



**Publicação  
Preliminar**

## **COR OU RAÇA DO SERVIÇO CIVIL ATIVO DO EXECUTIVO FEDERAL (1999-2020)**

**Autores(as):** Tatiana Dias Silva e Felix Garcia Lopez  
**Produto editorial:** Nota Técnica  
**Cidade:** Brasília  
**Editora:** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)  
**Ano:** 2021  
**Edição:** -

O Ipea informa que este texto não foi objeto de padronização, revisão textual ou diagramação pelo Editorial e será substituído pela sua versão final uma vez que o processo de editoração seja concluído.

## COR OU RAÇA DO SERVIÇO CIVIL ATIVO DO EXECUTIVO FEDERAL (1999-2020) <sup>1</sup>

Tatiana Dias Silva<sup>2</sup>

Felix Garcia Lopez<sup>3</sup>

### 1. INTRODUÇÃO

A questão racial desempenha um papel estruturante e central no conjunto das desigualdades da sociedade brasileira, como tem sido fartamente documentado (IPEA et al., n.d.; IPEA & FBSP, 2018; IPEA & SEPIIR, 2014; Marcondes et al., 2013; PAIXÃO, 2010; Silva, 2012). Apesar de o ingresso no setor público exigir, em sua maioria, concurso público - o que poderia levar a pensar que este setor estaria mais protegido dessas desigualdades que estruturam a sociedade e o mercado de trabalho -, elas também se manifestam neste espaço. O acesso, progressão e promoção nas carreiras e cargos, especialmente nos postos de maior prestígio e comando, frequentemente são desfavoráveis à população negra, constituída por pretos e pardos (Silva & Silva, 2014).

No início dos anos 2000, implementaram-se as primeiras políticas de ação afirmativa no país. Embora o foco dessas políticas – e do debate público – tenha se voltado para as instituições públicas de ensino superior, nesse período também se difundiram programas de reserva de vagas para negros em concursos públicos. Em 2012, já havia mais de 40 iniciativas no país, entre estados e municípios (Volpe & Silva, 2016).

Após adoção programas de reserva de vagas para negros em concursos públicos em diversos estados e municípios, o governo federal implementou iniciativa similar destinando 20% das vagas em concursos públicos para a população negra, por meio da Lei n. 12.990/2014. Atualmente, medidas equivalentes são adotadas em todos os Poderes e níveis federativos<sup>4</sup>. Após anos de implementação, a exemplo da Lei federal citada, há poucas avaliações sobre os resultados alcançados.

Com vistas a contribuir para reflexões sobre a implementação do sistema de reserva de vagas para negros no governo federal e, especialmente, sobre a representação da população negra no funcionalismo, esta Nota Técnica apresenta a trajetória e aspectos da distribuição racial dos postos de trabalho, principalmente no quadro dos servidores civis ativos do Poder executivo federal (civil). Para tanto, explora dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), responsável pela gestão de informações de pessoal no governo federal.

Atualmente, os dados relativos à cor e raça dos servidores não estão disponíveis para a consulta pública. Desse modo, o texto também visa, ao descrever os dados, ampliar o conhecimento público e estimular

---

<sup>1</sup> Esta nota possui versões em formato PDF e HTML. Nesta última, os gráficos são dinâmicos e interativos. Todos os gráficos e tabelas estão disponíveis na plataforma [Atlas do Estado Brasileiro](#). Agradecemos a José Teles Mendes e Ulisses Ferreira, pesquisadores do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional, no Ipea, pelas tabulações e processamento dos dados. **Agradecemos às Técnicas de Planejamento e Pesquisa do Ipea, Luseni Aquino e Joana Alencar, pelos comentários e sugestões.**

<sup>2</sup> Técnica de Planejamento e Pesquisa do Ipea, em exercício na **Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia** - DIEST.

<sup>3</sup> Técnico de Planejamento e Pesquisa do Ipea, em exercício na **Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia** - DIEST.

<sup>4</sup> A exemplo: Poder Judiciário (Resolução CNJ 203/2015), o Ministério Público (Resolução n. 170/2017), o Senado Federal (Deliberação Mesa SF, de 13.05.2014), além de 12 estados (IPEA, n.d.)

maior incorporação do tema racial na análise composição do funcionalismo brasileiro. Por essa razão, o artigo tem cunho exploratório e descritivo, com o intento de apresentar um panorama inicial e indicativos para análises futuras.

Além dessa introdução, o texto conta com uma seção com informações gerais sobre o funcionalismo público, seguida de detalhamentos de alguns dos dados disponíveis no Siape com desagregação por cor ou raça. Por fim, são apresentadas considerações finais e sugestões para novos estudos.

## 2. PERFIL DA BUROCRACIA DO EXECUTIVO CIVIL FEDERAL: UMA ANÁLISE DOS DADOS DO SIAPE

### 2.1 Perfil étnico-racial do funcionalismo público no Brasil

Os negros correspondiam à 55,4% da força de trabalho (pessoas ocupadas e em busca de trabalho) em 2019 e 54,2% dos ocupados. No entanto, a população negra estava sub-representada no setor público, correspondendo à 51,4% dos ocupados<sup>5</sup> e 49,6% dos funcionários públicos e militares (IBGE, 2019).

No universo dos vínculos formais e informais de trabalho do país, o setor público (funcionários públicos, militares e outros vínculos) correspondia a 12,5% do total, em 2019. As diferenças também se expressam na presença da população negra ocupada no setor público, de acordo com o nível federativo. Entre os ocupados no setor público, 55,3% estão no nível municipal, 30,1% no nível estadual e 14,6% no federal. No entanto, no nível federal, estão praticamente um quarto dos homens brancos ocupados no setor público e apenas 7% das mulheres negras atuantes nesse setor. Os negros estão proporcionalmente mais presentes no nível municipal, em que são mais frequentes atividades de implementação das políticas públicas e onde estão a menores remunerações médias do setor público<sup>6</sup>. Enquanto 59,8% dos vínculos civis ativos no nível municipal recebem até 2,5 mil reais, esta é a realidade de apenas 14,4% dos ocupados no nível federal<sup>7</sup>.

