

Carreiras Jurídicas no Brasil: Estrutura e Dinâmica da Magistratura do Trabalho no Período Recente

Prestação e gestão do trabalho no setor da justiça e nos tribunais: trabalho, teletrabalho, imediação e distância na prestação judicial e do sistema de justiça

André Gambier Campos: Pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Positivo (PPGD/UP).

Maria Garcia graduanda em Direito da Universidade Positivo (UP).

Resumo

As transformações operadas pela Constituição Federal/1988 alteraram a estrutura do Estado brasileiro, com impactos inclusive no Poder Judiciário, que se tornou mais republicano e democrático. Os magistrados tiveram papel ativo nesse contexto de transformação do Judiciário, liderando os processos de revisão da estrutura e do funcionamento deste poder. Mas note-se que os magistrados estiveram longe de constituir uma elite unitária e homogênea, que planejasse uma transformação consensual do Judiciário. Até porque esses magistrados possuíram origens geográficas, econômicas, sociais e políticas distintas. Essas diferenças acabaram por resultar em grupos com organizações e atuações variadas dentro deste poder. Tais circunstâncias despertaram o interesse de pesquisadores em traçar os perfis desses operadores do direito, o que resultou em trabalhos com múltiplos pontos de vista e abordagens. Este artigo procura estudar os perfis e as trajetórias de uma parcela importante dos atuais magistrados brasileiros: aqueles que integram a Justiça do Trabalho. Para tanto, procura analisar os magistrados recém-aprovados no concurso nacional de 2017, que foi o primeiro concurso nacionalmente unificado da Justiça do Trabalho. Seja no que se refere aos seus perfis, seja no que concerne às suas trajetórias, esses magistrados são analisados sob perspectivas demográficas, sociais, acadêmicas e profissionais. Em complemento à pesquisa empírica, resenha-se também parcela relevante da literatura sobre a Justiça do Trabalho e seus magistrados. Com essa resenha da literatura, procura-se recuperar o histórico e atual contexto jurídico, sociológico, político e econômico da Justiça do Trabalho e de seus magistrados.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; magistrados; perfis; trajetórias.

Introdução

As transformações operadas pela Constituição Federal/1988 podem ser notadas de distintas formas, como: i) modificação da natureza do Estado, passando a ser republicana, democrática e de direito; ii) transformação da relação entre o Estado e a sociedade, incluindo-se aí os cidadãos e as organizações civis por eles integradas; iii) alteração da estrutura da federação, com novos papéis desempenhados por União, estados e municípios; iv) modificação da relação entre os poderes, no âmbito de todos esses entes federados; v) transformação da atuação e do custeio da atuação do Estado, em áreas tão distintas como a econômica e a social;

vi) alteração do corpo burocrático responsável pela organização e pelo funcionamento do Estado.

O Poder Judiciário também foi objeto de mudanças dentro do corpo estatal, com reflexos em sua relação com os demais poderes. Sua atuação na resolução de conflitos avançou por áreas antes não alcançadas, especialmente nas searas econômica e social. Sua interação com a sociedade alterou-se, com as demandas das organizações civis exigindo atenção crescente. Em outros termos, o Judiciário não passou ileso por toda a transformação registrada no perfil do Estado, que se tornou mais republicano, democrático, de direito e ‘positivo’ – no sentido de ser um Estado que não deveria apenas restringir sua atuação, para assegurar a liberdade dos cidadãos, mas que deveria sim ampliar sua atuação, para promover a igualdade e o bem-estar entre eles.

Dentro do Poder Judiciário, esse conjunto de mudanças ocorreu sob a égide de uma elite bastante específica: o corpo de magistrados, essa elite sempre foi uma das que se destacaram no controle do Estado brasileiro, ao lado da dos militares, dos economistas, dos advogados, dos médicos e dos educadores (representando tais elites estritamente em termos profissionais ou corporativos). E, após 1988, os magistrados tiveram sob sua responsabilidade a reformulação da estrutura e do funcionamento do Judiciário, de maneira a fazer com que ele enfrentasse os desafios que se abriam na esfera pública. Ocorre que falar de uma elite, no singular, pode não condizer com a realidade. Mesmo antes de 1988, os magistrados denotaram-se por uma diversidade de origens geográficas, econômicas, sociais e políticas. Em alguma medida, essa diversidade foi o resultado da existência de variados mecanismos de recrutamento (por concursos públicos, por indicações políticas e assim por diante), bem como de distintos processos de socialização dentro da magistratura (por distintas escolas de formação etc.).

Por outro lado, é importante mencionar que essa diversidade resultou na constituição de grupos com organizações e atuações muito diferenciadas dentro do Judiciário, até mesmo do ponto de vista cultural (‘cultura jurídica’, que situa os magistrados dentro do universo jurídico, bem como que os orienta em sua atuação nesse universo). E aí está o foco deste artigo, que traçou os perfis dos magistrados, bem como rastreou suas trajetórias ao longo do tempo. Perfis traçados do ponto de vista demográfico, social, acadêmico e profissional. E, também, de trajetórias rastreadas do ponto de vista acadêmico e profissional. Imerso em uma espécie de ‘sociologia judiciária’ (não necessariamente ‘jurídica’), este trabalho jogou luz adicional (e atualizada) sobre aspectos já estudados em outros trabalhos (mencionados nas referências ao final). Aspectos como a origem e a constituição do corpo de magistrados, que talvez possam explicar muito da organização e da atuação (até mesmo em termos de ‘cultura jurídica’) do Poder Judiciário.

Mencione-se, por fim, que este artigo está focado em um dos ramos mais relevantes do Judiciário brasileiro: a Justiça do Trabalho. Por diversas razões, que ficarão mais claras ao longo deste trabalho, os magistrados analisados são aqueles que integram este ramo – e, mais especificamente, os que acabaram de ser admitidos, por meio do concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho (doravante CPNU).

Contexto histórico da Justiça do Trabalho

No contexto social e histórico dos Direitos e da Justiça relacionados ao trabalho, a autora Maria Celia Paoli (**Os Direitos do Trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas**) observou no contexto histórico das leis trabalhistas da era Vargas a sua contraposição com os

princípios liberais anteriores da República de 1889 e o modo pelo qual integrou a população marginalizada socialmente (trabalhadores livres, em sua maioria emancipados da escravidão) ao mundo coletivo (“identidade cultural disciplinada”), fortemente ligado ao trabalho associado sindicalmente, única e por categoria profissional. Essa estrutura sindical (“órgão estatal”) esteve sob o controle do Estado por sete anos (Decreto-lei de julho de 1939).

O contexto social da época (da Abolição da escravidão à República), necessitava de maior regulamentação das relações de trabalho para controlar e centralizar essa parte da população, colocá-la sob o Estado intervencionista, diante das imprudentes elites políticas liberais, que não relacionavam a “questão social” à “questão política” como ponto importante do futuro do país, e do liberalismo da Constituição da República, vinculada aos valores ultrapassados do liberalismo europeu do Século XIX.

Anos depois, a exaustão desse modelo projetado pelo Estado é atacada pela classe de empregados e empresários, que objetivaram algo maior, a partir da modificação de sua relação com o Estado, questionando-se o sindicalismo corporativista burocrático e as regras de monopólio das relações de trabalho (pensada a partir de novos modelos de organização coletiva dos trabalhadores). Ocorre, então, uma reestruturação produtiva, decorrente da constante evolução social vivida, a partir de diferentes formas de contratação realizadas simultaneamente no mercado de trabalho e que acabam por desgastar as relações de trabalho, tornando-o heterogêneo e segmentado. As inovações tecnológicas são confrontadas pelo poder das organizações de trabalhadores nos locais de trabalho, segundo Maria Celia Paoli. Com isso, foi inevitável o ataque às deficientes estruturas burocráticas de decisão governamental, em oposição à legislação formulada na década de 30.

A permanência do sindicalismo corporativo estatal com outros valores jurídicos e normas sociais (num “pluralismo jurídico”), em razão do surgimento das mobilizações coletivas autônomas dos trabalhadores nos anos de 1980, conseguiu desentranhar as relações de trabalho do controle do Estado e das manipulações legislativas empresariais, tornando as organizações de trabalhadores entidades autônomas.

O “liberalismo econômico” tratava os conflitos entre patrões e funcionários como de fácil solução entre as partes, desta forma era inviável o entendimento dessas relações a partir das liberdades políticas. Era necessário que as relações fossem disciplinadas por matéria pública, com a possibilidade de intervenção jurídica, atendendo a todos os tipos de conflito. Entra, desta forma, em cena a Justiça do Trabalho, a partir de um “pacto imposto entre o Estado e os trabalhadores”, regulamentando o monopólio estatal do direito de regulamentação. Os *boards descentralizados administrativamente*, adotados nos Estados Unidos e que definem regras para o campo onde atuam, e as *propostas dos juristas italianos corporativistas* (organismos coletivos que elaboram as linhas de atuação da Justiça do Trabalho) serviram de base para essa concepção adotada no Brasil.

Os sindicatos, assim, parceiros da Justiça do Trabalho criariam no povo uma solidariedade social, primeiro funcionando como “Juntas de conciliação e julgamento”, desde o governo provisório, junto a um juiz togado. A seguir a Justiça do Trabalho passou a ser formada por uma processualística própria, capaz de enunciar normas, conciliar e arbitrar compulsoriamente os conflitos e executar suas decisões. A Fonte principal da Justiça do Trabalho, que a valorizou como instituição, foram as reivindicações grevistas (em forma de direitos) arruinadas pelos movimentos operários desde o início do mercado de trabalho livre. Sua principal característica, que a acompanhou durante suas modificações em 1946 (deixando a função administrativa) e na ditadura militar (deixou de arbitrar normas salariais, sem eficácia sobre a garantia pela estabilidade empregatícia), foi a de ser uma base contraditória, capaz de

conhecer e mediar conflitos, decidindo a favor do mais fraco. Desta forma opera no limítrofe entre a certeza do trabalhador sobre a existência de direitos trabalhistas, a incerteza de onde estão localizados e se ainda continuarão a existir, podendo ser revisados sem aviso prévio.

