ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Campos, André Gambier

Working Paper

Ipea em cinco tempos: Evidências sobre os concursos públicos de técnicos de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Texto para Discussão, No. 2974

Provided in Cooperation with:
Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Campos, André Gambier (2024) : Ipea em cinco tempos: Evidências sobre os concursos públicos de técnicos de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Texto para Discussão, No. 2974, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, https://doi.org/10.38116/td2974-port

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/299190

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/2.5/br/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2974

IPEA EM CINCO TEMPOS: EVIDÊNCIAS SOBRE OS CONCURSOS PÚBLICOS DE TÉCNICOS DE PLANEJAMENTO E PESQUISA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

ANDRÉ GAMBIER CAMPOS

60 ipea

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2974

Brasília, abril de 2024

IPEA EM CINCO TEMPOS: EVIDÊNCIAS SOBRE OS CONCURSOS PÚBLICOS DE TÉCNICOS DE PLANEJAMENTO E PESQUISA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA[1]

ANDRÉ GAMBIER CAMPOS[2]

1. Agradecimentos, em ordem alfabética, a Carlos Henrique Leite Corseuil, da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea); Lucas Ferreira Mation, da Coordenação-Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação (CGDTI) do Ipea; Matheus Stivali, da Coordenação de Gestão de Dados e Conhecimento (COGDC) do Ipea; Mauricio Mota Saboya Pinheiro, da Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest) do Ipea; Pedro Miranda, da Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura (Diset) do Ipea; e Rafael Guerreiro Osório, da Disoc/Ipea.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: andre.campos@ipea.gov.br.

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento
Ministra Simone Nassar Tebet

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta
LUCIANA MENDES SANTOS SERVO

Diretor de Desenvolvimento Institucional
FERNANDO GAIGER SILVEIRA

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia
LUSENI MARIA CORDEIRO DE AQUINO

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas
CLÁUDIO ROBERTO AMITRANO

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais
ARISTIDES MONTEIRO NETO

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura
FERNANDA DE NEGRI

Diretor de Estudos e Políticas Sociais
CARLOS HENRIQUE LEITE CORSEUIL

Diretor de Estudos Internacionais
FÁBIO VÉRAS SOARES

Chefe de Gabinete
ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social
GISELE AMARAL

Ouvidoria: http://www.ipea.gov.br/ouvidoria
URL: http://www.ipea.gov.br

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2024

Campos, André Gambier
Ipea em cinco tempos : evidências sobre os concursos públicos de técnicos de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / André Gambier Campos. – Brasília, DF: Ipea, 2024.
42 p. : il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 2974).

Inclui Bibliografia.

1. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2. Concursos Públicos. I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. II. Título.

CDD 351.81076

Ficha catalográfica elaborada por Elizabeth Ferreira da Silva CRB-7/6844.

Como citar:

CAMPOS, André Gambier. **Ipea em cinco tempos** : evidências sobre os concursos públicos de técnicos de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, DF : Ipea, abr. 2024. 42 p. : il. gráfs. (Texto para Discussão, n. 2974). DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2974-port

JEL: H10; H83; Z13.

DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2974-port

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e ePUB (livros e periódicos).

Acesse: http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO 6

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS 7

3 OS SERVIDORES DO IPEA AO LONGO DO TEMPO 9

4 INFORMAÇÕES SOBRE OS CONCURSOS 12

5 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS CANDIDATOS 16

6 ATRATIVIDADE DOS CONCURSOS 21

7 HISTÓRICO SOCIOLABORAL DOS CANDIDATOS 27

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E PRÓXIMOS PASSOS 38

REFERÊNCIAS 40

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR 41

APÊNDICE A 42

SINOPSE

O objetivo deste texto para discussão é disponibilizar evidências empíricas a respeito dos concursos públicos, ocorridos nos anos 1990 e 2000, para técnicos de planejamento e pesquisa (TPs) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). O objetivo é oferecer evidências sobre aspectos variados, como a atratividade de cada certame ou os perfis sociodemográficos e os históricos sociolaborais dos candidatos, que se alteraram bastante ao longo do tempo. Este trabalho é parte de uma conjuntura recente, em que foi autorizada a realização de um novo concurso, para seleção de oitenta novos TPs. Ainda que esse certame já esteja em andamento, uma análise dos processos anteriores, dos anos 1990 e 2000, pode trazer elementos interessantes para sua compreensão.

Palavras-chave: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; concursos públicos.

ABSTRACT

The objective of this discussion paper is to provide empirical evidence regarding public selections, which took place in the 1990s and 2000s, for planning and research technicians (TP) at the Institute for Applied Economic Research (Ipea). The objective is to provide evidence on various aspects, such as the attractiveness of each selection or the socio-demographic profiles and socio-work trajectories of the candidates, which have changed significantly over time. This discussion paper is part of a recent context, in which a new selection was authorized to select 80 new TP. Even though this event is already underway, an analysis of previous processes, from the 1990s and 2000s, can afford interesting elements to its understanding.

Keywords: Institute for Applied Economic Research; public selections.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste texto para discussão é disponibilizar evidências empíricas, de forma meramente descritiva, a respeito dos concursos públicos ocorridos nos anos 1990 e 2000, para técnicos de planejamento e pesquisa (TPs) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Após a Constituição Federal de 1988 – CF/1988 (Brasil, 1988), o recrutamento de servidores estatutários pelo Estado brasileiro, em todos os poderes e em todas as esferas, passou a ocorrer principalmente por meio de concursos.[1] Nesse sentido, o Ipea realizou seu primeiro concurso para servidores em 1995, seguido por outros em 1996, 1997, 2004 e 2008.

Nas cinco ocasiões, houve seleção para o cargo de TP, que responde pelas atribuições centrais do órgão (pesquisa aplicada, para subsidiar políticas públicas, assessoria e planejamento governamental, monitoramento e avaliação de políticas etc.). E, em duas ocasiões (2004 e 2008), houve seleção para outros cargos importantes, como técnicos de desenvolvimento e administração (TDs), assessores especializados (AEs) e analistas de sistemas (AS).[2]

No conjunto dos cinco certames, o número de vagas ofertadas para TPs chegou a 210 (84,3% do total), o montante de vagas para TDs foi de 22 (8,8%), a quantidade de vagas para AEs chegou a nove (3,6%) e, por fim, a soma de vagas para AS totalizou oito vagas (3,2%). No total, 249 vagas foram ofertadas por meio de concursos públicos no Ipea desde 1995.

O objetivo deste texto para discussão é oferecer evidências sobre aspectos variados dos concursos para TP do Ipea. Aspectos como a atratividade de cada certame, sob a ótica das remunerações previstas para os candidatos. Ou, então, aspectos como os perfis sociodemográficos e os históricos sociolaborais desses candidatos, que se alteraram bastante a cada certame.

Tudo isso é parte de conjuntura recente, em que foi autorizada a realização de um novo concurso, para seleção de oitenta novos TPs para o Ipea.[3] Ainda que esse certame

1. Conferir o art. 37, inciso II, da CF/1988: "A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração" (Brasil, 1988, art. 37).

2. O concurso de 1997 foi dedicado aos TPs. No entanto, das 46 vagas ofertadas, dez foram para a área de informática – ainda que, não necessariamente, AS. Esse fato deve ser destacado, pois, como poderá ser visto mais adiante, este influencia na análise das informações desse concurso. A esse respeito, ver Brasil (1997).

3. A respeito do concurso de 2024, verificar Ipea (2023a; 2023b) e Brasil (2023).

já esteja em andamento, uma análise dos processos anteriores, dos anos 1990 e 2000, pode trazer elementos interessantes para sua compreensão.

A segunda seção deste texto para discussão enfoca aspectos metodológicos. A terceira seção apresenta informações sobre os servidores do Ipea ao longo das últimas décadas. A quarta seção revela informações sobre os concursos para TP entre 1995 e 2008. A quinta seção expõe alguns traços sociodemográficos dos candidatos aprovados. A sexta seção dedica-se à análise da atratividade de cada um dos certames entre 1995 e 2008. A sétima seção mostra alguns traços sociolaborais dos candidatos aprovados. Por fim, a oitava seção dedica-se às considerações finais, assim como às futuras análises dos concursos do Ipea.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

No que se refere às fontes de informações utilizadas para análise dos concursos, mencione-se que estas incluem diversos editais publicados no *Diário Oficial da União* (DOU) e em instituições organizadoras. Acrescentam também variados documentos publicados pelo próprio Ipea, como notas técnicas, relatórios de gestão etc. E incluem, por fim, microdados identificados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE), cuja descrição geral segue no box 1.[4]

Com os microdados da Rais/MTE, é possível identificar os candidatos[5] que, em cada um dos concursos para TP, foram aprovados e nomeados, tomaram posse e iniciaram exercício no Ipea.[6] E, mais que isso, é possível também recuperar o perfil sociodemográfico desses indivíduos – principalmente em termos de sexo, idade e origem geográfica –, bem como reconstruir seu histórico sociolaboral – em termos de tempo de experiência, tipo de ocupação e valor de remuneração no trabalho, por exemplo.

Acrescente-se que, com esse histórico sociolaboral, é possível mensurar a atratividade dos concursos para TP. Isso porque é possível contrastar a remuneração que os candidatos recebiam em seus trabalhos anteriores aos concursos e a remuneração

4. Outras fontes de informação também poderiam ser utilizadas na análise dos concursos do Ipea, como aquelas consolidadas no Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (PEP/MGI). Sobre isso, ver o *link* disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/paginas-do-observatorio/catalogo. Acesso em: 15 dez. 2023.

5. A identificação dos candidatos se dá apenas para fins de análise, respeitando todas as exigências e observando todas as hipóteses definidas na Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). A esse respeito, ver o *link* disponível em: https://www.ipea.gov.br/protecaodedados/. Acesso em: 3 jan. 2024.

6. A Rais/MTE não contém informações sobre a aprovação, a nomeação e a posse de candidatos no concurso do Ipea. No entanto, esta contém dados sobre o efetivo exercício dos candidatos aprovados, nomeado e empossados. E, dada a dificuldade de encontrar e sistematizar informações sobre a aprovação, a nomeação e a posse de candidatos a partir de editais e outros documentos de quase trinta anos atrás, a opção é por utilizar os dados de exercício dos candidatos, oriundos da Rais/MTE.

oferecida por estes últimos – valores quase sempre publicados nos editais. Há outras formas de dimensionar a atratividades dos concursos, que serão abordadas mais à frente.

Por fim, mencione-se que as técnicas utilizadas na análise das informações já realizada – em especial, dos dados da Rais/MTE – são simplesmente de estatística descritiva (cálculo de medidas de frequência, centralidade, posição, dispersão e assim por diante). Essas técnicas são aplicadas com perspectiva longitudinal, de forma a permitir comparação intertemporal das informações de cada um dos concursos do Ipea. Enfim, não há nada de complicado na análise dessas informações, ainda que isso não signifique que não haja nada de trabalhoso.

BOX 1
A Rais/MTE

A Rais/MTE é uma base de dados resultante de uma declaração obrigatória de informações por parte de instituições empregadoras (empresas e outras instituições), que enfoca seus próprios empregados (trabalhadores assalariados/subordinados). Com um ciclo anual de divulgação de informações, as versões mais recentes da Rais contêm cerca de noventa variáveis. Apenas como exemplo, no caso das instituições empregadoras, há variáveis de identificação – como o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e a razão social –, de endereço (físico e virtual), de organização empresarial (natureza e porte) e de setor de atividade – como a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).[1] Por sua vez, no caso dos empregados, há variáveis de identificação (como o Cadastro de Pessoa Física – CPF), de perfil social – a exemplo de sexo, idade, instrução, cor/raça e nacionalidade –, de tipo de ocupação (como a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO),[2] de tipo de vínculo (duração, interrupção, jornada e remuneração no vínculo), entre outros tipos de variáveis mais. Acrescente-se que a Rais deve ser declarada por instituições empregadoras de todas as espécies, no setor privado ou público, de todos os tamanhos, em todos os pontos do território brasileiro. Além disso, a Rais alcança todos os tipos de empregados, privados e públicos, celetistas e estatutários, permanentes e temporários, de pequenos ou grandes estabelecimentos etc. Há bases de dados da Rais, em formato de microdados identificados, disponíveis para o período 1976-2021, sem descontinuidades – ainda que com qualidades diferenciadas de informações. Por fim, mencione-se que, sob coordenação do MTE e com o suporte tecnológico da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev), a Rais possibilita a gestão de políticas públicas relevantes na área de trabalho e renda (como o Abono Salarial), bem como viabiliza o monitoramento e a avaliação da situação do mercado de trabalho (assalariado e registrado) no país. Mais informações podem ser encontradas no *site* do MTE.[3]

Elaboração do autor.

Notas: [1] Disponível em: https://concla.ibge.gov.br/documentacao/cronologia/204-concla/classificacao/por-tema/1365-cnae-2-0.html. Acesso em: 19 jan. 2024.
[2] Disponível em: https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf. Acesso em: 19 jan. 2024.
[3] Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf. Acesso em: 19 jan. 2024.

3 OS SERVIDORES DO IPEA AO LONGO DO TEMPO

O intuito desta seção é divulgar informações gerais sobre o número de servidores do Ipea ao longo das últimas décadas.[7] Informações não apenas de TPs, mas também de TDs, AEs, AS e outros cargos, para os quais a instituição não realizou concursos – mas que constam do seu quadro funcional de servidores.[8] Isso é importante para visualizar o contexto mais amplo em que se inserem os certames do Ipea nas décadas de 1990 e 2000.

Os gráficos 1 e 2 referem-se aos servidores do Ipea em atividade entre 1999 e 2023. Em linhas gerais, é possível identificar duas dinâmicas nesses gráficos. A primeira até 2009, em que o número desses servidores mostra uma estabilidade – e até algum incremento no último ano. E a segunda dinâmica após 2009, na qual tal número mostra um declínio acentuado – especialmente entre 2010 e 2017. Em 2023, os servidores no Ipea eram aproximadamente 53% dos existentes em 1999.

Os gráficos 3 e 4 concernem aos servidores da administração pública federal (APF), direta, autárquica e fundacional, em atividade no mesmo período. Como destaque, estão os servidores das fundações da administração federal (FFs), que podem ser um ponto de comparação interessante para os do Ipea.[9] Entre outras coisas, é possível notar que, em 1999, os servidores do instituto correspondiam a 0,12% dos da APF, assim como a 0,65% dos das FFs. Após alguma oscilação positiva nesses percentuais por volta de 2010, estes se reduziram acentuadamente desde então, chegando a 0,06% e 0,45%, respectivamente.

