

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

WHAT EXPLAINS THE CANDIDATES' APPROVAL IN THE LABOR JUDICIARY CIVIL SERVICE EXAM? SOCIAL AND PROFESSIONAL EXPERIENCES

André Gambier Campos*

RESUMO: O CPNU foi um concurso público, organizado pela Enamat/TST, voltado à seleção de candidatos para juiz substituto, que é 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. Mas o interessante a 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: Justiça do Trabalho. Magistrados do Trabalho. Concurso.

ABSTRACT: CPNU [Unified National Civil Service Exam for the Judiciary in Labor Courts] was a public contest, organized by Enamat/TST, to select candidates for substitute judge, which is the entry position into the career of the Labor Justice. From the perspective of the candidates, the CPNU demanded an extensive and profound knowledge, of a legal and extra-legal type. Nonetheless, it is important to note that the demand for this knowledge represented only one side of the contest – probably the most evident to any observer. Another aspect, 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: Labour Justice. Labour Magistrates. Contest.

* Bacharel, mestre e doutor em Sociologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo; pós-doutorado em Economia do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo; bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); professor e pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Positivo. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4974657023940666>. E-mail: andre.campos@ipea.gov.br.

1 – Introdução

Em julho de 2017, teve início o 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (doravante CPNU). Esse 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 substituto¹.

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 Justiça².

Como se verá mais à frente, da 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; xviii) psicologia judiciária³.

Ainda que com pesos diferenciados, todos esses conhecimentos, de natureza jurídica e extrajurídica, 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

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

2 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).

3 Ver TST (2017).

(pontuando exercício de cargos jurídicos, titulação em pós-graduações, publicação de obras jurídicas, entre outros aspectos)⁴.

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. Mas 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 este é o foco (ou o “problema”) do presente artigo: *verificar quais dessas experiências tiveram uma influência decisiva para a aprovação nas diversas etapas do CPNU*.

Como se notará mais à frente, com base em evidências empíricas, 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 características não direta e previamente observáveis, como aquelas que derivam das experiências sociais e profissionais dos candidatos. E tudo indica que essa seleção teve uma acentuada importância nos resultados finais do CPNU⁵.

Na primeira seção deste artigo, 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 próxima seção, há uma análise descritiva do perfil laboral dos candidatos, que se altera a cada etapa e que mostra haver um perfil específico que 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 uma resposta à pergunta: *mais além dos conhecimentos (e habilidades)*

4 Ver TST (2017).

5 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).

explicitamente demandados no concurso, que outros fatores “explicam” a aprovação dos candidatos?

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 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 estatais⁶.

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 eles⁷.

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 pessoas negras ou pessoas com deficiência –, bem como a aprovação em exames de sanidade física e psicológica). Os candidatos que obtiveram a inscrição definitiva se limitaram a 269, que 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) (gráfico 1)⁸.

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

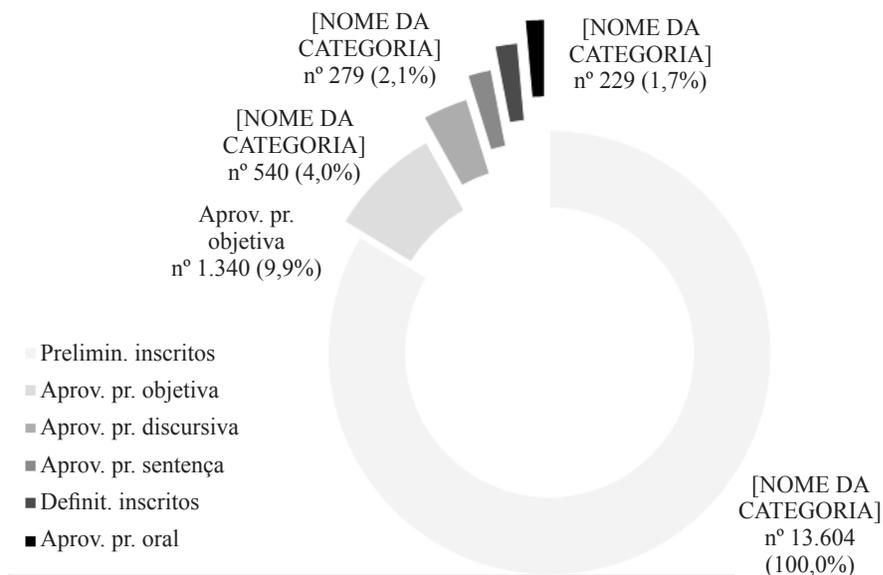
7 Um debate inicial sobre algumas prováveis consequências da “nacionalização” da seleção para magistrados na Justiça do Trabalho é encontrado em Freitas (2008).

8 Note-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).

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

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. Destaque-se que a etapa que mais eliminou candidatos foi logo a primeira (a prova objetiva), que permitiu que apenas 9,9% dos inscritos seguissem para as etapas seguintes do concurso.

Gráfico 1 – Número e percentual de candidatos em cada etapa do CPNU



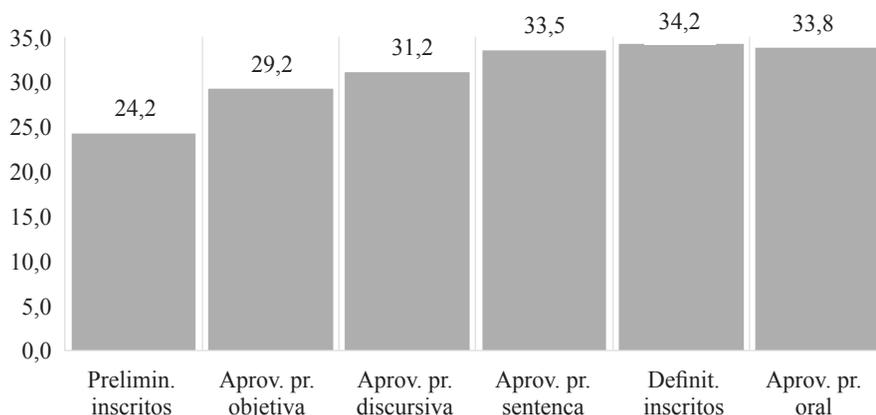
No que diz respeito a recursos temporais, o CPNU se revelou um processo muito demandante para os candidatos. A realização das seis etapas de seleção ocorreu em um lapso de quase um ano e meio. O lançamento do edital de abertura se deu em 27.06.2017, ao passo que a promulgação do resultado final se deu em 18.12.2018. Ademais, no cômputo desses recursos temporais, deve-se inserir o período especificamente dedicado ao estudo e/ou à preparação para o concurso. E, via de regra, ele se ampliou 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).

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 aplica-

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

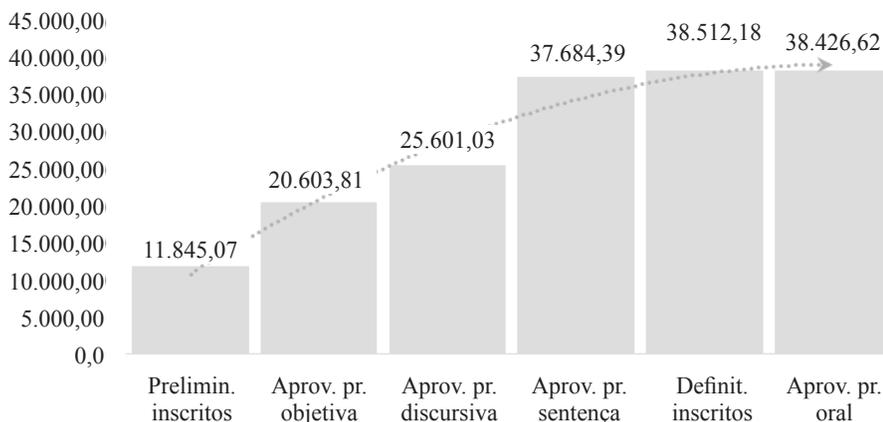
tivos, profissionais de apoio (de *coaching* e de saúde), vestimentas e calçados, deslocamento e hospedagem, entre outras mais. O valor total de gastos aumentou de acordo com o avanço nas etapas: junto a todos os inscritos, esse valor foi de R\$ 11.845,07 para cada candidato em média; mas alcançou R\$ 38.426,62 em meio aos aprovados no concurso (gráfico 3).

Gráfico 2. Média de tempo de estudo/preparação especificamente para o CPNU (em número meses)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

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.

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

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 18 ramos de conhecimento, jurídicos e não jurídicos, avaliados em quatro provas (objetiva, discursiva, de sentença e oral) e em duas avaliações (de vida pregressa 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.).

Já se começa a 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).

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

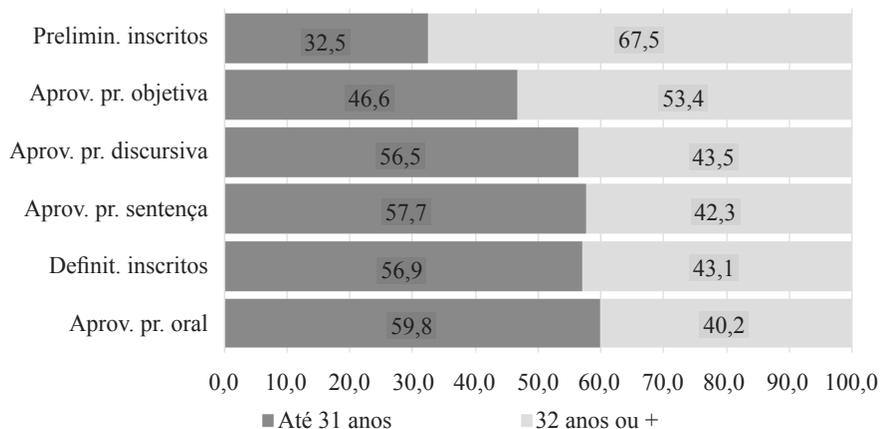
3 – Experiências sociais dos candidatos

De uma perspectiva social, 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.

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 4).

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

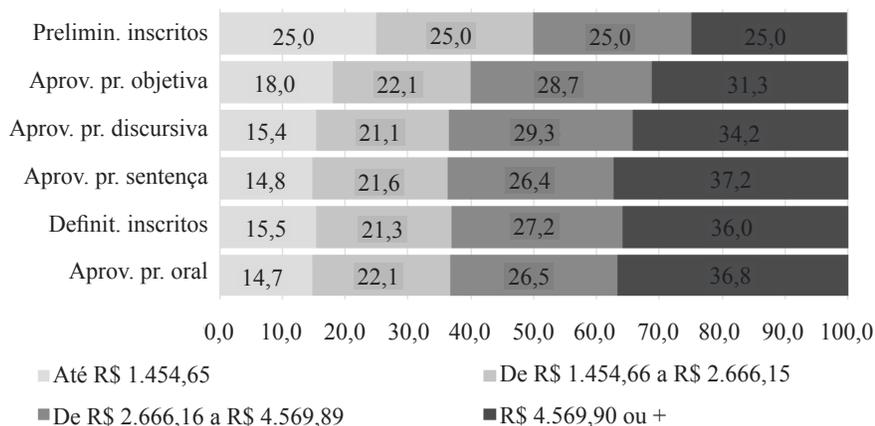
Gráfico 4. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU – Idade (%)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

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. E 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 estrato de maior renda (R\$ 4.569,90 ou mais) se ampliou, de 25,0% dos inscritos para 36,8% dos aprovados (gráfico 5).

Gráfico 5. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU – Renda média individual no setor censitário de residência (%)



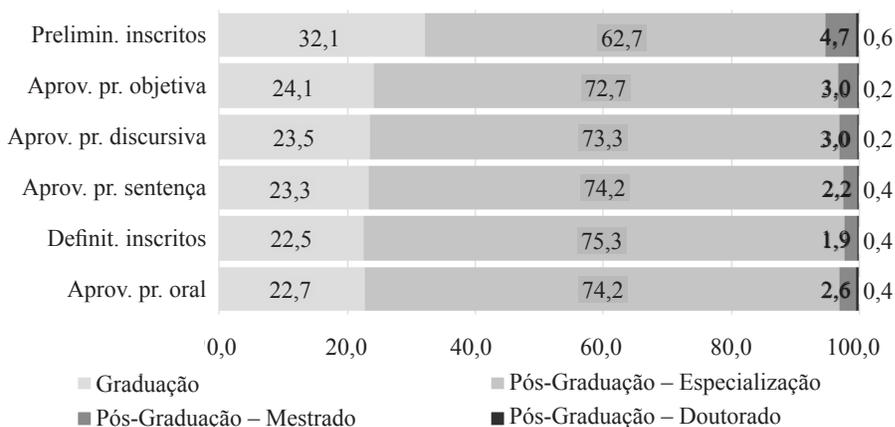
Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

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 esse 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 6).

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).

Gráfico 6. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU – Instrução (%)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

4 – Experiências profissionais dos candidatos

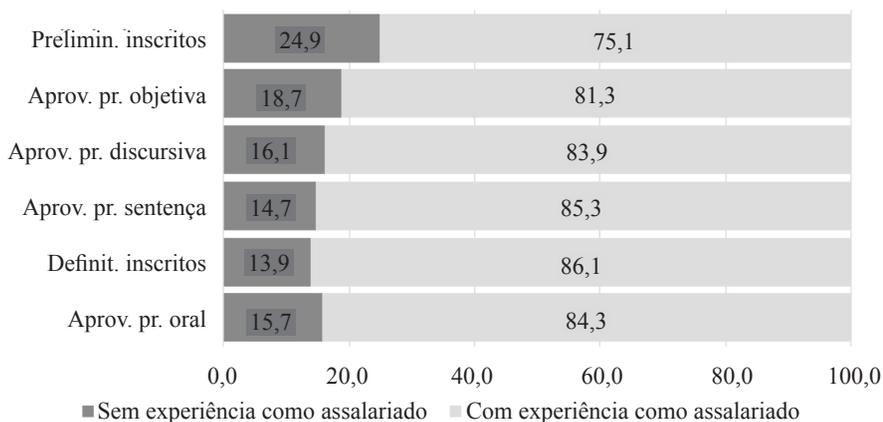
De uma ótica profissional, quais candidatos conseguiram ser bem-sucedidos nas diversas etapas do CPNU? Vários atributos poderiam ser mencionados,

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

como posição na ocupação, instituição de vínculo, tempo de trabalho, remuneração obtida e assim por diante. Mas, 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 “pessoa jurídica” – ou “PJs” (juristas-sócios de escritórios de advocacia), que oferecem um contraste interessante em relação àqueles que são assalariados (juristas “pessoa física”).

A experiência anterior de trabalho assalariado, com vínculo celetista ou estatutário, pareceu ser relevante para os candidatos, na medida em que as etapas do CPNU se sucederam. Em especial, a experiência no próprio Poder Judiciário (em quaisquer dos segmentos deste último – 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 7). E, especificamente, os candidatos com trabalho assalariado no Judiciário passaram de 32,5% em meio aos inscritos para 62,1% junto aos aprovados (gráfico 8); ou seja, a experiência de trabalho subordinado, do tipo celetista ou estatutária, e no próprio Judiciário, se revelou um atributo de crescente destaque, conforme as etapas do concurso avançaram.

Gráfico 7. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU – Experiência laboral prévia como assalariado nos últimos dez anos (%)



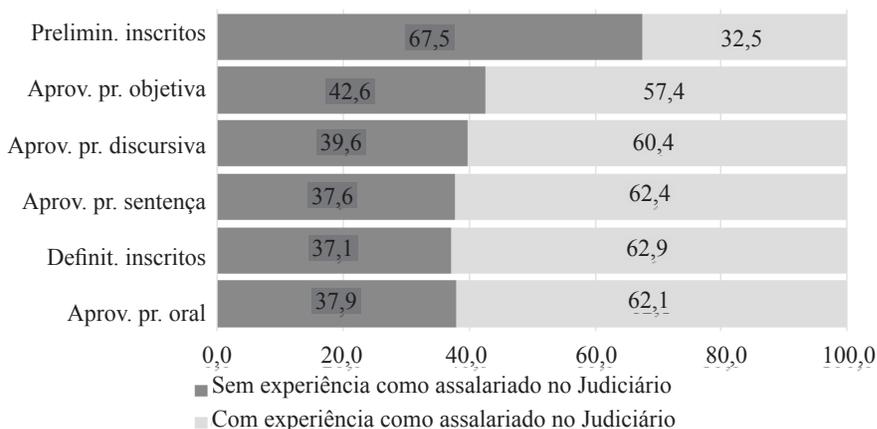
Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

Como contraste, a experiência anterior de trabalho como PJs, basicamente em sociedade de algum escritório advocatício, seguiu em sentido contrário. No início do processo do CPNU, 19,7% dos candidatos inscritos encontravam-se nessa situação profissional. Mas, conforme as etapas do concurso avançaram,

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

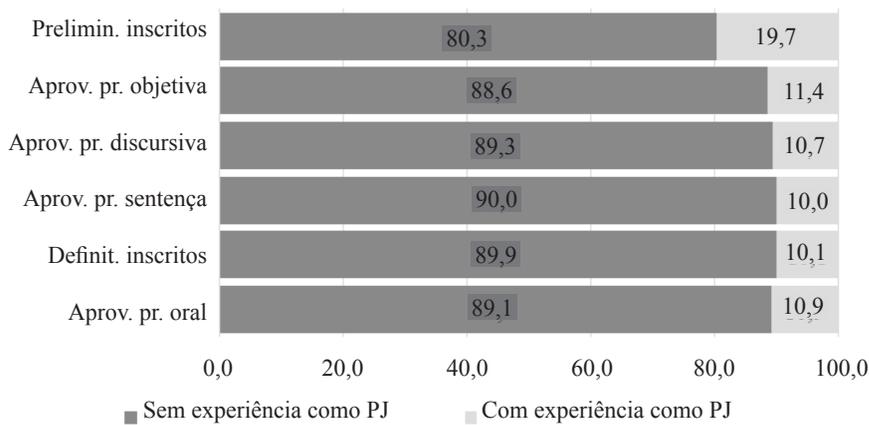
esse percentual se reduziu quase à metade, chegando a somente 10,9% no conjunto dos aprovados (gráfico 9).

Gráfico 8. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU – Experiência laboral prévia como assalariado no Poder Judiciário (federal ou estadual) nos últimos dez anos (%)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

Gráfico 9. Perfil dos candidatos, conforme as etapas do CPNU – Experiência laboral prévia como PJ nos últimos dez anos (%)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

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. Quais hipóteses poderiam ajudar a explicar isso? Duas hipóteses 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 PJs (que, como advogados, são espectadores externos dessa rotina); *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 PJs (que tendem a possuir jornadas e horários de trabalho inconstantes, bem como dificilmente podem contar com 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

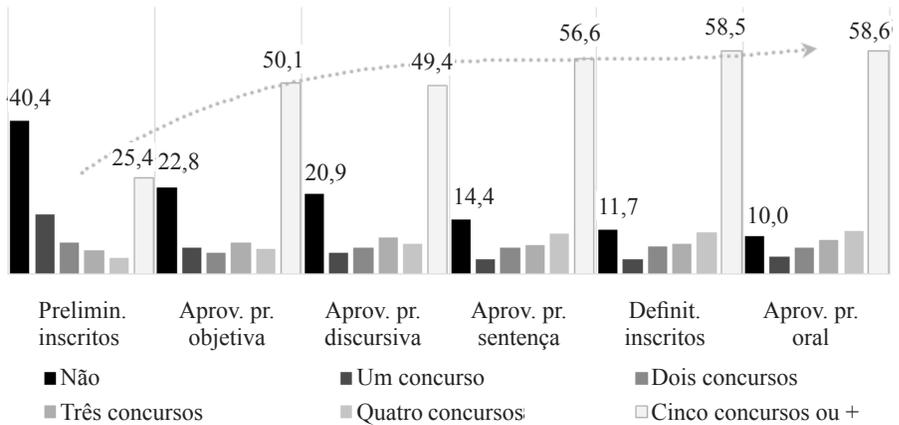
Apenas como complemento, acrescentem-se informações sobre as participações dos candidatos em outros concursos públicos, ocorridos antes do CPNU. Tais informações podem ser relevantes, na medida em que parte da literatura afirma haver uma figura peculiar e frequente nos certames do país – a figura do “concurseiro profissional”⁹. 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 10).

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, de auditor da Auditoria Fiscal do Trabalho, de analista ou técnico da Justiça do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho. E o que se percebe é que a média de participação nesses certames passa de 37,0% entre os inscritos no CPNU para 46,5% entre os efetivamente aprovados.

9 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 10. Participação prévia em outros concursos públicos para a Magistratura do Trabalho (em %)



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 ter influência na aprovação dos candidatos do CPNU. Se estes últimos 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.

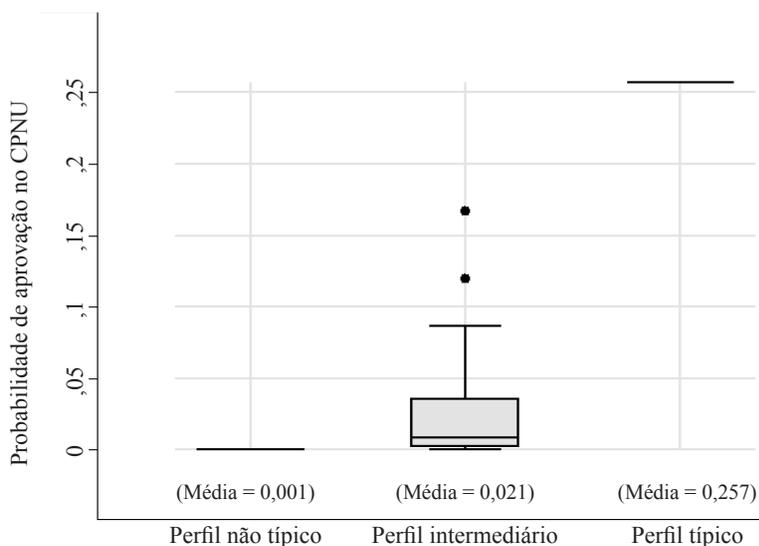
Para verificar em que medida essa afirmação está correta, apresentam-se a seguir resultados de uma regressão logística, que permite o cálculo das probabilidades de aprovação no CPNU, dado um conjunto de características dos candidatos. Nessa regressão, procura-se incorporar as mesmas características já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

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE JUSTIÇA SOCIAL

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 (gráfico 11).

Gráfico 11. Probabilidades de aprovação no CPNU, de acordo com o perfil dos candidatos (típico, intermediário e não típico)



Fonte: Microdados do CPNU/Enamat-TST.

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 últimos reúnem as seis características mencionadas (são mais jovens, de famílias afluentes, possuem experiência assalariada no Judiciário, investiram recursos financeiros elevados no CPNU e já participaram de outros concursos da magistratura do trabalho), suas chances de aprovação chegam a 25,7%. Esse percentual é nada menos que 257 vezes maior que o dos candidatos que não possuem nenhuma

dessas características, 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 conseguirem se tornar 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, que é 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.

Da 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.

Mas o interessante a 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 artigo, a respeito da importância dessas experiências sociais e profissionais, parecem incisivas. Ao efetuar uma análise de natureza correlacional, que permite a avaliação controlada e simultânea de diversas dessas experiências, é possível notar que as probabilidades de aprovação no CPNU aumentaram sobremaneira, pelo mero fato de os 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, ao que parece, o processo seletivo da Justiça do Trabalho, representado pelo CPNU, levou em conta outros atributos dos candidatos, mais além do conhecimento jurídico e extrajurídico acumulado e mobilizado nas provas e avaliações. Há vários atributos adicionais, que frequentemente só podem

ser observados e mensurados *ex post* (a partir de uma base de dados construída a partir da realização do concurso), que parecem ter influenciado decisivamente na aprovação no processo seletivo.

8 – Referências bibliográficas

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. 1.057-1.098, 2015.

FONTAINHA, F. 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 concurseira. *Revista Jurídica da Presidência*, v. 16, n. 110, p. 671-702, out. 2014.

FONTAINHA, F. *et al.* A ideologia concurseira: 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. DE C. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. *Revista Estudos Históricos*, n. 37, p. 55-80, jun. 2006.

MOREL, R. de 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 – Eletrônica*, 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.

TST-ENAMAT. *Edital do 1º Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho*. Brasília: TST/Enamat, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106761>. Acesso em: 11 fev. 2021.

Recebido em: 15/07/2021

Aprovado em: 13/08/2021