### 2.2. Dados sobre pessoal no Poder Executivo Federal

O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) foi desenvolvido para concentrar todos os sistemas de folha de pagamento do Executivo Federal<sup>8</sup>. Para o presente estudo, utilizamos dados relativos ao mês de fevereiro de 2020. Os servidores com vínculos ativos do Executivo Federal utilizados

---

<sup>5</sup> “Empregados no setor público são as pessoas que trabalham no setor público em qualquer esfera da administração direta ou indireta, inclusive exercendo mandato eletivo. A categoria do emprego pode ser com ou sem carteira de trabalho assinada, militares e funcionários públicos estatutários” ([https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Notas\\_metodologicas/notas\\_metodologicas.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Notas_metodologicas/notas_metodologicas.pdf))

<sup>6</sup> Trabalhadores negros representam 44% dos ocupados no setor público federal, 48,8% do setor estadual e 54,8% do setor municipal. As mulheres também estão sobrerrepresentadas no setor municipal – são 65,3% dos ocupados neste nível – 30,1% mulheres brancas e 35,2% mulheres negras.

<sup>7</sup> Dados da RAIS/ME, 2018, conforme Atlas do Estado Brasileiro: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/119>

<sup>8</sup> Até 2016, o governo publicava mensalmente informações consolidadas por meio do Boletim Estatístico de pessoal. Atualmente, os dados agregados do quadro de pessoal, além de outras informações, são disponibilizadas no Painel Estatístico de Pessoal (PEP)<sup>8</sup> (Brasil, s/d), que também agrega informações a partir do Siape. No entanto, este painel não apresenta informações sobre a cor ou raça dos servidores.

nesta análise incluem as seguintes situações: “ativo permanente”, “cedido sus”, “cedido/requisitado<sup>9</sup> e “exercício descentralizado da carreira”.

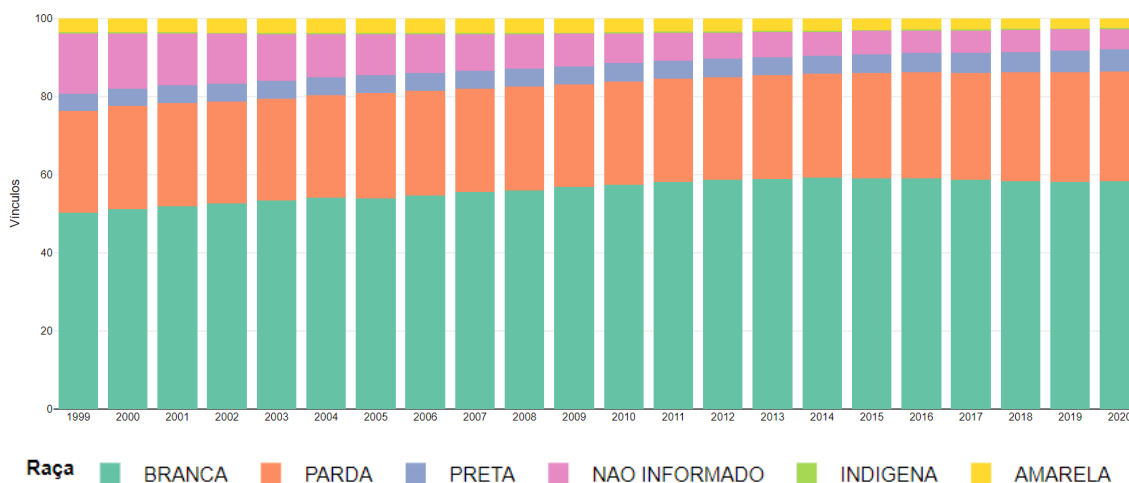
Excluimos os vínculos temporários, tais como contratados por tempo determinado (como professores substitutos), estagiários e servidores sem vínculos (estes considerados apenas na análise de cargos em comissão). O objetivo é verificar a composição da força de trabalho permanente do Executivo Federal. Em fevereiro de 2020, o sistema reportava um total de 499 mil vínculos ativos.

### 2.3 Perfil étnico-racial do funcionalismo público no Executivo federal civil

Em 2018, os vínculos de trabalho no setor público federal representavam 10,4% do emprego público formal no país, sendo que o Poder Executivo federal correspondia a apenas 9% do total de vínculos do Poder Executivo dos três níveis federativos (Atlas do Estado Brasileiro, 2020).

Os dados do Siape constituem-se em fonte privilegiada de análise, devido a seu detalhamento, abrangência e constante atualização – ainda que limitada ao executivo civil federal. No primeiro ano da série em análise (1999), não constava o registro da cor/raça nos dados de 17,3% dos servidores. Em 2020, esse percentual caiu para 5,7%, embora possa variar em função do recorte de análise adotado (figura 1)<sup>10</sup>.

Figura 1 – Total de vínculos civis ativos no Executivo Federal, por sexo e cor ou raça (1999-2020)



Fonte: Siape/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro, IPEA

O percentual de pretos e pardos aumentou de 30,8%, em 1999, para 35,1%, em 2020. O percentual de servidores brancos também aumentou, de 48,2% para 56,6%. Indígenas correspondem a apenas 0,3%, em

<sup>9</sup> Estão presentes no conjunto de dados cerca de 10 mil servidores de empresas públicas de capital fechado cedidos à administração direta, fundações ou autarquias federais.

<sup>10</sup> Os dados do Siape permitem uma análise mais acurada dos dados relativos aos servidores federais no Brasil. Outras fonte de dados têm limitações diversas. A PnadC é amostral e não permite desagregação muito detalhada. A RAIS tem historicamente baixa notificação racial para os dados do serviço público. E o censo demográfico de 2010, além de não apresentar tantas questões sobre emprego, como na PnadC, já se encontra defasado temporalmente (Silva, 2014).

toda a série<sup>11</sup>.

O aumento relativo do número de servidores brancos (22,9%) foi superior ao dos pardos (15,8%). Os servidores pretos aumentaram em 41,7% sua participação. Essas informações, todavia, precisam ser ponderadas. Além das flutuações advindas da movimentação de pessoal (ingresso de novos servidores, aposentadoria e saída de servidores ativos) e, eventualmente, de reclassificação racial, fenômeno observado em pesquisas domiciliares (Soares, 2008)<sup>12</sup>, essa reconfiguração também é tributária da redução de subnotificação racial.