Os estragos legislativos das formas de negociação coletiva, pela longa apropriação burocrática dos direitos mínimos trabalhistas, pelos dispositivos que tornavam obrigatória a conciliação e a arbitragem para suspensão do trabalho ou a convenção coletiva em decisões sobre as condições de trabalho, tornaram todas elas extensivas a outras categorias fora do litígio. O sistema de sindicato único por categoria, a compulsoriedade da contribuição sindical, a proibição à greve e a prévia especificação dos direitos que compunham as condições de trabalho acabavam por fazer com que os tribunais do trabalho impedissem a interlocução direta entre as classes sociais. E por fim, os contratos coletivos permeados pelos sindicatos não incorporavam a democracia da lei que era fruto do diálogo entre as propostas conflitantes. Quanto ao disposto da greve, liberada com restrições nos anos 1940, situações como motivação, quórum da assembleia para votá-la e os usufrutuários dela eram pré-definidas de forma minuciosa.

Sobre as instituições e as concepções históricas do mercado de trabalho brasileiro (Werneck Vianna) o capitalismo brasileiro é resistente em aceitar a pluralidade e a livre movimentação para os trabalhadores.

Por conseguinte, quanto aos meios pelos quais o direito do trabalho e sua justiça organizada cumprem as exigências de justiça e de democracia, simultaneamente, Maria Celia Paoli afirma que é imperante alterar a forma como se opera e se institui os direitos coletivos e individuais trabalhistas, começando-se pela atualização das funções disciplinares e burocráticas da Justiça, retirando um pouco de seu caráter legalista e normativista. Assim, as determinações, regulações caminham para um espaço para a negociação entre diferentes pontos de vista sobre legitimidade, a partir das próprias experiências vivenciadas durante a crise, pois um dos grandes impasses vivenciados no contexto jurídico-político é a sua ordem constitucional formulada de forma desregulada, em que vários dispositivos legais se viam incompletos, gerando conflitos de estratégias informais de negociação em uma realidade socioeconômica explosiva e conflitiva, fazendo com que a todo momento haja a reinterpretação dos próprios princípios constitucionais.

Quanto a constante mudança e coexistência das relações de trabalho, as relações hierárquicas dentro das fábricas, dos requisitos de qualificação, durante o processo capitalista brasileiro, Maria Celia Paoli identificou a tentativa de fragmentação da sociabilidade coletiva organizada, principalmente frente às táticas de redução de custos e administração da força de trabalho (uso de maneiras diferenciadas de contratação e dispensa - desemprego).

No mercado de trabalho na Grande São Paulo entre 1985 e 1991 (pesquisa de Annez Troyano), 24% dos funcionários de empresa privada laboravam sob um “contrato flexível”, em que metade deles estava em situação ilegal (até carteira assinada), porque essas pessoas jurídicas de direito privado assinavam várias modalidades de contratos de trabalho e “flexibilizavam” suas relações jurídicas, sujeitando os trabalhadores a ou aceitarem aquela forma de emprego ou a deixassem o emprego.

A autora trouxe que uma das propostas mais relevantes até a década de 1990 em relação à reestruturação dos direitos do trabalho e de sua operação, foi a reformulação do contrato coletivo de trabalho, eliminando constrangimentos ilegais (a) complementando o processo de autonomia sindical, excluindo a representação por base territorial e o monopólio dela por categoria profissional e a contribuição compulsória sindical, e b) atualizando a legislação das greves, retirando os sinais prévios de tempo e espaço). Houve a promoção da liberdade de

atuação das partes envolvidas no conflito, retirando da Justiça do Trabalho a obrigatoriedade em solucionar todos os conflitos.

Contemporaneamente aos sessenta anos da Justiça do Trabalho, Ângela de Castro Gomes (em “Retrato Falado: a Justiça do Trabalho na visão dos magistrados”) reuniu os relatos profissionais de seus magistrados de várias regiões do país, a fim de refletir a trajetória jurídica da instituição, por meio de entrevistas realizadas entre os anos de 2004 e 2005. Nesta época acabara de ser aprovada a EC nº 45/2004 que realizou a Reforma no Judiciário e, em especial em seu art. 114, na Justiça do Trabalho, passando a esta a competência para apreciar “relações de trabalho” e não apenas “de emprego”.)

São estabelecidos dois marcos temporais durante as entrevistas: a promulgação da Constituição/1988 e a Emenda Constitucional nº 45/2004. Esses magistrados ou tiveram sua formação intelectual, política e profissional durante o regime militar ou no período de abertura política, em que a Constituição/1988 foi a base de seus princípios. O regime militar trouxe aos depoimentos o sentido político atribuído aos direitos trabalhistas (pelos juízes a partir de 1970), enquanto a centralidade do papel político-social se insere numa sociedade de desigualdades raciais.

Nos primeiros anos, a Justiça do Trabalho sofreu com o desprestígio e a pouca importância que lhe foi conferida, incluindo seus magistrados, por ser considerada um “direito menor” em razão de suas características fundamentais. Já com a Constituição/1988 o quadro muda, diante da valorização sistêmica dos direitos sociais e do trabalho, fortalecendo o Ministério Público e o Ministério Público do Trabalho, a partir da Ação Civil Pública, reconhecendo a justiça dos direitos coletivos, que é o ponto cerne da Justiça trabalhista.

O desprestígio tem início já na época da Constituição de 1934, com sua criação. As posições liberais clássicas e individualistas foram contra a instituição da Justiça do Trabalho ao defender o autoritarismo do Estado. Em 1938 foi publicado o projeto de lei orgânica da Justiça do Trabalho, regulado em 1939, regulamentado em 1940, inaugurada em 1941 e consolidadas as leis trabalhistas em 1943 (texto da CLT). Era subordinada, de início, ao Poder Executivo e não ao Judiciário, o que a afastava dele, apenas sendo-lhe integrada em 1946. Era voltada exclusivamente a resolver problemas individuais e coletivos entre empregados e empregadores, atendendo ao cidadão comum, justificando a intervenção do Estado para proteger o hipossuficiente. Desta forma pautava-se pelo fácil acesso, gratuidade de custos, dispensa de advogados, oralidade, informalidade nos julgamentos, preferência pela conciliação, incorporação dos juízes classistas ou vogais (representantes de empregados e empregadores - facilitadores das conciliações). Esse sistema de justiça já vigorava em outros países da América Latina e Europa nos anos 1930-40, sendo implementado no Brasil também em órgãos da administração do Estado, em conselhos técnico e em autarquias.

Com a Constituição de 1937 passou a existir os cargos de Procurador Geral do Trabalho nas Procuradorias Regionais do Trabalho que funcionariam junto aos Conselhos Regionais (Tribunais Regionais do Trabalho), representando os trabalhadores, ao fiscalizar a aplicação correta da legislação. Em 1970, de forma inovadora, no regime militar, aos trabalhadores rurais foi assegurado os direitos previdenciários.

O menosprezo à Justiça do Trabalho foi acentuado em 1964 (Maurício Godinho Delgado. 2005:299). Ângela Gomes esclarece que entre os anos de 1960 e 1980 houve na realidade um “bloqueio político ao caminho clássico de inclusão social, via legislação do trabalho, mas sem sua eliminação formal”, tornando-o defasado, na contramão de países vizinhos e europeus. Contudo, pelos relatos trazidos dos magistrados do Trabalho, o ponto

positivo da iniciação dessa área da justiça nessa época se deu pelo fato de que mesmo em regime militar o debate intelectual em sala de aula era mais aberto do que aquele ministrado e vivenciado em outras disciplinas.

Quando instalada no Brasil em 1941, a Justiça do Trabalho estava presente com tribunais apenas em oito regiões (nas capitais do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Bahia, Pernambuco, Ceará e Pará/Amapá), aumentando esse número gradativamente, chegando em 1990 ao total de vinte e quatro regiões com tribunais.

Em 1990, mesmo com a promulgação da Constituição/1988 e com a formação dos novos magistrados esclarecidos com seus ideais, a Carta Magna não foi posta em prática devido às ideias de flexibilização radical e de desregulamentação neoliberais, em contrapartida ao que o direito do trabalho objetivava (intervencionista), principalmente durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), considerado o mais duro para a Justiça do Trabalho.

A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), criada em 1976 em São Paulo, empenhou-se ativamente reagindo às tentativas de mudança prejudiciais à legislação trabalhista, por meio de seminários e denúncias.

A partir de 1980-90 passou a instituição nacional, na qual os funcionários, em sua maioria, eram concursados. Em 1998, com a EC nº 28, a Justiça do Trabalho passou a arrecadar créditos previdenciários, tornando-a uma imensa fonte de lucro à União, já que conseguiu (e consegue) arrecadar muito além do se faria em uma execução normal, revertendo o status de justiça desprestigiada e “menor” que carregou por anos. Em 1999 os juízes classistas foram extintos, sinalizando o fortalecimento da Justiça trabalhista.

O artigo produzido por Regina Morel e Elina Pessanha, intitulado “A Justiça do Trabalho” é resultado do projeto de pesquisa interinstitucional (CPDOC/FGV e IFCS-UFRJ) “História da justiça e dos direitos do trabalho no Brasil”.

As reformas sociais laborais esboçam seus primeiros traços em 1891, quando se proporcionou proteção ao trabalho do menor de idade. Em seguida, em 1903 estabeleceu-se a sindicalização rural, em 1907 a lei de sindicalização de todas as profissões, em 1919 a lei de Acidentes de Trabalho, em 1923 a lei Eloy Chaves sobre as caixas de aposentadoria e pensões nas empresas de estradas de ferro (expandidas a outros setores). Apenas em 1926 a partir da Reforma Constitucional que passou a vigorar uma Constituição com referência expressa à legislação trabalhista. Em 1931 adveio o Decreto nº 19.770 a fim de regular a sindicalização das classes patronais e operárias, sendo no mesmo ano instalado o novo Departamento Nacional do Trabalho que em 1932 atuou em conjunto com as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento.

Os primeiros projetos de Justiça do Trabalho datam dos tribunais rurais em São Paulo (do governador Washington Luiz, em 1922) ao resolver conflitos entre patrões e colonos. Com a Constituição/1934 foi instituída a Justiça do Trabalho (art. 122). A partir de então é assegurado o estatuto da pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos, sendo determinada a jornada diária de oito horas e as convenções coletivas. Com a Constituição/1937 a estrutura sindical e seu controle foram fortalecidos (estabelecendo sua unicidade, imposto compulsório e enquadramento sindical, por exemplo).

