

GESTORES DE MINAS GERAIS: RETRATO E DESAFIOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA¹

Marina Alves Amorim

Letícia Godinho

Ana Paula Salej

Resumo

O artigo apresenta um retrato, datado de 2016, dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) egressos do Curso de Administração Pública (Csap) da Escola de Governo (EG) da Fundação João Pinheiro (FJP). Foi realizada uma pesquisa exploratória, com análise quantitativa, baseada na estatística descritiva dos dados sobre o perfil dos egressos do Csap/ FJP, bem como sua trajetória; e uma análise qualitativa, a partir de entrevistas de história oral temática. Além de procurar identificar quem são eles, objetivou-se evidenciar como o processo de estruturação dessa carreira levou, por um lado, a uma menor evasão do curso de formação, à posse de um maior número de graduados no Estado e a uma menor evasão da própria carreira; e, por outro lado, à mudança do perfil do estudante e do egresso, que se tornou mais elitizado. Surge, então, um novo desafio para a administração pública, ora enfrentado com o estabelecimento de política de ação afirmativa com recorte socioeconômico e étnico-racial.

Palavras-chave: Escolha da carreira. Administração Pública. Ações afirmativas.

Abstract

This article presents a portrait in 2016 of the specialists in public policy and government management (EPPGG) that graduated in the Public Administration course (CSAP) of the School of Government (EG) of Fundação João Pinheiro (FJP). Exploratory research was conducted, with a quantitative analysis based on descriptive statistics of the data, aiming to understand who the graduates of Csap/FJP are, as well as their trajectories; and a qualitative analysis, in which thematic oral history interviews were conducted. In addition to trying to identify who they are, the objective was to show how the process of structuring the career of EPPGG led, on the one hand, to a lower dropout of the training course, to the entry of a greater number of graduates in the government and a lower evasion of their career. On the other hand, how it changed the profile of the course' student and egress, which became more elitised, putting

¹ Pesquisa desenvolvida com o financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (Fapemig) – Edital 01/2015.

a new challenge to the public administration. To cope with it, it was established affirmative action policy with a socioeconomic and ethnic-racial perspective.

Keywords: Career choice. Public Administration. Affirmative action.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito das reformas gerenciais, que tiveram lugar nas administrações públicas brasileiras a partir de 1990, eram numerosos os diagnósticos que associavam a crise do Estado, entre outros fatores, à ineficiência da burocracia estatal, de tal forma que o sucesso dos esforços reformistas dependeria da profissionalização dos servidores públicos (Ferrarezi; Zimbrão, 2005). Do ponto de vista do enfoque gerencial, então predominante, a implementação do modelo burocrático não teria propiciado a formação de uma burocracia governamental “estável e recrutada por critérios meritocráticos” (Ferrarezi; Zimbrão, 2005, p. 14). Seria necessária uma nova e mais arrojada arquitetura do funcionalismo estatal, composta por gestores aptos a administrar a crise enfrentada e a promover as mudanças institucionais necessárias, preparados para tomar decisões em contextos cada vez mais complexos e flexíveis, adaptados à diversidade de situações (Monteiro, 2013).

Uma nova conjuntura política se encontrava na origem dessas reformas do Estado, considerando que, na década de 1980, o Brasil encerrou um período de ditadura militar (1964-1985), passando por uma redemocratização. Tal transição, no fundo, é que impunha transformações consistentes na administração pública (Holanda, 2005), inclusive com a criação de carreiras, estruturadas para apoiar e garantir certa sequência administrativa a despeito da alternância de partidos no Governo e baseadas na profissionalização e no profissionalismo. As novas carreiras deveriam ir além desses pressupostos do modelo burocrático weberiano, incluindo elementos que valorizassem o desempenho e as competências necessárias à promoção da descentralização, característica do gerencialismo. Logo, além do desejo de racionalização do serviço público, as reformas visavam uma política de recursos humanos capaz de formar dirigentes públicos (Graef, 2010).

Dessa forma, no Brasil, emergiram algumas iniciativas no âmbito federal e dos estados, visando a profissionalização da gestão pública e a constituição de uma elite administrativa altamente qualificada, incumbida das funções de formulação, supervisão e avaliação de políticas públicas (Monteiro, 2013). Entre essas iniciativas, a criação da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho (EG) da Fundação João Pinheiro (FJP), em Minas Gerais, em 1992, é considerada um marco no país. Destacam-se a solidez da formação do gestor público no âmbito do Curso de Administração Pública (Csap²), um curso de graduação/bacharelado, e a

² Inicialmente, o curso foi denominado Curso Superior de Administração Pública. Posteriormente, passou a ser denominado Curso de Administração Pública. Todavia, a sigla, Csap, pela qual o curso é conhecido, permaneceu inalterada.

singularidade da forma de ingresso nesse curso, por meio de concurso público (Coutinho; Bernardo, 2010).

O Csap, reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) e regulamentado pelo estado de Minas Gerais em 1994, constitui uma referência nacional na área de administração pública (Rossi *et al.*, 2011). Sua oferta ocorre, regularmente, desde o primeiro semestre de 1994³– nesse ano, duas turmas ingressaram no curso. Entre 1995 e 2003, a cada ano, uma turma iniciou a graduação. A partir de 2004, a EG passou a receber duas turmas anualmente, uma por semestre, o que se estendeu até 2016. Em 2017, o curso voltou a contar com apenas uma turma por ano. Por um lado, o déficit fiscal que acometeu o estado e impediu a abertura de novos postos de trabalho não essenciais justificou essa mudança. Por outro, a necessidade de repor a mão de obra que evade da carreira ou se aposenta garantiu a oferta contínua, mesmo que reduzida.

O concurso público para provimento de cargos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) é aberto, anualmente, para indivíduos que tenham finalizado o ensino médio. A classificação no Enem dá acesso ao Csap. Para ser nomeado pelo governo de Minas Gerais, o estudante precisa concluir o curso no prazo e segundo condições pré-determinadas. Caso conclua o curso sem cumprir as prerrogativas necessárias, ele se torna bacharel em Administração Pública como os demais colegas, mas não pode ingressar na carreira de EPPGG. A evasão do curso, após o terceiro período, ou a evasão da carreira, para aqueles que concluem o Csap e são nomeados, mas deixam o Estado antes da conclusão do estágio probatório; implica em ressarcimento aos cofres públicos do investimento em formação realizado pelo Estado (FJP, 2018). O rendimento médio dos EPPGG em atividade, em 2016 – momento de coleta dos dados e considerando a remuneração após deduções –, equivalia a R\$ 12.230,45 por mês (FJP, 2017)⁴.

O objetivo mais amplo da formação oferecida pelo Csap é “contribuir para a maior efetividade da gestão governamental e de sua capacidade para contribuir para ampliar a capacidade do Estado para a criação de valor público para a sociedade” (FJP, 2022). De modo específico, o Csap visa: formar servidores para composição dos quadros do setor público mineiro; fortalecer

³ O Csap foi criado em 1986, antes mesmo da criação da EG, tendo a primeira turma ingressado em 1987. No entanto, foi somente a partir do segundo concurso que o curso passou a ser oferecido com regularidade.

⁴ Este corresponde a R\$ 20.901,35, após correção de valores pelo IGP-M/FGV (índice de correção no período: 1,70896020).

as competências na área de gestão governamental; e desenvolver pesquisas e projetos de extensão relacionados com as questões e problemas da administração pública (FJP, 2022).

Assim, cabe aos EPPGGs a formulação, avaliação e supervisão de políticas públicas, além do exercício de atividades relacionadas às áreas de planejamento e avaliação, administração financeira e orçamentária, contabilidade, modernização da gestão, racionalização de processos, gestão e tecnologia da informação, recursos logísticos, recursos materiais, recursos humanos e administração patrimonial (Rossi *et al.*, 2011).

