

POLÍTICAS DE IGUALDADE RACIAL NO PLANO PLURIANUAL 2016-2019¹

Eduardo Gomor dos Santos²

Roseli Faria³

1 INTRODUÇÃO

O racismo é um dos problemas mais graves das sociedades contemporâneas. Apesar de ligado ao passado colonial e escravista, suas causas principais têm que ser buscadas na estrutura social do presente. Nessa perspectiva, deve ser considerado em sua dimensão societária, como “decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo ‘normal’ com que constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional” (Almeida, 2018, p. 38).

O funcionamento “normal” da sociedade confere prejuízos às pessoas consideradas socialmente negras e privilégios às brancas, independentemente de suas vontades e mediadas por classe social, gênero, sexualidades e outras particularidades relevantes. Assim, esse funcionamento “normal” privilegia todas as pessoas brancas, que “de modo deliberado ou não, são beneficiárias das condições criadas por uma sociedade que se organiza a partir de normas e padrões prejudiciais à população negra” (Almeida, 2018, p. 35).

Esses benefícios auferidos conscientemente ou não estão ligados à branquitude, o poder que as pessoas brancas possuem pelo fato de assim serem consideradas socialmente, e que lhes proporciona uma série de privilégios. Esses privilégios são historicamente reproduzidos por uma suposta ideia de supremacia, que deve ser compreendida para além dos supremacistas brancos, considerando a hegemonia de pessoas brancas e seus interesses na maioria dos espaços de poder da sociedade.

O Estado cumpre um papel fundamental no enfrentamento do racismo estrutural, elaborando e difundindo políticas antirracistas, procurando transversalizar a temática racial para a totalidade de suas ações. O propósito deste artigo é identificar a inserção da temática racial no seu principal elemento de planejamento, o Plano Plurianual (PPA). Para isso, serão analisados dois elementos: as principais características do PPA 2016-2019 na temática racial; e as diversas mudanças ocorridas no lugar institucional da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

2 PRECEDENTES

A criação da SEPPIR, em 2003, foi um importante momento para o reconhecimento do racismo, identificando um locus específico para seu enfrentamento. Ainda que historicamente não tenha sido provida com os necessários recursos financeiros⁴ e humanos, a secretaria teve papel fundamental na aprovação do Estatuto da Igualdade Racial e na institucionalização dessa temática nos entes

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi28art7>

2. Analista de planejamento e orçamento; e pesquisador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Política Social (Neppos) da Universidade de Brasília (UnB).

3. Analista de planejamento e orçamento; e vice-presidente da Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Planejamento e Orçamento (Assecor).

4. A criação do Fundo de Promoção da Igualdade Racial (FNPIR), originalmente presente no Estatuto da Igualdade Racial, foi retirada quando da tramitação do projeto de lei. Teria sido um avanço sem precedentes na destinação de uma fonte estável de recursos financeiros para a questão racial.

subnacionais, fomentando a criação de órgãos executivos e conselhos, a partir do Sistema Nacional de Políticas de Igualdade Racial (Sinapir), previsto pelo próprio estatuto (Lima Junior e Cherfem, 2016, p. 452).

A configuração da Seppir, como secretaria de políticas de *promoção* da igualdade racial, definiu sua missão como articuladora das demandas de igualdade racial nas políticas públicas. Assim, esteve menos ligada à execução orçamentária, pois “sua missão institucional precípua tem sido a coordenação e articulação de ações, programas e políticas transversais, o que garante a focalização de políticas universais, bem como a formulação e o monitoramento de políticas de natureza não orçamentária” (Lima Junior e Cherfem, 2016, p. 449-450).

Essa missão, entretanto, nunca foi plenamente alcançada. Muitos ministérios se escudaram na retórica da universalidade de suas políticas, negligenciando a focalização em públicos específicos, o que poderia conduzir não somente à igualdade mas também à equidade.

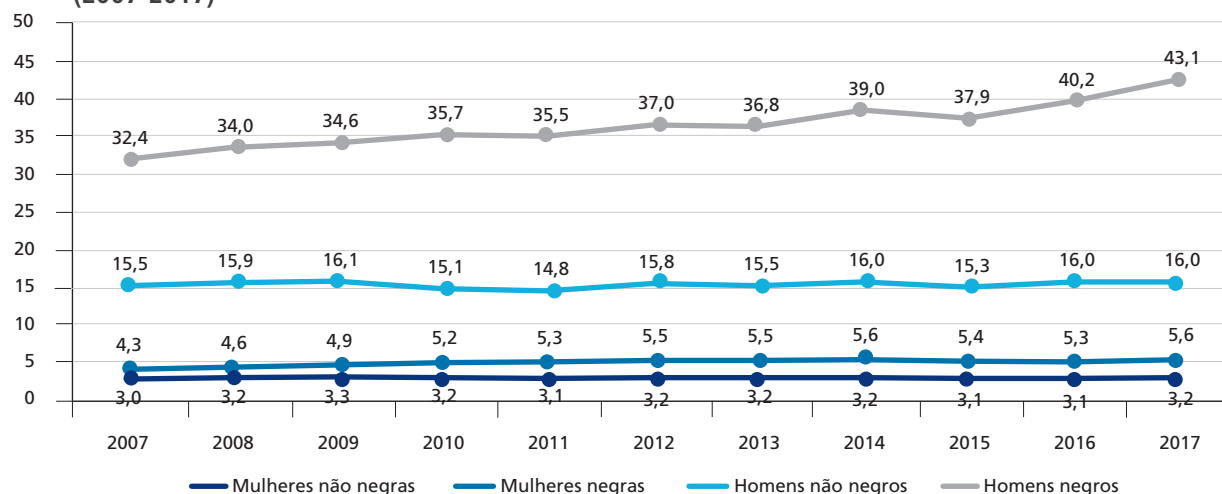
É preciso considerar que faz parte do imaginário social atribuir às políticas universais, dirigidas a toda a população, como as ações de educação e saúde, caráter promotor da igualdade *per se*. Contudo, por essa via, desconhece-se o papel que o racismo, inclusive o estrutural, exerce no usufruto dos direitos a todos concedidos, ou ainda o papel que os diferentes pontos de partida e condições de sobrevivência de vários grupos populacionais exercem no acesso a políticas universais. Por essa razão, a gestão de políticas universais não pode prescindir de avaliação criteriosa sobre possíveis elementos discriminatórios – por vezes não intencionais e naturalizados – que perpetuam e reforçam as desigualdades raciais. (Silva *et al.*, 2011, p. 9).

Nesse cenário, a SEPPIR teve pouco êxito na transversalização de suas demandas, pois cada ministério também se encerra em uma setorialidade própria, uma comunidade epistemológica que em geral restringe outras perspectivas. Além disso, a ausência de pessoas negras e alinhadas com projetos de igualdade racial na burocracia, principalmente nos cargos de decisão, dificultou a difusão da perspectiva racial nas políticas universais. “Em outros termos, a sua institucionalização deu-se a reboque da existência de indivíduos favoráveis ao debate racial, fazendo com que a pauta estivesse submetida a sucessivos avanços e refluxos ao longo do tempo” (Lima Junior e Cherfem, 2016, p. 456).

Existem dois problemas que podem exemplificar a ineficácia de políticas universais na promoção da igualdade racial. O primeiro é a violência, materializada no homicídio de pessoas negras, principalmente jovens. Historicamente, políticas universais foram implementadas na temática da segurança pública, entretanto, os resultados foram discriminatórios em termos raciais, conforme se depreende do gráfico a seguir.

GRÁFICO 1

Brasil: taxa de homicídios de homens e mulheres, negros e não negros, a cada 100 mil habitantes (2007-2017)



Fonte: Cerqueira e Bueno (2019).

Segundo Cerqueira e Bueno (2019), de 2007 a 2017, o valor absoluto de homicídio de homens negros variou de 30.523 a 49.424, um aumento de 33,1%, enquanto o homicídio de homens não negros variou de 14.671 a 14.734, um aumento de apenas 3,3%. A evolução é ainda pior no caso das mulheres negras, cujos homicídios no mesmo período variaram de 2.049 a 3.288, um aumento de 60,5%, enquanto os valores de mulheres não negras variaram de 1.518 a 1.544, um aumento de apenas 1,7%.

O segundo problema é a ausência de pessoas negras na burocracia estatal, dificultando a inserção da perspectiva racial. Apesar das regras universais e impessoais dos concursos públicos, os resultados mais uma vez têm reproduzido desigualdades raciais. A partir da tabela 1, depreende-se que, mesmo constituindo 50,7% da população, as pessoas negras ocupam apenas 26,4% dos cargos no Poder Executivo.

TABELA 1

Brasil: população versus Poder Executivo: distribuição por raça/cor
(Em %)

Raça/cor	Poder Executivo (2014)	População (2010)
Branca	51,5	47,7
Parda	22,4	43,1
Preta/negra ¹	4,0	7,6
Amarela	3,4	1,1
Indígena	0,3	0,4
Não informada	18,2	0,0

Fonte: Enap (2014).

Nota: ¹ O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape), fonte dos dados da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), usa a nomenclatura negra, enquanto o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) usa a nomenclatura preta, reservando o termo negra para a soma de pessoas pretas e pardas.

Os dois casos demonstram como a adoção de políticas que não se pautam pela equidade acabam por reproduzir desigualdades raciais. Corroboram, ainda, para a compreensão da dimensão

estrutural do racismo, em que resultados discriminatórios podem ser obtidos ainda que não haja intenção, ou, o que é ainda mais grave, mesmo quando regras universais são utilizadas como critério para elaboração de políticas públicas e acesso a direitos em geral.

3 IGUALDADE RACIAL E PPA 2016-2019

O PPA é um plano com previsão constitucional no art. 165, inciso I. No seu parágrafo 1º determina que serão estabelecidas, “de forma regionalizada, as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para as despesas de capital e outras delas decorrentes e para as relativas aos programas de duração continuada” (Brasil, 1988). O plano contempla um período de quatro anos e deve ser elaborado pelo Executivo no primeiro ano de mandato da Presidência e enviado ao Congresso Nacional para apreciação e aprovação. Apesar da relativa perda de institucionalidade ao longo dos anos, o PPA é relevante para a temática social, pois permite que suas demandas possam ser consideradas transversalmente, para além dos ministérios ligados diretamente a cada temática.

No PPA 2012-2015, a temática da transversalidade foi impulsionada principalmente com a elaboração das chamadas agendas transversais, forma inovadora de apresentação das demandas intersetoriais, que identifica todos os programas, objetivos e metas afetos a cada temática. A participação social ganhou força com a realização do Fórum Interconselhos, um espaço que buscava uma nova forma de integração entre os conselhos nacionais. O fórum foi elaborado como instância que permitia um segundo nível de participação, possibilitando a articulação de diferentes temáticas, promovendo a intersectorialidade entre elas e contribuindo inicialmente para a elaboração do PPA 2012-2015, de modo a alcançar, de forma progressiva, também as funções de monitoramento no PPA subsequente.

O PPA 2016-2019, apesar da manutenção das agendas transversais, não conseguiu promover com efetividade as demandas da igualdade racial nas outras políticas. Uma das diretrizes do órgão central de planejamento foi a redução da quantidade de metas do PPA anterior, considerando apenas metas estruturantes, expressando “os mais importantes desafios escolhidos pelo governo a serem enfrentados no período do plano em cada área (...) [para] provocar mudanças no patamar atual da política” (Brasil, 2015, p. 13). Metas que não fossem estruturantes deveriam ser identificadas de outras formas, como iniciativas ou ações orçamentárias, deixando para a “gestão do programa explicitar o que se atendeu, de fato, em cada público no esforço de implementação da política” (*idem, ibidem*).

No caso de grupos marginalizados, houve divergência entre o que os órgãos finalísticos e o órgão central consideravam metas estruturantes. Além disso, em muitos casos, a condução das oficinas de elaboração do PPA não foi horizontal, com hierarquias entre o órgão central e os ministérios finalísticos. O rebaixamento das metas do PPA anterior para o status de iniciativa dificultou sua implementação. As iniciativas não seriam foco do monitoramento do órgão central ou dos órgãos de controle; sem isso, houve pouco ou nenhum esforço dos órgãos para executá-las, dependendo muitas vezes da atuação pessoal de burocratas e de pressões externas do Ministério Público.

Os dois problemas identificados na seção anterior exemplificam essas dificuldades. O quadro 1 identifica os atributos do PPA 2012-2015 ligados diretamente à temática dos homicídios de pessoas negras.

QUADRO 1

PPA 2012-2015: atributos relacionados aos homicídios de pessoas negras

Programa	Atributo
Igualdade Racial	Indicador: razão entre as taxas de homicídio de negros e brancos de 15 anos a 29 anos.
	Objetivo: 0778 – Estabelecer pactos intersetoriais e interinstitucionais que revertam as altas taxas de mortalidade precoce na população negra, garantindo o seu direito à vida.
	Meta: reduzir as mortes por homicídio na juventude negra.
Juventude	Objetivo: 0960 – Articular a implementação do Plano Nacional de Enfrentamento à Mortalidade da Juventude Negra.
Justiça	Indicador: taxa de homicídio de pessoas negras do sexo masculino com idade de 15 anos a 29 anos.

Fonte: Brasil (2012).
Elaboração dos autores.

Observa-se um indicador e uma meta específica para redução de homicídios no Programa de Igualdade Racial. A temática também estava presente no Programa da Juventude, cuja secretaria enfrentava a mesma problemática da institucionalidade que a SEPPIR, e, assim, pode-se compreender o enunciado do objetivo como “articular a implementação”. O Ministério da Justiça, que detém institucionalidade para executar ações de enfrentamento aos homicídios de pessoas negras, não possuía nenhum atributo relativo ao tema nos programas sob sua responsabilidade (Segurança Pública com Cidadania; e Cidadania e Justiça), apenas um indicador.

No PPA 2016-2019, os atributos relativos à temática sofreram alterações substanciais, conforme se observa no quadro 2.

QUADRO 2

PPA 2016-2019: atributos relacionados aos homicídios de pessoas negras

Programa	Atributo
Igualdade Racial	Indicador: razão entre as taxas de homicídio de negros e brancos de 15 anos a 29 anos.
	Objetivo: 0778 – Promover políticas de enfrentamento ao racismo e articular políticas que busquem a redução de mortes evitáveis e mortes violentas entre mulheres e jovens negros.
Juventude	Objetivo: 0960 – Promover ações que contribuam para reduzir a vulnerabilidade social de jovens, especialmente negros, em territórios com alta incidência de homicídios por meio do Plano Juventude Viva.
Justiça, Cidadania e Segurança Pública	Indicador: taxa de homicídio de pessoas negras do sexo masculino com idade de 15 anos a 29 anos.
	Meta: capacitar mais de 855 mil profissionais de segurança pública até 2019, em diversas temáticas, com ênfase em redução de homicídios, prevenção e enfrentamento à criminalidade violenta, considerando a transversalidade das temáticas racial, de igualdade de gênero e de direitos humanos.
	Objetivo: 1039 – Promover a redução de homicídios com foco em populações vulneráveis e atuação integrada em áreas críticas.
	Meta: reduzir em 15% o número de homicídios
	Iniciativa: criação de estratégias para orientar e articular ações intersetoriais no sentido de reduzir os índices de violência letal contra jovens negros, crianças e adolescentes e mulheres.

Fonte: Brasil (2016).
Elaboração dos autores.

No programa de Igualdade Racial, o indicador foi mantido e o objetivo, alterado, restando menos específico, mas não foi inserida uma meta que especificasse essa demanda. No Programa da Juventude, o objetivo ficou menos específico, e não foi inserida nenhuma meta relativa à redução de homicídios da juventude negra. No Programa Justiça, Cidadania e Segurança Pública, sob responsabilidade do Ministério da Justiça, o mesmo indicador do PPA anterior foi mantido, mas

apenas uma meta mencionava a temática, de forma inespecífica, relativa à capacitação de profissionais de segurança pública.

Na mesma perspectiva, o objetivo 1039 apresentava uma meta genérica, sem a devida atenção à questão racial; e uma iniciativa inespecífica e quase redundante: “*criação de estratégias para orientar e articular ações* intersetoriais no sentido de reduzir os índices de violência letal contra jovens negros, crianças e adolescentes e mulheres” (Brasil, 2016, grifo nosso).

A ausência de uma meta específica dificultou ainda mais o enfrentamento dessa questão. Além disso, demonstra a incapacidade, principalmente do órgão central, em articular demandas de forma transversal. Cabe destacar que essa demanda foi identificada como estruturante no próprio manual de elaboração do PPA 2016-2019: “No caso em que é o próprio recorte que estrutura a política, como nas ações de enfrentamento à violência contra a juventude negra, uma meta específica para esse público se justifica enquanto meta, sendo central para o alcance do objetivo” (Brasil, 2015, p. 13).

No caso da lei de cotas raciais no serviço público, seria fundamental uma meta que estabelecesse parceria entre a SEPPIR, responsável pelas cotas raciais, e o então Ministério do Planejamento, responsável pela aprovação dos concursos, buscando sua efetiva implementação e adequado monitoramento. Apenas duas iniciativas, entretanto, foram inseridas no PPA 2016-2019, uma no Programa de Igualdade Racial e outra no Programa de Democracia e Aperfeiçoamento da Gestão Pública, em sua maior parte sob responsabilidade do então Ministério do Planejamento, conforme se observa no quadro 3.

QUADRO 3

PPA 2016-2019: atributos relacionados às cotas raciais no serviço público

Programa	Atributo
Igualdade Racial	Iniciativa: criação e consolidação de módulo específico da Lei de Reserva de Vagas no Serviço Público Federal (Lei nº 12.990/2014) e da Lei de Cotas no Ensino Superior (Lei nº 12.711/2012) dentro do Sistema de Monitoramento das Políticas de Promoção da Igualdade Racial.
Democracia e Aperfeiçoamento da Gestão Pública	Iniciativa: estabelecimento de fluxo de informações sobre os concursos públicos para a garantir o monitoramento do preenchimento das vagas reservadas para negros no serviço público, em atendimento à Lei nº 12.990/2014.

Fonte: Brasil (2016).
Elaboração dos autores.

A participação ativa do então Ministério do Planejamento na implementação dessa política afirmativa era fundamental. A ocupação das vagas reservadas por pessoas socialmente reconhecidas como brancas é um problema que não foi reconhecido pelo ministério, que somente passou a definir procedimentos de heteroidentificação a partir de intervenção judicial. Dois concursos promovidos pelo Ministério do Planejamento em 2015 apresentavam diferenças nos procedimentos para garantir a reserva de vagas. Por pressão dos movimentos negros, o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União impugnaram os editais e obrigaram o ministério a regulamentar processos de combate às fraudes.

4 MUDANÇAS NA INSTITUCIONALIDADE DA SEPPIR

Apesar dos avanços alcançados com a sua atuação, a institucionalidade da SEPPIR sempre esteve ameaçada. No segundo semestre de 2015, o clima político estava bastante tensionado; ameaçada pelo Congresso Nacional, sem possibilidades de articulação das pautas necessárias ao funcionamento do

Estado, a presidenta Dilma Rousseff propôs em outubro uma série de medidas para redução de gastos. A principal delas foi a reforma ministerial, que diminuía o número de ministérios de 39 para 31.

Ainda que o seu orçamento fosse irrisório, que pouco contribuiria para a redução dos gastos, a SEPPIR foi extinta e passou a integrar o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos (MIRJDH). Como uma secretaria do ministério recém-criado, a SEPPIR gozava de certa autonomia, cenário que foi modificado com a reforma ministerial do ainda presidente interino Michel Temer. Em junho de 2016, as secretarias especiais e respectivos conselhos foram incorporados ao Ministério da Justiça e Cidadania, “passando a integrar uma estrutura ministerial antiga, bastante hierarquizada e de baixa agilidade” (Lima Junior e Pereira, 2018, p. 412).

Outros fatores contribuíram para o imobilismo após as mudanças institucionais: a demora na elaboração da estrutura regimental do novo ministério; o perfil centralizador do titular da pasta; a nomeação de pessoas com pouca experiência na pauta racial, principalmente na área federal; e a saída expressiva dos poucos servidores, principalmente da carreira de analista técnico de políticas sociais (Lima Junior e Pereira, 2018, p. 411-412).

Além disso, temos o fracasso da racialização das políticas públicas transversais – gênero, crianças e adolescentes, juventude etc. – ou, de outro modo, da racialização dos direitos e das garantias fundamentais, promessa essa que, em uma visão bastante otimista, vinha com a criação do MIRJDH. As secretarias especiais advindas do MIRJDH disputavam muito mais os poucos recursos que lhes cabiam entre si, em vez de afirmarem sinergias nas políticas públicas capazes de produzir resultados relevantes para a população mesmo em um contexto de profundo ajuste administrativo e fiscal (*op. cit.*, p. 416).

Em fevereiro de 2017, em nova reforma ministerial, o Ministério dos Direitos Humanos foi recriado, contemplando novamente a questão racial, as questões de direitos humanos e posteriormente as políticas para as mulheres. O imobilismo, entretanto, permaneceu, e quase nenhum avanço foi obtido, consolidando-se um grande vazio. Segundo Lima Junior e Pereira (2018, p. 413), “não se atribui ritmo ao que a SEPPIR havia construído até a deposição da presidenta Dilma Rousseff, tampouco se coloca outra coisa no lugar, que dialogue minimamente com demandas e urgências da questão racial no Brasil”.

Na transição para o novo governo, mais uma vez a SEPPIR esteve ameaçada de extinção. Após pressão dos movimentos sociais negros, foi mantida no então nomeado Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH). A secretaria responsável pela pauta de igualdade racial foi assumida por uma mulher indígena, atentando contra a história do órgão, sempre capitaneado por lideranças negras. O órgão tem buscado ampliar sua atuação para outros públicos marginalizados, o que pode aumentar a disputa pelos já escassos recursos da pauta racial, prejudicada também pela baixa capacidade de execução e pela ausência de quadro técnico competente e suficiente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PPA 2016-2019 apresentou fragilidades metodológicas que dificultaram a implementação das demandas da questão racial. Ao promover o enxugamento de metas, que, no melhor dos casos, foram consideradas como iniciativas – muito mais frágeis institucionalmente –, o órgão central de planejamento relegou para a gestão do plano o atendimento dessas demandas, com base na discricionariedade de burocratas e suas branquitudes.

O fato de a questão racial estar contemplada com atributo de meta no PPA não seria suficiente para garantir sua efetiva implementação, mas sua inserção no plano com atributo de iniciativa condicionou desde o início sua desconsideração pela burocracia de outros ministérios. Sem nenhum constrangimento legal ou formal, a maioria das demandas não foi satisfatoriamente atendida, e em muitos casos as desigualdades raciais não se alteraram, como no caso da violência contra a população negra.

No caso dos homicídios, ficou demonstrado que políticas que não focalizem a questão do racismo estrutural, que se reflete diretamente na atuação das polícias e do sistema criminal e de justiça, acabam por reforçar as hierarquias raciais. No caso dos concursos públicos, o perfil racial da burocracia também reflete as desigualdades raciais, ainda que regras universais sejam aplicadas nos concursos públicos. A simples presença de pessoas negras na burocracia não garantiria a implementação a contento das políticas de igualdade racial, mas possibilitaria sua representatividade no espaço estatal nos mesmos patamares encontrados na sociedade brasileira.

Outras questões devem ser consideradas na análise da implementação adequada dessas políticas. Historicamente, a SEPPIR não foi provida com recursos humanos e políticos necessários para articular suas demandas.

Como esperar, pois, que um conceito – a transversalidade inscrita em documentos e promessas oficiais – fosse capaz de desconstruir monopólios políticos por intermédio de uma secretaria que não foi estruturada à altura de sua missão institucional? (Lima Junior e Cherfem, 2016, p. 456).

As constantes mudanças no seu lugar institucional são um indício da importância dispensada à pauta racial, e refletem como o racismo estrutural pode operar nas entranhas do próprio Estado.

O novo governo tem implantado uma profunda alteração conceitual na temática do racismo, com uma perspectiva reducionista e individualista, negligenciando suas causas estruturais e o poder material e simbólico possibilitado pela branquitude. O atual momento é preocupante, porque os ocupantes dos escassos espaços de políticas para igualdade racial parecem atuar na contramão do conhecimento acumulado nas últimas décadas. Se o passado recente não foi satisfatório, um futuro ainda mais deletério se vislumbra para a população negra no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

_____. Lei nº 12.593, de 18 de janeiro de 2012. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2012 a 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 jan. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Lei/L12593.htm>.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Orientações para elaboração do Plano Plurianual 2016-2019**. Brasília: MP, 2015.

_____. Lei nº 13.249, de 13 de janeiro de 2016. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2016 a 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jan. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13249.htm>.

CERQUEIRA, D.; BUENO, S. (Coord.). **Atlas da violência 2019**. Brasília; Rio de Janeiro; São Paulo: Ipea, 2019.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Servidores públicos federais: raça/cor – 2014**. Brasília: Enap, 2014.

LIMA JUNIOR, A. T.; CHERFEM, C. O. Igualdade racial. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, n. 24, p. 429-480, 2016.

LIMA JUNIOR, A. T.; PEREIRA, C. M. Igualdade racial. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, n. 25, p. 365-410, 2018.

SILVA, T. D. *et al.* **Planejamento e financiamento das políticas de igualdade racial: possibilidades para o Plano Plurianual 2012-2015**. Brasília: Ipea, 2011. (Nota Técnica, n. 7).