A participação da população negra é ainda menor entre as mulheres (33,6%) do que entre os homens (36,2%), em 2020.

### **Por ano de ingresso no serviço público**

A dinâmica da composição dos vínculos ativos em 2020 pode ser mais bem compreendida a partir da análise dos grupamentos raciais por ano de ingresso dos servidores no Executivo federal<sup>13</sup>. Entre os que ingressaram no ano 2000, 75% eram brancos e 17% eram negros. Este percentual variou para, respectivamente, 57% (brancos) e 38% (negros) em 2019.

Em nove de junho de 2014, foi aprovada a Lei n. 12.990/2014 (lei de cotas no serviço público), que estabeleceu reserva de vagas para negros na Administração Pública Federal (direta e indireta). Entre 2013 e 2014, o número de servidores negros e negras ingressantes passou de 32,1% para 41,8%. Embora 2014 apresente um resultado atípico na série histórica, é precoce associar o crescimento da seleção de negros à influência da Lei de cotas no serviço público, tanto porque a lei só foi aprovada em junho de 2014 quanto porque é razoável esperar que parte dos servidores empossados foram selecionados em processos seletivos concebidos e aprovados antes desse período.

Todavia, considerando a série a partir de 2014, é possível identificar uma tendência relevante de ampliação da participação de pessoas negras, com os maiores indicadores de ingresso de negros e negras de toda a série histórica. O maior percentual de ingresso de negros até 2013 (32,3%, em 2012) é inferior ao menor percentual anual de ingressantes negros a partir de 2014 (37,5%, em 2015).

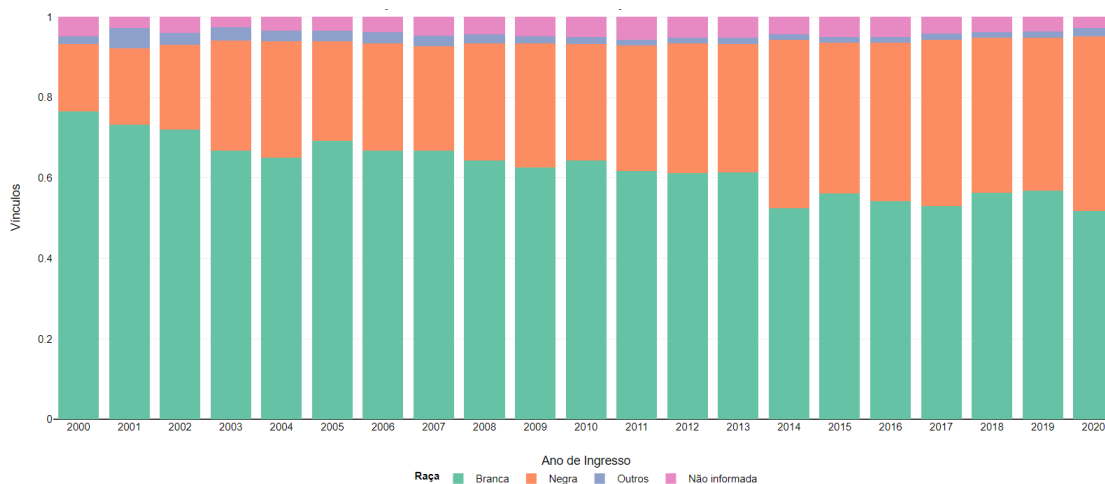
Figura 2 – Vínculos civis ativos do Executivo Federal em 2020, por cor ou raça e ano de ingresso no serviço público

---

<sup>11</sup> A categoria “negra” é residual e não mais disponível para escolha. Por essa razão, foi somada com a categoria “preta”. Atualmente, o quesito “Raça/cor” é obrigatório no Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEPE), em que o servidor pode alterar ou cadastrar diretamente sua classificação racial. Se a pessoa tenta atualizar o campo sem escolher nenhuma opção, não é possível finalizar o processo. Contudo a opção “não informado” é acatada como válida pelo sistema.

<sup>12</sup> Ao longo das últimas décadas, verificou-se movimento de reclassificação racial em pesquisas domiciliares, em que indivíduos passaram a se declarar, com mais frequência crescente, como pretos e pardos. Embora tal fenômeno possa ser mais marcante em determinados grupos sociais (Osório, s/d), não tem sido relacionado com elementos demográficos, sendo atribuído a maior reconhecimento racial.

<sup>13</sup> Segundo informação do Ministério da Economia, a data de ingresso no serviço público pode se referir a outras esferas federativas (estadual, municipal ou distrital).



Fonte: Siape/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro, IPEA.

### Por natureza jurídica do órgão

Foi analisada a composição racial por natureza jurídica do órgão, a fim de verificar eventuais diferenças na distribuição dos servidores por cor ou raça. O maior percentual de negros está na administração direta (poder executivo), embora também representem minoria (37,6%) e não se distanciem dos demais grupamentos de órgãos.

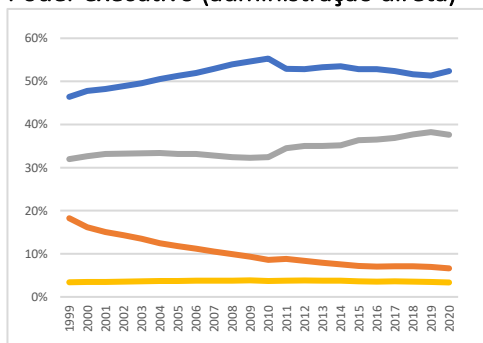
Os gráficos a seguir procuram mostrar as trajetórias da alteração do perfil racial em cada categoria de natureza jurídica dos vínculos ativos civis. Houve ampliação da participação de negros e negras na administração direta (de 32,0% para 37,6%) e nas autarquias (de 25,8% para 33,5%). Apenas nas Fundações Federais, há redução da participação da população negra, que passou de 37,5% a 33,4% dos servidores permanentes.