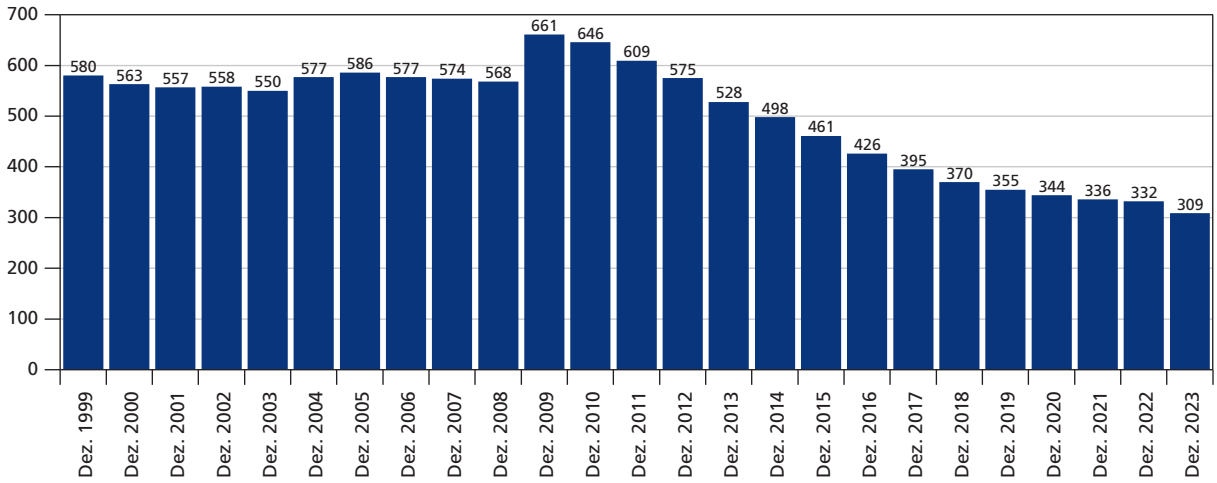
Enfim, ao menos no que tange ao seu quadro de servidores, o Ipea experimentou uma espécie de esvaziamento ao longo das últimas décadas. Entre 1999 e 2023, seu quadro reduziu-se quase à metade, até mesmo com a realização dos concursos de 2004 e 2008. Acrescente-se que esse esvaziamento ocorreu de forma mais acentuada que na APF e nas FFs. E isso deve ser levado em consideração na análise que segue, a respeito dos concursos para TP no Ipea.

7. As informações de 1999 são as mais antigas disponíveis na série histórica do PEP/MGI, assim como as de 2023 são as mais recentes. Sobre isso, ver o *link* disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/paginas-do-observatorio/catalogo. Acesso em: 15 dez. 2023.

8. As informações são de todos os servidores do quadro funcional do Ipea que estavam em atividade entre 1999 e 2023. Entretanto, vale observar que, na média do período, os TPs corresponderam a cerca de 52% do total de servidores. Sobre isso, ver Ipea (2023a).

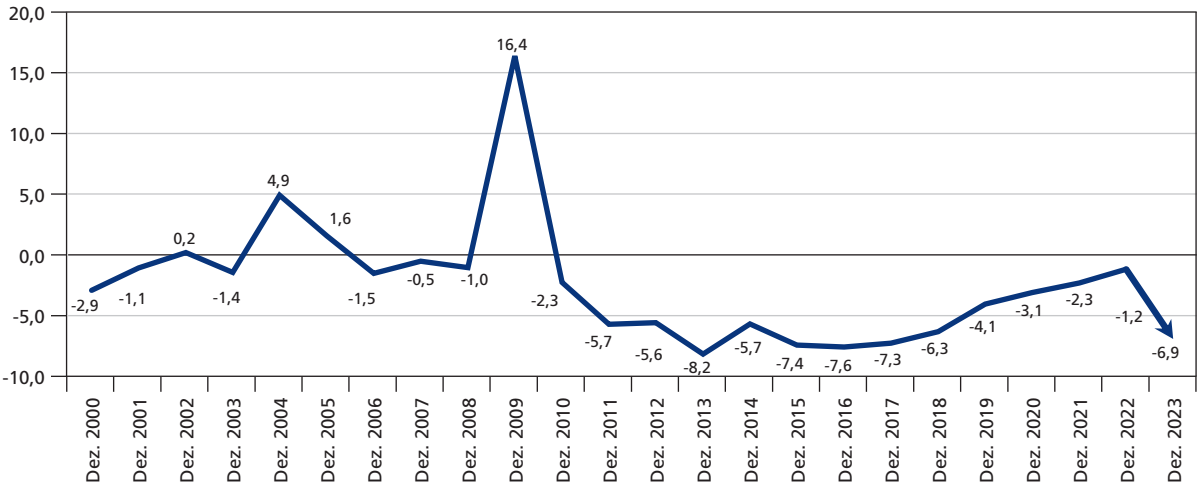
9. Mais que simplesmente o conjunto de fundações da administração federal, um ponto de comparação interessante seria o subconjunto de FFs com missão similar à do Ipea (realização de pesquisa aplicada, com o objetivo de subsidiar políticas públicas, assessoria e planejamento governamental, monitoramento e avaliação de políticas etc.). No entanto, a definição exata desse subconjunto é complexa, pois demanda um trabalho de identificação cuidadoso de missões institucionais em meio a um extenso rol de fundações da administração federal. Esse rol pode ser checado no PEP/MGI, descrito por MGI – disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/paginas-do-observatorio/catalogo; acesso em: 15 dez. 2023. Entretanto, por conta da complexidade dessa tarefa, para funcionar como ponto de comparação do número de servidores do Ipea, opta-se pelo número de servidores do conjunto de FFs.

GRÁFICO 1
Evolução do número de servidores ativos do Ipea (dez. 1999-dez. 2023)



Fonte: PEP/MGI (diversos anos). Disponível em: <https://tinyurl.com/mr3ukrbk >. Acesso em: 16 abr. 2024.
Obs.: Número de servidores ativos sob o Regime Jurídico Único (RJU).

GRÁFICO 2
Variação interanual do número de servidores ativos do Ipea (dez. 2000-dez. 2023)
(Em %)

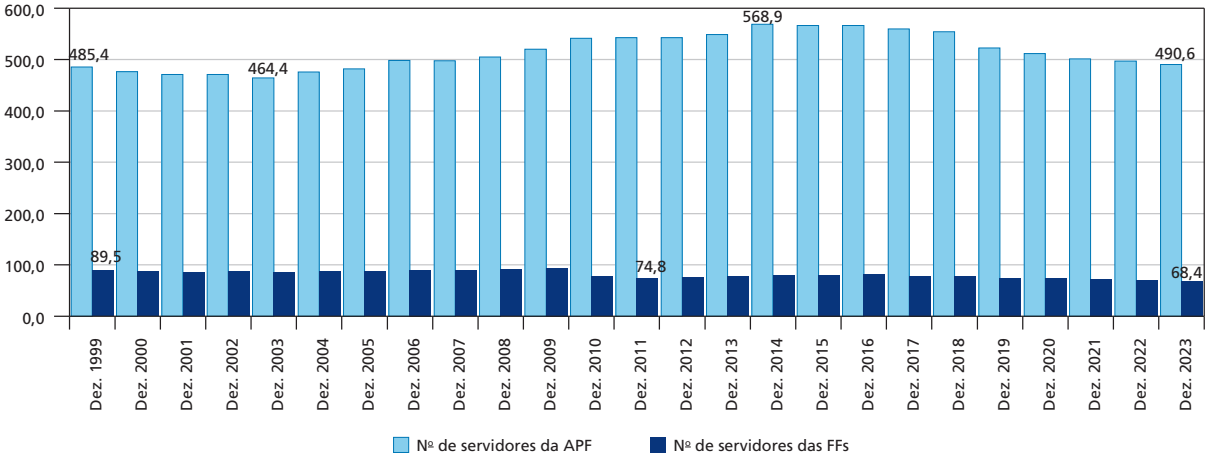


Fonte: PEP/MGI (diversos anos). Disponível em: <https://tinyurl.com/mr3ukrbk >. Acesso em: 16 abr. 2024.
Obs.: Número de servidores ativos sob o RJU.

GRÁFICO 3

Evolução do número de servidores ativos da APF e das FFs (dez. 1999-dez. 2023)

(Em mil)



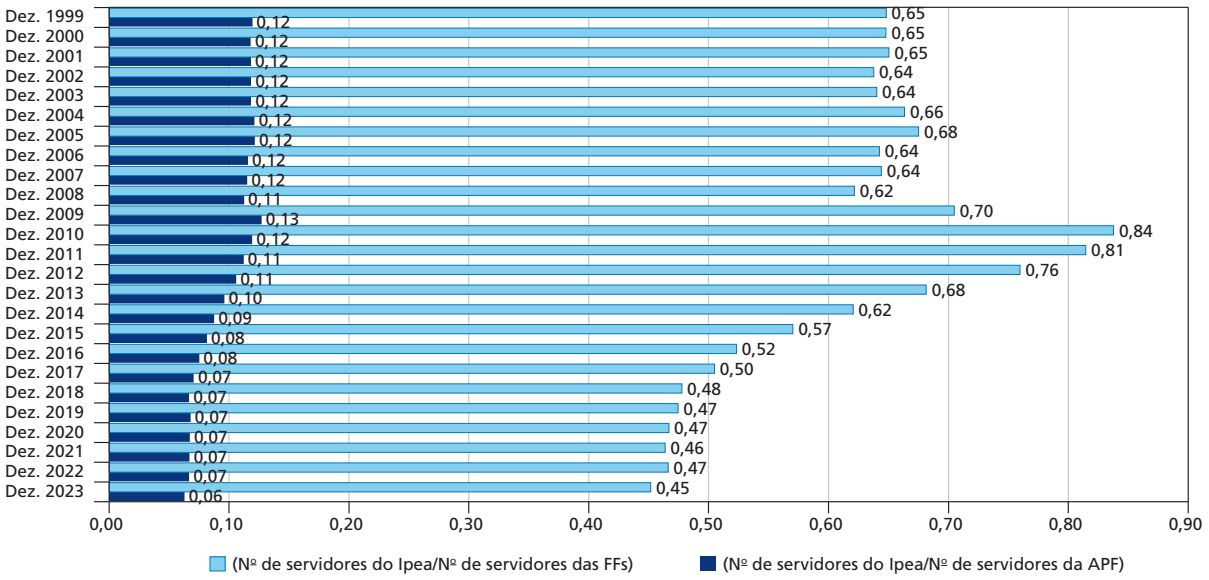
Fonte: PEP/MGI (diversos anos). Disponível em: <https://tinyurl.com/mr3ukrbk >. Acesso em: 16 abr. 2024.

Obs.: Número de servidores ativos sob o RJU.

GRÁFICO 4

Evolução comparada do número de servidores ativos do Ipea[1] (dez. 1999-dez. 2023)

(Em %)



Fonte: PEP/MGI (diversos anos). Disponível em: <https://tinyurl.com/mr3ukrbk >. Acesso em: 16 abr. 2024.

Nota: [1] (Nº de servidores do Ipea/Nº de servidores da APF) e (Nº de servidores do Ipea/Nº de servidores das FFs).

Obs.: Número de servidores ativos sob o RJU.

4 INFORMAÇÕES SOBRE OS CONCURSOS

O objetivo desta seção é apresentar informações gerais a respeito dos concursos para TP em 1995, 1996, 1997, 2004 e 2008. Estas podem ajudar a contextualizar os dados específicos expostos na sequência, acerca de atratividade dos certames, dos perfis sociodemográficos e dos históricos sociolaborais dos candidatos aprovados.

Em todos os concursos, com exceção do ocorrido em 2004, o exercício dos candidatos aprovados teve início no ano seguinte. Por exemplo, os aprovados no concurso de 1995 começaram a efetivamente trabalhar no Ipea em 1996. E assim ocorreu em todos os anos, exceto 2004.

A informação sobre o número de vagas ofertadas apresenta alguma discrepância no concurso de 1995. Isso porque tal informação pode ser obtida por meio do edital publicado no DOU, ou, então, por meio da própria Coordenação de Gestão de Pessoas do Ipea (CGP-Ipea). A opção aqui é considerar o número disponibilizado pela CGP-Ipea, que é inferior ao publicado no DOU.

Conforme pode ser examinado na tabela 1, o número de vagas ofertadas nos concursos apresenta tendência de ampliação, ainda que não linear, passando de 32, em 1995, para 62, em 2008. Posteriormente, este último número se ampliou ainda um pouco mais, por meio de ato administrativo da direção do Ipea.

Mas essa ampliação deve ser encarada com cuidado, pois, quando padronizada por unidade de tempo, esta não se mantém. A tabela 2 e o gráfico 5 trazem o número de vagas abertas em cada certame dividido pelo número de anos decorridos desde o último certame. Observa-se que, passando dos anos 1990 para os 2000, há na verdade diminuição das vagas ofertadas pelos concursos.[10]

Em alguma medida, as informações da tabela 2 e do gráfico 5 parecem confirmar a dinâmica experimentada pelo Ipea ao longo do tempo, com a redução expressiva de seu quadro de servidores, até mesmo com a realização de certames importantes.

Avançando a discussão por outros aspectos, algo comum a quase todos os concursos é o descompasso entre a aprovação dos candidatos e seu exercício no Ipea. É sabido que o processo de investidura em cargos públicos segue a sequência de: i) aprovação dos candidatos nos concursos; ii) nomeação (designação dos aprovados para os cargos); iii) posse (ocupação dos cargos pelos aprovados); e iv) exercício (desempenho das atribuições dos cargos pelos aprovados).

10. Acerca do concurso de 2024, a tabela 2 e o gráfico 5 mostram que essa diminuição de vagas ofertadas continua a ocorrer. Os números de 2024 (2,8 vagas abertas por ano desde o último certame) são os menores de toda a série histórica.

Em todos os concursos, excetuando o de 2008, o número de candidatos que inicia o exercício é inferior ao número de vagas do concurso. Ou seja, até pode haver a nomeação dos aprovados, mas eles não tomam posse. Ou, então, até pode haver a posse, mas não iniciam o exercício. E a eles se somam aqueles que até iniciam o exercício, mas se desligam do Ipea em um momento subsequente e bastante próximo, como parece ter sido o caso de 2008.

