

Nota Técnica

VALE A PENA FAZER O CONCURSO DO IPEA? NOTAS A RESPEITO DA ATRATIVIDADE DA REMUNERAÇÃO DO CONCURSO DE 2023

Disoc

Diretoria de Estudos
e Políticas Sociais

Nº 116

André Gambier Campos



Janeiro de 2025

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

RAFAEL GUERREIRO OSÓRIO

Diretora de Estudos Internacionais

KEITI DA ROCHA GOMES

Chefe de Gabinete

ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social

GISELE AMARAL DE SOUZA

Ouvidoria: <https://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <https://www.ipea.gov.br>

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2025

EQUIPE TÉCNICA

André Gambier Campos

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea).

E-mail: andre.campos@ipea.gov.br

Como citar:

CAMPOS, André Gambier. **Vale a pena fazer o concurso do Ipea?**

Notas a respeito da atratividade da remuneração do concurso de 2023. Brasília: Ipea, jan. 2025. (Disoc: Nota Técnica, 116). DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/ntdisoc116-port>

DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/ntdisoc116-port>

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e ePUB (livros e periódicos). Acesse: <https://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

1 APRESENTAÇÃO	4
2 CONTEXTO DO CONCURSO	5
2.1 A estrutura do concurso	5
2.2 A dinâmica do concurso	7
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	11
4 ATRATIVIDADE DO CONCURSO	13
5 COMPARAÇÃO COM OUTROS CONCURSOS DO IPEA	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS	26
APÊNDICE A.....	29

1 APRESENTAÇÃO

Esta nota técnica é a primeira de um conjunto a ser publicado com o objetivo de explorar aspectos do concurso público de 2023 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).¹ Com essa publicação, a ideia é preservar a memória dos processos seletivos da instituição, que conta com uma documentação bastante escassa, descontínua e dispersa.²

O concurso de 2023 consumiu muitos esforços e recursos do Ipea. Vários servidores foram mobilizados para o seu planejamento, que teve início em abril de 2023, e para a sua execução, que se encerrou em julho de 2024.³ Durante parte desse período, tais servidores contaram com o apoio da Fundação Cesgranrio, contratada para a realização do concurso, a um custo financeiro de R\$ 2,7 milhões.⁴

Mas, para além do Ipea, o concurso demandou esforços e recursos dos próprios candidatos. Nada menos que 26.387 pessoas se inscreveram para disputar oitenta vagas de técnico de planejamento e pesquisa (doravante TPP). As avaliações incluíram provas objetivas e subjetivas (discursivas), de conhecimentos gerais e específicos, além de provas de títulos, focadas em titulação acadêmica e experiência laboral.⁵

Diversos motivos levam candidatos a disputar um concurso como o do Ipea.⁶ Alguns associados à história pessoal, outros relacionados à trajetória acadêmica, outros relacionados ao percurso profissional. Em que pese a variedade de motivos, um aspecto deve ter sido levado em consideração por todos os candidatos: a remuneração prevista para o cargo de TPP – R\$ 20.924,80 para quarenta horas semanais de trabalho, segundo o Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023 (Ipea, 2023b).

1. Agradecimento (em ordem alfabética) a Adriana Magalhães de Moura (Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais – Dirur/Ipea), Alexandre dos Santos Cunha (Presidência/Ipea), André Pineli Alves (Diretoria de Estudos Internacionais – Dinte/Ipea), Andrea Bossle de Abreu (Gerência Regional do Ipea no Rio de Janeiro – Gerio), Anna Carolina Ribeiro (Diretoria de Desenvolvimento Institucional – Dides/Ipea), Brunu Ferreira Amorim (Diretoria de Estudos e Políticas Sociais – Disoc/Ipea), Caio Soares Gonçalves (Coordenação-Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação – CGDTI/Ipea), Carlos Henrique Corseuil (Disoc/Ipea), Fernando Ferreira da Silva (CGDTI/Ipea), Fernando Gaiger Silveira (Dides/Ipea), João Cláudio Lima (Coordenação-Geral de Imprensa e Comunicação Social – CGCOM/Ipea), Lucas Ferreira Mation (CGDTI/Ipea), Marinésia Lemos Souto (Dides/Ipea), Matheus Stivali (CGDTI/Ipea), Maurício Saboya Pinheiro (Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia – Diest/Ipea), Paulo Moda Lari (CGDTI/Ipea), Pedro Cavalcanti Ferreira (CGDTI/Ipea), Pedro Miranda (Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura – Diset/Ipea), Rafael Guerreiro Osório (Disoc/Ipea) e Salvador Werneck Vianna (Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas – Dimac/Ipea).

2. Afora o concurso de 2023, o Ipea realizou cinco concursos públicos para o recrutamento de técnicos de planejamento e pesquisa, nos anos de 1995, 1996, 1997, 2004 e 2008. E realizou dois outros, para o recrutamento de técnicos de desenvolvimento e administração, assessores especializados e analistas de sistemas, nos anos de 2004 e 2008. Mas as informações a respeito de quase todos esses concursos são bastante escassas, descontínuas e dispersas. Os documentos que os balizaram (como os pedidos de autorização, as definições de comissões organizadoras, os projetos básicos, as seleções de bancas realizadoras, os editais reguladores, as provas aplicadas, as avaliações obtidas pelos candidatos, as propostas de formação etc.) são de difícil acesso. E, mesmo nas situações em que é possível tal acesso, esses documentos não se encontram devidamente organizados. Seja como for, há tentativas de consolidar as informações de todos esses concursos públicos em Ipea (2009) e Campos (2024).

3. O planejamento do concurso teve seu início em abril de 2023, com a elaboração da nota técnica que embasou o pedido de autorização ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (Ipea, 2023a). Ademais, a realização do concurso teve seu encerramento (não definitivo) em julho de 2024, com a primeira publicação dos nomes dos candidatos aprovados (Ipea, 2024).

4. Em R\$ de novembro de 2023.

5. Para os candidatos que desejassem concorrer por meio de vagas reservadas para pessoas com deficiência e para pessoas negras, havia a necessidade de se submeter, adicionalmente, à avaliação de equipe multiprofissional (no caso das primeiras) e de comissão de heteroidentificação (no caso das segundas).

6. Ainda que seja complicado discutir a dificuldade de concursos públicos, em termos quantitativos ou qualitativos, talvez seja possível afirmar que os candidatos que aceitaram participar do concurso Ipea de 2023 enfrentaram um desafio bastante difícil. Um indicador disso pode ser encontrado no número e na diversidade de tópicos de conhecimento previstos para a prova de conhecimentos gerais e para as provas de conhecimentos específicos. Como pode ser examinado no apêndice A desta nota técnica, na prova de conhecimentos gerais, foi exigido o domínio de 29 diferentes tópicos dos candidatos. E, nas provas de conhecimentos específicos, este número oscilou entre 41 e 108, a depender do perfil/especialidade em que os candidatos estavam concorrendo (é importante ressaltar que o nível de detalhamento dos tópicos de conhecimento não foi o mesmo em todos os perfis/especialidades).

É exatamente este o foco desta nota técnica: averiguar se essa remuneração era atrativa para os interessados no concurso de 2023. Obviamente, para os 26.387 inscritos, ela era atrativa em algum grau, mas pode-se supor que esse grau deve ter oscilado, inclusive de acordo com circunstâncias do concurso e com características dos candidatos. Enfim, o objetivo aqui é oferecer subsídios para discutir, mesmo que de forma sumária, a atratividade da remuneração prevista.

Na próxima seção, apresenta-se uma sucinta descrição da estrutura e da dinâmica do concurso Ipea de 2023. Na seção seguinte, são expostos alguns detalhes da metodologia utilizada para a análise da remuneração. Na próxima seção, apresentam-se evidências específicas sobre a atratividade da remuneração, mensurada por meio de um coeficiente numérico, que pode ser aberto por múltiplos atributos dos candidatos. Na última seção, são consolidadas evidências não só do concurso de 2023, mas de todos os concursos anteriores para TPP (1995, 1996, 1997, 2004 e 2008), de forma a obter uma ideia de como a atratividade dos processos seletivos do Ipea variou ao longo das décadas.

2 CONTEXTO DO CONCURSO

2.1 A estrutura do concurso

O concurso Ipea de 2023 foi organizado para o preenchimento de oitenta vagas do cargo de TPP. O descritivo das atribuições deste pode ser encontrado no Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023:

Atribuições do cargo: atribuições voltadas às atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização das pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas (Ipea, 2023b, p. 25).

Essas atribuições deveriam ser desempenhadas por indivíduos com grau de instrução superior, em qualquer área de conhecimento, conforme exposto no mesmo edital:

Formação exigida: diploma de conclusão de curso de nível superior ou habilitação legal equivalente em qualquer área de formação, devidamente registrado e fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação – MEC (Ipea, 2023b, p. 25).

Um aspecto relevante é que o concurso de 2023 esteve focado em um único cargo: o de TPP. Não foram abertas quaisquer vagas para técnicos de desenvolvimento e administração, assessores especializados e analistas de sistemas.

Historicamente, o cargo de TPP respondeu pelas atribuições “finalísticas” do Ipea,⁷ mas o concurso de 2023 foi pensado para, por meio deste cargo, dar conta de uma miríade de atribuições.⁸ Isso foi possível mediante a distribuição das oitenta vagas por três “perfis” e dez “especialidades”, expostos na tabela 1:

7. A este respeito, verificar Campos (2024).

8. As razões disso fogem do escopo desta nota técnica, mas vale dizer que elas envolviam a ideia de que todas as atribuições, previstas nos distintos perfis e especialidades, eram fundamentais para alcançar a missão institucional do Ipea.

TABELA 1
Distribuição das vagas do concurso Ipea por perfis e especialidades (2023)

Perfil	Especialidade	Vagas			Total
		AC	CN	PcD	
Planejamento, gestão e logística	Gestão e logística	8	3	2	13
Planejamento e gestão do conhecimento e de dados	Processo editorial	2	1	-	3
	Comunicação social e divulgação científica	3	1	1	5
	Ciência de dados	3	1	-	4
	Infraestrutura de tecnologia da informação	3	1	1	5
	Desenvolvimento de sistemas	3	1	1	5
Planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental	Políticas públicas e desenvolvimento	11	3	2	16
	Políticas públicas e sociedade	11	3	2	16
	Políticas públicas e avaliação	5	2	1	8
	Políticas públicas e sustentabilidade	3	1	1	5
Total		52	17	11	80

Fonte: Ipea (2023b).

Obs.: AC – vaga em disputa por ampla concorrência; CN – vaga reservada para candidato negro; e PcD – vaga reservada para candidato com deficiência.

Apenas para fins de análise (e apenas para isso), essa distribuição pode ser reorganizada, de forma a contemplar as atribuições “finalísticas” e “instrumentais” do Ipea. Assim, agregam-se os “perfis” e as “especialidades” da seguinte maneira:

TABELA 2
Distribuição das vagas do concurso Ipea: atribuições “instrumentais” (2023)

Perfil	Especialidade	Vagas			Total
		AC	CN	PcD	
Planejamento, gestão e logística	Gestão e logística	8	3	2	13
Planejamento e gestão do conhecimento e de dados	Processo editorial	2	1	-	3
	Comunicação social e divulgação científica	3	1	1	5
	Infraestrutura de tecnologia da informação	3	1	1	5
	Desenvolvimento de sistemas	3	1	1	5
Total		19	7	5	31

Fonte: Ipea (2023b).

TABELA 3
Distribuição das vagas do concurso Ipea de 2023: atribuições “finalísticas” (2023)

Perfil	Especialidade	Vagas			Total
		AC	CN	PcD	
Planejamento e gestão do conhecimento e de dados	Ciência de dados	3	1	-	4
Planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental	Políticas públicas e desenvolvimento	11	3	2	16
	Políticas públicas e sociedade	11	3	2	16
	Políticas públicas e avaliação	5	2	1	8
	Políticas públicas e sustentabilidade	3	1	1	5
Total		33	10	6	49

Fonte: Ipea (2023b).

Essa reorganização da distribuição das vagas do concurso Ipea de 2023 é realizada apenas com propósitos analíticos, mas ela é importante por permitir a comparação deste concurso com outros do passado, quando as vagas para o cargo de TPP eram dedicadas somente a atribuições “finalísticas”.⁹

Seja como for, a partir dessa reorganização das vagas do concurso, exposta nas tabelas, nota-se que 31 (ou 38,8% do total de oitenta) estiveram focadas em atribuições “instrumentais”, ao passo que outras 49 vagas (61,2%) estiveram vinculadas a atribuições “finalísticas” do Ipea.

O concurso de 2023 foi o primeiro processo seletivo do Ipea que contou com mecanismos de reserva de vagas para candidatos com deficiência e negros.¹⁰ A reserva para aqueles com deficiência alcançou 10,0% das vagas de cada “perfil” e “especialidade”, ao passo que o percentual de reserva para candidatos negros chegou a 20,0%, como pode ser examinado nas tabelas 1 a 3.

Esses mecanismos de reserva estiveram amparados na normatividade. No caso dos candidatos com deficiência, podem-se mencionar, entre outros diplomas, a Constituição Federal de 1988, as leis nºs 12.764/2012, 13.146/2015, 14.126/2021, 14.768/2023; e os decretos nºs 3.298/1999, 5.296/2004, 6.949/2009 e 9.508/2018 (Brasil, 1988; 1999; 2004; 2009; 2012; 2015; 2018; 2021; 2023b).

No caso dos candidatos negros, essa normatividade incluiu, entre outros diplomas, a Lei nº 12.990/2014 e a Instrução Normativa nº 23/2023 do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (Brasil, 2014; 2023a).

Ainda que a reserva de vagas seja um componente relevante da estrutura do concurso Ipea de 2023, ela não estará no foco de análise desta nota técnica. Isso porque já está prevista a elaboração de uma outra nota, inteiramente dedicada a esse componente.

Por fim, mencione-se que as provas do concurso de 2023, objetivas e discursiva, ocorreram de forma concentrada em um único dia (manhã e tarde de 25 de fevereiro de 2024), em diversos locais distribuídos por todas as 27 capitais do Brasil.

Os processos seletivos anteriores tiveram sua realização mais concentrada no território, com suas provas ocorrendo em poucas capitais do país. E é provável que isso tenha afetado as probabilidades de aprovação dos candidatos, a depender de sua localização no território nacional.¹¹

2.2 A dinâmica do concurso

Além da estrutura, vale a pena descrever a dinâmica do concurso Ipea de 2023.

A seleção de candidatos contou com três etapas consecutivas, sendo que a primeira consistiu em provas objetivas, de conhecimentos gerais (comuns a todos os “perfis” e “especialidades”) e também específicos (diferenciados para cada “perfil” e “especialidade”).

A segunda etapa correspondeu à prova discursiva de conhecimentos específicos, ao passo que a terceira etapa consistiu em comprovação de titulação acadêmica (mestrado e doutorado) e experiência laboral (que demandasse formação de nível superior).

Importante destacar que, enquanto a primeira e a segunda etapas do concurso possuíram caráter eliminatório e classificatório, a terceira teve natureza somente classificatória.

9. A exceção foi o concurso de 1997, que, em meio às 46 vagas totais, teve dez especificamente direcionadas a atribuições de “informática” (Campos, 2024).

10. A este respeito, verificar Campos (2024).

11. A este respeito, verificar Campos (2024).

Ademais, a participação dos candidatos na segunda etapa esteve condicionada a um desempenho destacado na primeira (caso contrário, não teriam sua prova discursiva corrigida). O mesmo ocorreu com a participação dos candidatos na terceira etapa, que dependeu de uma *performance* destacada na segunda (ou então não teriam seus títulos avaliados).

Em termos de relevância para aprovação no concurso de 2023, a primeira etapa correspondeu a 75,0% da nota final (sendo a prova objetiva de conhecimentos gerais responsável por 20,0% e a de conhecimentos específicos, por 55,0%). A segunda correspondeu a 20,0% da nota final, enquanto a terceira correspondeu a 5,0%.

Ou seja, para aprovação final dos candidatos, o concurso privilegiou o domínio de conhecimentos específicos em cada “perfil” e “especialidade” – domínio avaliado, majoritariamente, por meio de provas objetivas (ainda que, em menor grau, também mediante prova discursiva).

Ao contrário de outros concursos, o de 2023 não atribuiu importância acentuada à titulação, acadêmica e/ou laboral. Candidatos com doutorado completo e experiência laboral de nível superior até conseguiram um acréscimo de pontuação, mas este acréscimo teve peso reduzido na aprovação final.¹²

Trazendo números para essa discussão da dinâmica do concurso, a tabela 4 e o gráfico 1 mostram que o número de candidatos inscritos chegou a 26.387, dos quais 33,0% não compareceram para realizar as provas objetivas e discursiva no dia 25 de fevereiro de 2024.

Em meio aos 17.669 candidatos que compareceram (67,0% dos inscritos), 1.292 tiveram a pontuação necessária, nas provas objetivas, para terem a prova discursiva corrigida (4,9% dos inscritos).¹³

Junto aos 1.292 candidatos que tiveram a prova discursiva corrigida, 1.043 tiveram a pontuação demandada para seguir para a prova de títulos (4,1% dos inscritos). Vale recordar que esta última prova, ao contrário das anteriores, tinha caráter somente classificatório.

Em meio aos 1.043 candidatos que chegaram à prova de títulos, 240 foram considerados aprovados no concurso (0,9% dos inscritos). Este número derivou da regra prevista no Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023, que previa que os aprovados corresponderiam a três vezes o número de vagas de provimento imediato, que era de 80 (0,3% dos inscritos).¹⁴

TABELA 4
Fluxo de candidatos ao longo do concurso Ipea (2023)

	Número	%
Inscritos	26.387	100,0
Faltosos	8.718	33,0
Participaram das provas objetivas	17.669	67,0
Participaram da prova discursiva	1.292	4,9
Participaram da prova de títulos	1.043	4,1
Aprovados	240	0,9
Aprovados com provimento imediato	80	0,3

Fonte: Microdados do concurso Ipea de 2023.

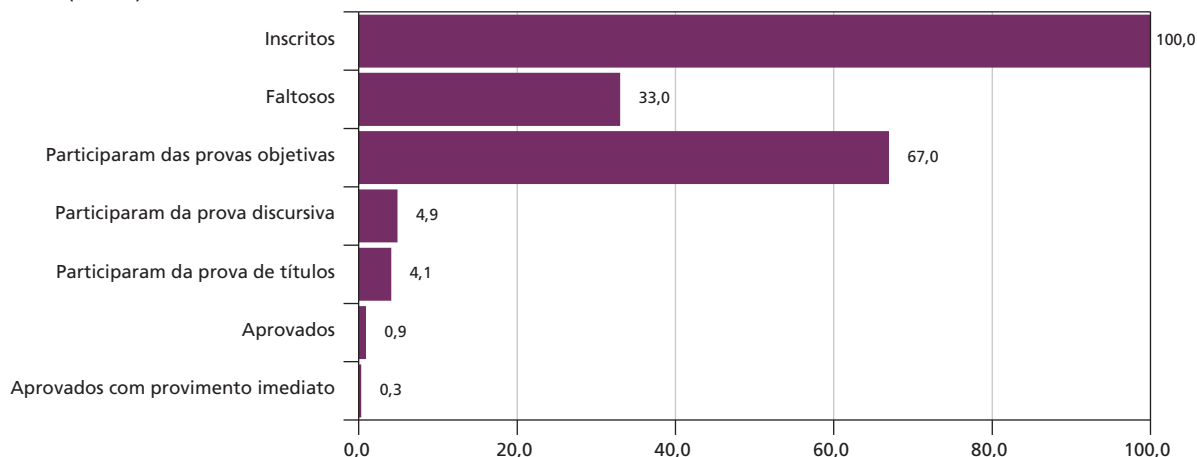
12. Para verificar a importância atribuída à titulação (acadêmica e/ou laboral) para aprovação dos candidatos nos demais concursos do Ipea, verificar Esaf (1995), Brasil (1996; 1997) e Ipea (2004a; 2004b, 2008). Como pode ser visto nesses documentos, a relevância dessa titulação variou ao longo do tempo, assim como oscilou segundo diversos aspectos (por exemplo, se se tratava de título de mestrado ou doutorado, se se tratava de título na área de economia ou em outra área do conhecimento etc.).

13. Importante destacar que, para os candidatos terem sua prova discursiva corrigida, era necessário uma pontuação nas provas objetivas que os posicionasse no quantitativo definido no Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023: “O número de provas discursivas corrigidas por perfil/especialidade será igual a sete vezes o número de vagas de ampla concorrência do perfil/especialidade, respeitando-se o limite mínimo de 30 (trinta) provas discursivas corrigidas por especialidade, para a ampla concorrência (AC), candidatos negros (CN) e pessoas com deficiência (PcD)” Ipea (2023b, p. 14).

14. Tal regra derivou, na verdade, do Decreto nº 11.211/2022 (Brasil, 2022) – que alterou o Decreto nº 9.739/2019 (Brasil, 2019).

GRÁFICO 1

Fluxo de candidatas ao longo do concurso Ipea, como proporção percentual dos inscritos (2023)
(Em %)



Fonte: Microdados do concurso Ipea de 2023.

Uma outra maneira de observar esse fluxo do concurso de 2023 é considerar apenas as etapas mais avançadas alcançadas pelos candidatas. De acordo com a tabela 5 e o gráfico 2, dos 26.387 inscritos, 33,0% não compareceram para realizar as provas objetivas e discursiva.

Junto aos 17.669 candidatas que compareceram, 16.377 realizaram as provas objetivas, mas não tiveram desempenho suficiente para avançar para a prova discursiva (62,1% dos inscritos).¹⁵

Em meio aos 1.292 candidatas que avançaram para a prova discursiva, 249 não tiveram o desempenho necessário para chegar à prova de títulos (0,9% dos inscritos).

Entre os 1.043 candidatas que chegaram à prova de títulos, 803 não conseguiram se posicionar no limite dos aprovados no concurso (3,0% dos inscritos) – limite definido no edital mencionado.

Em meio aos 240 candidatas aprovados, 160 não conseguiram, ao menos de início, entrar na relação de provimento imediato (0,6% dos inscritos)¹⁶ – relação composta pelos oitenta candidatas com as maiores notas finais (observadas as reservas de vagas).¹⁷

15. Ou então não conseguiram se posicionar no quantitativo definido no Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023 (Ipea, 2023b), que é descrito em mais detalhes na nota de rodapé 13.

16. Menciona-se “de início” porque, como é comum em todos os concursos do Ipea, há um certo número de candidatas que, apesar de constarem na relação de provimento imediato, são nomeados mas não tomam posse do cargo, ou tomam posse mas não iniciam o exercício de suas atividades, ou até iniciam o exercício mas solicitam exoneração do cargo na sequência. A este respeito, verificar Campos (2024).

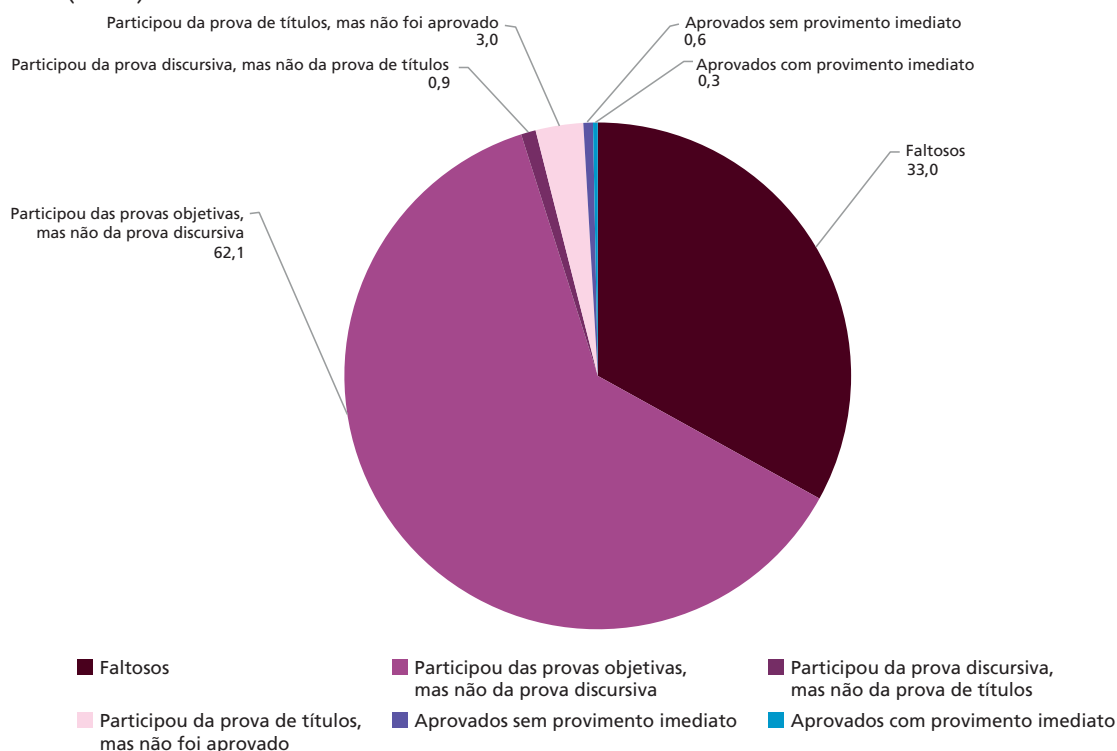
17. Ressalte-se que, nesta nota técnica, para identificação dos oitenta candidatas aprovados com provimento imediato, considerou-se a Portaria Ipea nº 128/2024 (Ipea, 2024).

TABELA 5
Distribuição dos candidatos segundo a posição mais avançada alcançada no concurso Ipea (2023)

	Número	% dos inscritos
Faltoso	8.718	33,0
Participou das provas objetivas, mas não da prova discursiva	16.377	62,1
Participou da prova discursiva, mas não da prova de títulos	249	0,9
Participou da prova de títulos, mas não foi aprovado	803	3,0
Aprovado sem provimento imediato	160	0,6
Aprovado com provimento imediato	80	0,3
Total	26.387	100,0

Fonte: Microdados do concurso Ipea de 2023.

GRÁFICO 2
Distribuição dos candidatos segundo a posição mais avançada alcançada no concurso Ipea (2023)
 (Em %)



Fonte: Microdados do concurso Ipea de 2023.

Seja qual for a maneira de observar a dinâmica do concurso Ipea de 2023, nota-se que ele foi um processo competitivo, difícil e seletivo. O concurso atraiu esforços e recursos de um número elevado de candidatos, sendo que uma fração muito reduzida deles conseguiu alcançar a nomeação para o cargo desejado.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Como mencionado, o foco desta nota técnica é verificar se a remuneração do cargo de TPP, prevista no Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023 (Ipea, 2023b), era atrativa para os interessados no concurso de 2023. Dessa maneira, na apresentação dos aspectos metodológicos, a ideia é restringir-se somente aos itens que envolvem, diretamente, a discussão de remuneração.

Quando se fala de remuneração, está se falando de salário, propriamente.¹⁸ Isso porque, para além do acervo de microdados do próprio concurso Ipea de 2023, a principal fonte de informações utilizada é o conjunto de microdados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE).¹⁹

Como poderá ser verificado a seguir, a Rais/MTE refere-se especificamente a vínculos laborais de natureza assalariada (subordinada) e registrada, seja no mercado de trabalho privado (vínculos “celetistas”, regulados contratualmente), seja no público (vínculos “administrativos”, regulados legal-estatutariamente).

A Rais/MTE disponibiliza informações que permitem a comparação dos salários dos candidatos do concurso Ipea de 2023 (dos que trabalham de forma assalariada, no setor privado ou público) com os vencimentos do cargo de TPP (que também se referem a um trabalho sob a forma assalariada, mas no setor público).²⁰

Grosso modo, essa comparação é que está no cerne da análise de atratividade do concurso de 2023. Afinal, ela refere-se à probabilidade de o concurso conseguir obter o interesse, a inscrição e a efetiva participação dos candidatos, considerando as inserções (e os salários) que eles já possuem no mercado laboral.

Há diversos modos de realizar tal comparação, mas, nesta nota técnica, opta-se pelo modo mais simples e direto, que é contrastar os valores de salários dos candidatos do concurso Ipea de 2023 (imediatamente antes da realização do concurso) com o valor previsto de vencimentos para início de exercício no cargo de TPP.²¹

18. Uma revisão sucinta das similaridades e diferenças entre remuneração e salário podem ser encontradas em Delgado (2020).

19. A outra fonte de informações utilizada nesta nota técnica é o acervo de microdados da Base de Discentes da Pós-Graduação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior do Ministério da Educação (BDPG/Capes/MEC). A BDPG/Capes/MEC é uma base resultante de uma declaração obrigatória de informações por parte de instituições de ensino superior que ofertam programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrados e doutorados, acadêmicos ou profissionais). Com um ciclo anual de divulgação de informações, a BDPG possui 37 variáveis, incluindo algumas de caracterização das áreas de conhecimento (nove áreas de conhecimento e 49 áreas de avaliação), das instituições de ensino (517 instituições, das mais variadas naturezas) e dos programas (4.585 diferentes programas, dos mais diversos tipos, mestrados e doutorados, acadêmicos e profissionais). A BDPG/Capes/MEC inclui também variáveis de identificação dos discentes (como nome, nacionalidade, documentação, sexo, idade etc.), bem como de caracterização de sua trajetória dentro dos programas de pós-graduação (quando ingressam, quando se titulam, a que orientadores se vinculam, qual a sua produção etc.). Há bases da BDPG/Capes/MEC, em formato de microdados, disponíveis para os anos de 2004 a 2022, sem descontinuidades (ainda que com números e tipos de variáveis distintos, a depender do ciclo de avaliação dos programas de pós-graduação).

20. Os valores de salário analisados nesta nota técnica estão sempre atualizados, por meio do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Geral do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IPCA-Geral/IBGE), para julho de 2024.

21. Outros modos de construção de medidas de atratividade de concursos, que envolvem definições de ocupação (fazendo uso da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO), de atividade (fazendo uso da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE) etc. são detalhados em Campos (2023; 2024).

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 os 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 CNAE). Já no caso dos empregados, há variáveis de identificação (como o Cadastro de Pessoas Físicas – CPF), de perfil social (como o sexo, a idade, a instrução, a cor/raça e a nacionalidade), de tipo de ocupação (como a CBO), de tipo de vínculo (duração, interrupção, jornada e remuneração no vínculo), entre outras. 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 os anos entre 1976 a 2022, 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.

Elaboração do autor.

Considerando os 26.387 candidatos inscritos no concurso Ipea de 2023, qual proporção deles estava, em momento antecedente, trabalhando de forma assalariada e registrada e, portanto, contava com informações de salários na Rais/MTE, para serem utilizadas no cálculo de um indicador de atratividade?²²

A tabela 6, que traz informações abertas segundo a posição mais avançada de cada um dos candidatos no concurso, mostra que essa proporção é bastante elevada. Para os 26.387 inscritos, ela é de 69,0% (em números absolutos, 18.217 candidatos). Ainda que esse percentual oscile um pouco, nota-se que há informações suficientes para o cálculo de um indicador de atratividade para a ampla maioria dos candidatos inscritos no concurso Ipea de 2023.

TABELA 6
Proporção de candidatos com informações para cálculo do coeficiente de atratividade
(Em %)

Em relação ao número total de candidatos inscritos	69,0
Em relação ao número de candidatos faltosos	67,6
Em relação ao número de candidatos que participaram das provas objetivas, mas não da prova discursiva	69,4
Em relação ao número de candidatos que participaram da prova discursiva, mas não da prova de títulos	77,1
Em relação ao número de candidatos que participaram da prova de títulos, mas não foram aprovados	72,5
Em relação ao número de candidatos aprovados sem provimento imediato	78,8
Em relação ao número de candidatos aprovados com provimento imediato	77,5

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

22. O momento antecedente refere-se ao momento mais próximo do concurso em que há informações a respeito dos salários dos candidatos na Rais/MTE. Para identificação deste momento, foi realizado o rastreamento de vínculos assalariados e registrados no período de dez anos entre 2013 e 2022 (ano da última Rais/MTE disponível no instante de elaboração desta nota técnica).

Uma descrição das informações de salários pode ser encontrada na tabela 7, que aponta para um valor médio de R\$ 8.105,75 para os salários brutos dos candidatos inscritos que trabalhavam, de forma assalariada e registrada, em momento antecedente ao concurso. A variabilidade desse valor médio é bastante acentuada, com um coeficiente de variação de 73,9%, que já aponta para uma multiplicidade de situações remuneratórias em meio aos candidatos inscritos que estavam laborando.

Uma outra descrição pode ser vista na mesma tabela, que disponibiliza tais informações por grupos percentuais da distribuição de salários. Os vencimentos do cargo de TPP (R\$ 21.646,59 – em valores atualizados pelo IPCA-Geral/IBGE para julho de 2024) situam-se entre o 97^o e o 98^o percentis dessa distribuição. Isso já é um indicativo preliminar da atratividade do concurso Ipea de 2023, ao menos para os candidatos inscritos como um conjunto, mas isso será examinado na sequência.

TABELA 7

Distribuição do salário médio real do emprego anterior dos candidatos inscritos, por percentis selecionados

Média (R\$)	8.105,75
Desvio padrão (R\$)	5.990,33
Coeficiente de variação (%)	73,9
Número de observações	18.217
Percentis (%)	R\$
1	622,68
5	1.415,55
10	1.865,03
25	3.685,51
50	6.729,45
75	11.232,61
90	15.575,15
91	16.091,88
92	16.676,79
93	17.304,20
94	18.006,80
95	18.735,98
96	19.727,22
97	21.185,72 ¹
98	23.089,75
99	27.541,12
100	67.949,45

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Nota: ¹ Remuneração cargo de TPP no concurso Ipea de 2023: R\$ 21.646,59.

Obs.: Valores em R\$ atualizados pelo IPCA-Geral/IBGE para julho de 2024.

4 ATRATIVIDADE DO CONCURSO

Como já mencionado, o objetivo desta nota técnica é analisar se a remuneração prevista para o cargo de TPP era atrativa para os candidatos interessados no concurso de 2023. E, em caso afirmativo, em que medida isso era verdade, em que circunstâncias específicas do concurso, para que perfis específicos de candidatos etc.

Para dar conta deste objetivo, foi calculado um coeficiente numérico (box 2), que pode ser analisado tanto por características do concurso quanto por atributos dos candidatos. Este coeficiente é o resultado da divisão entre os salários dos candidatos, que estavam trabalhando antes do concurso, e os vencimentos do cargo de TPP, tal como previstos no Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023 (Ipea, 2023b).

BOX 2

Fórmula de cálculo do coeficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP

$$\text{Coeficiente} = (\text{salários dos candidatos} / \text{vencimentos do cargo de TPP})$$

Elaboração do autor.

Ou seja, este coeficiente é uma comparação entre os salários anteriores e efetivos dos candidatos, de um lado, e os vencimentos posteriores e potenciais que eles alcançariam com o exercício no cargo após a aprovação no concurso, de outro.

Em termos intuitivos, quanto menor o coeficiente, maior a atratividade potencial do concurso para os candidatos (em termos remuneratórios, haveria muito a ganhar com a aprovação). E, quanto maior o coeficiente, menor a atratividade potencial (haveria pouco a ganhar).

A tabela 8 evidencia que, para o conjunto de candidatos inscritos (que trabalhavam no momento anterior ao concurso), o coeficiente médio de atratividade é de 0,37, com alguma variabilidade em sua distribuição, que pode ser examinada em seu coeficiente de variação (75,7%).

O gráfico 3 mostra que essa distribuição do coeficiente de atratividade é assimétrica à direita, e que também ela está fortemente concentrada nos valores até 1,0. Ou seja, considerando apenas a remuneração, para a ampla maioria dos candidatos fazia sentido participar do concurso de 2023, pois a eventual aprovação resultaria em um incremento remuneratório relevante.

TABELA 8

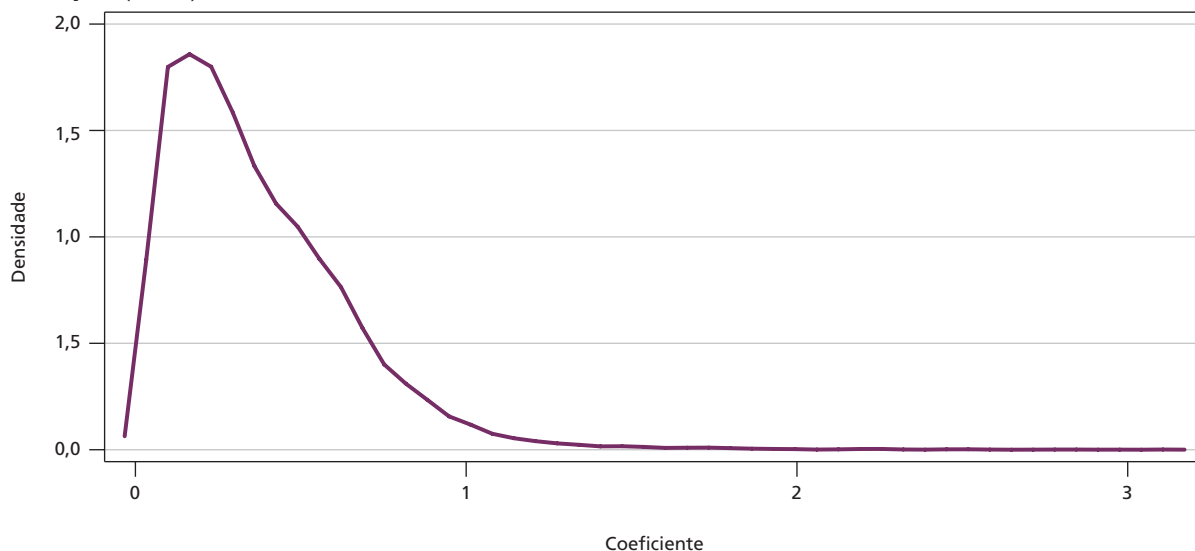
Coeficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP no concurso Ipea de 2023

	Coeficiente
Média	0,37
Desvio padrão	0,28
Coeficiente de variação (%)	75,7
Número de observações	18.217
Percentis (%)	
1	0,03
5	0,07
10	0,09
25	0,17
50	0,31
75	0,52
90	0,72
95	0,87
99	1,27

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

GRÁFICO 3

Distribuição do coeficiente de atratividade da remuneração dos candidatos inscritos no concurso Ipea (2023)



Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Com a tabela 9 e o gráfico 4, é possível analisar o coeficiente por modalidades de vagas em disputa no concurso de 2023: por um lado, aquelas relacionadas a atribuições “finalísticas” e, por outro, a atribuições “instrumentais”.

Ao fazer isso, nota-se pouca diferença entre os candidatos, pois o coeficiente daqueles voltados a vagas “finalísticas” é 0,39, ao passo que o daqueles voltados a vagas “instrumentais” é 0,36. A variabilidade ao redor desses coeficientes é semelhante, como mostra o coeficiente de variação ao redor de 74%.

Ou seja, aparentemente não houve diferenças acentuadas de atratividade do concurso para candidatos a distintos tipos de vagas. O certame se mostrou quase que igualmente atrativo para vagas “finalísticas” e “instrumentais”, ao menos em termos remuneratórios.

Isso é interessante, porque durante o processo de planejamento do concurso de 2023 discutiu-se se o recrutamento de candidatos para diferentes atribuições, por meio de um único cargo (TPP), não tornaria o concurso muito mais atrativo para os candidatos de vagas “instrumentais”.²³

Ainda que sejam necessárias análises mais amplas e detalhadas, isso não necessariamente parece ter ocorrido, dado que o concurso parece ter atraído candidatos a vagas “instrumentais” com uma inserção laboral já qualificada (e bem remunerada).

Os candidatos a vagas “finalísticas”, embora com um nível de instrução mais elevado que os de vagas “instrumentais” (no que se refere à pós-graduação), não tinham uma inserção laboral tão qualificada e tão bem remunerada (até porque passaram mais tempo como discentes de pós-graduação).²⁴

23. Apesar da discussão focada em remuneração, vale lembrar que o recrutamento de candidatos para diferentes atribuições, por meio de um único cargo, tal como ocorrido no concurso de 2023, esteve radicado na ideia de que todas as atribuições, previstas nos distintos perfis e especialidades, eram fundamentais para alcançar a missão institucional do Ipea.

24. As evidências a respeito disso serão apresentadas em uma nota técnica futura, ainda em processo de elaboração.

Como resultado, apesar das expectativas surgidas durante a fase de planejamento do concurso de 2023, o coeficiente de atratividade deste último se mostrou bastante similar para candidatos de vagas “finalísticas” e “instrumentais”.

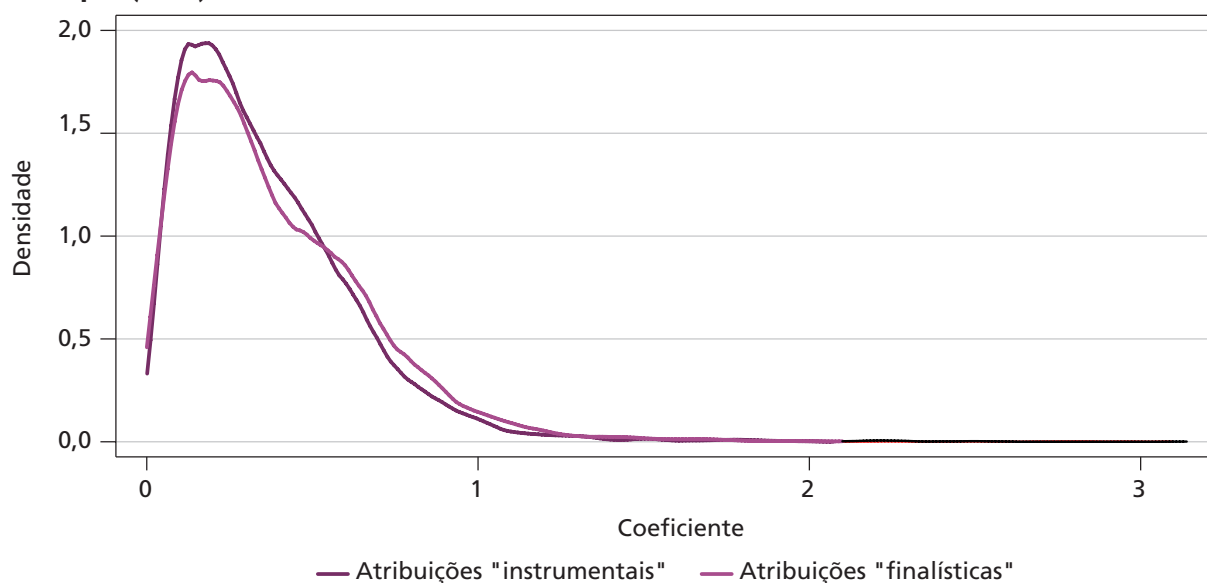
TABELA 9
Coeficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP no concurso Ipea (2023)

	Média	Desvio-padrão	Coeficiente de variação	Número
Atribuições “instrumentais”	0,36	0,27	72,9	10.299
Atribuições “finalísticas”	0,39	0,29	74,7	7.918
Total	0,37	0,28	73,9	18.217

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Obs.: Comparação dos candidatos – atribuições “instrumentais” *versus* “finalísticas”.

GRÁFICO 4
Distribuição do coeficiente de atratividade da remuneração dos candidatos inscritos no concurso Ipea (2023)



Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Obs.: Comparação dos candidatos – atribuições “instrumentais” *versus* “finalísticas”.

Com a tabela 10 e o gráfico 5, é possível analisar o coeficiente pela posição mais avançada alcançada pelos candidatos no concurso de 2023. Percebem-se diferenças acentuadas de atratividade, a depender do desempenho nas diversas etapas do certame.

A atratividade diminui conforme aumenta o desempenho dos candidatos. Para aqueles que sequer compareceram para realizar as provas, o coeficiente é de 0,34. Já para aqueles que foram aprovados sem provimento imediato, ele chega a 0,54 (se reduzindo um pouco em meio àqueles com provimento imediato – 0,51).

Note-se que a variabilidade desses coeficientes diminui conforme avançam as etapas do concurso, aparentemente indicando grupos mais homogêneos de candidatos disputando as sucessivas etapas.

Enfim, ao longo do desenvolvimento de suas diversas etapas, o concurso parece ter selecionado, de forma cada vez mais evidente, candidatos que já possuíam uma inserção laboral qualificada (mensurada, aqui, por meio do salário auferido pelos profissionais).

Isso é muito interessante porque, tal como descrito, o peso direto e imediato da experiência laboral para a aprovação no concurso de 2023 era diminuto (menos de 5,0% da nota final).²⁵

Apesar disso, por meio da sucessão de provas, o concurso parece ter selecionado os candidatos que, além de dominarem o conhecimento teórico previsto em edital (que era extenso e profundo), aparentemente dominavam a aplicação de tal conhecimento em sua prática laboral.

Se isso for realmente verdade (o que demanda análises mais amplas e detalhadas para comprovação), tem o potencial de ser uma sinalização de sucesso do concurso de 2023, que pode ter conseguido selecionar candidatos não só com os conhecimentos requeridos, mas também com habilidades adequadas.

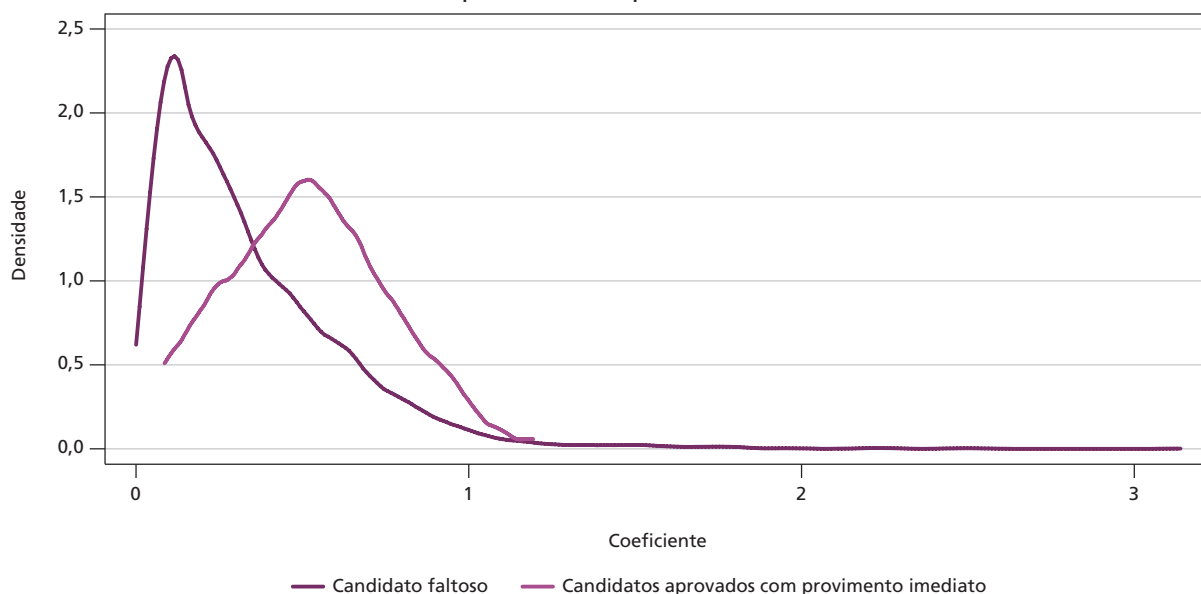
TABELA 10
Coefficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP no concurso Ipea (2023)

	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação	Número
Faltoso	0,34	0,28	83,3	5.893
Participou das provas objetivas, mas não da prova discursiva	0,38	0,27	70,4	11.362
Participou da prova discursiva, mas não da prova de títulos	0,44	0,26	58,3	192
Participou da prova de títulos, mas não foi aprovado	0,46	0,28	61,2	582
Aprovado sem provimento imediato	0,54	0,28	52,1	126
Aprovado com provimento imediato	0,51	0,24	47,2	62
Total	0,37	0,28	73,9	18.217

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

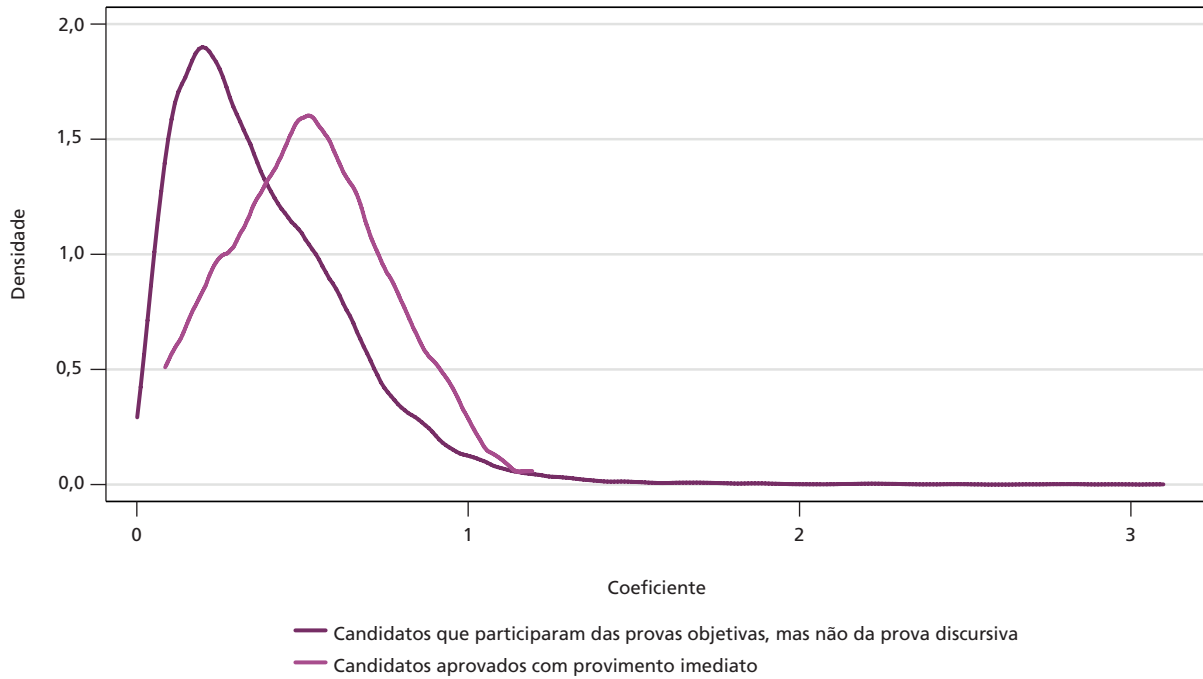
Obs.: Comparação dos candidatos conforme a posição mais avançada alcançada no concurso.

GRÁFICO 5
Coefficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP no concurso Ipea (2023)
5A – Candidatos faltosos versus aprovados com provimento imediato

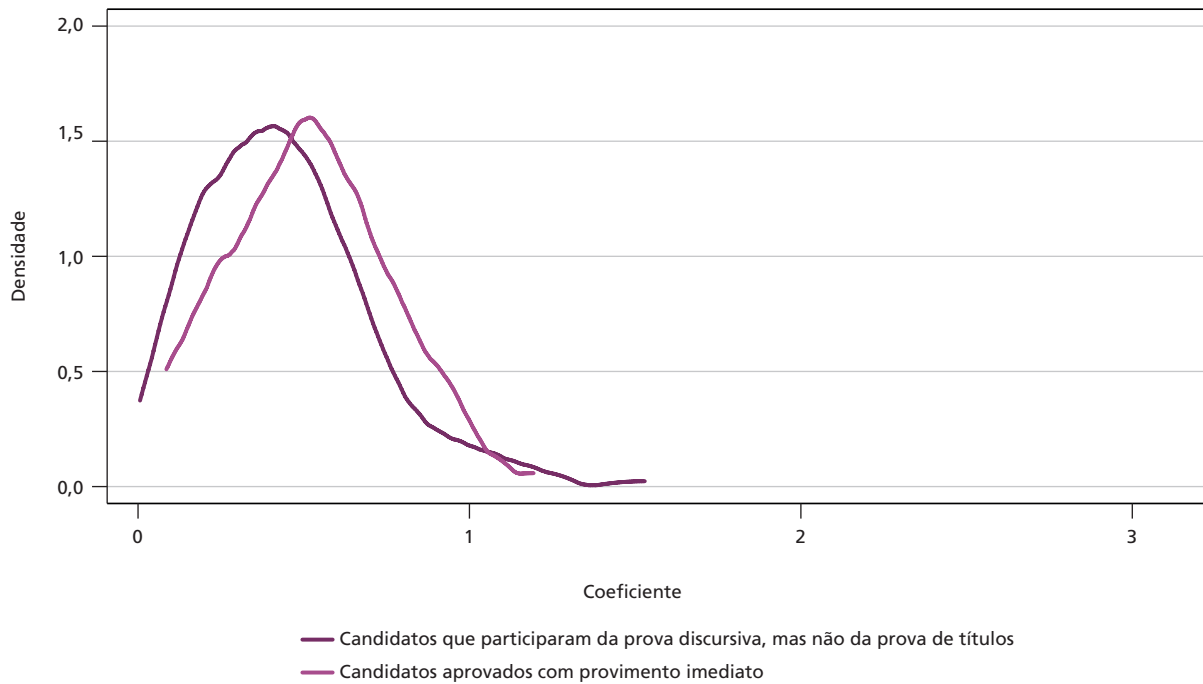


25. O peso da etapa de títulos na nota final do concurso de 2023 era de 5,0%, mas, dentro deste percentual, o peso específico da avaliação da experiência laboral era ainda menor (no máximo, 2,5% da nota final). A este respeito, verificar a tabela 2 do Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023 (Ipea, 2023b).

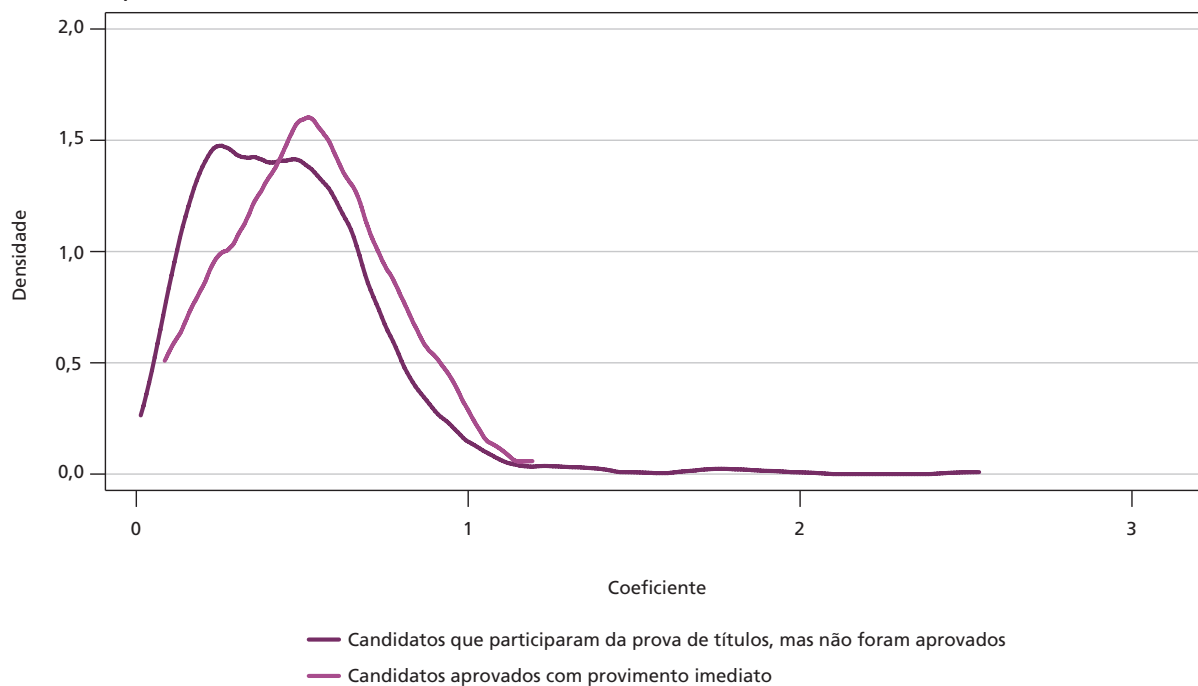
5B – Candidatos que participaram das provas objetivas, mas não da prova discursiva, *versus* aprovados com provimento imediato



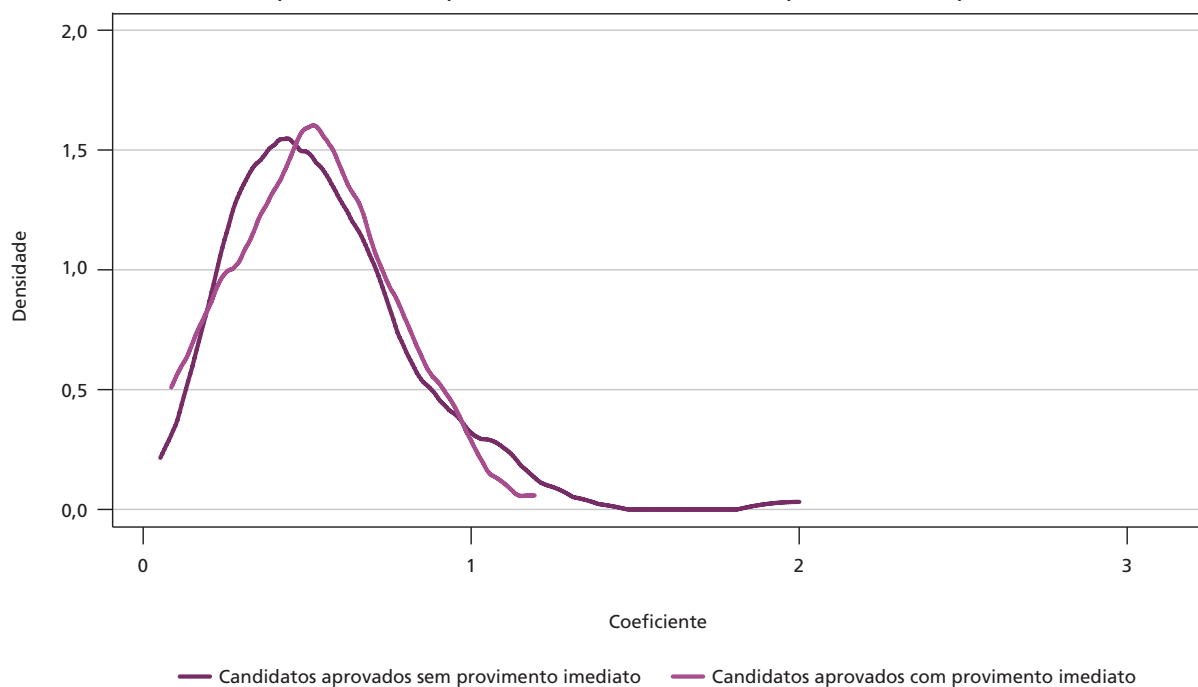
5C – Candidatos que participaram da prova discursiva, mas não da prova de títulos, *versus* aprovados com provimento imediato



5D – Candidatos que participaram da prova de títulos, mas não foram aprovados, *versus* aprovados com provimento imediato



5E – Candidatos aprovados sem provimento imediato *versus* aprovados com provimento imediato



Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Obs.: Comparação dos candidatos conforme a posição mais avançada alcançada no concurso.

Com a tabela 11, é possível analisar o coeficiente de atratividade do concurso de 2023 não só a partir das características do concurso (como as áreas de disputa e as etapas de seleção), mas também levando em conta uma série de atributos dos candidatos.

Essa tabela traz informações de uma regressão linear múltipla, em que são comparados os preditores da atratividade do concurso, para o conjunto dos candidatos inscritos, levando em conta alguns de seus atributos sociodemográficos, socioeducacionais e sociolaborais.²⁶

Tais preditores correspondem a variáveis já tratadas da base de microdados (região de origem, sexo, idade, deficiência, cor/raça, estado civil, grau de instrução, área de graduação superior, tipo de ocupação laboral recente e participação prévia em concursos públicos).²⁷

São muitas as informações a serem observadas nessa tabela. De toda maneira, é possível centrar a atenção em algumas delas, que ajudam a ampliar a discussão da atratividade do concurso de 2023.

Inicialmente, vale notar que a regressão confirma a análise exposta no que diz respeito à ausência de diferenças de atratividade entre candidatos a vagas “instrumentais” e “finalísticas”, assim como confirma que a atratividade é menor para os candidatos com o melhor desempenho nas sucessivas provas do concurso.

Paralelamente, analisando os atributos sociodemográficos, socioeducacionais e sociolaborais dos candidatos, é possível dizer que quanto:

- 1) à região de origem, o destaque fica com aqueles que já estavam no Centro-Oeste (e, especialmente, no Distrito Federal). É aí que o concurso se mostrava menos atrativo – talvez por conta dos salários recebidos por aqueles que já eram servidores públicos;
- 2) ao sexo dos candidatos, o concurso parecia mais atrativo para aqueles do sexo feminino;
- 3) à deficiência, o concurso parecia mais atrativo para os candidatos que se declaravam deficientes;
- 4) à cor/raça dos candidatos, o concurso parecia mais atrativo para os que se declaravam pardos e, principalmente, pretos;
- 5) à instrução, como esperado, o concurso parecia menos atrativo para os candidatos mais instruídos – embora tal relação não se mostrasse linear e tampouco dependesse de a instrução ser “completa” ou não; além disso, o concurso parecia menos atrativo para os candidatos que realizaram sua graduação superior em áreas como matemática, estatística, engenharia, computação etc.;²⁸
- 6) à ocupação anterior dos candidatos, o concurso parecia menos atrativo para aqueles que já desempenhavam atividades que demandavam nível de instrução superior e para aqueles que já desempenhavam atividades no setor público; e
- 7) à experiência com outros concursos, o certame Ipea de 2023 parecia mais atrativo justamente para os candidatos que já tinham um histórico mais amplo de realização de concursos – o que talvez se explique pela dedicação destes últimos a atividades de estudos e não de trabalho.

26. Algumas informações que permitem avaliar a observância (integral ou parcial) dos pressupostos desta regressão podem ser encontradas em: <https://drive.google.com/drive/folders/1hZF-Hclxd3GiyvPjPoJZbv2rv03taatI?usp=sharing>.

27. Esta regressão linear múltipla ainda deve ser ampliada, com seus resultados sendo publicados em notas técnicas futuras, pois uma série de outras variáveis ainda estão sendo tratadas na base de microdados do concurso de 2023 (por exemplo, variáveis concernentes à pós-graduação dos candidatos – nível de curso, tipo de programa, área de conhecimento, instituição de ensino, tempo de titulação, recebimento de bolsa de pesquisa etc.).

28. Uma nota técnica está sendo preparada, com foco exclusivo na análise da trajetória acadêmica dos candidatos do concurso de 2023 (inclusive comparando as áreas de graduação e de pós-graduação).

TABELA 11
Coeficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP no concurso Ipea de 2023

Variável-resposta	
Parâmetros gerais	Logaritmo natural do coeficiente de atratividade da remuneração
F (41, 16903)	254,05
Prob > F	0,000
R-squared	0,352
Root MSE	0,666
Número de observações	16.945
Variáveis preditoras	
Perfil/especialidade	Coefficientes
(Atribuições "instrumentais") vs. (Atribuições "finalísticas")	-0,067*** (0,0117)
Posição mais avançada alcançada no concurso	
(Faltoso) vs. (Participou das provas objetivas, mas não da prova discursiva)	0,093*** (0,0116)
(Faltoso) vs. (Participou da prova discursiva, mas não da prova de títulos)	0,249*** (0,0497)
(Faltoso) vs. (Participou da prova de títulos, mas não foi aprovado)	0,293*** (0,0291)
(Faltoso) vs. (Aprovado sem provimento imediato)	0,425*** (0,0454)
(Faltoso) vs. (Aprovado com provimento imediato)	0,411*** (0,0719)
Região de origem	
(Norte) vs. (Nordeste)	-0,082*** (0,0242)
(Norte) vs. (Sudeste)	0,130*** (0,0225)
(Norte) vs. (Sul)	0,053* (0,0269)
(Norte) vs. (Centro-Oeste)	0,284*** (0,0219)
Sexo	
(Feminino) vs. (Masculino)	0,147*** (0,0109)
Idade	
Logaritmo natural da idade	1,037*** (0,0313)
Deficiência declarada	
(Não) vs. (Sim)	-0,082*** (0,0277)
Cor/raça declarada	
(Branca) vs. (Parda)	-0,071*** (0,0115)
(Branca) vs. (Preta)	-0,122*** (0,0175)
(Branca) vs. (Amarela)	0,091** (0,0380)
(Branca) vs. (Indígena)	-0,118 (0,119)
Estado civil	
(Solteira(o)) vs. (Casada(o))	0,143*** (0,0115)
(Solteira(o)) vs. (Separada(o)/Divorciada(o))	0,059*** (0,0229)
(Solteira(o)) vs. (Viúva(o))	0,031 (0,103)

(Continua)

(Continuação)

Variáveis preditoras	
Perfil/especialidade	Coefficientes
Grau de instrução	
(Graduação incompleta) vs. (Graduação completa)	0,259*** (0,0506)
(Graduação incompleta) vs. (Especialização incompleta)	0,300*** (0,0566)
(Graduação incompleta) vs. (Especialização completa)	0,538*** (0,0508)
(Graduação incompleta vs. (Mestrado incompleto)	0,474*** (0,0545)
(Graduação incompleta) vs. (Mestrado completo)	0,572*** (0,0515)
(Graduação incompleta) vs. (Doutorado incompleto)	0,492*** (0,0553)
(Graduação incompleta) vs. (Doutorado completo)	0,546*** (0,0534)
Curso de graduação (área geral do Cine Brasil ¹)	
(Educação) vs. (Artes e humanidades)	0,004 (0,0405)
(Educação) vs. (Ciências sociais, comunicação e informação)	0,144*** (0,0362)
(Educação) vs. (Negócios, administração e direito)	0,199*** (0,0359)
(Educação) vs. (Ciências naturais, matemática e estatística)	0,206*** (0,0410)
(Educação) vs. (Computação e tecnologias da informação e comunicação – TIC)	0,318*** (0,0397)
(Educação) vs. (Engenharia, produção e construção)	0,377*** (0,0381)
(Educação) vs. (Agricultura, silvicultura, pesca e veterinária)	0,126** (0,0619)
(Educação) vs. (Saúde e bem-estar)	0,143*** (0,0409)
(Educação) vs. (Serviços)	0,025 (0,108)
(Educação) vs. (Outros cursos)	0,099** (0,0402)
Ocupação recente no setor público	
(Não) vs. (Sim)	0,205*** (0,0115)
Ocupação recente de nível superior	
(Não) vs. (Sim)	0,322*** (0,0113)
Se participou de outros concursos públicos	
(Não) vs. (Um concurso)	-0,151*** (0,0180)
(Não) vs. (Dois concursos ou mais)	-0,305*** (0,0134)
Constante	-6,023*** (0,123)

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023, da Rais/MTE e da BDPG/Capes/MEC.

Nota: ¹ Classificação Internacional Normalizada da Educação Adaptada para Cursos de Graduação e Sequenciais de Formação Específica do Brasil (Cine Brasil).

Obs.: 1. Regressão linear múltipla, com comparação de candidatos, segundo atributos diversos.

2. Erro-padrão robusto entre parênteses.

3. *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; e * $p < 0,1$.

5 COMPARAÇÃO COM OUTROS CONCURSOS DO IPEA

Para encerrar esta nota técnica, vale a pena realizar uma sucinta comparação entre a atratividade do concurso de 2023 e a de certames anteriores do Ipea, ocorridos nos anos de 1995, 1996, 1997, 2004 e 2008.

Por questões relacionadas à disponibilidade de informações dos certames passados, descritas em Campos (2024), para realizar tal comparação, enfoca-se somente os candidatos aprovados, com provimento imediato, para vagas “finalísticas” do Ipea.

Assumindo este foco específico, a tabela 12 mostra que o coeficiente de atratividade do concurso de 2023 foi 0,52.²⁹ Ou seja, para a média dos aprovados com provimento imediato em vagas “finalísticas”, que estavam trabalhando de forma assalariada e registrada antes do certame, os salários anteriores correspondiam a 52% dos vencimentos previstos para o cargo de TPP.

E qual foi o valor deste coeficiente em concursos anteriores do Ipea? O gráfico 6 mostra que tal valor oscilou bastante, no intervalo entre 0,47 e 0,78. O coeficiente de 2023 esteve entre os mais baixos da história de certames, similar ao de 1997 (que correspondeu a 0,47).

Importante lembrar que o coeficiente de atratividade é o resultado de uma comparação entre os salários anteriores e efetivos dos candidatos, por um lado, e os vencimentos posteriores e potenciais que eles alcançariam com o exercício após a aprovação no concurso, por outro.

Ou seja, a cada certame, tal coeficiente depende dos valores remuneratórios vigentes nos espaços do mercado laboral em que os candidatos atuavam profissionalmente antes da participação no concurso, bem como dos valores remuneratórios previstos para início de exercício no cargo de TPP, em caso de aprovação no certame.

O gráfico 7 disponibiliza uma síntese de informações sobre todos esses valores ao longo do tempo (valores devidamente atualizados, por meio do IPCA-Geral/IBGE, para julho de 2024).

Com base nessas informações, percebe-se que a remuneração inicial do cargo de TPP experimentou uma valorização significativa entre 1995 e 2004, passando de R\$ 10,59 mil para R\$ 15,39 mil, mas testemunhou uma valorização quase explosiva em 2008, quando chegou a R\$ 26,55 mil.

Em 2024, tal remuneração experimentou uma desvalorização expressiva, se limitando a R\$ 21,65 mil. Mesmo assim, este valor ainda foi superior ao registrado na média dos anos 1990 e início dos 2000.

Para cálculo do coeficiente de atratividade dos concursos Ipea, todos esses valores remuneratórios devem ser comparados com aqueles vigentes nos nichos do mercado laboral em que os candidatos possuíam atuação profissional antes de se engajarem nos certames.

De acordo com o gráfico 7, esses valores ficaram estagnados nos anos 1990, ao redor de R\$ 7,88 mil. Apresentaram uma valorização modesta no ano de 2004, quando chegaram a R\$ 10,78 mil, e uma valorização mais expressiva no ano de 2008, quando alcançaram R\$ 16,15 mil (o maior valor registrado).

Em 2023, os valores de remuneração dos candidatos, previamente ao concurso, reduziram-se para R\$ 11,17 mil, ficando em linha aproximada com o valor registrado vinte anos antes, em 2004.

Seja como for, não parece haver relação simples e unívoca entre os valores de remuneração previstos para o cargo de TPP e os valores de remuneração vigentes no mercado laboral em cada momento das últimas três décadas.

29. Este coeficiente é distinto daquele presente na tabela 10 (coeficiente de 0,51 para os candidatos aprovados no concurso de 2023 com provimento imediato). Isso porque, na tabela 12, consideram-se apenas os candidatos aprovados com provimento imediato e com atribuições “finalísticas” (com o intuito de viabilizar a comparação com os coeficientes de concursos anteriores).

Ao que parece, na década de 1990, a valorização dos vencimentos do cargo de TPP não se refletiu em uma maior “seletividade” dos concursos, compreendida como a capacidade de se selecionarem candidatos com uma inserção prévia mais valorizada no mercado laboral.

Nos anos de 2004 e 2008 isso parece ter se alterado, principalmente neste último, quando os vencimentos do cargo de TPP deram um verdadeiro “salto”, chegando ao maior valor da série histórica – este salto se fez acompanhar de uma captação de candidatos com uma inserção prévia mais valorizada.

E no ano de 2023? Aparentemente, tratou-se de um momento intermediário, em que os vencimentos do cargo de TPP se reduziram, mas ainda se situaram acima da média histórica. Além disso, tratou-se de um momento em que as remunerações prévias dos candidatos também diminuíram, quase se igualando às de vinte anos antes.

Levando isso em consideração, talvez seja possível dizer que o concurso de 2023 caracterizou-se por uma “seletividade” significativa, compreendendo-se esta como a capacidade de selecionar candidatos com uma posição relativamente valorizada no mercado laboral.

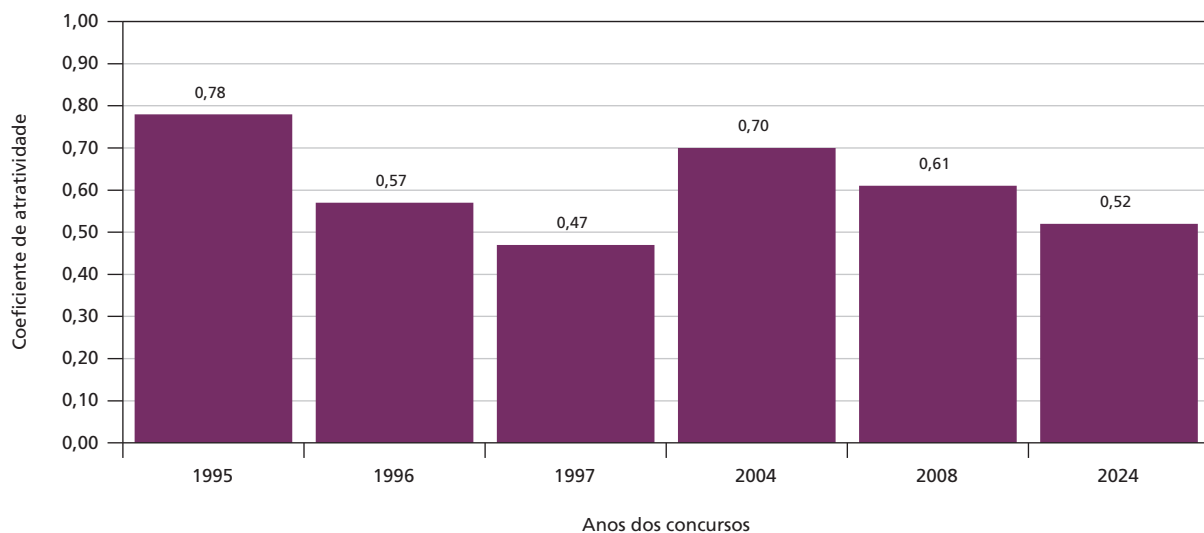
TABELA 12
Coefficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP no concurso Ipea (2023)

	Média	Desvio-padrão	Número
Candidatos: atribuições “finalísticas” – aprovados com provimento imediato	0,52	0,28	34

Fontes: Microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Obs.: Apenas candidatos com atribuições “finalísticas” aprovados com provimento imediato.

GRÁFICO 6
Coefficiente de atratividade da remuneração do cargo de TPP em concursos do Ipea

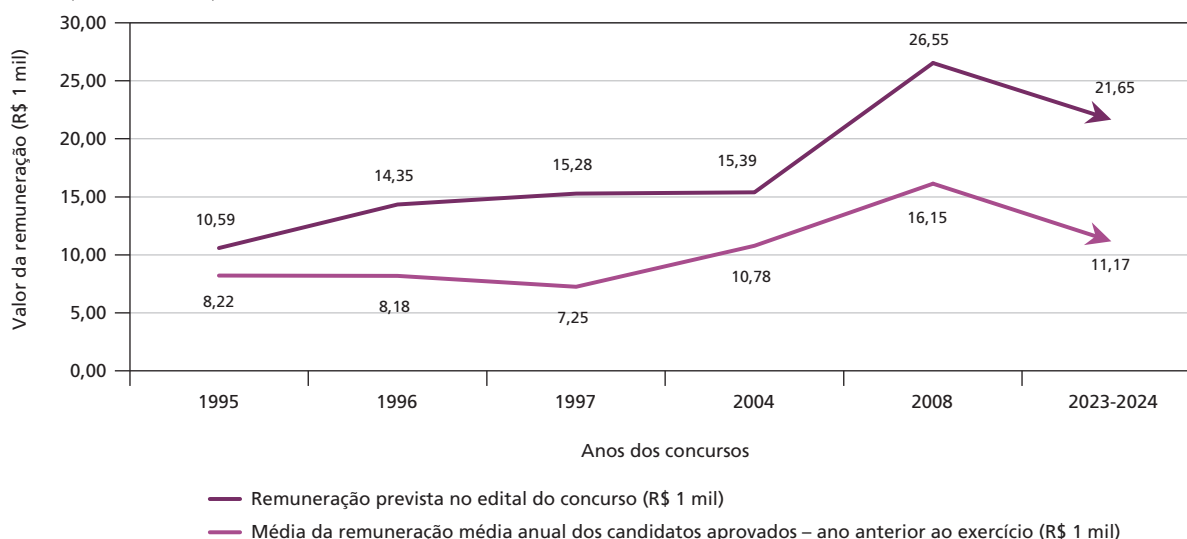


Fontes: Campos (2024); microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

GRÁFICO 7

Informações sobre a remuneração dos candidatos aprovados para o cargo de TPP em concursos do Ipea (1995-2024)

(Em R\$ 1 mil)



Fontes: Campos (2024); microdados do concurso Ipea de 2023 e da Rais/MTE.

Obs.: Valores em R\$ atualizados pelo IPCA-Geral/IBGE para julho de 2024.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que com diversas especificidades, concursos públicos são processos de recrutamento de pessoas. E, como quaisquer processos deste tipo, a remuneração é frequentemente um componente-chave para atrair pessoas em quantidade e com qualidade. Daí a relevância de analisar a atratividade dos certames sob a ótica da remuneração, como se procurou fazer nesta nota técnica.

Diante da acentuada importância do concurso de 2023 para o Ipea, já examinada em detalhe em Campos (2024), a análise da remuneração pode parecer um objetivo excessivamente acanhado e modesto. Mas é preciso ressaltar que esta nota técnica é apenas uma em meio a um conjunto mais amplo, que já se encontra em elaboração. Neste conjunto mais amplo, serão analisados aspectos tão diversos como o padrão de seletividade do concurso de 2023, comparado ao padrão de concursos anteriores; o efeito da introdução de reserva de vagas para determinados candidatos, como os com deficiência e os negros; a capacidade do concurso de “prever”, de alguma maneira, o desempenho funcional futuro dos aprovados, e assim por diante.³⁰

Perceba-se que, para o avanço na elaboração deste conjunto de notas técnicas, há um intenso esforço de tratamento, consolidação e análise de bases de microdados, que vai muito além da base do próprio concurso, alcançando bases como a Rais/MTE, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)/MTE, o CNPJ/Secretaria da Receita Federal (SRF)/ Ministério da Fazenda (MF), o Cadastro de Atividade Econômica de Pessoa Física (CAEPF)/SRF/MF, o Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico)/Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), a BDPG/Capes/MEC, o Lattes/Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)/Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), o Censo Demográfico (CD)/IBGE etc.

30. Um conjunto de possibilidades de análise do concurso Ipea de 2023 pode ser encontrado em Campos (2023).

Enfim, vale dizer que o concurso de 2023 foi um processo bastante importante para o Ipea. Ainda que possa ser demasiadamente cedo para ter certeza sobre isso, ele parece ter sido muito bem-sucedido, ao selecionar servidores que poderão agregar qualidade e fortalecer o instituto.

Vários indícios aqui expostos apontam nesse sentido, como por exemplo o fato de o certame escolher, sistematicamente, os candidatos que, além de dominarem os saberes abstratos previstos em edital (o que já não seria pouco), dominavam a sua aplicação na prática laboral concreta, em uma espécie de síntese positiva entre conhecimentos e habilidades.

Por fim, diga-se que ainda há muito a ser analisado no concurso Ipea de 2023, com diversos objetivos e sob variadas perspectivas. A partir dessa análise, pode surgir uma espécie de memória institucional, que teve pouca chance de emergir nos concursos passados e pode ser valiosa para o futuro da instituição.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Congresso Nacional, 5 out. 1988.

BRASIL. Edital Mare nº 3, de 15 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. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 10, 21 dez. 1999. Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048 de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 5, 3 dez. 2004. Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 3, 26 ago. 2009. Seção 1.

BRASIL. Lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 2, 28 dez. 2012. Seção 1.

BRASIL. Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 2, 7 jul. 2015. Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 3, 25 set. 2018. Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 9.739 de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – Siorg. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 2, 29 mar. 2019. Seção 1.

BRASIL. Lei nº 14.126 de 22 de março de 2021. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 3, 23 mar. 2021.

BRASIL. Decreto nº 11.211 de 26 de setembro de 2022. Altera o Decreto nº 9.739 de 28 de março de 2019, quanto ao limite de candidatos aprovados em concursos públicos com duas etapas e à prorrogação de validade do concurso. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 13, 27 set. 2022. Seção 1.

BRASIL. Instrução Normativa MGI nº 23 de 25 de julho de 2023. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 48, 28 jul. 2023a. Seção 1.

BRASIL. Lei nº 14.768 de 22 de dezembro de 2023. Define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 3, 22 dez. 2023b. Seção 1.

CAMPOS, A. G. **Propostas de monitoramento e avaliação do Concurso Público Nacional Unificado**. Brasília: Ipea, 2023. Mimeografado.

CAMPOS, A. G. **Ipea em cinco tempos: evidências sobre os concursos públicos de técnicos de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Brasília: Ipea, abr. 2024. (Texto para Discussão, n. 2974).

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

ESAF – ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO FAZENDÁRIA. Edital Esaf nº 31 de 10 de outubro de 1995. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 out. 1995.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Edital Ipea nº 1 de 5 de fevereiro de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 53, 6 fev. 2004a. Seção 3.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Edital Ipea nº 1 de 28 de setembro de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 set. 2004b.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Edital Ipea nº 1 de 8 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 set. 2008.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Concursos públicos Ipea (1995-2008)**. Brasília: Ipea, jul. 2009.

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 Ipea nº 1 29 de novembro de 2023. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 142, 30 nov. 2023b. Seção 3.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Portaria Ipea nº 128 de 11 de julho de 2024. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 58, 12 jul. 2024. Seção 2.

APÊNDICE A

INSUMOS PARA DISCUSSÃO DA DIFICULDADE DO CONCURSO IPEA 2023

Neste apêndice, são apresentados alguns indicadores que permitem discutir, em alguma medida, a dificuldade enfrentada pelos candidatos que optaram por realizar as diversas provas do concurso Ipea de 2023.

QUADRO A.1

Resumo do conteúdo programático do concurso Ipea (2023)

Perfil	Especialidade	Número de itens
Planejamento, gestão e logística	Gestão e logística	82
	Processo editorial	41
Planejamento e gestão do conhecimento e de dados	Comunicação social e divulgação científica	65
	Ciência de dados	83
	Infraestrutura de tecnologia da informação	80
	Desenvolvimento de sistemas	106
	Políticas públicas e desenvolvimento	108
Planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental	Políticas públicas e sociedade	94
	Políticas públicas e avaliação	92
	Políticas públicas e sustentabilidade	99
	Média	85

Fonte: Ipea (2023b).

QUADRO A.2

Conteúdo programático do concurso Ipea (2023)

Conhecimentos gerais	Número de itens
Língua portuguesa	12
Língua inglesa	1
Estado e políticas públicas	9
Realidade brasileira atual	7
Total	29
Conhecimentos específicos	Número de itens
Perfil: planejamento, gestão e logística – especialidade: gestão e logística	
Direito administrativo	7
Administração financeira e orçamentária	12
Gestão de pessoas nas organizações	13
Planejamento e gestão estratégicos	13
Licitações e contratos	8
Total	53
Perfil: planejamento e gestão do conhecimento e de dados – especialidade: processo editorial	
Gestão de processos editoriais	6
Revisão editorial	6
Total	12

(Continua)

(Continuação)

Conhecimentos específicos	Número de itens
Perfil: planejamento e gestão do conhecimento e de dados – especialidade: comunicação social e divulgação científica	
Comunicação social	13
Redação e jornalismo	6
Divulgação e jornalismo científico	3
Mídias sociais e plataformas digitais	9
Relações públicas e publicidade	5
Total	36
Perfil: planejamento e gestão do conhecimento e de dados – especialidade: ciência de dados	
Ingestão, processamento e armazenamento de dados	8
Bancos de dados	4
Tratamento, qualidade e visualização de dados	11
Linguagens de programação e <i>frameworks</i>	9
Probabilidade e estatística	13
Aprendizado de máquina	9
Total	54
Perfil: planejamento e gestão do conhecimento e de dados – especialidade: infraestrutura de tecnologia da informação	
Contratações de tecnologia da informação (TI)	3
Gestão e governança de TI	7
Infraestrutura de TI	14
Redes de computadores	9
Segurança da informação	9
Banco de dados	9
Total	51
Perfil: planejamento e gestão do conhecimento e de dados – especialidade: desenvolvimento de sistemas	
Contratações de tecnologia da informação (TI)	3
Gestão e governança de TI	7
Engenharia de <i>software</i>	15
Desenvolvimento de <i>software</i>	8
Qualidade e testes de <i>software</i>	7
Arquitetura de sistemas <i>web</i> e em nuvem	3
Desenvolvimento com <i>containers</i> e <i>devops</i>	6
Arquitetura e gestão de dados	9
Integração de sistemas	4
Segurança da informação	10
Aprendizagem de máquina e sistemas de suporte à decisão analítica	5
Total	77
Perfil: planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental – especialidade: políticas públicas e desenvolvimento	
Metodologia científica	5
Métodos quantitativos	7
Políticas públicas no Brasil	6
Questões brasileiras contemporâneas	17
Economia – macroeconomia	9
Economia – microeconomia	7
Tópicos adicionais de macroeconomia	7
Economia industrial e da tecnologia	12
Economia internacional	5
Economia regional e urbana	4
Total	79

(Continua)

(Continuação)

Conhecimentos específicos	Número de itens
Perfil: planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental – especialidade: políticas públicas e sociedade	
Metodologia científica	5
Métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa	9
Questões brasileiras contemporâneas	17
Políticas públicas no Brasil – sociais	6
Políticas públicas no Brasil – direitos humanos	6
Políticas públicas no Brasil – regionais, urbanas e rurais	6
Teoria e conceitos – ciências sociais	11
Teoria e conceitos – planejamento, território e sociedade	5
Total	65
Perfil: planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental – especialidade: políticas públicas e avaliação	
Metodologia científica	5
Questões brasileiras contemporâneas	17
Monitoramento e avaliação de políticas públicas	6
Inferência causal e econometria	35
Total	63
Perfil: planejamento, pesquisa e avaliação de políticas públicas e da gestão governamental – especialidade: políticas públicas e sustentabilidade	
Metodologia científica	5
Métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa	9
Questões brasileiras contemporâneas	17
Políticas públicas e meio ambiente no Brasil	20
Teoria e conceitos: sustentabilidade, meio ambiente e economia ambiental	19
Total	70

Fonte: Ipea (2023).

REFERÊNCIA

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Edital Ipea nº 1 de 29 de novembro de 2023. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 142, 30 nov. 2023b. Seção 3.

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

Cláudio Passos de Oliveira

Clícia Silveira Rodrigues

Denise Pimenta de Oliveira

Fernanda Gomes Teixeira de Souza

Nayane Santos Rodrigues

Olavo Mesquita de Carvalho

Reginaldo da Silva Domingos

Susana Sousa Brito

Yally Schayany Tavares Teixeira

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

Capa

Leonardo Hideki Higa

Projeto Gráfico

Leonardo Hideki Higa

*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.