Em números absolutos, cabe frisar que houve redução do total de vínculos civis ativos tanto para as fundações federais como para os órgãos da administração direta (18% e 16%, respectivamente). Apenas entre as autarquias, houve acréscimo do total de vínculos e do número absoluto de negros<sup>14</sup>. Em todos os grupamentos de natureza jurídica, a população branca se manteve com participação preponderante ao longo de toda série histórica.

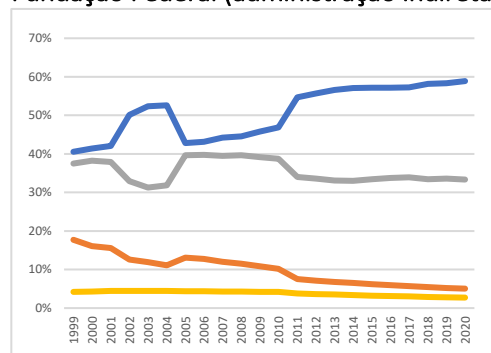
Figura 3 – Trajetória dos vínculos civis ativos do Executivo Federal, por cor ou raça e natureza jurídica do órgão (1999-2020)

<sup>14</sup> As instituições de ensino superior estão presentes tanto como Fundações e autarquias.

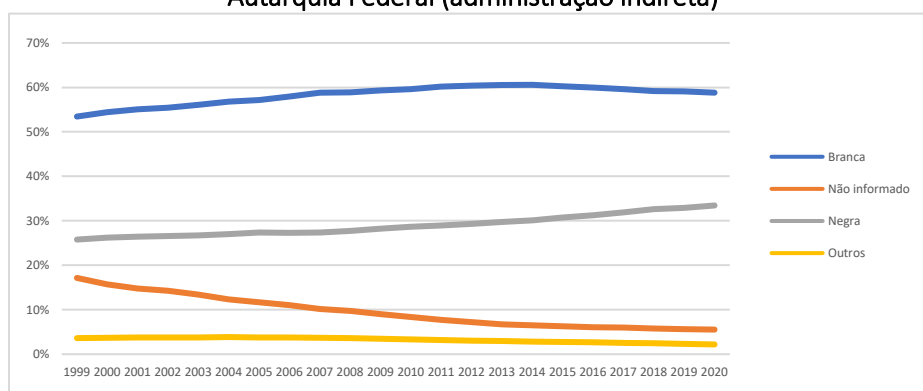
### Poder executivo (administração direta)



### Fundação Federal (administração indireta)



### Autarquia Federal (administração indireta)



Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA.

### Por escolaridade

Os negros têm participação maior em posições que exigem menor escolaridade. Em 2020, 56,7% dos vínculos civis no Executivo federal exigiam nível superior (NS) e 37,1%, nível médio (NI). No início da série, a proporção era invertida: em 1999, 57% os cargos eram de nível intermediário e 35,9% de nível superior. Há que se ressaltar que se trata de escolaridade requerida para o cargo, o que não impede de que o titular do cargo tenha nível de escolaridade acima do mínimo exigido.

Nos anos 2000, os negros correspondiam a apenas 18,7% dos servidores e servidoras em cargos de nível superior, mas com participação entre 44% e 38% nos demais cargos.

Vindo de uma tendência ascendente, entre 2011 e 2012, as posições de nível superior passam o número de cargos que exigem nível intermediário. Nesse período, há aumento na participação de pessoas brancas com nível superior, o que pode ser parcialmente atribuído à redução da subnotificação racial. Em 2020, os cargos de nível superior apresentam 65,1% de pessoas brancas e apenas 27,3% de negros e negras<sup>15</sup>.

Nos cargos de nível intermediário, há uma disposição menos desproporcional, uma vez que os negros são 43,9% e os brancos 46,4%<sup>16</sup>. Além de responder por menos de 40% dos vínculos civis ativos, os cargos de nível intermediário estão em tendência de redução no executivo federal, além de apresentarem as menores

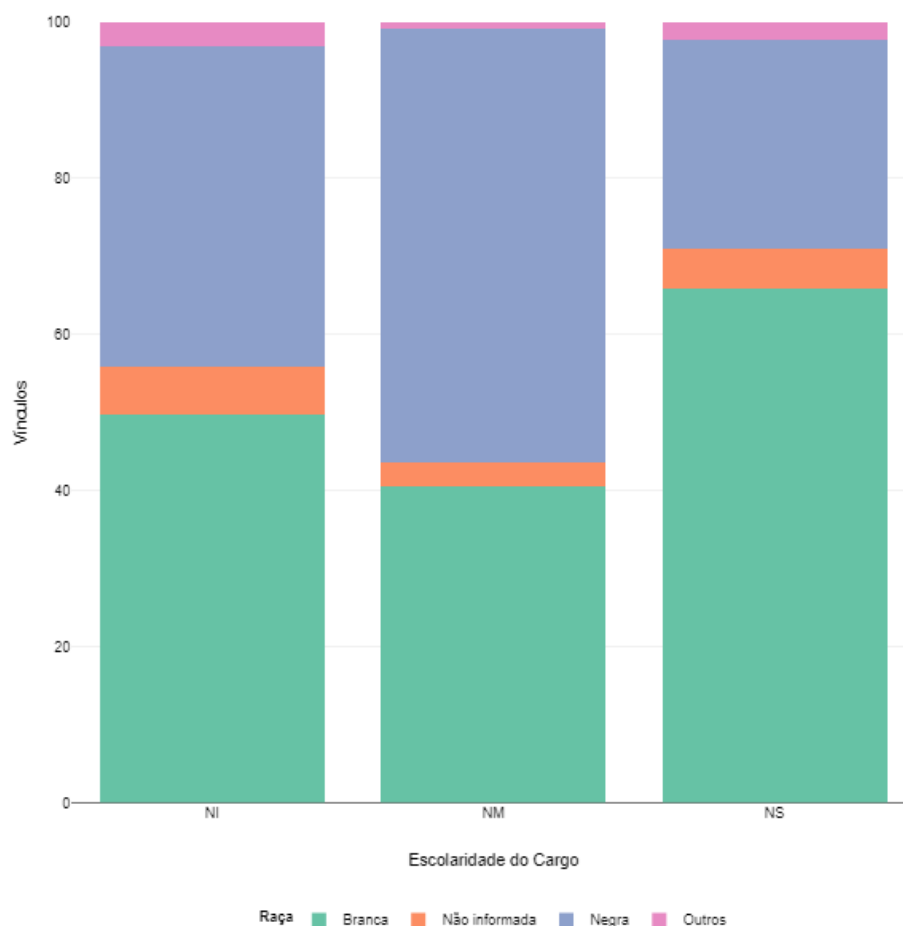
<sup>15</sup> Com 5,3% de “não informado”.

<sup>16</sup> Com 6,4% de “não informado”.

remunerações.

A desagregação de dados por sexo e raça indica ainda menor participação de mulheres negras. Nos cargos de nível superior, entre os servidores do sexo masculino, os negros representam 27,7%, enquanto entre servidoras, as negras são 26,8%. Já entre os cargos de nível intermediário, ainda que menos desigual entre os grupos raciais, as mulheres negras são 41,1% das mulheres e os negros são 46,2% dos homens em cargos de mesma escolaridade (2020).

Figura 4 – Vínculos civis ativos do Executivo Federal, por cor ou raça e escolaridade do cargo (2020)



Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA.

A tabela 1 apresenta a composição racial dos servidores em cargos de nível superior, em 2020. Os homens brancos são 33,3%, seguidos das mulheres brancas (29,5%), de homens negros (16,1%) e de mulheres negras (13,9%).

Tabela 1 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos de nível superior por sexo e cor ou raça (2020)

|        | BRANCA | PARDA | PRETA | AMARELA | INDIGENA | NAO INFORMADO | Total Geral |
|--------|--------|-------|-------|---------|----------|---------------|-------------|
| HOMENS | 33,3   | 13,8  | 2,3   | 1,2     | 0,1      | 2,6           | 53,2        |



|              |             |             |            |            |            |            |              |
|--------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| MULHERES     | 29,5        | 11,6        | 2,3        | 1,1        | 0,1        | 2,2        | 46,8         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62,8</b> | <b>25,4</b> | <b>4,6</b> | <b>2,2</b> | <b>0,2</b> | <b>4,8</b> | <b>100,0</b> |

Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA.

Outros detalhamentos da distribuição dos cargos de nível superior serão expostos em seções seguintes, nas quais serão considerados aspectos como remuneração e carreiras específicas.

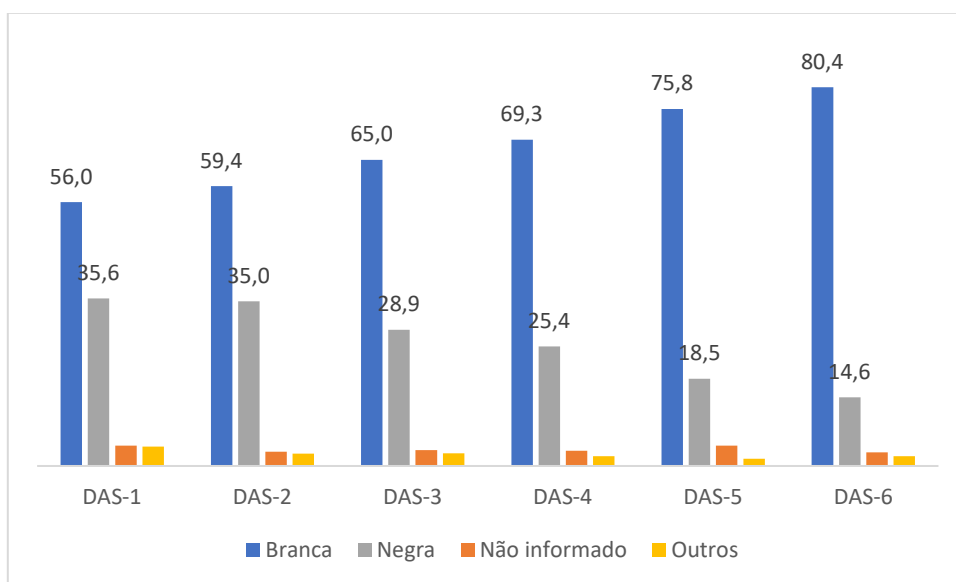
### Por cargos em comissão

Entre os diversos cargos de confiança, os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) são os principais. Após um processo de expansão até 2014, via de regra acompanhou-se a recomposição do quadro funcional. Desde então, houve significativa a redução no total desses cargos, mas concentrada nos níveis hierárquicos mais baixos (nível 1 a 4). Parte significativa dessa redução se deve à conversão de milhares de cargos DAS em Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE) que, diferente dos cargos DAS, devem ser ocupadas por servidores efetivos (Lopez & Guedes, n.d.).

Apesar da necessidade de observar algumas exigências legais para a nomeação, esses cargos são de escolha livre e, portanto, representam um segmento onde as preferências dos decisores sobre o perfil dos nomeados se exerce de forma plena. A representação sociodemográfica, por exemplo, poderia assumir perfis diferentes da burocracia de carreira, onde a seleção por concurso impõe um resultado, em tese, mais impessoal.

A distribuição racial dos ocupantes de DAS, no entanto, não atenua desigualdades. Ao contrário, as exacerba. Quanto mais alto é o nível hierárquico, menor é a presença de negros (figura 5).

Figura 5 – Vínculos civis do Executivo Federal em funções de Direção e Assessoramento Superior (DAS) por cor ou raça (2020)



Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA.

Os cargos em comissão DAS têm seu nível de responsabilidade e remuneração proporcional à sua numeração. Assim, os cargos de DAS 5 e 6 referem-se ao alto escalão do governo federal<sup>17</sup>. Nos três primeiros níveis hierárquicos (DAS 1 a 3), a participação de negros se dá em proporção equivalente ou superior dos negros em cargos de nível superior no governo (27,3%) – embora este nível educação não seja uma exigência. À medida que se eleva o patamar hierárquico, mais rarefeita se torna a presença de servidores negros em cargos em comissão.

Conquanto as desigualdades nos postos de comando também sejam realidade para todas as mulheres, os efeitos da interseccionalidade<sup>18</sup> entre gênero e raça evidenciam posição mais desfavorável para mulheres negras. Embora as mulheres negras sejam 11,7% dos servidores civis de nível superior, sua participação nos níveis hierárquicos mais altos -- DAS 5 e 6 – é inferior à 5% (tabela 2).

Tabela 2 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos em comissão por sexo e cor ou raça (2020)

|               | DAS-1 | DAS-2 | DAS-3 | DAS-4 | DAS-5 | DAS-6 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Homem Branco  | 29,4  | 29,1  | 33,9  | 40,2  | 55,1  | 65,0  |
| Homem Negro   | 20,9  | 20,1  | 15,3  | 17,1  | 14,4  | 13,3  |
| Mulher Branca | 26,6  | 30,3  | 31,1  | 29,1  | 20,6  | 15,4  |
| Mulher Negra  | 14,7  | 15,0  | 13,6  | 8,2   | 4,1   | 1,3   |

Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA. Total incluindo amarelos, indígenas e não informado.

Considerando apenas os DAS 5 e 6 nos órgãos superiores, a participação de homens brancos não supera 50% dos cargos apenas no MMFDH (32,6%) e no MEC (44,1%). A maior participação de homens negros nesse estrato está no MME (24,4%), no MINFRA (21,7%) e no MMFDH (20,9%). A maior participação das mulheres negras nesse nível hierárquico é no MMFDH (9,3%) e no MS (6,4%) – cerca de um quarto das mulheres brancas no mesmo nível - sendo menor que 5% em todos os outros órgãos superiores em 2020.

### Por órgão superior

A figura 6 apresenta a distribuição de vínculos por órgão superior. O MRE<sup>19</sup> e o MS apresentam percentual de “não informado” muito superior à média (22,7% e 10,1%, respectivamente).<sup>20</sup>

Figura 6 – Vínculos civis do Executivo Federal por cor ou raça e órgão superior (2020)<sup>21</sup>

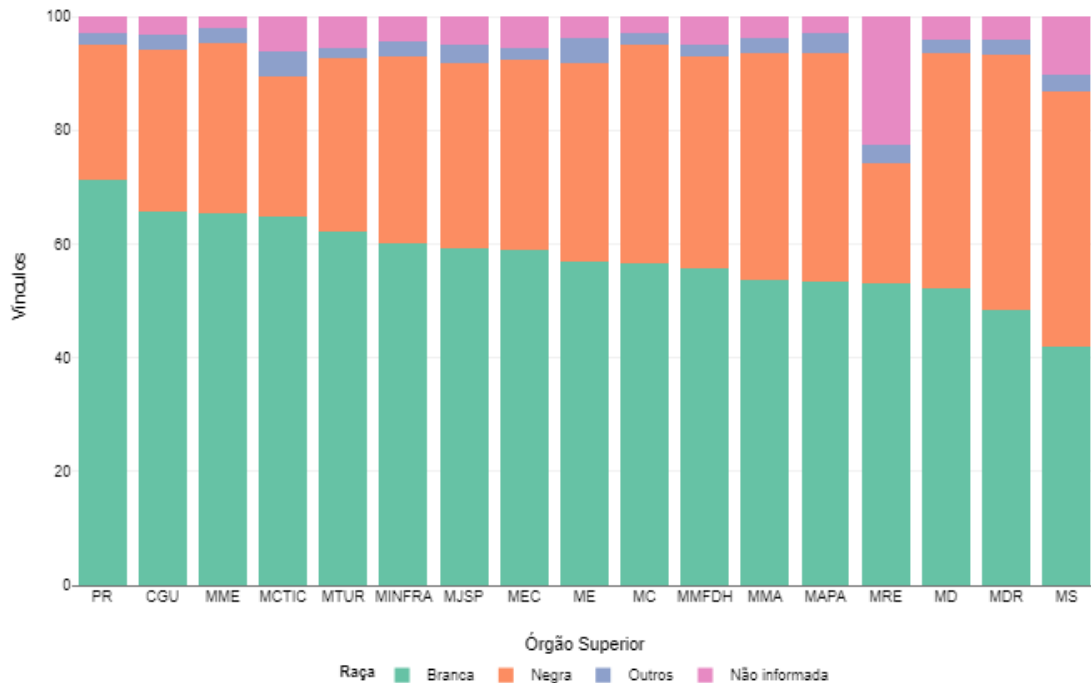
<sup>17</sup> A ocupação desses cargos é disciplinada pelo [Decreto n. 9727/2019](#).

<sup>18</sup> Interseccionalidade é um conceito prático e teórico desenvolvido no âmbito das reflexões do feminismo negro, que procura evidenciar as múltiplas e articuladas dinâmicas de diferentes eixos de opressão. Assim, a experiência das mulheres negras não se traduz apenas pela consideração isolada das dinâmicas do machismo e racismo, mas antes pela apreensão do imbricamento dessas perspectivas na vivência das mulheres. Para mais informações, consultar Collins (2000), Crenshaw (2002) e Gonzales (1984).

<sup>19</sup> Conforme informação da Secretaria de gestão e desempenho de pessoal do Ministério da Economia, não figuram na base do Siape os servidores do MRE no exterior.

<sup>20</sup> Destaca-se que, enquanto os cargos efetivos no MS correspondem a 11,4% do total do funcionalismo federal, respondem por 20,5% dos casos de declaração racial “não informada”.

<sup>21</sup> Para consultar mais informações sobre cada um dos órgãos, acesse <https://www.gov.br/pt-br/orgaos-do-governo>



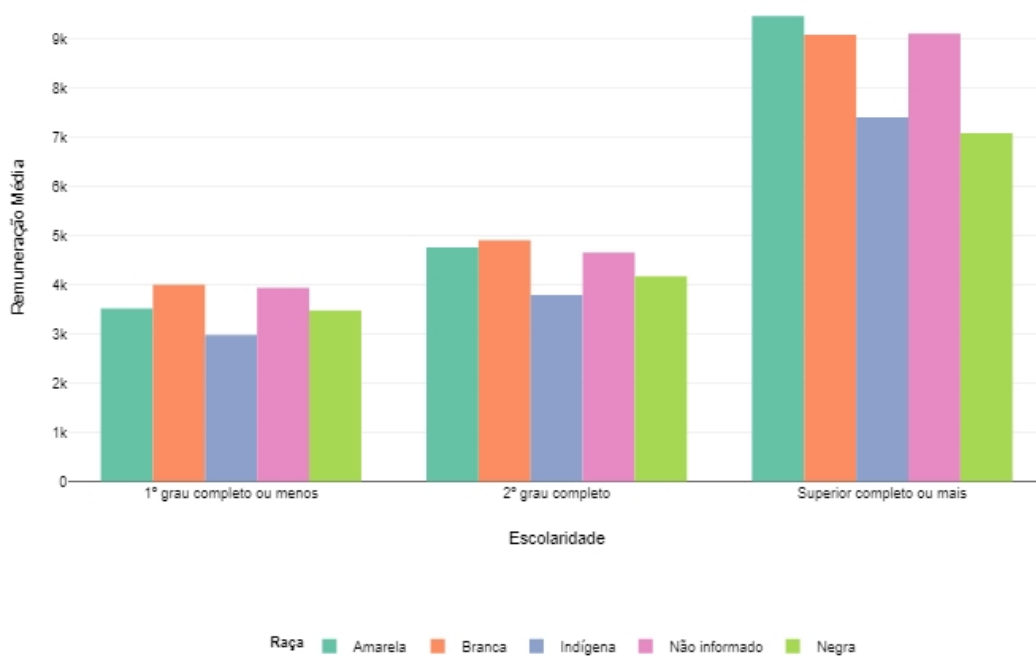
Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA.

Em 2020, nesses 17 órgãos, a população branca só não era maioria no MDR e no MS. Os maiores percentuais de vínculos declarados brancos estavam na Presidência da República (acima de 70%) e CGU, MCTIC, MINFRA, MME, MTUR (acima de 60%). A participação de negros é superior à 40% no MAPA, MD, MDR e MS.

### Por remuneração

Analisamos agora a renda média no executivo federal civil, por cor ou raça, segundo níveis de escolaridade. Nesse caso, incorporam-se todos os vínculos, não apenas os servidores em cargos efetivos (figura 7).

Figura 7 – Remuneração líquida média mensal no Executivo civil Federal, por cor ou raça e escolaridade (2020)



Fonte: Siape/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro.

Considera-se a escolaridade do servidor e não do cargo. Em 2020, os servidores negros e indígenas apresentam remuneração média inferior aos servidores com a mesma qualificação. Essa diferença é ainda mais expressiva entre os servidores com nível superior. A remuneração média dos servidores negros com ensino básico e ensino médio completo correspondia à, respectivamente, 87% e 85% da remuneração dos servidores brancos com mesma qualificação. Entre os servidores com ensino superior, a remuneração média dos negros correspondia à 78% da remuneração percebida pelos brancos (em 2020). Essa diferença pode ser atribuída às desigualdades na ocupação dos espaços no Executivo civil federal, em que os negros são ainda mais sub-representados nos cargos que exigem mais escolaridade, e mesmo em relação ao contingente em cargos de nível superior, há desigual ocupação nos cargos em comissão e nas carreiras de maior destaque, como demonstrado na próxima seção.

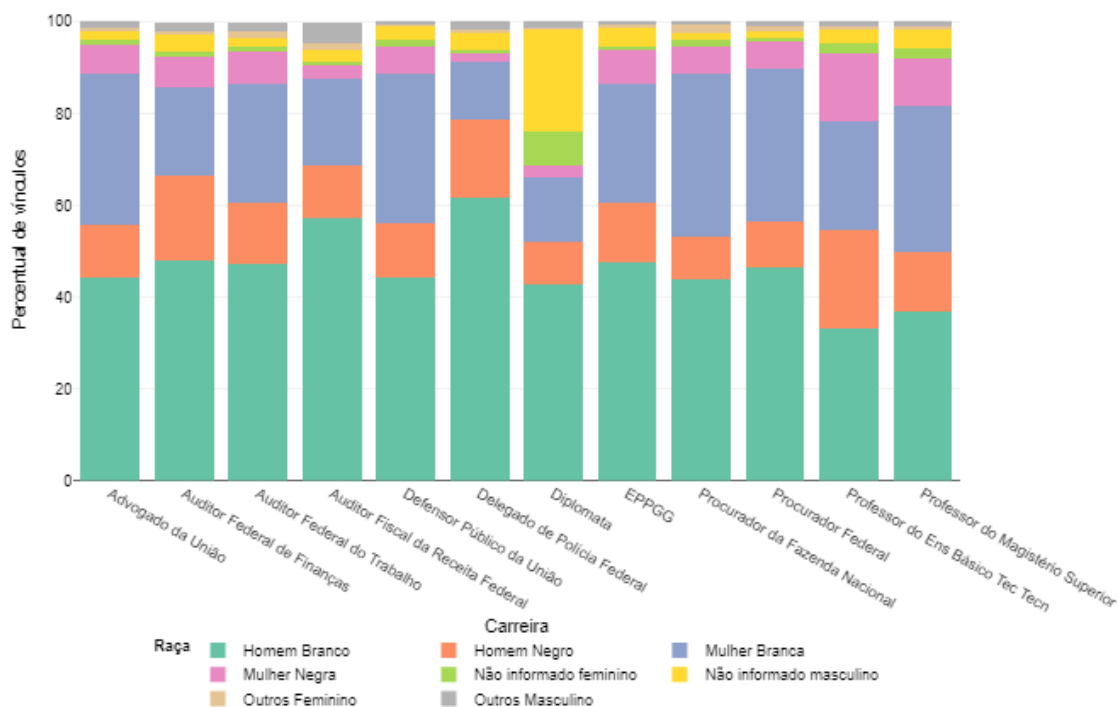
### Por carreiras selecionadas

Discute-se agora a composição de sexo e cor ou raça de algumas carreiras selecionadas. Foram escolhidas carreiras de alta remuneração inicial e, dentre estas, aquelas com maior número de servidores. As principais carreiras de magistério também foram selecionadas, pois representam mais de 130 mil vínculos, mais de 20% dos servidores ativos civis permanentes do Executivo federal.

Homens são maioria em todas as carreiras selecionadas, sendo o maior percentual nos cargos de delegado da polícia federal (84,5%) e o menor o de professor do magistério superior (54,9%). Essa preponderância de homens, contudo, não é igualmente distribuída entre os grupos raciais. Se homens brancos são 61,6% dos delegados da PF e 57,2% dos auditores da receita federal, os homens negros são apenas 17,1% e 11,6%, respectivamente, do quadro funcional dessas carreiras. A maior participação de homens negros está na carreira de professor do ensino básico técnico e tecnológico – EBTT (professor dos Institutos Federais), representando 21,5% dos docentes. Para as mulheres negras, a participação percentual só ultrapassa 10% nas carreiras de magistério – EBTT e magistério superior, respectivamente 14,9% e 10,2%. Em carreiras como auditor da RF, Delegado da PF e diplomata, mulheres negras não chegam a 3% do total de servidores

ativos na carreira (figura 8).

Figura 8 – Vínculos civis ativos do Executivo Federal, por cor e raça e carreiras seleccionadas (2020)



Fonte: Siape/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta breve análise explorou o perfil de cor/raça dos servidores e servidoras civis ativos do Executivo Federal, a partir da base de dados do SIAPE.

A participação de negros e negras no corpo burocrático do Executivo civil federal expande-se ao longo da série histórica, ainda que minoritários e sub-representados em praticamente todos os indicadores e recortes, quando se compara com a participação desse grupo no total da população e da força de trabalho. Quando se consideram as posições de maior remuneração, qualificação ou autoridade e poder, a presença de servidores negros é ainda mais reduzida, em particular, das mulheres negras.

Embora esse diagnóstico não seja necessariamente uma novidade, descrever e disponibilizar tais informações organizadas por cor ou raça constitui um passo para avançar no acompanhamento sistemático visando identificar as maiores assimetrias e monitorar os efeitos do programa de reserva de vagas instituído pela legislação federal.

Antes de pretender apresentar uma análise acabada sobre a representação da população negra no executivo civil federal, este artigo procurou identificar alguns aspectos específicos de dados geralmente não

publicizados, que permitem avançar em uma agenda de pesquisa que contemple questões como:

- Análise das desigualdades raciais em diferentes carreiras, considerando os efeitos da política afirmativa de reserva de vagas para negros;
- Identificação das diferenças remuneratórias que contemple avaliar as desigualdades entre os cargos ocupados e escolaridade adquirida e acesso a cargos de confiança;
- Avaliação comparativa da ocupação de cargos em confiança DAS e Funções comissionadas, estas exclusivas para servidores efetivos;
- Estudos em painel da trajetória de servidores públicos, contemplando perfil de gênero e raça;

Por fim, sobretudo, espera-se contribuir para avanços em análises e intervenções nos diferentes níveis dos quadros de pessoal e em práticas de gestão de pessoas, com ativa participação social e de gestores, servidores e servidoras, em prol do compromisso constitucional de igualdade e de justiça social para o desenvolvimento de burocracias representativas e, especialmente, antirracistas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Economia. Painel Estatístico de Pessoal. Site oficial. S/D. Disponível em:

[https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/copy\\_of\\_servidores/painel-estatistico-de-pessoal](https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/copy_of_servidores/painel-estatistico-de-pessoal). Acesso em 18 nov 2020.

COLLINS, P. H. (2000). *Black Feminist Thought: knowledge, consciousness, and politics of empowerment*. Routledge.

CRENSHAW, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10(1), 171–188. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2002000100011>

Gonzales, L. (1984). Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 223–243.

IPEA. (n.d.). *Mapa das Ações Afirmativas*. Atlas Do Estado Brasileiro.

IPEA, & FBSP. (2018). Atlas da Violência 2018. In D. R. C. Cerqueira (Ed.), *Ipea*.

[http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/06/FBSP\\_Atlas\\_da\\_Violencia\\_2018\\_Relatorio.pdf](http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/06/FBSP_Atlas_da_Violencia_2018_Relatorio.pdf)

IPEA, & SEPPPIR. (2014). *Situação social da população negra por estado*. IPEA.

<http://www.sepppir.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/pub-pesquisas/situacao-social-da-populacao-negra-por-estado-sepppir-e-ipea>

IPEA, SPM, & Mulheres, O. (n.d.). *Indicadores*. Retrato Das Desigualdades de Gênero e Raça.

<http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>

Lopez, F., & Guedes, E. (n.d.). *TRÊS DÉCADAS DE EVOLUÇÃO DO FUNCIONALISMO PÚBLICO NO BRASIL (1986 - 2017): ATLAS DO ESTADO BRASILEIRO*. <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>

Marcondes, M. M., Pinheiro, L., Queiroz, C., Querino, A. C., & Valverde, D. (Eds.). (2013). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Ipea.

[http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_dossie\\_mulheres\\_negras.pdf](http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf)

PAIXÃO, M. et al. (Orgs. . (Ed.). (2010). *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil 2009-2010*.

Garamond Universitária; Laeser; Instituto de Economia,.

Silva, T. D. (2012). População negra e educação: um panorama da última década (1999-2009). In J. A. de Castro & H. E. Araújo (Eds.), *Situação Social Brasileira: monitoramento das condições de vida 2* (p. 168). IPEA.

- Silva, T. D. (2014). Cor e raça nos quadros da administração pública. *XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Xix*, 1–13.  
<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2262/2217>
- Silva, T. D., & Silva, J. M. Da. (2014). *Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013* (Vol. 17, Issue Nota Técnica, pp. 1–27). IPEA.
- Soares, S. (2008). A Demografia da cor: composição da população brasileira de 1890 a 2007. In M. L. Theodoro, L. de B. Jaccoud, R. G. Osório, & S. Soares (Eds.), *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição* (1st ed.). IPEA.
- Volpe, A. P. S., & Silva, T. D. (2016). *Reserva de vagas para negros na administração pública: relatório de pesquisa*. [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP\\_Reserva\\_2016.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf)