

Nota Técnica nº 01/2023

Brasília - DF, 29 de agosto de 2023.

À Senhora ESTHER DWECK

Ministra de Estado de Gestão e Inovação em Serviços Públicos

Esplanada dos Ministérios, Bloco K, Brasília/DF, CEP 70.040-906

ASSUNTO: NOVO CERTAME PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ANALISTAS TÉCNICOS DE POLÍTICAS SOCIAIS 2023

1. A Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais (ANDEPS), associação civil sem fins lucrativos, representa a Carreira de Analista Técnico de Políticas Sociais (ATPS), regidos pela Lei 12.094/09, atuando nas áreas de saúde, previdência, assistência social, cultura, direitos humanos e cidadania, desenvolvimento agrário e outras matérias relacionadas às políticas sociais.
2. Em 2023, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais comemora 10 anos da posse da 1ª turma de servidores e servidoras em prol do fortalecimento das políticas sociais no Estado Brasileiro. Como consta no Projeto de Lei de sua criação, a Carreira foi criada em 2009, na esteira de um processo consistente de qualificação da força de trabalho no âmbito da atuação governamental, com o objetivo de implementar projetos e ações de crescente complexidade na área social, em consonância com o grau de prioridade conferido ao setor pelo governo federal.
3. O perfil de ingressantes na carreira foi objeto de estudo na pesquisa intitulada “*Trajetórias e práticas políticas no serviço público*”, realizada em 2013 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública e o Instituto de Ciências Políticas da Universidade de Brasília, que levantou informações sobre a trajetória profissional, práticas e atitudes políticas de servidores públicos, entre eles, os Analistas Técnicos de Políticas Sociais. O perfil qualificado, diverso e vocacionado dos ATPS foi demonstrado naquela ocasião. Dos 573 respondentes:
 - a. 67% eram mulheres;
 - b. 47,4% tinham entre 29 e 39 anos;

- c. 36% tinham concluído o mestrado ou doutorado;
 - d. 62% já haviam trabalhado no serviço público em diferentes níveis de gestão;
 - e. 56% já trabalhavam com políticas sociais;
 - f. 62% já haviam participado de algum canal institucional de participação social em políticas públicas, tais como, conferência, conselhos, audiências e consultas públicas, orçamento participativo, PPA participativo, plano diretor participativo e outros.
 - g. 52% elegeram a criatividade e propensão à inovação e à mudança como características preponderantes para um bom desempenho na carreira.
4. O sucesso da estratégia de recrutamento aplicada no primeiro concurso para membros da carreira, disposto no Edital ESAF nº 35, de 23 de agosto de 2012, publicado no DOU de 27/08/2012, foi analisado em outras pesquisas, como a dissertação de mestrado da pesquisadora Daniela Damiani Ferreira, intitulada “*Ativismo institucional no governo federal: as práticas dos analistas técnicos de políticas sociais*”, publicada pelo Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do ABC paulista em 2016. Nesta publicação, a autora justifica a escolha pelas entrevistas com os Analistas Técnicos de Políticas Sociais devido à identificação de dados que refletiam *indícios de que os profissionais dessa carreira possuíam um alto grau de engajamento político e social*. A pesquisa discute os impactos do ativismo institucional na implementação de políticas públicas e, entre os seus achados, identifica diversas práticas ativistas realizadas pelos ATPS, confirmando que se trata de um grupo altamente engajado e militante. A autora destaca ainda que *o ativismo institucional diz respeito à trajetória individual dos burocratas que as praticam e que o perfil dos burocratas ativistas analisados está relacionado a valores progressistas usualmente associados à esquerda* (FERREIRA, 2016).
5. Em outro estudo, desta vez a tese de doutorado de Carine Bastos Sousa, intitulada “*Análise do processo de implementação da carreira de analista técnico de políticas sociais no governo federal à luz dos subsistemas de gestão de recursos humanos*” e publicada pela Universidade de São Paulo (USP) em 2020, a autora descreve historicamente a etapa de recrutamento e seleção na carreira de ATPS. O estudo aponta os esforços do então Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão (MPOG), na figura da ministra Miriam Belchior, no sentido de construir uma estratégia centralizada de recrutamento com o objetivo de selecionar *atores envolvidos e vocacionados ao campo das políticas sociais, interessados em atuar na gestão destas*, e compara tal

estratégia com a aplicada em 2016 pelo Ministério da Saúde (MS) para recrutamento de ATPS. A autora apresenta uma análise minuciosa dos dois certames e conclui que *o MPOG conseguiu atender, de maneira satisfatória, a demanda de pessoal existente para a área de gestão social no Estado ao desenhar um edital, uma prova e um perfil de pessoal que correspondem às necessidades dos Ministérios*. Destaca, entretanto, que existem *déficits de implementação na carreira devido ao não cumprimento de algumas etapas de implementação sugeridas na literatura, como:*

- a. *A não existência de uma única organização implementadora;*
 - b. *A falta de consenso entre os atores implementadores quanto aos objetivos esperados da carreira;*
 - c. *A má rede de comunicação e coordenação estabelecida entre os elementos e os atores implementadores da carreira; e*
 - d. *A ausência de atores implementadores em posição de comando (SOUSA, 2020).*
6. Nesse diapasão, visando promover a qualificação da gestão de políticas sociais no Estado Brasileiro é crucial garantir o ingresso qualificado de novos servidores dessa carreira. Segundo análise comparativa do Edital ESAF no 35, de 23 de agosto de 2012, publicado no DOU de 27/08/2012 e do Edital IDECAN nº 7, de 25/11/2016, publicado no Diário Oficial da União Nº 227, seção 3, de 28/11/2016, os dois únicos certames já realizados para seleção de novos(as) analistas, nota-se:
- a. **Dos conhecimentos básicos:**
 - i. **No primeiro certame**, destaca-se o rol de conhecimentos nas disciplinas de **Economia Brasileira Contemporânea e Realidade Brasileira**, que somadas ao **aprofundamento dado às disciplinas de Políticas Públicas e Direito Público**, possivelmente foram responsáveis por priorizar aqueles candidatos que tinham mais conhecimento das reais necessidades sociais da população brasileira. Ainda, sendo esta a base de conhecimento para a carreira, observa-se que o primeiro certame teve uma predileção aos candidatos com melhor capacidade analítica da realidade e capacidade de atuação interdisciplinar e de forma conjunta ao solicitar conhecimentos básicos focados em direitos sociais e nas políticas de seguridade e proteção social. Esta característica do certame, possivelmente, foi responsável por selecionar candidatos mais dialógicos, com maior capacidade de realizar conexões entre as diversas políticas

sociais, para desenvolver soluções mais qualificadas e transversais a problemas complexos.

- ii. **No segundo certame**, as provas de conhecimentos básicos foram focalizadas para selecionar profissionais para atuação na área de políticas de saúde, por consequência as matérias básicas se restringiam à saúde pública e direito administrativo. Não foi requerido dos candidatos noções gerais de políticas sociais colocadas na matéria de “Realidade Brasileira” do primeiro certame. É possível inferir que a focalização da prova para área de saúde pública feita pelo Ministério da Saúde, com a intenção de lotação de servidores somente em Distritos Sanitários Especiais Indígenas, modificou o perfil dos ATPS selecionados, uma vez que eles não foram testados com relação aos conhecimentos em políticas sociais, apenas na área da saúde.
- b. **Dos conhecimentos específicos:** o segundo certame foi realizado pelo Ministério da Saúde para preenchimento de vagas na saúde indígena e não pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão à época. O conteúdo presente no edital de 2012 solicitou um maior aprofundamento dos conhecimentos em legislação, gestão e políticas de saúde do que o do edital de 2016, mesmo para a área da saúde. Uma pequena parte da legislação cobrada como conhecimento específico do edital de 2012 foi colocada como conhecimento geral no edital de 2016 e isso tirou o maior peso para essa área considerada crucial na gestão das políticas de saúde. Essa medida tornou ainda mais prejudicada a seleção de candidatos e candidatas.
- c. **Das provas discursivas:**
 - i. De acordo com análise comparativa dos dois editais, destaca-se grande diferença de estrutura nas provas discursivas. No certame de 2012, a prova discursiva consistiu em uma redação, sobre algum tema abordado nas disciplinas de Conhecimento Geral, e uma questão problema, que versou sobre as disciplinas constantes em Conhecimentos Específicos.
 - ii. Por sua vez, a prova discursiva do edital de 2016 foi apenas um estudo de caso referente às disciplinas de Conhecimentos Específicos, basicamente sobre saúde indígena. Se a Carreira foi pensada para gestão em políticas sociais, resta prejudicada a seleção de candidatos capazes de atuar em

outras áreas como educação, previdência ou desenvolvimento social, por exemplo.

- iii. Observa-se também diferenças na organização dos editais e consequente peso dado à prova discursiva, além do aprofundamento dos conteúdos exigidos aos candidatos. Em 2012, para realizar a prova discursiva, o candidato teria que ser aprovado na prova objetiva dentro de um determinado número de vagas, sendo que as provas foram aplicadas em dias diferentes, com pesos distintos, tendo um caráter eliminatório e classificatório. Já no edital de 2016, a prova discursiva foi aplicada juntamente com a prova objetiva, de forma eliminatória e classificatória, somando-se as notas para apresentação do resultado. Em outras palavras, o segundo certame foi menos rigoroso na seleção de novos servidores enquanto o certame de 2012 exigiu um aprofundamento do candidato tanto sobre as disciplinas de Conhecimentos Gerais quanto sobre o conteúdo específico de cada área, priorizando assim um perfil mais qualificado sobre políticas de sociais, de forma ampla, com capacidade de diagnosticar e buscar soluções para problemas complexos e intersetoriais.

7. O terceiro certame da carreira, anunciado pela Ministra Esther Dweck no último dia 18 de julho de 2023, é estratégico no sentido de promover a valorização das políticas sociais, mas se, e somente se, garantir um processo seletivo qualificado. Para tal, destaca-se veementemente que sejam observados:

- a. A manutenção das características do primeiro edital, no sentido de trazer um rol de conteúdos capazes de selecionar um perfil especializado na área de políticas sociais, com foco na transversalidade (por exemplo, inclusão, raça, gênero, diversidade, direitos humanos), sem divisão temática (por exemplo, saúde, educação, previdência), com centralização ou coordenação dos esforços de recrutamento e seleção no MGI e não nos órgãos setoriais;
- b. A atualização dos conteúdos contendo inovações em políticas sociais, tendo em vista a modernização da Administração Pública nos últimos 10 anos, a saber:
 - i. **Noções Gerais de TICs e análise de dados aplicados às políticas sociais:** Intuição por trás da análise de probabilidade e estatística; como resumir e descrever dados; compreensão básica de métodos de avaliação

de programas sociais; como apresentar resultados de forma convincente e verdadeira (*data storytelling*); habilidades e ferramentas para análise de dados em políticas sociais;

- ii. **Avaliação de Políticas e Programas Sociais e Políticas Públicas Baseadas em Evidências:** Análise Ex Ante; Avaliação Ex Post; Avaliação de impacto; Avaliação de Impacto e de Resultado Regulatório; Avaliação aleatorizada; Teoria da Mudança; Tamanho amostral e poder estatístico; Medição; Aspectos operacionais; Desenho; Indicadores Sociais; Produção e uso de evidências em Políticas Sociais; Política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Decreto 9203/2017);
- iii. **Aspectos gerais sobre Inovação no setor público aplicado à gestão de políticas sociais:** transformação governamental como indutor do desenvolvimento social; modernização da administração pública; ciência comportamental aplicada às políticas públicas; liderança inclusiva no setor público; metodologias ágeis; planejamento estratégico adaptativo; comunicação organizacional; design sistêmico; a inovação e tecnologia na gestão pública, como inteligência artificial, big data, blockchain e internet das coisas; a capacidade da gestão pública de lidar com crises e situações de emergência, como desastres naturais, epidemias e conflitos sociais;
- iv. **Assédio moral e institucional;** Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal - *Guia Lilás*; segurança psicológica e confiança criativa no ambiente de trabalho;
- v. **Questão discursiva focada em “situação problema” a ser solucionado com formulação de política ou programa social,** contendo várias camadas de complexidade a serem abordadas, tais como, arcabouço jurídico, contexto institucional, mecanismos de participação social a serem acionados, aspectos sobre a comunicação da iniciativa, inclusão, diversidade, equidade de raça e gênero e aspectos de transversalidade focados na temática. De acordo com a pesquisa realizada por Dahis, et al, 2020, foi demonstrado que etapas no recrutamento que simulam a prática no exercício da função é elemento preditor de produtividade futura do burocrata;

- c. Atualmente, a carreira conta com um quantitativo de 749 membros ativos, de acordo com dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos. Desses, 66% são do gênero feminino e 29,1% são pessoas negras. Em 2014, 12% dos servidores e servidoras ocupavam cargos comissionados. Em 2023, soma-se 38%. O número de ATPS com mestrado e doutorado aumentou 129% e 433%, respectivamente na série histórica de 2014 a 2023. De acordo com levantamento feito em março de 2023, os ATPS estão distribuídos em no mínimo 45 órgãos da Administração Pública Federal. O número de órgãos de lotação aumenta caso se contabilize estados e municípios. **Entretanto, o esforço do recrutamento qualificado, selecionando servidores e servidoras vocacionadas, torna-se infrutífero sem a devida retenção dos servidores na carreira:** de acordo com dados do SIAPE, foi verificada evasão de 9% de ATPS ao longo dos anos (medida calculada a partir da diferença de servidores no ano que a carreira teve o maior número de membros ativos - 2015 - e a quantidade atual de servidores, em proporção).
8. A falta de gestão concentrada e coordenada da carreira junto ao MGI, que garanta a **transversalidade** dos ATPS, impõe obstáculos à efetivação dos objetivos previstos na lei de criação da carreira e dificulta a movimentação nos diferentes órgãos setoriais, com prejuízos ao próprio caráter transversal que impacta na efetividade das políticas sociais. Ademais, a falta de incentivos relativos à qualificação, como a **Retribuição por Titulação**, desestimula investimentos para o aprimoramento contínuo entre os servidores da carreira e favorece a evasão para carreiras melhores estruturadas, com reconhecimento pecuniário das iniciativas de qualificação stricto sensu.
9. Tendo em vista esse contexto, a ANDEPS se coloca à disposição para esclarecer as questões ora apresentadas e no espírito de retomada do diálogo entre as carreiras do serviço público e o Governo Federal, solicitamos à V.Exa, dentro da sua disponibilidade, **a possibilidade de agenda para apresentarmos propostas de solução às situações abordadas no item 8, no sentido de valorização e fortalecimento da Carreira como um todo.**
10. Para contato, estamos à disposição nos e-mails: juridico.andeps@gmail.com e telefone (61)98196-7796 do consultor Fabio Lima; daniela.rego@mdh.gov.br e telefone (61)991761709 representante da coordenação de estudos Daniela Fortunato Rêgo; e

associação.andeps@gmail.com para contato com a coordenação institucional da associação.

Atenciosamente,

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA
COORDENAÇÃO INSTITUCIONAL

REFERÊNCIAS:

1. PIRES, Roberto Rocha Coelho e ABERS, Rebecca Neaera (coord.). Trajetórias e Práticas Políticas no Serviço Público. Relatório de Pesquisa. Brasília: IPEA, UnB e ENAP, 2013.
2. FERREIRA, Daniela Damiatí. Ativismo Institucional no Governo Federal: as Práticas dos Analistas Técnicos de Políticas Sociais. Daniela Damiatí Ferreira – São Bernardo do Campo, SP: Universidade Federal do ABC, 2016.
3. SOUSA, Carine Bastos. Análise do processo de implementação da carreira de Analista técnico de políticas sociais no governo federal à luz dos subsistemas de gestão de recursos humanos. 2020. Dissertação (Mestrado em Análise de Políticas Públicas) - Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidad de São Paulo, São Paulo, 2020.
4. DAHIS, Ricardo, SCHIAVON, Laura, e SCOT, Thiago. Selecting top bureaucrats: Admission exams and performance in brazil. The Review of Economics and Statistics, 2020.