O denominado “Choque de Gestão”, implementado em 2003 pelo governo de Minas Gerais (gestão Aécio Neves – 2003-2006), parece ter modificado aspectos importantes relacionados ao acesso e à respectiva carreira. A partir de 2004, as vagas anuais do curso passaram de 40 para 80; o cargo foi transformado de Administrador Público para EPPGG; e, sobretudo, seus egressos passaram a ocupar um papel estratégico no contexto das reformas gerenciais em andamento, sendo que todos eles passaram a ser lotados no quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (Seplag-MG), compondo o núcleo estratégico da gestão estadual⁵.

Este artigo apresenta um retrato dos EPPGGs egressos do Csap/EG/FJP que estavam na carreira no ano de 2016. Afinal, quem são eles? Além de propor uma resposta para a questão, objetivou-se evidenciar como o processo de estruturação da carreira de EPPGG levou a uma menor evasão do curso de formação, à posse de um maior número de graduados no governo de Minas Gerais e a uma menor evasão da própria carreira. Não obstante, levou à mudança do perfil do estudante e do egresso, que se tornou mais elitizado, colocando um novo desafio para a administração pública, ora enfrentado com o estabelecimento de política de ação afirmativa.

Para desenvolver esta pesquisa, utilizou-se a análise quantitativa exploratória, baseada na estatística descritiva dos dados, que busca conhecer quem são os egressos do Csap/ FJP. Quanto à obtenção dos dados, foi construído um banco com 57 variáveis sobre os estudantes do Csap e sobre os EPPGGs do governo de Minas Gerais. Na construção desse banco, foram considerados os dados oriundos das seguintes fontes: a) os Questionários Socioeconômicos (QSE) preenchidos pelos candidatos a uma vaga no Csap; b) o sistema acadêmico do Csap; c) do arquivo da EG; d) o Núcleo de Gestão da Carreira de EPPGG da Seplag-MG; e e) o Portal da

⁵ A Lei Estadual nº 15.304 estabeleceu a estrutura da carreira de EPPGG em substituição ao administrador público. Na ocasião, as atribuições da carreira também foram ampliadas, abrangendo as políticas públicas, para além da gestão governamental.

Transparência do estado de Minas Gerais. Tal banco de dados é o ponto de partida deste artigo: foi a sua exploração que tornou possível a descrição e a análise que serão apresentadas a seguir (FJP, 2017).

Além disso, o desenvolvimento da pesquisa contou com uma etapa qualitativa, em que foram realizadas entrevistas de história oral temática com 14 EPPGGs. Tal etapa buscou compreender, do ponto de vista dos sujeitos, o percurso formativo e profissional dos egressos do Csap⁶. Este artigo traz excertos das entrevistas realizadas, na medida em que ajudam na construção do argumento ora apresentado.

Já a análise é fruto do esforço de olhar para as informações descritas da perspectiva da sociologia da educação, que, dentro da denominada tradição disposicionalista (Pierre Bourdieu e Bernard Lahire)⁷, tem se esforçado para compreender sociologicamente ações individuais – tais como a escolha do curso superior ou da carreira –, como ações conformadas socialmente.

Quanto ao recorte temporal, importa mencionar que a pesquisa foi desenvolvida em contexto imediatamente anterior à aprovação da lei que permitiu a introdução das cotas socioeconômicas e raciais para o serviço público no estado de Minas Gerais – promovendo então a adoção dessas cotas para o acesso ao Csap. Além da adoção das cotas – com exceção da cota para pessoas com deficiência, que já existia –, foi introduzida a utilização do Enem e reduzido o número de vagas para ingresso, de 80 para 40, condições que provavelmente geraram uma alteração significativa desse retrato. Exatamente por esse motivo, o retrato de 2016 permanece relevante. Ele permite, por exemplo, que o cotejamento com resultados de pesquisas posteriores subsidie avaliações do resultado das modificações introduzidas.

2 ENTRE A MATRÍCULA E A CONCLUSÃO NO CURSO DE FORMAÇÃO E A POSSE E A PERMANÊNCIA NA CARREIRA

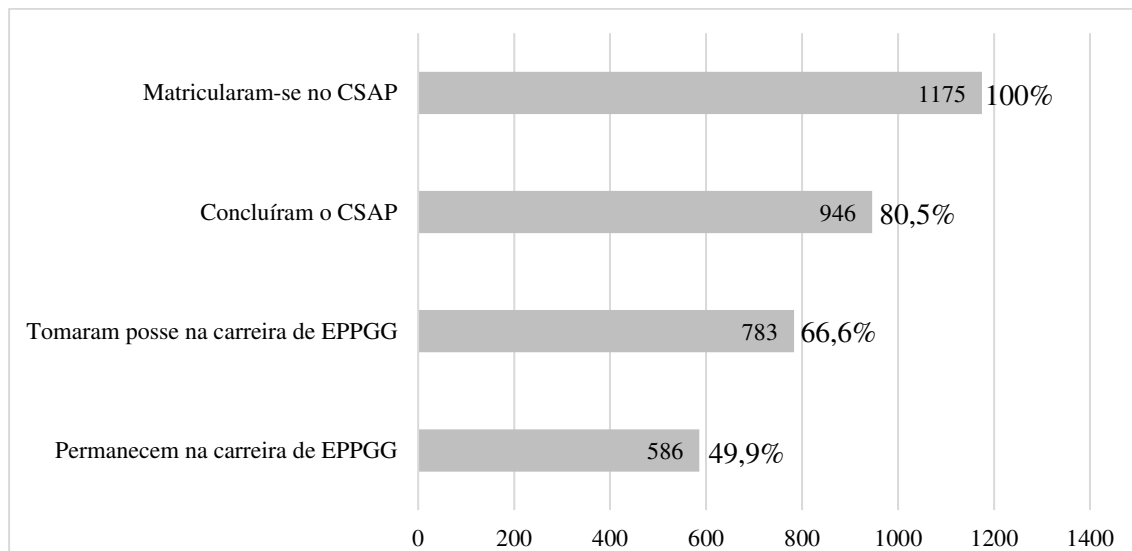
Ao longo da história do Csap, ou seja, desde 1987 até o segundo semestre de 2016 – momento de realização do levantamento dos dados e da construção do banco mencionado –, 1175 (100%) pessoas haviam se matriculado no Csap. Destas, 946, ou seja, 80,5% (-19,5%), o concluíram. Todavia, o número de pessoas que tomaram posse no estado é menor: 783, isto é, 66,6% (-

⁶ A elaboração do roteiro de entrevista e a sua gravação seguiram as normas técnicas apresentadas no manual de história oral do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea (CPDOC) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), elaborado por Alberti (1989).

⁷ A tradição disposicionalista, segundo o próprio Lahire (2004, p. 21), é aquela tradição sociológica que “tenta levar em consideração, na análise das práticas ou comportamentos sociais, o passado incorporado dos atores individuais”.

33,4%). E o número de pessoas que então permanecia na carreira de EPPGG era ainda menor, correspondendo a 586, ou 49,9% (-50,1%). O Gráfico 1 a seguir facilita a apresentação desses números.

Gráfico 1: Pessoas que se matricularam e concluíram o Csap e que tomaram posse e permanecem na carreira de EPPGG – 2016



Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

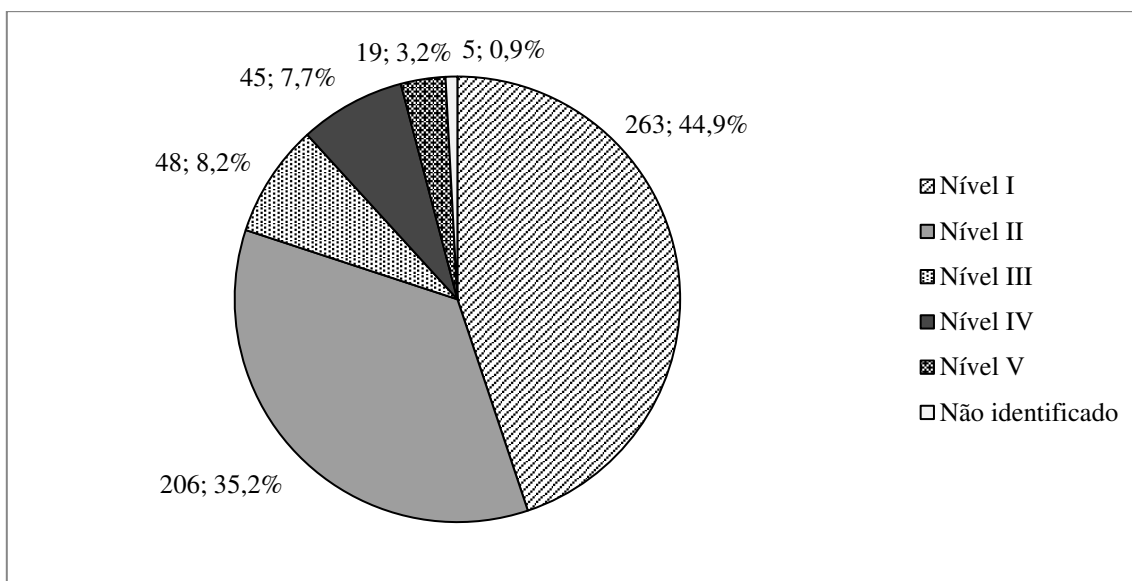
Elaboração própria.

A seguir, procura-se construir um retrato dos 586 EPPGGs egressos do Csap que, em 2016, estavam na carreira e compreender a sua evolução até 2016⁸.

A carreira de EPPGG, no estado de Minas Gerais, possui cinco níveis de promoção (I a V) e dez graus de progressão (A a J). Ao tomar posse, um sujeito ingressa no Nível I/Grau A. A posição mais alta na carreira, então, é a do Nível V/Grau J. Em 2016, dos 586 (100%) EPPGGs egressos do Csap em atividade: 263 (44,9%) estavam no Nível I; 206 (35,15%), no Nível II; 48 (8,2%), no Nível III; 45 (7,7%), no Nível IV; e 19 (3,2%), no Nível V; sendo que não foi identificado o posicionamento na carreira de 5 pessoas (0,85%). Essa distribuição dos EPPGGs em atividade, por posicionamento na carreira, também é apresentada pelo Gráfico 2.

⁸ É importante frisar que, em 2016, havia um pequeno grupo de EPPGGs na carreira (dez indivíduos), que ingressou no governo de Minas Gerais sem passar pelo Csap/EG/FJP, e não foram considerados na pesquisa. A maioria deles o fez via concurso público voltado para pessoas já formadas no ensino superior. Os demais eram antigos Especialistas em Orçamento e Finanças e Especialistas em Administração Pública. Esses dois grupos funcionais, juntos com o grupo de Administradores Públicos (egressos do Csap), deram origem à nova categoria de EPPGG, em 2004, com o advento da Lei Estadual nº 15.304/2004 (Minas Gerais, 2004).

Gráfico 2: Distribuição dos EPPGGs em atividade por posicionamento na carreira em números absolutos e percentuais – 2016



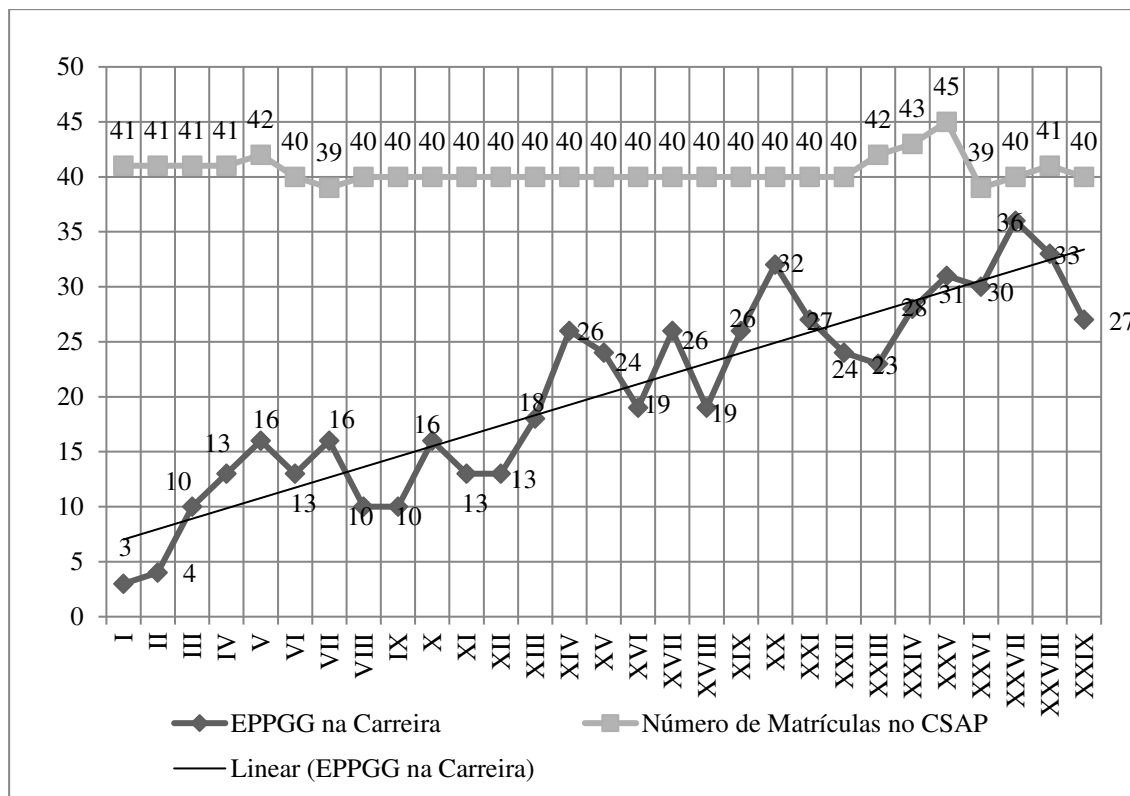
Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

Elaboração própria.

A maior concentração de EPPGGs nos primeiros níveis da carreira, o Nível I e o Nível II, aparentemente, está relacionada com uma menor adesão à carreira nas primeiras turmas do Csap e a uma maior adesão nas últimas turmas. Isso se refletiria na atual distribuição dos EPPGGs por posicionamento na carreira, considerando que o volume dos que ingressaram e permaneceram na carreira é significativamente maior no período mais recente do que em período anterior.

Ao identificarmos a turma de origem de cada um dos 586 EPPGGs egressos do Csap que estavam na carreira em 2016, observa-se um progressivo aumento no volume de egressos do curso que permanecem na carreira ao longo dos anos (Gráfico 3).

Gráfico 3: EPPGGs egressos do Csap na carreira e matrículas no Csap, por turma, em números absolutos – 2016



Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

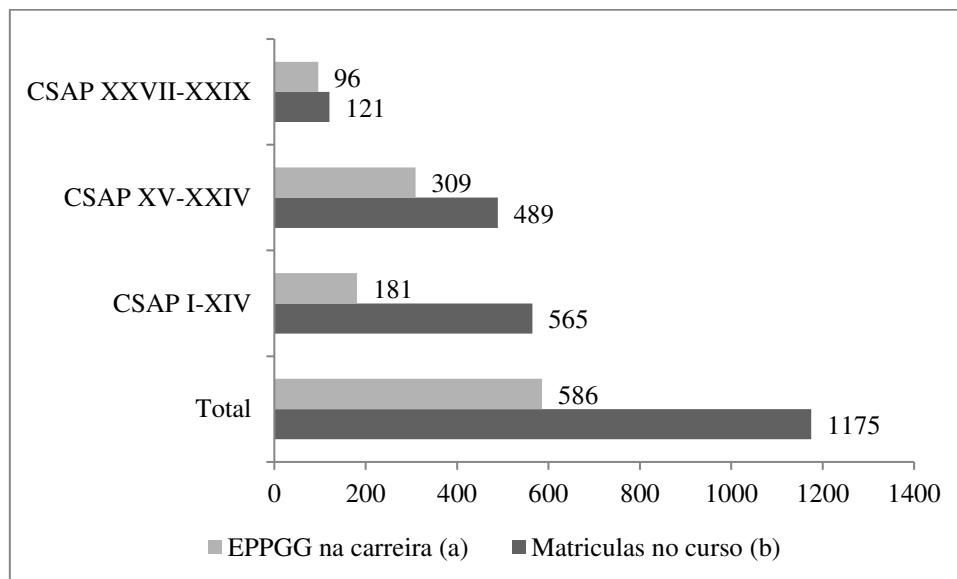
Elaboração própria.

Trabalhamos com a hipótese de que, à medida que a carreira de EPPGG foi se tornando mais bem estruturada, a adesão a ela foi aumentando, o que implica em menor evasão no âmbito do Csap, maior número de empossados no governo estadual e menor evasão da própria carreira. Nesse processo, destacamos a Lei Estadual nº 15.304, de 11 de agosto de 2004 (Minas Gerais, 2004) e a Lei Estadual nº 18.974, de 29 de junho de 2010 (Minas Gerais, 2010), como marcos. Não por acaso, considerando os dados de 2016, a turma XIV do Csap, cujo ingresso no curso coincide com o advento da Lei Estadual nº 15.304/2004, é a primeira que contava com mais de 20 EPPGGs em atividade, num quadro em que o número de matrículas por turma é constante e de, aproximadamente, 40 matrículas.

Para visualizar melhor o impacto dessa legislação no que denominamos acima de “adesão à carreira de EPPGG”, agrupamos as turmas do Csap, considerando a primeira turma que ingressou no curso no ano subsequente às duas leis mencionadas, no caso, o XV Csap e o XXVII Csap. Sendo assim, foram construídos três grupos: Csap I-XIV (antes da Lei Estadual nº 15.304/2004); Csap XV-XXVI (posterior à Lei Estadual nº 15.304/2004 e anterior à Lei Estadual nº 18.974/2010); e Csap XXVII-XXIX (após Lei Estadual nº 18.974/2010).

O Gráfico 4 evidencia que o primeiro grupo envolve 565 matrículas no Csap e 181 EPPGG na carreira, enquanto o segundo grupo envolve 489 matrículas no Csap e 309 EPPGG na carreira. Já o terceiro grupo, 121 matrículas e 96 EPPGG na carreira, em 2016. Em se tratando do primeiro grupo, a diferença entre o número de matrículas no Csap e o número de EPPGG na carreira em 2016 é bastante acentuada. Já no que concerne ao segundo grupo, essa diferença, embora ainda grande, é menos intensa. Por fim, o terceiro grupo apresenta uma diferença bem menor entre o número de matrículas no Csap e o número de EPPGG na carreira em 2016.

Gráfico 4: Matrículas no Csap e EPPGG na carreira por agrupamento de turmas do Csap em números absolutos – 2016

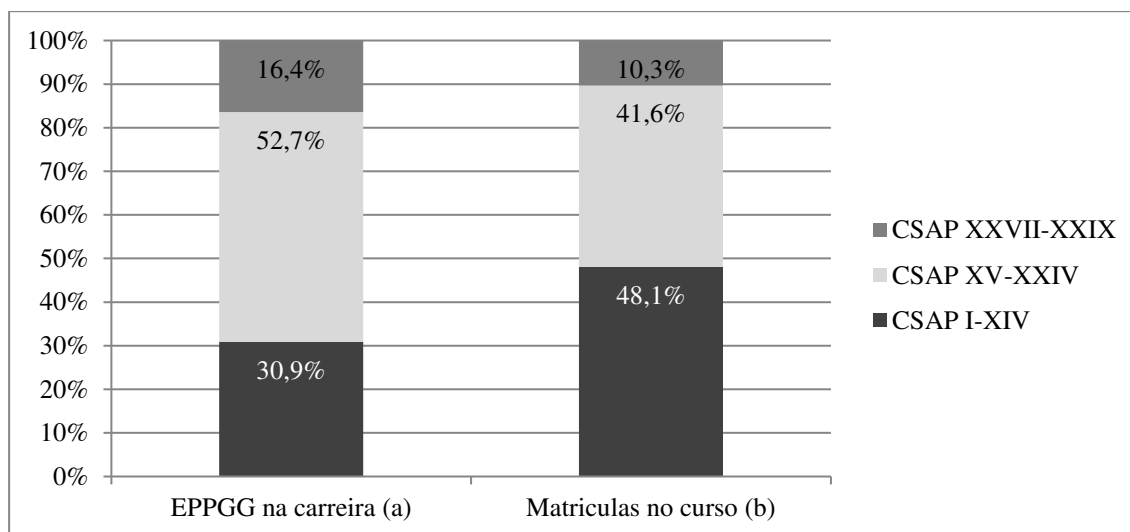


Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

Elaboração própria.

Assim, o primeiro grupo (Csap I-XIV) representa 48,1% do total de matrículas no Csap entre os anos de 2003 e 2016, e 30,9% do total de EPPGG que se mantém na carreira em 2016, enquanto o segundo grupo (Csap XV-XXVI) representa 41,6% do total de matrículas nesse mesmo período e 52,7% do total de EPPGG na carreira. Por fim, o terceiro grupo (Csap XXVII-XXIX), representa 10,3% do total de matrículas no Csap e 16,4% do total de EPPGG na carreira, em 2016. Ou seja, embora o primeiro grupo represente quase metade do total de matrículas no Csap, concentra apenas 35% dos EPPGGs na carreira em 2016; no outro extremo, o terceiro grupo, que representa cerca de 10% das matrículas no Csap, responde por cerca de 16% dos EPPGGs na carreira em 2016.

Gráfico 5: Matrículas no Csap e EPPGG na carreira por agrupamento de turmas do Csap em números percentuais – 2016

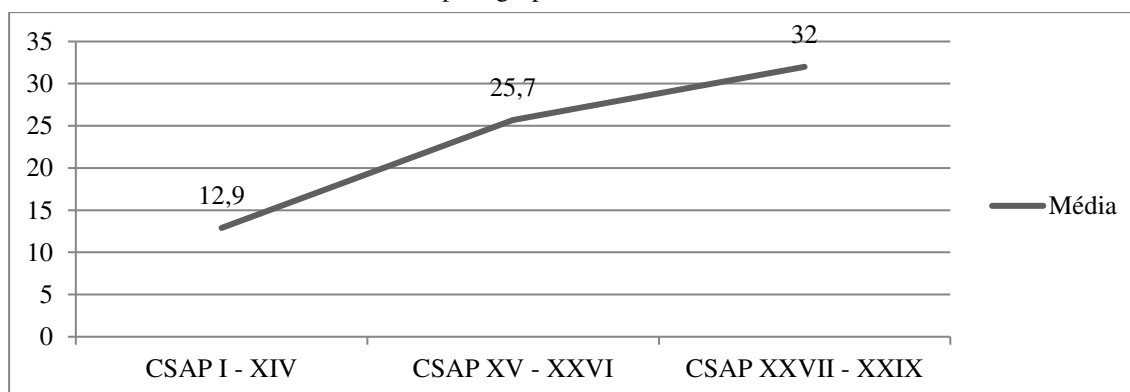


Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

Elaboração própria.

A média de EPPGGs que se mantiveram na carreira, por turma, é a seguinte: no caso do grupo Csap I-XIV, ela corresponde a 12,9%; do grupo Csap XV-XXVI, a 25,7%; e do grupo Csap XXVII-XXIX, a 32%. A média do segundo grupo é praticamente duas vezes maior do que a do primeiro, enquanto a do terceiro grupo é cerca de 2,5 vezes maior do que a do primeiro. O Gráfico 6 ilustra esses dados.

Gráfico 6: Média de EPPGG na carreira por agrupamento de turmas – 2016



Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

Elaboração própria.

Para compreender melhor o significado específico de três distintos momentos do percurso estruturador dessa carreira, é necessário contextualizá-los politicamente. O período inicial dessa trajetória, da abertura do curso em 1993 ao ano de 2004, foi marcado por grande instabilidade. Houve, inclusive, interrupção do curso e da oferta de vagas. O curso foi fechado e reaberto em

duas diferentes oportunidades e, em uma delas, sediado fora da FJP – para onde retornou após um ano. Trata-se de um período de baixos salários para os egressos, o que é um reflexo do pouco prestígio desse corpo funcional no contexto da administração pública estadual.

A Lei Estadual nº 15.304/2004 (Minas Gerais, 2004) foi a expressão de um segundo momento, bastante distinto, resultante de um movimento de ascensão de uma política para a carreira e, em alguma medida, de uma política para o serviço público e sua profissionalização. Era o período do “Choque de Gestão”, como ficou conhecida a proposta de reforma da administração pública estadual levada a cabo pelo governo do período (2003-2006). Inspirados na experiência dos gestores públicos federais, investiu-se nesse ativo para transformá-lo no grupo apto a conduzir a reforma. Os EPPGGs ganharam, então, reconhecimento dentro da burocracia. Jovens na carreira foram muito rapidamente conduzidos a cargos e posições estratégicas de direção, supervisionamento e assessoramento do governo da época.

A lei que resulta desse empoderamento reestruturou a carreira, unificando na nova categoria de EPPGG em três diferentes grupos funcionais: os até então denominados “Administradores Públicos” (egressos do Csap), os “Especialistas em Orçamento e Finanças” e os “Especialistas em Administração Pública”. A lei instituiu os quatro níveis de progressão para a carreira, dependentes do título acadêmico que possuía o postulante, o que atribuiu maior racionalidade e objetividade à trajetória profissional do servidor dentro da administração pública. Ela criou ainda a possibilidade de ingresso no nível III para postulantes que já possuísem título de mestrado. Neste caso, o acesso não ocorria por meio de conclusão do Csap, mas por via direta.

Tratou-se, contudo, de uma política ambivalente, na medida em que escolheu para conduzir e dirigir a reforma gerencial do estado um grupo interno à própria burocracia que se queria reformar. Contrariamente ao que ditava o receituário gerencial, os “gerentes” do projeto não eram profissionais oriundos da iniciativa privada. Empoderados, os servidores da carreira se tornaram capazes de reestruturá-la de modo ainda mais robusto e torná-la ainda mais atrativa do ponto de vista dos rendimentos. A Lei Estadual nº 18.974/2010 (Minas Gerais, 2010) foi a expressão deste terceiro e último período.

Por essa lei, os EPPGGs passaram a ser lotados no quadro de pessoal da Seplag-MG, e foi criado o Conselho de Desenvolvimento da Carreira (CDC), órgão com a atribuição de assessorá-la no desempenho das competências relativas à gestão da carreira. Além disso, foi

reconhecido, textualmente, seu “caráter estratégico” e lhes foi atribuída exclusividade no preenchimento de determinados cargos de provimento em comissão⁹.

Houve avanço na especificação dos critérios por meio dos quais haveria a progressão ou promoção na carreira, que seriam concedidas mediante o acúmulo de pontos, distribuídos no caso do desempenho de atividades de chefia ou gerência, de pesquisa, de obtenção de títulos e certificados de formação continuada, de assunção de cargos comissionados e funções gratificadas, além de avaliação de desempenho satisfatória do período.

Dessa forma, a resultante estruturação da carreira conseguiu garantir maior profissionalização, à medida que contemplava e incentivava a formação técnica adequada e continuada, bem como a experiência gerencial. Além disso, tornou esse corpo funcional da burocracia mais estável, impessoal, protegido das flutuações políticas, visto que tornava extremamente objetivo o processo de promoção e progressão. Por fim, reduziu-se drasticamente a taxa de evasão, quando se somou a essas medidas um ganho salarial expressivo e que não dependia, como no período anterior, da assunção de cargos e funções comissionadas.

É importante considerar que a impessoalidade não significa neutralidade política. Trata-se de atores histórica e socialmente posicionados que, ao integrar a administração pública, carregam consigo sua inserção familiar, social, além de sua trajetória pessoal, como pano de fundo de sua atuação (Bevir; Rhodes, 2008). E, no caminho para reduzir a ineficiência e profissionalizar a gestão pública, a política para a carreira produziu também elitização, como veremos na seção seguinte.

3 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Os 586 EPPGGs egressos do Csap que permaneciam na carreira em 2016 se distribuíam assim, do ponto de vista da década de nascimento: 166 (28,3%) nasceram nos anos 1990; 324 (55,3%), nos anos 1980; 79 (13,5%), nos anos 1970; 13 (2,2%), nos anos 1960; e quatro (0,7%), nos anos 1950.

Já do ponto de vista da naturalidade: 415 (70,8%) nasceram em Belo Horizonte; 18 (3,1%) em uma das cidades que compõem a Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), exceto a

⁹ São os cargos de direção das seguintes unidades administrativas da Seplag-MG ou das unidades administrativas que decorram da sua transformação: Superintendência Central de Modernização Institucional (Sumin), Superintendência Central de Gestão Estratégica de Recursos e Ações do Estado (Geraes) e Superintendência Central de Coordenação Geral (SCCG); além de 10% do quantitativo dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas da Seplag-MG.

capital; 132 (22,5%) nasceram em cidades do interior de Minas Gerais, com exceção daquelas que fazem parte da RMBH; 18 (3,1%) em outros estados da federação; e três (0,5%) no exterior. Quanto à nacionalidade, 584 (99,7%) EPPGGs egressos do Csap que permaneciam na carreira em 2016 são brasileiros, enquanto dois (0,3%) são norte-americanos.

Os 586 (100%) EPPGGs egressos do Csap na carreira se subdividiam por sexo da seguinte forma, em 2016: 307 (52,4%) são do sexo masculino e 279 (47,6%) são do sexo feminino.

Em se tratando da década de conclusão do ensino médio: 51 (8,7%) concluíram o ensino médio na década de 2010; 401 (68,4%) na década de 2000; 108 (18,4%) na década de 1990; 15 (2,6%) na década de 1980; e oito (1,4%) na década de 1970, sendo que os dados referentes a três pessoas (0,5%) não foram identificados.

Por fim, quanto à instituição de ensino de conclusão do ensino médio: 413 (70,7%) concluíram o ensino médio em uma instituição de ensino particular; 93 (15,9%), em uma instituição de ensino pública federal; 52 (8,9%), em uma instituição de ensino pública estadual; e 19 (3,3%), em uma instituição de ensino pública municipal, sendo que a informação referente a sete pessoas (1,2%) não foi identificada.

Com o único objetivo de oferecer um resumo das informações apresentadas, o Quadro 1 traz uma caracterização geral dos 586 EPPGGs egressos do Csap que permaneciam na carreira em 2016, segundo a frequência predominante dos aspectos selecionados.

Quadro 1: Perfil predominante do EPPGG egresso do Csap – 2016

Década de nascimento	1980
Naturalidade	Belo-horizontina
Nacionalidade	Brasileira
Sexo	Masculino
Década de conclusão do ensino médio	2000
Instituição de conclusão do ensino médio	Particular

Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

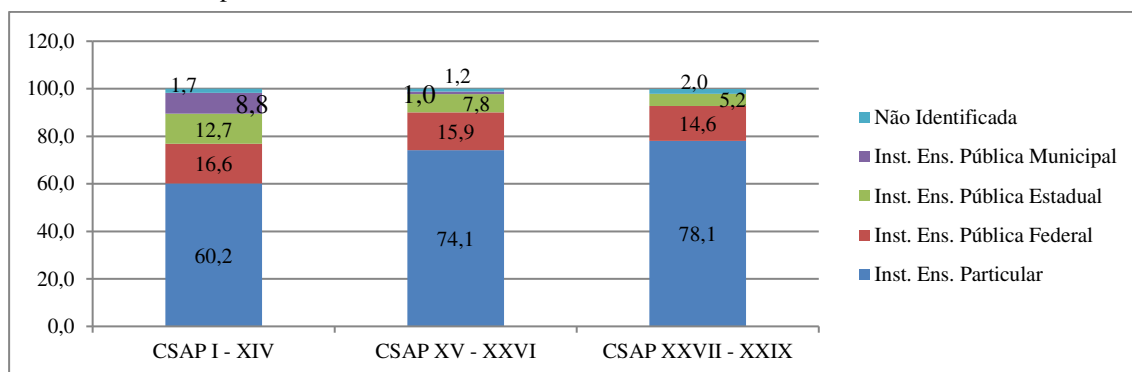
Elaboração própria.

Cogitando que a reestruturação da carreira de EPPGG, determinada pela Lei Estadual nº 15.304/2004 (Minas Gerais, 2004) e a Lei Estadual nº 18.974/2010 (Minas Gerais, 2010), poderia ter transformado também o perfil do estudante do Csap e, conseqüentemente, do EPPGG egresso do curso, decidiu-se verificar se haveria diferença de perfil entre os EPPGGs

egressos dos três agrupamentos de turmas: Csap I-XIV, Csap XV-XXVI e Csap XXVII-XXIX. A hipótese é de que, assim como parece ter levado a uma maior adesão à carreira, sua reestruturação, possivelmente, também teria levado a um processo de elitização. Para fazer essa verificação, foi escolhido um item já abordado anteriormente, a instituição de ensino de conclusão do ensino médio, considerando que, entre todas as variáveis disponíveis, é aquela que melhor expressa a origem social dos sujeitos, a despeito das suas limitações.

Dos EPPGGs egressos do Csap I-XIV na carreira em 2016, 60,2% concluíram o ensino médio em uma instituição de ensino privada; 16,6%, em uma instituição de ensino pública federal; 12,7%, em uma instituição de ensino pública estadual; 8,8%, em uma instituição de ensino pública municipal; e 1,7%, em uma instituição de ensino não identificada. Já dos EPPGGs egressos do Csap XV-XXVI, 74,1% concluíram o ensino médio em uma instituição de ensino particular; 15,9%, em uma instituição de ensino pública federal; 7,8%, em uma instituição pública estadual; 1%, em uma instituição pública municipal; e 1,2%, em uma instituição pública não identificada. Por fim, dos EPPGGs egressos do Csap XXVII-XXIX, 78,1% concluíram o ensino médio em uma instituição de ensino particular; 14,6%, em uma instituição de ensino pública federal; 5,2%, em uma instituição de ensino pública estadual; e 2%, em uma instituição de ensino não identificada (Gráfico 7).

Gráfico 7: EPPGGs egressos do Csap na carreira agrupados por turma por instituição de conclusão do ensino médio em números percentuais – 2016



Fonte: Dados básicos: FJP (2017).

Elaboração própria.

Observa-se que o percentual de egressos oriundos de uma instituição de ensino particular ou de uma instituição pública federal saltou de 76,8% (primeiro agrupamento), o que já é um percentual alto, para 90% (segundo agrupamento) e, em seguida, para 92,7% (terceiro agrupamento). Trata-se de um forte indício de que, ao longo da sua história, a carreira de

EPPGG foi se estruturando, além de passar a atrair, cada vez mais, estudantes originários das camadas mais elitizadas da população.

Os EPPGGs entrevistados ao longo do desenvolvimento da pesquisa reforçaram a ideia de que o Csap passou por um processo de elitização ao longo dos anos; e/ou afirmaram se tratar de um curso de formação frequentado por estudantes oriundos das minorias socialmente dominantes. Seguem alguns excertos nesse sentido:

Talvez, na minha época, o perfil do estudante do Csap fosse um pouco mais heterogêneo [...]. Era um pouco mais heterogêneo do que é hoje, tanto do ponto de vista social, quanto de renda. A idade dos colegas era mais diversa também. Mas, rapidamente, isso mudou, e o Csap se tornou um curso de meninos de 18 anos, de classe média e classe média alta, de Belo Horizonte. Antes, metade, talvez, da turma tivesse esse perfil (Entrevista concedida por EPPGG egresso do Csap – Turma VII).

Mas o perfil socioeconômico, pelo menos da minha turma do Csap [...] Eu estava bem abaixo da média! Por exemplo, no curso, a gente recebia uma bolsa que equivalia a um salário mínimo. Na época, os meninos da minha turma usavam a bolsa para ir para o boteco, para o barzinho. Eu tinha que me manter em Belo Horizonte com a bolsa, porque a minha família não tinha condições de arcar com a minha estadia aqui (Entrevista concedida por EPPGG egresso do Csap – Turma XI).

Na minha época, já era uma turma com qualidade de vida melhor, com uma situação financeira melhor. Poucos ali, eu chutaria uns oito de 40, tinham uma condição mais complicada. O resto, realmente, eram pessoas de boa condição de vida. E eu percebo pelas conversas que eu tenho, pelos estagiários que eu recebo, uma diminuição do número de estudantes com perfil socioeconômico mais baixo no Csap, hoje. Talvez, quem enfrenta mais dificuldade na vida não esteja conseguindo ingressar (Entrevista concedida por EPPGG egresso do Csap – Turma XIV).

Eu me lembro que um professor fez uma pesquisa, quando eu estava no primeiro período, se não me engano [...]. Uma das questões do questionário era referente à escola onde havíamos estudado no ensino médio. Eu me lembro disso até hoje, pois me marcou muito! Éramos 35 ou 34 respondentes. Eu acho que dez vinham de escola pública, mas, desses, sete vinham do Colégio Militar, ou seja, só três vinham de outras escolas públicas. [...] Então, o perfil do estudante do Csap, pelo menos na minha época, era bastante elitizado (Entrevista concedida por EPPGG egressa do Csap – Turma XXI).

4 A ESCOLHA DA CARREIRA E A ORIGEM SOCIAL

Cláudio Nogueira (2004) afirma que compreender sociologicamente o processo de escolha do curso superior nos remete a um problema mais amplo, o da orientação social da ação individual, sendo que as pesquisas sobre o tema indicam que a posição e a trajetória social dos candidatos se relacionam umbilicalmente com o tipo de curso superior escolhido.

Por um lado, temos o indivíduo que escolhe a partir de seus gostos e preferências, de suas expectativas e projetos de vida, e de um conjunto mais ou menos claro de informações ou representações sobre o sistema universitário, os diversos cursos e o mercado de trabalho. Por outro lado, sabemos que a escolha desse indivíduo está condicionada por sua trajetória passada e por sua posição atual nas estruturas sociais. [...] as pesquisas mostram que a opção por um determinado curso está relacionada ao

perfil socioeconômico, à trajetória escolar (ela também, em parte, determinada pela posição socioeconômica do indivíduo), ao gênero, à idade e, em certos casos, à etnia dos candidatos (Nogueira, 2004, p. 166).

De acordo com Nogueira (2004), os indivíduos com um perfil socioeconômico, cultural e escolar mais elevado tenderiam a escolher carreiras mais seletivas, prestigiosas e rentáveis. Em contrapartida, indivíduos com um perfil socioeconômico, cultural e escolar mais baixo tenderiam a escolher carreiras menos seletivas, menos prestigiosas e menos rentáveis. Além disso, segundo o autor, os indivíduos tenderiam a fazer escolhas adequadas ao que se espera de alguém do seu gênero e do seu grupo racial e étnico. Escolhas desviantes seriam condicionadas por influências específicas, recebidas pelos indivíduos no contexto da ação ou ao longo de suas trajetórias.

Para a denominada tradição disposicionalista (Pierre Bourdieu e Bernard Lahire),

[...] as crenças ou representações e as preferências individuais seriam definidas ao longo do processo de socialização vivido pelos indivíduos. Ao longo de suas trajetórias, os indivíduos receberiam uma série de influências do seu meio social que seriam incorporadas e passariam a guiá-los, de modo flexível, em suas ações subsequentes. As disposições seriam justamente essas influências incorporadas que atuariam nos indivíduos, de dentro para fora, como tendências ou predisposições para pensar, sentir, avaliar ou agir de uma determinada forma (Nogueira, 2004, p. 169).

