

## CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO DA MAGISTRATURA DO TRABALHO: BREVES CARACTERÍSTICAS DE UM PROCESSO SELETIVO INÉDITO

### Pontos-chave:

- » O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU), iniciado em 2017, selecionou candidatos ao cargo de juiz substituto do Trabalho. Foi o primeiro da história da Justiça do Trabalho do Brasil com um alcance efetivamente nacional.
- » Sobre o perfil dos selecionados, ressalta-se a relativa homogeneidade dos candidatos recrutados. Em linhas gerais, o corpo de magistrados selecionado é formado por pessoas jovens; não-negras; residentes no Sul ou Sudeste do país; com idade entre 27 e 31 anos; solteiros; portadores de título de pós-graduação lato sensu (especialização) e egressos de estratos sociais privilegiados (cuja renda média da família de origem é estimada em R\$ 4.569,90 ou mais por pessoa).
- » Os candidatos selecionados são, incontestavelmente, qualificados, porém, o perfil social específico – com pessoas que ocupam posições bastante claras no espaço social e que detêm uma estrutura de recursos sociais semelhantes entre si – pode ter impactos na formatação do perfil futuro da Justiça brasileira.



## INTRODUÇÃO

O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU) teve início em 2017 e foi organizado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), com o intuito de selecionar candidatos ao cargo de juiz substituto do Trabalho. Esse concurso foi o primeiro da história da Justiça do Trabalho com um alcance efetivamente nacional. Até então, os concursos públicos para esse cargo sempre se caracterizaram por uma feição regional, sendo organizados pelos tribunais regionais do trabalho.

Diante do seu ineditismo, o CPNU surge como um objeto relevante para a compreensão dos magistrados, que, essencialmente, serão os responsáveis por delinear o futuro da Justiça do Trabalho no Brasil nas próximas décadas, de modo que os efeitos dessa seleção se deixarão ler apenas na curva dos anos, isto é, na janela de um tempo estendido.

Esta publicação traz os principais achados de uma pesquisa que identificou o perfil dos candidatos aprovados. O estudo faz parte do “Projeto fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à justiça do trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do sistema de justiça brasileiro”, e foi realizado pelo Ipea, em parceria com o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG), ligado ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

## EVIDÊNCIAS

Dados obtidos a partir de análises e cálculos estatísticos sobre informações de registros administrativos diversos.

No I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (CPNU), realizado em 2017.



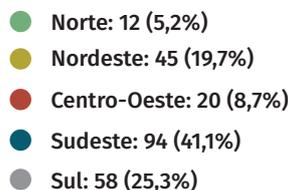
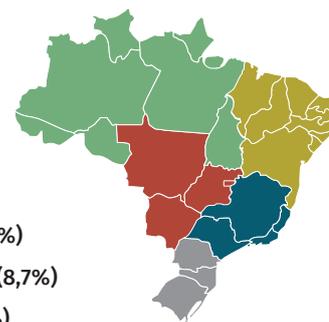
**229**

**CANDIDATOS FORAM  
APROVADOS**



Sobre o **perfil social** dos aprovados, tem-se que a maioria é proveniente das regiões Sudeste e Sul (66,4% dos aprovados), com idades entre 27 e 31 anos (52,5%), não negros (83,0%), solteiros (56,8%), não portadores de deficiência (98,7%), brasileiros (100,0%) e pertencentes a estratos mais elevados da estrutura social (63,3% com rendimento individual médio, no setor de residência de sua família, de R\$ 2.666,16 ou mais).

## Região de residência



### Sexo



112 (48,9%)



117 (51,1%)

### Idade



Até 31 137 (59,8%)



32+ 92 (40,2%)

### Cor/Raça



Não-Negro: 190



Negro: 39

### Deficiência



Deficiente: 3



Não-deficiente: 226

### Estado civil

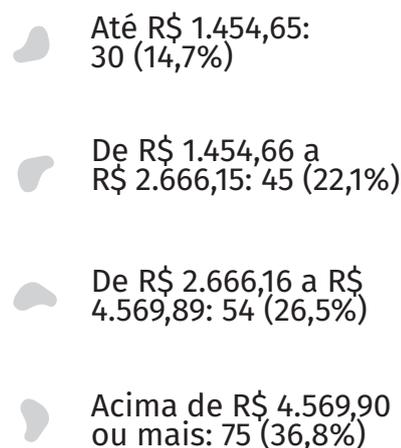


Casado:  
99 (43,2%)

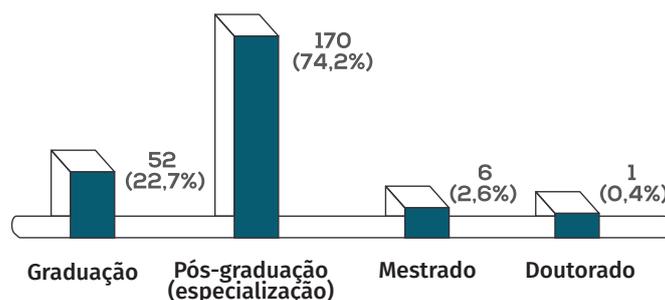


Outros (solteiro,  
separado, viúvo  
e divorciado):  
130 (56,8%)

### Rendimento individual médio no setor de residência familiar



O **perfil educacional** dos aprovados no CPNU é o de candidatos que, posteriormente à graduação em direito, dedicaram-se à pós-graduação lato sensu (74,2% deles possuem o título de especialista). É interessante perceber que a pós-graduação stricto sensu não integra o perfil típico dos aprovados: apenas 3,0% deles possuem o título de mestre ou doutor.





Sobre o **perfil laboral**, tipicamente, os aprovados apresentaram alguma experiência prévia no período entre 2008 e 2017 (os dez anos anteriores ao CPNU). Aqueles que, antes do concurso, não possuíam qualquer inserção registrada no mundo do trabalho – como assalariados ou como pessoas jurídicas – consistem em somente 14,0% dos aprovados.

	Experiência laboral prévia como							
	Assalariado		Assalariado no serviço público		Assalariado no Poder judiciário (federal ou estadual)		Pessoa jurídica	
	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%
Sem experiência	36	15,7	69	30,1	87	37,9	204	89,1
Com experiência	193	84,3	160	69,9	142	62,1	25	10,9

### Chances e probabilidades de aprovação no concurso, de acordo com o perfil dos candidatos

Candidatos **mais jovens** em 2017 (até 31 anos de idade), as chances aumentam

**4,2 vezes**

Candidatos que **possuem especialização** (pós-graduação lato sensu), as chances aumentam

**1,5 vez**

Candidatos que pertencem ao **estrato social mais elevado** (rendimento individual médio no setor de residência familiar de R\$ 4.569,90 ou mais), as chances aumentam

**2,0 vezes**

Candidatos que trabalharam como **assalariados no setor público** em algum momento entre 2008 e 2017, as chances aumentam

**1,9 vez**

Candidatos que trabalharam como **assalariados no Poder Judiciário** em algum momento entre 2008 e 2017, as chances aumentam

**3,0 vezes**

Candidatos que trabalharam com **salário ou remuneração mais elevada** (valores “acumulados” de R\$ 278.332,01 ou mais entre 2008 e 2017), as chances aumentam

**2,4 vezes**

## DIAGNÓSTICO

Diagnóstico baseado nas evidências detectadas.

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

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

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

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

Os indivíduos que acumulam todos esses traços contam com probabilidades de aprovação 57 vezes maiores que as dos que não possuem nenhuma dessas características sociais, educacionais e laborais.

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

# RECOMENDAÇÕES

Recomendações baseadas no diagnóstico realizado.

O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho representou um esforço inédito no processo de seleção de magistrados trabalhistas no Brasil. No entanto, o perfil dos selecionados, bastante homogêneo, indica que, de forma planejada/deliberada ou não, houve um recrutamento bastante circunscrito, selecionando pessoas que ocupam posições bastante claras no espaço social e que detêm uma estrutura de recursos sociais semelhantes entre si (idade reduzida, origem social privilegiada, trabalho mais bem remunerado etc.).

Os dados aqui apresentados nos chamam a atenção para a necessidade de se compreender essa realidade, que permite complexificar os sentidos do recrutamento realizado pelo concurso, podendo, eventualmente, subsidiar processos seletivos ulteriores, tendo como horizonte o aprimoramento técnico e institucional da Justiça do Trabalho no país.

Nesse contexto, faz-se necessário discutir, por exemplo, esse possível padrão de seletividade encontrado no concurso em estudos posteriores. Uma iniciativa nesse sentido será o objeto central de próximo relatório a ser apresentado no âmbito do projeto Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho, desenvolvido em conjunto pela ENAMAT/TST e pelo Ipea.

## EXPEDIENTE

### Estudo: O I Concurso Público Nacional Unificado da magistratura do trabalho

#### Coordenador de pesquisa

Alexandre Cunha (Ipea e IPC-IG)

#### Pesquisadores

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

### EM QUESTÃO – Evidências para políticas públicas

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

##### Diretor

Flavio Lyrio Carneiro

##### Diretor adjunto

Fabio Schiavinatto

##### Núcleo de Disseminação de Pesquisa

Camila Escudero | edição  
 Raquel Tavares | conteúdo  
 Victor Gomes | design e diagramação

