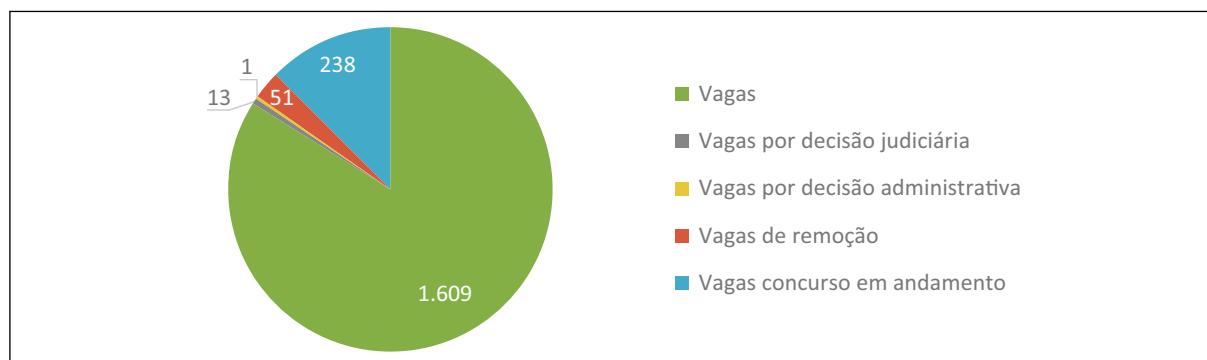
5.2 Concursos no tempo

Conforme o Gráfico 65, que relaciona o número de vagas por ano, tem-se o total de 1.916 vagas, das quais, treze foram reservadas por decisão judicial; cinco, em razão de processo administrativo; 51, remoções; 238 vagas reservadas para concursos realizados anteriormente, mas que ainda se encontravam na data de validade prevista. A maioria das vagas, no entanto, destinavam-se diretamente ao provimento de novos cargos para juízes do Trabalho substitutos aprovados nos respectivos certames, totalizando 1.609 vagas.

40. FONTAINHA et al. Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos? Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2014.

Observando-se a série histórica no Gráfico 66, seu ápice ocorre em 2013, com o total de 468 vagas. No ano seguinte, no entanto, esse número reduz-se para quase metade, atingindo o total de 225 vagas, o que se repete em 2015. Em 2016, o número de vagas total é o menor da série, com apenas quinze vagas ofertadas.

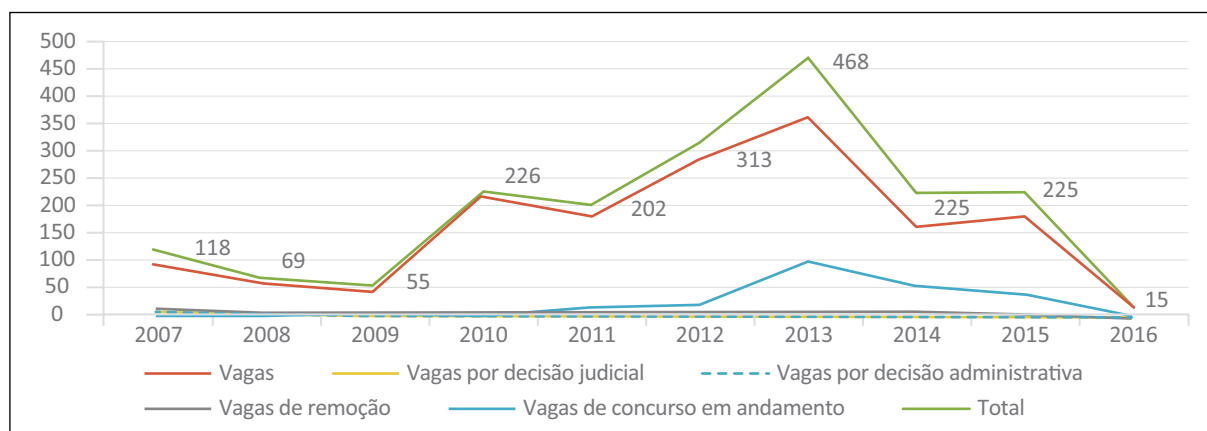
GRÁFICO 65. Vagas por ano



Nota: Número de vagas: 1916.

Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 66. Vagas por ano (2007–2016)



Nota: Número de vagas: 1916.

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 27. Vagas por ano (2007–2016)

Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vagas	94	62	45	218	183	287	362	162	182	14
Vagas por decisão judicial	7	3	2	1	0	0	0	0	0	0
Vagas por decisão administrativa	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vagas de remoção	12	4	3	7	2	5	6	8	3	1
Vagas concurso em andamento	0	0	5	0	17	21	100	55	40	0
Total	118	69	55	226	202	313	468	225	225	15

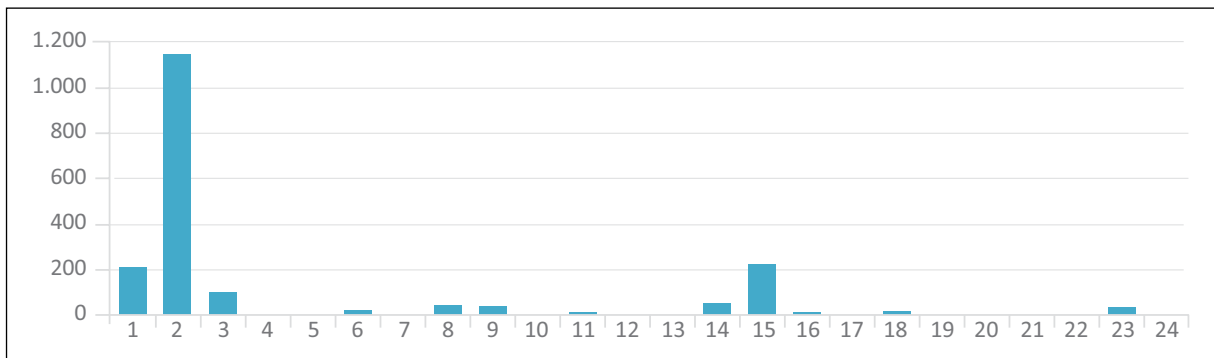
Nota: Número de vagas: 1916.

Fonte: Elaboração dos autores.

5.3 Concursos no espaço

Ao analisar a distribuição dessas vagas por TRT, tem-se o exorbitante número de 1.140 vagas apenas na 2ª Região, localizada em São Paulo/SP, excedendo em mais de cinco vezes o número de 222 vagas da 15ª Região, situada em Campinas/SP, e 208 vagas da 1ª Região, correspondente ao Rio de Janeiro/RJ. Enquanto a 7ª, a 10ª, a 13ª, a 17ª e a 19ª regiões apresentaram o número zero de vagas, não recrutando nenhum magistrado.⁴¹

GRÁFICO 67. Vagas por região (em %)

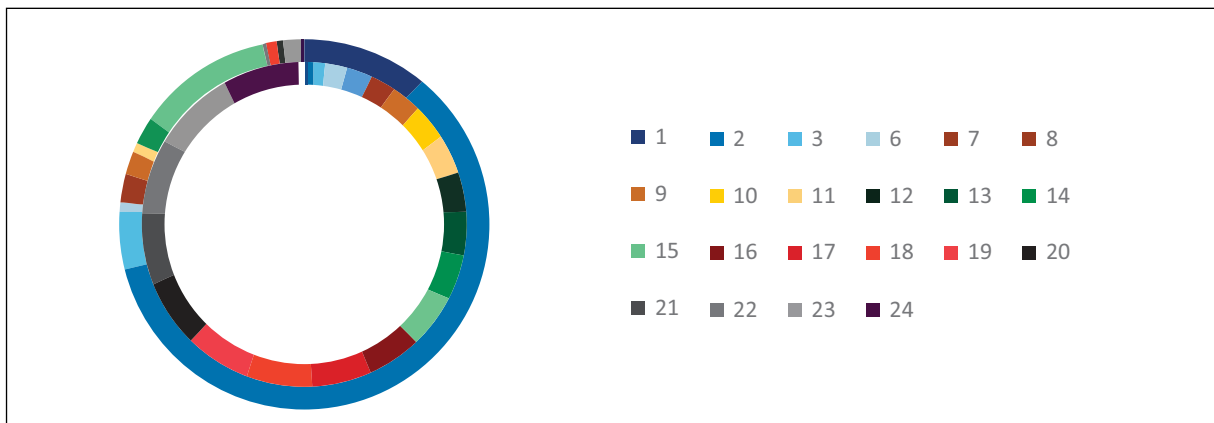


Nota: Número de vagas: 1916.

Fonte: Elaboração dos autores.

Dessa maneira, a região Sudeste concentra 83% de todas as vagas ofertadas ao cargo de juiz do Trabalho substituto no período de 2007 a 2016, especificamente os estados de São Paulo, com 72% do total; e Rio de Janeiro, com 11% das vagas.

GRÁFICO 68. Vagas por região



Fonte: Elaboração dos autores.

41. Esta análise utilizou como fonte os editais para o cargo de juiz substituto do Trabalho, produzidos pelos TRTs durante o período de 2007 a 2016. Como alguns desses tribunais não expediram quaisquer editais nesse período, afirma-se que não houve recrutamentos para este cargo no intervalo analisado, de maneira que também não foi fornecida a razão para a ausência destes recrutamentos.

TABELA 28. Vagas por região

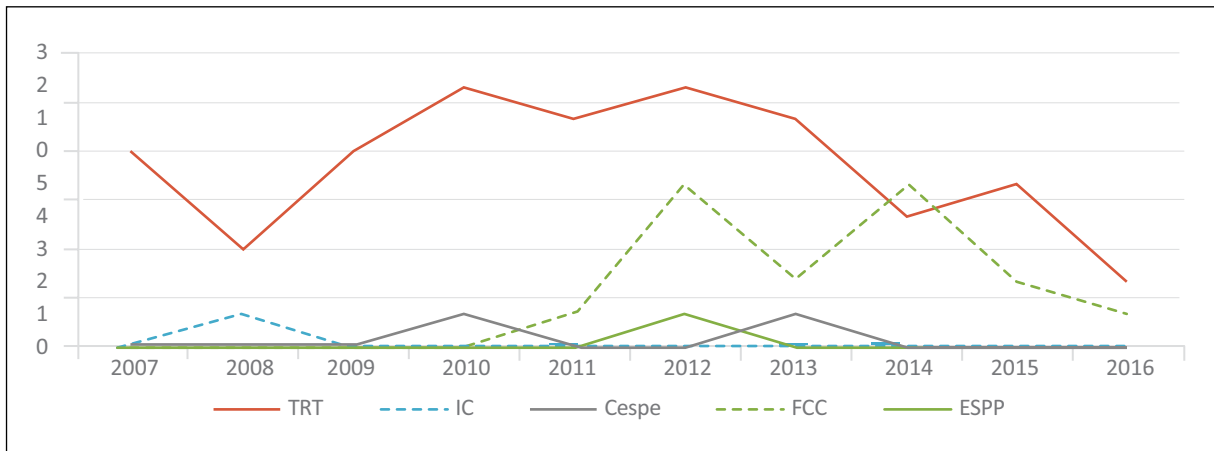
Região	Vagas	Vagas por decisão judicial	Vagas por decisão administrativa	Vagas de remoção	Vagas de concurso em andamento	Total
1	184	0	0	2	22	208
2	919	0	0	24	197	1.140
3	99	0	0	0	0	99
6	16	0	0	0	0	16
7	0	0	0	0	0	0
8	46	0	0	0	0	46
9	26	2	0	3	5	36
10	0	0	0	0	0	0
11	14	0	0	0	0	14
12	2	0	0	0	0	2
13	0	0	0	0	0	0
14	42	3	5	0	0	50
15	178	8	0	22	14	222
16	7	0	0	0	0	7
17	0	0	0	0	0	0
18	15	0	0	0	0	15
19	0	0	0	0	0	0
20	4	0	0	0	0	4
21	5	0	0	0	0	5
22	1	0	0	0	0	1
23	31	0	0	0	0	31
24	4	0	0	0	0	4
Total	1.593	13	5	51	238	1.916

Fonte: Elaboração dos autores.

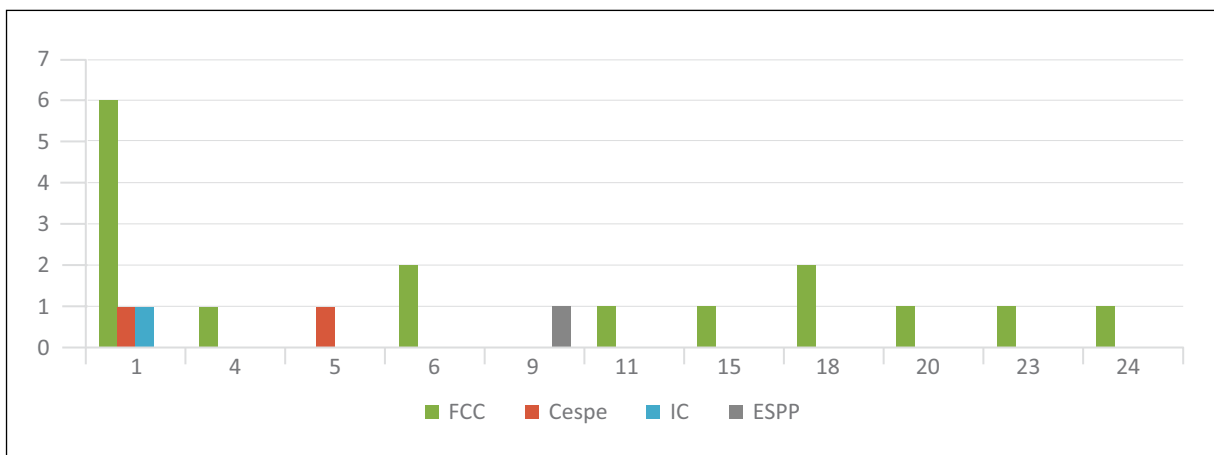
5.4 Entidades organizadoras

No Gráfico 69, sobre as entidades organizadoras dos certames, primeiramente, esclarece-se que, quando não havia menção à entidade organizadora, consideramos, para fins de planejamento, que o certame foi preparado pelo próprio TRT respectivo. Esses casos somam 56 editais, constituindo a sua maioria. Nos demais, contratou-se a Fundação Carlos Chagas (FCC) em dezesseis casos; o Cespe, em dois casos; e o Instituto Cidades (IC) e a Empresa de Seleção Pública e Privada (ESPP), em um caso cada. Portanto, entre as menções explícitas de contratação, aquela com maior frequência de elaboração desses certames foi a FCC.

Aqui não parece relevante a participação das entidades organizadoras como terceirização dos certames, ou de parte deles. Tampouco parece marcante a concentração de determinada entidade e determinado tribunal.

GRÁFICO 69. Entidades organizadoras por ano (2007–2016) (em %)

Nota: Número de entidades: 75.

GRÁFICO 70. Entidades organizadoras por região (em %)

Nota: Número de entidades: 75.

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 29. Entidades organizadoras por ano (2007–2016)

Ano	TRT	IC	Cespe	FCC	ESPP
2007	6	0	0	0	0
2008	3	1	0	0	0
2009	6	0	0	0	0
2010	8	0	1	0	0
2011	7	0	0	1	0
2012	8	0	0	5	1
2013	7	0	1	2	0
2014	4	0	0	5	0
2015	5	0	0	2	0
2016	2	0	0	1	0
Total	56	1	2	16	1

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 30. Entidades organizadoras por região

Região	FCC	Cespe	IC	ESPP
1	6	1	1	0
4	1	0	0	0
5	0	1	0	0
6	2	0	0	0
9	0	0	0	1
11	1	0	0	0
15	1	0	0	0
18	2	0	0	0
20	1	0	0	0
23	1	0	0	0
24	1	0	0	0

Fonte: Elaboração dos autores.

5.5 Concursos, remuneração e isenção

Das 1.916 vagas existentes no período analisado neste estudo, a média dos salários iniciais oferecidos nos editais é de R\$ 21.766,15. O valor médio das taxas de inscrição foi de R\$ 150,00.

De todos os editais, 48 adotam a possibilidade de isenção da taxa de inscrição, dos quais apenas um não associa a isenção à inscrição do candidato ao Sistema de Cadastro Único (CadÚnico), serviço do governo federal, instituído pelo Decreto nº 6.153, de 26 de junho de 2007, que guarda informações pessoais e de condições de vida de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza.

5.6 Requisitos

Entre os requisitos para participar do certame, todos os editais exigem graduação em direito e experiência jurídica de 36 meses, destaque-se também que nenhum dos editais fazia qualquer exigência sobre a inscrição em conselho de classe — por exemplo, Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Entre a experiência jurídica, todos os editais reconhecem o exercício da advocacia e em cargo de conhecimento jurídico, como magistério ou cargo público no qual se desenvolvam atividades de natureza eminentemente jurídicas. Além dessas, 63 editais também reconhecem as atividades de conciliação para fins de comprovação de experiência jurídica; e em 62 editais, reconhecem-se também a mediação e a arbitragem.

5.7 Prazo de inscrição, idade e validade do concurso

No que diz respeito ao prazo de inscrição do certame, todos os editais dispuseram de trinta dias para sua realização. Em caso de indeferimento da inscrição, 67 editais preveem recursos a essa fase. Além disso, entre todos os editais analisados, nenhum deles previa idade mínima, porém três previam idade máxima de 65 anos na data da posse. Todos os editais apresentaram a data de validade de 24 meses para o concurso, com exceção de dois, o que nos leva a crer que houve erro material na elaboração destes.

5.8 Modalidades de Inscrição

Sobre as formas de inscrição no certame, há a inscrição via internet, presencial, via correios ou por meio de procuração, podendo essas modalidades ocorrerem concomitantemente. Entre os 75 editais, 33 previam a possibilidade de se realizar a inscrição por qualquer uma dessas quatro modalidades.

Nos demais casos, previa-se a inscrição exclusivamente on-line em apenas três editais. Entre os que admitem a inscrição via internet junto a uma ou duas outras modalidades, tem-se: a inscrição admitida somente via internet ou por procuração em doze casos; somente via internet ou por correios em sete editais; a inscrição via internet, correios ou procuração em dez casos; via internet, correios e presencialmente em quatro casos; e a inscrição via internet, procuração e presencialmente em apenas dois casos.

Por fim, apenas quatro certames não contam com a inscrição virtual, nos quais três previam inscrição presencial, via correios ou por procuração; e em apenas um deles a inscrição só poderia ser realizada presencialmente ou por procuração.

5.9 Reserva de vagas

Em todos os editais analisados, havia previsão de atendimento de candidatos com necessidades especiais na realização das provas, bem como da reserva de vagas para pessoas portadores de deficiência,⁴² que se distribuiu da seguinte forma: em dezesseis editais, reservaram-se 10% das vagas, e nos demais 59 editais, foram reservadas 5% das vagas.

No que tange às cotas raciais, apenas cinco editais previam a reserva de 20% das vagas para candidatos negros ou pardos.⁴³ Desses editais, todos previam a autodeclaração de cor, mas

42. Os editais utilizam a expressão “pessoa portadora de deficiência”, nos termos do Decreto nº 3.298/1999, a qual não condiz com o padrão do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que adota a expressão “pessoa com deficiência”.

43. Os termos “negros e pardos”, utilizados nos editais, seguem a nomenclatura utilizada nas Resoluções nos 203 de 2005, e 75 de 2009, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). No entanto, os padrões vigentes do IBGE determinam o uso dos termos “pretos e pardos”.

apenas dois não a combinavam com a realização de uma avaliação por uma comissão formada especificamente para esse fim.

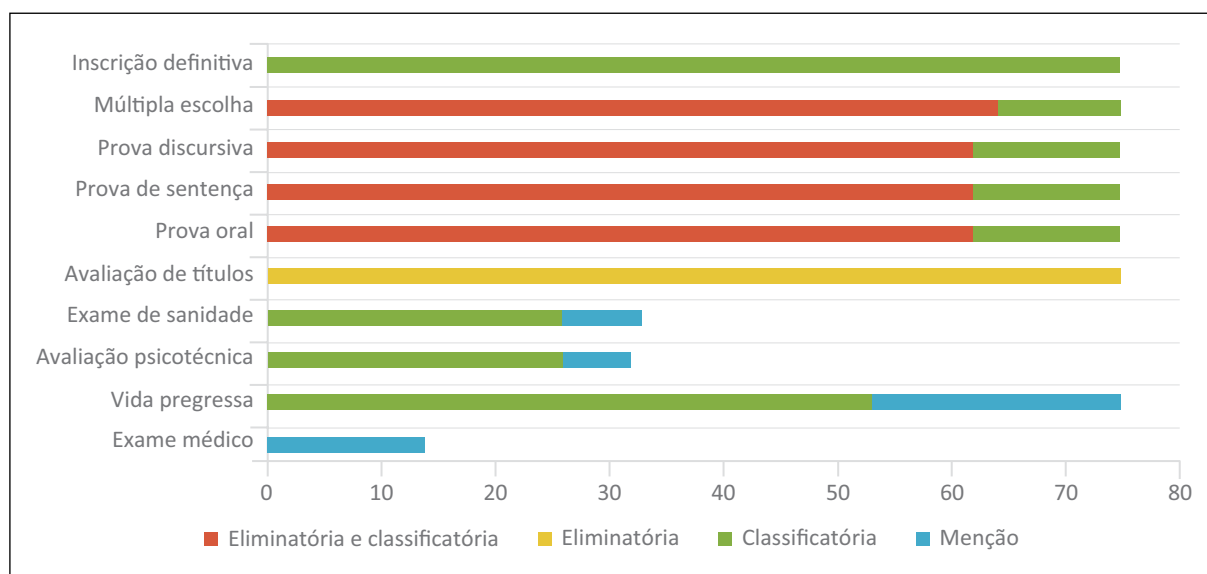
5.10 Elementos de seleção

Entre os exames e as avaliações que compõem os elementos de seleção, têm-se as provas de múltipla escolha, com caráter classificatório e eliminatório em 64 dos editais e somente caráter eliminatório nos onze restantes. As provas de natureza discursiva, de sentença e oral são eliminatórias e classificatórias em 62 editais, e possuem caráter apenas eliminatório nos treze editais restantes. Por fim, a avaliação de títulos tem caráter classificatório em todos os 75 editais.

A inscrição definitiva, apesar de não constituir um exame propriamente dito, é uma etapa presente em todos os editais e sempre com caráter eliminatório. Além dessa, a investigação de vida pregressa também está presente em todos os editais, mas em 53 deles possui caráter eliminatório e nos outros 22 há apenas menção quanto a esta etapa. Por menção, entende-se que há previsão da investigação de vida pregressa atrelada à inscrição definitiva, constituindo parte desta.

No que tange aos exames de saúde, novamente, há menção sobre a necessidade de se realizar exame médico em apenas quatorze editais, contra 53 editais que atribuem caráter eliminatório ao exame de sanidade e à avaliação psicotécnica. Há também menção ao exame de sanidade e à avaliação psicotécnica em sete e seis editais, respectivamente.

GRÁFICO 71. Elementos da seleção (em %)



Nota: Número de editais: 75.

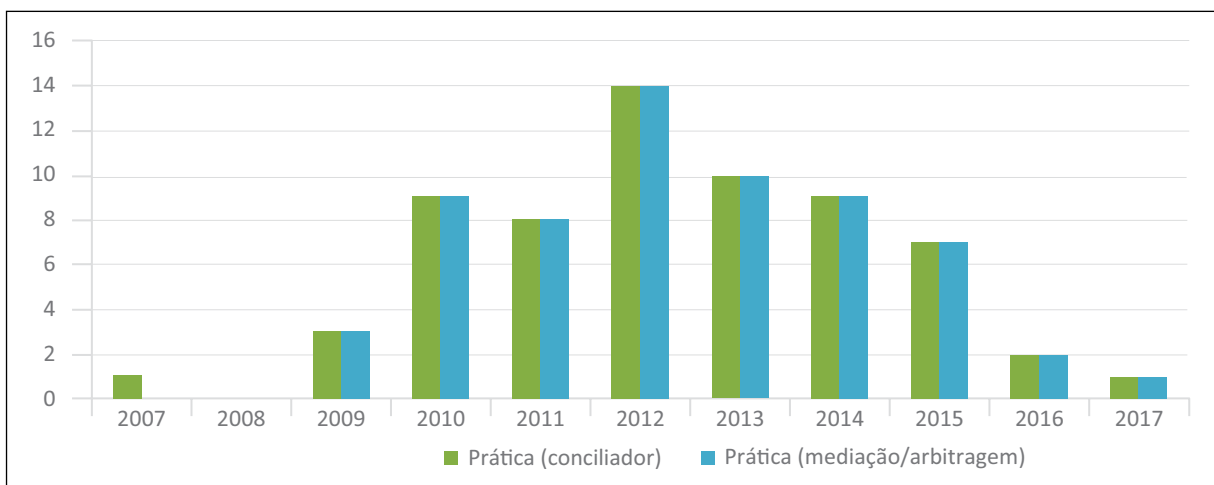
Fonte: Elaboração dos autores.

O Gráfico 71 esclarece as incidências e a relevância de cada etapa de seleção.

Nitidamente as provas objetiva, discursiva, de sentença e oral estão igualmente colocadas como etapas materiais fortes. As etapas formais fortes são claramente a realização da inscrição definitiva e o exame de vida pregressa.

Apesar disso, a análise mais interessante e reveladora desses dados não se refere ao seu agregado ou à sua distribuição regional, mas sim ao efeito de normalização da estrutura dos concursos ao longo do tempo,⁴⁴ conforme os gráficos a seguir.

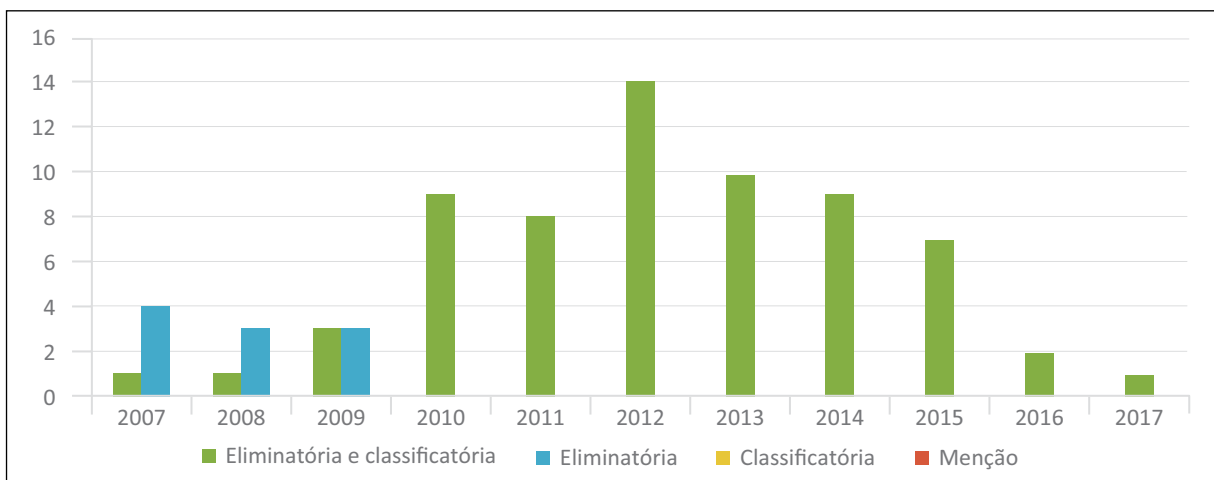
GRÁFICO 72. Provas práticas com conciliador e mediação/arbitragem (2007–2017) (em %)



Nota: Número de editais: 75.

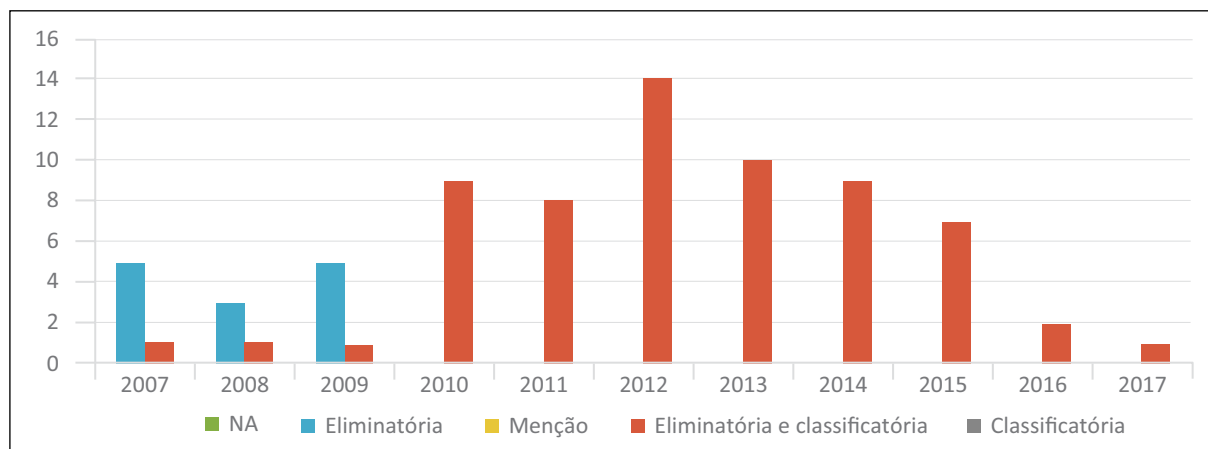
Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 73. Prova de múltipla escolha (200–2017) (em %)

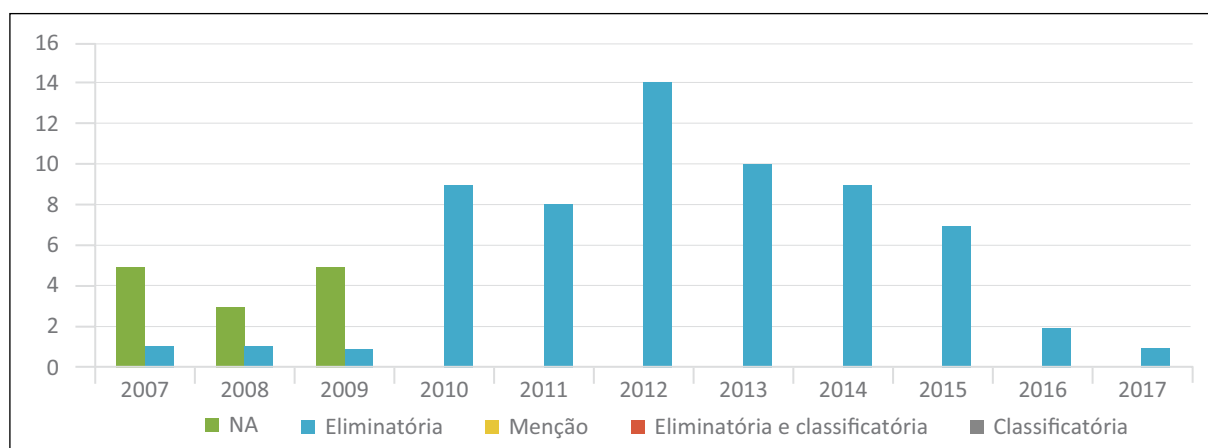


Fonte: Elaboração dos autores.

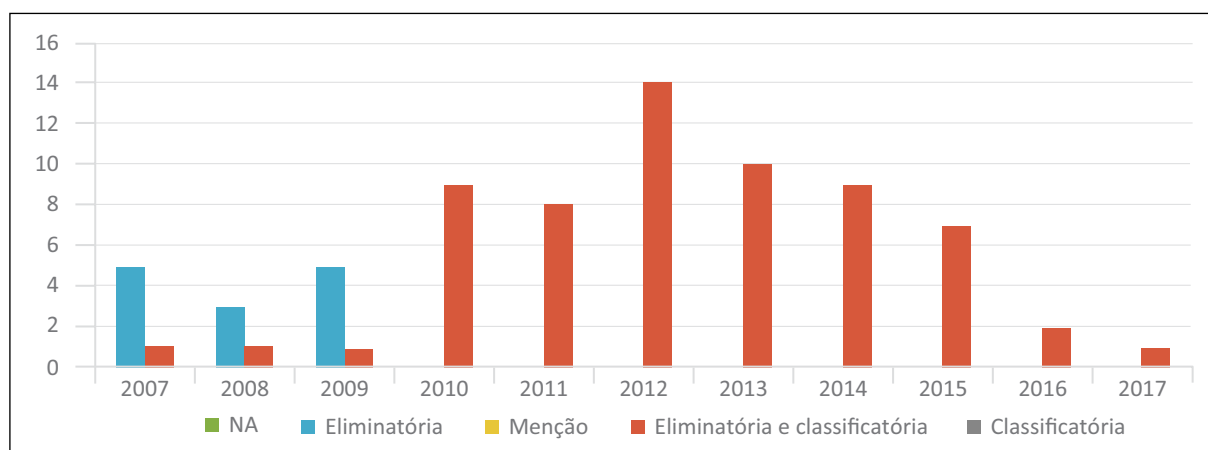
44. Conferir Tabela 31 detalhada no Anexo III.

GRÁFICO 74. Prova de sentença (2007–2017) (em %)

Fonte: Elaboração dos autores.

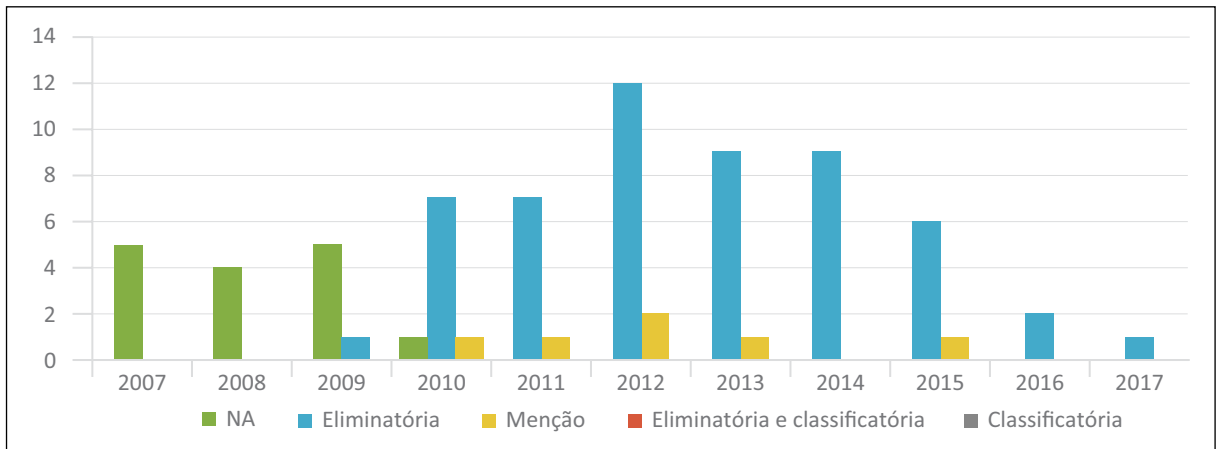
GRÁFICO 75. Prova discursiva (2007–2017) (em %)

Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 76. Prova Oral (2007–2017) (em %)

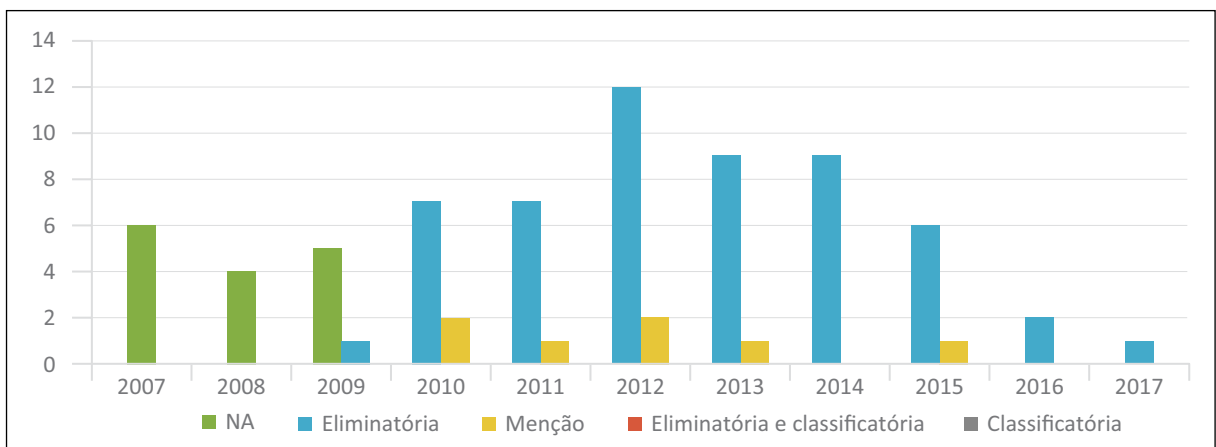
Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 77. A avaliação psicológica (2007–2017) (em %)



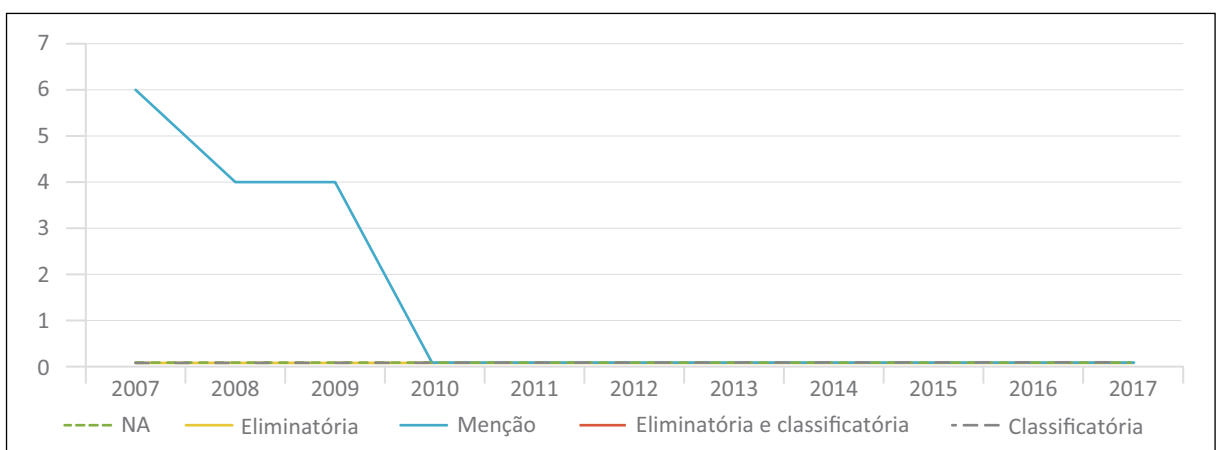
Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 78. Exame de sanidade (2007–2017) (em %)

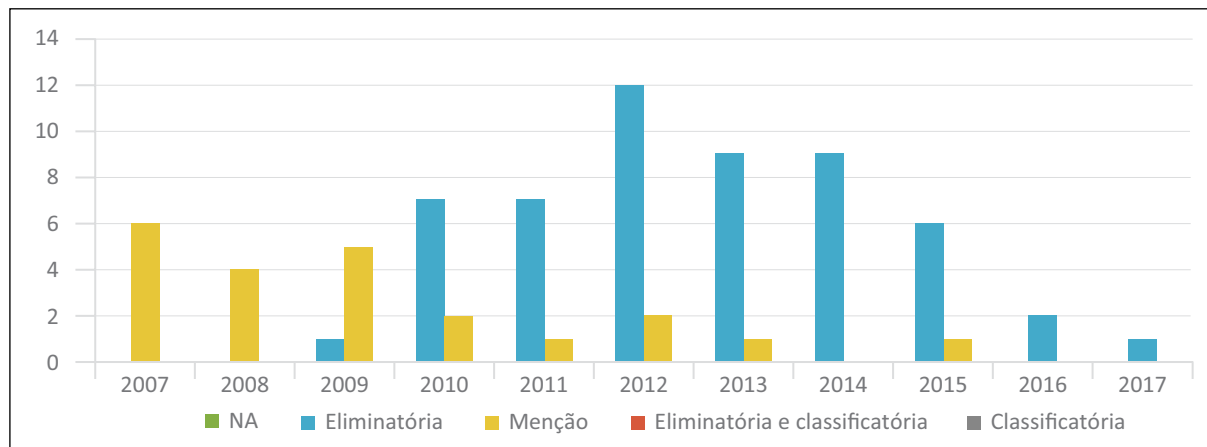


Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 79. Exame médico (2007–2017) (em %)



Fonte: Elaboração dos autores.

GRÁFICO 80. Exame de vida pregressa (2007–2017) (em %)

Fonte: Elaboração dos autores.

O que se pode nitidamente perceber independentemente de qual dos TRTs realiza o concurso é o seguinte:

- 1) A previsão expressa das atividades de conciliação, mediação e arbitragem se torna uma constante nos editais a partir de 2009;
- 2) A prova de múltipla escolha, sempre presente, oscilou em todo o período entre uma etapa eliminatória somente, e uma etapa eliminatória e classificatória;
- 3) As provas discursiva, oral e de sentença se tornam definitivamente eliminatórias e classificatórias a partir de 2010 (até então eram majoritariamente eliminatórias);
- 4) O exame de sanidade mental aparece pela primeira vez em 2009 e desde 2010 está presente em todos os concursos, majoritariamente como uma etapa eliminatória, em poucos casos como menção no edital;
- 5) A avaliação psicotécnica surge em 2009 e desde então é majoritariamente uma etapa eliminatória, aparece em poucos casos apenas como menção no edital;
- 6) O exame de vida pregressa sempre esteve presente, mas desde 2010 se tornou uma etapa majoritariamente eliminatória;
- 7) O exame médico chegou a ser mencionado nos editais, mas apenas até 2010;

Mais interessante ainda que esse efeito de normalização é a constatação de que o Exame Nacional Unificado de 2017 o cristaliza, uma vez que contém a previsão expressa das atividades

de conciliação, mediação e arbitragem como prática profissional; prevê provas de múltipla escolha, discursiva, oral e de sentença eliminatórias e classificatórias; exames de sanidade, psicotécnico e de vida progressa como etapas eliminatórias; e não menciona exame médico.⁴⁵

5.11 Recursos

Os recursos estão presentes, no caso de indeferimento da inscrição preliminar, antes da realização dos exames, em 67 editais. Nos oito demais editais, não há isenção expressa sobre a possibilidade de impetrar recurso contra o indeferimento da inscrição preliminar.

Quanto aos recursos contra as provas, todos os 75 editais preveem a possibilidade de apresentar recurso contra resultado obtido nos exames.

5.12 Curso de formação, atribuições, habilidades

Nenhum dos editais prevê como uma de suas etapas curso de formação, no entanto, 73 editais preveem a necessidade de se realizar o referido curso aos candidatos que forem nomeados. Apenas dois editais não mencionam a necessidade de realizar esse tipo de curso após a nomeação.

5.13 Lactantes

Em 42 editais,⁴⁶ assegura-se o direito das candidatas lactantes a amamentar, em horários pré-determinados e durante a realização dos exames. Nos demais 33 editais, não está prevista esta possibilidade.

5.14 Desempate, banca, exame grafotécnico

À exceção de dois editais, todos preveem critérios de desempate. Também é ínfimo o número de editais que não preveem a banca, contando com apenas quatro.

Por último, de todos os editais, apenas 21 determinam a possibilidade de ser realizada perícia por meio de exame grafotécnico (ou grafológico) em seus exames.

45. Embora o exame médico não seja mencionado nos editais até o ano de 2010, o Exame Nacional Unificado conta com uma etapa de avaliação da saúde física e mental como parte da terceira etapa do concurso.

46. Entre o total de 42 editais, 24 preveem expressamente que não haverá compensação de horário, enquanto os dezoito restantes sequer mencionam essa possibilidade.

Anexo III

TABELA 31. Etapa dos concursos, por ano e região (2007–2016)

Ano	TRT região	Prática (conciliador)	Prática (mediação/arbitragem)	Inscrição definitiva	Múltipla escolha	Prova de sentença	Prova discursiva	Avaliação de títulos	Exame de sanidade	Prova oral	Avaliação psicotécnica	Vida pregressa	Exame médico
2007	14	N	N	E	EC	C	EC	C	NA	EC	NA	M	M
2007	15	N	N	E	E	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2007	23	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2007	3	S	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2007	8	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2007	9	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2008	1	N	N	E	E	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2008	15	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2008	23	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2008	8	N	N	E	EC	EC	EC	C	NA	EC	NA	M	M
2009	12	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2009	14	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	NA
2009	2	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2009	3	S	S	E	E	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2009	8	N	N	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2009	9	S	S	E	EC	E	E	C	NA	E	NA	M	M
2010	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	M	M	NA
2010	14	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2010	15	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2010	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	NA	M	NA
2010	21	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2010	23	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2010	23	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2010	3	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2010	6	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	M	M	NA
2011	15	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	16	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	23	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	23	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	3	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2011	8	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	9	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	4	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	11	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	18	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	20	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	14	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	15	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	M	M	NA
2012	21	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	23	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	24	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	M	M	NA
2012	3	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2012	8	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	5	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	6	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA



Ano	TRT região	Prática (conciliador)	Prática (mediação/arbitragem)	Inscrição definitiva	Múltipla escolha	Prova de sentença	Prova discursiva	Avaliação de títulos	Exame de sanidade	Prova oral	Avaliação psicotécnica	Vida pregressa	Exame médico
2013	14	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	15	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	22	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	M	M	NA
2013	3	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2013	8	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	6	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	15	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	18	S	S	E	E	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	24	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	14	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	23	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2014	8	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	23	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	16	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	2	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	21	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	3	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2015	8	S	S	E	EC	EC	EC	C	M	EC	M	M	NA
2016	1	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2016	4	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA
2017	N	S	S	E	EC	EC	EC	C	E	EC	E	E	NA

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho representou um esforço inédito no processo de seleção de magistrados trabalhistas no Brasil. Diante deste pioneirismo, o certame vem angariando um interesse não-negligenciável da comunidade acadêmica e de demais pesquisadores na área dos estudos empíricos em direito, das ciências sociais e da administração pública.

Assim como todos os fenômenos sociais relevantes que se tornam objetos de reflexão e pesquisa, os sentidos históricos e sociológicos do I CPNU não se esgotarão tão cedo. Os magistrados selecionados pelo certame serão responsáveis pela continuação da missão da Justiça do Trabalho no Brasil, de modo que os efeitos dessa seleção se deixarão ler apenas na curva dos anos, isto é, na janela de um tempo estendido. Não obstante, esforços de reflexão como os que foram mobilizados neste livro permitirão complexificar os sentidos do recrutamento realizado pelo concurso. Assim, os trabalhos aqui reunidos poderão eventualmente subsidiar processos seletivos posteriores tendo como horizonte o aprimoramento técnico e institucional da Justiça do Trabalho no Brasil.

Isto considerado, não nos parece tardio saudar a iniciativa — se não rara, certamente pouco comum no campo dos estudos empíricos em Direito — de um esforço de reflexão como o propiciado por este livro. Ao reunir as notas técnicas produzidas pelos pesquisadores e pesquisadoras do Ipea no âmbito da pesquisa *“Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”*, este livro oferece uma verdadeira Radiografia do I CPNU. No campo dos estudos empíricos em direito ou na sociologia das profissões jurídicas, são poucos os livros que se organizam em torno de um único processo seletivo, o que coloca ainda mais em relevo o esforço empreendido por este livro.

Reunidos em um só lugar, estes textos fornecem ao leitor a possibilidade do exame dos diferentes aspectos que compõem as diversas “camadas” do concurso: i) o perfil dos aprovados (capítulo 1); ii) a análise pormenorizada de cada uma de suas fases (capítulo 2); iii) as seletividades em jogo na disputa (capítulo 3); iv) os limites e as possibilidades da política de reserva de vagas (capítulo 4) e, por fim; v) um balanço a respeito dos últimos dez anos de recrutamento na magistratura trabalhista brasileira (capítulo 5). Esta reunião permite, portanto, um retrato radiográfico do referido concurso.

E o que vemos nesta radiografia construída a partir de intenso trabalho multidisciplinar, rigor metodológico e honesto esforço interpretativo? Em linhas gerais, vemos o retrato de um concurso altamente exigente e, conseqüentemente, com altíssima seletividade. Considerando os limites de espaço desta breve nota conclusiva — e admitindo a inevitável perda decorrente da ausência de um exame conclusivo dos demais temas abordados no livro — é em torno

dessas duas características específicas que pretendemos fechar o presente volume: o perfil dos selecionados e a análise qualitativa das provas do concurso.

No que concerne o “perfil dos selecionados”, analisado no âmbito do primeiro capítulo deste livro, ressalta-se a relativa homogeneidade dos candidatos recrutados pelo certame. Em linhas gerais, o corpo de magistrados selecionado pelo I CPNU é formado por pessoas jovens; não-negras; residentes no Sul ou Sudeste; com idade entre 27 e 31 anos; solteiros; portadores de título de pós-graduação *lato sensu* (especialização) e egressos de estratos sociais privilegiados (cuja renda média da família de origem é estimada em R\$ 4.569,90 ou mais por pessoa).

A concentração de selecionados na região Sul, Sudeste e Centro-oeste é bastante relevante. Juntos, estes indivíduos representam 75,1% dos aprovados, contra 5,2% da região Norte e 19,7% da região Nordeste. A proporção de candidatos da região Sul cresce conforme avança o certame: se entre os inscritos apenas 14,9% dos candidatos eram desta região, entre os aprovados os indivíduos provenientes da região Sul são nada menos do que 25,3% total. A faixa-etária dos selecionados também chama atenção: se os candidatos até 31 anos representavam 32,5% dos inscritos no início do processo, ao fim eles representam nada menos do que 59,8% dos aprovados.

Em termos de qualificação da origem social, verificada através da renda média individual mensal estimada para o setor censitário de residência dos candidatos, percebe-se que os estratos mais prevalentes dominam progressivamente o certame. Entre os inscritos no início do processo encontramos apenas 25% de candidatos com renda estimada superior a R\$ 4.569,90. Ao fim do certame, entre os habilitados na prova oral, este público representa nada menos do que 36,8%.

Além disso, convém sublinhar o fato de que se observa uma importante escalada profissional entre os candidatos selecionados. A esmagadora maioria dos aprovados já ingressa nos quadros da magistratura trabalhista contando com experiências profissionais prévias (86%), sobretudo na condição de assalariados da própria Justiça (62,1%). É igualmente relevante o fato de que a maioria dos selecionados trabalhavam 40 horas por semana ou mais quando da realização do concurso e que entre os habilitados da prova oral, essa porcentagem chegou a 62,5%. Da mesma forma, há uma progressiva escalada salarial entre os aprovados das fases finais do certame. Se os meramente inscritos recebiam, em média, R\$ 6.944,11, os aprovados nas fases finais do concurso recebiam, por seu turno, uma remuneração média de R\$ 10.241,84. Dito em outras palavras, com o avanço do concurso, os candidatos selecionados tornam-se mais semelhantes entre si em termos de remuneração em suas experiências laborais prévias.

Ainda que os padrões de seletividade se alterem ao longo das etapas do concurso, há um “núcleo” de características comuns que, quando reunidas, aumentam expressivamente as chances de aprovação. Este núcleo de atributos é formado por: i) idade mais reduzida; ii) realização de pós-graduação *lato sensu*; iii) estrato social elevado da família de origem;

iv) experiência assalariada no Poder Judiciário; v) trabalho mais bem remunerado. Tudo o mais constante, os indivíduos que acumulam esses atributos contam com probabilidades de aprovação 57 vezes maiores que as dos que não possuem nenhuma dessas características sociais, educacionais e laborais.

Desta feita, o perfil dos selecionados pode ser considerado bastante homogêneo. Neste sentido, o I CPNU viabilizou um recrutamento bastante circunscrito, selecionando pessoas que ocupam posições bastante claras no espaço social e que detêm uma estrutura de recursos sociais semelhantes entre si (idade reduzida, origem social privilegiada, trabalho mais bem remunerado, etc).

No que concerne a análise do modelo de seleção e recrutamento do I CPNU, o exame de cada uma das etapas do concurso revelou um certame exigente, longo e em larga medida dispendioso aos candidatos, tanto do ponto de vista financeiro como temporalmente.

A primeira fase do concurso foi composta por uma prova objetiva de 100 questões. As perguntas continham cinco alternativa dentro das quais apenas uma era considerada correta. Em termos de conteúdo, 88% dessas questões versaram sobre legislação ou uma combinação desta com jurisprudência. Em termos de competências examinadas, em 74% das questões os candidatos foram testados em sua capacidade de memorizar informações. Esta primeira fase do certame, fundamentalmente disciplinar e mnemônica, foi responsável pela eliminação de quase 90% dos candidatos inscritos.

Pode-se sustentar que as demais fases do concurso continuaram o traço exigente da fase inicial. As provas subsequentes, de segunda fase, por exemplo, eliminaram aproximadamente 55% dos remanescentes, de modo que somente após as duas primeiras fases do concurso restaram apenas 540 candidatos dos 13.604 inscritos. Outro dado relevante diz respeito às notas dos selecionados após as provas de 2ª fase (a prova discursiva e a prova de sentença): mesmo entre os habilitados, as notas obtidas foram próximas ao mínimo exigido.

A terceira etapa do concurso, de caráter apenas eliminatório, foi composta pelos exames de sanidade física e mental e pela sindicância da vida pregressa. A realização de grupos focais com os aprovados do concurso permite inferir que a exigência dos deslocamentos à Brasília acrescentou ao certame um caráter dispendioso em termos de tempo e dinheiro. Estas características incrementam ainda mais, portanto, o já alto nível de exigência do concurso.

Em relação à quarta fase, composta pelas provas orais, ressalta-se o aumento de exigência no que concerne as competências que foram examinadas. Se a competência majoritariamente mobilizada até esta fase foi a de lembrar, nesta fase do concurso os candidatos foram provocados a demonstrar suas habilidades em aplicar (normalmente vinculada à solução de casos concretos) e entender (utilizada para definir conceitos e explicar dispositivos jurídicos). Percebeu-se, no entanto, a baixa exigência da atribuição de juízos de valor (representado

pelo verbo avaliar) e a completa ausência da competência de criar (que apontaria para a criatividade). Além disso, ressalta-se que ainda nesta fase prevaleceram questões de legislação, seja isoladamente ou combinada com outras fontes. Deste modo, mais uma vez os candidatos foram convocados ao esforço da memorização — o que configurou uma estratégia de avaliação que atravessou o concurso do início ao fim.

À guisa de conclusão, pode-se dizer que esta breve recapitulação realça, portanto, o teor geral do concurso: complexo, exigente, longo e, por isso mesmo, altamente seletivo. Convém ressaltar o fio que liga as duas características marcantes do certame: de um lado, o alto nível de exigência; de outro, uma seleção que resultou relativamente homogênea. Ao prezar por uma prova conteudista e fundamentalmente centrada em legislação e jurisprudência, o I CPNU selecionou candidatos incontestavelmente qualificados, mas com perfil social deveras específico. Como aponta a extensa literatura da sociologia das profissões forenses, selecionar magistrados é também formatar o perfil futuro da Justiça. Desta feita, os anos vindouros poderão dar a ver os acertos e eventuais lacunas da aposta — deliberada ou não — realizada no âmbito do I CPNU.



Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG)

SBS, Quadra 1, Bloco J, Ed. BNDES, 13º andar
70076-900 Brasília, DF - Brasil
Telefone: +55 61 2105 5000

ipc@ipc-undp.org • www.ipcig.org