

Campos, André Gambier

**Working Paper**

## O que explica a aprovação dos candidatos no concurso da magistratura do trabalho? A relevância das experiências sociais e profissionais

Texto para Discussão, No. 2711

**Provided in Cooperation with:**

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

*Suggested Citation:* Campos, André Gambier (2021) : O que explica a aprovação dos candidatos no concurso da magistratura do trabalho? A relevância das experiências sociais e profissionais, Texto para Discussão, No. 2711, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, <https://doi.org/10.38116/td2711>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/249227>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

**TEXTO PARA DISCUSSÃO**

**2711**

**O QUE EXPLICA A APROVAÇÃO DOS  
CANDIDATOS NO CONCURSO DA  
MAGISTRATURA DO TRABALHO? A  
RELEVÂNCIA DAS EXPERIÊNCIAS  
SOCIAIS E PROFISSIONAIS**

**ANDRÉ GAMBIER CAMPOS**



**O QUE EXPLICA A APROVAÇÃO DOS  
CANDIDATOS NO CONCURSO DA  
MAGISTRATURA DO TRABALHO?  
A RELEVÂNCIA DAS EXPERIÊNCIAS  
SOCIAIS E PROFISSIONAIS<sup>1</sup>**

**ANDRÉ GAMBIER CAMPOS<sup>2</sup>**

---

1. Agradecimentos a todas(os) as(os) pesquisadoras(es) envolvidas(os) na pesquisa “Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho”, coordenada por Alexandre dos Santos Cunha (técnico de planejamento e pesquisa do Ipea).

2. Técnico de planejamento e pesquisa do Ipea. *E-mail*: <andre.campos@ipea.gov.br>.

**Governo Federal**

**Ministério da Economia**

**Ministro** Paulo Guedes

**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

**Presidente**

**CARLOS VON DOELLINGER**

**Diretor de Desenvolvimento Institucional**  
**MANOEL RODRIGUES JUNIOR**

**Diretora de Estudos e Políticas do Estado,  
das Instituições e da Democracia**  
**FLÁVIA DE HOLANDA SCHMIDT**

**Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas**  
**JOSÉ RONALDO DE CASTRO SOUZA JÚNIOR**

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais**  
**NILO LUIZ SACCARO JÚNIOR**

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de  
Inovação e Infraestrutura**  
**ANDRÉ TORTATO RAUEN**

**Diretora de Estudos e Políticas Sociais**  
**LENITA MARIA TURCHI**

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas e  
Políticas Internacionais**  
**IVAN TIAGO MACHADO OLIVEIRA**

**Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação**  
**ANDRÉ REIS DINIZ**

**OUVIDORIA:** <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>  
**URL:** <http://www.ipea.gov.br>

## Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2021

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica  
Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.  
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).  
Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

JEL: K00; K40; K39.

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2711>

# SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 O CPNU, ENQUANTO PROCESSO SELETIVO .....	8
3 EXPERIÊNCIAS SOCIAIS DOS CANDIDATOS .....	14
4 EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS CANDIDATOS .....	17
5 EXPERIÊNCIAS DOS CANDIDATOS EM OUTROS CONCURSOS PÚBLICOS.....	19
6 ANÁLISE SIMULTÂNEA DE TODAS AS EXPERIÊNCIAS.....	21
7 CONCLUSÃO .....	24
REFERÊNCIAS .....	24

## SINOPSE

O Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU), um concurso público organizado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho (Enamat/TST), é direcionado à seleção de candidatos para juiz substituto, considerado o cargo de entrada na carreira da magistratura do trabalho. Da ótica dos candidatos, o CPNU foi um processo seletivo que demandou uma extensa e profunda carga de conhecimentos, de tipo jurídico e extrajurídico. Contudo, o interessante a se observar é que a demanda por toda essa carga de conhecimentos representou apenas uma das faces do concurso – provavelmente, a mais evidente a qualquer observador. Uma outra face, muito menos óbvia, consistiu em uma série de experiências sociais e profissionais dos candidatos (incluindo aquela com a realização de concursos prévios, especialmente na área jurídica).

**Palavras-chave:** concurso público; Justiça do Trabalho; magistrados do trabalho.

## ABSTRACT

CPNU was a public contest, organized by Enamat/TST, to select candidates for substitute judge, which is the entry position into the career of the labour magistracy. From the perspective of the candidates, the CPNU demanded an extensive and profound load of knowledge, of a legal and extra-legal type. Nonetheless, it is important to note that the demand for this whole load of knowledge represented only one side of the contest – probably the most evident to any observer. Another face, much less obvious, consisted of a series of social and professional experiences of the candidates (including that with previous contests, especially in the legal area).

**Keywords:** public contest; Labour Justice; labour magistrates.

## 1 INTRODUÇÃO

Em julho de 2017, teve início o primeiro Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU).<sup>1</sup> Este certame foi organizado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), órgão vinculado ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). Seu objetivo foi selecionar candidatos interessados em ingressar na carreira da magistratura, por meio do cargo de juiz substituto.<sup>2</sup>

O CPNU foi o primeiro concurso da história da Justiça do Trabalho com um alcance efetivamente nacional. Até então, os concursos sempre se caracterizavam por um escopo subnacional, sendo organizados por cada um dos Tribunais Regionais do Trabalho. Por conta disso, o CPNU surge como algo relevante para a compreensão dos magistrados que ajudarão a delinear o futuro desse ramo da justiça.<sup>3</sup>

Como se verá mais à frente, sob a perspectiva dos candidatos, o CPNU foi um processo longo, custoso, demandante e competitivo. No que se refere aos conhecimentos exigidos, o seu programa se referiu a: i) direito individual do trabalho; ii) direito coletivo do trabalho; iii) direito processual do trabalho; iv) direito previdenciário; v) direito empresarial; vi) direito administrativo; vii) direito constitucional e direito constitucional do trabalho; viii) direito penal; ix) direito civil; x) direito processual civil; xi) direito da criança, do adolescente e do jovem; xii) direitos humanos e direitos humanos sociais; xiii) direito internacional e comunitário; xiv) ética e estatuto jurídico da magistratura nacional; xv) sociologia do direito; xvi) filosofia do direito; xvii) teoria geral do direito e da política; e xviii) psicologia judiciária.<sup>4</sup>

Ainda que com pesos diferenciados, todos esses conhecimentos, de natureza jurídica e extra-jurídica, foram diretamente exigidos dos candidatos em quatro provas, dotadas de formatos e conteúdos distintos: prova objetiva, prova discursiva, prova de sentença e prova oral. Ademais, tais conhecimentos foram indiretamente exigidos em duas avaliações: avaliação de vida pregressa (que incluiu a verificação de atividade jurídica prévia) e avaliação de títulos (pontuando exercício de cargos jurídicos, titulação em pós-graduações, publicação de obras jurídicas, entre outros aspectos).<sup>5</sup>

---

1. Uma parcela do conteúdo deste texto foi publicada como Nota Técnica Diest/Ipea. Ver Cunha e Campos (2020) e Campos e Cunha (2020).

2. As regras do CPNU foram delineadas em edital publicado em 27 de junho de 2017 (TST, 2017).

3. Acerca do debate histórico sobre o processo de recrutamento de magistrados pela Justiça do Trabalho no Brasil, verificar Gomes (2006); Morel e Pessanha (2006); e Paoli (1994). Já a respeito do debate mais atual sobre os aspectos positivos e negativos (mas todos relevantes) de uma seleção nacionalmente unificada de magistrados na Justiça do Trabalho, verificar Freitas (2008).

4. Ver TST (2017).

5. Novamente, ver TST (2017).

Enfim, o CPNU demandou conhecimentos extensos e aprofundados dos candidatos, de tipo jurídico e extrajurídico, em provas e avaliações variadas, com natureza eliminatória e/ou classificatória. Contudo, é interessante destacar que todos esses conhecimentos constituíram apenas uma das faces do concurso, provavelmente a mais clara e evidente. Uma outra face desse concurso, menos óbvia, foi constituída por uma série de padrões que podem ser observados nas experiências sociais e profissionais dos candidatos. E isso é o foco deste texto: verificar quais dessas experiências tiveram uma influência decisiva para a aprovação nas diversas etapas do CPNU.

Como se notará à frente, o concurso selecionou os candidatos não apenas a partir de atributos diretamente observáveis e mensuráveis, como por exemplo as notas nas provas de conhecimentos. Mesmo que de maneira não intencional e não declarada, ele selecionou também a partir de características não diretas e previamente observáveis, como aquelas que derivam das experiências sociais e profissionais dos candidatos. Tudo indica que esta seleção teve uma acentuada importância nos resultados finais do CPNU.<sup>6</sup>

Na primeira seção deste texto, há uma apresentação do concurso enquanto processo seletivo, com evidências sobre o que os candidatos tiveram que mobilizar, em termos de tempo, esforço e dinheiro, para poder avançar em suas sucessivas etapas. Na seção seguinte, há uma análise descritiva da evolução do perfil social dos candidatos, etapa a etapa do CPNU, permitindo verificar que há um perfil específico que está associado à aprovação. Na terceira seção, há uma análise descritiva do perfil laboral dos candidatos, que se altera a cada etapa e que mostra haver um perfil específico o qual se relaciona com a aprovação no concurso. Na seção que segue, há uma análise correlacional, que mostra como oscilam as probabilidades de aprovação no CPNU, a depender da mera acumulação de atributos sociais e laborais. Por fim, na última seção, consolidam-se diversos aspectos analíticos – que, em alguma medida, permitem concluir sobre quais outros fatores “explicam” a aprovação dos candidatos, além dos conhecimentos (e habilidades) explicitamente demandados no concurso.

