ADVOGADOS SÃO APROVADOS EM CONCURSOS PÚBLICOS? EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA MAGISTRATURA DO TRABALHO

ARE LAWYERS APPROVED IN PUBLIC SELECTIONS? EMPIRICAL EVIDENCE FROM THE LABOUR MAGISTRATURE

André Gambier Campos[1]

RESUMO: Por conta de fatores relacionados à sua situação laboral, os advogados enfrentam diversos obstáculos em concursos públicos. Obstáculos que não são enfrentados por outros concorrentes, que já trabalham como servidores do sistema de Justiça – como técnicos e analistas judiciais, por exemplo. O objetivo neste artigo é formular hipóteses explicativas para as dificuldades que os advogados encontram nesses concursos – especialmente, naqueles mais relevantes da área jurídica, como os da Magistratura do Trabalho. Essas hipóteses explicativas são construídas a partir da utilização de evidências empíricas, com destaque para aquelas oriundas do 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Advogados. Concursos Públicos. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT: Due to factors related to their employment situation, lawyers face several obstacles in public selections. Obstacles that are not faced by other competitors, who already work as employees in the justice system – such as judicial technicians and analysts, for example. The objective of this article is to formulate explanatory hypotheses for the difficulties that lawyers encounter in these selections – especially in those more relevant in the legal area, such as those of the Labour Magistrature. These explanatory hypotheses are constructed with empirical evidence, with emphasis on those of the 1st Unified National Public Selection for Labour Magistrates.

KEYWORDS: Lawyers. Public Selection Processes. Labour Justice.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Aspectos metodológicos; 3 – Advogados em atuação hoje no Brasil; 4 – Advogados no concurso da Magistratura do Trabalho; 5 – Considerações finais – Por que advogados não são aprovados; 6 – Referências bibliográficas. 7 Apêndice – Recursos exigidos para aprovação no CPNU.

1 – Introdução

Embora possa despertar algum estranhamento, o título deste artigo é apenas uma provocação. Advogados são aprovados em concursos públicos quase todos os dias, nas mais diversas regiões do país, para os mais distintos cargos e empregos, nas mais diferentes instituições.

---

1 *Doutor e mestre em Sociologia pela Universidade de São Paulo; pós-doutorado no Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4974657023940666. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7745-0366.*

Mas, então, qual a razão do título deste artigo? A razão é que, devido a fatores relacionados à sua peculiar situação laboral, os advogados enfrentam obstáculos específicos em seleções públicas, que não são enfrentados por outros concorrentes.

O objetivo deste artigo é formular hipóteses explicativas para as dificuldades que os advogados encontram em concursos públicos. Dificuldades que não são partilhadas por outros profissionais – como, por exemplo, aqueles que já trabalham como servidores do sistema de Justiça.

A formulação dessas hipóteses se dá a partir da utilização de diversas evidências empíricas, oriundas principalmente do 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (doravante, CPNU)[2].

Ainda que o CPNU vá ser objeto de descrição mais específica logo adiante, mencione-se que ele foi organizado, entre os anos de 2017 e 2018, pela Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (Enamat) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) – órgãos vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O objetivo do CPNU foi selecionar candidatos interessados na carreira da Magistratura do Trabalho, na qual o cargo de Juiz Substituto é o ponto de entrada. E tal seleção foi a primeira com um perfil efetivamente nacional na Justiça do Trabalho. Antes, as seleções possuíam um escopo regional, sendo organizadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)[3].

E, até por conta desse perfil nacional, o CPNU foi o maior concurso da história da Justiça do Trabalho, atraindo candidatos de todo o país e promovendo uma competição acirrada entre eles. Nada menos que 13.604 candidatos se inscreveram na seleção, que demandou variados conhecimentos, de tipo jurídico e extrajurídico, assim como diversas habilidades e atitudes[4].

De toda maneira, o CPNU será objeto de descrição mais detalhada logo adiante, de modo que o importante, nesta introdução, é apenas destacar que ele será a fonte principal de evidências empíricas para formular hipóteses explicativas para as dificuldades que os advogados encontram para serem aprovados em concursos públicos.

---

2 Mencione-se que este artigo é um resultado da pesquisa *Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho*, coordenada pela Enamat e pelo CSJT. Detalhes dessa pesquisa podem ser encontrados em Araújo (2022), Campos e Cunha (2020) e Cunha e Campos (2019).

3 Acerca do debate histórico sobre o processo de recrutamento de magistrados pela Justiça do Trabalho, verificar Gomes (2006), Morel e Pessanha (2006) e Paoli (1994).

4 Vale destacar que a Justiça do Trabalho está realizando, desde o final de 2022, a segunda edição do CPNU, organizada pelo CSJT/TST. Mais informações a respeito desse concurso da Magistratura do Trabalho podem ser encontradas em: https://tinyurl.com/nkeasxhd. Acesso em: 16 maio 2023.

