

**PUBLICAÇÃO EXPRESSA**

# 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

**Autor:** André Gambier Campos  
Técnico de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

**Cidade:** Brasília

**Editora:** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

**Ano:** 2024

**Edição:** 1ª

**JEL:** H10; H83; Z13

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

O Ipea informa que este texto é uma publicação expressa e, portanto, não foi objeto de padronização, revisão textual ou diagramação pelo Editorial e será substituído pela sua versão final uma vez que o processo de editoração seja concluído.

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.

**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

**Coordenador-Geral de Imprensa  
e Comunicação Social (substituto)**

JOÃO CLAUDIO GARCIA RODRIGUES LIMA

**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 (Publicação Expressa) / André Gambier Campos. – Brasília, DF: Ipea, 2024.

39 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 (Publicação Expressa). Brasília, DF : Ipea, 2024. 39 p. : il. gráfs. (Texto para Discussão, n. 2974). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2974>-port

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

**JEL:** H10; H83; Z13.

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.

## **IPEA EM CINCO TEMPOS:**

# **EVIDÊNCIAS SOBRE OS CONCURSOS PÚBLICOS DE TÉCNICOS DE PLANEJAMENTO E PESQUISA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA**

### **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 (TP) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). O objetivo é oferecer evidências sobre aspectos variados, como a atratividade de cada certame ou como os perfis sociodemográficos e os históricos sociolaborais dos candidatos, que se alteraram bastante ao longo do tempo. Este Texto para Discussão é parte de uma conjuntura recente, em que foi autorizada a realização de um novo concurso, para seleção de 80 novos TP. Ainda que esse certame já esteja em andamento, uma análise dos processos anteriores, dos anos 1990 e 2000, pode trazer elementos interessantes para a sua compreensão.

**Palavra-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.

**JEL:** H10; H83; Z13.

# 1 APRESENTAÇÃO

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 (TP) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Após a Constituição Federal de 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<sup>1</sup>. Nesse sentido, o IPEA realizou seu primeiro concurso para servidores no ano de 1995, seguido por outros nos anos de 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 (TD), Assessores Especializados (AE) e Analistas de Sistemas (AS)<sup>2</sup>.

No conjunto dos cinco certames, o número de vagas ofertadas para TP chegou a 210 (84,3% do total), o montante de vagas para TD chegou a 22 (8,8%), a quantidade de vagas para AE chegou a nove (3,6%) e, por fim, a soma de vagas para AS chegou a oito (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.

---

<sup>1</sup> Conferir o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 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).

<sup>2</sup> O concurso de 1997 foi dedicado aos TP. Mas, das 46 vagas ofertadas, 10 foram para a área de informática (ainda que, não necessariamente, AS). Esse fato deve ser destacado, pois, como poderá ser visto mais adiante, ele influencia na análise das informações desse concurso. A este respeito, verificar MARE (1997).

Tudo isso é parte de uma conjuntura recente, em que foi autorizada a realização de um novo concurso, para seleção de 80 novos TP para o IPEA<sup>3</sup>. Ainda que esse certame já esteja em andamento, uma análise dos processos anteriores, dos anos 1990 e 2000, pode trazer elementos interessantes para a sua compreensão.

A primeira seção deste Texto para Discussão (excetuando esta apresentação) enfoca aspectos metodológicos. A segunda seção apresenta informações sobre os servidores do IPEA ao longo das últimas décadas. A terceira seção apresenta informações sobre os concursos para TP entre 1995 e 2008. A quarta seção expõe alguns traços sociodemográficos dos candidatos aprovados. A quinta seção dedica-se à análise da atratividade de cada um dos certames entre 1995 e 2008. A sexta seção mostra alguns traços sociolaborais dos candidatos aprovados. Por fim, a sétima 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 elas incluem diversos editais publicados no Diário Oficial da União e em instituições organizadoras. Incluem também variados documentos publicados pelo próprio IPEA, como notas técnicas, relatórios de gestão etc. E incluem também microdados identificados da RAIS/MTE, cuja descrição geral segue no quadro abaixo<sup>4</sup>.

Com os microdados da RAIS/MTE, é possível identificar os candidatos<sup>5</sup> que, em cada um dos concursos para TP, foram aprovados e nomeados, tomaram posse e iniciaram exercício no IPEA<sup>6</sup>. E, mais do que isso, é possível também recuperar o perfil sociodemográfico desses indivíduos (principalmente em termos de sexo, idade e origem geográfica), bem reconstruir o

---

<sup>3</sup> A respeito do concurso de 2024, verificar IPEA (2023a, 2023b) e MGI (2023b).

<sup>4</sup> Outras fontes de informação também poderiam ser utilizadas na análise dos concursos do IPEA, como aquelas consolidadas no PEP (Painel Estatístico de Pessoal), sob coordenação do MGI. Sobre isso, verificar MGI (2023a).

<sup>5</sup> 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 este respeito, verificar Ipea (2024).

<sup>6</sup> A RAIS/MTE não contém informações sobre a aprovação, a nomeação e a posse de candidatos no concurso do IPEA. Mas ela 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.

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 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 acima (em especial, dos dados da RAIS/MTE) são simplesmente de estatística descritiva (cálculo de medidas de frequência, de centralidade, de posição, de dispersão e assim por diante). Essas técnicas são aplicadas com uma perspectiva longitudinal, de forma a permitir uma 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.

#### Quadro 1 – A Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (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 os seus próprios empregados (trabalhadores assalariados/subordinados). Com um ciclo anual de divulgação de informações, as versões mais recentes da RAIS contêm cerca de 90 variáveis. Apenas como exemplo, no caso das instituições empregadoras, há variáveis de identificação (como o CNPJ e a razão social), de endereço (físico e virtual), de organização empresarial (natureza e porte) e de setor de atividade (como a CNAE<sup>7</sup>). Já no caso dos empregados, há variáveis de identificação (como o CPF), de perfil social (como o sexo, a idade, a instrução, a cor/raça e a nacionalidade), de tipo de ocupação (como a CBO<sup>8</sup>), 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

<sup>7</sup> CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Verificar IBGE (2024).

<sup>8</sup> CBO: Classificação Brasileira de Ocupações. Verificar MTE (2024a).

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 os anos entre 1976 a 2021, sem descontinuidades (ainda que com qualidades diferenciadas de informações). Por fim, mencione-se que, sob coordenação do MTE e com o suporte tecnológico do 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 em MTE (2024b).

### 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<sup>9</sup>. Informações não apenas de TP, mas também de TD, AE, AS e outros cargos, para os quais a instituição não realizou concursos (mas que constam do seu quadro funcional de servidores)<sup>10</sup>. 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. Uma primeira até 2009, em que o número desses servidores mostra uma estabilidade (e até algum incremento no último ano). E uma segunda dinâmica após 2009, em que 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 (FF), que podem ser um ponto de comparação interessante para os do IPEA<sup>11</sup>. Entre outras coisas, é possível notar que, em 1999,

---

<sup>9</sup> 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, verificar MGI (2023a).

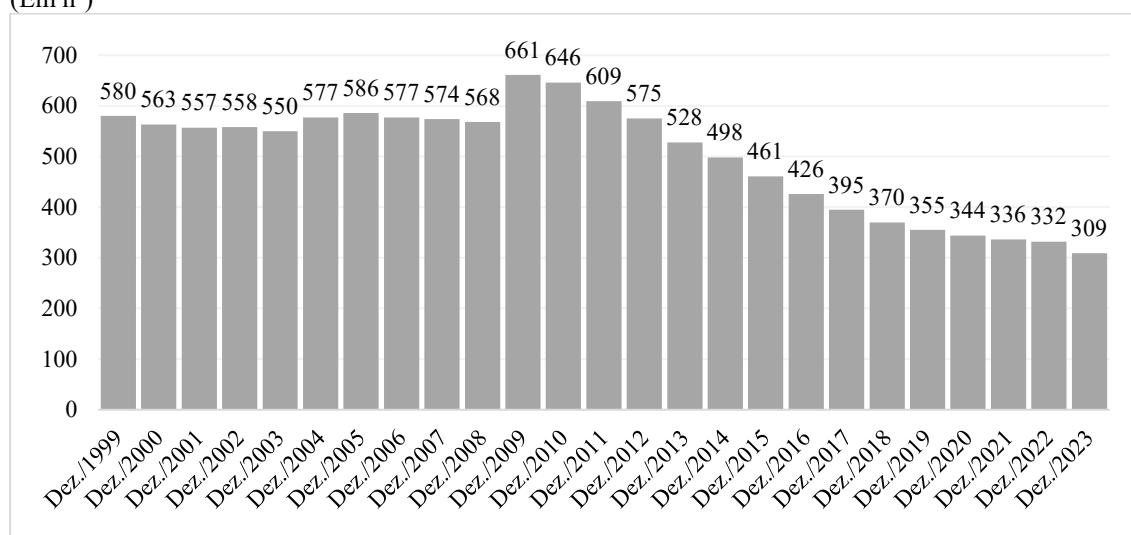
<sup>10</sup> As informações são de todos os servidores do quadro funcional do IPEA que estavam em atividade entre 1999 e 2023. Mas vale observar que, na média do período, os TP corresponderam a cerca de 52% do total de servidores. Sobre isso, verificar IPEA (2023a).

<sup>11</sup> Mais do que simplesmente o conjunto de fundações da administração federal, um ponto de comparação interessante seria o subconjunto de fundações da administração federal com missão similar à do IPEA (realização de pesquisa aplicada, para subsidiar políticas públicas, assessoria e planejamento governamental, monitoramento

os servidores do IPEA correspondiam a 0,12% dos da APF, assim como a 0,65% dos das FF. Após alguma oscilação positiva nesses percentuais por volta de 2010, eles se reduzem 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, 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 FF. E isso deve ser levado em consideração na análise que segue, a respeito dos concursos para TP no IPEA.

**GRÁFICO 1**  
**Evolução do nº servidores ativos do IPEA**  
(Em nº)



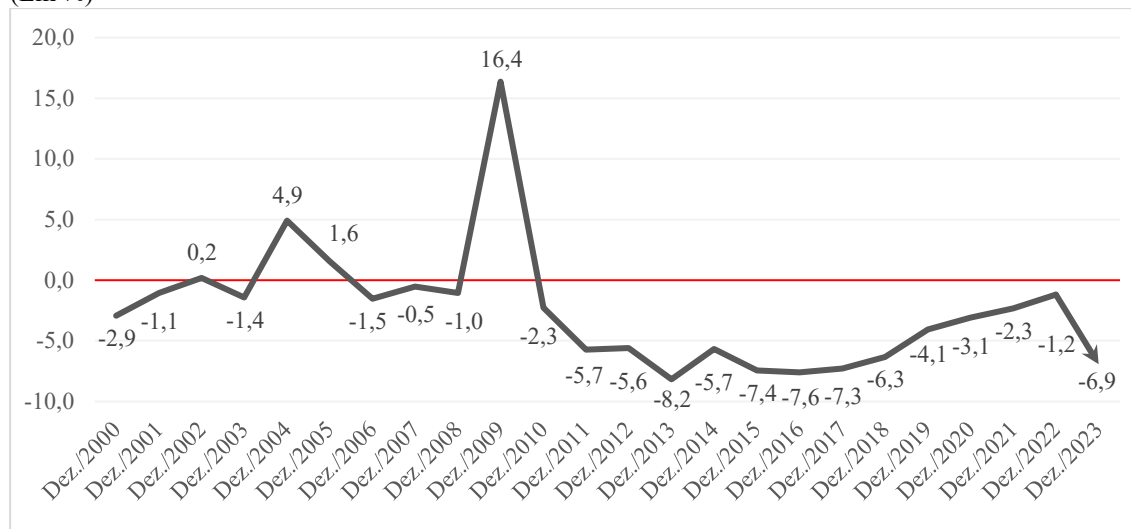
Nota: Nº servidores ativos sob o regime jurídico único. Fonte: PEP/MGI (diversos anos).

e avaliação de políticas etc.). Mas 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 (2023a). Mas, 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 fundações da administração federal.



**GRÁFICO 2**

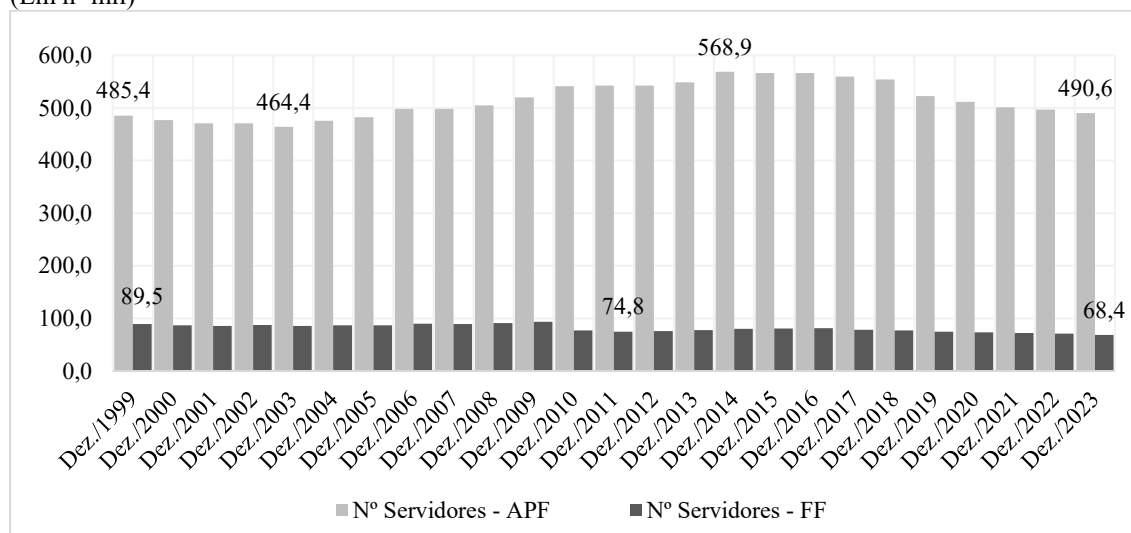
**Varição interanual do nº servidores ativos do IPEA**  
(Em %)



Nota: Nº servidores ativos sob o regime jurídico único. Fonte: PEP/MGI (diversos anos).

**GRÁFICO 3**

**Evolução do nº servidores ativos da APF e das FF**  
(Em nº mil)

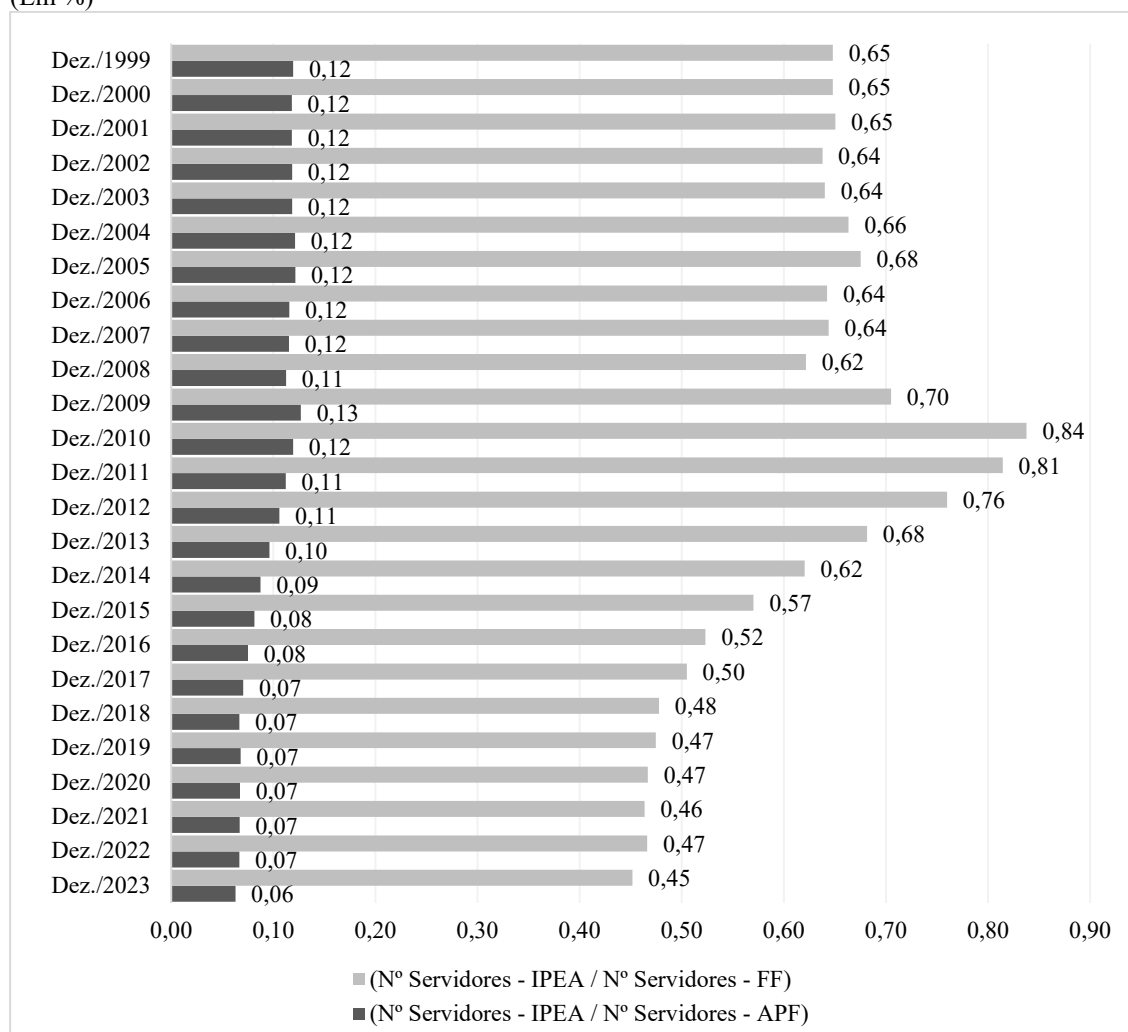


Nota: Nº servidores ativos sob o regime jurídico único. Fonte: PEP/MGI (diversos anos).