---

6. Essa perspectiva de investigação da relevância, dentro dos processos de seleção da magistratura, de aspectos não diretamente observáveis/mensuráveis (aspectos como aqueles associados a experiências sociais e profissionais dos candidatos), encontra-se desenvolvida, por exemplo, em Fontainha (2015; 2017), bem como em Feitosa e Passos (2017).

## 2 O CPNU, ENQUANTO PROCESSO SELETIVO

O CPNU foi organizado pela Enamat/TST, com o intuito de selecionar candidatos para o cargo de juiz substituto, que é considerado o ponto de ingresso na carreira da magistratura do trabalho. Para a sua realização, a Enamat/TST escolheu a Fundação Carlos Chagas (FCC), que possui notória experiência com concursos públicos para órgãos e entidades estatais.<sup>7</sup>

Após décadas de iniciativas com foco regional, o CPNU representou a primeira seleção de magistrados com escopo nacional no âmbito da Justiça do Trabalho. E, provavelmente, isso já resultou em mudanças importantes para o processo seletivo – por exemplo, atraindo candidatos de literalmente todo o país e promovendo uma competição mais acirrada entre eles.<sup>8</sup>

Nada menos que 13.604 candidatos tiveram suas inscrições preliminares deferidas, estando aptos a participar da primeira etapa do CPNU, que consistia na realização da prova objetiva (com caráter eliminatório e classificatório). Destes, apenas 1.340 foram aprovados para a etapa seguinte, que demandava a realização da prova discursiva (com natureza eliminatória e classificatória). Destes candidatos, 540 foram aprovados para a próxima etapa, que consistia na realização da prova de sentença (com caráter eliminatório e classificatório). Destes, 279 foram aprovados e seguiram para a etapa de inscrição definitiva no concurso (que exigia a entrega de uma série de documentos, a comprovação de um conjunto de experiências, a conformidade com a opção por vagas reservadas – no caso de candidatos concorrendo por vagas para negros ou pessoas com deficiência –, bem como a aprovação em exames de sanidade física e psicológica). O número de candidatos que obtiveram a inscrição definitiva se limitou a 269, os quais seguiram para a etapa seguinte, de participação na prova oral (com natureza eliminatória e classificatória). Nesta, 229 candidatos conseguiram a pontuação mínima para seguir para a etapa de avaliação de títulos (com caráter meramente classificatório). Estes dados podem ser conferidos no gráfico 1.<sup>9</sup>

7. A este respeito, verificar: <<https://www.concursosfcc.com.br>>.

8. Um debate inicial sobre algumas prováveis consequências da “nacionalização” da seleção para magistrados na Justiça do Trabalho é encontrado em Freitas (2008).

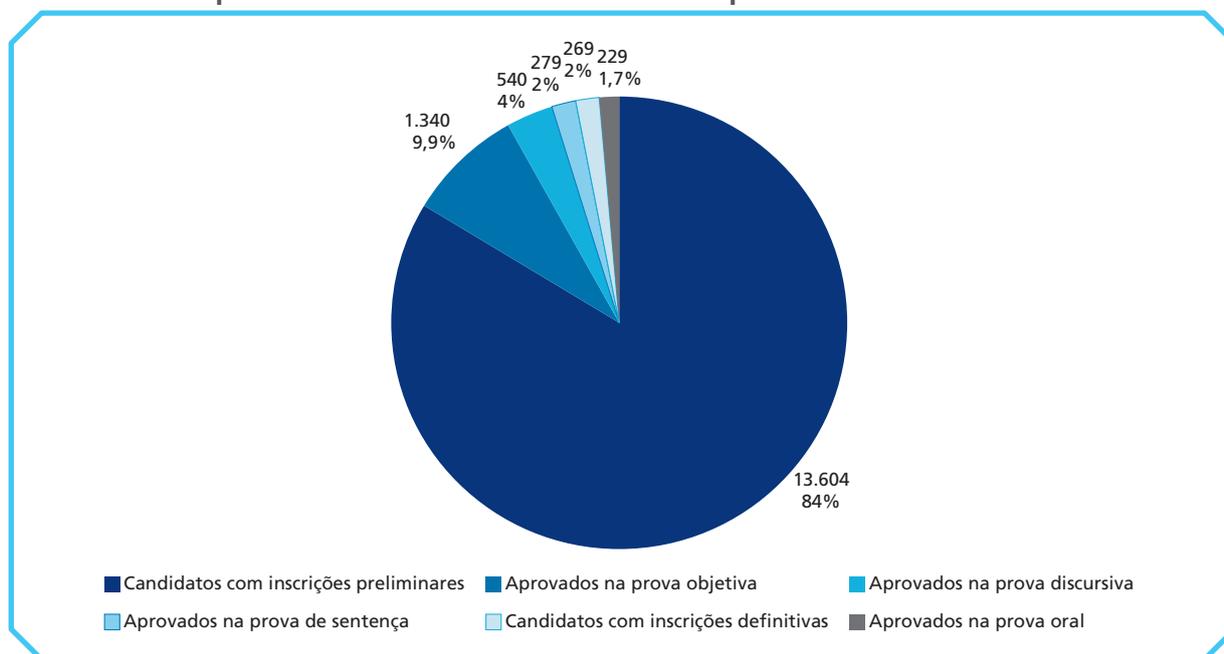
9. Nota-se que o processo de socialização e formação dos candidatos selecionados no CPNU, a ser realizado essencialmente no âmbito da Enamat/TST, não integrou a estrutura do próprio concurso. Uma discussão sobre a importância desse processo de socialização e formação pode ser encontrada, por exemplo, em Fragale Filho (2012), Nalini (2014) e Olsson (2012).

## TEXTO para DISCUSSÃO

Contrastando os 229 aprovados com os 13.604 inscritos, percebe-se que o CPNU foi um processo muito competitivo para os candidatos. Afinal, somente 1,7% daqueles originalmente inscritos foram aprovados. Destaca-se que a etapa em que foram eliminados mais candidatos foi logo a primeira (a prova objetiva), a qual permitiu que apenas 9,9% dos inscritos seguissem para as etapas seguintes do concurso.<sup>10</sup>

### GRÁFICO 1

Número e percentual de candidatos em cada etapa do CPNU



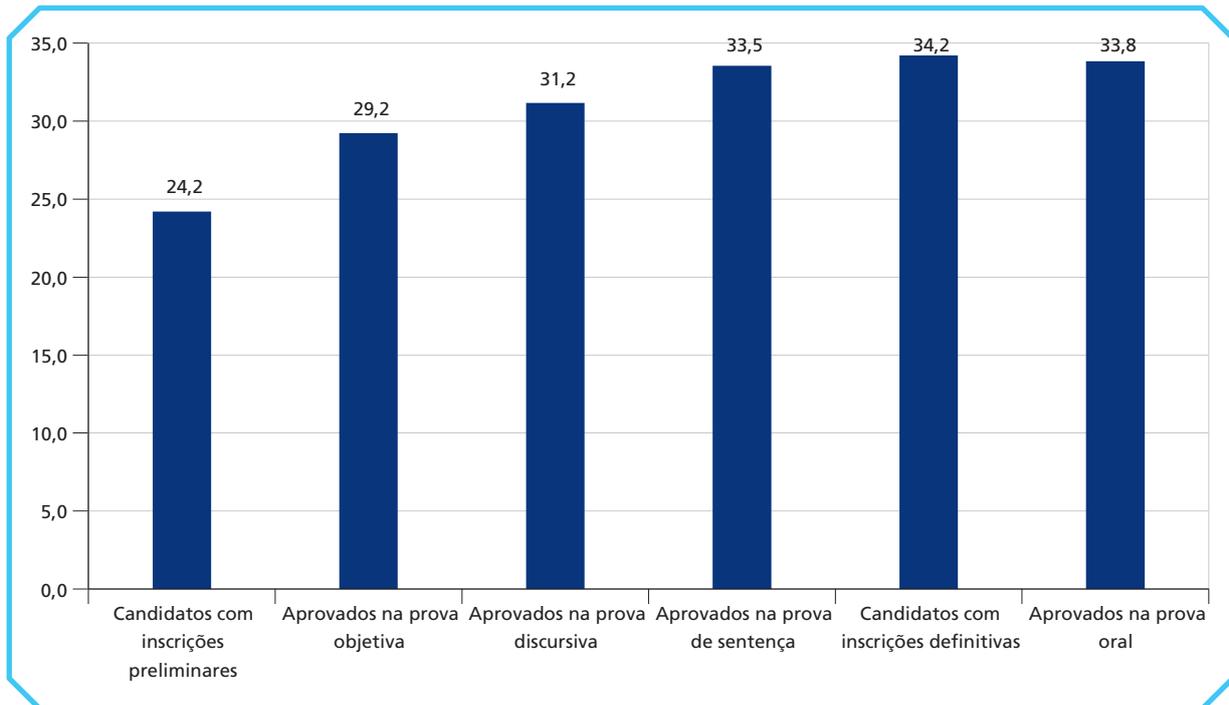
Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

No que diz respeito a recursos temporais, o CPNU se revelou um processo muito demandante para os candidatos. A realização das seis etapas de seleção ocorreu em um lapso de quase um ano e meio. O lançamento do edital de abertura se deu em 27 de junho de 2017, ao passo que a promulgação do resultado final se deu em 18 de dezembro de 2018. Ademais, no cômputo desses recursos temporais, deve-se inserir o período especificamente dedicado ao estudo e/ou à preparação para o concurso, o qual, via de regra, ampliou-se conforme o avanço nas etapas – em meio aos 13.604 inscritos, tal período correspondeu a 24,2 meses; mas, entre os 229 aprovados, chegou a 33,8 meses (gráfico 2).

10. Para uma análise mais ampla e minuciosa a respeito da forma de organização e da dinâmica das diversas etapas do CPNU, ver Reis, Musse e Cunha (2020).

**GRÁFICO 2**

Média de tempo de estudo/preparação especificamente para o CPNU, por quantidade de meses



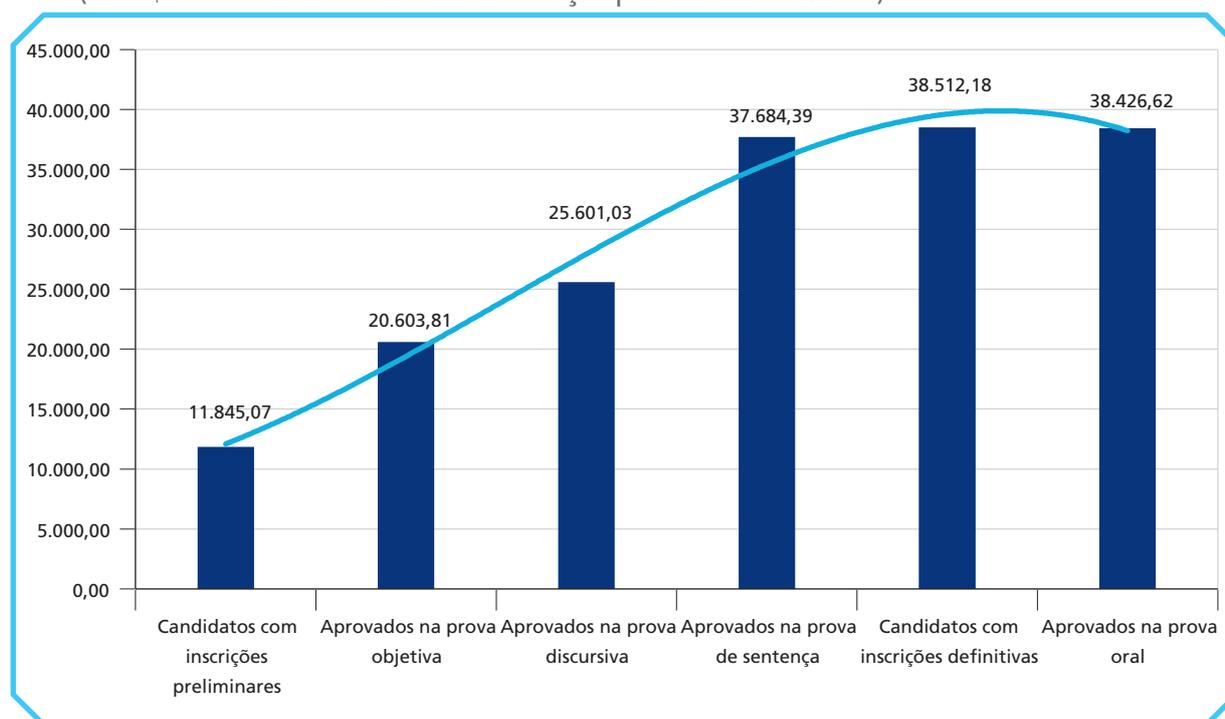
Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

No que se refere a recursos financeiros, o CPNU não se mostrou menos demandante. Tanto para o estudo/preparação quanto para a efetiva realização do concurso, os candidatos tiveram gastos com diversas rubricas, como cursos preparatórios, materiais de estudo, simulados de provas, computadores e aplicativos, profissionais de apoio (de *coaching* e de saúde), vestimentas e calçados, deslocamento e hospedagem, entre outras mais.<sup>11</sup> O valor total de gastos aumentou de acordo com o avanço nas etapas: junto a todos os inscritos, esse valor foi de R\$ 11.845,07 para cada candidato em média; mas alcançou R\$ 38.426,62 em meio aos aprovados no concurso (gráfico 3).

11. Vale dizer que a atividade de *coaching* voltada a candidatos em concursos públicos da área jurídica é cercada de diversas polêmicas. Há inclusive resoluções do Conselho Nacional de Justiça a este respeito – como a Resolução nº 34, de 24 de abril de 2007, modificada pela Resolução nº 226, de 14 de junho de 2016 (CNJ, 2007;2016).

**GRÁFICO 3****Média de custos financeiros totais para participar do CPNU**

(Em R\$ de dezembro de 2020 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

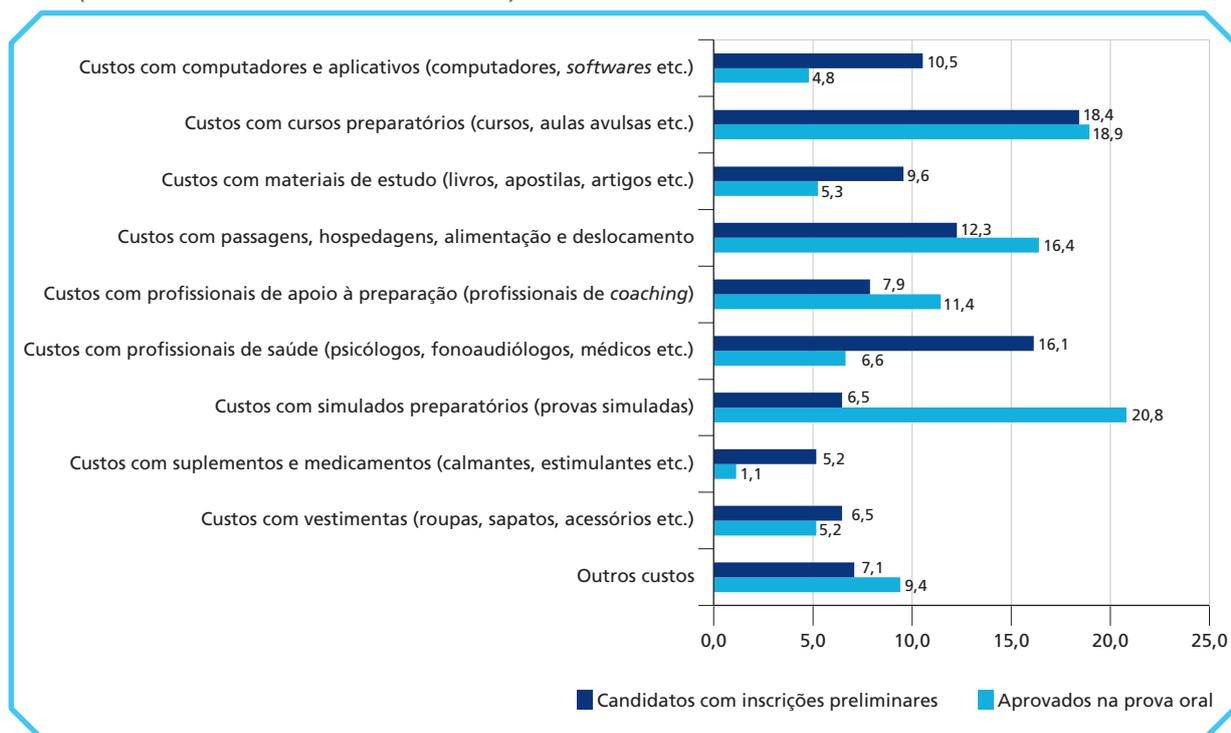
A demanda por recursos financeiros para os candidatos participarem do CPNU se mostra tão expressiva que vale a pena efetuar um detalhamento das rubricas em que ela se decompõe.

O gráfico 4 disponibiliza informações tanto para os candidatos inscritos quanto para os efetivamente aprovados no concurso. Há algumas rubricas que se mostram importantes para ambos os grupos, como os gastos com cursos preparatórios (cursos, aulas avulsas etc.) e os gastos com deslocamentos (passagens, hospedagens etc.).

No entanto, há outras rubricas que são mais relevantes para os inscritos, como os gastos com profissionais de saúde (médicos, psicólogos etc.), com computadores e aplicativos, bem como com materiais de estudo (livros, apostilas etc.).

**GRÁFICO 4****Detalhamento dos custos financeiros para participar do CPNU**

(Em % dos custos financeiros totais)



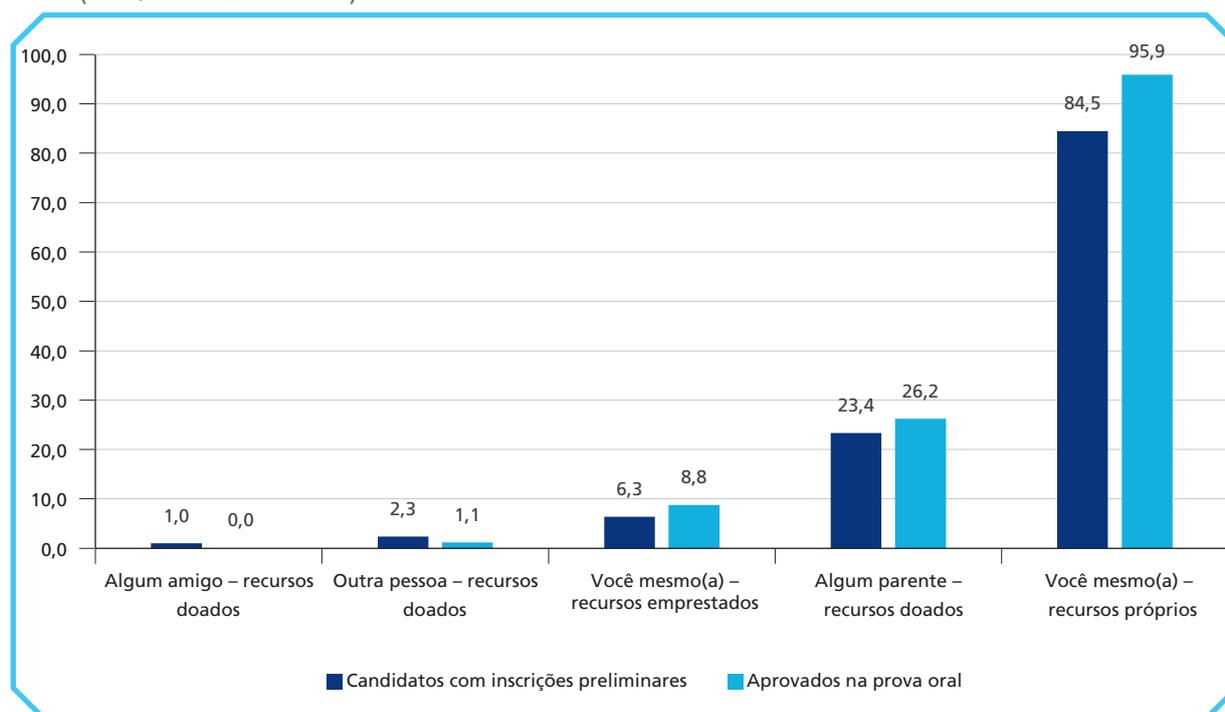
Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

Por sua vez, há outras rubricas que são mais importantes para os aprovados, como os gastos com simulados preparatórios (provas simuladas) e com profissionais de apoio à preparação (serviços de *coaching*).

O gráfico 5 apresenta informações sobre o pagamento dos custos financeiros de participação no CPNU. É possível observar que, tanto para os candidatos inscritos quanto para os efetivamente aprovados, na ampla maioria das vezes, os custos são arcados por eles mesmos.

**GRÁFICO 5****Pagamento dos custos financeiros para participar do CPNU**

(Em % dos candidatos)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

Contudo, no grupo dos aprovados, isso é ainda mais evidente: 95,9% deles contaram apenas com seus próprios recursos para avançarem nas diversas etapas do concurso (o que, ao menos em parte, é explicado pelo fato de tais indivíduos, com frequência, já possuírem uma inserção laboral prévia e relativamente bem definida – como examinado mais acima).

Enfim, como já visto na introdução, o CPNU foi um processo seletivo muito exigente em termos de conhecimentos, bem como de habilidades associadas. Conseguiram aprovação os candidatos que demonstraram o domínio de dezoito ramos de conhecimento, jurídicos e não jurídicos, avaliados em quatro provas (objetiva, discursiva, de sentença e oral) e em duas avaliações (de vida progressa e de títulos).

E, como examinado agora, o CPNU também foi um processo muito exigente em termos de recursos temporais e financeiros. Obtiveram aprovação os candidatos com tempo e dinheiro suficiente para suportar um ano e meio de duração de concurso, bem como inúmeras exigências daí derivadas (aquisição de cursos e simulados preparatórios, serviços de apoio, deslocamento e hospedagem etc.).

Dessa maneira, é possível perceber que o CPNU selecionou os candidatos não apenas a partir de características diretamente observáveis e mensuráveis (como as notas alcançadas nas provas de conhecimentos). Mesmo que de maneira não intencional e não explícita, ele selecionou também a partir um conjunto de atributos não diretamente observáveis (como os recursos temporais e financeiros).<sup>12</sup>

Na próxima seção, outros desses atributos serão trazidos a esta análise, como as experiências sociais e profissionais dos candidatos. É verdade que apenas *a posteriori* é possível verificar a importância dessas experiências para a aprovação no CPNU. Contudo, as evidências que se apresentam nas seções seguintes indicam que essa importância esteve longe de ser desprezível.

### 3 EXPERIÊNCIAS SOCIAIS DOS CANDIDATOS

De uma perspectiva social, questiona-se quais candidatos obtiveram êxito nas sucessivas etapas do CPNU. Muitas características poderiam ser analisadas, como região geográfica de origem, sexo, idade, cor/raça, estado civil, composição familiar etc. Mas, por motivos de concisão, enfocam-se aqui somente três: a idade dos candidatos, o estrato social a que pertencem, assim como o nível de instrução alcançado.<sup>13</sup>

No que diz respeito à idade, ao contrário do que talvez se poderia esperar, com a sequência de etapas do CPNU, não foram aqueles com idade mais avançada (e provavelmente mais experiência acadêmica e/ou profissional jurídica) que se sobressaíram, mas sim os mais jovens. Em meio aos 13.604 inscritos, a fração de candidatos com 32 anos ou mais de idade foi de 67,5%. Contudo, em meio aos aprovados no concurso, tal fração se limitou a apenas 40,2% (gráfico 6).

No que se refere ao estrato social, por construção metodológica, os inscritos no CPNU foram distribuídos por quatro estratos similares em termos de proporção, definidos a partir da renda média individual prevalente na área de residência dos candidatos. O que se observou, ao longo das etapas do concurso, é que a relevância do estrato de menor renda (até R\$ 1.454,65) se reduziu, de 25,0% dos inscritos para apenas 14,7% dos aprovados. Ao mesmo tempo, a importância do

---

12. Novamente, a investigação da relevância de aspectos não diretamente observáveis/mensuráveis dentro dos processos de seleção da magistratura encontra-se desenvolvida, apenas como exemplo, em Fontainha (2015; 2017), bem como em Feitosa e Passos (2017).

13. Para uma análise mais completa e detalhada a respeito dos perfis dos candidatos ao longo das diversas etapas do CPNU (incluindo uma discussão importante a respeito de sexo e cor/raça dos candidatos), ver Campos e Cunha (2020), Cunha e Campos (2020) e Silva (2020).

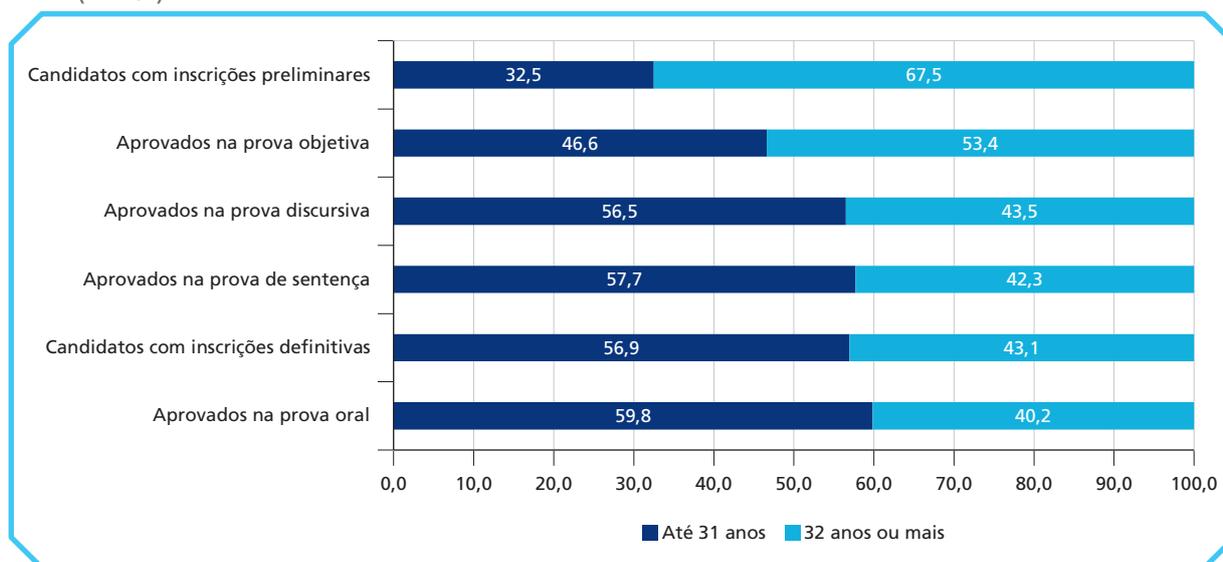
## TEXTO para DISCUSSÃO

estrato de maior renda (R\$ 4.569,90 ou mais) se ampliou, de 25,0% dos inscritos para 36,8% dos aprovados (gráfico 7).

### GRÁFICO 6

#### Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU, por idade

(Em %)

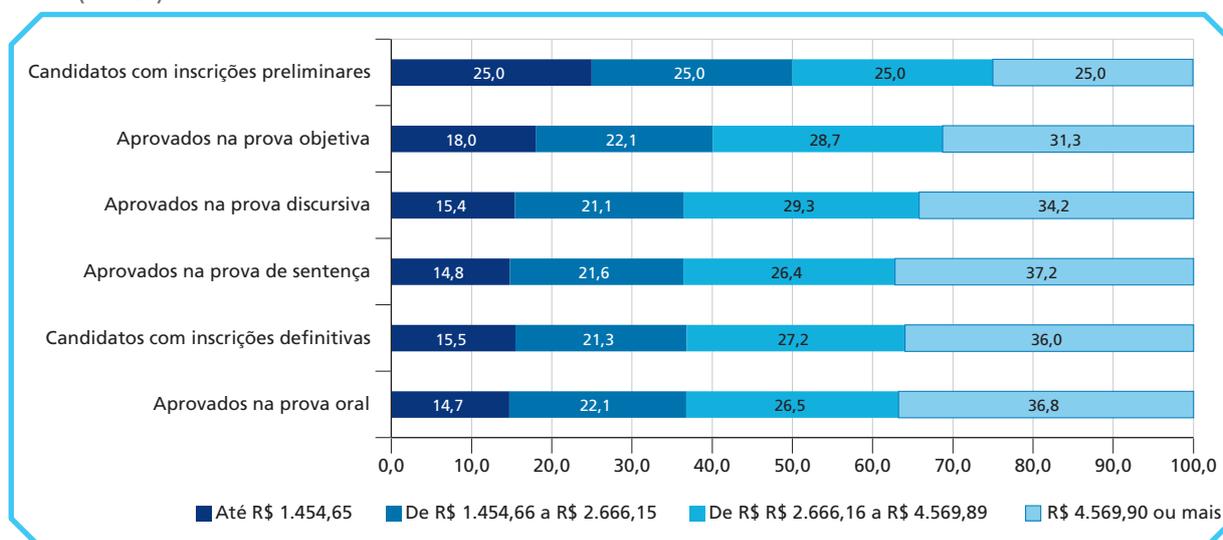


Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

### GRÁFICO 7

#### Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU, por renda média individual no setor censitário de residência

(Em %)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

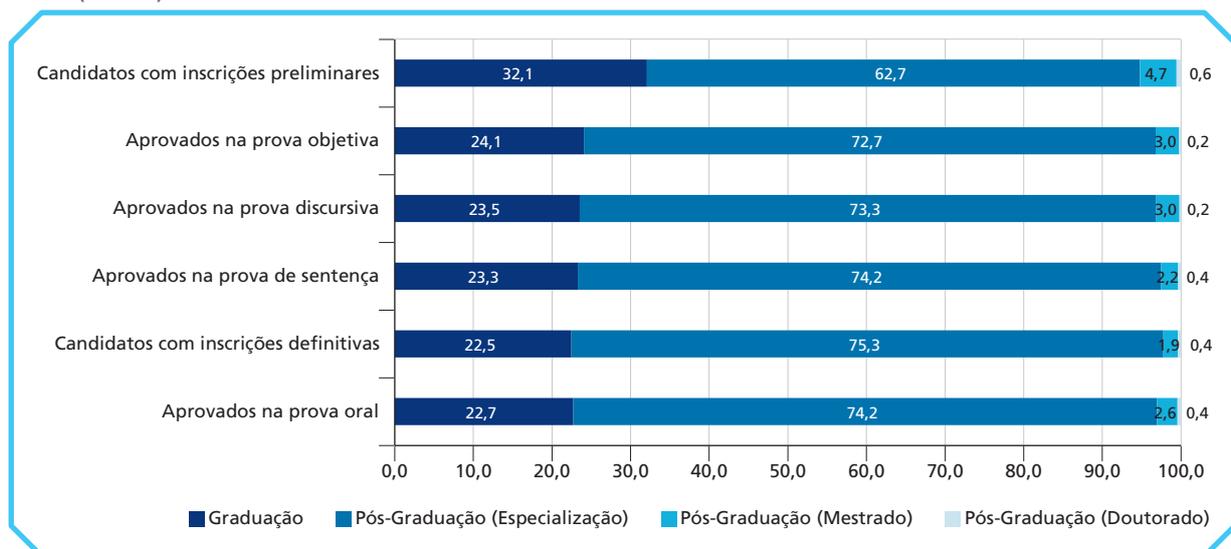
Já no que tange ao nível de instrução, como explicitado no edital de abertura, o CPNU exigiu ao menos a graduação completa em direito. Entretanto, conforme as etapas do concurso se sucederam, a fração de candidatos com este nível de instrução diminuiu, de 32,1% dos inscritos para 22,7% dos aprovados. E, ao contrário do que se poderia esperar, a proporção dos candidatos com níveis de instrução mais elevados (pós-graduação *stricto sensu* – mestrado ou doutorado) não aumentou, mas sim a proporção daqueles com pós-graduação *lato sensu* (cursos de especialização). Estes últimos passaram de 62,7% dos inscritos para 74,2% dos aprovados (gráfico 8).

Em outras palavras, em termos de experiências sociais, observa-se que os candidatos que lograram êxito no CPNU foram aqueles dos estratos mais afluentes, o que se coaduna com o examinado na seção anterior, a respeito dos recursos temporais e financeiros exigidos para aprovação no concurso. Por outro lado, nota-se que nem sempre mais instrução resultou em maior êxito no CPNU, como mostram os candidatos com mestrado ou doutorado. Na verdade, para dar conta da carga de conhecimento exposta na seção anterior, os candidatos mais aptos foram aqueles com especialização (pós-graduação *lato sensu*). Uma explicação pode estar no fato de, no Brasil atual, muitas especializações em direito serem, também, cursos preparatórios para concursos públicos (como o da magistratura).<sup>14</sup>

## GRÁFICO 8

### Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU, por instrução

(Em %)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

14. Múltiplas discussões a respeito da instrução (e, de maneira mais ampla, da formação) dos magistrados da Justiça do Trabalho (e que reforçam alguns dos pontos aqui mencionados) podem ser encontradas em Fontainha *et al.* (2014), Fragale Filho (2012), Gomes (2006) e Morel e Pessanha (2006).

#### 4 EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS CANDIDATOS

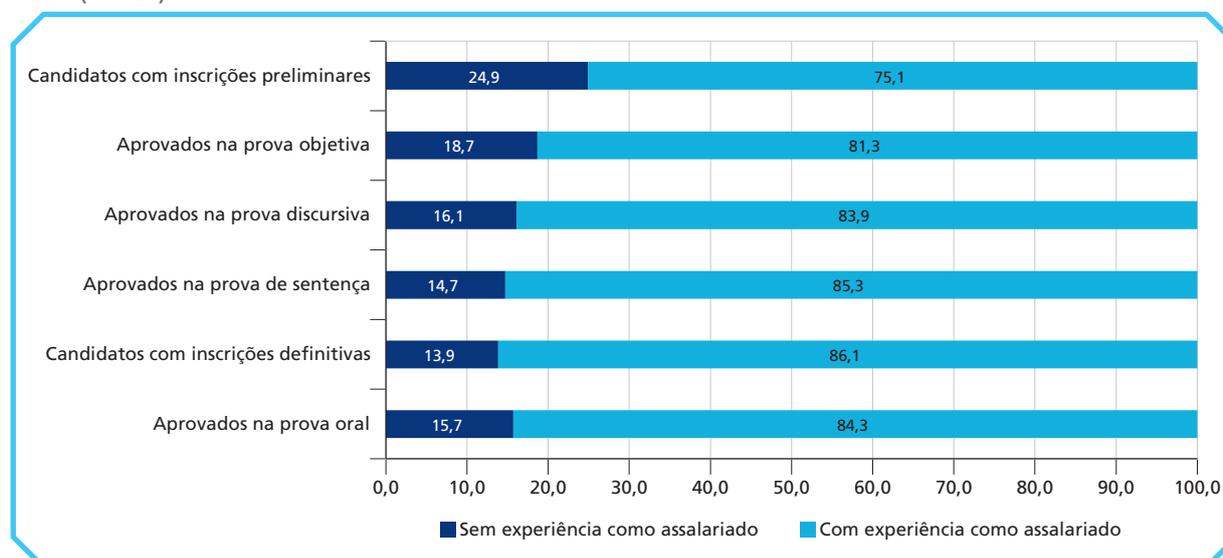
De uma ótica profissional, questiona-se quais candidatos conseguiram ser bem-sucedidos nas diversas etapas do CPNU. Vários atributos poderiam ser mencionados, como posição na ocupação, instituição de vínculo, tempo de trabalho, remuneração obtida e assim por diante. Porém, por motivos de concisão, o foco aqui encontra-se na experiência anterior dos candidatos como assalariados – e, mais do que isso, como assalariados no Poder Judiciário. Em paralelo, o foco está também na experiência anterior dos candidatos como pessoas jurídicas (PJs), juristas-sócios de escritórios de advocacia, que oferecem um contraste interessante em relação àqueles que são assalariados (juristas como pessoas físicas).

A experiência anterior de trabalho assalariado, com vínculo celetista ou estatutário, pareceu ser relevante para os candidatos à medida que as etapas do CPNU se sucederam. Em especial, a experiência no próprio Poder Judiciário (em quaisquer dos segmentos – federal ou estadual, especial ou comum). Os candidatos com algum trabalho assalariado em seu currículo profissional passaram de 75,1% em meio aos inscritos para 84,3% junto aos aprovados no concurso (gráfico 9). E, especificamente, os candidatos com trabalho assalariado no Judiciário passaram de 32,5% em meio aos inscritos para 62,1% junto aos aprovados (gráfico 10). Ou seja, a experiência de trabalho subordinado, do tipo celetista ou estatutária, e no próprio Judiciário, revelou-se um atributo de crescente destaque, conforme as etapas do concurso avançaram.

#### GRÁFICO 9

**Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU, por experiência laboral prévia como assalariado nos últimos dez anos**

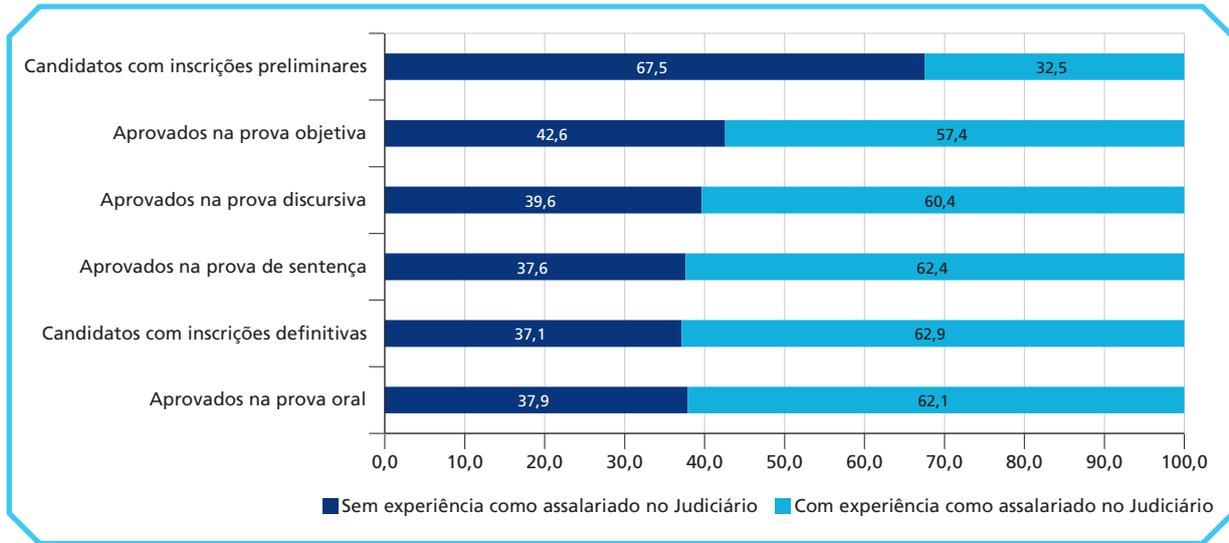
(Em %)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

**GRÁFICO 10**

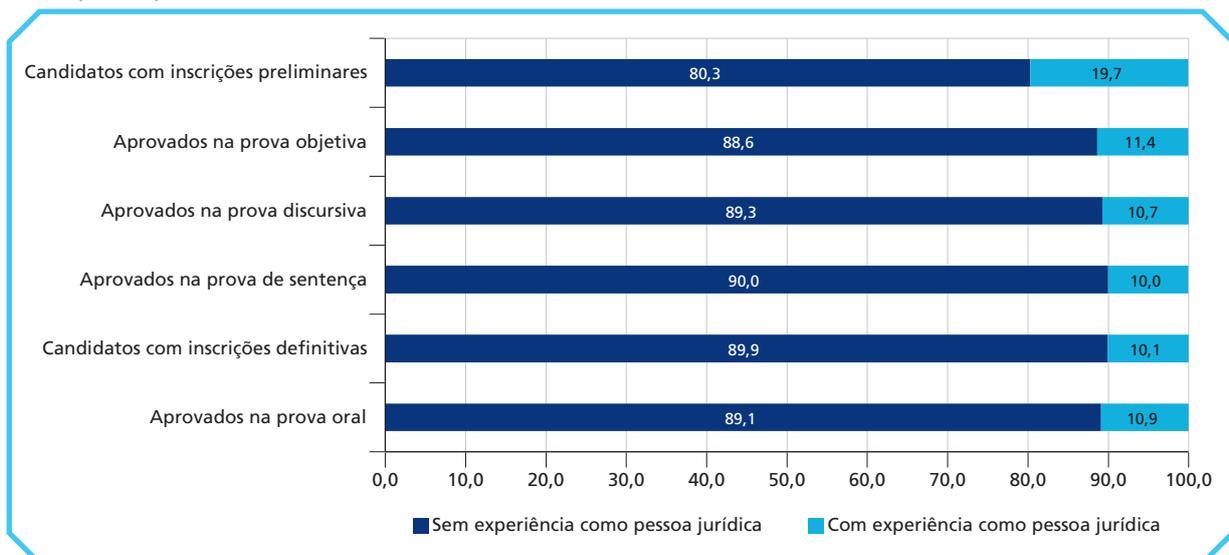
Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU, por experiência laboral prévia como assalariado no Poder Judiciário (federal ou estadual) nos últimos dez anos (Em %)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

**GRÁFICO 11**

Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU, por experiência laboral prévia como PJ nos últimos dez anos (Em %)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

Como contraste, a experiência anterior de trabalho como PJ, basicamente em sociedade de algum escritório advocatício, seguiu em sentido contrário. No início do processo do CPNU, 19,7% dos candidatos inscritos encontravam-se nesta situação profissional. Porém, conforme as etapas do concurso avançaram, esse percentual se reduziu quase à metade, chegando a somente 10,9% no conjunto dos aprovados (gráfico 11).

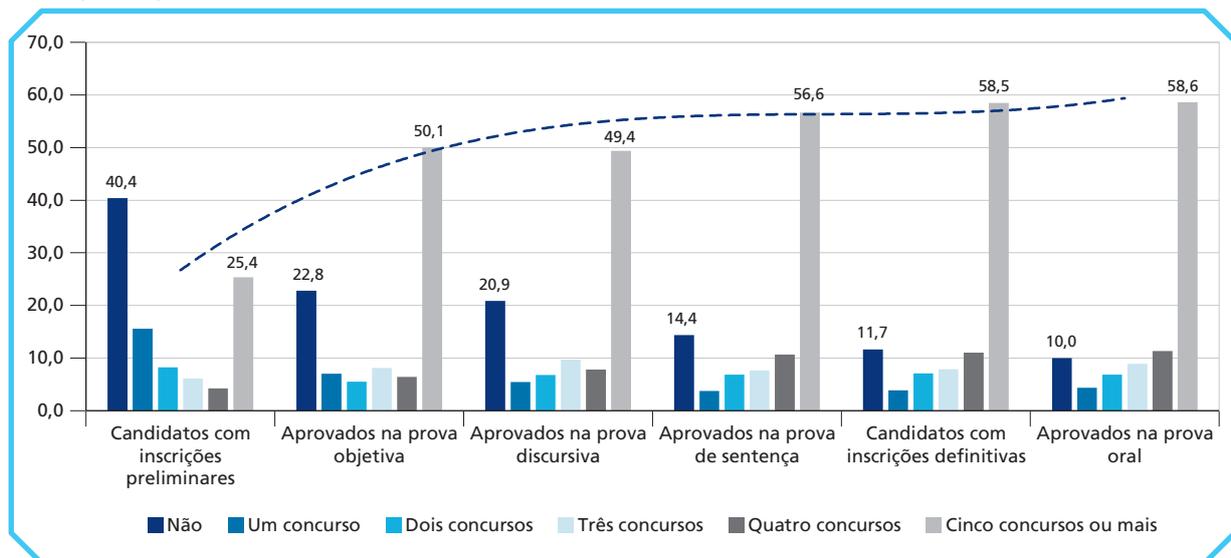
Tanto para assalariados como para PJs, a experiência pretérita de trabalho parece ser algo que influencia muito a aprovação em cada etapa do CPNU, mas em direções diametralmente opostas. Entre as hipóteses que poderiam ajudar a explicar isso, duas talvez possam ser aventadas: i) a proximidade com a rotina interna e cotidiana do trabalho jurisdicional, facilitada no caso dos que estão no próprio Poder Judiciário, pode ajudar os candidatos assalariados (como os analistas judiciários, por exemplo), assim como prejudicar os que são PJ (que, como advogados, são espectadores externos dessa rotina); e ii) as jornadas e os horários regulares de trabalho (bem como a possibilidade de contar com férias e eventuais licenças) podem ajudar os candidatos assalariados em seu estudo/preparação para o concurso, bem como prejudicar os que são PJs (que tendem a possuir jornadas e horários de trabalho inconstantes, além de dificilmente usufruírem de férias e eventuais licenças). De todo modo, tais hipóteses necessitariam de estudos adicionais e específicos para serem testadas.

## 5 EXPERIÊNCIAS DOS CANDIDATOS EM OUTROS CONCURSOS PÚBLICOS

Apenas como complemento, acrescentam-se informações sobre as participações dos candidatos em outros concursos públicos, ocorridos antes do CPNU. Tais informações podem ser relevantes, na medida em que parte da literatura afirma haver uma figura peculiar e frequente nos certames do país – a figura do “concurseiro profissional”.<sup>15</sup> Ainda que tal figura não esteja no foco da análise aqui desenvolvida, pode ser interessante verificar em que medida as participações em outros concursos influenciam as possibilidades de aprovação no CPNU.

No que se refere a concursos da própria magistratura do trabalho, a experiência prévia parece ser algo bastante relevante. Em meio a todos os candidatos inscritos no CPNU, 40,4% nunca disputaram outro processo seletivo, ao passo que 25,4% já disputaram cinco concursos ou mais. Já em meio aos candidatos efetivamente aprovados no CPNU, esses percentuais se invertem por completo: somente 10,0% nunca disputaram outro processo seletivo, enquanto 58,6% já disputaram cinco concursos ou mais (gráfico 12).

15. Uma extensa discussão sobre o “concurseiro profissional” e seu papel nos processos seletivos públicos (da magistratura ou não) pode ser encontrada em Fontainha *et al.* (2014, 2016).

**GRÁFICO 12****Participação prévia em outros concursos públicos para a magistratura do trabalho**  
(Em %)

Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

No que concerne a outros concursos da área jurídica, que não os da magistratura do trabalho, a experiência anterior também parece ser bastante importante. Esses outros concursos envolvem, por exemplo, cargos como os de procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), de auditor da Auditoria Fiscal do Trabalho, de analista ou técnico da Justiça do Trabalho ou do MPT. Percebe-se que a média de participação nesses certames passa de 37,0% entre os inscritos no CPNU para 46,5% entre os efetivamente aprovados (tabela 1).

**TABELA 1****Participação em outros concursos públicos na área jurídica**  
(Em % – múltipla resposta)

	Candidatos com inscrições preliminares	Aprovados na prova objetiva	Aprovados na prova discursiva	Aprovados na prova de sentença	Candidatos com inscrições definitivas	Aprovados na prova oral
Para procurador do MPT	36,1	59,0	61,5	59,0	58,5	59,8
Para auditor da Auditoria Fiscal do Trabalho	7,3	7,8	7,0	8,3	8,6	9,7
Para analista na Justiça do Trabalho/no MPT	52,0	72,4	74,8	78,2	77,4	75,6
Para técnico na Justiça do Trabalho/no MPT	29,5	38,1	38,6	40,3	39,2	38,2

(Continua)

## TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

	Candidatos com inscrições preliminares	Aprovados na prova objetiva	Aprovados na prova discursiva	Aprovados na prova de sentença	Candidatos com inscrições definitivas	Aprovados na prova oral
Outro concurso público na área jurídica	59,9	51,2	49,8	49,8	48,2	49,4
Média	37,0	45,7	46,3	47,1	46,4	46,5

Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

Enfim, essas informações sobre as participações dos candidatos em outros concursos públicos parecem relevantes para a compreensão de quais experiências, de natureza social e profissional, podem ajudar a explicar as possibilidades de aprovação no CPNU. Mesmo sem entrar nos debates que cercam a figura do “concurseiro profissional”, parece que as experiências prévias com outros certames, voltados à magistratura do trabalho ou não, estão associadas à aprovação no CPNU, ao menos em alguma medida.

## 6 ANÁLISE SIMULTÂNEA DE TODAS AS EXPERIÊNCIAS

Como visto até o momento, algumas experiências sociais e profissionais, bem como algumas experiências com concursos públicos, parecem influenciar na aprovação dos candidatos do CPNU. Se estes são jovens, oriundos de famílias afluentes, possuem pós-graduação *lato sensu*, contam com experiência assalariada no Judiciário, investiram recursos elevados no CPNU e já passaram por outros concursos públicos, suas chances de aprovação parecem aumentar bastante.

Para verificar em que medida essa afirmação está correta, apresentam-se a seguir resultados de uma regressão logística, que permite o cálculo das probabilidades de aprovação no CPNU, dado um conjunto de características dos candidatos. Nessa regressão, procura-se incorporar as mesmas características já examinadas acima – referentes à experiência social e profissional dos candidatos. Porém, quando tais características são incorporadas simultaneamente, algumas deixam de apresentar contribuições estatisticamente significantes, de maneira que são excluídas da regressão.

Os resultados da regressão logística mostram que, quando os candidatos são mais jovens, suas chances de aprovação no CPNU aumentam 3,7 vezes. Quando são de famílias afluentes, aumentam 1,7 vez. Se possuem experiência assalariada, suas chances de aprovação aumentam 2,3 vezes. Se essa experiência é no próprio Poder Judiciário, aumentam 2,6 vezes. Se investiram recursos financeiros mais elevados, suas chances de aprovação aumentam 11,1 vezes. E, se já participaram de outros concursos da magistratura do trabalho, aumentam 4,8 vezes (tabela 2).

**TABELA 2**

**Regressão logística binomial, para estimação de probabilidade de aprovação do candidato no CPNU, segundo variáveis preditoras selecionadas**

	Razão de chance (estimação pontual) Razão de chance (estimação intervalar) Erro padrão
Idade (até 31 anos vs. 32 anos ou mais)	0,3 (0,213 - 0,350)** [0,00]
Renda média individual no setor de residência (Até R\$ 2.666,15 vs. R\$ 2.666,16 ou mais)	1,7 (1,341 - 2,233)** [0,00]
Se teve alguma experiência como assalariado (Não vs. Sim)	2,3 (1,501 - 3,462)** [0,00]
Se teve alguma experiência como assalariado no Poder Judiciário (Não vs. Sim)	2,6 (1,940 - 3,355)** [0,00]
Custo total de realização do concurso (Até 4.000,00 vs. R\$ 4.000,01 ou mais)	11,1 (7,118 - 17,450)** [0,00]
Se participou de outro concurso da magistratura do trabalho (Não vs. Sim)	4,8 (3,211 - 7,213)** [0,00]

Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

Obs.: 1. Log likelihood = -1.077,83.

2. LR chi2(6) = 562,37.

3. Prob > chi2 = 0,00.

4. Pseudo R2 = 0,2069.

5. \* P < 0,05; \*\* P < 0,01.

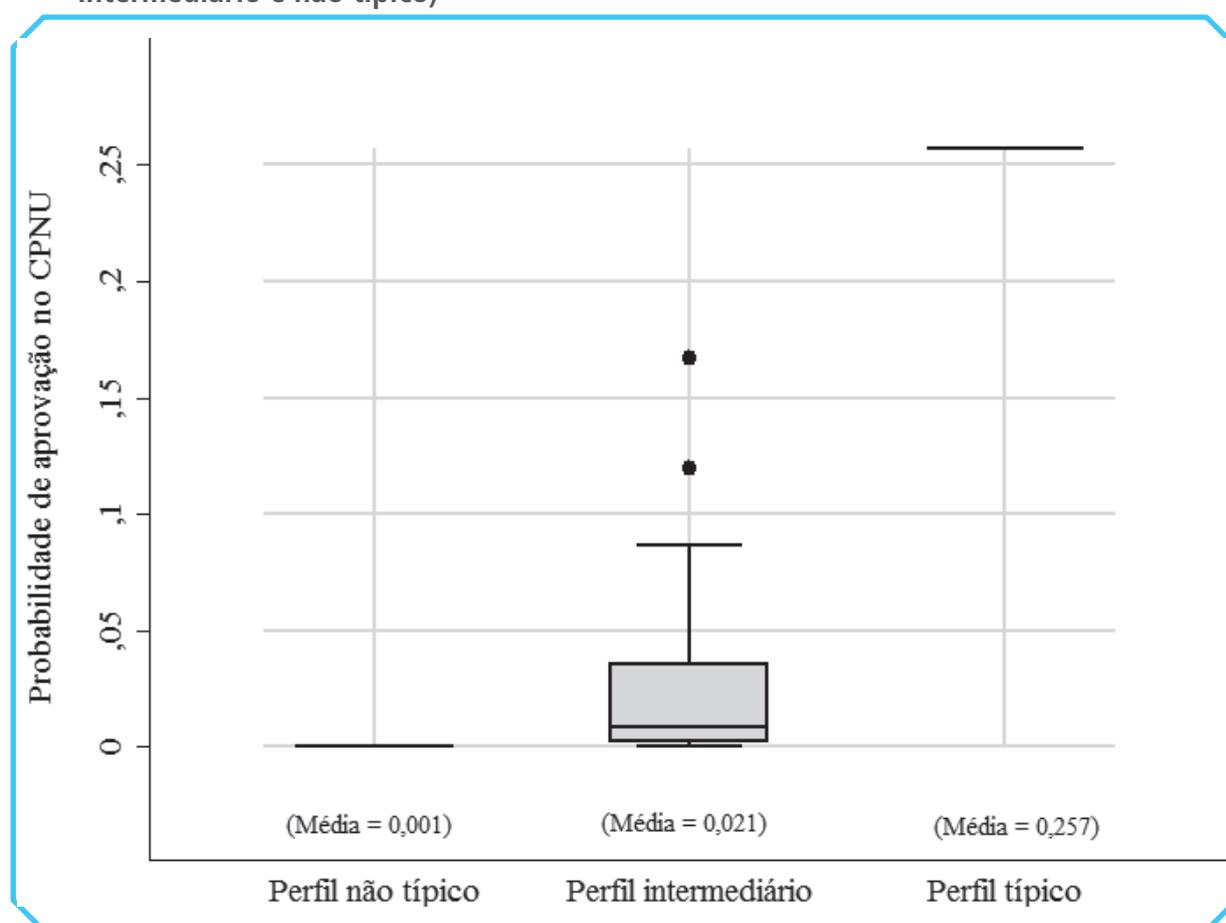
A regressão logística possibilita o cálculo das probabilidades individuais de aprovação no CPNU a partir da análise simultânea das características de cada um dos candidatos. É possível observar que, quando estes reúnem as seis características mencionadas (são mais jovens, de famílias afluentes, possuem experiência assalariada no Judiciário, investiram recursos financeiros elevados

## TEXTO para DISCUSSÃO

no CPNU e já participaram de outros concursos da magistratura do trabalho), suas chances de aprovação chegam a 25,7% (gráfico 13). Esse percentual é nada menos que 257 vezes maior que o dos candidatos que não possuem nenhuma dessas características.

### GRÁFICO 13

Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil dos candidatos (típico, intermediário e não típico)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat/TST.

Obs.: Gráfico cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

Ou seja, há um conjunto de experiências sociais e profissionais, bem como de experiências com concursos públicos, que parece ter influência acentuada na aprovação dos candidatos. Mesmo sem considerar o necessário domínio dos conhecimentos jurídicos e extrajurídicos, já discutido mais acima, os que reuniram esse conjunto de experiências contaram com chances muitas vezes maiores de se tornarem magistrados por meio do CPNU.

## 7 CONCLUSÃO

O CPNU foi um concurso público, organizado pela Enamat/TST, voltado à seleção de candidatos para juiz substituto, considerado o cargo de entrada na carreira da magistratura do trabalho. Dado o seu formato inédito, esse concurso se mostra particularmente relevante para o entendimento do corpo de magistrados que definirão o futuro da organização e da atuação da Justiça do Trabalho.

Sob a ótica dos candidatos, o CPNU foi um processo seletivo que demandou uma extensa e profunda carga de conhecimentos, de tipo jurídico e extrajurídico. Essa carga foi avaliada em uma sequência de quatro provas e duas avaliações, que caracterizaram o CPNU como um processo extremamente longo, custoso e competitivo.

Contudo, o interessante a se observar é que a demanda por toda essa carga de conhecimentos representou apenas uma das faces do concurso – provavelmente, a mais evidente a qualquer observador. Uma outra face, muito menos óbvia, consistiu em uma série de experiências sociais e profissionais dos candidatos (incluindo aquela com a realização de concursos prévios, especialmente na área jurídica).

As evidências empíricas apresentadas neste texto, a respeito da importância dessas experiências sociais e profissionais, parecem incisivas. Ao efetuar uma análise de natureza correlacional, por meio de regressões logísticas que permitem a avaliação controlada e simultânea de diversas dessas experiências, é possível notar que as probabilidades de aprovação no CPNU aumentaram sobremaneira, pelo mero fato dos candidatos serem mais jovens, de famílias mais afluentes, com trabalho assalariado prévio no Poder Judiciário, com recursos financeiros para investir no concurso e com histórico de concursos na magistratura do trabalho.

Em resumo, o processo seletivo representado pelo CPNU levou em conta outros atributos dos candidatos, além do “mero” conhecimento jurídico e extrajurídico acumulado e mobilizado nas provas e avaliações. Há vários atributos adicionais, os quais frequentemente só podem ser observados e mensurados *ex post* (a partir de uma base de dados construída mediante realização do concurso), que parecem ter influído decisivamente no processo seletivo.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, A.; CUNHA, A. **Seletividades no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho**. Brasília: Ipea/Enamat-TST, 2020. (Nota Técnica Diest, n. 45).

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 34, de 24 de abril de 2007. Dispõe sobre o exercício de atividades do magistério pelos integrantes da magistratura nacional. Brasília, 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/3v9UoYe>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 226, de 14 de junho 2016. Altera dispositivos da Resolução CNJ 34, de 24 de abril de 2007. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/3p0cyug>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

CUNHA, A.; CAMPOS, A. **Perfil dos candidatos aprovados no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho**. Brasília: Ipea; Enamat/TST, 2020. (Nota Técnica Diest, n. 35).

FEITOSA, G. R.; PASSOS, D. V. O concurso público e as novas competências para o exercício da magistratura: uma análise do atual modelo de seleção. **Sequência**, Florianópolis, n. 76, p. 131-154, ago. 2017.

FONTAINHA, F. Interação estratégica e concursos públicos: uma etnografia do concurso da magistratura francesa. **Dados**, v. 58, n. 2, p. 1057-1098, 2015.

\_\_\_\_\_. Fabricando vocação, mérito e moralidade: candidatos a juiz na França e seus dossiês. **Confluências**, v. 19, p. 24-56, 2017.

FONTAINHA, F. *et al.* O concurso público brasileiro e a ideologia concursária. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 16, n. 110, p. 671-702, out. 2014.

\_\_\_\_\_. A ideologia concursária: quando falta mérito à meritocracia. **Insight Inteligência**, v. 73, p. 122-134, 2016.

FRAGALE FILHO, R. **Os desafios da formação de magistrados trabalhistas no Brasil**. Coimbra: Centro de Estudos Sociais/Universidade de Coimbra, 2012.

FREITAS, G. M. B. Seleção de magistrados no Brasil e o papel das escolas de magistratura: algumas reflexões para a magistratura do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 47, n. 77, p. 193-210, jun. 2008.

GOMES, Â. M. C. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. **Revista Estudos Históricos**, n. 37, p. 55-80, jun. 2006.

MOREL, R. M.; PESSANHA, E. F. Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança. **Revista Estudos Históricos**, v. 1, n. 37, p. 29-53, jun. 2006.

NALINI, J. R. Como recrutar magistrados? **Revista USP**, n. 101, p. 67-82, mar. 2014.

OLSSON, G. A formação institucional de magistrados como garantia da cidadania. **Revista NEJ**, v. 17, n. 3, p. 469-478, dez. 2012.

PAOLI, M. C. Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas. **Revista USP**, n. 21, p. 100-115, maio 1994.

REIS, I.; MUSSE, L.; CUNHA, A. **Análise do modelo de seleção e recrutamento do primeiro concurso público nacional unificado para ingresso na carreira da magistratura do trabalho**. Brasília: Ipea/Enamat/TST, 2020. (Nota Técnica Diest, n. 44).

SILVA, T. D. **Primeiro 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. Brasília: Ipea/Enamat/TST, 2020. (Nota Técnica Diest, n. 43).

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Edital do 1º Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na carreira da magistratura do trabalho**. Brasília: Enamat/ TST, 2017.

# Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

## EDITORIAL

### **Chefe do Editorial**

Reginaldo da Silva Domingos

### **Assistentes da Chefia**

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

### **Supervisão**

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Everson da Silva Moura

### **Editoração**

Aeromilson Trajano de Mesquita

Anderson Silva Reis

Cristiano Ferreira de Araújo

Danilo Leite de Macedo Tavares

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Leonardo Hideki Higa

### **Capa**

Aline Cristine Torres da Silva Martins

### **Projeto Gráfico**

Aline Cristine Torres da Silva Martins

*The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.*

### **Livraria Ipea**

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo

70076-900 – Brasília – DF

Tel.: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: [livraria@ipea.gov.br](mailto:livraria@ipea.gov.br)

## **Missão do Ipea**

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA  
**BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL