

DESIGUALDADES NO ACESSO AO SERVIÇO PÚBLICO E AO ENSINO SUPERIOR: PERFIS DE CANDIDATOS E INGRESSANTES NO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ENTRE 2010 E 2020¹

Bruno Lazzarotti Diniz Costa¹

Thiago Zordan Malaguth²

Anna Clara Ferreira Mattos¹

¹Fundação João Pinheiro (FJP), Belo Horizonte – MG, Brasil

²Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (Seplag), Belo Horizonte – MG, Brasil

A desigualdade de acesso é uma característica compartilhada entre o ensino superior e carreiras no serviço público no Brasil. O Curso de Administração Pública (Csap) da Fundação João Pinheiro é um caso relevante, por ser simultaneamente um curso de graduação e uma etapa do concurso para Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. O artigo analisa o perfil de candidatos e ingressantes do Csap e sua relação com mudanças na carreira e no processo seletivo. Para delimitação dos perfis, foi utilizado o método Grade of Membership, considerando sexo, raça, renda e outros determinantes da exclusão educacional. Os resultados apontam para uma diversificação dos perfis de candidatos e ingressantes, decorrente da adoção de políticas afirmativas, não de modificações na carreira, iluminando as relações entre carreiras, regras de seleção e desigualdade no acesso às posições de prestígio. Mudanças que democratizam o processo seletivo podem não ter o mesmo efeito sobre o acesso à carreira; nem sempre mudanças que reduzem o peso de uma dimensão da desigualdade alteram outras dimensões com a mesma efetividade; os mecanismos pelos quais melhorias objetivas nas carreiras se traduzem em aumento de prestígio e competição por elas são indiretos e mediados pela assimetria de informação sobre sua atratividade.

Palavras-chave: desigualdades educacionais; serviço público; ações afirmativas; Minas Gerais.

¹ Agradecemos à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fapemig) pelo apoio financeiro para realização da pesquisa.

DESIGUALDADES EN EL ACCESO AL SERVICIO PÚBLICO Y ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR: LOS PERFILES DE CANDIDATOS E INGRESANTES EN EL CURSO DE GRADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ENTRE 2010 Y 2020

La desigualdad de acceso es una característica compartida entre la educación superior y las carreras en el servicio público en Brasil. El Curso de Administración Pública (Csap) de la Fundação João Pinheiro constituye un caso relevante, por ser simultáneamente un curso de grado y una etapa del concurso para Especialista en Políticas Públicas y Gestión Gubernamental. El artículo analiza el perfil de los postulantes e ingresantes del Csap y su relación con los cambios en la carrera y en el proceso selectivo. Para la delimitación de los perfiles se utilizó el método Grade of Membership, considerando sexo, raza, ingreso y otros determinantes de la exclusión educativa. Los resultados señalan una diversificación de los perfiles de postulantes e ingresantes, derivada de la adopción de políticas afirmativas y no de modificaciones en la carrera, lo que ilumina las relaciones entre carreras, reglas de selección y desigualdad en el acceso a posiciones de prestigio. Los cambios que democratizan el proceso selectivo pueden no tener el mismo efecto sobre el acceso a la carrera; no siempre las modificaciones que reducen el peso de una dimensión de la desigualdad alteran otras dimensiones con la misma efectividad; los mecanismos mediante los cuales mejoras objetivas en las carreras se traducen en un aumento del prestigio y de la competencia por ellas son indirectos y están mediados por la asimetría de información sobre su atractivo.

Palabras clave: desigualdades educativas; función pública; políticas de acción afirmativa; Minas Gerais.

INEQUALITIES IN ACCESS TO PUBLIC AND HIGHER EDUCATION: THE PROFILES OF APPLICANTS AND ADMITTED STUDENTS IN THE UNDERGRADUATE COURSE IN PUBLIC ADMINISTRATION BETWEEN 2010 AND 2020

The access inequality is a characteristic shared by higher education and public service careers in Brazil. The Public Administration Program (Csap) at Fundação João Pinheiro is a relevant case, as it is simultaneously an undergraduate course and a stage of the civil service examination for the position of Specialist in Public Policy and Government Management. The article analyzes the profile of Csap applicants and entrants and its relationship with changes in the career and in the selection process. To delimit profiles, the Grade of Membership method was used, considering gender, race, income, and other determinants of educational exclusion. The results indicate a diversification of applicant and entrant profiles, stemming from the adoption of affirmative policies rather than career modifications, shedding light on the relationships between careers, selection rules, and inequality in access to prestigious positions. Changes that democratize the selection process may not have the same effect on access to the career; not all changes that reduce the weight of one dimension of inequality alter other dimensions with the same effectiveness; the mechanisms through which objective improvements in careers translate into increased prestige and competition are indirect and mediated by the asymmetry of information about their attractiveness.

Keywords: educational inequalities; public service; affirmative actions; Minas Gerais.

1. INTRODUÇÃO

A educação superior brasileira passou por grandes transformações desde a década 1990, com expansão e democratização do acesso, apesar de uma tendência à estratificação horizontal, que direciona distintos grupos sociais a determinadas modalidades, carreiras e instituições (Senkevics, 2021). Uma medida essencial para a democratização do acesso ao ensino superior foi a política federal de cotas (Senkevics; Mello, 2022), acompanhada de outras políticas de ações afirmativas em nível estadual ou internas às instituições de ensino. A discussão sobre cotas e ações afirmativas, no entanto, não se limitam ao acesso ao ensino superior: o serviço público também é marcado por intensa desigualdade de acesso de determinados grupos - como demonstrado por (Silva; Lopes, 2021) para o caso do executivo federal - e, nesse âmbito, as políticas afirmativas possuem papel fundamental na democratização do acesso.

Este trabalho olha especificamente para o caso do Curso de Graduação em Administração Pública (Csap) da Fundação João Pinheiro, em que as políticas afirmativas para garantia do acesso de determinados grupos foram adotadas após as políticas nacionais. A pertinência de estudar esse caso está em sua característica particular de caracterizar tanto o acesso ao ensino superior, quanto o acesso à carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) do Estado de Minas Gerais, que se concretiza após a conclusão do curso de graduação. Para isso, foram utilizados dados de perfil dos candidatos e ingressantes ao curso, traçando as mudanças ocorridas no período analisado.

Nesse contexto, o artigo tem como objetivo analisar a transformação do perfil de candidatos e ingressantes do Csap e sua relação com as medidas adotadas no período. Nesse sentido, foram elaboradas duas perguntas norteadoras: Houve mudanças relevantes no sentido de democratização do acesso ao Csap (e, por conseguinte, à carreira de EPPGG) no período? Como as mudanças das regras de seleção para ingresso no curso e eventuais melhorias na carreira de EPPGG estão associadas com a variação no perfil de candidatos e ingressantes no Csap? Foram elaboradas duas hipóteses, sendo a primeira sobre as mudanças na carreira de EPPGG, que teria baixa relação com mudanças nos perfis de candidatos, e a segunda sobre as mudanças na formação de seleção, que possuiriam efeitos diretos e imediatos nos perfis.

Para explorar o tema, em sequência a esta introdução, o artigo se organiza em uma seção que apresenta a carreira de EPPGG e a estrutura de formação destes profissionais a partir do Csap, seguida por uma revisão da literatura sobre a desigualdade no acesso ao ensino superior e ao serviço público, oferecendo um marco teórico para a análise proposta na seção metodológica. Por fim, são apresentados os resultados desta análise e as considerações finais do estudo.

Além de avaliar a trajetória e vetores que constituem a desigualdade de acesso ao Csap (e, por conseguinte, à carreira de EPPGG), a análise contribui para a compreensão das

complexas interações entre desigualdade de acesso aos mecanismos de aquisição de posições de status educacional e ocupacional mais valorizadas (ainda que coberta pelo manto ideológico do mérito), regras institucionais de regulação do ingresso e atratividade das carreiras. Esta contribuição permite ainda decisões mais informadas sobre ações afirmativas e democratização do acesso às carreiras públicas de prestígio.

2. O CSAP E A CARREIRA DE EPPGG

O Csap foi criado em 1986, antes mesmo da criação da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho (EG), em 2001. Desde a sua criação, tem como objetivo a capacitação e formação de servidores públicos para atuação na modernização do Estado e na inovação administrativa. Dado o objetivo do curso, no mesmo ano foi criada a carreira de Administrador Público (Rodrigues; Oliveira, 2019). O cargo de Administrador Público foi transformado em Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) em 1998. A conclusão do curso, de acordo com os requisitos descritos em legislação, é condição necessária para ingresso na carreira de EPPGG. Essa vinculação entre curso de graduação e ingresso em um cargo público faz com que o vestibular para ingresso no Csap seja, ao mesmo tempo, um vestibular para um curso superior e a primeira etapa de um concurso público. Essa característica faz do Csap um caso de estudo relevante para o campo de públicas, tanto do ponto de vista de acesso a um curso referência no campo, quanto de acesso a uma carreira estadual de prestígio.

Nos 11 anos entre o primeiro e o último ano analisados por este estudo, foram realizadas 5 alterações significativas na carreira de EPPGG ou nos critérios de seleção e ingresso no Csap. A primeira mudança foi realizada pela Lei estadual nº 18.974 de 2010, que reestruturou a carreira de EPPGG. As consequências dessa alteração para a retenção na carreira foram analisadas por Oliveira et al. (2020). Os autores concluem que as mudanças introduzidas pela legislação foram responsáveis por reduzir a evasão observada na carreira.

Além de alterar a estrutura da carreira, a Lei nº 18.974/2010 também aumentou a remuneração, mas os aumentos concedidos pelas leis estaduais 20.336/2012 e 21.334/2014 tiveram um impacto salarial maior. Cruz e Wanderley (2020) identificam que a evasão da carreira de EPPGG tende a ocorrer nos primeiros anos da vida profissional, mas após o término do estágio probatório. Esse comportamento da evasão está relacionado a um dispositivo legal que prevê o ressarcimento dos valores recebidos durante o curso caso o egresso abandone a carreira antes de 3 anos de efetivo exercício. Além disso, a insatisfação salarial é apontada como possível principal razão para a evasão na carreira. Sendo assim, as alterações realizadas em 2012 e 2014 seriam responsáveis pela redução da evasão observada no período.

Tanto Oliveira *et al.* (2020) quanto Cruz e Wanderley (2020) analisaram a relação entre as características da carreira e a evasão da carreira de EPPGG. Os estudos não buscam compreender como essas mesmas características influenciam o perfil dos candidatos e ingressantes na carreira. Uma vez que o Csap é uma condição necessária para ingresso na carreira, é esperado que essas mudanças também impactem as características das pessoas que tentam e que efetivamente ingressam no curso. O estudo de Amorim *et al.* (2019) buscou discutir essa perspectiva do problema ao mesmo tempo que analisava a evasão da carreira. As autoras concluem que a mudança realizada em 2010 foi responsável por uma mudança no perfil dos ingressantes e, por conseguinte, dos egressos do curso (futuros EPPGGs), tornando-o mais elitizado. Essa conclusão das autoras é feita com base na proporção de egressos do Csap na carreira de EPPGG que cursaram o ensino médio em instituições privadas ou federais de ensino.

Os dados disponíveis quando os três estudos citados foram produzidos não permitiam que fossem analisadas as mudanças no processo de seleção e ingresso que ocorreram após a reestruturação e melhoria da carreira. Entre essas mudanças destacam-se a Lei nº 22.257 de 2016 que estabeleceu a adoção do Enem como etapa única do vestibular para ingresso em 2017 e a Lei nº 22.929 de 2018 que estabeleceu a adoção de cotas sociais e raciais a partir de 2019. O presente estudo busca contribuir com a discussão sobre desigualdades no acesso ao ensino superior e ao serviço público a partir da análise da relação entre o perfil dos candidatos e ingressantes com as mudanças na carreira e no processo seletivo ocorridas no período.

3. DESIGUALDADE DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR E AO SERVIÇO PÚBLICO

O caso em análise encontra-se na interseção de duas problemáticas que ocupam lugar importante na compreensão dos mecanismos de reprodução das desigualdades no Brasil e das políticas públicas para seu enfrentamento. Pela sua natureza, trata-se a um só tempo de: a) um vestibular para um curso superior de qualidade, gratuito e com acesso à bolsa de estudos; e b) a primeira etapa de um concurso público para acesso a uma carreira de prestígio e remuneração de destaque no Executivo estadual. Assim, a discussão sobre o acesso ao Csap envolve mobilizar igualmente o debate sobre perfil e desigualdades no acesso ao ensino superior e sobre a seletividade na composição da burocracia pública, com consequências tanto sobre o mercado de trabalho no setor público, quanto sobre os possíveis vieses de classe, raça e gênero que uma burocracia pouco diversa pode produzir na relação do Estado com os diferentes segmentos sociais.

3.1 Desigualdades no setor público e ações afirmativas nos processos de recrutamento

De fato, várias análises demonstram que a composição e estratificação do setor público no Brasil reproduz, em grande medida, as desigualdades sociais e do mercado de trabalho mais geral, em clara desvantagem para mulheres e negros e, mais ainda, para as mulheres negras (Osório, 2006). De forma geral, pode-se afirmar que o setor público brasileiro, apesar da grande participação de mulheres, apresenta um alto grau de segregação ocupacional, que se reflete em desigualdade salarial: mulheres e negros (e, mais ainda, mulheres negras) encontram-se em ocupações e carreiras de pior remuneração. Além disso, dentro de ocupações semelhantes, estes mesmos segmentos estão sobrerepresentados em níveis de governo ou unidades federadas que pagam pior. Finalmente, quanto mais elevada a posição na burocracia pública (cargos de direção e assessoramento mais altos), menor a participação de mulheres e negros (Silva; Lopez, 2021).

A denúncia das persistentes desigualdades e da falta de diversidade na composição do aparelho de Estado no Brasil não é nova. Tampouco a reivindicação de mecanismos de democratização da burocracia pública: ainda em 1983, o então parlamentar Abdias do Nascimento propôs, em projeto de lei, ações afirmativas para ingresso no serviço público, bem como constou depois, já em 2000, da proposta original do Estatuto da Igualdade Racial, de autoria do senador Paulo Paim. Mas foi apenas em 2014 que se promulgou a lei normatizando a adoção de cotas raciais em concursos públicos para o Executivo federal. Desde o início do século, vários municípios e alguns estados foram paulatinamente instituindo seus próprios modelos de ações afirmativas em processos seletivos. Em 2022, segundo Silva (2023a), quinze estados contavam com alguma modalidade de ação afirmativa, além da disseminação de iniciativas entre os poderes Judiciário e Legislativo, o Ministério Público e vários municípios, alcançando 113 entes federados.

Ao contrário do que ocorreu com as ações afirmativas para o acesso ao ensino superior, porém, os resultados das iniciativas para a democratização do recrutamento para o serviço público foram menos expressivos e mais heterogêneos, mesmo que não deixem de ser significativos. No caso do governo federal, ainda que tenha ocorrido ampliação da participação de negros entre ingressantes das principais carreiras de nível superior, apenas entre os docentes do ensino básico a proporção de ingressantes negros superou os 30% (alcançou 40%) do total. As razões apontadas para o resultado mais limitado das cotas para o ingresso no serviço público federal são variadas e incluem lacunas tanto no desenho quanto na implementação do instrumento. Em relação ao desenho, o percentual de reserva proposto parece insuficiente para alterar a composição das carreiras na intensidade e velocidade necessárias. A pouca especificação de procedimentos e parâmetros para lidar com as especificidades de diferentes carreiras e processos seletivos, com

o cadastro de reserva e as chamadas adicionais de aprovados, entre outras lacunas, abriram espaço para interpretações e apropriações muito heterogêneas da norma legal. Além disso, a falta de coordenação e monitoramento da aplicação da Lei levou a processos de implementação frequentemente restritivos ou mesmo contrários aos objetivos da legislação. Entre os problemas enfrentados estão a segmentação dos concursos em processos seletivos para muito poucas vagas, inviabilizando a aplicação da norma, sua não consideração na formação do cadastro de reserva em caso de convocação de candidatos excedentes e, claro, a escassez de concursos e vagas desde a promulgação da lei de cotas (Silva, 2023b).

Por outro lado, a análise de iniciativas estaduais de reserva de vagas para negros em processos seletivos traz informações importantes. Como nota Silva (2023a), ao analisar 15 normativas estaduais de ações afirmativas no recrutamento de servidores, a maioria delas é posterior à norma federal e nela inspirada, em um processo de difusão e formação de agenda que pode ser considerado, per se, um outro tipo de resultado positivo da lei federal. Além disso, algumas expressam um aprendizado a partir dos problemas apontados anteriormente e procuram corrigi-los.

3.2. Desigualdades no ensino superior e papel das ações afirmativas na democratização

Uma das faces do atraso educacional brasileiro é a ainda baixa proporção de graduados no ensino superior entre a população, mesmo se comparada à de outros países latino-americanos (OCDE, 2021). Sua expansão mais acelerada se deu tarde – iniciando-se na década final do século passado e intensificando-se ao longo da primeira década e meia deste século. De início, foi uma expansão estratificada e desigual. Começa pelo setor privado (que predomina na oferta de matrículas) e só neste século é acompanhada pela expansão de instituições, campi, cursos e oferta de vagas no setor público. Ela se inicia e é mais acentuada entre instituições e cursos de custos mais baixos de instalação e manutenção – e de menor prestígio social – e só depois para as formações de maior prestígio e exigência (Senkevics; Carvalho, 2020).

É também, especialmente em seu início, uma expansão fortemente desigual: no aspecto regional, mais concentrada no sudeste e sul; do ponto de vista socioeconômico, concentrada no quintil mais alto de renda e, do racial, concentrada nos brancos. Do ponto de vista de gênero, já no final do século passado há uma inversão e mais mulheres do que homens ingressam no ensino superior. Apesar de mais numerosas, as mulheres estavam sub-representadas nos cursos de maior concorrência e prestígio e sobrerepresentadas em formações com remuneração mais desvantajosa (nota-se que a direção de causalidade aqui ainda não é clara e, em uma sociedade machista e patriarcal, é bem possível que a presença de muitas mulheres em uma profissão

contribua para que a ela seja atribuído menor valor social e econômico) (Carvalhaes; Ribeiro, 2019).

Entretanto, ao menos ao longo da primeira década e meia deste século há um notável processo de democratização de oportunidades educacionais, o qual alterou fortemente o perfil de ingressantes e do corpo discente das instituições e dos cursos de ensino superior, ainda que graves desigualdades persistam e outras tenham surgido. Este processo tem vários determinantes. Em relação ao aspecto da demanda, a significativa ampliação das taxas de conclusão do ensino médio ampliou muito a população jovem elegível para o ensino superior e a tornou mais diversa do ponto de vista socioeconômico, pressionando o acesso e a cobertura do ensino superior. A contribuição mais significativa, porém, veio de iniciativas institucionais e de política pública que democratizaram a competição, a oferta e o acesso, em relação tanto ao ensino privado como ao público. No caso do ensino privado, que não é objeto específico deste artigo, a criação do PROUNI e a reformulação do FIES combinaram os objetivos de expansão da oferta e democratização do acesso, pelos critérios de elegibilidade ou priorização para atendimento pelas iniciativas de públicos historicamente excluídos do ensino superior.

Várias iniciativas de políticas públicas mudaram a cobertura e os mecanismos de acesso ao ensino superior público, contribuindo para ampliar a diversidade do acesso, um processo ainda em curso e com limitações importantes. Primeiro, por meio do Reuni, houve ampliação de instituições federais de ensino, criação de novos cursos (principalmente noturnos), interiorização de universidades e *campi*. Segundo, a consolidação do Enem como instrumento principal de acesso ao ensino superior e do Sistema de Seleção Unificado (SISU), que centralizou e integrou a seleção e acesso às instituições federais de ensino de todo o país. Terceiro, institucionalização e padronização de ações afirmativas para o ingresso nas instituições federais de ensino. Houve também criação e fortalecimento de programas específicos para apoio à permanência dos estudantes. As consequências foram diversas: a ampliação da oferta de vagas, especialmente em cursos noturnos e a desconcentração territorial e regional desta oferta ampliaram o leque de alternativas e reduziram os custos de acesso e frequência ao ensino superior, sendo uma medida, portanto, de expansão e democratização. O par Enem/SISU teve, provavelmente, efeitos ambivalentes: reduziu os custos de candidatura e competição por vagas; há ganhos prováveis de eficiência alocativa, já que se expandem muito tanto o pool de candidatos quanto o de possíveis vagas a que podem ter acesso; no entanto, há também um efeito provável de tornar mais acirrada e nacionalizada a competição, aprofundando tanto seu caráter seletivo e excludente quanto a estratificação de instituições e cursos (Senkevics; Carvalho, 2020).

Foram, porém, as iniciativas de ação afirmativa nas instituições públicas - principalmente as chamadas “cotas” ou reserva de vagas e, em menor medida, a adoção de distintas formas

de bônus - destinadas aos públicos historicamente excluídos do acesso ao ensino superior as que tiveram efeito mais direto e imediato sobre o perfil dos ingressantes no ensino superior público. Quando foi editada a chamada “Lei de Cotas”, que padronizou e disciplinou as ações afirmativas nas instituições federais de ensino, já existiam ao menos 70 instituições públicas (federais e estaduais) que adotavam algum tipo próprio de ação afirmativa, de maneira bastante heterogênea em termos de ambição, critérios e instrumentos - e, portanto, de resultados. Em 2012, a “Lei de Cotas” estendeu as ações afirmativas para todas as instituições federais de ensino, por meio da reserva de pelo menos 50% das vagas para candidatos provenientes de escolas públicas; dentre estes, uma proporção mínima de 50% de estudantes oriundos de famílias cuja renda mensal per capita é igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo; e uma proporção de autodeclarados pretos, pardos e indígenas (PPI) no mínimo igual à soma desses grupos na unidade da federação (UF) onde se encontra o referido estabelecimento de ensino. Apesar desta padronização, os resultados da aplicação da lei variaram bastante entre estados, instituições e cursos; estas variações se combinavam com os efeitos diversos sobre cada um dos segmentos beneficiados pela iniciativa. Entretanto, mesmo com certa heterogeneidade de efeitos, a direção geral foi fortemente democratizante, contribuindo para o acesso dos grupos excluídos ao ensino superior. Particularmente importante foram seus efeitos sobre os cursos mais seletivos e excludentes (que tendiam a ser também os de maior prestígio e remuneração), sobre os quais os impactos foram mais visíveis (Senkevics; Mello, 2019; Senkevics; Mello, 2022).

4. DADOS E METODOLOGIA

4.1. Dados

Utilizou-se dados dos questionários socioeconômicos preenchidos pelos candidatos no momento de inscrição do concurso para provimento do cargo de EPPGG, para as edições de 2010 a 2021. Os questionários socioeconômicos possuem informações sobre todos os candidatos inscritos, mas não contêm nenhuma variável que identifique o candidato que foi aprovado e efetivamente ingressou no curso. Sendo assim, para identificar os ingressantes foi utilizada uma planilha fornecida pela Seção de Registro e Controle Acadêmico (SRCA) da EG/FJP. Em relação aos aspectos éticos da pesquisa, é importante ressaltar que as informações foram utilizadas de forma agregada e anônima, sem que em qualquer momento houvesse possibilidade de violação de privacidade ou se apresentassem riscos de qualquer natureza para os respondentes.

No período de 2010 a 2021, 19 turmas e 779 estudantes ingressaram no Csap. O número supera 760 previstos, 40 vagas por turma, pois são realizadas novas chamadas para ocupar as vagas abertas por evasões que ocorrem no início do primeiro semestre letivo. Utilizou-se a

variável nome para identificar os ingressantes de 2010 a 2017 e a variável CPF a partir de 2018. Foram identificados 755 (96,2%) ingressantes na base de candidatos, 13 das 19 turmas tiveram todos os ingressantes identificados. Apesar dos dados dos questionários socioeconômicos estarem disponíveis desde o edital de 2009 para ingresso em 2010, em diversos anos não foi possível identificar todos os ingressantes na base. Foram identificados 100% dos ingressantes na base de candidatos para os anos de 2010, 2011, 2012, 2014, 2017 e 2020. Para os demais anos não foi possível identificar entre 2,5% e 28,6% dos ingressantes.

Nos 11 anos compreendidos pelo período estudado, houve cinco mudanças relacionadas à carreira de EPPGG ou à forma de seleção para o Csap. O Quadro 1 apresenta tais mudanças e as respectivas turmas que ingressaram em cada ano. No caso de alterações legais, normalmente, as novas regras passam a valer no ano seguinte à aprovação. Considerando as alterações descritas e o percentual de ingressantes identificados, foram selecionados os anos de 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020 para realização do estudo. Nesses anos foram identificados todos os ingressantes na base de candidatos e eles permitem analisar a diferença no perfil dos candidatos e ingressantes antes e depois das principais mudanças observadas no período. Uma das limitações na seleção de anos é a impossibilidade de separar os perfis entre a Lei 21.334/2014 e 22.257/2016, pois não há dados que permitam identificar os ingressantes para os anos de 2015 e 2016.

Quadro 1 – Turmas ingressantes e mudanças na carreira ou forma de seleção por ano de ingresso no Csap (2010 a 2020)

Ano de ingresso	Turmas ingressantes	Mudanças na carreira ou forma de seleção e ingresso
2010	25 e 26 Csap	
2011	27 e 28 Csap	Lei 18.974/10: Reestrutura a carreira
2012	29 e 30 Csap	Lei 20.336/12: Art. 25 a 30 altera a GDPI criando parcela fixa, alterando valores e dá outras providências
2013	31 e 32 Csap	
2014	33 e 34 Csap	Lei 21.334/14: Art. 9º a 11 incorpora parcela fixa da GDPI e altera valores
2015	35 e 36 Csap	
2016	37 e 38 Csap	Lei 22.257/16: Adoção do ENEM como etapa única do vestibular (ingresso em 2017); Redução do número de vagas de 80 para 40 por ano (ingresso em 2017); e Redução do número de cargos da carreira.
2017	39 Csap	
2018	40 Csap	
2019	41 Csap	Lei 22.929/18: Adoção das cotas sociais e raciais (ingresso em 2019)
2020	42 Csap	

Fonte: elaboração própria com dados dos Registros Administrativos CSAP/EG/FJP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

O Quadro 2 apresenta as 14 variáveis selecionadas para análise dos perfis dos estudantes divididas em três dimensões: características individuais, background escolar, e características socioeconômicas. As variáveis escolhidas foram coletadas utilizando a mesma pergunta em todas as edições selecionadas, com exceção da variável raça/cor que só foi inserida no questionário de 2016, logo, está disponível apenas para as últimas duas edições selecionadas.

Quadro 2 – Variáveis disponíveis nos questionários socioeconômicos de inscrição para o concurso público de EPPGG selecionadas - elaboração do perfil - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

Características demográficas Sexo; Idade; Raça/Cor1; Local de residência.
Background escolar Dependência administrativa da escola em que cursou o ensino médio; Domínio de língua estrangeira
Características socioeconômicas Escolaridade da mãe; Escolaridade do pai; Trabalho em atividade remunerada; Renda mensal familiar

Notas:¹ Inserida a partir do ano 2016.

Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

4.2. Metodologia

Visando responder à pergunta norteadora deste estudo, a estratégia metodológica é focada em uma análise descritiva e está dividida em duas partes. Na primeira parte, foi feita uma análise de cada variável apresentada no Quadro 2, discutindo em que medida as variações nas proporções são consistentes com as mudanças na carreira e no processo de seleção do curso. Na segunda parte, foram estimados perfis de candidatos e ingressantes com uso do método *Grade of Membership* (GoM), com as respostas dos candidatos de 2020, e calculada a prevalência dos perfis para todos os anos selecionados.

O GoM é um método matemático que permite identificar grupos a partir do compartilhamento de características, com base em diversas variáveis. Uma das vantagens desse método é que ele permite que cada elemento da amostra pertença a múltiplos grupos ao mesmo tempo, mas com graus de pertencimento diferentes (Guedes *et al.*, 2016). Com base nos pressupostos descritos em Guedes *et al.* (2016) é possível formular um modelo de probabilidade para construção do processo de estimação por máxima verossimilhança. O processo de estimação dos graus de pertinência aos perfis extremos foi calculado conforme descrito em Guedes *et al.* (2016) utilizando a linguagem de programação R.

Utilizou-se os dados de candidatos de 2020 para delimitação dos perfis extremos e estimativas dos graus de pertencimentos. Optou-se pelo ano de 2020 por ser o ano mais recente do conjunto de dados. A título de comparação, realizou-se as mesmas estimativas com dados de 2010, primeiro ano da série, e o número ótimo de perfis e a descrição dos perfis extremos não se alteraram. Não se utilizou a base com todas as observações para estimação dos perfis para não violar o pressuposto de que as respostas dos diferentes indivíduos são independentes, uma vez que um candidato não aprovado poderia tentar o concurso/vestibular em outro ano.

Adotou-se o critério de Informação de Akaike para identificar o número ótimo de perfis e o critério de preponderância (Razão Lambda/Frequência Marginal – RLFM) para descrição dos perfis. As categorias em que a RLFM é maior do que 1,2 foram utilizadas para descrever os perfis extremos.

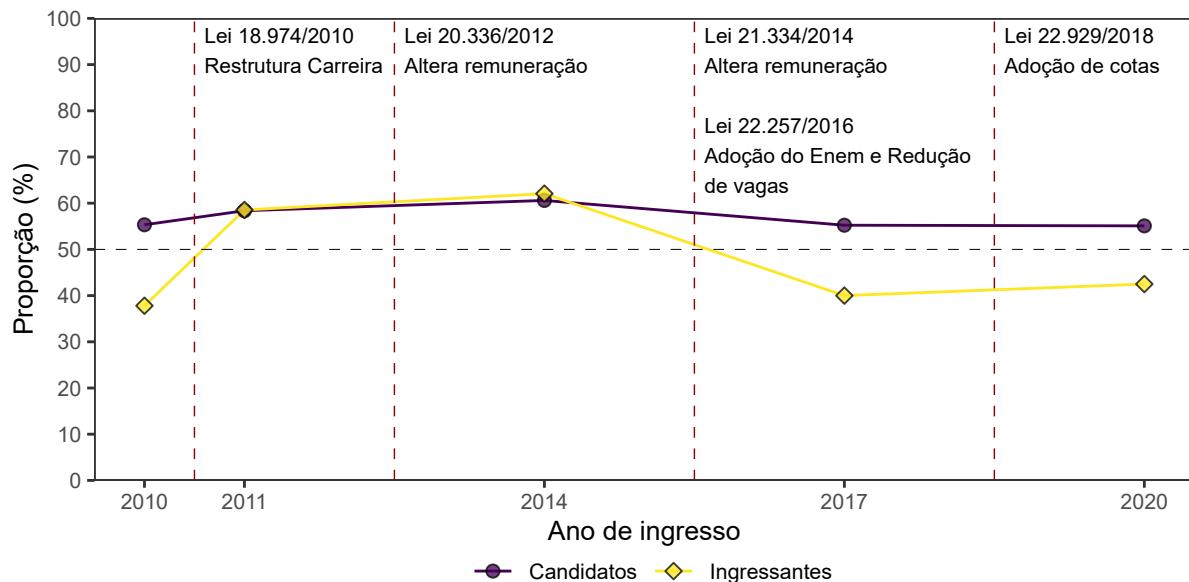
5. RESULTADOS

A análise dos resultados está dividida em três partes. Nas duas primeiras são apresentadas as tendências identificadas nas variáveis, a saber: envelhecimento e interiorização dos candidatos; e persistência da exclusão relacionada ao background educacional com diminuição da desigualdade socioeconômica. Por fim, na terceira parte desta seção, são apresentados os perfis extremos identificados e a variação ao longo do tempo.

5.1. Envelhecimento e interiorização dos candidatos

Uma dimensão da segregação do acesso ao ensino superior e a carreiras públicas com maior prestígio está relacionada à desigualdade de gênero. No caso do Csap, para o período estudado essa não é uma dimensão presente de forma expressiva. Em todos os anos, a proporção de pessoas candidatas do sexo feminino é maior do que as do sexo masculino, próxima de 60%. Essa proporção não varia no período, indicando uma ausência de relação com as mudanças na carreira ou seleção não tiveram influência na atratividade do concurso por gênero. Além disso, apesar do prestígio da carreira e do curso, a proporção de mulheres entre os candidatos é maior do que a dos homens, reforçando a nota sobre dificuldade de estabelecer a direção da causalidade entre proporção de mulheres e valor social e econômico de uma profissão. A interpretação das proporções de ingressantes precisa considerar que o número de observações por ano é baixo (até 2017 eram 80 ingressantes por ano e, em 2020, foram 40).

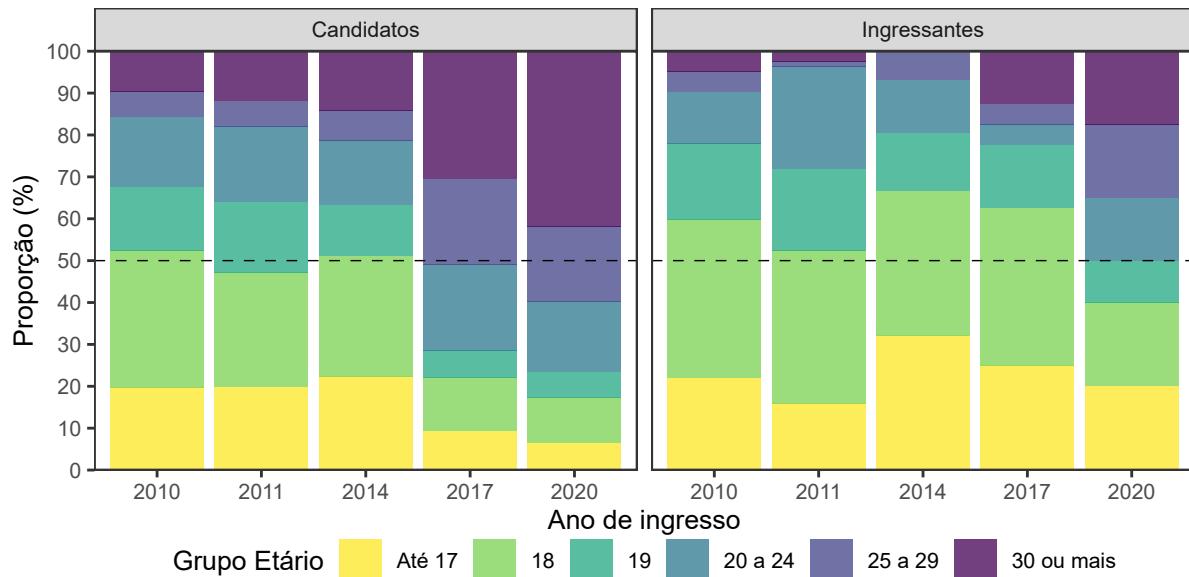
Figura 1 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap do sexo feminino por ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

As alterações na estrutura da carreira em 2010 e na remuneração em 2012 não parecem ter influência na alteração do perfil etário das pessoas candidatas ou ingressantes. Por outro lado, a adoção do Enem muda expressivamente os candidatos em 2017, primeiro ano em que 50% deles tinha 25 anos ou mais. Esta mudança só é percebida no perfil dos ingressantes em 2020, após adoção de cotas no processo seletivo. Apesar dos ingressantes serem mais novos do que os candidatos em todos os anos, até 2014 os perfis etários são mais próximos: a adoção do Enem leva a um distanciamento entre os perfis etários de candidatos e ingressantes, que se aproximam novamente após a implementação da reserva de vagas. Ainda, o padrão etário após lei de cotas é mais envelhecido do que o observado anteriormente. Outra explicação bastante plausível para o envelhecimento da estrutura etária dos candidatos das edições de 2017 e 2020 está relacionada à crise econômica observada a partir de meados de 2014. Por se tratar de um concurso público com estabilidade e uma boa remuneração, a diminuição de oportunidades de emprego na iniciativa privada e a redução no número de concursos públicos pode ter tornado o Csap uma oportunidade mais atrativa fazendo com que pessoas mais velhas estivessem dispostas a cursar uma graduação para ingressar na carreira.

Figura 2 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por idade e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



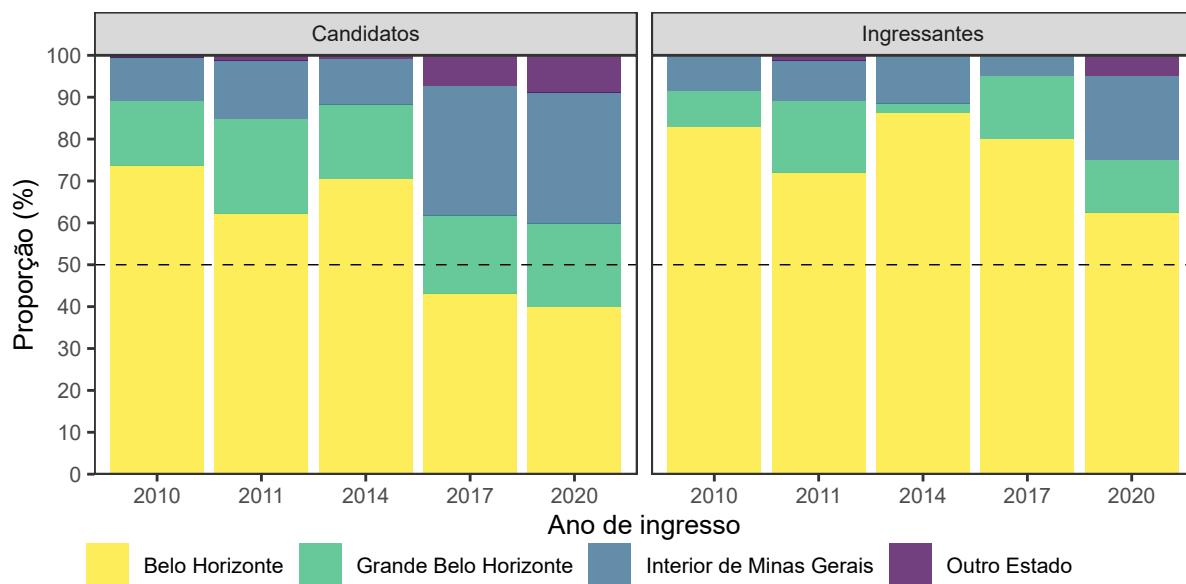
Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

Para concluir a dimensão de características demográficas, foi analisada a proporção de candidatos e ingressantes por local de residência. Até 2014, entre 85 e 90% dos candidatos eram oriundos de Belo Horizonte ou da Região Metropolitana, expressão dos custos de candidatura em um processo seletivo próprio e que ocorria somente em Belo Horizonte, e da visibilidade limitada do Csap fora de seu nicho tradicional. A adoção do Enem, no entanto, altera o perfil dos candidatos, com redução da porcentagem de pessoas residentes em Belo Horizonte de 71% em 2014 para 43% em 2017. A redução da proporção de residentes em Belo Horizonte foi acompanhada pelo aumento da proporção de pessoas residentes no interior do estado. Mesmo com a adoção do Enem, o percentual de candidatos de outros estados não ultrapassa 10%, apesar de não haver diferença no custo para se candidatar. Essa limitação no interesse de pessoas de outros estados pode estar ligada à mencionada pouca visibilidade do Csap ou ao vínculo entre o curso e o ingresso em uma carreira estadual, já que uma pessoa que se candidata ao curso deve estar disposta a se mudar para Minas Gerais por um período mais longo do que o previsto para a graduação.

O padrão de mudança do local de residência é parecido com o de mudança na idade, ou seja, o perfil dos candidatos se altera significativamente com adoção do Enem, mas apenas com as ações afirmativas, por meio da reserva de vagas, ocorre mudança no perfil dos ingressantes. Entretanto, no caso de local de residência a mudança observada é mais tímida do que a observada

na idade. Mesmo com a adoção de cotas em 2020 os ingressantes continuam sendo compostos em sua maioria por pessoas residentes em Belo Horizonte, ainda que aumente a participação de ingressantes do interior do estado.

Figura 3 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por local de residência e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

5.2. A persistência da exclusão relacionada ao background educacional com diminuição da desigualdade socioeconômica

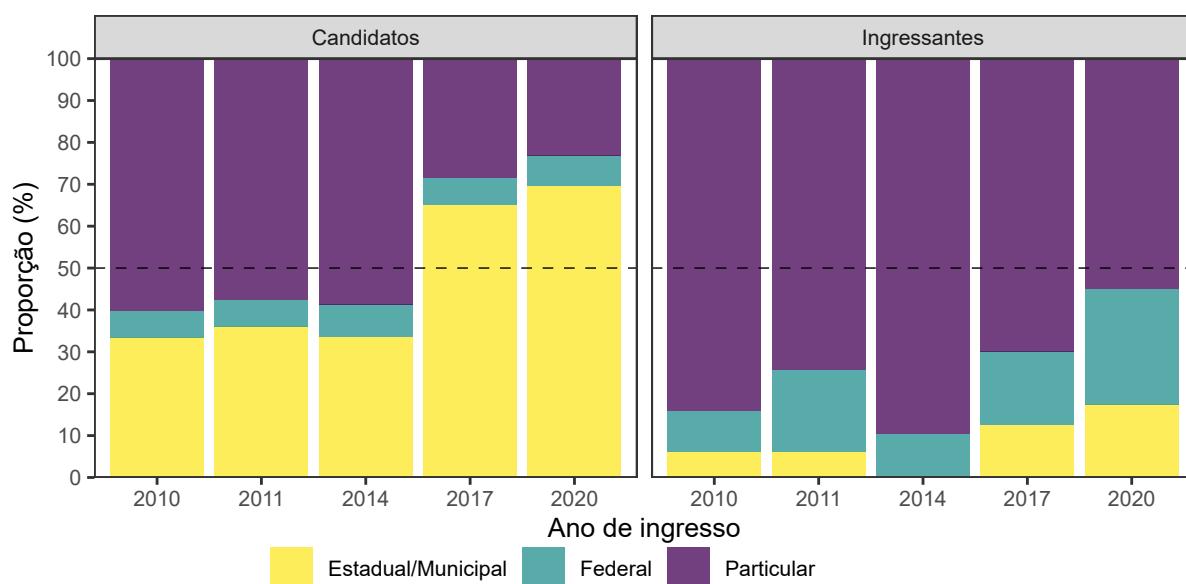
Apesar da expansão educacional observada a partir da década de 90 e mais intensamente na primeira década e meio deste século, o acesso ao ensino superior ainda é marcado por persistentes desigualdades. O *background* educacional do candidato ainda é um forte preditor da probabilidade de ingresso no ensino superior, principalmente em cursos de maior prestígio em universidades públicas.

A análise da dependência administrativa da escola em que o candidato cursou o ensino médio deixa evidente a importância das ações afirmativas para tornar mais inclusivo o perfil de ingressantes. Apesar do aumento dos candidatos provenientes da rede pública com a adoção do Enem em 2017, somente em 2020 com as cotas é observado um crescimento significativo dos ingressantes de rede pública. Entretanto, boa parte do aumento observado entre ingressantes ocorreu no grupo de estudantes oriundos da rede pública federal, que já é seletiva per se.

Essa é a característica utilizada por Amorim et al. (2019) para concluir que as mudanças na carreira de EPPGG tornaram o ingresso curso mais elitizado. Os candidatos e ingressantes em

2010 se inscreveram antes da aprovação da Lei nº 18.974/2010 e, apesar disso, o perfil observado mesmo entre os candidatos já era excessivamente elitizado. Não se observa indícios de que as mudanças recentes da carreira tenham tornado o curso ainda mais elitizado sob este ponto de vista, talvez porque o ponto de partida observado já fosse bastante excludente. Assim como a proporção de candidatos e ingressantes da rede privada, a proporção que declarou dominar pelo menos uma língua estrangeira não se altera após as melhorias na carreira.

Figura 4 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por dependência administrativa da escola em que cursou o ensino médio e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

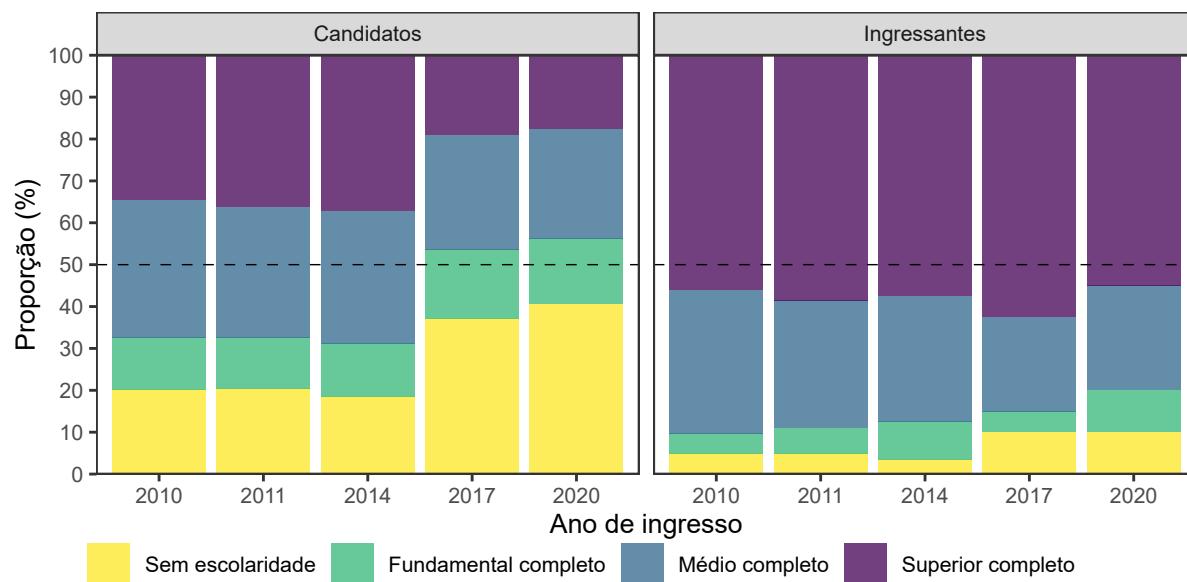


Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

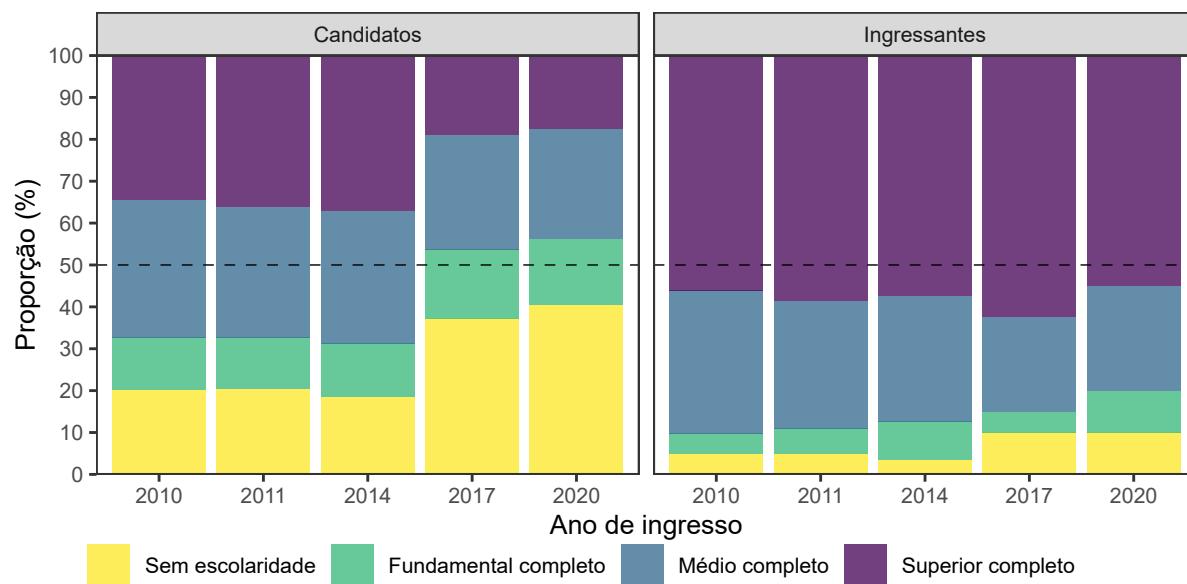
A escolaridade das mães é uma das variáveis que melhor ilustra a persistência da exclusão relacionada ao *background* educacional mesmo com adoção de cotas. Em geral são em média mais escolarizadas do que os pais e há uma mudança a partir de 2017 para ambos os responsáveis dos candidatos. Existe uma redução na proporção de responsáveis com ensino superior devido a um aumento daqueles com até ensino fundamental completo. Essa mudança aponta para uma democratização do perfil de candidatos que se aproxima da distribuição da população, apesar de continuar mais restrito. Por outro lado, mesmo após adoção de cotas, a proporção de estudantes cujas mães possuem ensino superior completo é maior do que 50%. O mesmo comportamento observado para as mães é visto para os pais com a diferença já mencionada de que em média as mães são mais escolarizadas do que os pais.

Figura 5 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por escolaridade do responsável e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

A - Escolaridade da Mãe



B - Escolaridade do Pai

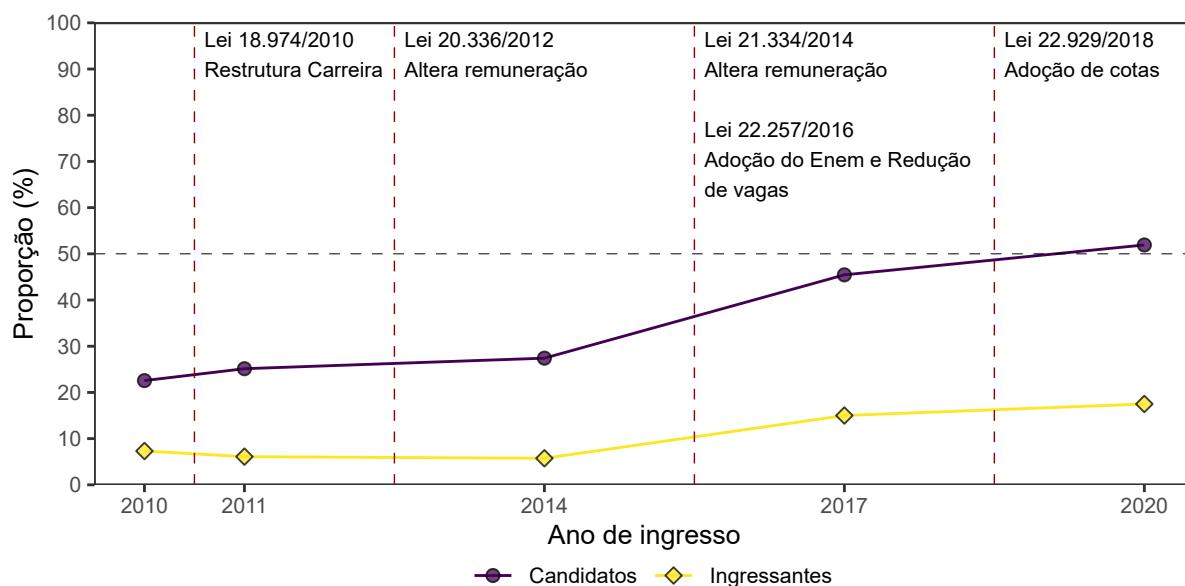


Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

A realização de atividade remunerada entre candidatos a um curso de graduação está correlacionada negativamente com o nível socioeconômico e com o *background* escolar. Além

disso, um candidato que trabalha em atividade remunerada possui menos tempo para se dedicar aos estudos e preparação para o vestibular. Por esses motivos, era esperado que a proporção de ingressantes que trabalhavam em atividade remunerada fosse menor do que a de candidatos. O aumento na proporção de candidatos que trabalhavam entre 2014 e 2017 pode ser explicado pelos mesmos motivos da mudança no perfil etário dos candidatos. Entretanto, ao contrário da idade, após a adoção de reserva de vagas não é observada mudança na proporção de ingressantes que trabalhavam em atividade remunerada. A reserva de vagas permitiu que pessoas com menor nível socioeconômico ingressassem no curso, mas ainda é necessário que eles tenham tempo para se dedicarem à preparação para o vestibular.

Figura 6 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap que trabalhavam em atividade remunerada por ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

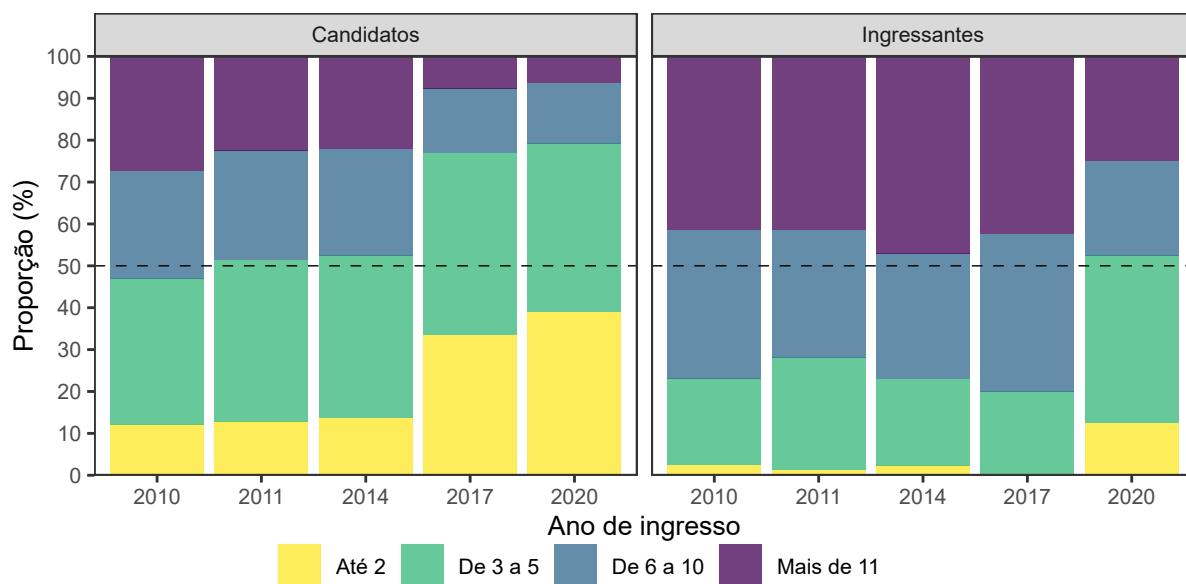


Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

Durante a análise da dependência administrativa em que os candidatos estudaram no ensino médio, foi afirmado que as melhorias na carreira não tornaram o perfil mais elitizado, pois este já é muito excludente desde o início. Essa afirmação fica ainda mais evidente quando se olha para a renda familiar dos candidatos. Em 2010, antes da reestruturação da carreira, mais da metade dos candidatos tinha renda familiar maior que 6 salários-mínimos e, aproximadamente, 70% possuía renda maior que 11 salários. Essa proporção permanece praticamente constante até 2014. Somente após a adoção do Enem é que é observada uma mudança com aumento expressivo dos candidatos com até 2 salários-mínimos de renda familiar. Em 2020, os candidatos

que possuem renda familiar de até 5 salários-mínimos são maioria. Esse grupo não tinha ultrapassado 30% em nenhum ano até 2020.

Figura 7 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por faixa de renda familiar em salários-mínimos e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

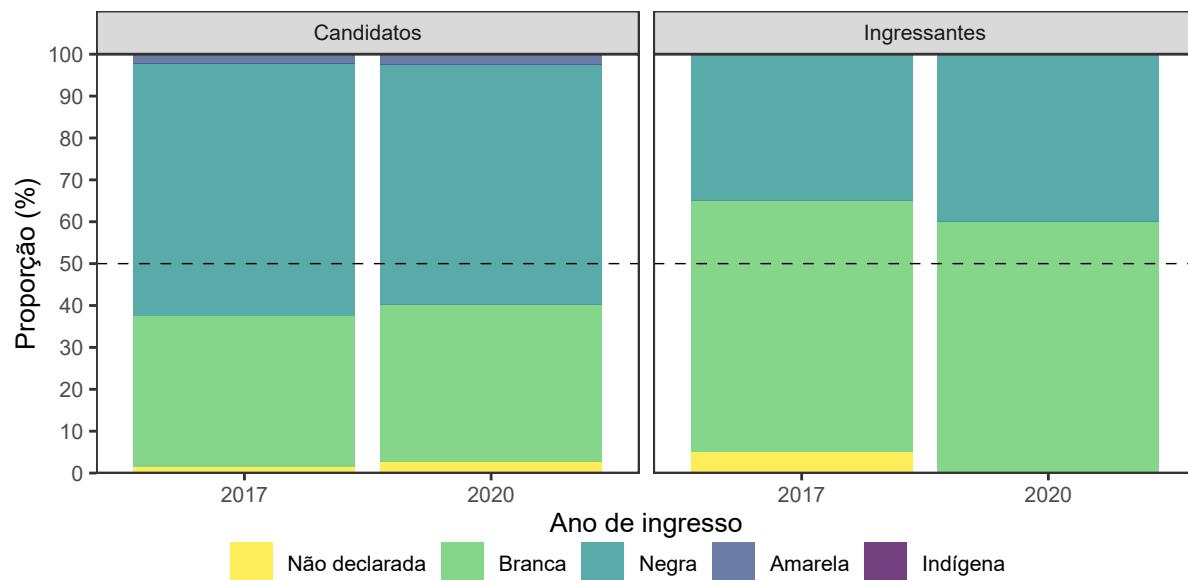


Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

O ano de inclusão da variável raça/cor no questionário socioeconômico não permite analisar a variação no perfil dos candidatos com adoção do Enem em 2017. Em relação ao período após adoção do Enem observa-se uma diferença nos perfis de candidatos e ingressantes. Enquanto pessoas autodeclaradas negras representam a maioria entre candidatos, os ingressantes são compostos em sua maioria por pessoas autodeclaradas brancas. A adoção de reserva de vagas não parece ter alterado significativamente a proporção de ingressantes pretos e pardos, apesar de 20% das vagas serem reservadas para pessoas autodeclaradas negras. Uma das explicações para a ausência de variação é que o percentual de ingressantes já era superior ao valor da reserva. O desenho da ação afirmativa altera o seu resultado: além da quantidade de vagas, as regras de implementação dessa reserva também podem limitar sua efetividade.

Outra hipótese para pequena mudança após a reserva de vagas está com a comparação da variável entre os anos. A adoção de cotas vinculadas à autodeclaração de cor/raça foi acompanhada da instituição de processo de heteroidentificação. A previsão desse processo pode ter alterado a forma como os candidatos se autodeclararam tornando a comparação entre os dois anos mais complexa.

Figura 8 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por raça/cor autodeclarada e ano de ingresso no curso - 2017 e 2020

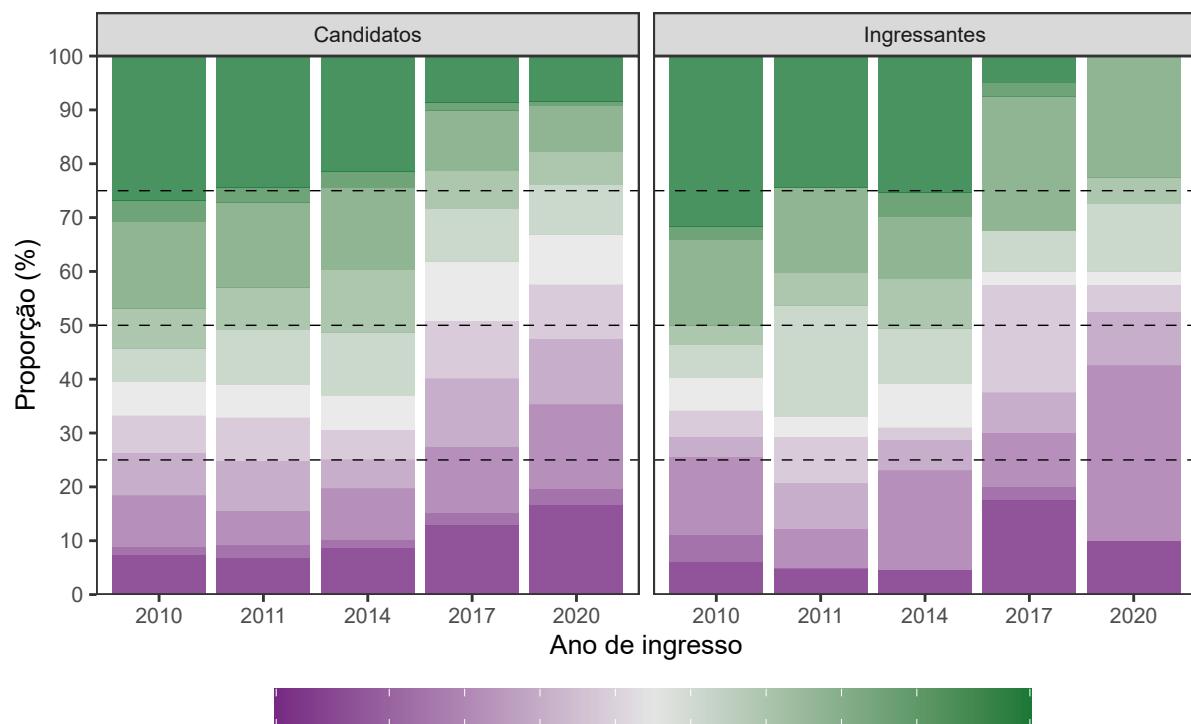


Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

5.3. Os perfis de candidatos e ingressantes do Csap

O uso de um método para delimitação dos perfis com base na correlação existente nos dados permite identificar se as variações observadas nas variáveis estão ligadas. Foram delimitados dois perfis extremos. De forma resumida, o primeiro perfil é mais velho, residente na grande Belo Horizonte e com menor nível socioeconômico, enquanto o segundo perfil é mais novo, residente na capital com maior nível socioeconômico. Tanto a delimitação dos perfis quanto a análise dos graus de pertinência a esses dois perfis ao longo das edições reforçam as tendências descritas na seção anterior. No período analisado é observada uma interiorização e envelhecimento dos candidatos com aumento da proporção de candidatos e, em menor medida, de ingressantes oriundos de níveis socioeconômicos mais baixos.

Figura 9 – Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por grau de pertencimento aos perfis extremos estimados pelo método GoM - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



PERFIL EXTREMO K1	PERFIL EXTREMO K2
Pessoas com 30 anos ou mais que residem na Grande Belo Horizonte, cursaram o ensino médio em escolas estaduais ou municipais e não dominam nenhuma língua estrangeira. Trabalham em atividade remunerada, a renda familiar é de até 2 salários-mínimos e os pais possuem no máximo o ensino fundamental completo.	Pessoas com 19 anos ou menos que residem em Belo Horizonte, cursaram o ensino médio em escolas privadas ou federais e dominam pelo menos uma língua estrangeira. Não trabalham em atividade remunerada, a renda familiar é maior que 6 salários-mínimos, a mãe possui ensino superior e o pai pelo menos o médio completo.

Fonte: elaboração própria com dados dos Questionários Socioeconômicos Csap 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

O gráfico mostra que, tanto entre os candidatos quanto entre os ingressantes, há uma tendência de redução da proporção de candidatos que se aproximam do perfil extremo K2, mais jovens, residentes em Belo Horizonte, com pais mais escolarizados e condições mais favoráveis de educação e renda para acessar o ensino superior. Principalmente entre os candidatos, há uma tendência de aumento da proporção de pessoas próximas ao perfil extremo K1, mais velhos, residentes na Grande Belo Horizonte e com condições de educação e renda menos favoráveis ao

acesso ao ensino superior. O aumento dos ingressantes com esse perfil ocorre apenas em 2017, enquanto para os candidatos já é identificado aumento da proporção desse perfil em 2014.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou a trajetória do perfil de candidatos e ingressantes do Csap entre 2010 e 2020. O consenso da literatura sobre as desigualdades na composição do serviço público e no acesso ao ensino superior no Brasil permitiram formular e avaliar um conjunto de hipóteses sobre o caso analisado. Primeiro, combinando curso superior gratuito, com direito à bolsa mensal durante todo o período e alta qualidade, de um lado, e, de outro, acesso a uma carreira de alto prestígio e, comparativamente, alta remuneração no Executivo estadual, seria de se esperar um perfil de recrutamento e ingressantes elitista e excludente. E, de fato, é o que se observa durante a maior parte do período analisado: candidatos e ingressantes eram, em vasta maioria jovens recém-formados, oriundos de estratos sociais mais altos de escolaridade e renda, de escolas privadas ou federais, moradores da capital ou da região metropolitana de Belo Horizonte.

Segundo, ao contrário do que se poderia a princípio esperar, as modificações na carreira, em termos de atratividade (remuneração, progressão etc.) não foram acompanhadas de mudanças significativas no perfil dos candidatos e dos ingressantes. Uma hipótese (que carece de investigação) para este resultado é a de que estas modificações não alcançam o conhecimento mais amplo dos possíveis candidatos, para além de uma imagem mais genérica de uma carreira estável e bem remunerada. Outra possibilidade é a de que, como o perfil de candidatos já era muito elitizado, estas mudanças quanto às expectativas sobre a carreira não chegavam a alterar ainda mais a composição de candidatos e ingressantes.

Terceiro, conforme hipótese aventada na literatura, a mudança para o Enem como instrumento de seleção teve, aparentemente, efeito relevante sobre o perfil de candidatos, mas não dos ingressantes. Ao se reduzirem os custos financeiros, de deslocamento e de preparação para a candidatura, diversificaram-se as características dos candidatos, mas a manutenção dos critérios estritamente competitivos de acesso fez com que se mantivesse a vantagem dos grupos socioeconômicos mais bem posicionados e o caráter excludente da seleção.

Quarto, foi apenas com a combinação Enem – ações afirmativas que se registrou uma mudança significativa na origem social dos ingressantes: comparativamente à situação anterior, se tornaram mais velhos, com menor nível socioeconômico, menos concentrados na região metropolitana e com menor proporção de egressos da rede privada de ensino. Isto mostra, por um lado, a resiliência dos intrincados mecanismos que sustentam as desigualdades no acesso às posições mais elevadas de status sócio-ocupacional, bem como sua transmissão intergeracional.

Por outro lado, mostra a importância e a efetividade das ações afirmativas na democratização desse acesso. Para o caso em tela, este ponto é particularmente importante, pois trata-se também de tornar mais diverso e plural um estrato estratégico da burocracia estatal, o que pode contribuir para tornar o Estado mais sensível ao tema da equidade e menos míope às demandas e necessidades dos setores historicamente excluídos da população, na medida em que um Estado mais plural e inclusivo tende a ser não apenas mais legítimo, mas também mais eficaz.

Mais além, o trabalho representa uma contribuição teórica para a literatura no sentido da democratização do acesso tanto ao ensino superior quanto ao serviço público. Dessa forma, evidencia a importância das ações afirmativas para a democratização do acesso ao ensino superior no Brasil, indo de encontro à tendência observada nas últimas décadas em outros estudos. Em relação ao serviço público, observou-se que a adoção de ações afirmativas não ocorre de forma homogênea, com aplicações e resultados que variam de caso a caso. Nesse sentido, o estudo oferece uma perspectiva sobre alternativas para um acesso mais igualitário às carreiras, olhando para o caso concreto da carreira de EPPGG.

O artigo contribui ainda para iluminar as complexas relações entre mudanças nas carreiras, regras de seleção e desigualdade às posições de prestígio. Os dados evidenciam que não necessariamente as mudanças institucionais que democratizam o processo seletivo têm o mesmo efeito sobre o acesso à carreira; que tampouco mudanças que reduzem o peso de uma dimensão da desigualdade sobre o acesso, terão a capacidade de alterar outras dimensões com a mesma efetividade; que os mecanismos pelos quais melhorias objetivas nas carreiras públicas se traduzem em ampliação de seu prestígio e em aumento da competição por elas são, ao que tudo indica, indiretos e mediados, entre outros fatores, pela assimetria de informação sobre sua atratividade.

Finalmente, há que se considerar os limites do trabalho. Conforme se afirmou anteriormente, a abordagem descritiva utilizada não permite fazer inferências causais mais fortes, ainda que a consistência global entre as hipóteses levantadas e os resultados encontrados tornem as afirmações feitas bastante plausíveis. Há também que se ter alguma cautela com o perfil de ingressantes, já que seu número reduzido em cada ano o torna bastante vulnerável a flutuações episódicas. Em último lugar fica a lacuna parcial da análise sob o ponto de vista racial, já que a informação só estava disponível para os últimos dois anos analisados. Assim, foi possível inferir que as ações afirmativas tiveram efeito importante sobre o perfil de ingressantes, mas pouco se pode dizer sobre a trajetória anterior do Csap.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, M. A.; SOUZA, L. G. de; GOMES, A. P. S. Gestores do Governo de Minas Gerais: um retrato, novos desafios para a administração pública. *EnAPG*, v. 2019, 2019.
- CARVALHAES, F.; RIBEIRO, C. A. C. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. *Tempo Social*, v.31, n.1, p.195-233, 2019. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.135035>
- CRUZ, R. M. S. G.; WANDERLEY, C. B. Evasão no setor público: estudo de caso da carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental no estado de Minas Gerais. *Revista do Serviço Público*, v. 71, n. 3, p. 434-475, 29 set. 2020. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3951>
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. *Projeto pedagógico 2021*: Curso de Graduação em Administração Pública. Belo Horizonte, 2022.
- OCDE. *Education at a Glance 2021*: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris, 2021. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en.html>. Acesso em: 26 set. 2025
- OLIVEIRA, K. P.; CKAGNAZAROFF, I. B.; DA SILVEIRA, M. C. A carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental de Minas Gerais e os desafios de retenção: análise comparativa de 2009 e 2019. *Revista do Serviço Público*, v. 71, n. 4, p. 987-1022, 24 dez. 2020. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i4.4012>
- OSÓRIO, R. G. *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil*. Brasília: OIT, 2006.
- SENKEVICS, A. S. A expansão recente do ensino superior: cinco tendências de 1991 a 2020. *Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais*, v. 3, n. 4, p. 48-48, 22 abr. 2021. <https://doi.org/10.24109/27635139.ceppe.v3i4.4892>
- SENKEVICS, A. S.; CARVALHO, M. P. Novas e velhas barreiras à escolarização da juventude. *Estudos Avançados* 34 (00), 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.020>
- SENKEVICS, A. S.; MELLO, U. M. O perfil discente das universidades federais mudou pós-lei de cotas? *Cadernos de Pesquisa*. v.49, n.172, p.184-208, abr./jun. 2019. <https://doi.org/10.1590/198053145980>
- SENKEVICS, A. S.; MELLO, U. M. Balanço dos dez anos da política federal de cotas na educação superior (Lei no 12.711/2012). *Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais*, v. 6, 29 abr. 2022. <https://doi.org/10.24109/9786558010531.ceppe.v6.5384>
- SILVA, T. D.; LOPEZ, F. *Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)*. Brasília: Ipea, jul. 2021. (Nota Técnica Diest, n. 49). Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10673>> . Acesso em: 26 set. 2025.
- SILVA, T. D. Ações afirmativas nos estados brasileiros: o caso da reserva de vagas para população negra em concursos públicos. In: PALOTTI, P.; LICIO, E. C.; GOMES, S.; SEGATTO, C. I; DA SILVA, A. L. N. *E os Estados? Federalismo, relações intergovernamentais e políticas públicas no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Ipea. 2023a. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12003>> . Acesso em: 26 set. 2025.
- SILVA, T. D. Ingressantes no executivo civil federal: Uma análise no contexto da lei de cotas no serviço público. In: LOPES, F. G.; CARDOSO JR, J. C. *Trajetórias da burocracia na nova república: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Rio de Janeiro: Ipea. 2023b. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11743>> . Acesso em: 26 set. 2025.
- RODRIGUES, M. I. A.; OLIVEIRA, K. P. O curso de Administração Pública e a Carreira de EPPGG. In: AMORIM, M.A.; RODRIGUES, M. I. A.; SOUZA, L. G. (Org.). *Histórias de gestores governamentais: formação e experiência profissional de egressos do Curso de Administração Pública (Csap) da Fundação João Pinheiro (FJP)*. 1. ed. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/3573>> . Acesso em: 26 set. 2025.

Bruno Lazzarotti Diniz Costa

 <https://orcid.org/0000-0001-5972-4175>

Doutor em Sociologia e Política pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pesquisador e professor da Fundação João Pinheiro (FJP).

bruno.diniz@fjp.mg.gov.br

Thiago Zordan Malaguth

 <https://orcid.org/0000-0002-6489-6446>

Mestre em demografia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

thiagomalaguth@gmail.com

Anna Clara Ferreira Mattos

 <https://orcid.org/0009-0004-5627-3654>

Graduanda em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro (FJP).

mattosanna2@gmail.com