A título de apresentação, além desta introdução, este artigo contempla uma seção voltada a aspectos metodológicos, onde se apresentam as linhas gerais da análise empírica realizada. Na sequência, ele oferece uma seção focada na identificação dos advogados em atuação hoje no Brasil. A seguir, este artigo prevê uma seção dedicada à análise da participação desses advogados em concursos públicos relevantes na área jurídica (como, por exemplo, o CPNU). Por fim, ele apresenta uma seção de considerações finais, em que são delineadas hipóteses que ajudam a explicar os problemas de desempenho dos advogados em tais concursos (com destaque para o CPNU)[5].

2 – Aspectos metodológicos

Como mencionado, o objetivo deste artigo é formular hipóteses explicativas para as dificuldades que os advogados encontram para participarem/serem aprovados em concursos públicos relevantes da área jurídica.

Tais dificuldades, ao que tudo indica, não são partilhadas por outros profissionais dessa área – como, por exemplo, aqueles que já trabalham como serventuários do sistema de Justiça, como técnicos e analistas judiciais.

A formulação dessas hipóteses se dá a partir da utilização de evidências empíricas, provenientes de duas fontes de informações, que têm importância desigual (dado que, para fins metodológicos, a segunda é mais relevante que a primeira):

i) Os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[6];

ii) Os microdados do CPNU, disponibilizados pela Enamat, pelo CSJT e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)[7].

As técnicas de análise dessas informações são de natureza essencialmente quantitativa. De modo mais específico, essas técnicas envolvem a análise de indicadores elaborados por meio de jurimetria descritiva, com destaque para

5 Este artigo é um exercício de pesquisa empírica em Direito, que é uma abordagem epistemológico-científica que vem ganhando espaço na academia jurídica brasileira. Com diversas evidências empíricas, tratadas com variadas técnicas de análise, procura-se desenvolver hipóteses para explicar fenômenos que impactam os advogados (e outros profissionais jurídicos) em atuação hoje no Brasil. Sobre as possibilidades de análise que vêm se abrindo com o avanço da pesquisa empírica em Direito, verificar Cunha e Silva (2013), Silva (2016) e Xavier (2015).

6 A respeito dos microdados da PNAD/IBGE, verificar: https://tinyurl.com/2p8nt69v. Acesso em: 12 fev. 2023.

7 A respeito dos microdados do CPNU/Enamat/CSJT/TST, verificar Araújo (2022), Campos e Cunha (2020) e Cunha e Campos (2019).

indicadores de posição, dispersão e distribuição, que serão apresentados de forma abreviada, por meio de figuras gráficas e excertos textuais.

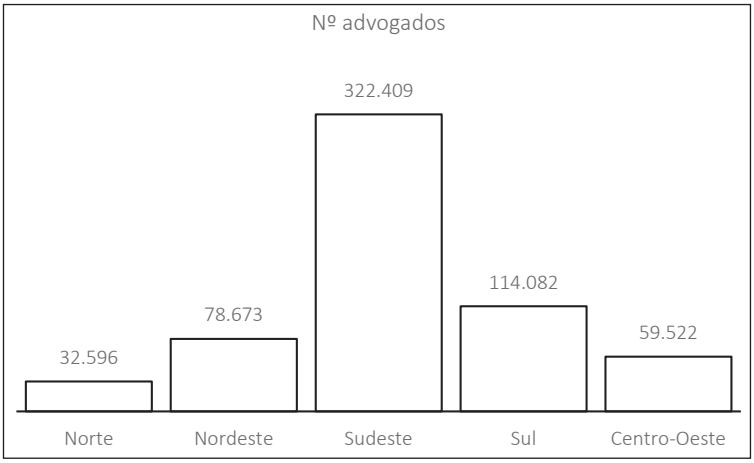
Com tais fontes de informações e técnicas de análise, o objetivo é, inicialmente, averiguar o número e o perfil dos advogados em atuação hoje no país. E, na sequência, investigar o seu desempenho em concursos públicos relevantes na área jurídica (como, por exemplo, o CPNU). Por fim, o objetivo é formular hipóteses que ajudem a explicar o desempenho dos advogados nesses certames (que é algo decepcionante, adiante-se desde já).

3 – Advogados em atuação hoje no Brasil

De quais advogados está se falando neste artigo? Está se falando dos advogados que, tipicamente, são profissionais autônomos (ou não assalariados)[8]. De acordo com as informações mais recentes do IBGE, há 607,3 mil advogados desse tipo em atuação no país[9].

Como um breve perfil laboral, pode-se mencionar que esses advogados se concentram nas regiões Sudeste (53,1% dos 607,3 mil), Sul (18,8%) e Nordeste (13,0%) (Figura 1). Em termos médios, eles estão há 10,8 anos nos

Figura 1 – Número de advogados autônomos em atuação (por região do país – Brasil – 2022)



Fonte: Microdados da PNAD-C/IBGE, 3º Trim. 2022.

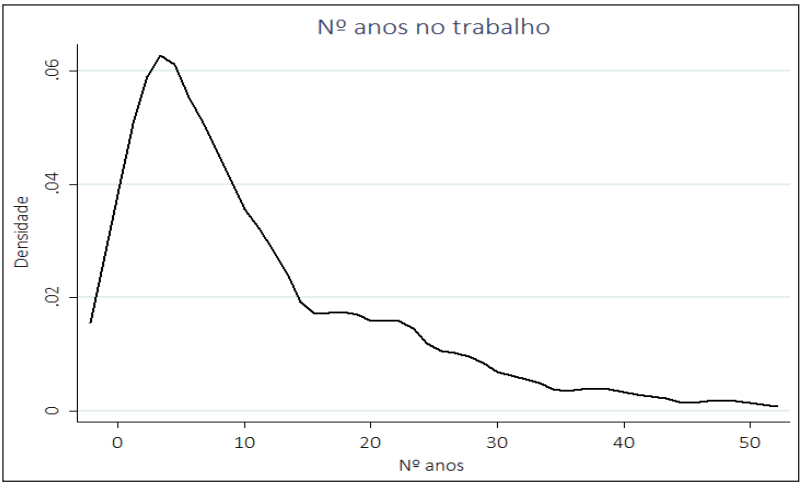
8 Os advogados autônomos podem desempenhar suas atividades em diferentes posições laborais. Algumas das mais comuns, no Brasil atual, talvez sejam: *i*) advogados por conta própria (profissionais "pessoa física"); *ii*) advogados sócios de escritórios (profissionais "pessoa jurídica" – que serão analisados mais à frente neste artigo).

9 Para informações mais completas a respeito do mercado de trabalho jurídico no Brasil, verificar Campos e Benedetto (2021, 2023).

mesmos escritórios, trabalhando 38 horas por semana, com uma remuneração bruta mensal de R$ 6.288,83 (em R$ de setembro de 2022 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE).

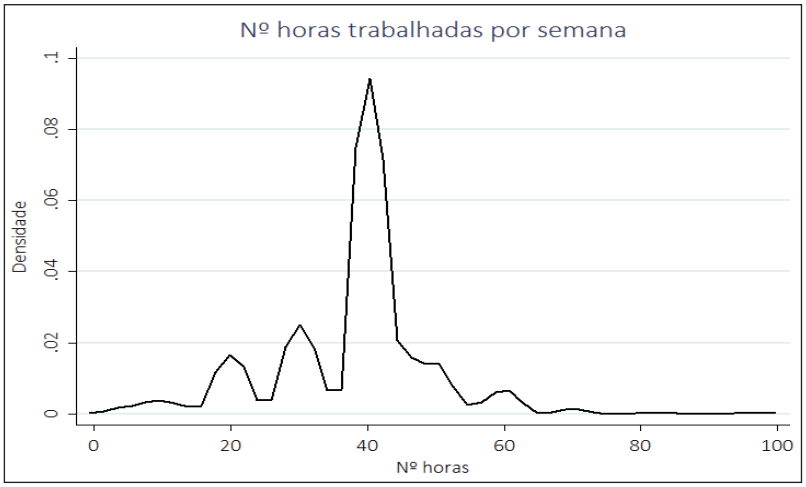
Apesar desses valores médios, há uma diferenciação (ou desigualdade) bastante acentuada em meio a esses advogados, que pode ser percebida nas figuras a seguir, todas elas contendo curvas de dados assimétricas, para utilizar o jargão da jurimetria (Figuras 2, 3 e 4).

Figura 2 – Distribuição dos advogados autônomos
(por tempo de atuação nos mesmos escritórios – Brasil – 2022)



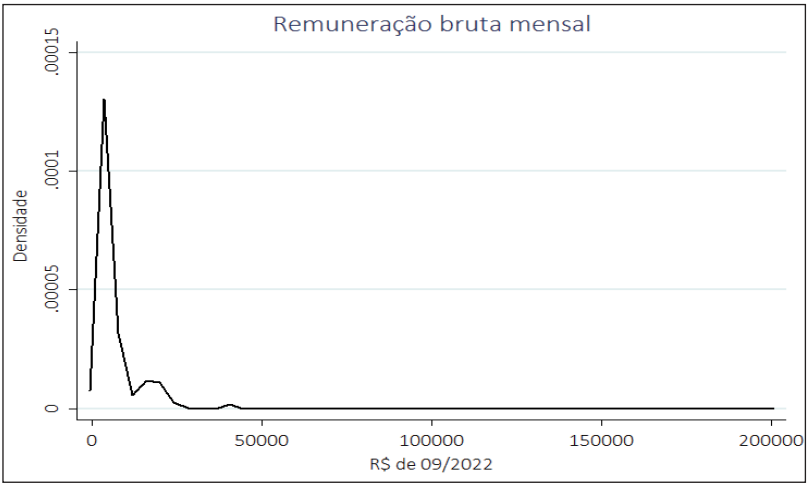
Fonte: Microdados da PNAD-C/IBGE, 3º Trim. 2022.