#### GRÁFICO 4

##### Evolução comparada do nº servidores ativos do IPEA

– (Nº servidores IPEA / Nº servidores APF) e (Nº servidores IPEA / Nº servidores FF)  
(Em %)



Notas: Nº servidores ativos sob o regime jurídico único. FF: fundações federais. APF: administração pública federal (administração direta + autarquias federais + fundações federais). Fonte: PEP/MGI (diversos anos). Fonte: PEP/MGI (diversos anos).

## 4 INFORMAÇÕES SOBRE OS CONCURSOS

O objetivo desta seção é apresentar informações gerais a respeito dos concursos para TP nos anos de 1995, 1996, 1997, 2004 e 2008. Elas 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 Diário Oficial da União (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 uma 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 um ato administrativo da direção do IPEA.

Mas essa ampliação deve ser encarada com cuidado, pois, quando padronizada por unidade de tempo, ela 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 uma diminuição das vagas ofertadas pelos concursos.<sup>12</sup>

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, 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 o 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); *iv*) exercício (desempenho das atribuições dos cargos pelos aprovados).

Em todos os concursos, excetuando o de 2008, o número de candidatos que inicia 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 eles não iniciam

---

<sup>12</sup> 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.

o exercício. E a esses 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 mesmo início de trabalho em instituições do setor privado<sup>13</sup>. Mas não é esperado que tal desligamento seja significativo em períodos imediatamente posteriores aos concursos, como parece ter ocorrido no de 2008<sup>14</sup>.

Seja como for, na tabela 1, é possível notar que, nos primeiros certames, a taxa de exercício<sup>15</sup> 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 ela chegou a 132,3%<sup>16</sup>.

Observando a taxa de desligamento<sup>17</sup> dos candidatos aprovados ao longo dos sucessivos concursos, ela 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, 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 uma taxa de 20,7%<sup>18</sup>.

Por fim, na tabela 1, também é possível observar a taxa atual de aproveitamento de vagas<sup>19</sup>, 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

---

<sup>13</sup> 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, por exemplo, o Concurso Público Nacional Unificado).

<sup>14</sup> Ao longo do texto, será possível observar que, sob diferentes pontos de vista, os concursos de 1997 e de 2008 destoam dos demais concursos do IPEA.

<sup>15</sup> Taxa de exercício = (Nº candidatos que iniciaram exercício no IPEA / Nº vagas abertas no concurso segundo o IPEA) \* 100,0.

<sup>16</sup> A taxa de exercício do concurso de 2008 (de 132,3%) resultou de um fenômeno próprio desse certame: o elevado número de aprovados que, logo após o início do exercício, decidiram se desligar do IPEA. Com tal desligamento, novos aprovados foram nomeados, empossados e chamados para exercício, resultando em uma taxa de exercício que, dado o seu modo de cálculo, supera os 100,0%.

<sup>17</sup> Taxa de desligamento = (Nº candidatos que iniciaram exercício e, após, se desligaram do IPEA / Nº candidatos que iniciaram exercício no IPEA) \* 100,0.

<sup>18</sup> Mais à frente, há informações que permitem compreender a razão de candidatos aprovados em 2008 terem se desligado precocemente do IPEA.

<sup>19</sup> 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.

continua com servidores em exercício, porcentagem que cai para apenas para 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 neste último certame.

Em resumo, a título de informações gerais a respeito dos concursos para TP, pode-se mencionar que, apesar de sua relevância, eles 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 o 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 <sup>6</sup>	2004	2008	2024
Ano de início de exercício dos candidatos aprovados no concurso <sup>1</sup>	1996	1997	1998	2004	2009	2024
Nº vagas abertas no concurso segundo edital <sup>2</sup>	40	30	46	40	62	45
Nº vagas abertas no concurso segundo o IPEA (A) <sup>3</sup>	32	30	46	40	62	45
Nº candidatos que iniciaram exercício no IPEA (B) <sup>4</sup>	27	24	21	35	82	-
Nº candidatos que iniciaram exercício e, após, se desligaram do IPEA (C) <sup>5</sup>	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	-

Notas: 1. Ano de início de exercício da maior parte dos aprovados no concurso (com frequência, há aprovados que entram em exercício posteriormente). 2. Publicação no DOU 11.10.1995, 16.08.1996, 07.10.1997. 3. Fonte: IPEA (2009). 4. Fonte: Microdados da RAIS/MTE. 5. Servidores falecidos, aposentados ou desligados por outros motivos. 6. O concurso de 1997 previa 10 vagas para a área de informática (ainda que não necessariamente para AS). Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

TABELA 2  
**Informações sobre os concursos – Vagas abertas por intervalo de tempo**  
(Nº vagas por ano)

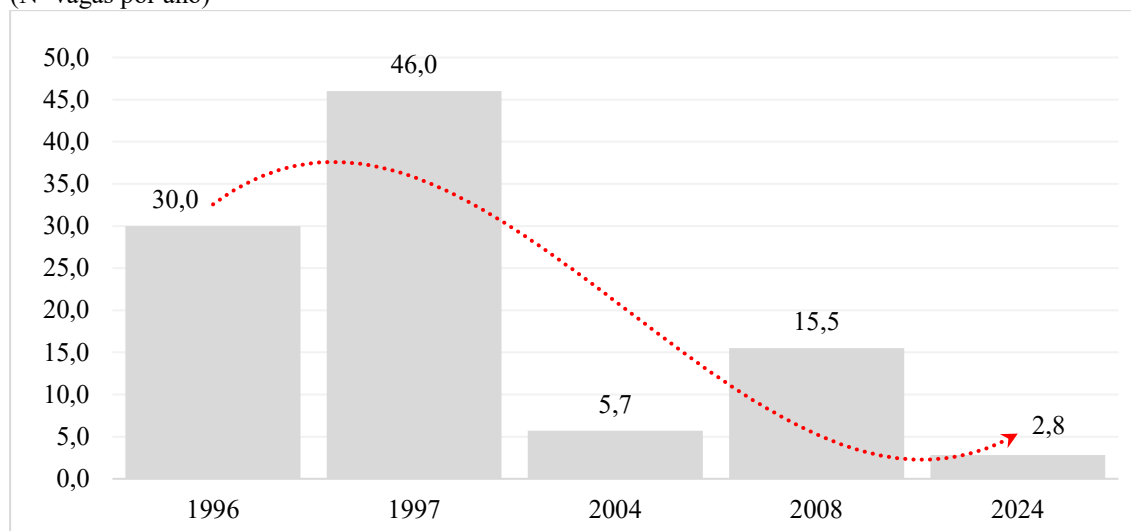
Vagas abertas em cada concurso (nº vagas) (A) <sup>1</sup>	1995	1996	1997	2004	2008	2024
Intervalo de tempo entre cada concurso (nº anos) (B)	32	30	46	40	62	45
Razão entre vagas abertas e intervalo de tempo (A / B)	-	1	1	7	4	16
	-	30,0	46,0	5,7	15,5	2,8

Nota: 1. Fonte: IPEA (2009). Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009).

GRÁFICO 5

**Vagas abertas por intervalo de tempo**

(Nº vagas por ano)



Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009).

**Quadro 2 – A respeito do concurso IPEA de 2024**

Sobre o concurso de 2024, é preciso destacar a sua importância para o IPEA. Afinal, ele ocorre após 16 anos sem qualquer seleção de novos TP (o mais longo período desde o início dos certames em 1995). Mesmo que não consiga reverter o decréscimo no número de servidores acima descrito, ele será de extrema relevância.

Há vários aspectos para discutir a respeito do concurso de 2024. Mas 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 80 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’.
- 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 80 vagas previstas são para o cargo de TP. Mas o descritivo do perfil/especialidade dessas vagas e, especialmente, do conteúdo programático a elas 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 referem-se ao perfil ‘Planejamento, Pesquisa e Avaliação de Políticas Públicas e da Gestão Governamental’, em suas quatro especialidades.

Por sua vez, as vagas para TD 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’. Já 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 80, conforme o prevê o Edital nº 1/2023 – IPEA).

## **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<sup>20</sup>, o foco desta seção estará apenas nos seguintes atributos: sexo, idade, origem geográfica, cor/raça e deficiência dos aprovados.

---

<sup>20</sup> 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 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, dentro do aplicativo da instituição realizadora do concurso (a Fundação Cesgranrio). Sobre isso, verificar Ipea (2023b).

No que se refere ao sexo, examinado no gráfico 6, todos os concursos de TP tenderam a selecionar candidatos masculinos, em uma 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<sup>21</sup>. 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 deste 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)<sup>22</sup>. 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%<sup>23</sup>. A exceção foi o certame de 2008, que diversificou a geografia de origem dos candidatos: ‘apenas’ 51,2% eram do Distrito Federal ou Rio de Janeiro<sup>24</sup>.

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 há 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<sup>25</sup>. Levando

---

<sup>21</sup> Considerando 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 5 a 7 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*).

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> Importante mencionar que, entre 1995 e 2004, não havia informação sobre a origem geográfica de aproximadamente 6% dos candidatos aprovados.

<sup>24</sup> 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 este 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 vinculação a determinado território, bem como a inserção progressiva no mercado de trabalho, parecem também parecer 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 este respeito precise ser produzida em outro esforço de análise, a ser desenvolvido em um futuro próximo.

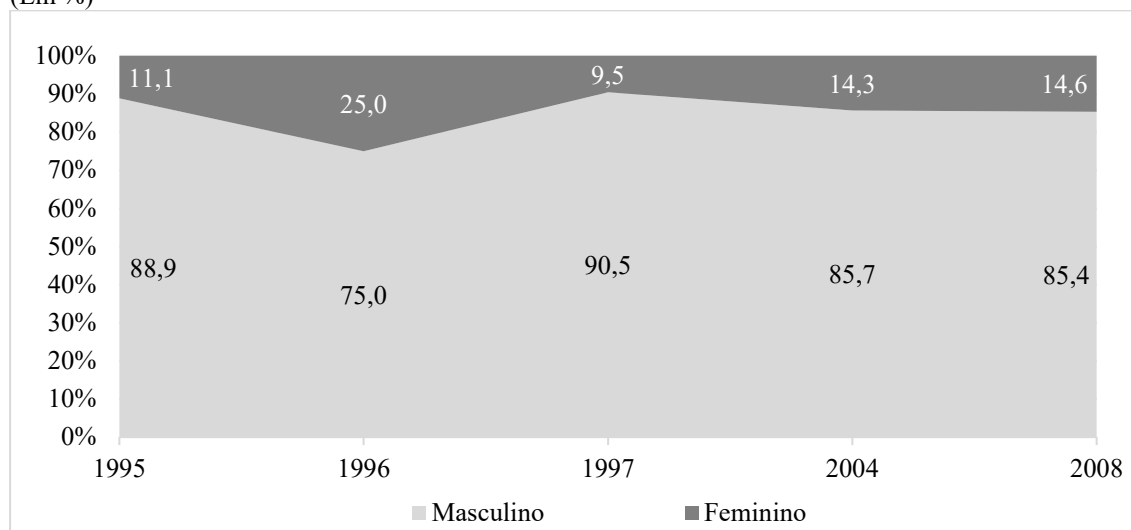
<sup>25</sup> Um outro esforço de análise, também a ser realizado em um futuro próximo, consiste em identificar, nos vínculos laborais anteriores dos candidatos na RAIS/MTE, a possível cor/raça e a eventual deficiência declarada. A RAIS/MTE disponibiliza informações de cor/raça desde a sua edição referente a 1999, bem como disponibiliza informações de deficiência desde a sua edição referente a 2000.



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. Mas, 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.

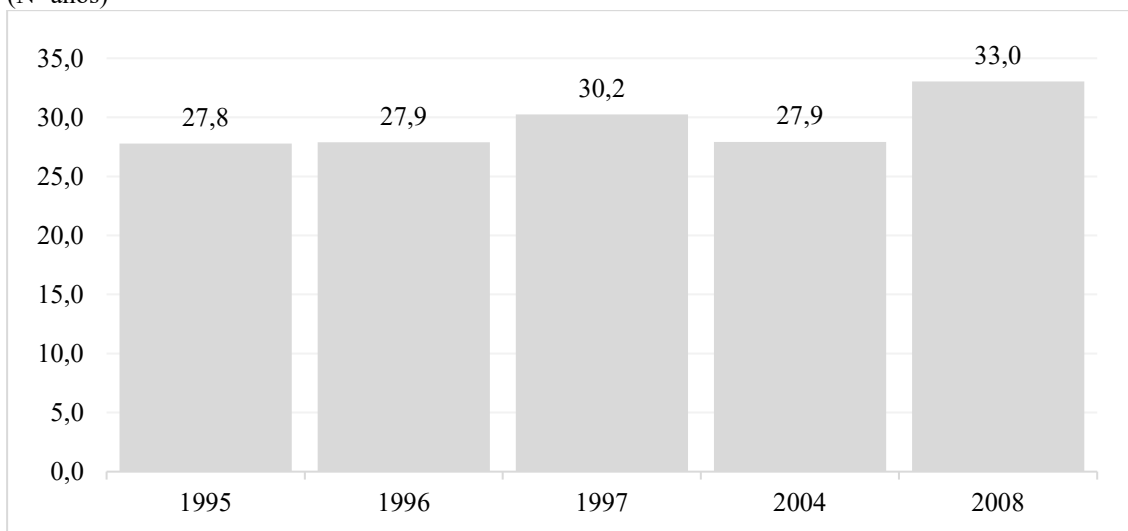
**GRÁFICO 6**  
**Sexo dos candidatos aprovados**  
(Em %)



Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 7

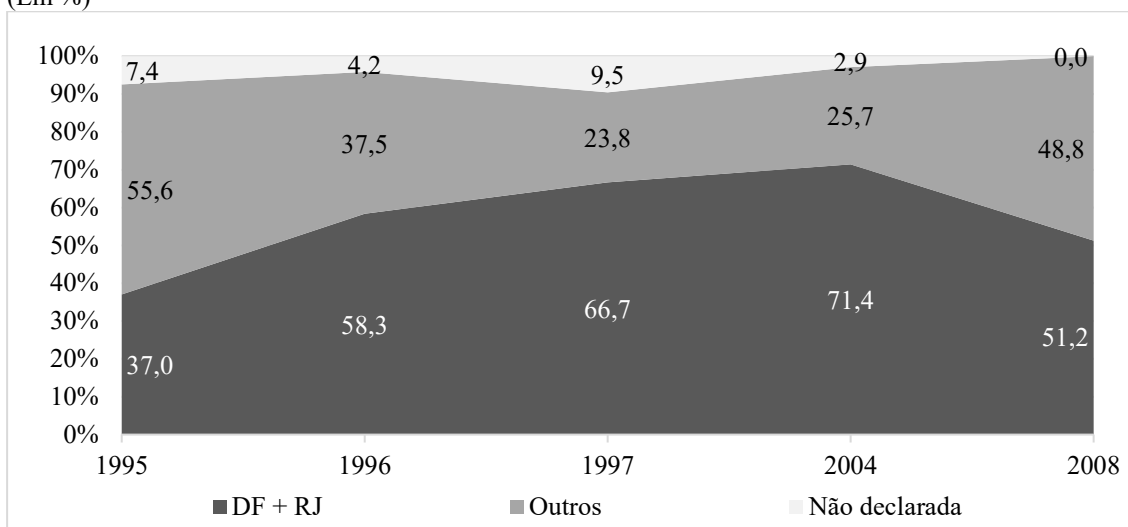
**Idade média dos candidatos aprovados, no ano anterior ao início de exercício**  
(Nº anos)



Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

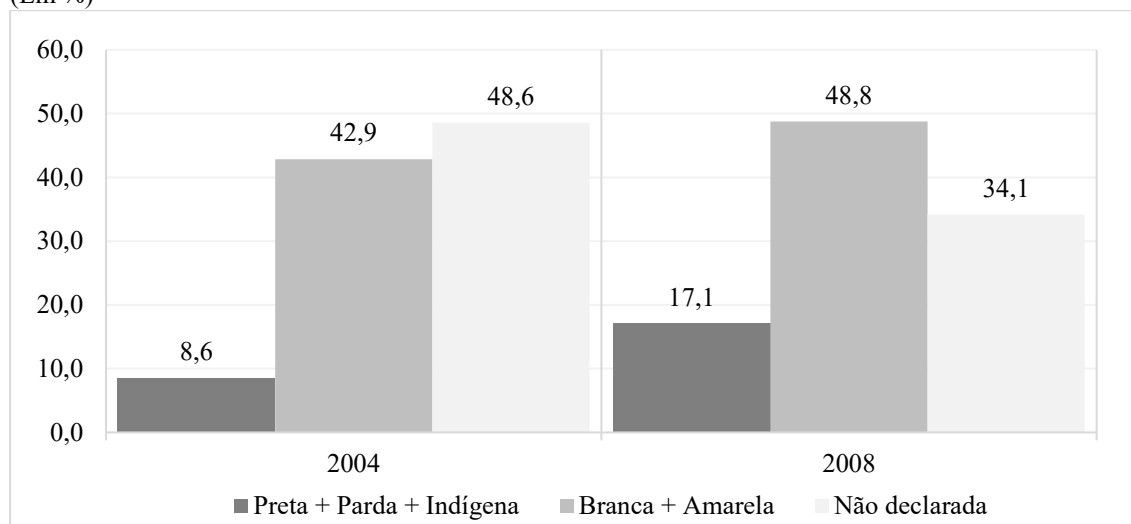
GRÁFICO 8

**Origem territorial dos candidatos aprovados**  
(Em %)



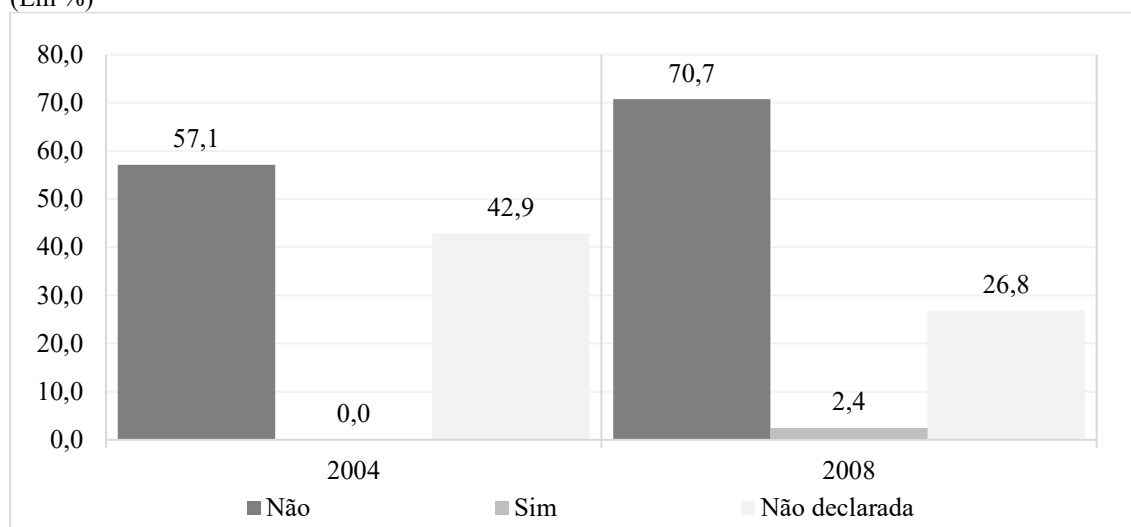
Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

**GRÁFICO 9**  
**Cor/raça dos candidatos aprovados**  
 (Em %)



Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

**GRÁFICO 10**  
**Deficiência dos candidatos aprovados**  
 (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 se desligar 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)<sup>26</sup>. 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%. Mas, nos concursos de 2004 e 2008, ele se ampliou 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.

Um 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 considerando valores constantes<sup>27</sup>, 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. Ela permaneceu nesse patamar até 2004. E, em 2008, ela deu um salto e chegou a R\$ 25,47 mil (2,5 vezes o valor de 1995)<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Empregados no conceito RAIS/MTE referem-se principalmente (ainda que não somente) a trabalhadores urbanos/rurais, vinculados a empregadores pessoa jurídica/física, por meio de contratos celetistas, por prazo indeterminado/determinado, vinculados ao regime geral de previdência social; bem como servidores públicos, regidos pelo regime jurídico único (federal, estadual e municipal) e militares, de natureza permanente/temporária, vinculados a regimes próprios de previdência social. A este respeito, verificar MTE (2024b).

<sup>27</sup> Todos os valores de remunerações / salários neste Texto para Discussão estão atualizados para R\$ de agosto de 2023 (atualização efetuada por meio do IPCA-Geral/IBGE).

<sup>28</sup> 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 neste concurso, já mencionada. Ainda que se vá retornar a este 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 se manter em

Ou seja, até o concurso de 2008, houve uma valorização da remuneração de entrada dos servidores. Apenas em 2024 é que há uma reversão dessa dinâmica, com tal remuneração se reduzindo a R\$ 20,98 mil (0,8 vez o valor de 2008).<sup>29</sup>.

Um 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%). Já 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, acumulavam diversos vínculos de emprego.

Apesar da irregularidade da razão entre o salário anterior e a remuneração dos editais, o gráfico 13 mostra que ela apresenta um 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 de um terceiro aspecto, que pode ser visto na tabela 4 e no gráfico 14: o decréscimo 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.

Um 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

---

exercício no IPEA. Outros aspectos, como vinculação a determinado território e inserção progressiva no mercado de trabalho, por exemplo, parecem também parecer ter afetado a decisão desses candidatos.

<sup>29</sup> 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 acima. Apesar dessa redução ao longo do tempo, não contrarrestada pelos concursos realizados, a remuneração de tais servidores experimentou uma valorização relevante (mesmo que isso não se verifique mais atualmente).

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, uma experiência mais qualificada (se for possível considerar o salário anterior como uma *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

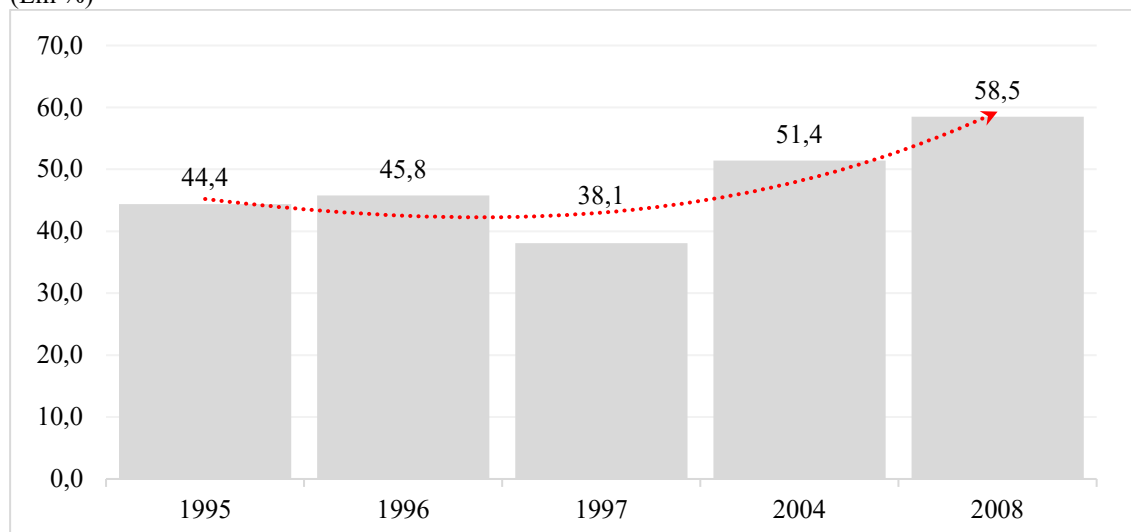
**Informações sobre a situação laboral dos candidatos aprovados nos concursos**

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 de início de exercício (B) <sup>1</sup>	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 de início de exercício (B / A – em %)	44,4	45,8	38,1	51,4	58,5

Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 11

**Proporção de candidatas aprovadas que iniciaram exercício no IPEA e estavam empregadas ao longo do ano anterior ao início de exercício (Em %)**



Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

TABELA 4

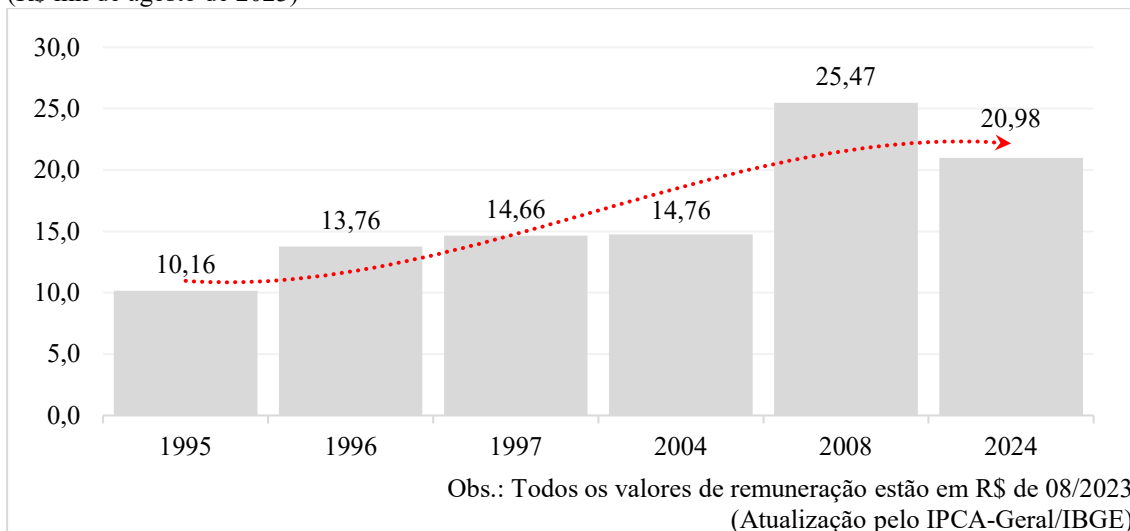
**Informações sobre a situação salarial dos candidatas aprovadas nos concursos**

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\$ mil) (A) <sup>1</sup>	10,16	13,76	14,66	14,76	25,47	20,98
Média do salário médio anual dos candidatas aprovados - no ano anterior ao início de exercício (R\$ mil) (B)	7,88	7,85	6,95	10,34	15,49	-
Média do salário médio anual das CBOs dos candidatas aprovados no mercado de trabalho - no ano anterior ao início de exercício dos candidatas aprovados (R\$ mil) (C) <sup>2</sup>	5,91	5,28	6,08	4,25	3,98	4,07
Razão entre salário anterior dos candidatas aprovados e remuneração prevista no edital (B / A)	0,78	0,57	0,47	0,70	0,61	-
Razão entre salário anterior das CBOs dos candidatas 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 candidatas aprovados e salário anterior das CBOs dos candidatas aprovados (B / C)	1,33	1,49	1,14	2,43	3,89	-

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 candidatas aprovadas que iniciaram exercício no IPEA e estavam empregadas 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 R\$ de 08/2023 - Atualização pelo IPCA-Geral/IBGE. Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 12

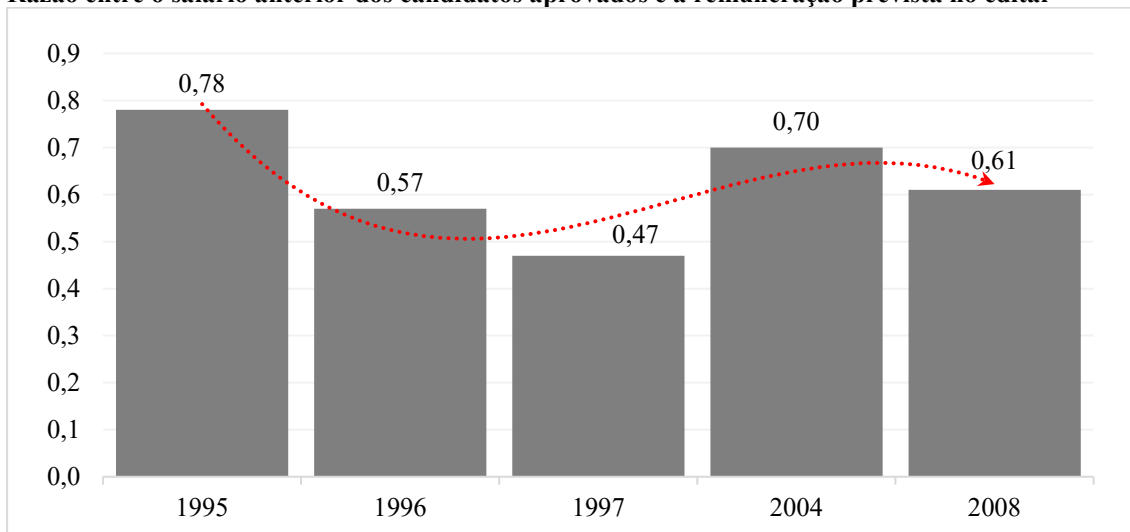
**Remuneração prevista no edital do concurso**  
(R\$ mil de agosto de 2023)



Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 13

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

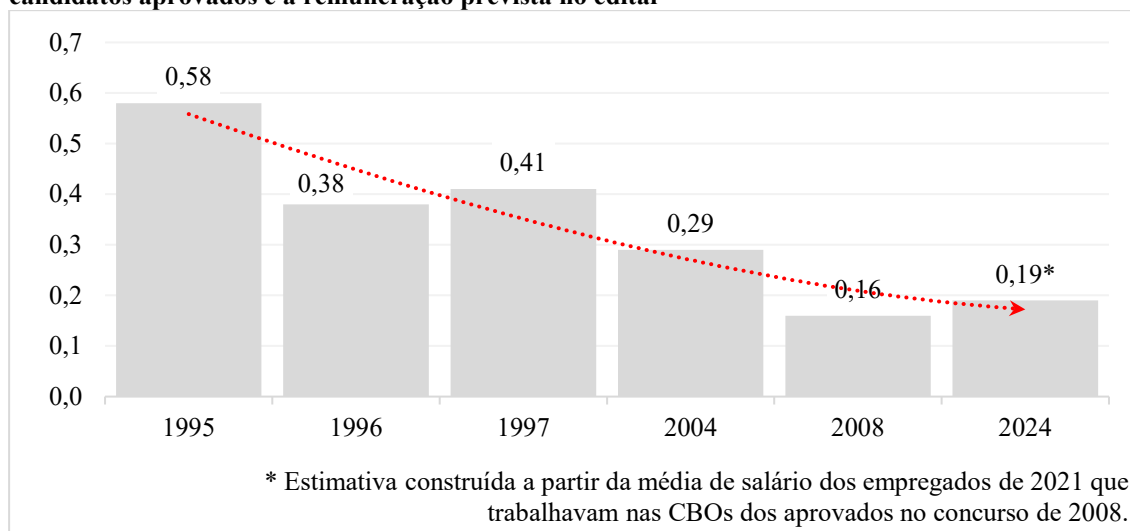


Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).



GRÁFICO 14

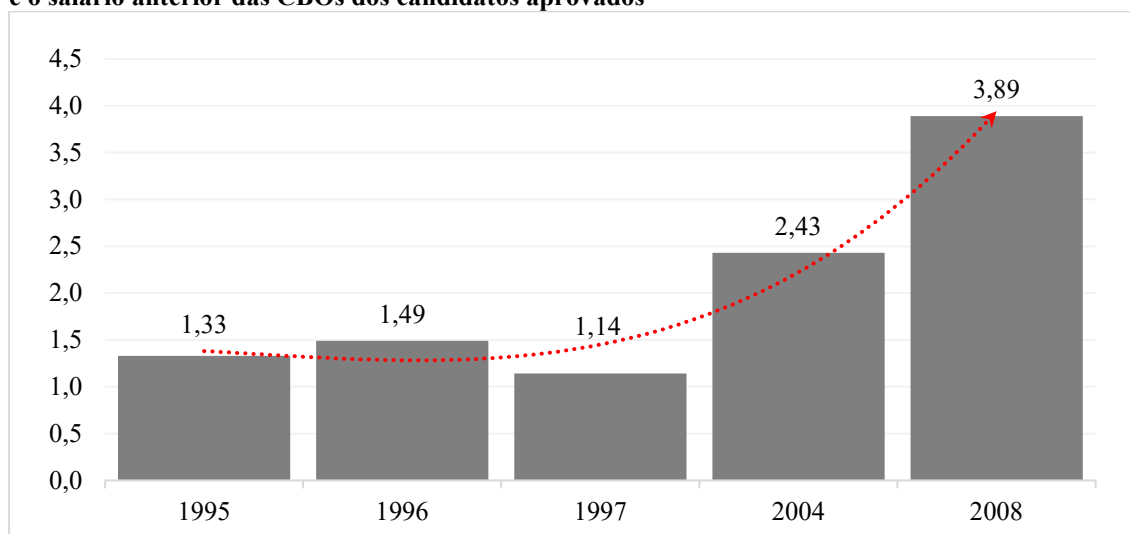
**Razão entre o salário anterior das CBOs dos candidatos aprovados e a remuneração prevista no edital**



Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 15

**Razão entre o salário anterior dos candidatos aprovados e o salário anterior das CBOs dos candidatos aprovados**



Fonte: DOU (diversos anos), IPEA (2009), RAIS/MTE (diversos anos).

## 7 HISTÓRICO SOCIOLABORAL DOS CANDIDATOS

De forma complementar à análise da atratividade dos concursos, realizada acima, 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<sup>30</sup>, 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.

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<sup>31</sup>. 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<sup>32</sup>.

O gráfico 17 disponibiliza informações sobre a experiência assalariada dos candidatos no setor público, especificamente<sup>33</sup>. 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

---

<sup>30</sup> 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 ‘pessoa jurídica’/PJ. Estes trabalhadores têm suas informações em outras bases de dados, como o CAEPF/SRF/MF (Cadastro de Atividades Econômicas de Pessoas Físicas/Secretaria da Receita Federal/Ministério da Fazenda) ou o CNPJ/SRF/MF (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas/Secretaria da Receita Federal/Ministério da Fazenda). 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 TP, 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 Texto para Discussão, a ideia é também incorporar fontes de informações sobre estudantes/bolsistas de pós-graduação, como a DPGSS/CAPES/MEC (Discentes da Pós-Graduação Stricto Sensu/Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/Ministério da Educação) e o LATTES/CNPQ/MCTI (Plataforma Lattes/Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação). 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).

<sup>31</sup> 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 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).

<sup>32</sup> Importante recordar algo já mencionado na análise da idade dos candidatos: considerando 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 5 a 7 anos após a 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*.

<sup>33</sup> 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.

que, no certame de 2008, essa porcentagem alcançou 28,0%. Novamente, exceção foi o certame de 1997, com 14,3% dos aprovados com experiência assalariada no setor público<sup>34</sup>.

No que diz respeito à duração (ou extensão) da experiência laboral dos candidatos (no setor público ou fora dele), como pode ser examinado no gráfico 18, a cada concurso, foi menor o percentual de candidatos que contavam apenas com uma experiência restrita<sup>35</sup>. No certame de 1995, 41,7% dos aprovados estava trabalhando há pouco tempo (menos de 12 meses) no vínculo anterior ao IPEA; sendo que, 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 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 um patamar elevado ou reduzido, com uma 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 um patamar salarial relativamente similar, oscilando entre R\$ 6,48 mil, R\$ 5,43 mil e R\$ 5,73 mil, respectivamente. Já nos certames de 2004 e 2008, esse patamar se mostrou bem mais elevado: R\$ 10,41 mil e R\$ 10,83 mil, pela ordem<sup>36</sup>. Confirma-se, então, o que foi exposto logo acima: 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, uma 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

---

<sup>34</sup> 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  ticos 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.

<sup>35</sup> As informações aqui apresentadas sobre a duração da experiência laboral dos candidatos referem-se   integralidade da duração do vínculo anterior ao IPEA (e não somente ao ano anterior ao início de exercício).

<sup>36</sup> A tabela 6 traz as mesmas informações (de s lrio médio dos candidatos) da tabela 5, mas com uma diferença importante: nela, os candidatos que não se encontravam empregados são incluídos no cálculo da m dia, mas com valor de s lrio zerado.

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 um patamar elevado (cerca de R\$ 10,41 mil).<sup>37</sup>

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 15 CBOs nos concursos de 1995, 1996 e 2004 (o de 1997 foi uma exceção, com somente 7). Mas também se nota que, em 2008, as CBOs chegaram a 41, quase três vezes acima do número de 1995, 1996 e 2004.<sup>38</sup>

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

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 se expandiu, 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.<sup>39</sup>

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, resultou em aprovados com experiência prévia cada vez mais duradoura e melhor 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 uma diversificação das CBOs dos aprovados, para além dos profissionais de

---

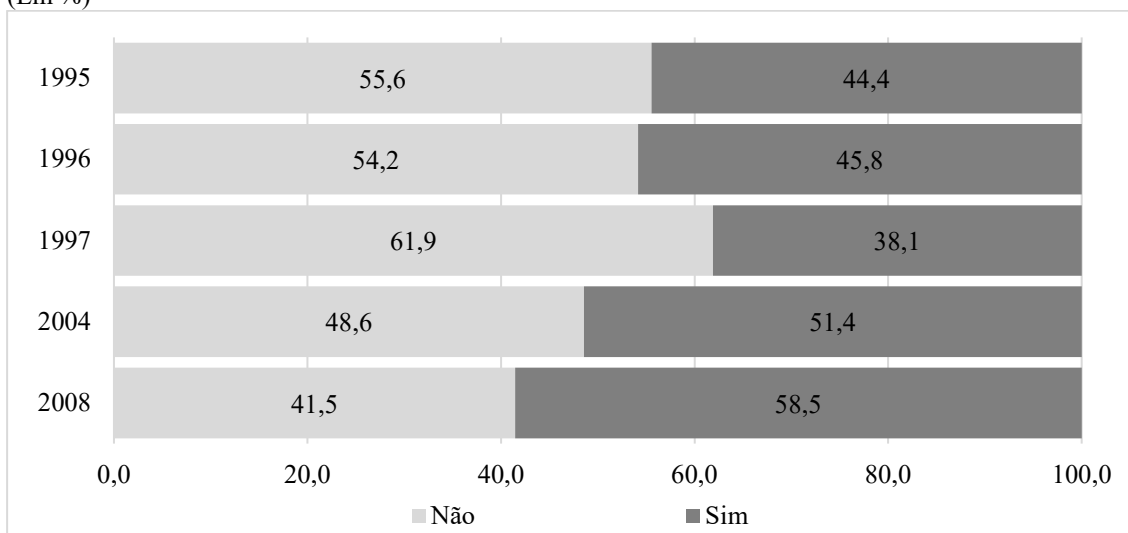
<sup>37</sup> Essa dinâmica salarial distinta dos candidatos de diferentes concursos pode ser o resultado da dinâmica do próprio mercado laboral brasileiro nos períodos que antecederam os certames.

<sup>38</sup> A tabela 7 também apresenta uma razão entre o número CBOs declaradas e o número candidatos (com CBOs declaradas) em cada concurso. Com essa razão, nota-se que, de 1995 a 2008, aumenta o número de candidatos por CBO.

<sup>39</sup> 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 uma conversão da primeira na segunda – que, além de mais recente, é mais detalhada. A respeito disso, verificar MTE (2024a).

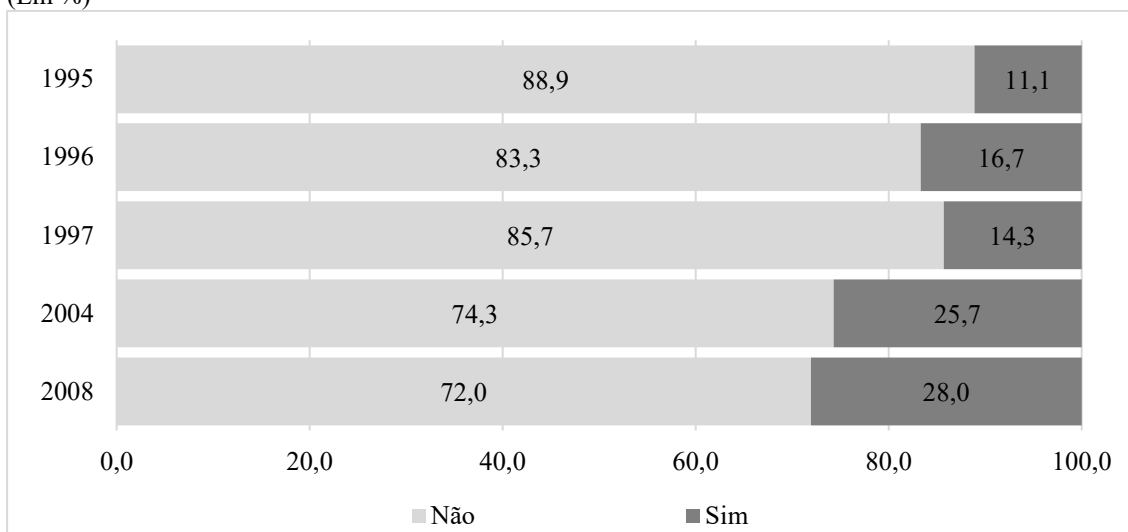
economia, contabilidade, estatística e administração. O que não se alterou foi a prevalência de docentes do ensino superior (ainda que, a partir de 2008, as áreas de docência também tenham se diversificado).

**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).

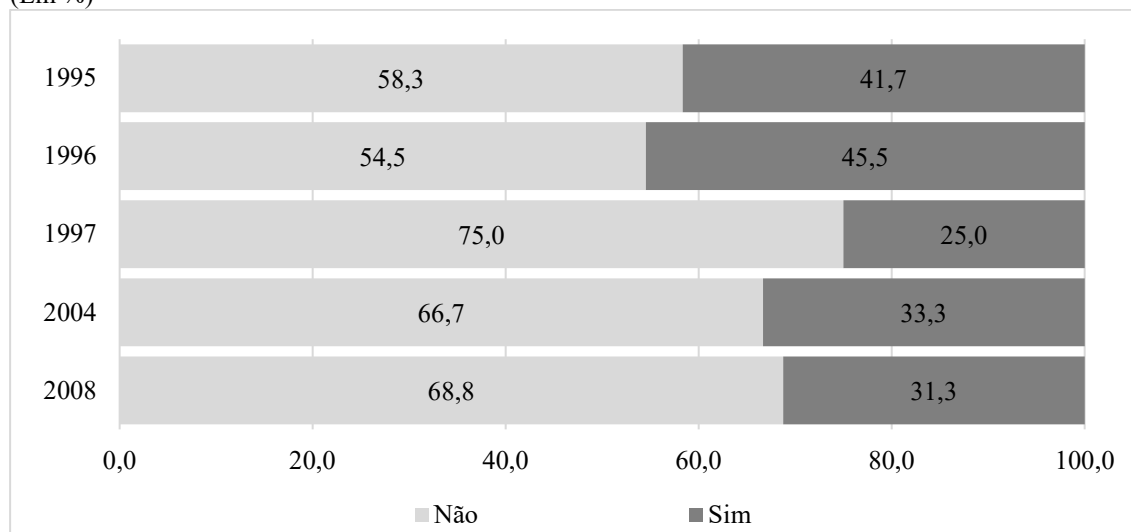
**GRÁFICO 17**  
**Se os candidatos aprovados tiveram experiência assalariada no setor público em algum momento do ano anterior ao exercício no IPEA**  
 (Em %)



Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 18

**Se os candidatos aprovados estavam trabalhando há pouco tempo (< 12 meses) no vínculo anterior ao IPEA**  
(Em %)



Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

TABELA 5

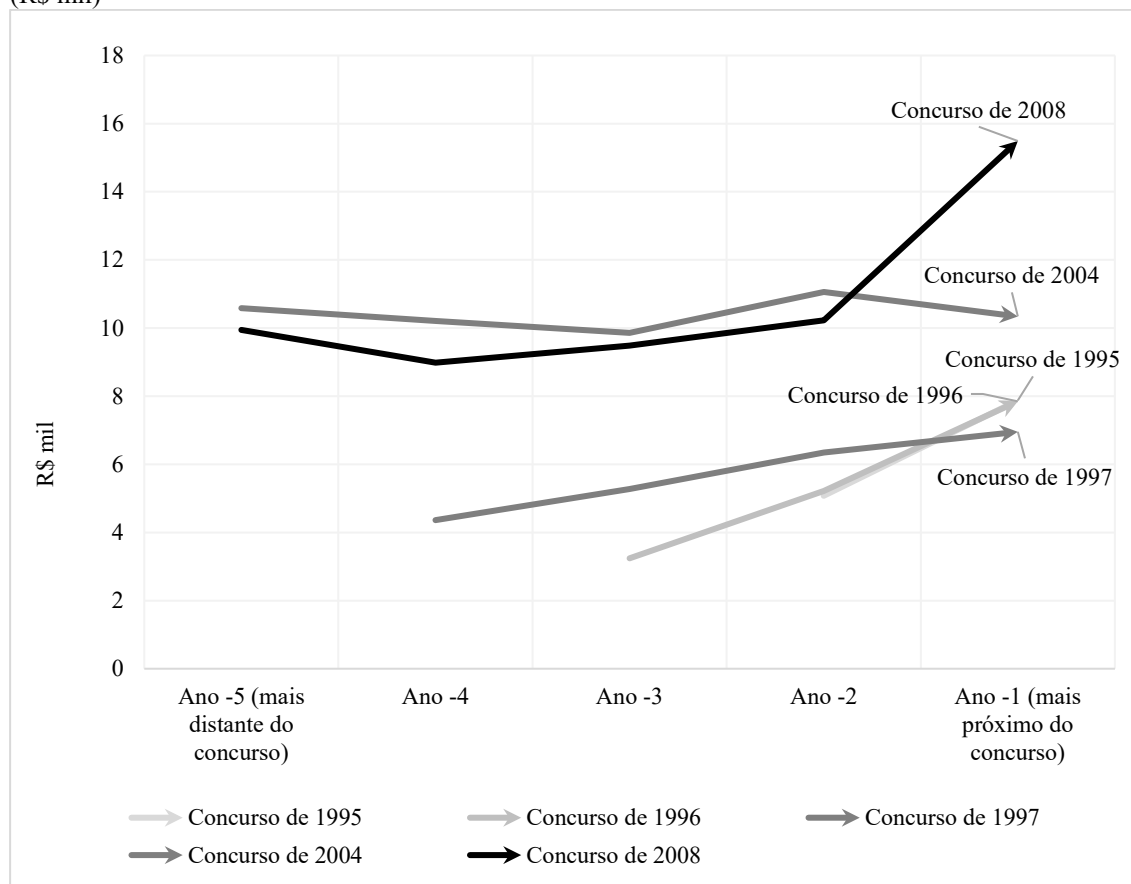
**Salário médio mensal bruto real – Média de salário dos aprovados que estavam com vínculo em cada um dos 5 anos anteriores ao exercício no IPEA**  
(R\$ mil)

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

Notas: Se aprovados sem vínculo: excluídos do cálculo do salário médio. Todos os valores de salário estão em R\$ de 08/2023 – Atualização pelo IPCA-Geral/IBGE. Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

GRÁFICO 19

**Salário médio mensal bruto real – Média de salário dos aprovados que estavam com vínculo em cada um dos 5 anos anteriores ao exercício no IPEA (R\$ mil)**



Notas: Se aprovados sem vínculo: excluídos do cálculo do salário médio. Todos os valores de salário estão em R\$ de 08/2023 – Atualização pelo IPCA-Geral/IBGE. Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

TABELA 6

**Salário médio mensal bruto real – Média dos 5 anos anteriores ao exercício no IPEA (em R\$ mil)**

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

Notas: Se aprovados sem vínculo: remuneração = R\$ 0,00. Todos os valores de remuneração estão em R\$ de 08/2023 - Atualização pelo IPCA-Geral/IBGE. Fonte: RAIS/MTE (diversos anos).

TABELA 7

**CBOs dos candidatos aprovados**

	Nº CBOs	Razão entre o nº CBOs e o nº 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**

	Nº	%
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**

	Nº	%
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**

	Nº	%
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
Outros professores de ensino superior não classificados sob outras epígrafes	1	4,8
Outros chefes intermediários administrativos	1	4,8
Outros agentes administr., assistentes administr. 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**

	Nº	%
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 administr., assistentes administr. 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**

	Nº	%
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
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 (exclusivo 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 deles, 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 acima, de modo que não vale a pena voltar a isso. Somente é interessante destacar alguns aspectos específicos dessa consolidação:

. 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 no ano de 2011 (treze anos atrás).

. Em que pese a 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 um componente importante no contexto dos concursos anteriores.

. Avançando 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 se desligam precocemente do IPEA.

. 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, mesmo com a redução de cerca de 20%, será um atrativo

relevante para os candidatos (permitindo ao IPEA continuar a selecionar em núcleos qualificados do mercado de trabalho).

. 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 uma mudança significativa em relação aos certames anteriores, ainda que os perfis selecionados de sexo, cor/raça e deficiência não pareçam ter se alterado.

. Em termos sociolaborais, os concursos mais recentes do IPEA (2004 e 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 seguinte agenda:

. Incorporação de informações de TD, AE e AS na análise (bem como segregar a análise da coorte de 1997 – TP x AS). São servidores com perfil e histórico bastante distintos dos TP (e, também, distintos entre si).

. Incorporação de outras fontes de informações, para além da RAIS/MTE. Fontes como, por exemplo, o CNJP/SRF/MF, o CAEPF/SRF/MF, o DPGSS/Capes/MEC, Lattes/CNPq/MCTI, CADUNICO/MDS (captação de outras realidades, mais além do trabalho assalariado/registrado).<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> CNPJ/SRF/MF: Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas/Secretaria da Receita Federal/Ministério da Fazenda; CAEPF/SRF/MF: Cadastro de Atividades Econômicas de Pessoas Físicas/Secretaria da Receita Federal/Ministério da Fazenda; DPGSS/CAPES/MEC: Discentes da Pós-Graduação Stricto Sensu/ Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/Ministério da Educação; LATTES/CNPQ/MCTI: Plataforma Lattes/Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação; CADUNICO/MDS: Cadastro Único/Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome.

. Incorporação de outros enfoques analíticos, trazendo o foco para os servidores que se desligam do IPEA (falecem, se aposentam, são desligados, se desligam, iniciam exercício em outra instituição pública ou 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).

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

. 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 Concurso Público Nacional Unificado, que é uma experiência institucional importante e que se encontra em processo de realização).

## 9 REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: < <http://tinyurl.com/z3u32thb> >. Acesso em: 15 dez. 2023.

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

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: < <https://tinyurl.com/3f4a7j5y> >. Acesso em 19 jan. 2024.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Edital IPEA nº 1 de 05 de fevereiro de 2004*. Brasília: IPEA, 5 fev. 2004a.

\_\_\_\_\_. *Edital IPEA nº 1 de 28 de setembro de 2004*. Brasília: IPEA, 28 set. 2004b.

\_\_\_\_\_. *Edital IPEA nº 1 de 08 de setembro de 2008*. Brasília: IPEA, 8 set. 2008.

\_\_\_\_\_. *Concursos públicos (1995 – 2008)*. Brasília: IPEA, 2009. Disponível em: < <https://tinyurl.com/mr3ba9za> >. Acesso em: 15 set. 2023.

\_\_\_\_\_. *Nota Técnica DIDES/CGPES/IPEA de 03/05/2023*. Brasília: IPEA, 2023a.

\_\_\_\_\_. *Edital IPEA n° 1/2023 de 29 de novembro de 2023*. Brasília: IPEA, 2023b. Disponível em: < <http://tinyurl.com/3nassj9y> >. Acesso em: 03 jan. 2024.

\_\_\_\_\_. *Proteção de Dados Pessoais no IPEA*. Brasília: IPEA, 2024. Disponível em: < <http://tinyurl.com/3zkb5spd> >. Acesso em: 03 jan. 2024.

MARE – MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO. *Edital MARE n° 3 de 15 de agosto de 1996*. Brasília: MARE, 15 ago. 1996.

\_\_\_\_\_. *Edital MARE n° 3 de 06 de outubro de 1997*. Brasília: MARE, 6 out. 1997.

MGI – MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. *Observatório de Pessoal do Governo Federal*. Brasília: MGI, 2023a. Disponível em: < <http://tinyurl.com/58e2mnjw> >. Acesso em: 15 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. *Portaria MGI n° 3.877 de 24 de julho de 2023*. Brasília: MGI, 2023b. Disponível em: < <http://tinyurl.com/3ak2kwwh> >. Acesso em: 15 dez. 2023.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *CBO: Classificação Brasileira de Ocupações*. Brasília: MTE, 2024a. Disponível em: <http://tinyurl.com/usxuucbh> 3 >. Acesso em 19 jan. 2024.

\_\_\_\_\_. *Relação Anual de Informações Sociais*. Brasília: MTE, 2024b. Disponível em: < <https://tinyurl.com/mwum5pkp> >. Acesso em: 19 jan. 2024.

## 10 ANEXO

Conforme o Anexo I do Edital nº 1/2023 - IPEA, de 29 de novembro de 2023 (edital do concurso de 2024), as 80 vagas se distribuem da seguinte forma:

TABELA 13

**Anexo I do Edital nº 1/2023 - IPEA**

CARGO: TÉCNICO DE PLANEJAMENTO E PESQUISA					
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	*	3
	2. Comunicação Social e Divulgação Científica	3	1	1	5
	3. Ciência de Dados	3	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

AC = ampla concorrência PCD = pessoa com deficiência CN = candidato negro. \* Não há reserva de vagas para provimento imediato em razão do quantitativo de vagas oferecido.

O Edital nº 1/2023 - IPEA está disponível em: < <http://tinyurl.com/c7uawt57> >. Acesso em: 24 jan. 2024.