Note-se que esse desligamento é esperado, conforme o tempo passa desde cada concurso, por razões de falecimento, aposentadoria, aprovação em concursos de outros órgãos do setor público ou até mesmo início de trabalho em instituições do setor privado.[11] Mas não é esperado que tal desligamento seja significativo em períodos imediatamente posteriores aos concursos, como parece ter ocorrido no de 2008.[12]

Seja como for, na tabela 1, é possível notar que, nos primeiros certames, a taxa de exercício[13] dos candidatos aprovados girou em torno de 85%. Isso significa que cerca de 15% das vagas não chegaram a contar com servidores iniciando o trabalho no Ipea. Concursos destoantes foram os de 1997, em que a taxa de exercício foi de apenas 45,7%, e o de 2008, em que esta chegou a 132,3%.[14]

Observando-se a taxa de desligamento[15] dos candidatos aprovados ao longo dos sucessivos concursos, esta se reduz de 37,0%, em 1995, para 14,3%, em 2004. E isso parece natural, pois há situações de falecimentos, aposentadorias, aprovação em outros concursos e início de vínculos no setor privado, que têm maior probabilidade de ocorrência ao longo do tempo. O que não parece natural é que o desligamento seja expressivo logo após o concurso, como parece ter ocorrido no de 2008, que possui taxa de 20,7%.[16]

Por fim, na tabela 1, também é possível observar a taxa atual de aproveitamento de vagas,[17] que mostra, no momento atual, a proporção de vagas que continuam preenchidas por candidatos selecionados em cada concurso. Metade das vagas dos certames de 1995 e 1996 continua com servidores em exercício; porcentagem que cai para

11. Uma hipótese a ser testada em esforços futuros de análise é se o desligamento do Ipea é influenciado pela conjuntura de concursos públicos – em uma conjuntura de realização de muitos certames, pode ser que tal desligamento se acentue. Essa hipótese é de interesse nos dias atuais, dada a simultaneidade entre o concurso Ipea de 2024 e outros certames com perfis similares – como o Concurso Público Nacional Unificado (CNU).

12. Ao longo do texto, será possível observar que, sob diferentes pontos de vista, os concursos de 1997 e 2008 destoam dos demais concursos do Ipea.

13. Taxa de exercício = (Nº candidatos que iniciaram exercício no Ipea/Nº vagas abertas no concurso segundo o Ipea) * 100,0.

14. A taxa de exercício do concurso de 2008 (de 132,3%) resultou de fenômeno próprio desse certame: o elevado número de aprovados que, logo após o início do exercício, decidiram desligar-se do Ipea. Com tal desligamento, novos aprovados foram nomeados, empossados e chamados para exercício, o que resultou em uma taxa de exercício que, dado seu modo de cálculo, supera os 100,0%.

15. Taxa de desligamento = (Nº candidatos que iniciaram exercício e, após, se desligaram do Ipea/Nº candidatos que iniciaram exercício no Ipea) * 100,0.

16. Mais à frente, há informações que permitem compreender a razão de os candidatos aprovados em 2008 terem se desligado precocemente do Ipea.

17. Taxa atual de aproveitamento das vagas = (Nº candidatos que iniciaram exercício no Ipea – Nº candidatos que iniciaram exercício e, após, se desligaram do Ipea)/Nº vagas abertas no concurso segundo o Ipea) * 100,0.

apenas um terço no de 1997. Por sua vez, três quartos das vagas do concurso de 2004 permanecem com servidores em exercício; proporção que chega à totalidade no de 2008, em que pese a elevada taxa de desligamento nesse último certame.

Em resumo, a título de informações gerais a respeito dos concursos para TP, pode-se mencionar que, apesar de sua relevância, estes não foram capazes de contra-arrestar o decréscimo no número de servidores do Ipea. Paralelamente, na maior parte dos concursos, há um descompasso entre a aprovação dos candidatos e seu exercício, que faz com que um percentual das vagas sequer chegue a contar com servidores iniciando o trabalho. Acrescente-se que, em alguns concursos – como o de 2008, por exemplo –, há um desligamento relativamente precoce daqueles que iniciam o exercício, por razões que serão analisadas mais adiante. Por fim, 60% dos servidores selecionados entre 1995 e 2008 continuam em exercício no Ipea nos dias de hoje, embora essa porcentagem seja menor para os concursos mais antigos e maior para os mais recentes, o que é esperado.

TABELA 1
Informações sobre os concursos

Ano de publicação do edital do concurso	1995	1996	1997[1]	2004	2008	2024
Ano de início de exercício dos candidatos aprovados no concurso[2]	1996	1997	1998	2004	2009	2024
Nº de vagas abertas no concurso segundo edital[3]	40	30	46	40	62	45
Nº de vagas abertas no concurso segundo o Ipea (A)[4]	32	30	46	40	62	45
Nº de candidatos que iniciaram exercício no Ipea (B)[5]	27	24	21	35	82	-
Nº de candidatos que iniciaram exercício e, após, se desligaram do Ipea (C)[6]	10	8	7	5	17	-
Taxa de exercício (B/A – em %)	84,4	80,0	45,7	87,5	132,3	-
Taxa de desligamento (C/B – em %)	37,0	33,3	33,3	14,3	20,7	-
Taxa atual de aproveitamento das vagas ((B - C)/A – em %)	53,1	53,3	30,4	75,0	104,8	-

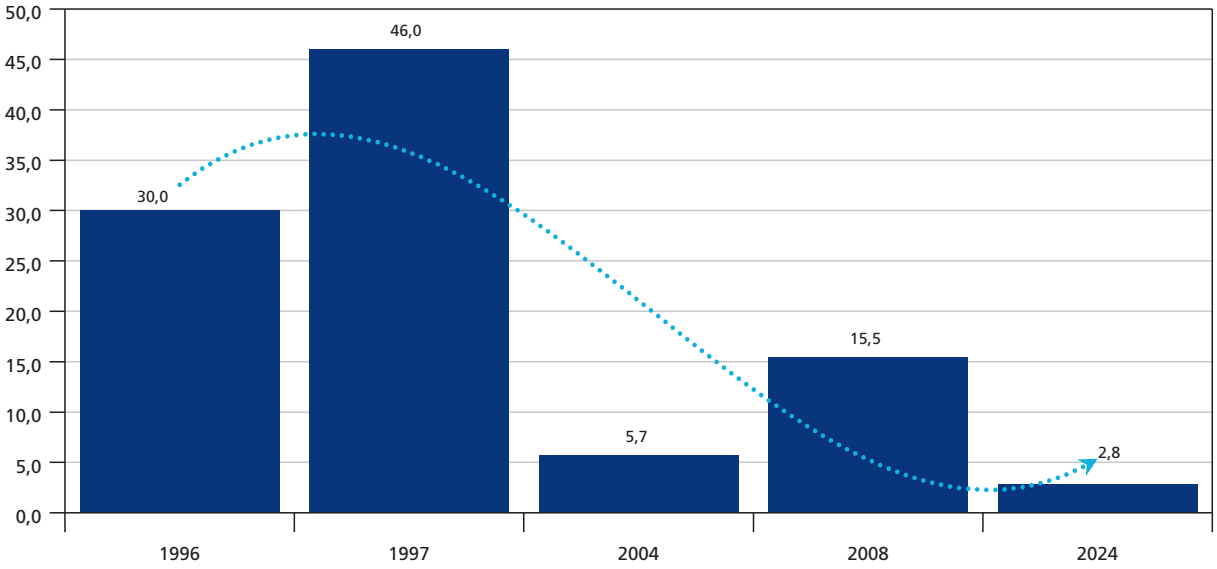
Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).
Notas: [1] O concurso de 1997 previa dez vagas para a área de informática – ainda que não necessariamente para AS.
[2] Ano de início de exercício da maior parte dos aprovados no concurso – com frequência, há aprovados que entram em exercício posteriormente.
[3] Publicação no DOU em 11 de outubro de 1995, 16 de agosto de 1996, 7 de outubro de 1997, 6 de fevereiro de 2004 e 30 de setembro de 2004.
[4] Ipea (2009).
[5] Microdados da Rais/MTE.
[6] Servidores falecidos, aposentados ou desligados por outros motivos.

TABELA 2
Informações sobre os concursos: vagas abertas por intervalo de tempo
(Número de vagas por ano)

	1995	1996	1997	2004	2008	2024
Vagas abertas em cada concurso (nº de vagas) (A)[1]	32	30	46	40	62	45
Intervalo de tempo entre cada concurso (nº de anos) (B)	-	1	1	7	4	16
Razão entre vagas abertas e intervalo de tempo (A/B)	-	30,0	46,0	5,7	15,5	2,8

Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b) e Ipea (2009).
Nota: [1] Ipea (2009).

GRÁFICO 5
Vagas abertas por intervalo de tempo
(Número de vagas por ano)



Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b) e Ipea (2009).

BOX 2

A respeito do concurso Ipea de 2024

Sobre o concurso de 2024, é preciso destacar sua importância para o Ipea. Afinal, este ocorre após dezesseis anos sem qualquer seleção de novos TPs – o mais longo período desde o início dos certames, em 1995. Mesmo que não consiga reverter o decréscimo no número de servidores descrito anteriormente, será de extrema relevância.

Há vários aspectos para discutir a respeito do concurso de 2024. No entanto, este texto para discussão, que enfoca os certames anteriores, se restringirá somente ao número de vagas oferecidas. O anexo I do Edital nº 1/2023 – Ipea menciona que são oitenta vagas, todas para o cargo de TP, distribuídas pelos seguintes perfis e especialidades:

i) perfil: planejamento, gestão e logística – especialidade (1): gestão e logística;

ii) perfil: planejamento e gestão do conhecimento e de dados – especialidades (5): processo editorial, comunicação social e divulgação científica, ciência de dados, infraestrutura de tecnologia da informação e desenvolvimento de sistemas; e

iii) perfil: planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental' – especialidades (4): políticas públicas e desenvolvimento, políticas públicas e sociedade, políticas públicas e avaliação e políticas públicas e sustentabilidade.

Em princípio, todas as oitenta vagas previstas são para o cargo de TP. Entretanto, o descritivo do perfil/especialidade dessas vagas e, especialmente, do conteúdo programático a estas associado – que pode ser encontrado no anexo III do Edital nº 1/2023 – Ipea – mostra que as vagas para TP são, de fato, apenas 45 (56,3% do total). Essas vagas se referem ao perfil *planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamenta*l, em suas quatro especialidades.

Por sua vez, as vagas para TDs são 21 (26,3%), distribuídas pelos perfis *planejamento, gestão e logística* e *planejamento e gestão do conhecimento e de dados*, nas especialidades *gestão e logística*, *processo editorial* e *comunicação social e divulgação científica*. Por sua vez, as vagas para AS são 14 (17,5%), concentradas no perfil *planejamento e gestão do conhecimento e de dados*, nas especialidades *ciência de dados*, *infraestrutura de tecnologia da informação* e *desenvolvimento de sistemas*.

Por conta disso, neste texto para discussão, que enfoca apenas os concursos para TP, ocorridos entre 1995 e 2008, quando se fala no concurso de 2024, considera-se que o número de vagas oferecidas é apenas 45 – e não oitenta, conforme prevê o Edital nº 1/2023 – Ipea.

Elaboração do autor.

5 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS CANDIDATOS

O intuito desta seção é expor informações sobre o perfil sociodemográfico dos candidatos aprovados nos concursos do Ipea. Em alguma medida, tal perfil é o resultado do padrão de seleção, explícito ou implícito, intencional ou não, utilizado nesses certames.

Dada a limitação de informações da Rais/MTE, que era especialmente acentuada nos anos 1990, bem como a ausência de informações dos inscritos em cada concurso,[18] o foco desta seção estará apenas nos seguintes atributos: sexo; idade; origem geográfica; cor/raça; e deficiência dos aprovados.

No que se refere ao sexo, examinado no gráfico 6, todos os concursos de TP tenderam a selecionar candidatos masculinos, em proporção média de 85% do total. Apenas o concurso de 1996 destoou deste padrão – e, mesmo assim, apenas parcialmente: as candidatas femininas chegaram a 25% do total.

Quanto à idade, apresentada no gráfico 7, os concursos tenderam a selecionar candidatos com aproximadamente 28 anos.[19] A exceção foi o de 2008, em que tais candidatos eram um pouco mais velhos (33 anos de idade). Isso parece se coadunar com o fato desse último certame apresentar muitos candidatos que já estavam trabalhando – e em múltiplos vínculos de emprego.

No que diz respeito à origem geográfica, analisada no gráfico 8, os concursos tenderam a selecionar, até 2004, cada vez mais candidatos dos estados onde o Ipea está situado (Distrito Federal e Rio de Janeiro).[20] No certame de 1995, 37,0% dos candidatos aprovados eram desses dois estados; ao passo que, no de 2004, esse percentual chegou a 71,4%.[21] A exceção foi o certame de 2008, que diversificou a geografia de origem dos candidatos: "apenas" 51,2% eram do Distrito Federal ou do Rio de Janeiro.[22]

18. Para melhor compreender o padrão de seleção de qualquer concurso, é preciso ter informações não apenas dos candidatos aprovados ao final, mas também dos inscritos no início. E, de forma inédita entre os certames do Ipea, o de 2024 prevê a realização de um levantamento de informações dos candidatos, de natureza sociodemográfica e sociolaboral. Esse levantamento será realizado durante o processo de inscrição no certame. E, ainda que não tenha natureza compulsória – os candidatos podem se inscrever até mesmo sem responder aos itens do levantamento –, espera-se uma taxa de resposta significativa. Até porque esses itens estarão na mesma sequência dos itens de cadastro, no aplicativo da instituição realizadora do concurso (a Fundação Cesgranrio). Sobre isso, verificar Ipea (2023b).

19. Considerando-se que a idade esperada para término da educação superior – ao menos em cursos de graduação do tipo bacharelado – oscila entre 21 e 23 anos, pode-se imaginar que os concursos selecionam candidatos cinco a sete anos após o momento de obtenção de seus diplomas – lapso de tempo suficiente para a obtenção de alguma experiência laboral e/ou de algum título de pós-graduação, *lato* ou *stricto sensu*.

