

# CUSTOS DE UM CONCURSO PARA A MAGISTRATURA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PERSPECTIVA DE INCLUSÃO RACIAL<sup>1</sup>

Tatiana Dias Silva<sup>2</sup>  
André Gambier Campos<sup>3</sup>  
Adriana Avelar<sup>4</sup>  
Carla Araújo<sup>5</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Este texto analisa a relação entre o modo como se organizou o I Concurso Público Nacional Unificado (I CPNU) para ingresso na carreira da magistratura do trabalho e o perfil dos candidatos e candidatas aprovadas. Nesse contexto, o foco volta-se para os gastos envolvidos na preparação e participação no certame, com vistas a compreender as repercussões dessa estrutura de custos no potencial de inclusão de grupos sub-representados nessa carreira, especialmente em relação à população negra.

Valendo-se de pesquisa desenvolvida no âmbito de cooperação entre o Ipea e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), este artigo se inscreve em um conjunto de análises sobre o I CPNU e, especialmente, relaciona-se com a implementação das ações afirmativas para negros nesse certame. Além de apresentar os perfis dos candidatos e dos aprovados na seleção, procurou-se identificar óbices para inclusão racial e possibilidades para aperfeiçoamento desses processos.

A partir do diagnóstico já conhecido da sub-representação dessas populações nos postos mais altos da burocracia, procura-se avançar no mapeamento de mecanismos que têm permitido a reprodução das desigualdades raciais mesmo sob a vigência de políticas afirmativas. Entre os elementos que afetam a efetividade da reserva de vagas para negros, destacam-se especificidades na implementação das políticas de ação afirmativa, além de fatores restritivos inerentes à própria organização e condução do concurso público e, nesse campo, encontra-se a dimensão do custo do certame, em relação à preparação e participação. Os achados e reflexões compartilhados neste texto dizem respeito a esse último aspecto.

## 2 O I CPNU

A magistratura é percebida como uma carreira de alto prestígio, contando com combinação atrativa de elevada remuneração, reconhecimento social e poder. Além disso, o perfil é majoritariamente masculino (62%) e branco (80%) (CNJ, 2018).

---

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art10>

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

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

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

5. Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea.

O ingresso em posições desse nível encontra muitas barreiras, especialmente para a população negra, sub-representada no ensino superior e em cursos e carreiras mais concorridas, como o direito.<sup>6</sup>

Em agosto de 2017, iniciou-se o I CPNU, primeiro concurso nacional organizado pela Justiça do Trabalho, que, anteriormente, promovia seleções regionais, organizadas pelos tribunais regionais do trabalho (TRTs). As vagas eram concentradas na região Sudeste; as seleções seguiam padrão de fases e etapas quase uniforme e em consonância com o adotado pelo I CPNU. Entre 2007 e 2016, houve apenas cinco editais com previsão de reserva de vagas para candidatos negros (Fontainha, Cardoso e Cunha, 2021).

Com a Resolução nº 203/2015, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabeleceu-se política afirmativa para provimento de cargos efetivos do Poder Judiciário, inclusive na magistratura, com percentual mínimo de 20% de reserva de vagas. O I CPNU previa que 26 vagas seriam reservadas para negros e sete para pessoas com deficiência, em um total de 132 vagas.

O concurso foi organizado em cinco etapas: i) prova objetiva seletiva; ii) provas escritas – discursiva e de sentença; iii) inscrição definitiva, exames de sanidade física e mental, sindicância da vida pregressa e investigação social, com avaliação da concorrência às vagas reservadas; iv) prova oral; e v) avaliação dos títulos.

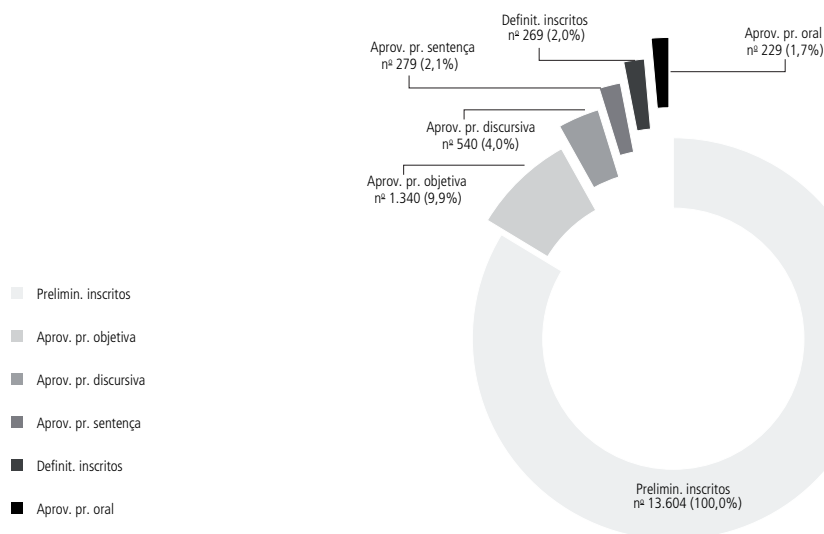
Mais de 13 mil candidatos se inscreveram, sendo, ao final, habilitadas 229 pessoas (figura 1). Embora na primeira etapa, a aprovação tenha sido mais seletiva para a ampla concorrência, nas fases seguintes, o concurso passou a ser mais rigoroso para os candidatos às vagas reservadas – negros e pessoas com deficiência. Na primeira etapa, atuaram, como mecanismos de seleção, além das notas mínimas (global e por prova), uma determinação conhecida como cláusula de barreira, a partir da qual, apenas determinado quantitativo, ainda que habilitado, seria considerado para realização da próxima etapa. Sobre esse quantitativo definido pela cláusula de barreira, incidia também o percentual de reserva de vagas. Nas demais fases eliminatórias, houve apenas o mecanismo da nota mínima (Silva, 2020).

Na próxima seção, será apresentado o perfil dos candidatos, tomando como referência sua condição racial e a opção pela concorrência às vagas reservadas para negros.

---

6. Em 2018, a participação de negros no ensino superior era maior que 47%, considerando redes pública e privada (disponível em: <<https://bit.ly/3jVMZrv>>). No entanto, eram apenas 40% dos concluintes em direito, conforme o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) de 2018 (disponível em: <<https://bit.ly/3zVmSGL>>) e menos de 1% entre os advogados de grandes escritórios (disponível em: <<https://bit.ly/3yXx8wG>>).

FIGURA 1  
I CPNU: fluxo comparativo de candidatos aprovados por etapa



Fonte: Campos e Cunha (2020b, p. 11).

Obs.: Figura reproduzida em baixa resolução e cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

### 3 COMPARAÇÃO DOS PERFIS SOCIAIS E LABORAIS DOS CANDIDATOS NEGROS E NÃO NEGROS

Há atributos comuns a todos os candidatos que permitem delinear, mesmo que de forma estilizada, o perfil social e laboral daqueles que conseguem percorrer com sucesso todas as etapas, até a aprovação no certame. Apesar da relevância desses pontos em comum, candidatos negros e não negros possuem também aspectos diferentes, que contam de maneira distinta para a aprovação no concurso, como detalhado em Campos e Cunha (2020b).

- 1) Origem regional – os candidatos negros da região Nordeste é que se destacam, etapa a etapa do concurso; ao passo que, no caso dos não negros, os que se destacam são do Sul.
- 2) Idade – apesar de os mais jovens sempre terem mais facilidade para avançar nas etapas, os candidatos negros sempre tendem a ser mais velhos que os não negros.
- 3) Estado civil – de forma provavelmente associada ao aspecto anterior, conforme avançam as etapas do certame, os candidatos negros tendem a apresentar a situação de casados, enquanto os não negros, a condição de solteiros.
- 4) Classe social – apesar dos mais afluentes sempre terem maior probabilidade de avançar no concurso, os negros têm maior participação de candidatos de domicílios menos afluentes em todas as etapas, quando comparados com os demais.
- 5) Experiência laboral – a experiência assalariada sempre joga a favor da aprovação no certame, para ambos os grupos de candidatos, e os negros têm experiência maior (e mais precoce) como assalariados (inclusive no setor público) quando comparados aos demais.

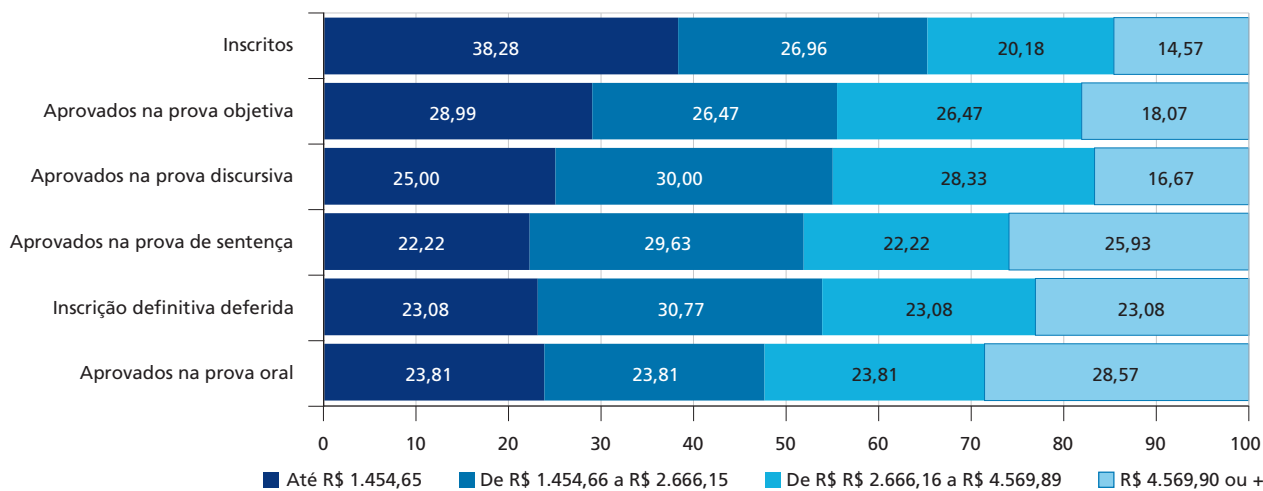
Entre os candidatos, 3.564 eram negros. Desses, apenas 2.002, optaram por concorrer por meio de vagas reservadas para negros (Silva, 2020, p. 10).

Considerando o foco deste artigo, qual seja, os custos para preparação, destacamos a questão da renda individual estimada dos participantes. Entre os inscritos optantes pelas vagas reservadas para negros, 65,3% dispunham de renda estimada em até R\$ 2.666,15 (gráfico 1). Essa era a realidade de 62,5% dos negros e de 45,5% dos candidatos não negros inscritos.

Já entre os aprovados pelas cotas para negros, 47,6% pertenciam a esse grupo socioeconômico (42,9 % dos negros aprovados e 35,5% dos aprovados não negros). Dessas informações, pode-se avaliar que o perfil de renda dos candidatos optantes pela ação afirmativa parece ser ainda mais baixo do que o conjunto de candidatos autodeclarados negros, e muito mais distante daqueles considerados não negros.

GRÁFICO 1

**Perfil dos optantes pelas vagas reservadas para candidatos negros, conforme as etapas do concurso**  
(Em %)



Fonte: Pesquisa Ipea e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat).

Obs.: Renda média individual no setor censitário de residência.

Outro fator que se mostrou relevante na aprovação foi a atuação como servidor público e especialmente servidor do Poder Judiciário. Se entre os inscritos, 32,5% tinham essa experiência anterior, entre os aprovados, em cada dez candidatos, seis já trabalhavam como assalariados no Poder Judiciário. Esse aspecto, no entanto, é menos presente no grupo optante pela reserva de vagas, vivenciado por 29% dos inscritos e 54,2% dos aprovados.

Como será visto a seguir, essa experiência laboral tem sido deliberadamente mobilizada pelos candidatos como meio de alcance de renda, tempo e conhecimentos, recursos fundamentais para melhor preparação e participação no certame.

## 4 CUSTOS DE PREPARAÇÃO E PARTICIPAÇÃO NO CONCURSO

Para compreender melhor a dimensão dos custos do concurso, foram consultadas duas fontes de informações: um *survey* sobre o tema, direcionado a todos os candidatos; e grupos focais apenas com os aprovados.<sup>7</sup>

### 4.1 Preparação para o concurso

Os candidatos apontaram investir recursos em itens como cursos, materiais e equipamentos para estudo, além de ajuda profissional. O total dos gastos na preparação para um único concurso, para os candidatos que passaram por todas as fases da seleção, é estimado, em média, em cerca de R\$ 36 mil – mediana em R\$ 30 mil (Campos e Cunha, 2020a).

A dimensão dos gastos é corroborada por relatos de candidatos aprovados, quando questionados sobre o total investido nesse concurso.

Olha, eu não fiz nenhum cursinho de segunda fase. Eu fiz só o curso de prova oral. E com viagens, eu gastei R\$ 30 mil. Com viagens e cursinho de prova oral.

A mesma coisa. A ordem de grandeza também, considerando aí a média dos cursinhos por volta de R\$ 30 mil a R\$ 35 mil.

Então, para ter um parâmetro, na minha poupança tinha R\$ 60 mil quando começou tudo isso, e acabou tudo. Eu dei graças a Deus que eu passei no concurso nacional. Tirando a ajuda dos meus pais, claro, porque nada disso seria possível sem eles.

Os custos de preparação concentraram-se em cursos, materiais de estudos e avaliações simuladas e apoio profissional (desde *coach* a médicos, psicólogos e fonoaudiólogos). O relato dos aprovados ajuda a entender como esses valores são alocados ao longo da preparação.

São três etapas, e cada etapa tem um gasto diferente. Para a primeira etapa, eu comprei um curso de videoaula que custou entre R\$ 3 mil e R\$ 4 mil. Para a segunda fase, que seria discursiva e sentenças, então esse valor vai aumentando gradativamente. Na faixa para a segunda fase, discursiva e sentença, eu devo ter gastado R\$ 9 mil. Para aprender a fazer mesmo. E aí depois, para a prova oral, tinha curso de prova oral, tinha viagem para você fazer o curso, eu estava morando no interior de (...). Então eu devo ter gastado mais uns R\$ 15 mil a R\$ 20 mil. Então, se você somar tudo isso... São fases, e realmente a prova oral é mais cara.

A prova oral foi apontada como a fase mais onerosa. Esse exame consiste em arguição de tópico sorteado com 24 horas de antecedência. Para essa preparação, muitos candidatos relatam ter contado com apoio de amigos, parentes ou profissionais, por vezes remotamente (grupos em aplicativo de mensagens instantâneas), como também presencialmente. Nesse último caso, a estratégia envolve arcar com os custos dessa “equipe” que colaborará com os preparativos para essa fase.

7. O *survey* consistiu em um levantamento aplicado por meio eletrônico junto aos candidatos do concurso entre setembro e outubro de 2019, com taxa de resposta de 14,0%. Com o intuito de minimizar vieses de autoseleção/autorresposta, foi realizada pós-estratificação/ponderação, utilizando-se os atributos sexo, idade, instrução e etapa mais avançada de aprovação no concurso. As informações do *survey* referiram-se a: i) valores gastos em rubricas consideradas importantes para a aprovação; ii) origens dos recursos gastos; iii) etapas do concurso em que os gastos apresentaram valores mais expressivos; e iv) outras. Para mais informações, ver Cunha e Campos (2020a). Os grupos focais foram realizados entre maio e agosto de 2019, com os candidatos aprovados (seis sessões), na sede da Enamat, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, liderados por equipe técnica coordenada pelo Ipea, com apoio da Enamat. Foi assegurado sigilo no uso dos dados, razão pela qual apresentam-se apenas citações, sem identificar os emissores.

Eu contratei uma professora que não era juíza, para fazer esse acompanhamento nas vésperas da prova oral pelo menos. E grande parte dos colegas também, ou advogados ou trouxeram amigos que fizeram esse acompanhamento nos estudos nas 24 horas.

Além dos custos financeiros diretos, importa destacar que o tempo disponível também é percebido como recurso valioso, que envolve, não raro, renúncia parcial ou integral a atividades laborais. Cerca de 20% dos candidatos abandonaram algum trabalho, enquanto parcela maior reportou ter reduzido a jornada de trabalho (29,5% não negros; 24,5% negros).

Comecei estudando só para a magistratura, dois, três anos e aí veio o concurso nacional e aí eu já tinha parado de trabalhar, pelo menos integralmente, fazia uma audiência aqui e outra ali, mas estava quase 100% estudando.

Eu também passei cinco anos desde o meu primeiro concurso até a homologação do concurso nacional. Nesse período, eu trabalhei e estudei, e em dois anos eu me dediquei apenas a estudar para o concurso.

Diante dessas circunstâncias, foi recorrente o relato sobre estratégia de preparação concomitante com o ingresso em outra ocupação pública. Dessa maneira, esperavam gozar de segurança financeira para investir na preparação, horário de trabalho com maior previsibilidade e, por vezes, proximidade com temáticas abordadas no concurso. Com efeito, 62,1% dos candidatos aprovados já trabalhava como assalariado no Poder Judiciário (Campos e Cunha, 2020b, p. 16), 54,2% dos candidatos optantes para vagas reservadas para negros.

Eu comecei num cargo que seria um trampolim para opções maiores e eu acho que boa parte do pessoal também. É um caminho a seguir para chegar na magistratura. Hoje em dia, principalmente para quem não tem condições financeiras, é bom começar em cargos menores para ter condições financeiras de arcar com os custos que um cargo desses da magistratura requer.

Estima-se que a maior parte dos aprovados já havia participado de mais de cinco concursos para a mesma carreira. Enquanto, entre os inscritos, 40% não haviam participado de nenhum concurso para esta carreira, essa foi a realidade de apenas 10% dos aprovados (Campos e Cunha, 2020b). As preparações sucessivas, bem como os custos a elas associados, mostram-se como um diferencial para a aprovação.

Diante desse contexto, a percepção sobre o potencial excludente da seleção foi compartilhada por vários integrantes do grupo de aprovados.

(...) é um concurso de elite, porque as exceções só confirmam a regra de que a gente gasta muito dinheiro para se preparar, e eu vejo como muito difícil que alguém que não tenha um apoio financeiro de alguém consiga se preparar, seguir a regra de ser aprovado num tempo médio e chegar até aqui. A gente teve muitos gastos, principalmente para a preparação para a prova oral, além de precisar de toda uma rede de apoio.

Enfim, essas possibilidades diferenciadas e bastante onerosas de preparação constituem-se elementos de exclusão, ainda que todos estejam submetidos às mesmas condições de seleção. Somam-se a elas as condições de participação no certame, que ampliam desafios a serem enfrentados.

## 4.2 Participação no concurso

Se a preparação para o concurso já envolve esforço financeiro considerável, o modo como o concurso é organizado acarreta outras demandas igualmente exigentes. Conformado por, no mínimo, quatro etapas de participação presencial, apenas a primeira foi executada regionalmente, nas capitais. As demais fases exigiam a presença em Brasília, algumas vezes necessitando de pernoite. Adicionalmente, foi relatado que, em algumas situações, a falta de antecedência na convocação para as diversas etapas impunha aquisição de passagens aéreas ainda mais caras.

Acho que tem que pensar assim: esse concurso foi *sui generis* porque praticamente todo mundo saiu das suas cidades, dos seus estados para vir fazer a segunda fase aqui. Então, tem passagem, tem hotel, exame, já que a gente teve que vir aqui para os exames médicos, e aí na prova oral, teve que vir novamente. Então, passagem e hotel, fora os cursos que a gente faz de preparação, fora livros, vestimenta. Tudo isso é importante.

Cabe ponderar que os problemas apontados sobre deslocamento também existem, em outra escala, em concursos regionais, tendo em vista que é usual ter participantes de diferentes regiões e que as atividades se concentram nas capitais. Ainda assim, a centralização presencial de diversas fases do certame em Brasília foi considerada um obstáculo importante a ser enfrentado pelos candidatos. No caso dos exames médicos, a situação é ainda mais excepcional.

Cheguei aqui em Brasília, meu exame médico foi realizado por um médico do tribunal do meu estado. Minha casa é a dois quarteirões da sede do fórum onde ele fica localizado. E eu e ele tivemos que viajar até Brasília para passar com ele durante meia hora para poder voltar para o meu estado. Então, eu acho que isso poderia ser mais bem pensado, para otimizar os custos do próprio candidato e do próprio tribunal. O tribunal tem os médicos, as equipes médicas, nos tribunais regionais, que poderiam fazer esses exames. Então, também fica a sugestão.

Além do alto custo com deslocamentos, há que se considerar a disponibilidade de tempo que, tal como na fase de preparação, é crucial para a participação no concurso. Nessa seleção, que persistiu por dezoito meses, o candidato precisava estar disponível não apenas para se deslocar mas para reorganizar suas atividades laborais e pessoais, o que é especialmente custoso para pessoas com responsabilidades familiares ou com deficiência. Desse modo, os custos do concurso acumulam-se.

Aí você pensa, vou gastar R\$ 300. Não, você não vai gastar R\$ 300, porque se você passar na fase seguinte você tem que ir para Brasília. Dos treze mil inscritos, mil e poucos foram para a segunda fase e tiveram que ir para Brasília passar um fim de semana. Isso aí, muitas vezes, até logisticamente, para quem trabalha, fica complicado, porque para estar aqui num sábado, você tem que vir na sexta, e aí você tem que justificar para o teu chefe que você não vai trabalhar nem na sexta, e nem na segunda, porque você também não pode ficar preocupada quando está terminando a prova se você vai ou não conseguir pegar o seu voo de volta. Então, é excludente, do ponto de vista financeiro, porque as pessoas têm que ter outras atividades, tem que trabalhar às vezes até para poder pagar os custos do concurso.

## 4.3 Custos do concurso e inclusão racial

O I CPNU teve 26 vagas reservadas para negros, que não foram esgotadas. Nas vagas adicionais às 132 inicialmente oferecidas, a reserva de vagas não foi sequer aplicada. Logo, entre 229 aprovados,

apenas 39 eram negros, entre os quais, quatorze aprovados por meio da reserva de vagas (excluindo cinco optantes pela reserva de vagas, aprovados pela ampla concorrência) (Silva, 2020).

Em uma carreira com tão baixa representatividade racial, a reserva de vagas apresentou-se como importante medida e grande esperança para formação de uma burocracia mais representativa no Poder Judiciário. Esse tipo norma, no entanto, por vezes, carece de efetividade, sendo recorrentes as lacunas no preenchimento das reservas de vagas, seja na magistratura (Dantas, 2020; Silva, 2020), seja em outras carreiras de prestígio.

Além do exposto, ressalte-se que a estrutura do concurso está no centro das explicações para esse resultado insuficiente. Ou seja, não apenas os conteúdos e a organização das fases da seleção mas sobretudo as barreiras de acesso, que, neste texto, chamamos de custos do concurso. Com efeito, o instrumento do concurso público pode reproduzir barreiras, pretensamente neutras, mas que favorecem a manutenção da seleção de perfil muito específico de servidores públicos. Estratégias que minimizem esses custos tendem a ter potencial de democratizar o acesso a essas ocupações, tanto para negros como para outros grupos sub-representados.

Importa considerar o perfil e as condições diversas entre negros e não negros optantes pela reserva de vagas e ampla concorrência. As estimativas de renda média individual dos candidatos evidenciam diferenças em desfavor dos negros, o que ressalta as dificuldades para arcar com os custos, financeiros ou não, relativos ao concurso.

O investimento informado nas fases iniciais do concurso mostra-se mais alto para os candidatos da ampla concorrência: para inscritos não aprovados e aprovados na primeira fase, respectivamente 44% e 23% superior aos optantes pelas vagas reservadas. Nas fases seguintes, no entanto, o investimento requerido parece crescentemente ainda mais intensivo para os optantes pelas vagas reservadas, apresentando-se 40% superior entre os aprovados (Silva, 2020). Esse achado merece mais investigações, inclusive qualitativas, para melhor compreensão. Parte dessa mudança no perfil dos gastos, vis-à-vis a renda inferior desse segmento, parece indicar uma superseleção desse grupo, demandando estratégias mais intensivas para alcance do resultado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do I CPNU diz respeito às estratégias atuais de recrutamento e seleção de um ramo da magistratura, mas não se limita a esse caso específico. As dificuldades apontadas estão presentes na seleção de outros cargos públicos, especialmente os mais concorridos.

De fato, a reprodução de desigualdades tem sido apontada em políticas públicas ao impor custos excessivos a determinados grupos, o que exige dos gestores determinação em criar meios para não replicar padrões excludentes e atuar deliberadamente para promoção da igualdade. Mesmo na vigência de ações afirmativas, o modo como são implementadas e a existência de estruturas e instrumentos de política construídos a partir de um viés excludente acabam por limitar sua efetividade.

É possível identificar iniciativas alvissareiras que buscam, com maior ou menor alcance, enfrentar mecanismos reprodutores das desigualdades. No contexto da reserva de vagas para negros, pode-se citar os seguintes casos: instituições de ensino superior que procuram rever seus processos seletivos para docentes; aperfeiçoamento da regulamentação das normas de reserva de vagas, a fim de conferir



mais controle ao processo;<sup>8</sup> programas de ação afirmativa para apoiar a formação de candidatos; e criação de grupos de trabalho institucional e de mecanismos de avaliação. Além dessas desejáveis iniciativas, estratégias incidentes na preparação e participação em concursos, como priorização de etapas presenciais regionalizadas ou locais, materiais preparatórios gratuitos e acessíveis, programas de mentoria e ação afirmativa para candidatos de grupos sub-representados e uso da tecnologia para avaliações remotas podem potencializar sua democratização.

Em suma, fundamental é repensar os processos de seleção no setor público para que sejam acessíveis ao maior número de pessoas qualificadas e reduzam ao máximo barreiras de preparação e participação, não apenas no sentido financeiro mas também considerando as limitações impostas a pessoas com deficiência, com responsabilidades familiares e candidatos e candidatas trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, A. G.; CUNHA, A. S. **Perfil dos candidatos aprovados no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho**. Brasília: Ipea; Enamat, 2020a. (Nota Técnica, n. 35).

\_\_\_\_\_. **Seletividades no 1º concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho**. Brasília: Ipea; Enamat, 2020b. (Nota Técnica, n. 45).

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**: 2018. Brasília: CNJ, 2018.

DANTAS, M. O. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura**: um estudo sobre os resultados na Justiça Federal – 2016-2019. 2020. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2020.

FONTAINHA, F. C.; CARDOSO, J. J.; CUNHA, A. S. **Dez anos de recrutamento na magistratura trabalhista brasileira (2007-2016)**. Brasília: Ipea, 2021. (Nota Técnica, n. 42).

SILVA, T. D. **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. Brasília: Ipea, 2020. (Nota Técnica, n. 43).

8. Disponível em: <<https://bit.ly/2X0SPiq>>.