Figura 3 – Distribuição dos advogados autônomos
(por jornada de trabalho semanal – Brasil – 2022)



Fonte: Microdados da PNAD-C/IBGE, 3º Trim. 2022.

Figura 4 – Distribuição dos advogados autônomos (por remuneração bruta mensal – Brasil – 2022)



Fonte: Microdados da PNAD-C/IBGE, 3º Trim. 2022.

Como exemplo, muitos profissionais trabalham há pouco tempo em seus escritórios, ao passo que outros permanecem por mais de 50 anos nos mesmos locais. Além disso, muitos advogados são remunerados com valores próximos ao salário mínimo, ao passo que outros recebem R$ 200 mil ao mês (em R$ de setembro de 2022 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE).

Ou seja, é possível definir um perfil dos profissionais da advocacia: estão localizados no Sudeste, há mais de uma década no mesmo escritório, trabalhando 38 horas por semana e recebendo cerca de R$ 6,3 mil brutos por mês. Mas, ao mesmo tempo, é preciso mencionar que esse perfil é bastante heterogêneo, com uma diferenciação interna muito acentuada.

4 – Advogados no concurso da Magistratura do Trabalho

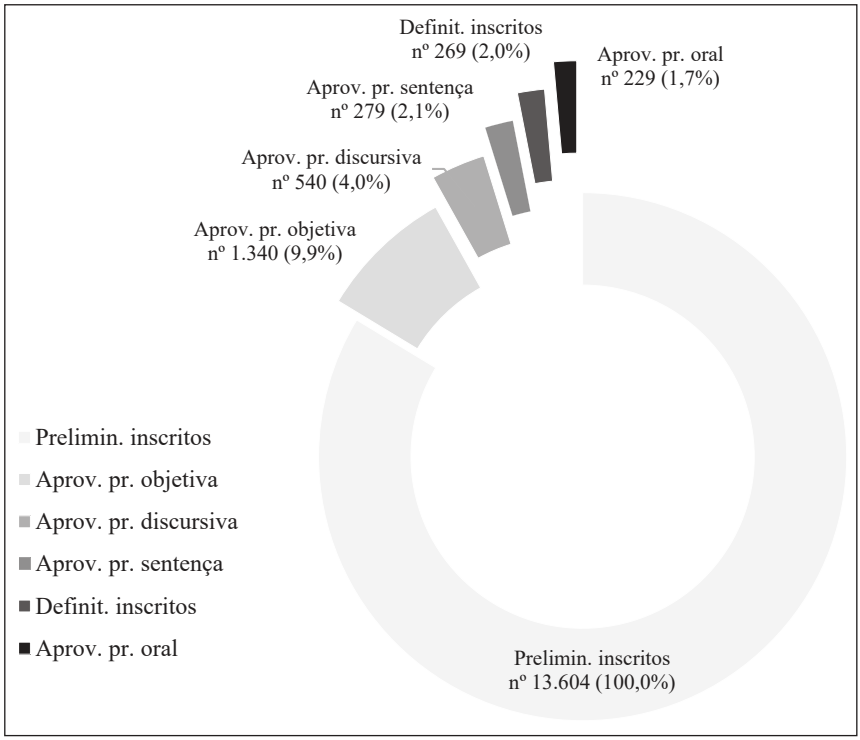
Qual é o desempenho dos advogados em concursos públicos relevantes da área jurídica? Para responder a essa pergunta, utilizam-se evidências empíricas colhidas em um certame recente, grande e importante da magistratura brasileira: o CPNU[10].

Conforme acima descrito, o CPNU foi organizado pela Enamat e pelo CSJT (órgãos vinculados ao TST), no período entre 2017 e 2018, com o intuito de selecionar candidatos ao cargo de Juiz Substituto, que é o ponto de entrada na carreira da Magistratura do Trabalho.

10 A respeito do debate mais atual que envolve os concursos de seleção de magistrados no Brasil, verificar Feitosa e Passos (2017), Fontainha (2015), Freitas (2008), Moszkowicz (2010) e Nalini (2014).

Esse concurso foi o primeiro da história da Justiça do Trabalho com um perfil realmente nacional. Ademais, foi certamente o maior concurso da história desse ramo especializado. De acordo com as evidências apresentadas na Figura 5, 13.604 candidatos tiveram suas inscrições preliminares deferidas, estando aptos a participar da primeira etapa do CPNU (prova objetiva).

Figura 5 – Número e percentual de candidatos em cada etapa do CPNU



Fonte: Microdados do CPNU/TST, 2021.

Desses candidatos, 1.340 foram aprovados para a etapa seguinte, que demandava a realização da prova discursiva. E, em meio a esses, 540 foram aprovados para a próxima etapa, que consistia na realização da prova de sentença.

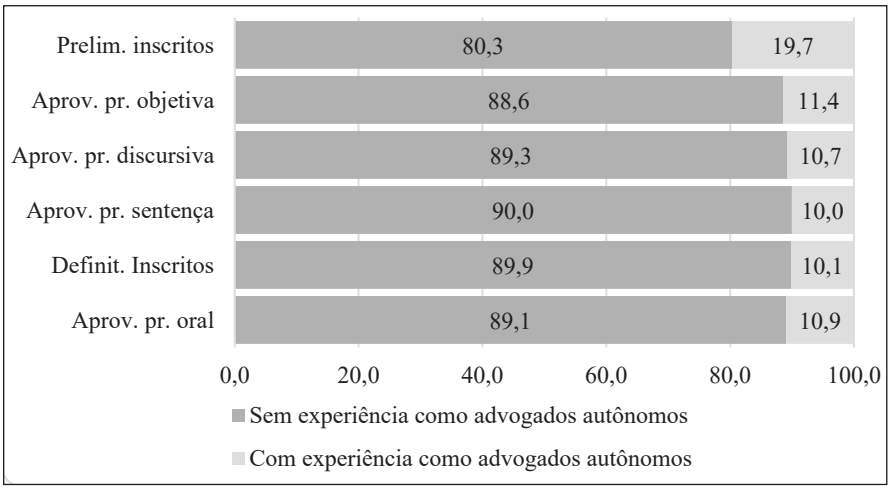
Desses candidatos, 279 foram aprovados e seguiram para a etapa de inscrição definitiva no CPNU (que exigia uma série de documentos, a comprovação de um conjunto de experiências, a conformidade com a opção por vagas reservadas, bem como exames de sanidade).

Os candidatos que obtiveram a inscrição definitiva se limitaram a 269, que seguiram para a etapa seguinte (prova oral). Nesta última, 229 conseguiram a pontuação para seguir para a etapa de avaliação de títulos, sendo aprovados no concurso.

Ao longo de todas essas etapas do CPNU, qual foi o desempenho dos advogados? A expectativa era que, com o conhecimento teórico acumulado, bem como com a experiência prática angariada (já descrita na seção anterior), esses profissionais teriam um desempenho destacado no certame.

Mas não foi isso o que ocorreu. Os candidatos que possuíam experiência como advogados autônomos perderam espaço no concurso, conforme as etapas se sucederam. Como mostra a Figura 6, em meio ao total inicial de inscritos, eles correspondiam a 19,7%. Por sua vez, junto ao total de habilitados na prova oral (ou seja, aprovados no certame), eles equivaliam a apenas 10,9% – cerca de metade do percentual anterior.

Figura 6 – Experiência laboral dos candidatos como advogados autônomos (sócios de escritórios jurídicos) nos últimos dez anos (%)

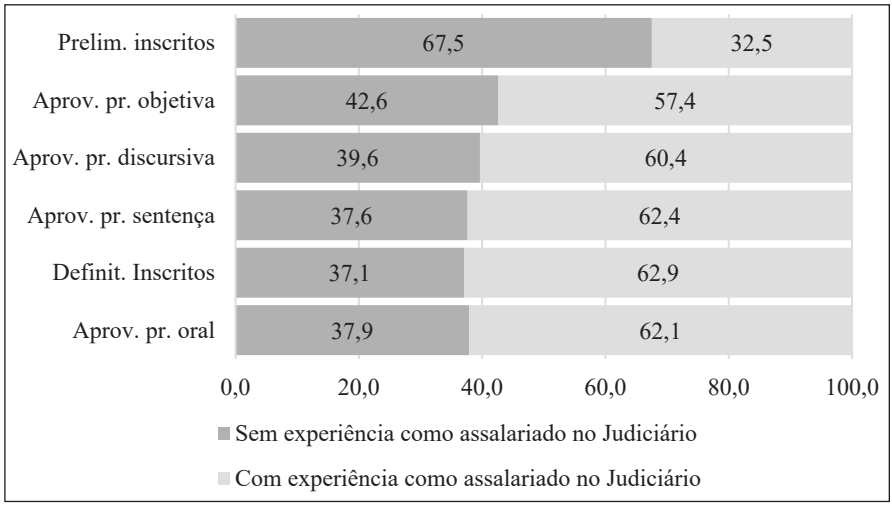


Fonte: Microdados do CPNU/TST, 2021.

Quais candidatos ganharam espaço no CPNU? A Figura 7 mostra que, ao longo das diversas etapas, um perfil específico se destacou: o dos que já tinham experiência profissional como assalariados no setor público – e, de forma específica, no Poder Judiciário (em algum de seus órgãos, federais ou estaduais, nos mais diversos ramos).

Esse perfil de candidatos é composto por profissionais como os técnicos e analistas judiciários (ou seus similares em órgãos do sistema de Justiça – Ministério Público, Defensoria Pública, etc.). Como mostra a Figura 7, em meio aos inicialmente inscritos no concurso, esses profissionais correspondiam a 32,5% do total. Mas, junto aos habilitados na prova oral (aprovados no certame), eles equivaliam a 62,1% do total – quase o dobro da porcentagem anterior.

Figura 7 – Experiência laboral dos candidatos como assalariados do Poder Judiciário nos últimos dez anos (%)



Fonte: Microdados do CPNU/TST, 2021.

5 – Considerações finais – Por que advogados não são aprovados

De acordo com as evidências empíricas reunidas neste artigo, os advogados (ao menos os autônomos) enfrentam obstáculos significativos para serem aprovados em concursos públicos. Obstáculos que, aparentemente, não são enfrentados por outros profissionais.

Os advogados inscrevem-se para disputar certames importantes da área jurídica, como o CPNU. Mas, conforme as etapas avançam (prova objetiva, prova subjetiva, prova de sentença, prova oral, prova de títulos, etc.), eles perdem espaço para outros profissionais, como os técnicos e analistas judiciários (ou similares em outros órgãos de Justiça).

Que hipóteses podem ser suscitadas para explicar esse fenômeno? Este artigo é um exercício de pesquisa empírica em Direito, desenvolvido especificamente sob uma perspectiva "sociolaboral". Nesse sentido, aventam-se hipóteses que se referem às condições de trabalho dos advogados – e, em particular, aos seus *tempos de trabalho*.

Provavelmente, não se trata da *duração* dos tempos de trabalho, refletida na jornada semanal, por exemplo. Como examinado acima, os advogados laboram, em média, 38 horas por semana. Esse número é bastante similar ao da jornada de outros profissionais, como os técnicos e analistas judiciários (que, de acordo com editais recentes de seleção do TST, trabalham 40 horas semanais)[11].

11 Verificar, por exemplo, o Edital nº 01/2017/TST, disponível em: https://tinyurl.com/yc3nfpt7. Acesso em: 14 dez. 2022.

Trata-se, ao invés, da *distribuição* dos tempos de trabalho. Ou seja, no desenvolvimento de suas atividades cotidianas, os advogados enfrentam variabilidades e, também, imprevisibilidades acentuadas em seus tempos de trabalho. E isso afeta sua capacidade de preparação e participação em concursos públicos relevantes na área jurídica – que, não raro, levam meses ou mesmo anos para serem concluídos, demandando esforços e investimentos contínuos nesse intervalo.

É bastante comum que as demandas da clientela sejam irregulares e, também, que surjam de modo inesperado. E, dada a importância de um fluxo adequado de remuneração, elas não podem ser simplesmente recusadas pelos advogados[12]. Ademais, essas demandas impõem prazos imperativos e exíguos, seja para iniciativa ou para resposta. Isso pode ser verificado nos atos judiciais mais corriqueiros, como apresentação de liminares, realização de contestações, etc.

Situação distinta é experimentada pelos profissionais que são assalariados, como os técnicos e analistas judiciários (ou similares em outros órgãos de Justiça). Em suas atividades cotidianas, esses profissionais contam com constância e previsibilidade. Sua jornada é predefinida, tanto em termos diários quanto semanais. Além do que, contam com períodos preestabelecidos de férias e recessos anuais, sem mencionar os períodos eventuais de licença do trabalho (mesmo que se trate de licença não remunerada).

E, a este propósito, por mais que a remuneração desses profissionais assalariados possua componentes variáveis (como gratificações por atividade, por desempenho, por produtividade, etc.), ela quase sempre independe do montante da demanda judicial existente.

Dessa maneira, comparativamente aos advogados, os profissionais que são assalariados (como os técnicos e analistas judiciários e seus similares) contam com melhores possibilidades para se preparar e participar de concursos públicos. Ainda mais quando se trata de certames que têm maior destaque na área jurídica, que demandam muito tempo e dinheiro para efetiva aprovação, como é o caso do CPNU[13].

Enfim, este artigo é somente um exercício de pesquisa empírica em Direito. Com diversas evidências empíricas e variadas técnicas de análise, ele apresenta hipóteses para explicar por que os advogados autônomos têm mais dificuldades para conseguir aprovação em concursos públicos, tais como o CPNU.

---

12 Apenas recordando uma informação exposta acima: atualmente, no Brasil, a remuneração média dos advogados é de somente R$ 6,3 mil brutos por mês.

13 Como evidência empírica a este respeito, no caso do CPNU, apenas a preparação de cada um dos 229 candidatos aprovados consumiu 33,8 meses de estudo em média. Paralelamente, a participação de cada um dos 229 candidatos aprovados consumiu recursos financeiros equivalentes a R$ 46.078,95 em média (em R$ de julho de 2023 – atualização por meio do IPCA-Geral/IBGE). Tais números são encontrados em Araújo (2022), Campos e Cunha (2020) e Cunha e Campos (2019).

Apesar de todo o conhecimento teórico e toda a experiência prática, esses advogados enfrentam condições adversas, quando comparados com "concorrentes" como os técnicos e analistas judiciários e profissionais similares. Condições particularmente adversas em termos de tempos de trabalho, que são irregulares, variáveis, imprevisíveis e assim por diante.

6 – Referências bibliográficas

ARAÚJO, F. M. (org.). *O 1º concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho*. Brasília: Enamat/TST, Ipea, 2022.

CAMPOS, A. G.; BENEDETTO, R. D. Advogados no Brasil e em Portugal: o que o fim do acordo de reciprocidade significa? *Consultor Jurídico (Conjur)*, 14 de julho de 2023. Disponível em: https://tinyurl.com/5fzrx9u8. Acesso em: 18 jul. 2023.

CAMPOS, A. G.; BENEDETTO, R. D. *Mercado de trabalho jurídico no Brasil*: qual é a situação atual? Brasília: Ipea, 2021.

CAMPOS, A. G.; CUNHA, A. S. *Seletividades no 1º concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho*. Brasília: Ipea, 2020.

CUNHA, A. S.; CAMPOS, A. G. *Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho*. Brasília: Ipea, 2019.

CUNHA, A. S.; SILVA, P. E. *Pesquisa empírica em direito*. Rio de Janeiro: Ipea, 2013.

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

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

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

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

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Microdados disponíveis em: https://tinyurl.com/2p8nt69v. Acesso em: 12 fev. 2023.

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

MOSZKOWICZ, M. G. *O papel das escolas de magistratura na seleção e formação do magistrado contemporâneo*. Rio de Janeiro: FGV-RJ, 2010.

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

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

SILVA, F. S. Vetores, desafios e apostas possíveis na pesquisa empírica em direito no Brasil. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, v. 3, n. 1, p. 24-53, jan. 2016.

TST-Enamat. *Edital do 1º concurso público nacional unificado para ingresso na carreira da magistratura do trabalho*. Brasília: TST/Enamat, 2017. Disponível em: https://tinyurl.com/3vye7p77. Acesso em: 11 fev. 2022.

XAVIER, J. *Algumas notas teóricas sobre a pesquisa empírica em direito*. São Paulo: FGV Direito, 2015.

7 – Apêndice – Recursos exigidos para aprovação no CPNU

Com frequência, a aprovação nos concursos mais relevantes da área jurídica demanda o dispêndio de elevados recursos temporais e financeiros por parte dos candidatos. Ao que tudo indica, esse foi o caso do CPNU, que se revelou um processo demandante, longo e custoso (além de obviamente competitivo) para todos os candidatos.

No que se refere aos conhecimentos exigidos, o programa do CPNU se referiu a: i) direito individual do trabalho; ii) direito coletivo do trabalho; iii) direito processual do trabalho; iv) direito previdenciário; v) direito empresarial; vi) direito administrativo; vii) direito constitucional e direito constitucional do trabalho; viii) direito penal; ix) direito civil; x) direito processual civil; xi) direito da criança, do adolescente e do jovem; xii) direitos humanos e direitos humanos sociais; xiii) direito internacional e comunitário; xiv) ética e estatuto jurídico da magistratura nacional; xv) sociologia do direito; xvi) filosofia do direito; xvii) teoria geral do direito e da política; xviii) psicologia judiciária[14].

Ainda que com pesos diferenciados, todos esses conhecimentos, de natureza jurídica e extrajurídica, foram diretamente exigidos dos candidatos em quatro provas, dotadas de formatos e conteúdos distintos: prova objetiva, prova discursiva, prova de sentença e prova oral. Ademais, tais conhecimentos foram indiretamente exigidos em duas avaliações: avaliação de vida pregressa (que incluiu a verificação de atividade jurídica prévia) e avaliação de títulos (pontuando exercício de cargos jurídicos, titulação em pós-graduações, publicação de obras jurídicas, entre outros aspectos)[15].

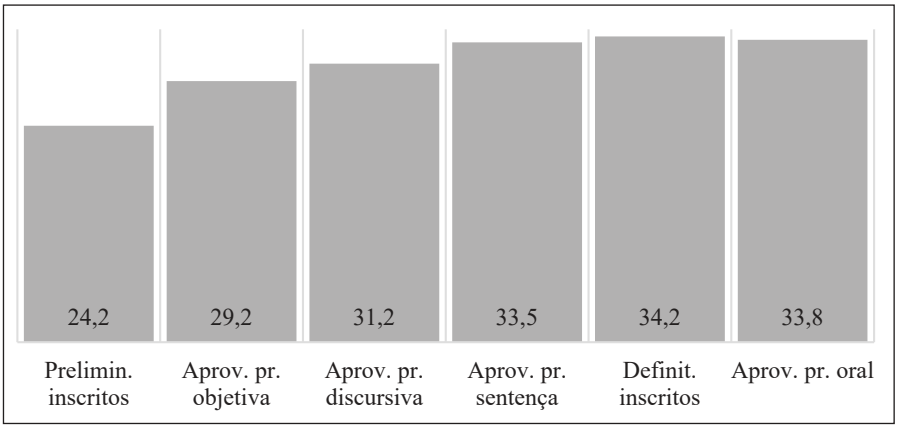
Enfim, para os candidatos, o CPNU denotou-se como um processo extremamente demandante de conhecimentos, de tipo jurídico e extrajurídico, que foram avaliados em provas e testes diversos, com naturezas eliminatória e/ou classificatória. Mas é interessante destacar que todos esses conhecimentos constituíram apenas uma das faces do concurso, provavelmente a mais clara e evidente. Uma outra face desse concurso, menos óbvia, foi constituída por uma exigência muito elevada de recursos temporais e financeiros.

14 Ver TST/Enamat (2017).

15 Ver TST/Enamat (2017).

No que diz respeito a recursos temporais, a realização das seis etapas do CPNU ocorreu em um lapso de quase um ano e meio. O lançamento do edital de abertura se deu em 27/06/2017, ao passo que a promulgação do resultado final se deu em 18/12/2018. Ademais, no cômputo desses recursos temporais, deve-se inserir o período especificamente dedicado ao estudo e/ou à preparação para o concurso. E, via de regra, ele se ampliou conforme o avanço nas etapas: em meio aos 13.604 inscritos, tal período correspondeu a 24,2 meses; mas, entre os 229 aprovados, chegou a 33,8 meses (Figura 8).

Figura 8 – Média de tempo de estudo/preparação especificamente para o CPNU (em nº meses)



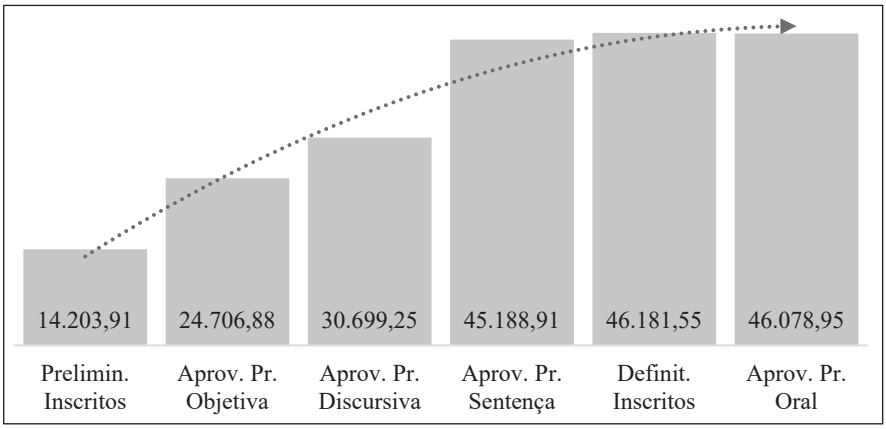
Fonte: Microdados do CPNU/TST, 2021.

No que se refere a recursos financeiros, tanto para o estudo/preparação, quanto para a efetiva realização do CPNU, os candidatos tiveram gastos com diversas rubricas, como cursos preparatórios, materiais de estudo, simulados de provas, computadores e aplicativos, profissionais de apoio (de *coaching* e de saúde), vestimentas e calçados, deslocamento e hospedagem, entre outras mais. E o valor total de gastos aumentou de acordo com o avanço nas etapas: junto a todos os inscritos, esse valor foi de R$ 14.203,91 para cada candidato, em média; mas alcançou R$ 46.078,95 em meio aos aprovados no concurso (Figura 9).

Enfim, o CPNU foi um processo seletivo muito demandante em termos de conhecimentos (e de habilidades associadas). Conseguiram aprovação os candidatos que demonstraram o domínio de 18 ramos de conhecimento, jurídicos e não jurídicos, avaliados em quatro provas (objetiva, discursiva, de sentença e oral) e em dois exames (de vida pregressa e de títulos).

Ademais, o CPNU também foi um processo muito exigente em termos de recursos temporais e financeiros. Obtiveram aprovação os candidatos com

Figura 9 – Média de custos financeiros totais para participar do CPNU (em R$ de julho de 2023 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE)



Fonte: Microdados do CPNU/TST, 2021.

tempo e dinheiro suficiente para suportar um ano e meio de duração de concurso, bem como inúmeras exigências daí derivadas (aquisição de cursos e simulados preparatórios, serviços de apoio, deslocamento e hospedagem, etc.).

Já se percebe, então, que o CPNU selecionou os candidatos não apenas a partir de características diretamente observáveis e mensuráveis (como as notas alcançadas nas provas de conhecimentos). Mesmo que de maneira não intencional e não explícita, ele selecionou também a partir um conjunto de atributos não diretamente observáveis (como os recursos temporais e financeiros).

Recebido em: 28/8/2023
Aprovado em: 18/9/2023

Como citar este artigo:
CAMPOS, André Gambier. Advogados são aprovados em concursos públicos? Evidências empíricas da magistratura do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 205-218, out./dez. 2023.