Todavia, é verdade que nem todo mundo escolhe o que seria mais provável. Nogueira (2004) destaca que o conceito de *habitus* (Bourdieu)¹⁰ ou a noção de disposições (Lahire)¹¹ permite explicar também os casos “desviantes”. Quando agem conforme o esperado, argumenta-se que os indivíduos construíram um *habitus* ou incorporaram disposições bem adaptadas às condições de ação, porque foram socializados em ambiente semelhante àquele em que atuam. Em contrapartida, quando eles não agem conforme o esperado, investiga-se em que medida foram socializados em ambiente diferente do atual e o que os teria levado a construir um *habitus* ou incorporar disposições pouco adaptadas às condições de ação.

“Aqui é assim: tem curso de rico pra continuar rico e curso de pobre pra continuar pobre” (Vargas, 2010, p.1). Não por acaso Hustana Vargas (2010) escolhe essa frase, dita por uma das

¹⁰ Bourdieu (2013, p. 87) define *habitus* como sendo “sistemas de disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, ou seja, como princípios geradores de práticas e de representações que podem ser objetivamente adaptadas ao seu objetivo sem supor a intenção consciente de fins e o domínio expresso das operações necessárias para alcançá-los, objetivamente ‘reguladas’ e ‘regulares’ sem em nada ser o produto da obediência a alguma regra e, sendo tudo isso, coletivamente orquestradas sem ser o produto da ação organizadora de um maestro”.

¹¹ Lahire (2004, p. 27-28), por sua vez, define disposições como sendo uma “série de comportamentos, atitudes e práticas [...], produto incorporado de uma socialização (explícita ou implícita)”.

suas entrevistadas de pesquisa, para intitular um dos seus textos sobre ensino superior e desigualdade no Brasil. Tal frase é capaz de ilustrar bem o que se observa empiricamente: a associação, no país, entre a origem socioeconômica e cultural de um indivíduo, a escolha da carreira por ele e o seu destino socioeconômico posterior, em uma engrenagem em que as desigualdades sociais determinam as desigualdades escolares e estas garantem a reprodução das desigualdades sociais, selando destinos de pobres e de ricos, mas também, de mulheres e de homens, de negros e de brancos etc.

Escolher uma carreira, no Brasil de hoje, tem pouco a ver com “vocações” e simples preferências pessoais, e muitíssimo com as condições pessoais e sociais que condicionam esta escolha. Nenhuma política governamental sobre o ensino superior brasileiro pode ser conduzida sem tomar em conta as implicações deste fato (Schwartzman, 2004 *apud* Vargas, 2010, p. 6).

Caminhando nesta perspectiva, pode-se falar na existência de uma hierarquia das carreiras, hierarquia essa intimamente relacionada com outra, a da própria sociedade. A hierarquização das carreiras influencia, por exemplo, o volume e o tipo de capital dos estudantes (Setton, 2002 *apud* Vargas, 2010), o fato de um curso ser tradicional, moderno ou recente (Schwartzman *apud* Vargas, 2010) ou a conjugação da relação candidato/vaga para o ingresso no ensino superior com as ofertas no mercado de trabalho (Queiroz, 2004 *apud* Vargas, 2010). E, independentemente do critério adotado, os denominados “cursos imperiais”, medicina, direito e engenharia, “mantêm sua majestade”, situando-se no plano superior, enquanto os cursos de formação de professores, ou seja, as licenciaturas, encontram-se no plano inferior.

O caso dos EPPGGs de Minas Gerais parece constituir um caso de mobilidade na hierarquia das carreiras. Desde o início da sua história, o curso de formação garante acesso ao serviço público, contanto que o estudante o conclua seguindo algumas regras, e isso é algo que, sem dúvida, torna-o atrativo. Inicialmente, tratava-se de algo novo e incerto, e a carreira não garantia rendimentos econômicos e simbólicos significativos. Como a carreira de EPPGG se tornou muito interessante, tanto do ponto de vista do salário que passou a assegurar quanto do seu *status* dentro do serviço público, haja vista a posição estratégica assumida dentro do Estado, a situação se modificou. Os processos de elitização do corpo discente e, por consequência, dos próprios servidores, que têm como marcos os anos de 2004 e 2010, parecem estar atrelados, então, à ascensão do próprio curso na hierarquia das carreiras.

5 FORMAÇÃO DE GESTORES PÚBLICOS E ESTRATÉGIAS DE DEMOCRATIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conhecer o perfil dos estudantes e egressos do Csap/EG/FJP é uma maneira de entender se e como o corpo funcional dos EPPGGs do governo de Minas Gerais reflete na sociedade e como será capaz de interagir com ela, sob o marco de uma realidade complexa, marcada por uma demanda social crescente e por uma formação ocorrida em diferentes momentos da discussão dos modelos de administração pública em Minas Gerais.

Na primeira seção do artigo, destacaram-se como marcos da construção da carreira de EPPGG as Leis Estaduais nº 15.304/2004 (Minas Gerais, 2004) e nº 18.974/2010 (Minas Gerais, 2010). Os resultados da investigação mostram que a estruturação da carreira conseguiu garantir maior profissionalização, à medida que contemplava e incentivava a formação técnica adequada e continuada, além de experiência gerencial; reduziu, de forma muito significativa, a taxa de evasão e tornou esse corpo funcional da burocracia mais estável, impessoal, protegido das flutuações políticas, ao passo que tornava extremamente objetivo o processo de promoção e progressão. Por outro lado, na seção seguinte, os resultados evidenciam como tais inovações também aprofundaram os processos de elitização do curso e da carreira.

O retrato aqui oferecido do EPPGG do estado de Minas Gerais data do ano de 2016, momento da coleta dos dados. Trata-se, portanto, de uma análise da evolução da carreira até o momento imediatamente anterior às mudanças no acesso ao Csap (adoção das notas do Enem) e à aprovação da lei que permitiu a introdução das cotas socioeconômicas e raciais para o serviço público no estado de Minas Gerais – criando as condições para a adoção das cotas para o acesso ao Csap, além das cotas para pessoas com deficiência.

No caso do Csap, as primeiras discussões sobre a adoção das cotas raciais e socioeconômicas remontam ao ano de 2013, quando foi criada uma comissão interna à instituição para debater os temas relacionados ao concurso público, por iniciativa de estudantes e pesquisadores/docentes da instituição. Um primeiro diagnóstico levantou o perfil predominante do corpo discente, que não representava a pluralidade social, econômica e cultural existente na sociedade, e conduzia a uma centralização regional e a uma elitização dos futuros administradores públicos do estado de Minas Gerais. Assim, a comissão defendeu a implementação das cotas e a utilização do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) como forma de democratizar o acesso ao Csap. O Enem foi adotado em 2015, com a expectativa de

que possibilitaria que estudantes de todo o país se candidatassem, ampliando a concorrência e a diversidade no perfil dos postulantes.

Por sua vez, a adoção do modelo de cotas vigente para as Instituições Federais de Educação Superior (Ifes) teria apresentado, segundo as avaliações já realizadas, um avanço significativo na inclusão e representação social e cultural dos estudantes (Jesus, 2013; Jesus; Gomes, 2014; Campos; Feres, 2016). No Csap, as cotas foram implementadas no ano de 2019, após a publicação da Lei Estadual nº 22.929, de 12 de janeiro de 2018. Pela nova legislação, pelo menos 20% das vagas do concurso passaram a ser destinadas a pessoas negras, 3% a pessoas indígenas e 17% a pessoas de baixa renda que estudaram em escolas públicas¹².

Em suma, a adoção de políticas inclusivas no processo de seleção buscou potencializar o acesso a setores até então pouco representados em suas ações, aumentando a representação da diversidade social no seu quadro de alunos e egressos. Tal adoção parece essencial para a manutenção do projeto da FJP de formar servidores capazes e envolvidos com o *ethos* público, o bem-estar social e a promoção da igualdade; e para sinalizar o compromisso da administração pública do estado de Minas Gerais com o desenvolvimento de políticas formuladas por e para os diversos grupos da sociedade.

Exatamente por esse motivo, a análise do retrato oferecido para o período anterior a essas é relevante. Ele permite cotejar os padrões observados para esse período, com alguns já delineados acerca do período posterior a 2016. Por exemplo, em trabalho recente sobre o perfil dos candidatos e ingressantes do curso, Malaguth e Lazzarotti (2023) constataram mudanças importantes no perfil dos ingressantes após a adoção das políticas afirmativas para ingresso no curso, confirmando seu impacto para a democratização do Csap.

Ademais, a investigação coloca uma agenda futura de avaliação dessas medidas. Com o objetivo, entre muitos outros, de se construir evidências acerca do potencial de cada um dos mecanismos utilizados para modificar o perfil não apenas do público de postulantes e ingressantes, como analisado por Malaguth e Lazzarotti (2023), mas também dos egressos. Além de buscar entender se tais mecanismos promoveram modificação no percurso profissional

¹² Destaca-se, a esse respeito, que as avaliações já feitas demonstram a perseverança no comportamento institucional dos estudantes cotistas, resultando em baixa evasão, mesmo quando tiveram maiores dificuldades de aproveitamento em alguns cursos (Santos, 2013). Logo, sua adoção no Csap também criou a expectativa de incidir em uma ainda menor evasão do curso e da carreira e, portanto, em maior aproveitamento dos recursos públicos investidos na formação dessa carreira pelo estado de Minas Gerais.

dos servidores públicos egressos do Csap, especificamente, se houve mitigação dos limites observados à progressão profissional das minorias sociais.

REFERÊNCIAS

- ALBERTI, Verena. **História oral: a experiência do CPDOC**. Rio de Janeiro: FGV, 1989. 202p.
- BEVIR, Mark; RHODES, R. A. W. Politics as cultural practice. **Political Studies Review**, Berkley, v. 6, n. 2, 2008.
- BOURDIEU, Pierre. **O senso prático**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.
- CAMPOS, Luiz Augusto; FERES, João. Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social? **Lua Nova**, São Paulo, n. 99, p. 257-293, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/n6fJJnt3Yb945Fr8qTxq6ks/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2024.
- COUTINHO, Frederico de Moraes Andrade; BERNARDO, Renata Anício. A carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) como instrumento transformador da realidade estatal: a experiência de Minas Gerais. *In*: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 3, 2010, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: CONSAD, 2010. Disponível em: https://www.dropbox.com/scl/fi/4e9uyo6wsh4jx3qez5p8n/Painel-32-123_formatado.pdf?rlkey=6mnm92e5c6xbmbg8t0tf25pr&e=1&dl=0. Acesso em: 25 jun. 2024.
- FERRANEZI, Elizabete; ZIMBRÃO, Adélia. Formação de carreiras para a gestão pública contemporânea: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 1, p. 63-86, 2006.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. **Projeto pedagógico: curso de administração pública (Csap)**. Belo Horizonte: FJP, dez. 2022.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. **Graduação**. Belo Horizonte: FJP, © 2019. Disponível em: <https://fjp.mg.gov.br/graduacao/>. Acesso em: 26 jun. 2024.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade. **Banco de dados da pesquisa Percursos/ FAPEMIG**. Belo Horizonte: FJP, 2017.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade. **Entrevistas de história oral da pesquisa Percursos/ FAPEMIG**. Belo Horizonte: FJP, 2018.
- GRAEF, Aldino. Origens e fundamentos da carreira de gestor governamental. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 7-24, jan./jun. 2010.
- HOLANDA, Nilson. O contexto da criação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 17-38, jan./jun. 2005. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1724/2/Origens_e_fundamentos_da_carreira_de_gestor_gov_graef.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

JESUS, Rodrigo Edmilson de. Diversidade étnico-racial no Brasil: os desafios à Lei nº 10.639. **Retratos da Escola**, v. 7, n. 13, p. 399-412, 2013. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/314/484>. Acesso em: 25 jun. 2024.

JESUS, Rodrigo Ednilson de; GOMES, Nilma Lino. A “Constituição” da nação brasileira em disputa: o debate em torno da (in)constitucionalidade das ações afirmativas. **Revista Tomo**, Aracaju, n. 24, p. 85-107, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21669/tomo.v0i0.3186>. Acesso em: 25 jun. 2024.

LAHIRE, Bernard. **Retratos sociológicos: disposições e variações individuais**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Disponível em: https://favaretoufabc.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/lahire-bernard-retratos-sociolc3b3gicos_disposic3a7c3b5es-e-variacion3a7c3b5es-individuais.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

MALAGUTH, Thiago Zordan; LAZZAROTTI, Bruno Diniz Costa. Exclusão e acesso ao ensino superior e ao serviço público: mudança dos perfis de candidatos e ingressantes no Curso de Graduação em Administração Pública entre 2010 e 2020. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA DO COMAPO DE PÚBLICAS, 5., 2023, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: ENEPCP, 2023. Disponível em: <https://anepecp.org/ojs/index.php/br/article/view/356>. Acesso em: 25 jun. 2024.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. **Lei nº 18.974, de 29 de junho de 2010**. Estabelece a estrutura da carreira estratégica de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, altera as tabelas de vencimento das carreiras policiais civis de que trata a Lei Complementar nº 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/18974/2010/#:~:text=ESTABELECE%20A%20ESTRUTURA%20DA%20CARREIRA,2005%2C%20E%20D%C3%81%20OUTRAS%20PROVID%C3%8ANCIAS>. Acesso em: 26 mar. 2018.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. **Lei Ordinária nº 15.304, de 11 de agosto de 2004**. Reestrutura a Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e institui a Carreira de Auditor Interno do Poder Executivo. Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <https://goo.gl/1U7cn6>. Acesso em: 26 mar. 2018.

MINAS GERAIS. **Lei Ordinária nº 22.929, de 12 de janeiro de 2018**. Altera a Lei nº 18.974, de 29 de junho de 2010, que estabelece e estrutura a carreira estratégica de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e altera as tabelas de vencimento das carreiras policiais civis de que trata a Lei Complementar nº 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2018. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=22929&comp=&ano=2018>. Acesso em: 27 fev. 2019.

MONTEIRO, Lorena Madruga. Reforma da administração pública e carreiras de Estado: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no poder executivo federal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n. 47, p. 1117-1143, set./ out, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/hDFH6c5ntrVWqcm4Th9QDN/>. Acesso em: 25 jun. 2024.

NOGUEIRA, Cláudio Marques Martins. **Dilemas na análise sociológica de um momento crucial das trajetórias escolares: o processo de escolha do curso superior**. 2004. 185 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FAEC-69WRGU/1/tese_cludio_marques_martins_nogueira.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

ROSSI, Maria de Fátima *et al.* Análise das mudanças no perfil socioeconômico dos interessados na formação para a área pública: estudo aplicado aos vestibulandos e alunos do curso de graduação da Escola de Governo da Fundação João Pinheiro. **Temas de Administração Pública**, Araraquara, v. 2, n. 6, p. 1-20, 2011. Edição especial. Disponível em:

https://www.fclar.unesp.br/Home/Departamentos/AdministracaoPublica/RevistaTemasdeAdministracaoPublica/fjp_rossi_6_2.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

SANTOS, Jocélio Teles dos (org.). **O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012)**. Salvador: CEAO, 2013. Disponível em:

http://redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ceao_livro_2013_JTSantos.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Brasília: IPEA, 2014. (Nota técnica, 17). Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

VARGAS, Hustana Maria. Aqui é assim: tem curso de rico para continuar rico e curso de pobre para continuar pobre. *In*: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 33., 2010, Caxambu/MG. **Anais [...]**. Caxambu: ANPED, 2010. Disponível em:

<http://33reuniao.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/file/Trabalhos%20em%20PDF/GT14-6828--Int.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2024.