

# Nota Técnica

**Nº 43**

**Diest**

Diretoria de Estudos e Políticas do  
Estado, das Instituições e da Democracia

Novembro de 2020

**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**

Tatiana Dias Silva





# Nota Técnica

**Nº 43**

**Diest**

Diretoria de Estudos e Políticas do  
Estado, das Instituições e da Democracia

**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**

Tatiana Dias Silva



## 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 (substituto)

João Cláudio Garcia Rodrigues Lima

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

## Ficha técnica Enamat

#### Diretora

Ministra Dora Maria da Costa

#### Vice-diretor

Ministro Walmir Oliveira da Costa

#### Conselho Consultivo

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Ministro Breno Medeiros

Ministro Alexandre Luiz Ramos

Desembargadora Flávia Simões Falcão (TRT da 10ª Região – DF/TO)

Desembargador João Carlos Ribeiro de Souza (TRT da 23ª Região – MT)

Juiz Titular de Vara do Trabalho Kleber de Souza Waki (TRT da 18ª Região – GO)

#### Coordenadora Administrativa

Denimar Ferreira de Menezes Noronha

#### Coordenador de Formação

José Valmir Santos Filho

#### Assessoria Acadêmica e de Pesquisa

Adriene Domingues Costa

# Nota Técnica

**Nº 43**

**Diest**

Diretoria de Estudos e Políticas do  
Estado, das Instituições e da Democracia

Novembro de 2020

**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**

Tatiana Dias Silva



## **EQUIPE TÉCNICA**

### **Coordenadores:**

#### **Alexandre dos Santos Cunha**

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest) do Ipea.

#### **André Gambier Campos**

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

### **Membros:**

#### **Adriana Avelar Alves**

Pesquisadora do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Diest/Ipea.

#### **Carla Rodrigues Costa de Araújo**

Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea.

#### **Danielle Zoega Rosim**

Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea.

#### **Fernando de Castro Fontainha**

Pesquisador do PNPD na Diest/Ipea.

#### **Isaac Costa Reis**

Pesquisador do PNPD na Diest/Ipea.

#### **Luciana Barbosa Musse**

Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea.

#### **Paulo Eduardo Alves da Silva**

Pesquisador do PNPD na Diest/Ipea.

#### **Tatiana Dias Silva**

Técnica de planejamento e pesquisa na Diest/Ipea.

---

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/ntdiest43>

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.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	7
2 CONDIÇÕES ESPECIAIS .....	13
3 ISENÇÃO DE TAXA DE INSCRIÇÃO .....	13
4 CONSIDERAÇÕES SOBRE VAGAS RESERVADAS, CANDIDATOS COM CONDIÇÕES ESPECIAIS E ISENÇÃO DE INSCRIÇÃO NO I CPNU .....	14
REFERÊNCIAS .....	15





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 do quadro 1.

QUADRO 1

**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.

Elaboração da autora.

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).<sup>2</sup> 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.

**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 1.

TABELA 1

**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 <sup>1</sup>	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	

(Continua)

1. Esta nota técnica foi desenvolvida no âmbito da pesquisa Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho, conduzida pelo Ipea e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2. 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.

	Taxa aprovação						
	Geral	Geral líq.	Negros	PcD	Geral <sup>1</sup>	Negros	PcD
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	–	–	–

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

Nota: <sup>1</sup> 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.

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 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 mínima<sup>3</sup> (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.<sup>4</sup>

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 progressa 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.

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.

3. 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).

4. 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.

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.

## 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 2.

TABELA 2

### 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
<b>Total</b>	<b>31</b>

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 ICPNU 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).<sup>5</sup>

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.

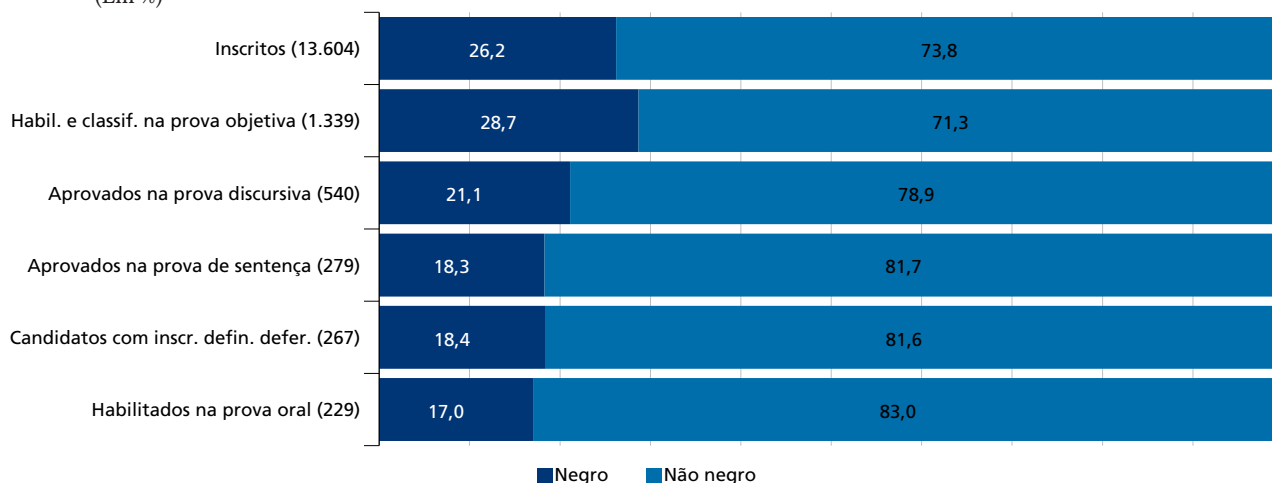
### 1.3 Perfil dos candidatos e candidatas

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).<sup>6</sup>

#### GRÁFICO 1

##### Perfil dos candidatos, conforme as etapas do concurso – cor/raça

(Em %)



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

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

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%.

5. 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](http://www.concursosfcc.com.br/concursos/tstdc117/microsoft_word_-_boletim_tstdc117_final_site.pdf)>.

6. 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.

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.

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%).<sup>7</sup> 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.

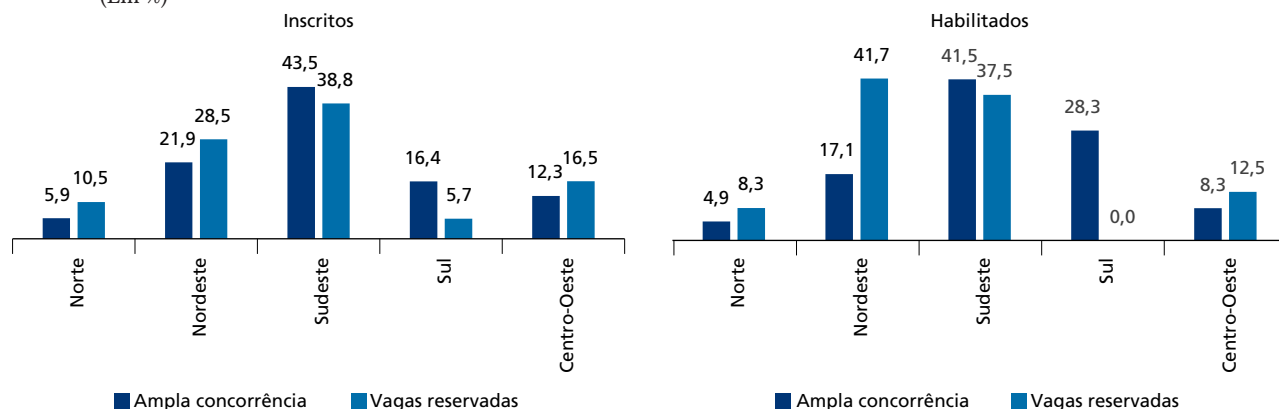
### 1.3.1 Perfil dos candidatos conforme opção pelas vagas reservadas

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

GRÁFICO 2

#### Perfil social 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.

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

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

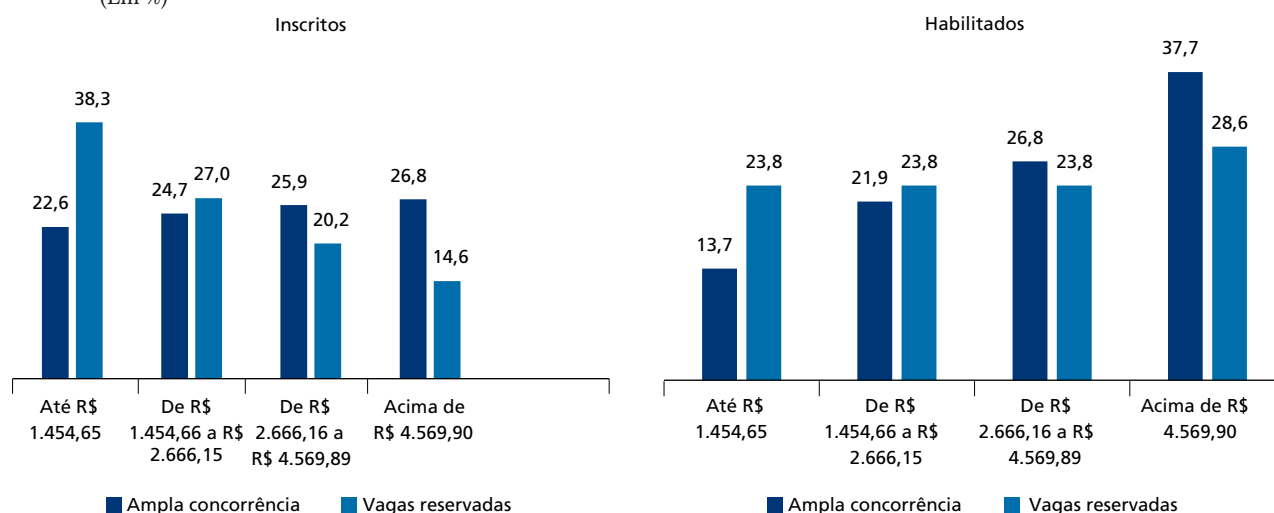
viúvos, divorciados e separados, totalizando pouco mais de 55%), entre os aprovados que optaram por concorrer às vagas reservadas, esse percentual é de apenas 45,8% (58% na ampla concorrência).

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 3.

GRÁFICO 3

**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.

## 1.4 Custos do concurso

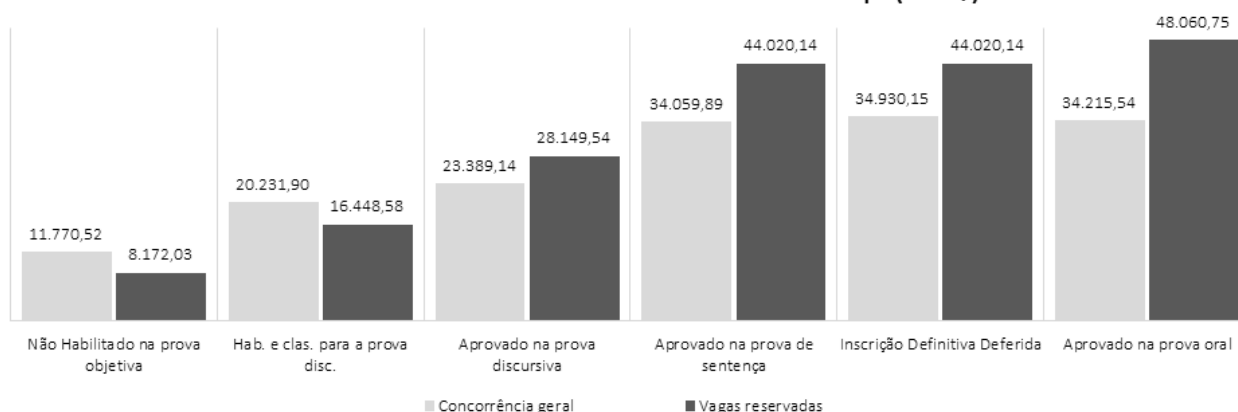
Em pesquisa por meio de questionário eletrônico, candidatos ao I CNPU responderam a perguntas relativas ao investimento financeiro destinado à preparação ao concurso (Cunha e Campos, 2020). Os gastos incluíram cursos preparatórios, materiais de estudo, simulados preparatórios, computadores e aplicativos, 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 dispõem 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).

**Custos financeiros totais para participar  
do 1º Concurso Público Nacional Unificado – a cada etapa (em R\$)**



Fonte: Microdados do Survey Enamat-TST/Ipea.

Obs.: 1. Microdados amostrais com pós-estratificação (por sexo, idade, instrução e etapa de aprovação no CPNU) e ponderação pelo resultado da pós-estratificação.

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

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.

## 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,<sup>8</sup> 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.

## 3 ISENÇÃO DE TAXA DE INSCRIÇÃO

Conforme os editais n<sup>os</sup> 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).<sup>9</sup>

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%.<sup>10</sup>

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.

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

9. Edital de Abertura do I CNUP, 3.18. Segundo o Decreto n<sup>o</sup> 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”.

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

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 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.

### 4.1 Validação 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.

### 4.2 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).

### 4.3 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 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.

## 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.



## **Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**

### **EDITORIAL**

#### **Coordenação**

Reginaldo da Silva Domingos

#### **Assistente de Coordenação**

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

#### **Supervisão**

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Everson da Silva Moura

#### **Editores**

Aeromilson Trajano de Mesquita

Cristiano Ferreira de Araújo

Danilo Leite de Macedo Tavares

Herlyson da Silva Souza

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Leonardo Hideki Higa

#### **Capa**

Danielle de Oliveira Ayres

Flaviane Dias de Sant'ana

*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