Os Tribunais do Trabalho e as Comissões de conciliação eram compostas a partir de eleição paritária de representantes de patrões e de empregados, cujo presidente designava-se por indicação do governo. O Ministério do Trabalho (justiça administrativa) estruturou a Justiça do Trabalho em três instâncias: a) Juntas de Conciliação e Julgamento; b) Conselhos Regionais do Trabalho; c) Conselho Nacional do Trabalho.

A tardia incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, afetou os próprios juízes do Trabalho, cuja remuneração e direitos levaram décadas para serem equiparados ao restante da do Poder Judiciário. O Primeiro Concurso público para juiz foi em 1959. Na década de 1980 cresce de maneira extraordinária o número de demandas trabalhistas, por trabalhadores sindicalizados, valendo-se de greves, negociação direta com empresas, proporcionando maior visibilidade aos problemas relacionados ao ambiente de trabalho e comissões de fábrica. Tal contexto ocorreu em meio a expansão das varas trabalhistas e se justifica em 1990 em razão da precariedade nas condições de Trabalho e das desatenções trabalhistas quanto às rescisões contratuais, por parte dos empregadores.

O perfil do magistrado do trabalho em 2004 era: jovem (dados do TST), com menos de quarenta anos, formação universitária (em maioria) durante a democratização da sociedade brasileira (Constituição/1988), maior presença de mulheres (43% dos juízes de primeiro grau e 36,5% nos tribunais), circunstância observada principalmente em âmbito trabalhista do que em outras áreas da Justiça, 86% autodeclaradas de cor branca, 10,8% de cor parda e 1,2% de cor preta.

O processo de formação dos juízes, quando ingressam na carreira passam por socialização comprometida com a Instituição e seus princípios (parte nas Escolas de Magistratura e parte “on the job”), sob rígido controle dos Tribunais Regionais. Há elevado associativismo entre os magistrados, com 98% filiados à Anamatra (criada da articulação de entidades estaduais e intermediadora entre os representados, o TST e o Conselho Nacional de Justiça do Trabalho).

Quanto a mobilidade social dos juízes, principalmente quando comparados seus vencimentos e escolaridade com o de seus pais, constatou-se que os magistrados têm como origem diferentes classes sociais. Dos progenitores dos magistrados, 40% não chegou a concluir o ensino Fundamental, 8% dos pais e 6% das mães não conseguiu sequer completar uma única série escolar, cerca de 30% dos pais e 20% das mães têm instrução superior, quadro social que representou um “esforço maior” de mobilidade social experimentado pelos juízes.

Da pesquisa realizada entre os magistrados de várias regiões, registrou-se que a maioria apoia a ampliação da competência (abarcando todas as relações de emprego) da Justiça do Trabalho introduzida pela Reforma do Judiciário, demonstrando interesse em chegar até o trabalho informal e outras relações precárias de trabalho. Quanto aos direitos coletivos atingidos pela Reforma do Judiciário, em especial quanto a necessária concordância das duas partes do conflito trabalhista (sindicatos de patrões e trabalhadores) para instauração da demanda na Justiça do Trabalho, este tipo de negociação foi visto como manobra para dificultar o acesso à Justiça (65% dos magistrados no Nordeste e 54% no Sudeste/Sul). Em contrapartida, 70% dos entrevistados elogiaram a forma de execução conhecida como penhora on-line. Houve ainda, por 80% deles, a preocupação com a limitação dos graus de recursos aos tribunais superiores, sendo que 73% estavam visando maior celeridade nas execuções.

Dos resultados empíricos sobre o tema

A resenha literária até o momento conseguiu demonstrar o contexto histórico de criação e de desenvolvimento da Justiça do Trabalho. Passando à segunda etapa do trabalho aqui realizado, qual seja delinear os perfis dos atuais integrantes da magistratura brasileira, considerando suas questões demográficas, sociais, acadêmicas e profissionais, optou-se por trazer a descrição inédita do perfil dos candidatos I) inscritos e II) aprovados no CPNU, organizado pela ENAMAT, em agosto/2017, para seleção ao cargo de Juiz Substituto do

Trabalho. Esse foi o primeiro concurso de alcance nacional, já que anteriormente era regionalizado, realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho local.

1.1. Dos candidatos inscritos no CPNU

Partindo dos relatórios da Pesquisa TST/ENAMAT e IPEA (Cunha e Campos, 2019; Campos e Cunha, 2020), que trouxe informações sobre os candidatos ao CPNU, a primeira análise mostra que 13.604 pessoas se inscreveram, sendo que 17,8% deles desistiram logo na primeira etapa. Do restante, 82,1%, apenas 9,9% (1340 indivíduos) passaram para a próxima etapa (72,3% não conseguiram, sendo que 61,7% não foram habilitados (não acertaram o mínimo exigido) e 10,6% foram habilitados, mas não classificados). Desse novo universo, 95,2% realizaram a prova discursiva e 40,3% (540 indivíduos) aprovados conseguiram atingir a etapa de elaboração de sentença. Para essa de agora, todos compareceram, contudo, apenas 51,7% alcançaram a etapa seguinte de inscrição definitiva (consistia na apresentação de documentos, realização de exames, sindicância de vida pregressa e investigação social, confirmação de atividade jurídica e adequação às vagas reservadas). Assim, 269 indivíduos obtiveram a inscrição definitiva e foram convocados à prova oral, dos quais 229 foram habilitados na prova oral e passaram à avaliação de títulos, sendo aprovados definitivamente, correspondendo a 1,7% dos 13.604 inscritos no CPNU. Desta forma, as etapas do concurso que mais eliminaram candidatos foram: 1º) prova objetiva (absoluta e relativamente), 2º) prova discursiva e 3º) elaboração de sentença.

Ainda, vale a observação de que, nas etapas iniciais, houve um número expressivo de candidatos inscritos, mas que não compareceram às provas ou foram excluídos, totalizando 2.495 indivíduos (18,3%). (Figura 1).

Figura 1 – Fluxo comparativo de candidatos aprovados em cada uma das etapas do concurso

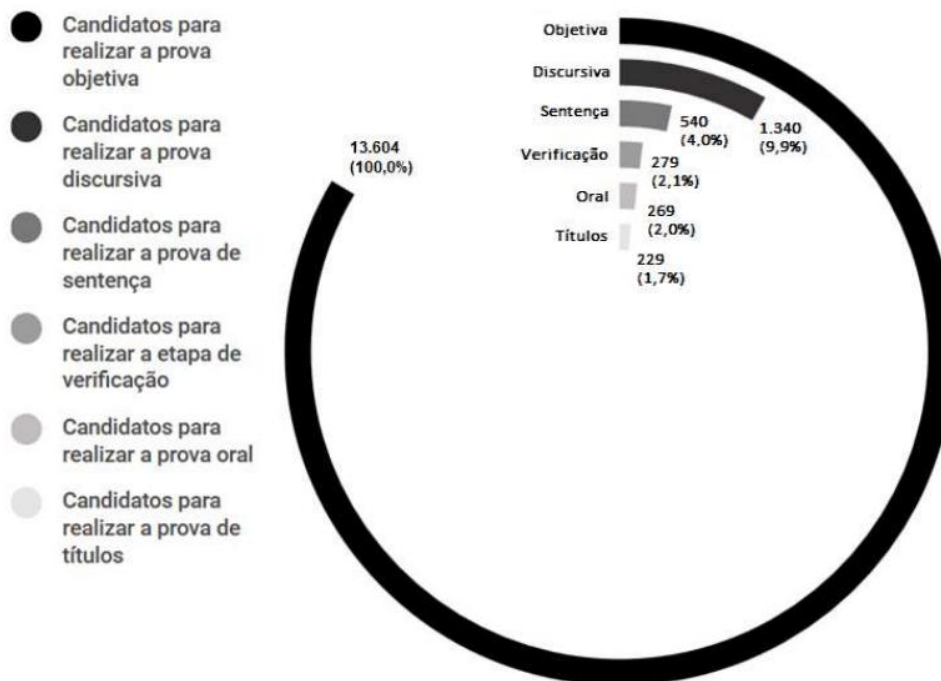


Figura 1. Número e porcentagem de candidatos em cada etapa – CPNU.
Fonte: Pesquisa TST/ENAMAT e IPEA.

Paralelamente, sob uma análise qualitativa, especificamente quanto aos padrões de seletividade dos perfis dos candidatos em cada etapa, tem-se os resultados subdivididos e comparados em dois grupos: a) perfil social e educacional; b) perfil laboral.

a) Perfil social e educacional

Quanto à localidade de origem dos candidatos, houve uma constante alteração conforme as etapas foram avançando, contudo, observou-se uma maior representatividade de indivíduos da região sul do Brasil, já que representavam 14,9% dos inscritos, mas chegaram a 25,3% do total habilitado na prova oral.

Quanto ao sexo, as mulheres representavam 55% dos inscritos terminando por 51,1% do total habilitado na prova oral. Em relação à idade, os mais velhos (32 anos ou mais) no momento da inscrição correspondiam a 67,5%, diminuindo sua participação no decorrer do certame e o terminando com 40,2% habilitados na prova oral. Já na questão pertinente à raça, os autodeclarados negros estavam em 26,3% inscritos, diminuindo para 17% como habilitados na prova oral, o que significou uma baixa participação e seleção (embora houvesse vagas reservadas por conta da raça). No atinente a pessoas com alguma deficiência, significaram 2,1% dos inscritos, sendo apenas 1,3% habilitados na prova oral (embora houvesse vagas reservadas), configurando uma representativa diminuição com o avanço do processo de seleção. Já em relação ao estado civil, quase não houve alteração, sendo que houve 55,6% inscritos solteiros/separados/divorciados/viúvos, passando este número para 56,8% quando da

aprovação na prova oral. A nacionalidade no momento da inscrição era de 99,9% já unificando para 100% como brasileiros na etapa seguinte. No que toca à instrução, foram 62,7% inscritos com pós-graduação lato sensu e 74,2% que foram habilitados na prova oral. Já em sentido inverso, desacelerando a participação durante o certame, 32,1% dos inscritos eram só graduados (dos quais 22,7% foram habilitados na prova oral) e 5,2% possuíam pós-graduação stricto sensu (chegando a 3,1% habilitados na prova oral). Por fim, quanto ao estrato social, identificado a partir da renda auferida nos seus respetivos setores de residência, observou-se uma paridade entre os inscritos (25% de cada estrato social), contudo, houve uma maior participação do estrato mais afluyente (renda média per capita de R\$ 4.569,90 ou mais), conforme o avanço do CPNU, sendo habilitados na prova oral 36,8% desse grupo frente a 14,7% do grupo de menor renda (até R\$ 1.454,65). Para tal análise, aqui foi considerado o rendimento per capita no setor censitário de residência de: a) até R\$ 1.454,65, b) de R\$ 1.454,66 a R\$ 2.666,15, c) de R\$ R\$ 2.666,16 a R\$ 4.569,89, d) R\$ 4.569,90 ou mais. (Figuras 2, 3, 4 e 5).

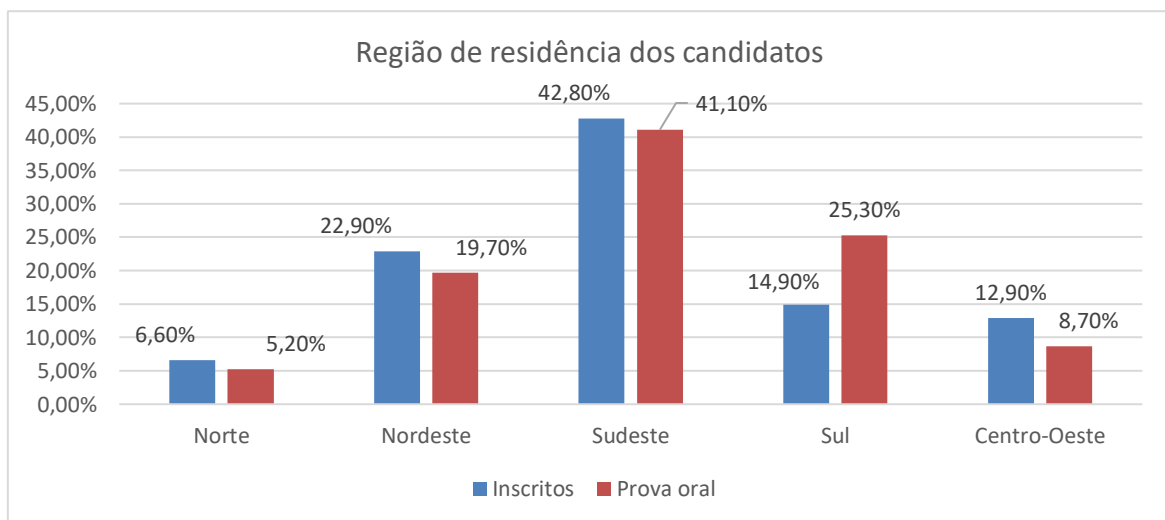


Figura 2. Gráfico da região de residência dos candidatos.
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST.

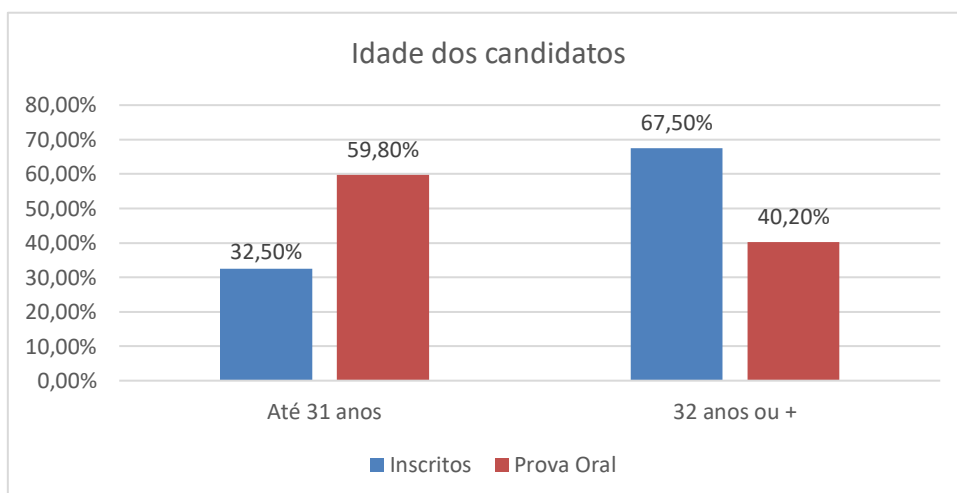


Figura 3. Gráfico da idade dos candidatos.
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST.

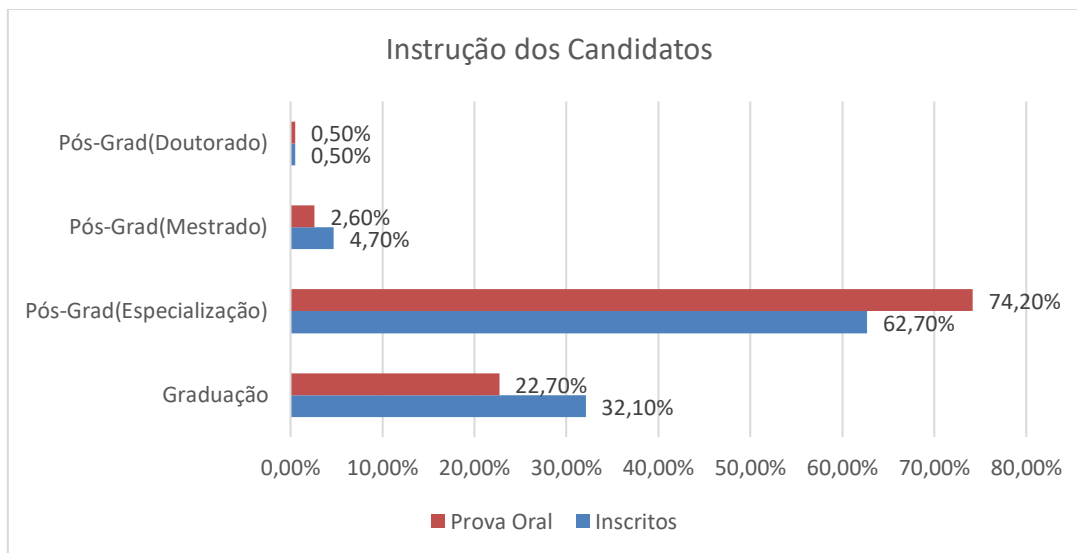


Figura 4. Gráfico sobre a instrução dos candidatos.

Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST.

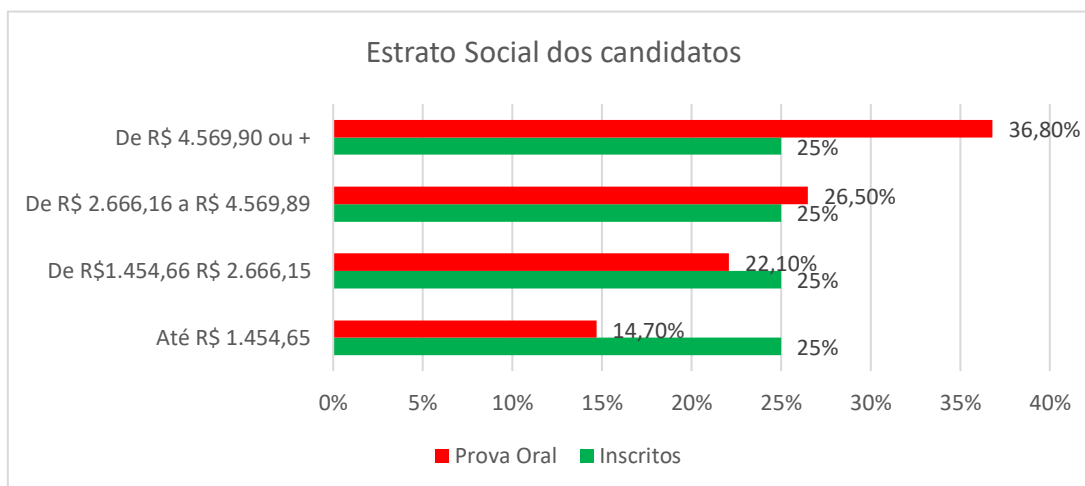


Figura 5. Gráfico sobre o estrato social dos candidatos.

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

b) Perfil laboral

Neste tópico, foi considerada a experiência de trabalho no recorte temporal dos dez anos anteriores ao CPNU (2008 a 2017), em que 75,1% dos inscritos já tiveram experiência. O número tende a aumentar conforme vão evoluindo as etapas, chegando a 84,3% habilitados na prova oral que laboraram.

Especificamente sobre o labor no setor público, 51,3% inscritos e depois 69,9% dos habilitados na prova oral possuíam essa experiência. Quanto à experiência de trabalho no Poder Judiciário, houve 32,5% inscritos com essa característica, invertendo os números e terminando com 62,1% habilitados na prova oral.

Outro ponto relevante apontado pela pesquisa é que os candidatos com mais horas trabalhadas obtiveram melhores colocações, durante o certame, já que 51,7% tinham histórico de 40 horas ou mais de jornada semana, chegando a 62,5% habilitados na prova oral. Outro tipo

de labor identificado, mesmo em menor quantidade, foi o como pessoa jurídica (como a sociedade em empreendimentos – escritório de advocacia, por exemplo), representado em 19,7% dos inscritos e 10,9% dos habilitados na prova oral. Assim, tem-se que 81,9% dos inscritos já passaram pelo labor assalariado ou como pessoa jurídica, finalizando com 86% dos habilitados na prova oral. Em contrapartida, 18,1% dos inscritos e 14% dos habilitados na prova oral não possuíam qualquer dessas experiências. Quanto a remuneração em si, dentro desse período de 2008 a 2017, constatou-se uma evolução positiva na renda dos candidatos, o que lhes oportunizou uma mobilidade social ascendente, embora seus rendimentos, em 2017, ainda fossem bem menores que os de um Juiz Substituto do Trabalho (edital do CPNU estipulava em junho/2017 vencimentos no valor de R\$ 27.500,17, que atualizados para abril/2019, correspondiam a R\$ 29.632,62, de acordo com o IPCA Geral/IBGE), o que de fato concretizaria uma acentuada e repentina mobilidade social. Para confirmar essa mobilidade, foram realizados cálculos quanto a evolução anual remuneratória dos candidatos (assalariados e pessoas jurídicas) ao longo dos dez anos, em cada etapa do CPNU, encontrando-se como resultado que: os inscritos sem aprovação em nenhuma etapa tiveram uma evolução menor (variação média de +9,5% ao ano), entretanto conforme vai progredindo o concurso, a partir da aprovação na prova discursiva, prova de sentença, inscrição definitiva e prova oral houve um nivelamento na evolução dos vencimentos, em que estes chegaram a +19,1% ao ano. Outro ponto é que os inscritos sem aprovação, em 2017, auferiam em média uma renda de R\$ 6.944,11, enquanto os que foram aprovados na sequência percebiam renda média de R\$ 10.241,84. (Figuras 6, 7, 8, 9 e 10).

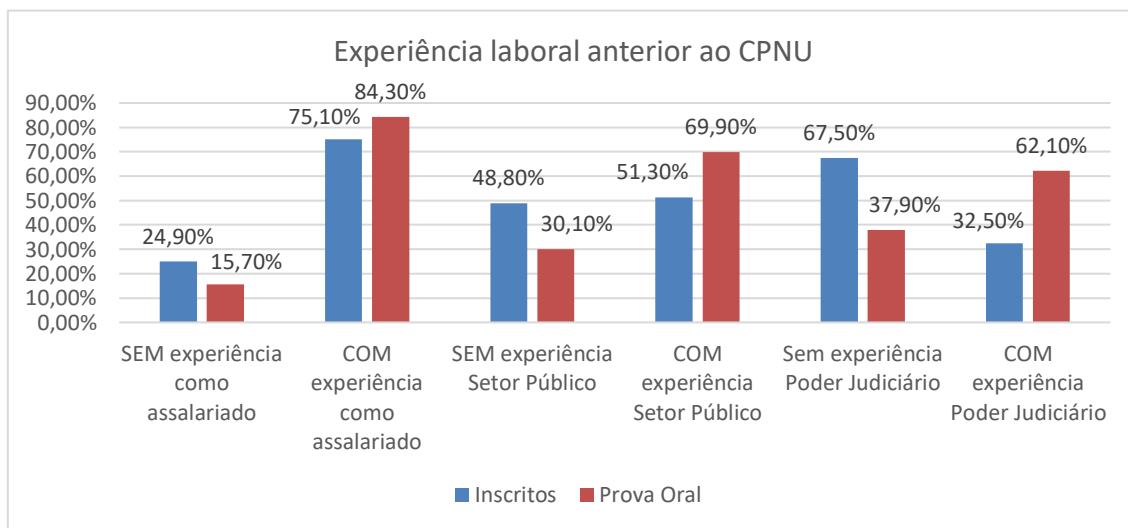


Figura 6. Gráfico sobre a experiência laboral anterior ao CPNU.

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

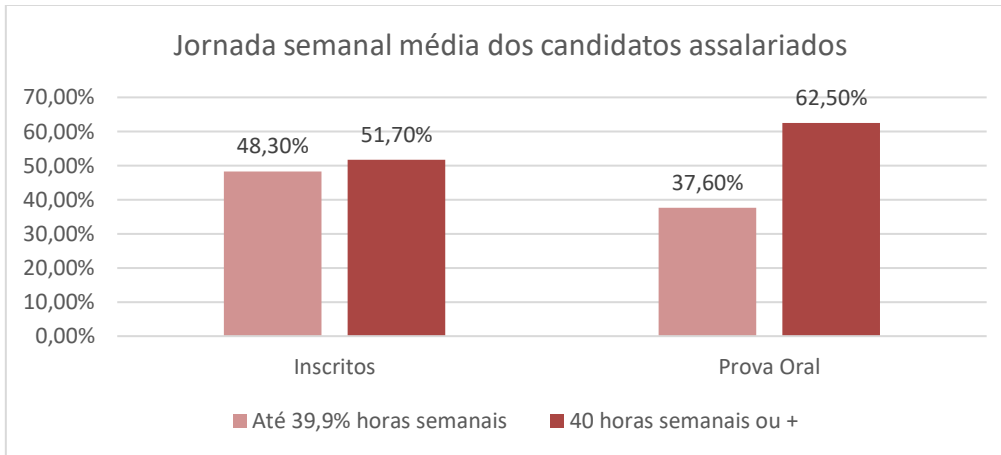


Figura 7. Gráfico sobre a jornada semanal média dos candidatos assalariados.
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

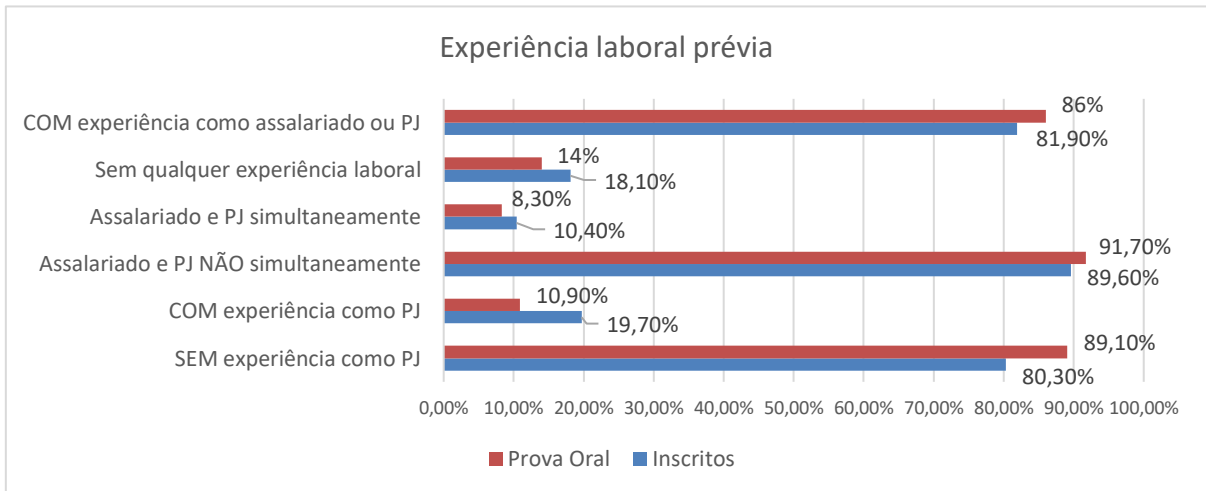


Figura 8. Gráfico sobre a jornada semanal média dos candidatos assalariados.
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

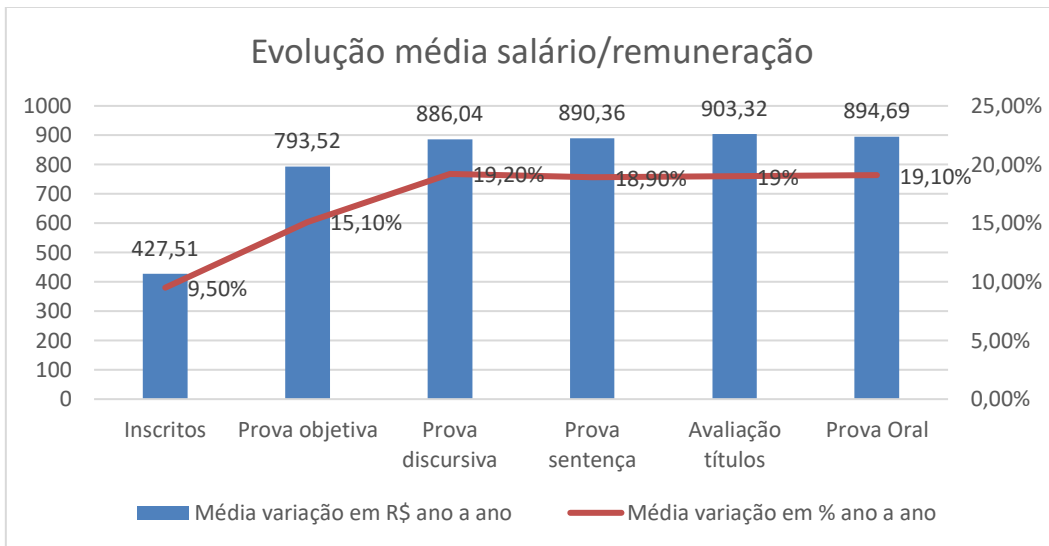


Figura 9. Gráfico sobre a evolução média salário/remuneração.

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

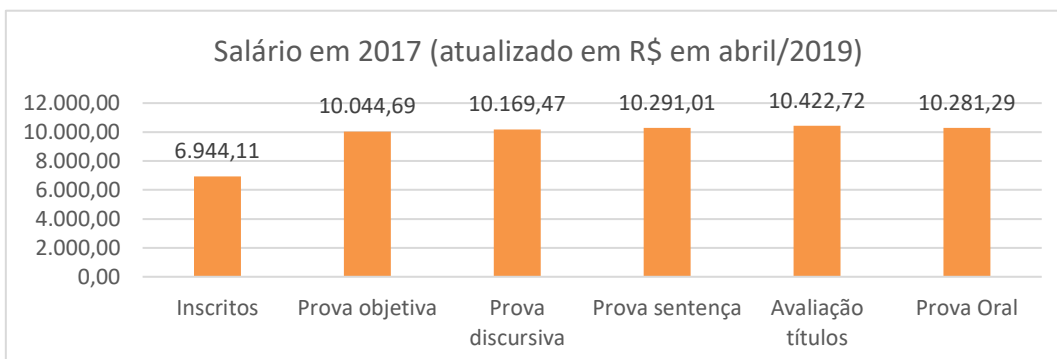


Figura 10. Gráfico sobre a evolução média salário/remuneração.

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

1.2. Dos aprovados no CPNU

A segunda pesquisa produzida pelo TST/ENAMAT e pelo IPEA versou especificamente sobre os aprovados no CPNU. Tratou-se de uma pesquisa sobre o perfil dos aprovados com base em suas características sociais, educacionais e laborais em 2017, além de uma busca sobre as trajetórias laborais dentro do período compreendido entre 2008 e 2017. Em uma análise mais detalhada é possível identificar o perfil comum aos candidatos aprovados. Essa análise foi dividida pelo TST/ENAMAT e pelo IPEA em duas categorias:

a) Perfil social, educacional e laboral: 66,4% provenientes das regiões sul/sudeste, 52,4% entre 27 e 31 anos, 83% não negros (que não se autodeclararam pretos ou pardos, sendo que 17% (39 indivíduos) dos aprovados se autodeclararam negros, mas apenas 10,5% (24 candidatos) concorreram nas vagas reservadas aos negros, dos quais 2,2% (5 indivíduos) não se enquadravam na categoria.), 56,8% solteiros, 98,7% sem deficiência, 100% brasileiros e 63,3% de estratos sociais mais altos (renda per capita média, no setor em que reside, R\$

2.666,16 ou mais), sem um sexo predominante (48,9% masculino e 51,1% feminino), 74,2% pósgraduados/especialistas, 84,3% com vivência anterior como assalariados, 69,9% com vivência anterior no setor público, 62,1% com vivência anterior no Poder Judiciário (estadual ou federal, comum ou especializado – até mesmo a Justiça do Trabalho 62,1%), 86% com alguma vivência laboral, seja como assalariado ou como pessoa jurídica. Ressaltou-se que não foi relevante para a aprovação o fato de já ter vivência como pessoa jurídica (somente 10,9% ostentavam essa circunstância) e nem vivência simultânea como assalariado e pessoa jurídica (8,3%). (Figuras 11, 12 e 13).

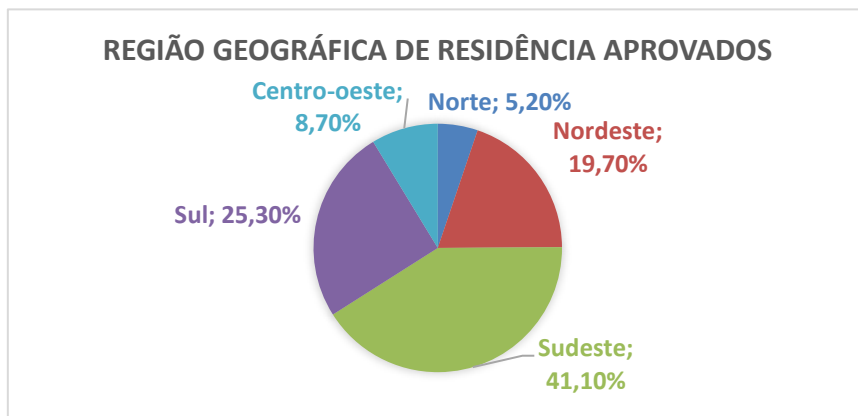


Figura 11. Gráfico sobre a região geográfica de residência dos aprovados.

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

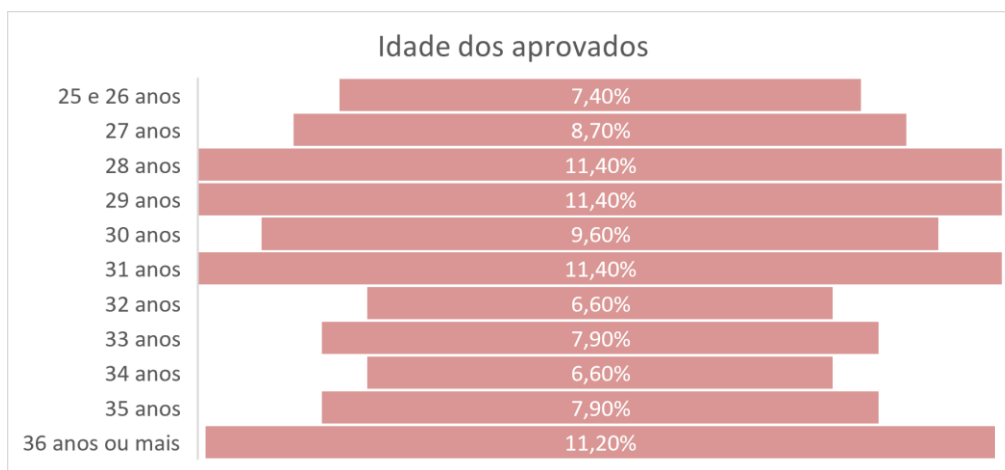


Figura 12. Gráfico sobre a idade dos aprovados.

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

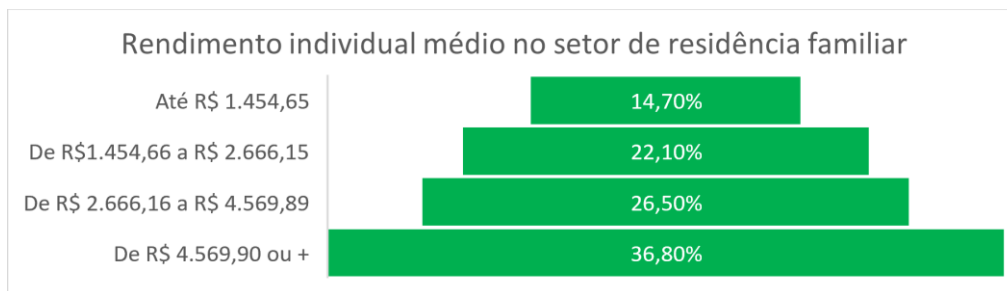


Figura 13. Gráfico do rendimento individual médio no setor de residência familiar.
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST, do CD/IBGE, do CNEFE/IBGE e do DNE/ECT.

b) Percurso laboral: as trajetórias ocorreram dentro do recorte temporal dos dez anos anteriores ao CPNU (2008 – 2017). Constatou-se que no decorrer dos anos, houve um número ascendente de: i) assalariados, chegando a 73,4% em 2017; ii) pessoas jurídicas, terminando com 10,9% em 2017, e com as duas vivências simultâneas, que chegou em 2017 em 7,4%. Outro ponto relevante foi o de que com o passar dos anos, houve um fortalecimento nos percursos laborais, que se tornaram mais duradouros (menos desemprego/inatividade), já que em 2008 a média era de 9,6 meses trabalhados e 11,8 em 2017, tanto como assalariados quanto como pessoas jurídicas. Em relação à natureza da ocupação, os aprovados ativos (como assalariados ou como pessoas jurídicas), representavam em 2008 no setor público 69,8% e no setor privado 30,2%, enquanto em 2017 eram 89,2% no setor público e 10,8% no setor privado. Contudo, o vínculo ao Poder Judiciário Federal (considerando a Justiça do Trabalho) foi de 22,1% em 2008 e 73,3% em 2017. A desvalorização do setor privado foi proporcional à valorização do setor público, já que em 2008 eram 26,7% em empresas privadas e em 2017 eram 9,1%. A isso também se visualizou o aumento de salário dessas pessoas, pois em 2008 a média era de R\$ 5,94 mil e em 2017 foi para R\$ 13,53 mil no período (os salários quase que dobraram de valor, valorizando 9,8% ao ano). (Figuras 14, 15, 16, 17 e 18).

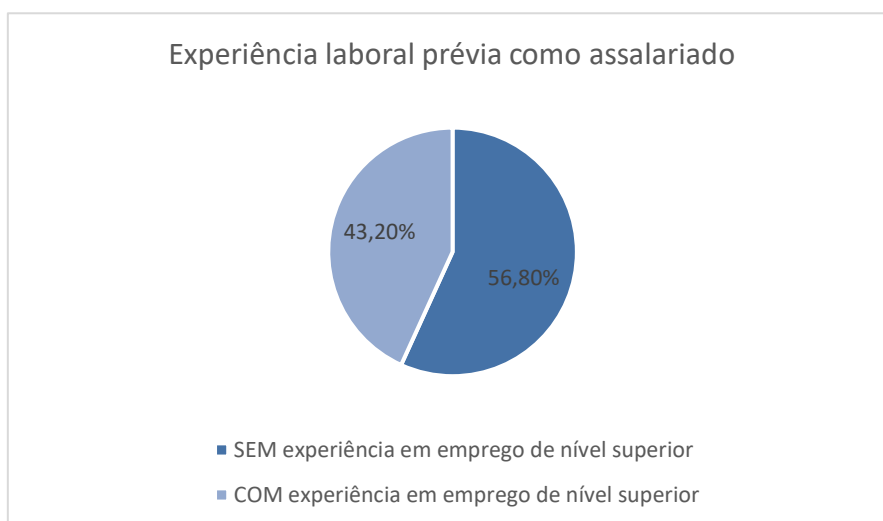


Figura 14. Gráfico sobre a experiência laboral prévia como assalariado.
Fonte: Microdados do RA/ENAMAT-TST, da RAIS/SPT-ME e do CNPJ/SRF-ME.

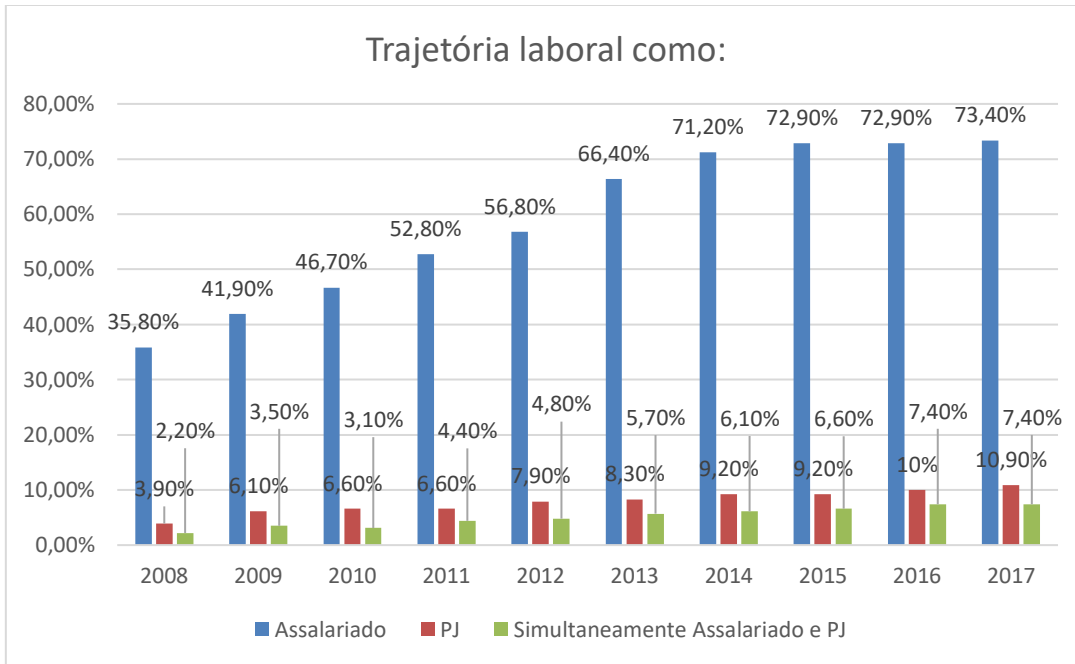


Figura 15. Gráfico sobre a trajetória laboral dos aprovados.

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

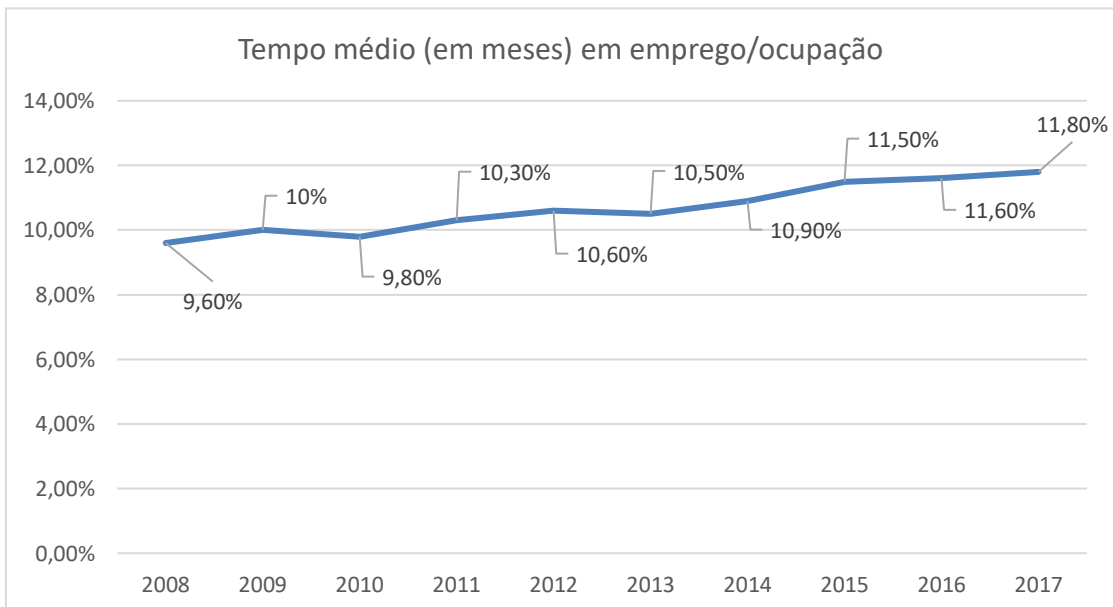


Figura 16. Gráfico sobre o tempo médio (em meses) em emprego/ocupação dentro do período de 10 anos.

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

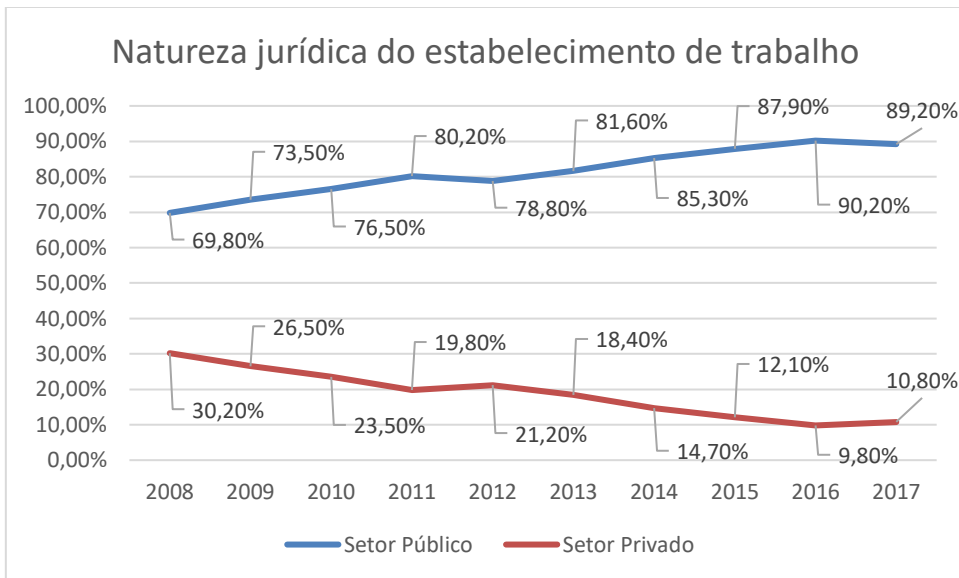


Figura 17. Gráfico sobre a natureza jurídica do estabelecimento de trabalho, dentro do período de 10 anos.

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

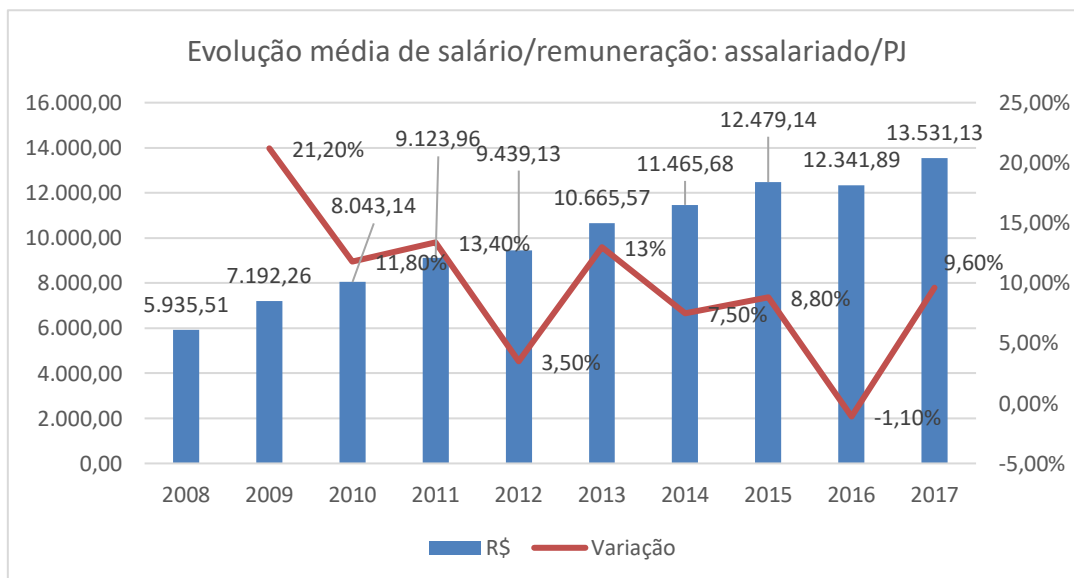


Figura 18. Gráfico sobre a natureza jurídica do estabelecimento de trabalho, dentro do período de 10 anos.

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

1.3. Chances e probabilidades de aprovação no CPNU

A partir dos dados demonstrados, o Relatório da Pesquisa TST/ENAMAT e IPEA trouxe cálculos de probabilidade de aprovação no CPNU, a partir de regressões logísticas binomiais:

i) dos candidatos: a partir da realidade de cada grupo em cada etapa (avaliando a influência de cada variável ou atributo de forma separada, enquanto outras (os) estavam estáveis). Chegou à conclusão de que (o que diferencia as etapas):

a) Para classificação na prova objetiva é necessário: ser da região Sul/Sudeste; ser do sexo masculino; ser jovem; ser negro (chance de aprovação é elevada em 1,4 vez); ser pós-graduado lato sensu; ser de estratos mais altos; ter histórico de remuneração mais elevada e com menor jornada; ter experiência como assalariado no Poder Judiciário e não na advocacia;

b) Para aprovação na prova oral é necessário (última etapa): ser jovem; ser pós-graduado lato sensu; ser de estratos sociais mais altos; ter histórico de remuneração mais elevada; ter experiência como assalariado no Poder Judiciário. (Aqui identifica-se o principal conjunto de fatores importantes e comuns nas etapas: maior chance de alcançar o cargo de Juiz Substituto do Trabalho).

ii) dos aprovados:

a) o TST/ENAMAT e o IPEA adotaram como base uma significância estatística de 5%, identificando seis atributos responsáveis pelo aumento na chance de aprovação: idade - com 4,2 vezes mais (em 2017 com até 31 anos); especialização - com 1,5 vezes mais (pós-graduação lato sensu); estrato social mais alto - 2 vezes mais (renda per capita média, no setor residencial de R\$ 4.569,90 ou superior); vivência como assalariado no setor público - 1,9 vez mais; vivência como assalariado no Poder Judiciário - 3 vezes mais; percepção de vencimentos maiores - 2,4 vezes mais (acumulado de R\$ 278.332,01 ou mais no período de 2008 a 2017). Com uma significância de 10% a CHANCE de aprovação é de 1,4 vez mais se o candidato é negro e de 1,6 vez mais se laborou como pessoa jurídica.

b) considerando a probabilidade de aprovação, os fatores que influem favoravelmente são: idade - mais jovens - probabilidade maior que 2 vezes; especialização - probabilidade próxima a 1,5 vez; estrato social mais alto - probabilidade próxima a 1,5 vez; vivência anterior no setor público - probabilidade próxima a 1 vez; vivência anterior no próprio Poder Judiciário - probabilidade próxima a 1 vez; percepção de vencimentos maiores (acumulado de R\$ 278.332,01 ou mais no período de 2008 a 2017) - probabilidade próxima a 1 vez. A soma de todos esses atributos, de forma sincrônica, proporciona uma probabilidade de aprovação maior de 57 vezes, em relação a quem não os possui de forma conjunta.

1.4. Investimento monetário para aprovação no CPNU

A partir de questionário da ENAMAT-TST em conjunto com o IPEA, enviado por e-mail aos 13.604 candidatos, entre setembro e outubro de 2019, dos quais 1901 (14%) responderam. Houve a ponderação a partir dos critérios relacionados a sexo, idade, instrução e etapa mais avançada no CPNU.

i) dos candidatos: de forma geral no concurso, estudou-se os recursos financeiros aplicados pelos indivíduos a fim de alcançar sua aprovação.

Conforme a progressão no CPNU, o investimento aumenta, chegando a R\$35,96 mil com a aprovação. A natureza dos gastos varia também conforme a etapa do concurso. Porém a origem dos investimentos encontra-se estável na pessoa do candidato (não sendo sequer emprestada). Outro fato que merece destaque é que os aprovados não foram candidatos

iniciantes nesse concurso, já tendo participado de outros anteriores para a própria Magistratura do Trabalho.

ii) dos aprovados: os gastos totais empenhados no CPNU em especial foram numa média de R\$ 36.163,35 e numa mediana de R\$ 30.500,00.

a) rubricas essenciais - cursos preparatórios, materiais de estudo, passagens, hospedagens, alimentação, deslocamento, profissionais para preparação (coaching), profissionais ligados à saúde, suplementos e medicamentos.

b) origem dos investimentos empenhados: em sua maioria foram recursos dos próprios candidatos.

c) ocasiões em que os gastos foram maiores: na prova oral (95,5%).

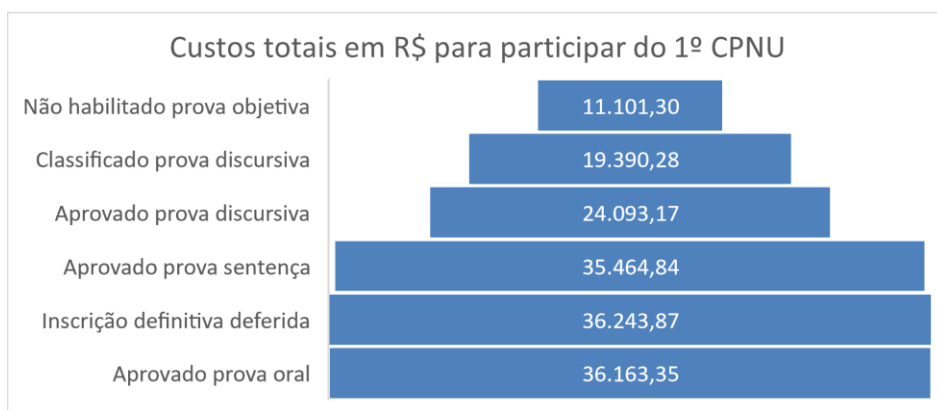


Figura 18. Gráfico dos custos totais em R\$ para participar do 1º CPNU.
Fonte: Microdados do Survey ENAMAT-TST/IPEA.

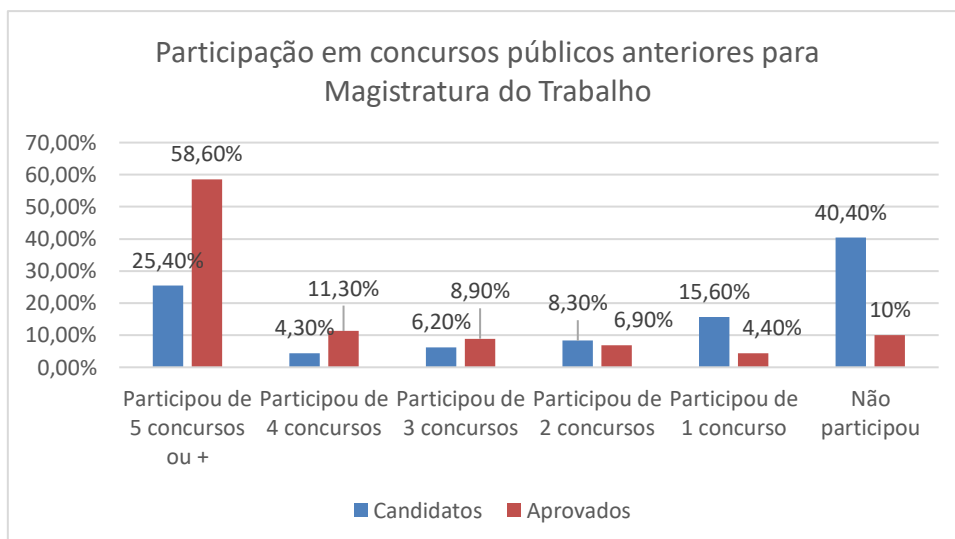


Figura 19. Gráfico sobre a participação anterior em concursos públicos para a Magistratura do Trabalho.

Fonte: Microdados do Survey ENAMAT-TST/IPEA.

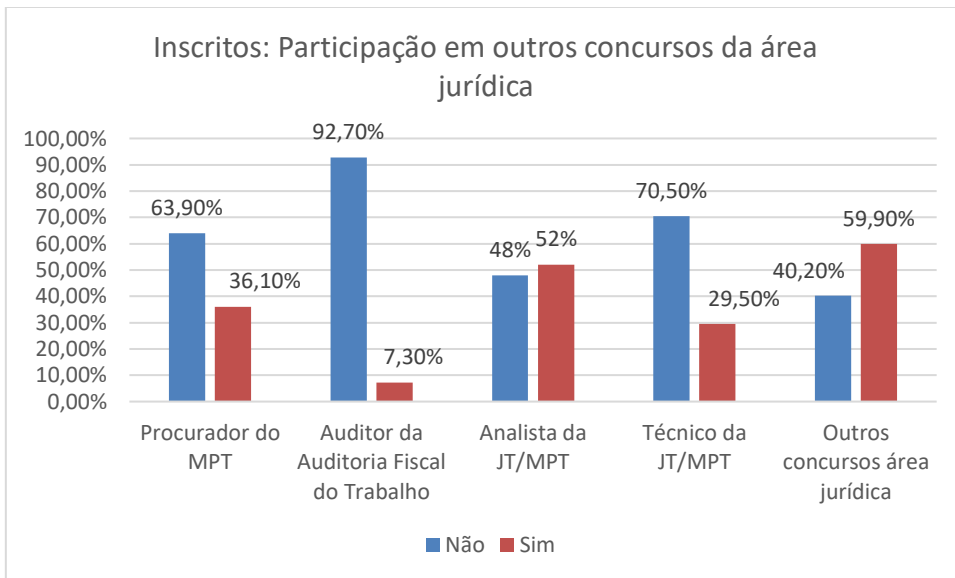


Figura 20. Gráfico sobre a participação dos inscritos em outros concursos da área jurídica.
Fonte: Microdados do Survey ENAMAT-TST/IPEA.

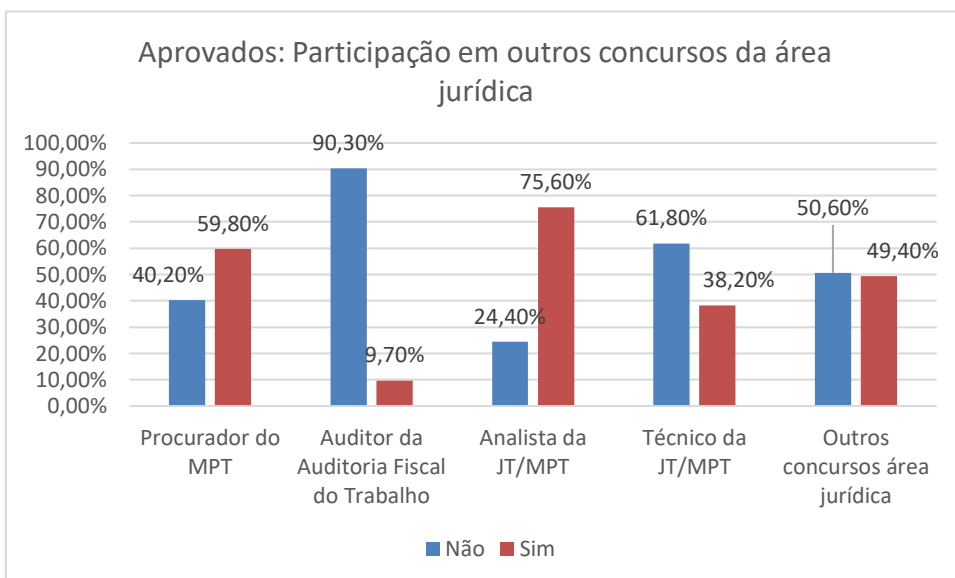


Figura 21. Gráfico sobre a participação dos aprovados em outros concursos da área jurídica.
Fonte: Microdados do Survey ENAMAT-TST/IPEA.

Referências

Campos, A. G., & Cunha, A. dos S. (2020). *Seletividades no 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho*. Ipea.

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/201218_nt_diest_n_45.pdf

Cunha, A. dos S., & Campos, A. G. (2019). *Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho: Perfil dos candidatos aprovados no 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho*. Ipea.

<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9899>

Gomes, Â. M. de C. (2006). Retrato falado: A Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. *Revista Estudos Históricos*, 37, 55–80.

Morel, R. de M., & Pessanha, E. (2007). A justiça do trabalho. *Tempo Social*, 19(2), 87–109.

Morel, R. de M., & Pessanha, E. F. (2006). Magistrados do trabalho no Brasil: Entre a tradição e a mudança. *Revista Estudos Históricos*, 1(37), 29–53.

Paoli, M. C. (1994). Os direitos do trabalho e sua justiça: Em busca das referências democráticas. *Revista USP*, 21, 100–115.

Vianna, L. W., Carvalho, M. A. R. de, & Burgos, M. B. (2018). *Quem somos: A magistratura que queremos*. AMB.

https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/Pesquisa_Quem_Somos_AMB__v-digital.pdf