20. As provas dos concursos de 1995, 1996 e 2004 foram realizadas em dez capitais de cinco regiões do país: Belém-PA; Belo Horizonte-MG; Brasília-DF; Curitiba-PR; Fortaleza-CE; Porto Alegre-RS; Recife-PE; Rio de Janeiro-RJ; Salvador-BA; e São Paulo-SP. As provas do concurso de 1997 foram realizadas em dez capitais de cinco regiões do país: Belo Horizonte-MG; Brasília-DF; Curitiba-PR; Fortaleza-CE; Porto Alegre-RS; Recife-PE; Rio de Janeiro-RJ; Salvador-BA; São Paulo-SP; e Manaus-AM. Por fim, as provas do concurso de 2008 foram realizadas em onze capitais das cinco regiões do país: Manaus-AM; Salvador-BA; Fortaleza-CE; Belo Horizonte-MG; Brasília-DF; Belém-PA; Recife-PE; Curitiba-PR; Rio de Janeiro-RJ; Porto Alegre-RS; e São Paulo-SP.

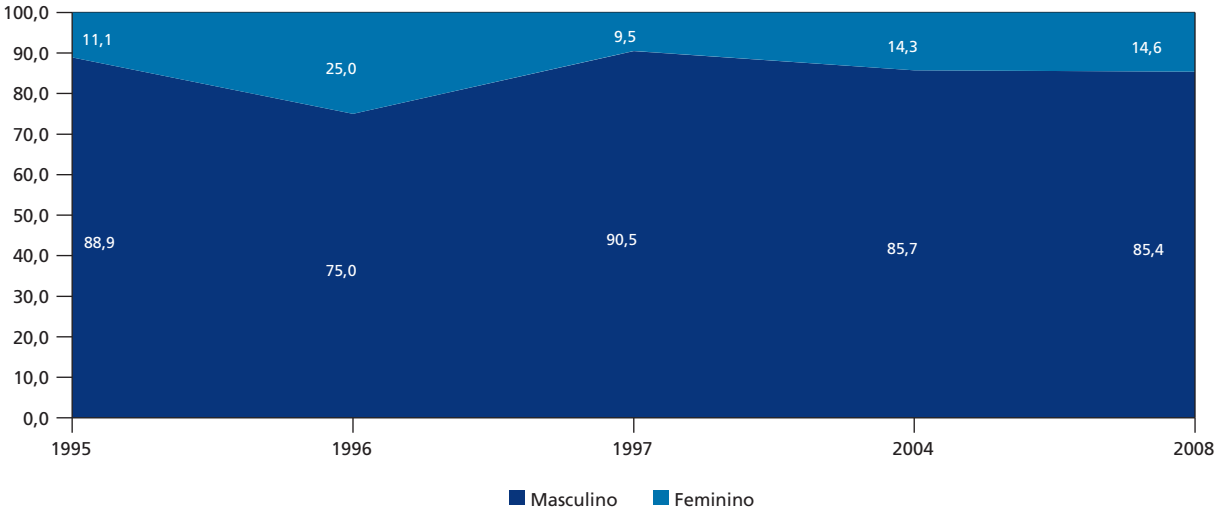
21. Importante mencionar que, entre 1995 e 2004, não havia informação sobre a origem geográfica de aproximadamente 6% dos candidatos aprovados.

22. A origem geográfica talvez ajude a entender porque, apesar de um valor elevado de remuneração previsto no concurso de 2008, vários dos candidatos aprovados tenham se desligado do Ipea em um espaço de tempo relativamente curto após o início do exercício. Ainda que esse ponto vá ser analisado adiante, diga-se que a remuneração não parece ter sido o único aspecto considerado pelos candidatos aprovados ao decidir pelo exercício no Ipea. Outros aspectos, como a vinculação a determinado território, bem como a inserção pregressa no mercado de trabalho, parecem também ter sido relevantes. Acrescente-se que isso também parece ser verdade, mas de maneira menos expressiva, para os concursos dos outros anos, ainda que a evidência a esse respeito precise ser produzida em outro esforço de análise, a ser desenvolvido em um futuro próximo.

Quanto à cor/raça e à eventual deficiência dos candidatos aprovados, como pode ser visto nos gráficos 9 e 10, não há informações para os concursos de 1995, 1996 e 1997. Além disso, também não existem informações para uma elevada proporção de candidatos nos certames de 2004 e 2008 – ainda que tal proporção tenha se reduzido bastante entre os dois anos.[23] Levando-se em conta essa ausência de informações, o que se consegue obter é somente um retrato aproximado do perfil selecionado nos concursos de TP: um perfil que não é preto, pardo ou indígena; e tampouco possui alguma deficiência.

Em resumo, no que tange ao perfil sociodemográfico, a seletividade dos concursos para TP resultou, ainda que com variações, em aprovados do sexo masculino, relativamente jovens, situados no Distrito Federal e no Rio de Janeiro, de fenótipo branco/amarelo e sem deficiência declarada. No entanto, como já mencionado, a seletividade do certame de 2008 resultou em aprovados um pouco distintos, ao menos nos seguintes aspectos: mais velhos – e com mais experiência laboral – e menos concentrados no Distrito Federal e no Rio de Janeiro.

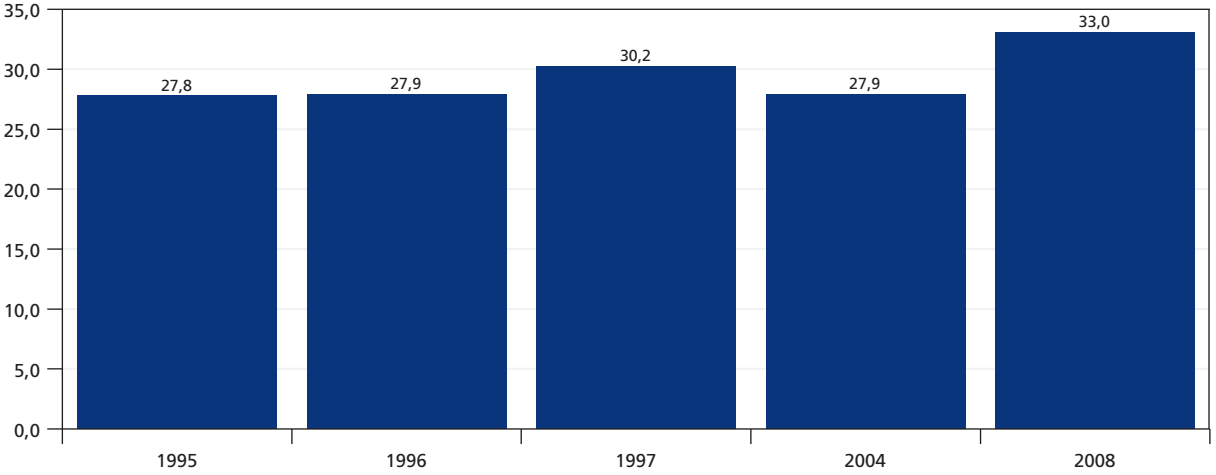
GRÁFICO 6
Sexo dos candidatos aprovados
(Em %)



Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

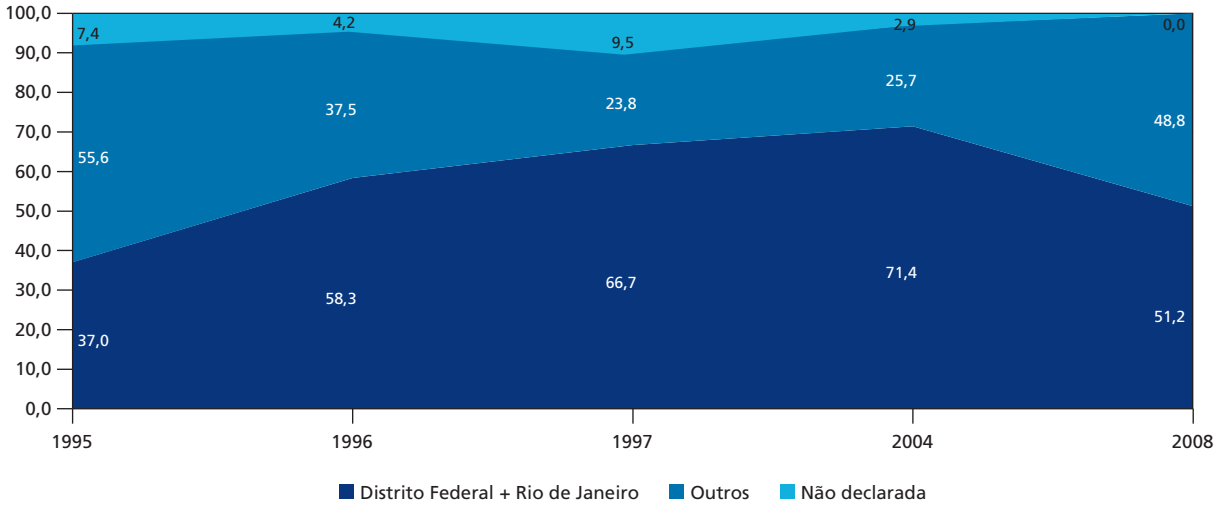
23. Outro esforço de análise, também a ser realizado em um futuro próximo, consiste em identificar, nos vínculos laborais anteriores dos candidatos na Rais/MTE, a possível cor/raça e a eventual deficiência declarada. Esta disponibiliza informações de cor/raça desde sua edição referente a 1999, bem como disponibiliza informações de deficiência desde sua edição referente a 2000.

GRÁFICO 7
Idade média dos candidatos aprovados, no ano anterior ao início de exercício



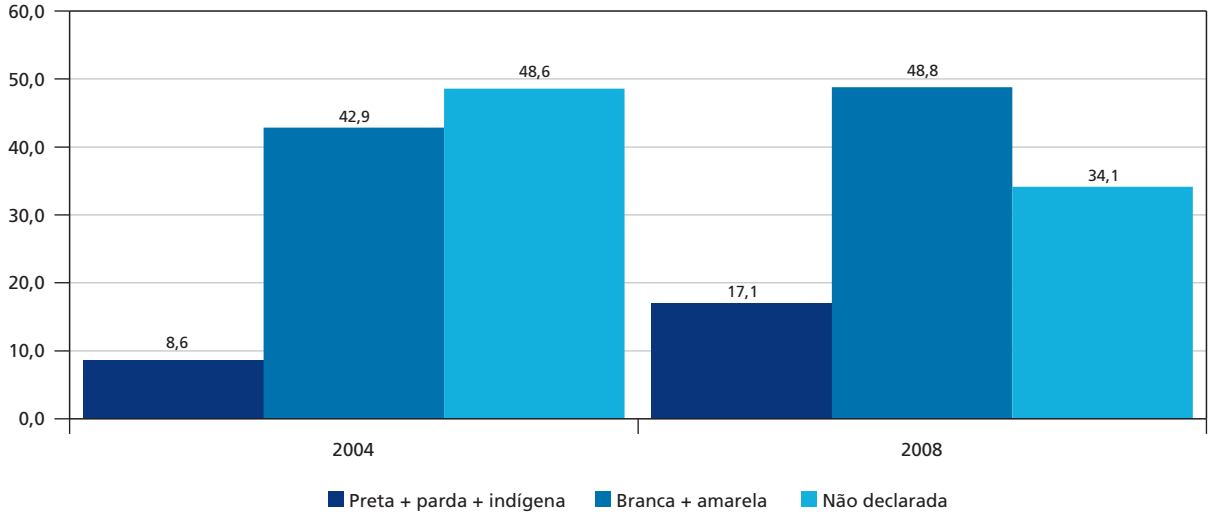
Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 8
Origem territorial dos candidatos aprovados
(Em %)



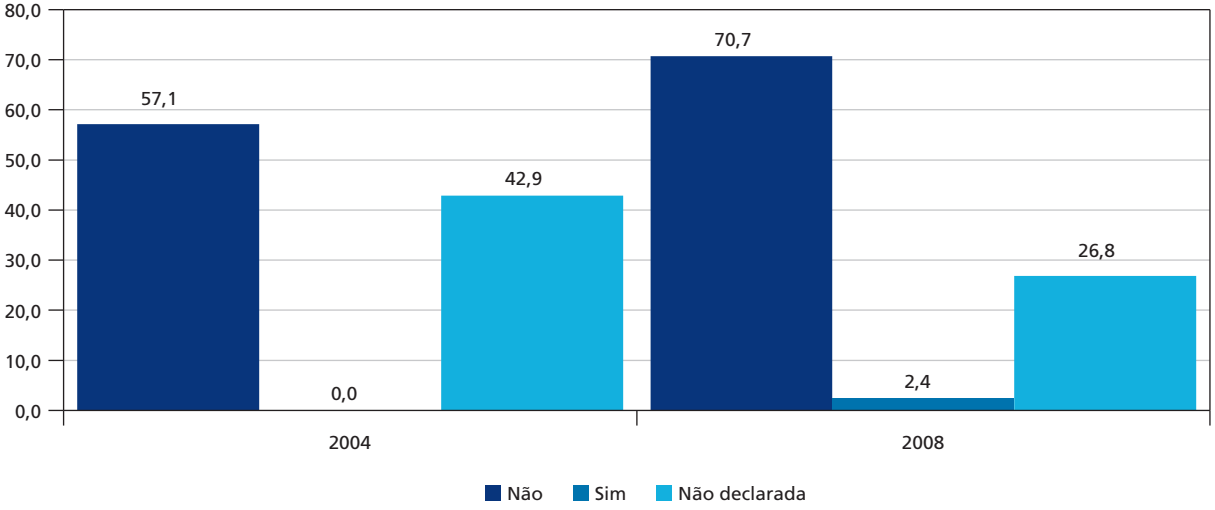
Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 9
Cor/raça dos candidatos aprovados (2004 e 2008)
(Em %)



Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 10
Deficiência dos candidatos aprovados (2004 e 2008)
(Em %)



Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

6 ATRATIVIDADE DOS CONCURSOS

O objetivo desta seção é compartilhar informações sobre a atratividade dos concursos para TP entre 1995 e 2008. Essa atratividade é mensurada por meio da comparação entre o salário anterior dos candidatos aprovados e a remuneração prevista nos editais dos concursos. Ou, de forma alternativa, mediante a comparação do salário das CBOs dos candidatos aprovados e a remuneração prevista nos editais dos concursos.

Entre outras coisas, a mensuração da atratividade dos concursos pode oferecer insumos para a compreensão das decisões dos candidatos no momento de realizar os concursos do Ipea, bem como dos seus comportamentos após a aprovação (se eles decidem iniciar exercício, se resolvem desligar-se do Ipea após o exercício e assim por diante).

A tabela 3 e o gráfico 11 trazem informações sobre os candidatos que, no ano anterior ao início de exercício no Ipea, estavam trabalhando de forma assalariada/subordinada e registrada – ou seja, sob a forma de empregados com carteira assinada, no conceito Rais/MTE.[24] Em meio aos candidatos dos concursos de 1995 e 1996, por volta de 45% estavam trabalhando. No concurso de 1997, esse percentual se reduziu para 38,1%. No entanto, nos concursos de 2004 e 2008, ampliou-se para 51,4% e 58,5%, respectivamente.

Acrescente-se que o concurso de 2008 se destaca não apenas pelo número de candidatos que já estavam trabalhando (58,5%), mas também pelo número dos que possuíam múltiplos vínculos de emprego. Nada menos que 37,5% dos candidatos que estavam trabalhando o faziam em mais de um vínculo – havia casos de até cinco vínculos simultâneos. Aliás, em alguma medida, isso pode ajudar a explicar a decisão dos candidatos de realizar o concurso em 2008 e iniciar exercício no Ipea.

A tabela 4 e os gráficos 12, 13 e 14 trazem informações sobre a remuneração prevista nos editais dos concursos entre 1995 e 2008; sobre o salário anterior dos candidatos aprovados nesses certames; e, também, sobre o salário das CBOs dos candidatos aprovados no mercado de trabalho. A partir da comparação de todas essas informações, é possível elaborar medidas de atratividade dos concursos para TP.

O primeiro aspecto a ser destacado, que pode ser visto na tabela 4 e no gráfico 12, é o crescimento da remuneração prevista nos editais dos concursos. Sempre se considerando

24. Empregados no conceito Rais/MTE referem-se principalmente – ainda que não somente – a trabalhadores urbanos/rurais, vinculados a empregadores pessoa jurídica(PJ)/física, por meio de contratos celetistas, por prazo indeterminado/determinado, com vínculo ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS); bem como a servidores públicos, regidos pelo RJU (federal, estadual e municipal) e militares, de natureza permanente/temporária, vinculados a regimes próprios de previdência social. A esse respeito, ver o *link* disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf. Acesso em: 19 jan. 2024.

valores constantes,[25] verifica-se que a remuneração inicial dos candidatos aprovados nos concursos passou de R$ 10,16 mil, em 1995, para R$ 13,76 mil, em 1996. Esta permaneceu nesse patamar até 2004. E, em 2008, deu um salto e chegou a R$ 25,47 mil (2,5 vezes o valor de 1995).[26] Ou seja, até o concurso de 2008, houve valorização da remuneração de entrada dos servidores. Apenas em 2024 é que há reversão dessa dinâmica, com tal remuneração se reduzindo a R$ 20,98 mil (0,8 vez o valor de 2008).[27]

O segundo aspecto a ser mencionado, que pode ser percebido na tabela 4 e no gráfico 13, é a irregularidade da razão entre o salário anterior dos candidatos aprovados e a remuneração prevista nos editais dos concursos. Em 1995, o certame atraiu candidatos que já tinham um salário equivalente a 78% da remuneração inicial do Ipea. Isso mudou nos concursos de 1996 e 1997, quando os candidatos aprovados tinham um salário anterior mais reduzido (entre 47% e 57%). Em 2004, à semelhança de 1995, o certame voltou a atrair candidatos com salário anterior similar à remuneração de entrada no Ipea (70%). Por sua vez, no concurso de 2008, até pelo elevado valor previsto no edital (R$ 25,47 mil), os candidatos aprovados tinham um salário anterior mais reduzido (61%) – mesmo considerando que tais candidatos, frequentemente, cumulavam diversos vínculos de emprego.

Apesar da irregularidade da razão entre o salário anterior e a remuneração dos editais, o gráfico 13 mostra que esta apresenta certo declínio ao longo do tempo. Em 1995, a razão era de 78%, ao passo que, em 2008, era de 61%. Aparentemente, a dinâmica de valorização da remuneração no Ipea, registrada entre 1995 e 2008, esteve descolada da dinâmica do salário do mercado de trabalho mais amplo – ou, ao menos, dos núcleos do mercado em que o Ipea recrutou seus quadros. E isso pode ser constatado com mais clareza na análise do terceiro aspecto, que pode ser visto na tabela 4 e no gráfico 14: o decrescimento da razão entre o salário das CBOs dos candidatos aprovados e a remuneração prevista nos editais dos concursos. Em 1995, o salário médio das CBOs dos candidatos aprovados correspondia a 58% da remuneração inicial do Ipea. Essa proporção se reduz ao longo de todos os concursos seguintes, até chegar a 16% em 2008.

25. Todos os valores de remunerações/salários neste texto para discussão estão atualizados para reais de agosto de 2023 – atualização efetuada por meio do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Geral (IPCA-Geral) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

26. Esse valor de R$ 25,47 mil como remuneração inicial no concurso de 2008 – o maior da série de certames para TP – torna mais interessante, de uma perspectiva analítica, a elevada taxa de desligamento nesse concurso, já mencionada. Ainda que se vá retornar a esse ponto adiante, vale adiantar que, ao menos em 2008, a remuneração não parece ter sido o único aspecto considerado pelos candidatos aprovados ao decidir por iniciar e manter-se em exercício no Ipea. Outros aspectos, como vinculação a determinado território e inserção pregressa no mercado de trabalho, por exemplo, parecem também parecem ter afetado a decisão desses candidatos.

27. Esse processo de valorização da remuneração é um contraponto que deve ser considerado no quadro de redução do número de servidores do Ipea, tal como descrito anteriormente. Apesar dessa redução ao longo do tempo, não contra-arrestada pelos concursos realizados, a remuneração de tais servidores experimentou valorização relevante – mesmo que isso não se verifique mais atualmente.

O quarto aspecto a ser mencionado, que pode ser percebido na tabela 4 e no gráfico 15, é a razão entre o salário anterior dos candidatos aprovados e o salário anterior das CBOs desses mesmos candidatos. No concurso de 1995, tal razão correspondia a somente 1,33 vez – em outras palavras, havia relativamente pouca diferença entre os candidatos selecionados pelo Ipea e o restante do mercado de trabalho, considerado apenas nas CBOs específicas desses candidatos. Após um crescimento quase exponencial, no concurso de 2008, essa razão chegou a 3,89 vezes – em outros termos, o Ipea passou a selecionar os candidatos em meio a núcleos muito mais específicos do mercado de trabalho, mesmo se considerado somente o mercado das CBOs desses candidatos.

Em suma, entre os concursos de 1995 e 2008, o Ipea passou a selecionar candidatos que já tinham mais experiência no mercado de trabalho e, adicionalmente, experiência mais qualificada – se for possível considerar o salário anterior como *proxy* dessa qualificação. Por trás dessa dinâmica, provavelmente, esteve a valorização da remuneração dos servidores do Ipea, que aumentou 2,5 vezes em termos reais no período estudado. E, apenas a título de especulação, mesmo pensando em uma desvalorização entre 2008 e 2024 (correspondente a 17,6%), é provável que a remuneração continue a ser um fator que permita ao Ipea selecionar candidatos em núcleos específicos – e qualificados – do mercado de trabalho.

TABELA 3
Informações sobre a situação laboral dos candidatos aprovados nos concursos

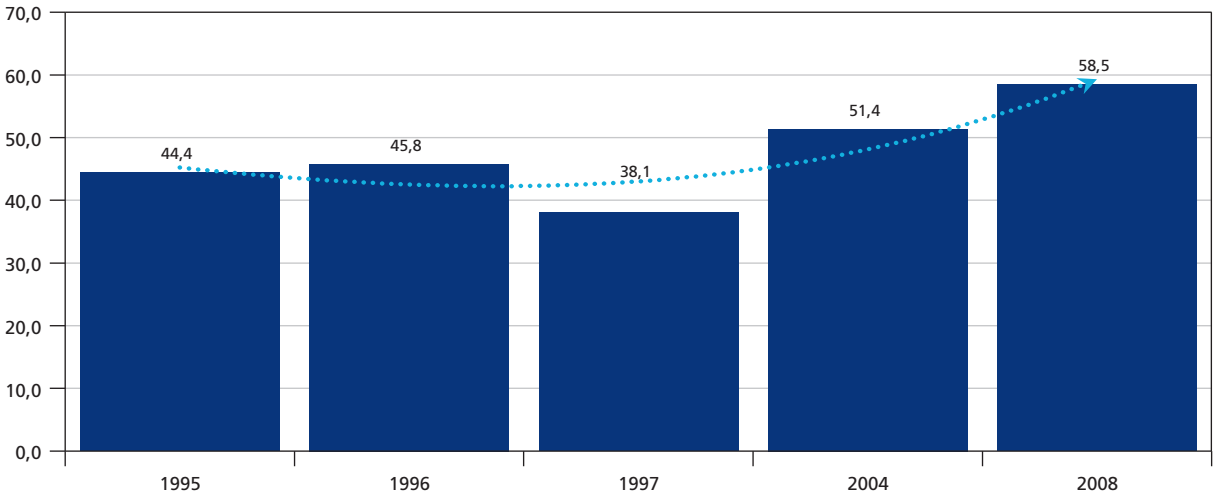
Ano de publicação do edital do concurso	1995	1996	1997	2004	2008
Ano de início de exercício dos candidatos aprovados no concurso	1996	1997	1998	2004	2009
Nº de candidatos que iniciaram exercício no Ipea (A)	27	24	21	35	82
Nº de candidatos que iniciaram exercício no Ipea e estavam empregados ao longo do ano anterior ao início de exercício (B)	12	11	8	18	48
Nº de candidatos que iniciaram exercício no Ipea, estavam empregados e possuíam mais de um vínculo ao longo do ano anterior ao início de exercício	3	2	3	4	18
Proporção de candidatos que iniciaram exercício no Ipea e estavam empregados ao longo do ano anterior ao início de exercício (B/A – em %)	44,4	45,8	38,1	51,4	58,5

Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 11

Proporção de candidatos aprovados que iniciaram exercício no Ipea e estavam empregados ao longo do ano anterior ao início de exercício

(Em %)



Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 4

Informações sobre a situação salarial dos candidatos aprovados nos concursos

Ano de publicação do edital do concurso	1995	1996	1997	2004	2008	2024
Ano de início de exercício dos aprovados no concurso	1996	1997	1998	2004	2009	2024
Remuneração prevista no edital do concurso (R$ 1 mil) (A)[1]	10,16	13,76	14,66	14,76	25,47	20,98
Média do salário médio anual dos candidatos aprovados – no ano anterior ao início de exercício (R$ 1 mil) (B)	7,88	7,85	6,95	10,34	15,49	-
Média do salário médio anual das CBOs dos candidatos aprovados no mercado de trabalho – no ano anterior ao início de exercício dos candidatos aprovados (R$ 1 mil) (C)[2]	5,91	5,28	6,08	4,25	3,98	4,07
Razão entre salário anterior dos candidatos aprovados e remuneração prevista no edital (B/A)	0,78	0,57	0,47	0,70	0,61	-

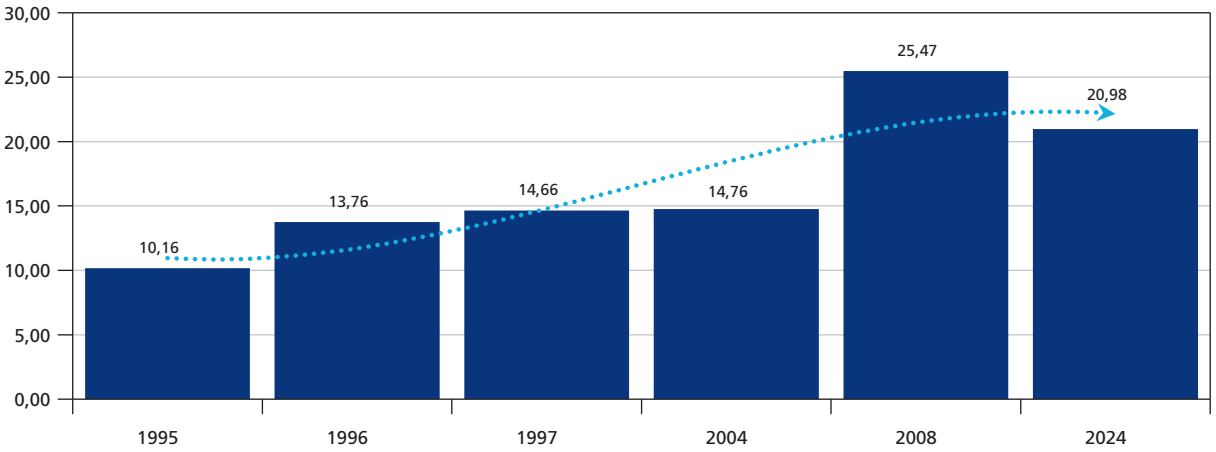
(Continua)

(Continuação)

Ano de publicação do edital do concurso	1995	1996	1997	2004	2008	2024
Razão entre salário anterior das CBOs dos candidatos aprovados e remuneração prevista no edital (C/A)	0,58	0,38	0,41	0,29	0,16	0,19
Razão entre salário anterior dos candidatos aprovados e salário anterior das CBOs dos candidatos aprovados (B/C)	1,33	1,49	1,14	2,43	3,89	-

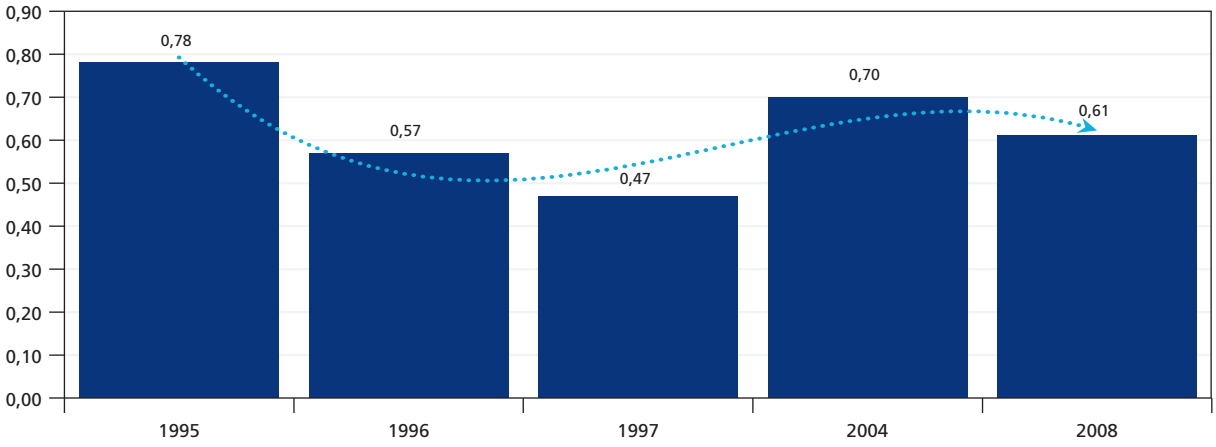
Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).
Notas: [1] Por conta da ausência de informação no edital, a remuneração considerada no concurso de 1995 foi a encontrada na Rais/MTE, em meio aos que entraram em exercício – e no momento em que entraram em exercício. A remuneração considerada nos concursos de 1997 e 2004 foi a máxima prevista no edital (parcela fixa e parcela variável – referente à avaliação de desempenho individual e institucional). A remuneração considerada no concurso de 2024 é a máxima prevista na "tabela de remuneração dos servidores públicos federais civis e dos ex-territórios" (edição nº 83, de julho de 2023).
[2] CBOs dos candidatos aprovados que iniciaram exercício no Ipea e estavam empregados ao longo do ano anterior ao início de exercício. A informação de 2024 corresponde à média de salário dos empregados de 2021 que trabalhavam nas CBOs dos aprovados no concurso de 2008.
Obs.: Todos os valores de remuneração estão em reais de agosto de 2023 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE.

GRÁFICO 12
Remuneração prevista no edital do concurso
(Em R$ 1 mil)



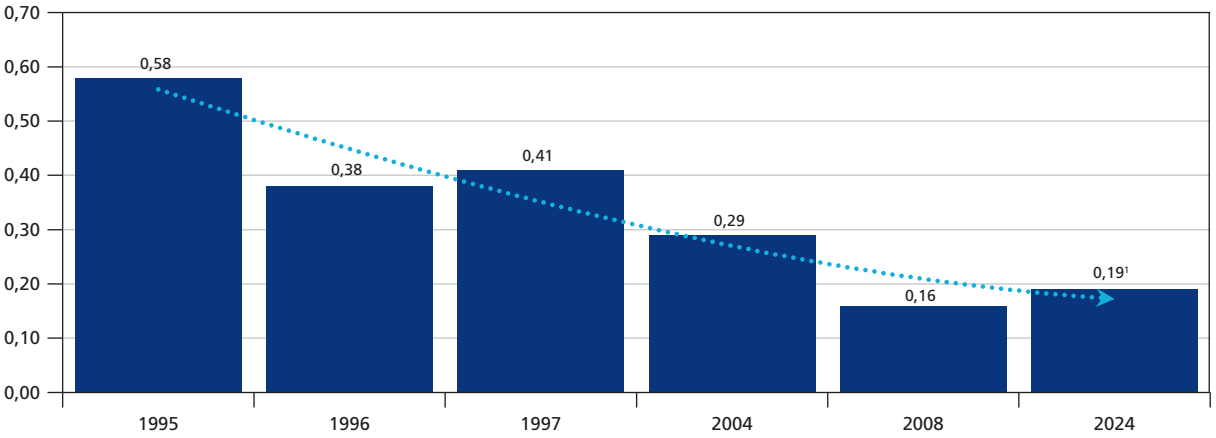
Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).
Obs.: Todos os valores de remuneração estão em reais de agosto de 2023 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE.

GRÁFICO 13
Razão entre o salário anterior dos candidatos aprovados e a remuneração prevista no edital



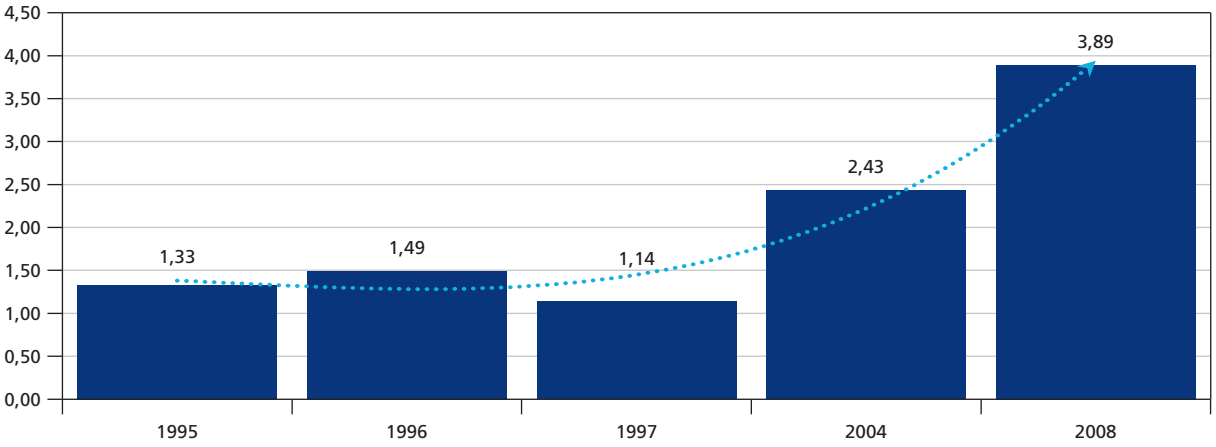
Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 14
Razão entre o salário anterior das CBOs dos candidatos aprovados e a remuneração prevista no edital



Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).
Nota: [1] Estimativa construída a partir da média de salário dos empregados de 2021 que trabalhavam nas CBOs dos aprovados no concurso de 2008.

GRÁFICO 15
Razão entre o salário anterior dos candidatos aprovados e o salário anterior das CBOs dos candidatos aprovados



Fontes: Brasil (1995; 1996; 1997; 2004a; 2004b), Ipea (2009) e Rais/MTE (diversos anos).

7 HISTÓRICO SOCIOLABORAL DOS CANDIDATOS

De forma complementar à análise da atratividade dos concursos, realizada anteriormente, o intuito desta seção é oferecer informações sobre o perfil sociolaboral dos candidatos aprovados nos concursos do Ipea. Em certa medida, tal perfil é resultado do tipo de seletividade, aberta ou oculta, voluntária ou não, aplicada a esses concursos.

Diante da limitação de informações da Rais/MTE,[28] bem como da ausência de informações dos candidatos, o foco desta seção estará apenas nos seguintes atributos: experiência laboral assalariada; experiência laboral assalariada no setor público; remuneração auferida por meio dessa experiência; e ocupação desenvolvida.

28. É importante lembrar que a base de dados da Rais/MTE contém informações apenas dos trabalhadores assalariados/subordinados e que são formalmente registrados – em outras palavras, dos empregados com carteira assinada. Ainda que esses trabalhadores representem, historicamente, o principal grupo de ocupados no mercado de trabalho brasileiro, há outros grupos de ocupados que não têm suas informações na Rais/MTE, como os trabalhadores autônomos/conta própria e os trabalhadores PJ. Esses trabalhadores têm suas informações em outras bases de dados, como o Cadastro de Atividades Econômicas de Pessoas Físicas da Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda (CAEPF/SRF/MF) ou o CNPJ/SRF/MF. Como mencionado na seção final, em uma versão futura deste texto para discussão, a ideia é incorporar tais fontes de informações na análise do histórico laboral dos TPs, de forma a captar a realidade daqueles que não tinham experiência como empregados com carteira, mas sim como conta própria ou PJ. Paralelamente, em uma versão futura deste trabalho, a ideia é também incorporar fontes de informações sobre estudantes/bolsistas de pós-graduação, como o Discentes da Pós-Graduação Stricto Sensu da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior do Ministério da Educação (DPGSS/Capes/MEC) e a Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (Lattes/CNPq/MCTI). Com essas bases de dados, pretende-se captar a realidade daqueles que não tinham qualquer experiência de trabalho, mas tinham experiência como estudantes/bolsistas de pós-graduação – o que, no caso do Ipea, foi algo comum em meio a candidatos de diversos concursos.

No que se refere à experiência laboral, como pode ser visto no gráfico 16, cada vez mais, os concursos de TP tenderam a selecionar candidatos com alguma experiência assalariada.[29] No certame de 1995, "somente" 44,4% dos aprovados estavam empregados no ano anterior; ao passo que, no certame de 2008, esse percentual chegou a 58,5%. A exceção foi o certame de 1997, em que apenas 38,1% dos aprovados estavam empregados no ano anterior.[30]

O gráfico 17 disponibiliza informações sobre a experiência assalariada dos candidatos no setor público, especificamente.[31] E o que se observa, novamente, é que os concursos de TP tenderam a selecionar, cada vez mais, candidatos com essa experiência. No certame de 1995, "apenas" 11,1% dos aprovados estavam ocupados no setor público no ano anterior; enquanto, no certame de 2008, essa porcentagem alcançou 28,0%. Novamente, a exceção foi o certame de 1997, com 14,3% dos aprovados com experiência assalariada no setor público.[32]

No que diz respeito à duração – ou extensão – da experiência laboral dos candidatos – no setor público ou fora deste –, como pode ser examinado no gráfico 18, a cada concurso, foi menor o percentual de candidatos que contavam apenas com uma experiência restrita.[33] No certame de 1995, 41,7% dos aprovados estavam trabalhando há pouco tempo (menos de doze meses) no vínculo anterior ao Ipea; e, no certame de 2008, esse percentual se reduziu para 31,3%. O certame de 1997, mais uma vez, foi a exceção – mas, agora, uma exceção confirmadora da tendência, como pode ser examinado no gráfico.

O gráfico 19 e as tabelas 5 e 6 oferecem informações sobre os salários dos candidatos nos anos anteriores a cada um dos concursos. Tais informações podem ajudar

29. As informações apresentadas sobre experiência laboral (assalariada em geral ou assalariada no setor público) dos candidatos referem-se apenas ao ano anterior ao exercício no Ipea. Mas tais informações podem ser calculadas para qualquer intervalo de tempo (um ano, cinco anos, dez anos etc.). E, de fato, calculando-se para os cinco ou dez anos anteriores a cada concurso, nota-se que a tendência é a mesma: os concursos do Ipea tendem a selecionar, cada vez mais, candidatos com experiência prévia de trabalho – em geral ou no setor público. O que se altera, em relação às informações aqui apresentadas, são os percentuais –aumenta a proporção dos que têm essa experiência, o que é plenamente esperado.

30. Importante recordar algo já mencionado na análise da idade dos candidatos: considerando-se a idade esperada para conclusão da educação superior (graduação-bacharelado), que varia entre 21 e 23 anos, imagina-se que os concursos do Ipea selecionam candidatos cinco a sete anos após sua diplomação. E esse é um lapso de tempo suficiente para a obtenção de alguma experiência laboral, bem como de alguma pós-graduação, *lato* ou *stricto sensu*.

31. A experiência no setor público inclui o trabalho, sob qualquer regime (contratual ou estatutário, permanente ou temporário etc.); nos poderes legislativo, judiciário e executivo (administração direta ou indireta – autárquica, fundacional ou empresarial); das esferas federal, estadual/distrital e municipal.

32. A experiência prévia de trabalho no setor público tem sido utilizada, ainda que com variável grau de significância e precisão, como um preditor/previsor da denominada "vocação" dos candidatos para desempenharem seu trabalho no setor público. "Vocação" compreendida, especialmente, como a filiação a um conjunto de valores éticos que devem parametrizar o trabalho desenvolvido no âmbito do Estado. Isso será objeto de um esforço de análise em um futuro próximo, inclusive com informações do concurso de 2024.

33. As informações aqui apresentadas sobre a duração da experiência laboral dos candidatos referem-se à integralidade da duração do vínculo anterior ao Ipea – e não somente ao ano anterior ao início de exercício.

na compreensão dos motivos pessoais que levaram à inscrição nos certames. Por exemplo, é possível entender se a trajetória prévia ao Ipea se encontrava em patamar elevado ou reduzido, com dinâmica ascendente ou descendente. E múltiplos aspectos podem ser observados no gráfico e nas tabelas.

Por exemplo, nos concursos de 1995, 1996 e 1997, os salários dos aprovados apresentavam patamar salarial relativamente similar, oscilando entre R$ 6,48 mil, R$ 5,43 mil e R$ 5,73 mil, respectivamente. Por sua vez, nos certames de 2004 e 2008, esse patamar se mostrou bem mais elevado: R$ 10,41 mil e R$ 10,83 mil, pela ordem.[34] Confirma-se, então, o que foi exposto anteriormente: os concursos do Ipea selecionaram candidatos com experiência laboral bastante diferenciada, inclusive em termos de patamar salarial prévio. Aparentemente, os concursos de 1995, 1996 e 1997 selecionaram candidatos em pontos iniciais de suas trajetórias no mundo laboral, ao passo que os de 2004 e 2008 selecionaram já em pontos mais avançados.

Em todos os concursos, com exceção do de 2004, os aprovados apresentavam, previamente, dinâmica salarial ascendente. Tal dinâmica era gradual no caso dos certames de 1995, 1996 e 1997; e abrupta no caso do certame de 2008 – os salários dos candidatos deste último deram um "salto" exatamente no ano anterior, chegando a R$ 15,49 mil. Os aprovados no certame de 2004 é que destoavam nesse conjunto, pois sua dinâmica salarial estava estagnada, ainda que em patamar elevado (cerca de R$ 10,41 mil).[35]

No que concerne à ocupação desenvolvida pelos candidatos antes dos concursos do Ipea, a tabela 7 disponibiliza o número de CBOs declaradas em cada certame. O que se observa nessa tabela é uma oscilação em torno de quinze CBOs nos concursos de 1995, 1996 e 2004 – o de 1997 foi uma exceção, com somente sete. No entanto, também se nota que, em 2008, as CBOs chegaram a 41; quase três vezes acima do número de 1995, 1996 e 2004.

Ao que parece, em 2008, houve certa diversificação das experiências ocupacionais dos candidatos. Nos concursos anteriores, havia prevalência de profissionais de economia, contabilidade, estatística e administração. Entretanto, no último concurso, o leque de profissionais ampliou-se, incluindo-se algumas CBOs inesperadas – como as de biólogos, arquitetos, jornalistas, escriturários, relações públicas etc.

34. A tabela 6 traz as mesmas informações (de salário médio dos candidatos) da tabela 5, mas com uma diferença importante: nesta, os candidatos que não se encontravam empregados são incluídos no cálculo da média, mas com valor de salário zerado.

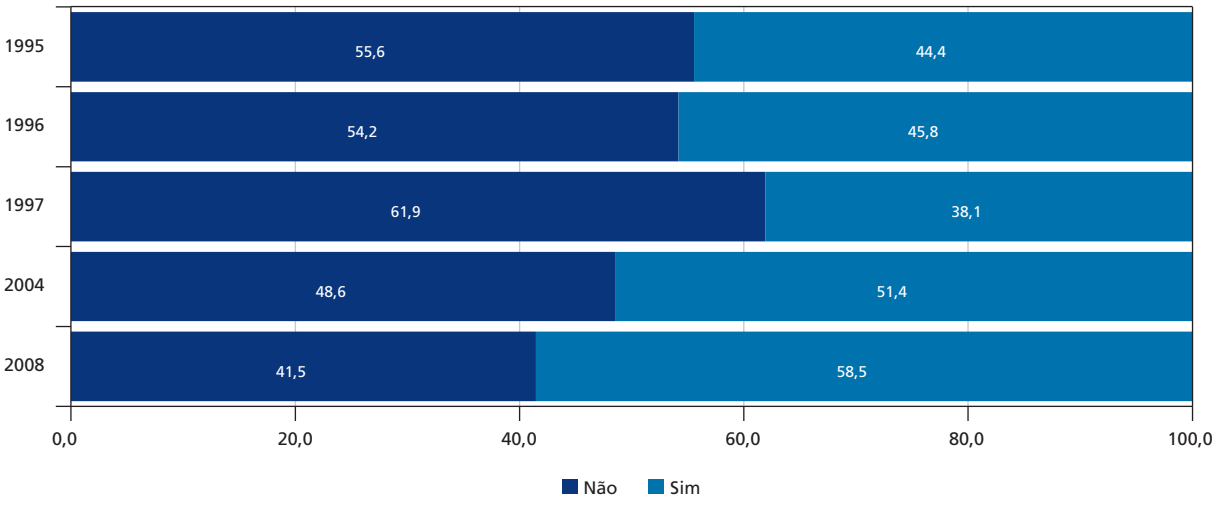
35. Essa dinâmica salarial distinta dos candidatos de diferentes concursos pode ser o resultado da dinâmica do próprio mercado laboral brasileiro nos períodos que antecederam os certames.

O que se mostrou constante em todos os concursos foi a prevalência de docentes do ensino superior, nas mais diversas áreas do conhecimento. É verdade que, nos primeiros concursos, as áreas de destaque eram as de economia, contabilidade, estatística e administração. Mas, no de 2008, o rol de áreas expandiu-se, passando a incluir pedagogia, direito, sociologia, história, ciência política, comunicação, engenharia e química, além de economia, estatística e administração.

As tabelas 8, 9, 10, 11 e 12 trazem as CBOs específicas dos aprovados em cada certame entre 1995 e 2008.[36]

Em resumo, quanto ao perfil sociolaboral, a seletividade dos concursos resultou, cada vez mais, em aprovados com experiência laboral prévia, inclusive no setor público. Além disso, teve como consequência aprovados com experiência prévia cada vez mais duradoura e mais bem remunerada. Aliás, com exceção de 2004, os certames sempre selecionaram aqueles com trajetórias salariais ascendentes. Por fim, em termos de ocupação prévia, a seletividade dos concursos alterou-se em 2008, com diversificação das CBOs dos aprovados, para além dos profissionais de economia, contabilidade, estatística e administração. O que não se alterou foi a prevalência de docentes do ensino superior – ainda que, a partir de 2008, as áreas de docência também tenham se diversificado.

GRÁFICO 16
Se os candidatos aprovados tiveram experiência assalariada em algum momento do ano anterior ao exercício no Ipea
(Em %)



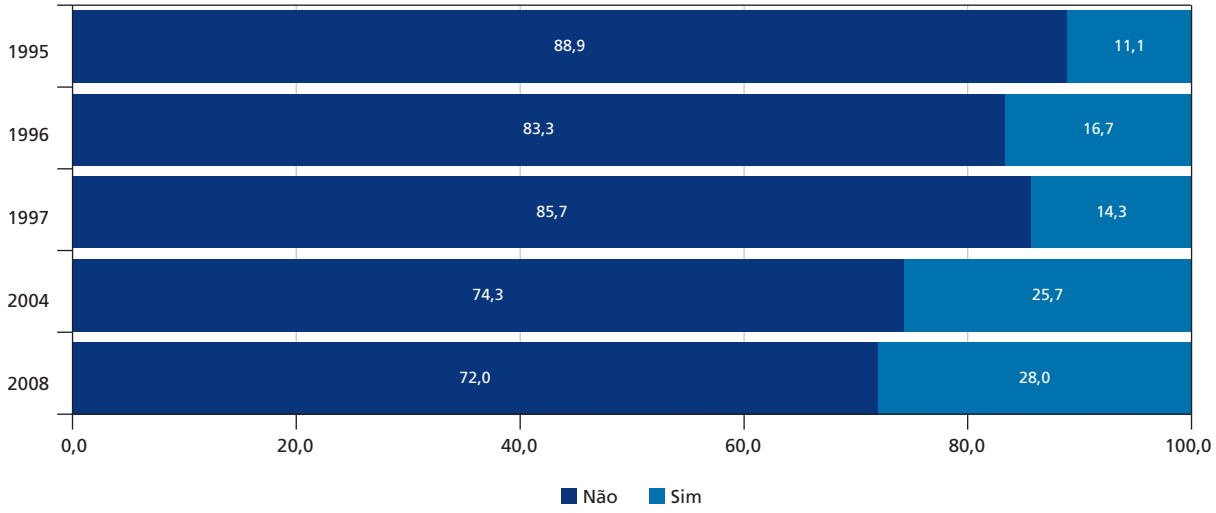
Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

36. A classificação CBO passou por uma transformação importante no início dos anos 2000, que resultou na conversão da CBO 1994 na CBO 2002. As informações aqui apresentadas resultam de conversão da primeira na segunda – que, além de mais recente, é mais detalhada. A respeito disso, ver o *link* disponível em: https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf. Acesso em: 19 jan. 2024.

GRÁFICO 17

Se os candidatos aprovados tiveram experiência assalariada no setor público em algum momento do ano anterior ao exercício no Ipea

(Em %)

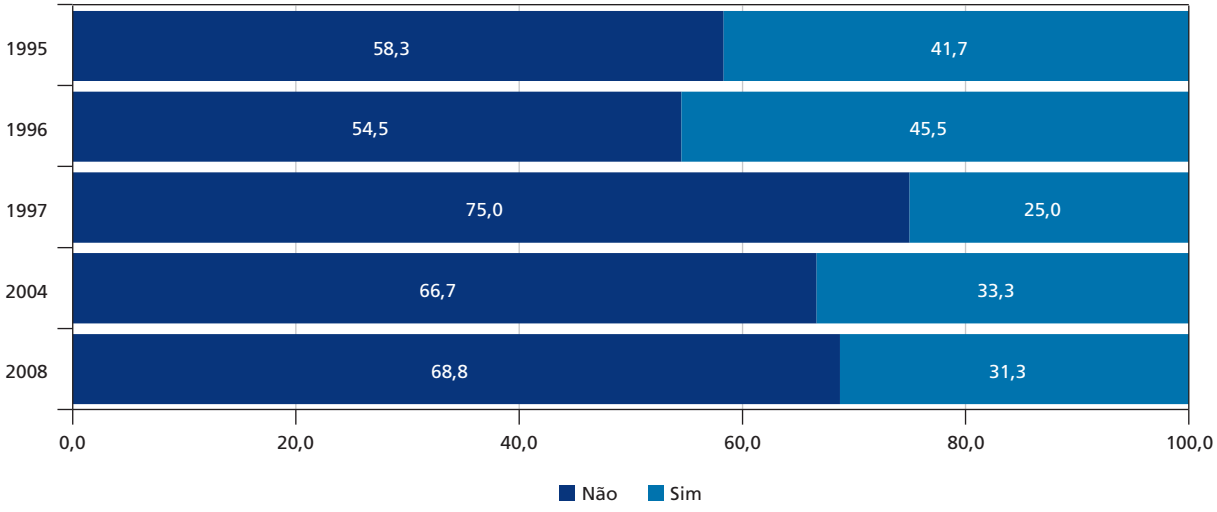


Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 18

Se os candidatos aprovados estavam trabalhando há pouco tempo (menos de doze meses) no vínculo anterior ao Ipea

(Em %)



Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 5
Salário médio mensal bruto real: média de salário dos aprovados que estavam com vínculo em cada um dos cinco anos anteriores ao exercício no Ipea (1994-2008)
(Em R$ 1 mil)

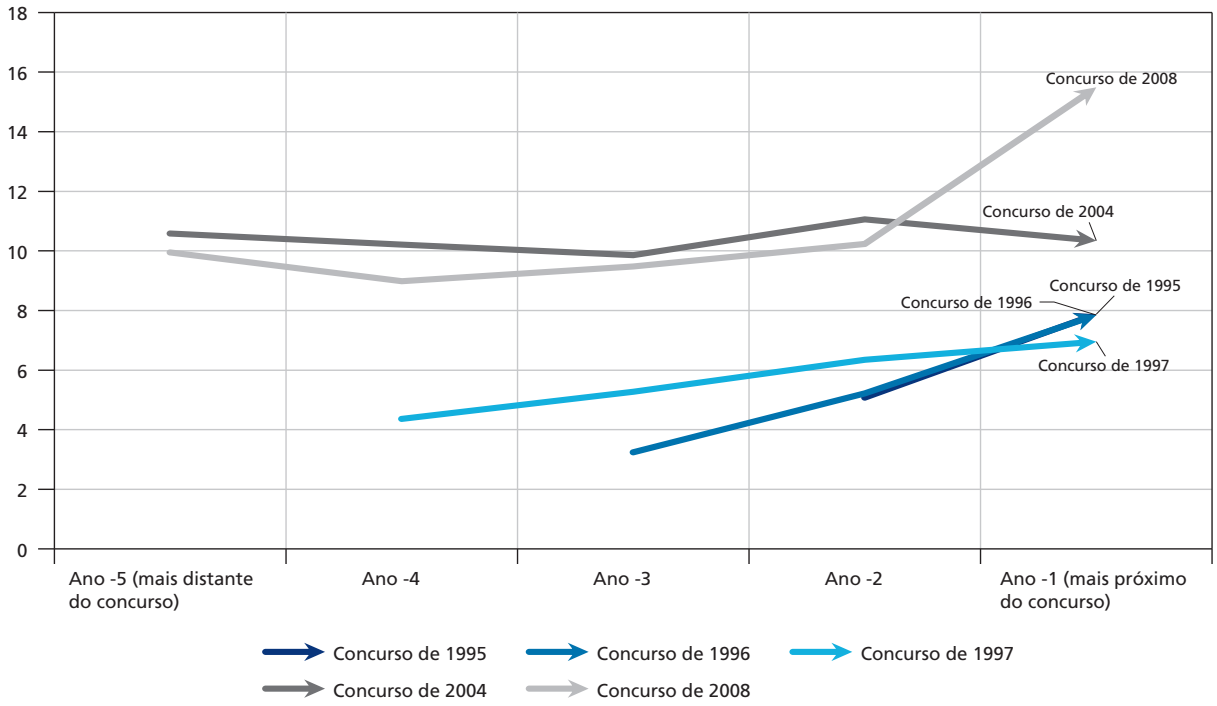
Ano	Concurso: 1995	Concurso: 1996	Concurso: 1997	Concurso: 2004	Concurso: 2008
1994	5,08	3,24	4,36		
1995	7,88	5,21	5,28		
1996		7,85	6,34		
1997			6,95		
1998					
1999				10,59	
2000				10,21	
2001				9,86	
2002				11,06	
2003				10,34	
2004					9,94
2005					8,98
2006					9,48
2007					10,23
2008					15,49
Média	6,48	5,43	5,73	10,41	10,83

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).
Obs.: Se aprovados sem vínculo: excluídos do cálculo do salário médio. Todos os valores de salário estão em reais de agosto de 2023 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE.

GRÁFICO 19

Salário médio mensal bruto real: média de salário dos aprovados que estavam com vínculo em cada um dos cinco anos anteriores ao exercício no Ipea

(Em R$ 1 mil)



Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

Obs.: Se aprovados sem vínculo: excluídos do cálculo do salário médio. Todos os valores de salário estão em reais de agosto de 2023 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE.

TABELA 6

Salário médio mensal bruto real: média dos cinco anos anteriores ao exercício no Ipea

(Em R$ 1 mil)

	Concurso: 1995	Concurso: 1996	Concurso: 1997	Concurso: 2004	Concurso: 2008
R$	5,78	4,07	4,06	5,96	8,64

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

Obs.: Se aprovados sem vínculo: remuneração = R$ 0,00. Todos os valores de remuneração estão em reais de agosto de 2023 – atualização pelo IPCA-Geral/IBGE.

TABELA 7
CBOs dos candidatos aprovados

	Número de CBOs	Razão entre o número de CBOs e o número de candidatos aprovados com CBOs declaradas
1995	13	0,93
1996	16	0,80
1997	7	0,88
2004	17	0,77
2008	41	0,67

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 8
CBOs dos candidatos aprovados no concurso de 1995: CBOs do vínculo anterior ao Ipea

	Número	%
Outros professores de ensino superior não classificados sob outras epígrafes	2	7,4
Outros técnicos de contabilidade, estatística, economia doméstica e administração	1	3,7
Outros técnicos e trabalhadores assemelhados não classificados sob outras epígrafes	1	3,7
Outros administradores e trabalhadores assemelhados	1	3,7
Técnico de controladoria	1	3,7
Outros economistas, administradores, contadores e trabalhadores não classificados sob outras epígrafes	1	3,7
Professor de economia, em geral (ensino superior)	1	3,7
Professor de análise macroeconômica (ensino superior)	1	3,7
Outros professores de ciências econômicas, administrativas e contábeis de ensino superior	1	3,7
Outros trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e assemelhados não classificados	1	3,7
Funcionário público federal superior	1	3,7
Outros gerentes administrativos e assemelhados	1	3,7
Outros trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores não classificados sob outras epígrafes	1	3,7
Não declarada/não possuía vínculo/não possuía vínculo	13	48,1
Total	**27**	**100,0**

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 9
CBOs dos candidatos aprovados no concurso de 1996: CBOs do vínculo anterior ao Ipea

	Número	%
Engenheiro civil, em geral	2	8,3
Outros professores de ciências econômicas, administrativas e contábeis de ensino superior	2	8,3
Funcionário público federal superior	2	8,3
Escriturário de banco	2	8,3
Programador de computador	1	4,2
Economista, em geral	1	4,2
Administrador	1	4,2
Outros professores de disciplinas pedagógicas de ensino superior	1	4,2
Professor de economia, em geral (ensino superior)	1	4,2
Outros professores não classificados sob outras epígrafes	1	4,2
Outros analistas de ocupações e trabalhadores assemelhados	1	4,2
Outros trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e trabalhadores não classificados	1	4,2
Outros funcionários públicos superiores	1	4,2
Outros chefes intermediários administrativos	1	4,2
Outros auxiliares de escritório e trabalhadores assemelhados	1	4,2
Outros trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores não classificados	1	4,2
Não declarada/não possuía vínculo	4	16,7
Total	**24**	**100,0**

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 10
CBOs dos candidatos aprovados no concurso de 1997: CBOs do vínculo anterior ao Ipea

	Número	%
Analista de sistemas	2	9,5
Outros economistas	1	4,8
Professor de economia, em geral (ensino superior)	1	4,8
Professor de administração (ensino superior)	1	4,8

(Continua)

(Continuação)

	Número	%
Outros professores de ensino superior não classificados sob outras epígrafes	1	4,8
Outros chefes intermediários administrativos	1	4,8
Outros agentes administrativos, assistentes administrativos e trabalhadores assemelhados	1	4,8
Não declarada/não possuía vínculo	13	61,9
Total	**21**	**100,0**

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 11

CBOs dos candidatos aprovados no concurso de 2004: CBOs do vínculo anterior ao Ipea

	Número	%
Economista	4	11,4
Dirigente do serviço público federal	3	8,6
Outros técnicos de contabilidade, estatística, economia doméstica e administração	1	2,9
Outros agentes administrativos, assistentes administrativos e trabalhadores assemelhados	1	2,9
Outros trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores não classificados	1	2,9
Comerciante varejista	1	2,9
Dirigente do serviço público municipal	1	2,9
Analista de redes e de comunicação de dados	1	2,9
Professor de ensino superior na área de prática de ensino	1	2,9
Professor de administração	1	2,9
Orientador educacional	1	2,9
Administrador	1	2,9
Secretária(o) executiva(o)	1	2,9
Diretor de mídia (publicidade)	1	2,9
Técnico de apoio em pesquisa e desenvolvimento – exceto agropecuário e florestal	1	2,9
Assistente administrativo	1	2,9
Caixa de banco	1	2,9
Não declarada/não possuía vínculo	13	37,1
Total	**35**	**100,0**

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

TABELA 12
CBOs dos candidatos aprovados no concurso de 2008: CBOs do vínculo anterior ao Ipea

	Número	%
Professor de ensino superior na área de didática	5	6,1
Assistente administrativo	5	6,1
Dirigente do serviço público federal	4	4,9
Dirigente do serviço público estadual e distrital	2	2,4
Professor de ensino superior na área de orientação educacional	2	2,4
Professor de comunicação social do ensino superior	2	2,4
Professor de direito do ensino superior	2	2,4
Professor de sociologia do ensino superior	2	2,4
Professor de economia	2	2,4
Diretor de arte (publicidade)	2	2,4
Técnico em administração	2	2,4
Escriturário de banco	2	2,4
Técnico eletrônico, em geral	1	1,2
Outros professores de engenharia e arquitetura	1	1,2
Outros professores não classificados sob outras epígrafes	1	1,2
Diretor de empresa financeira	1	1,2
Assistente administrativo	1	1,2
Gerente administrativo	1	1,2
Relações públicas	1	1,2
Estatístico	1	1,2
Administrador de banco de dados	1	1,2
Analista de desenvolvimento de sistemas	1	1,2
Arquiteto de edificações	1	1,2
Engenheiro civil	1	1,2
Engenheiro civil (edificações)	1	1,2
Biólogo	1	1,2
Professor de história do ensino fundamental	1	1,2
Professor de química (ensino superior)	1	1,2
Professor de engenharia	1	1,2

(Continua)

(Continuação)

	Número	%
Professor de ensino superior na área de prática de ensino	1	1,2
Professor de ciência política do ensino superior	1	1,2
Professor de administração	1	1,2
Economista	1	1,2
Economista do setor público	1	1,2
Analista financeiro (instituições financeiras)	1	1,2
Repórter – exclusive rádio e televisão	1	1,2
Professores de cursos livres	1	1,2
Agente de saúde pública	1	1,2
Supervisor administrativo	1	1,2
Auxiliar de escritório	1	1,2
Telefonista	1	1,2
Não declarada/não possuía vínculo	21	25,6
Total	**82**	**100,0**

Fonte: Rais/MTE (diversos anos).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E PRÓXIMOS PASSOS

Este texto para discussão disponibilizou evidências empíricas, de forma meramente descritiva, a respeito dos concursos para TP no Ipea, ocorridos em 1995, 1996, 1997, 2004 e 2008. É claro que o de 2024 está também em seu foco, mas apenas implicitamente. De todo modo, a análise dos certames mais antigos pode trazer elementos interessantes para a compreensão do mais recente.

As evidências a respeito dos concursos versaram sobre: a atratividade de cada um destes, sob a ótica dos candidatos, assim como os traços sociodemográficos e sociolaborais destes últimos. Tais evidências foram construídas com as possibilidades e as limitações das técnicas de análise escolhidas – meramente descritivas –, assim como das fontes utilizadas – principalmente editais públicos e microdados da Rais/MTE.

Uma consolidação das evidências pode ser encontrada ao final de cada seção, de modo que não vale a pena voltar a isso. Somente é interessante destacar alguns aspectos específicos dessa consolidação, conforme a seguir descritos.

1) Em boa parte do período analisado, o Ipea enfrentou um processo de diminuição no número de servidores em atividade, não contra-arrestada pelos diversos

concursos realizados. Aparentemente, o ponto destoante desse processo foi uma relevante valorização da remuneração dos servidores, que teve seu ponto máximo em 2011 – treze anos atrás.

2) Em que pese sua importância para o Ipea, o certame de 2024 dificilmente será capaz de impedir a continuidade da redução no número de servidores. Uma evidência nesse sentido é o reduzido número de vagas – especialmente quando padronizado pelo número de anos desde o último certame. A isso, pode-se acrescentar uma reversão na dinâmica de valorização da remuneração, que era componente importante no contexto dos concursos anteriores.

3) Avançando-se para outros aspectos a serem destacados, vale notar que, em quase todos os concursos, o número de candidatos que inicia exercício é significativamente inferior ao número de vagas. Até há a nomeação dos aprovados, mas eles não tomam posse. Ou, então, há a posse, mas eles não iniciam o exercício. E, por vezes, até há o exercício, mas os servidores desligam-se precocemente do Ipea.

4) Diversas razões podem ser aventadas para isso, que vão além da remuneração. Por exemplo, razões relacionadas à vinculação a determinado território, bem como à inserção laboral anterior. De toda forma, no que se refere ao concurso de 2024, o valor da remuneração previsto, até mesmo com a redução de cerca de 20%, será um atrativo relevante para os candidatos – o que permitiu ao Ipea continuar a selecionar em núcleos qualificados do mercado de trabalho.

5) Em termos sociodemográficos, o concurso mais recente do Ipea (2008) selecionou candidatos com perfis distintos, ao menos no que diz respeito à idade (candidatos mais velhos) e à origem geográfica (candidatos menos concentrados no Distrito Federal e no Rio de Janeiro). Isso representou mudança significativa em relação aos certames anteriores, ainda que os perfis selecionados de sexo, cor/raça e deficiência não pareçam ter se alterado.

6) Em termos sociolaborais, os concursos mais recentes do Ipea (2004a; 2004b; 2008) selecionaram candidatos com perfis diferenciados em comparação aos certames anteriores. Aparentemente, eram profissionais em pontos mais avançados de suas trajetórias no mundo laboral, com mais experiência –inclusive no setor público –, melhor remuneração e ocupações diversificadas. Apenas como uma hipótese a ser testada, talvez isso tenha tido reflexos sobre a "vocação" desses candidatos para o trabalho no âmbito estatal.

Para encerrar este texto para discussão, pode-se pensar em próximos passos na análise dos concursos do Ipea. Em princípio, a ideia é dar sequência à agenda a seguir descrita.

1) Incorporação de informações de TDs, AEs e AS na análise – bem como segregar a análise da coorte de 1997 (TP *versus* AS). São servidores com perfil e histórico bastante distintos dos TPs – e, também, distintos entre si.

2) Incorporação de outras fontes de informações, para além da Rais/MTE. Fontes como, por exemplo, o CNPJ/SRF/MF, o CAEPF/SRF/MF, o DPGSS/Capes/MEC, a Lattes/CNPq/MCTI e o Cadastro Único do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) – captação de outras realidades, mais além do trabalho assalariado/registrado.

3) Incorporação de outros enfoques analíticos, trazendo o foco para os servidores que se desligam do Ipea (falecem, aposentam-se, são desligados, desligam-se e iniciam exercício em outra instituição pública ou até mesmo alguma instituição privada), assim como trazendo o foco para o conjunto de servidores estatutários do Ipea – a cada momento dos anos 1990, 2000, 2010 e 2020.

4) Incorporação de "análise de desenho" dos concursos nos perfis dos candidatos aprovados (possíveis efeitos de eventuais alterações na estrutura dos certames – por exemplo, tipos e sequências de provas/avaliações).

5) Comparação dos concursos do Ipea com outros concursos da administração pública – o exemplo mais óbvio, e que se refere ao certame de 2024, é o CNU, que é uma experiência institucional importante e que se encontra em processo de realização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988. Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. Edital Esaf nº 31, de 10 de outubro de 1995. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 out. 1995.

BRASIL. Edital Mare nº 3, de 16 de agosto de 1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 ago. 1996.

BRASIL. Edital Mare nº 3, de 6 de outubro de 1997. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 out. 1997.

BRASIL. Edital Ipea nº 1, de 5 de fevereiro de 2004. **Diário Oficial da União**, 6 fev. 2004a.

BRASIL. Edital Ipea nº 1, de 28 de setembro de 2004. **Diário Oficial da União**, 30 set. 2004b.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Portaria MGI nº 3.877, de 24 de julho de 2023. **Diário Oficial da União**, 26 jul. 2023. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-3.877-de-24-de-julho-de-2023-498838402. Acesso em: 15 dez. 2023.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Edital Ipea nº 1, de 5 de fevereiro de 2004**. Brasília: Ipea, 5 fev. 2004a.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Edital Ipea nº 1, de 28 de setembro de 2004**. Brasília: Ipea, 28 set. 2004b.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Edital Ipea nº 1, de 8 de setembro de 2008**. Brasília: Ipea, 8 set. 2008.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Concursos públicos Ipea (1995-2008)**. Brasília: Ipea, jul. 2009. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/concursos-relatorio.pdf. Acesso em: 15 set. 2023.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Nota Técnica Dides/CGPES nº 2/2023**. Brasília: Ipea, 3 maio 2023a.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Edital nº 1/2023 – Ipea, 29 de novembro de 2023**. Brasília: Ipea, 2023b. Disponível em: https://concursos.cesgranrio.org.br/portal/avaliacoes/8. Acesso em: 3 jan. 2024.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **Edital Mare nº 3, de 15 de agosto de 1996**. Brasília: Mare, 15 ago. 1996.

ESAF – ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO FAZENDÁRIA. **Edital Esaf nº 31 de 10 de outubro de 1995**. Brasília: Esaf, 10 out. 1995.

APÊNDICE A

Conforme o anexo I do Edital nº 1/2023 – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), de 29 de novembro de 2023 (edital do concurso de 2024), as oitenta vagas distribuem-se conforme a tabela A.1 a seguir.

TABELA A.1
Anexo I do Edital nº 1/2023 – Ipea

Cargo: técnico de planejamento e pesquisa (TP)					
Perfil	Especialidades	Vagas			
		AC	CN	PCD	**Total**
I. Planejamento, gestão e logística	1. Gestão e logística	8	3	2	**13**
II. Planejamento e gestão do conhecimento e de dados	1. Processo editorial	2	1	(1)	**3**
	2. Comunicação social e divulgação científica	3	1	1	**5**
	3. Ciência de dados	3	1	(1)	**4**
	4. Infraestrutura de tecnologia da informação	3	1	1	**5**
	5. Desenvolvimento de sistemas	3	1	1	**5**
III. Planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental	1. Políticas públicas e desenvolvimento	11	3	2	**16**
	2. Políticas públicas e sociedade	11	3	2	**16**
	3. Políticas públicas e avaliação	5	2	1	**8**
	4. Políticas públicas e sustentabilidade	3	1	1	**5**

Fonte: Edital nº 1/2023 – Ipea. Disponível em: https://concursos.cesgranrio.org.br/media/gpo-web-prd-hibrido3/eventos/8/conteudos/e1786931-d1de-4d33-bfd1-3d8593eea4ac.pdf?sv=2021-08-06&se=2034-01-21T13%3A34%3A31Z&sr=c&sp=r&sig=KJdsKASjcpY%2B2F57xNe3HjRrUllrd87TApIOZHqTk%2BE%3D. Acesso em: 24 jan. 2024.
Nota: [1] Não há reserva de vagas para provimento imediato em razão do quantitativo de vagas oferecido.
Obs.: AC = ampla concorrência; PCD = pessoa com deficiência; e CN = candidato negro.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação
Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação
Rafael Augusto Ferreira Cardoso
Samuel Elias de Souza

Supervisão
Ana Clara Escórcio Xavier
Everson da Silva Moura

Revisão
Alice Souza Lopes
Amanda Ramos Marques Honorio
Barbara de Castro
Brena Rolim Peixoto da Silva
Cayo César Freire Feliciano
Cláudio Passos de Oliveira
Clícia Silveira Rodrigues
Olavo Mesquita de Carvalho
Regina Marta de Aguiar
Reginaldo da Silva Domingos
Jennyfer Alves de Carvalho (estagiária)
Katarinne Fabrizzi Maciel do Couto (estagiária)

Editoração
Anderson Silva Reis
Augusto Lopes dos Santos Borges
Cristiano Ferreira de Araújo
Daniel Alves Tavares
Danielle de Oliveira Ayres
Leonardo Hideki Higa
Natália de Oliveira Ayres

Capa
Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico
Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Ipea – Brasília
Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C
Centro Empresarial Brasília 50, Torre B
CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO