

<b>Título do capítulo</b>	CAPÍTULO 11 – INGRESSANTES NO EXECUTIVO CIVIL FEDERAL: UMA ANÁLISE NO CONTEXTO DA LEI DE COTAS NO SERVIÇO PÚBLICO
<b>Autores(as)</b>	Tatiana Dias Silva
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9/capitulo11">http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9/capitulo11</a>

<b>Título do livro</b>	TRAJETÓRIAS DA BUROCRACIA NA NOVA REPÚBLICA: HETEROGENEIDADES, DESIGUALDADES E PERSPECTIVAS (1985- 2020)
<b>Organizadores(as)</b>	Felix G. Lopez José Celso Cardoso Junior
<b>Volume</b>	-
<b>Série</b>	-
<b>Cidade</b>	Brasília
<b>Editora</b>	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)
<b>Ano</b>	2023
<b>Edição</b>	1ª
<b>ISBN</b>	978-65-5635-047-9
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9">http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9</a>

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2023

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesso: <http://www.ipea.gov.br/porta/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

## INGRESSANTES NO EXECUTIVO CIVIL FEDERAL: UMA ANÁLISE NO CONTEXTO DA LEI DE COTAS NO SERVIÇO PÚBLICO

Tatiana Dias Silva<sup>1</sup>

### 1 INTRODUÇÃO

Este texto tem como objetivo analisar o ingresso de novos servidores públicos no Executivo civil federal nos últimos vinte anos, considerando o perfil de raça e sexo, em um contexto de implementação de ação afirmativa para ingresso de negros e negras a partir de 2014 (Lei nº 12.990/2014, conhecida como Lei de Cotas). As pessoas negras são aquelas autodeclaradas pretas e pardas, na classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O pressuposto da pesquisa é que a Lei de Cotas intensificou tendência a maior inclusão racial, em conjuntura que conta, por um lado, com aumento da identificação racial e, por outro lado, com redução dos cargos em que há maior participação de negros (nível médio) e com limitada renovação dos quadros funcionais em anos recentes. O estudo não visa, no entanto, isolar o efeito da ação afirmativa, mas fazer uma análise de seu potencial e limites para alcance de maior representatividade racial no setor público.

Para analisar a trajetória do ingresso de novos servidores e servidoras, foi promovida investigação em dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape) do governo federal, considerando-se o nível de escolaridade exigido para cada cargo e fazendo-se avaliação específica em carreiras de maior remuneração e prestígio. Nesse último caso, o propósito foi avaliar se a tendência de inclusão racial se repete nessas posições mais disputadas. Desse modo, foram considerados o quadro atual de servidores nessas carreiras, o fluxo de ingresso e as possibilidades de renovação dos últimos concursos sob vigência da ação afirmativa.

A análise identificou que, embora tenha se verificado aumento da participação de negros, considerando-se o conjunto de servidores e servidoras permanentes ativos do Executivo civil federal, os cargos de nível superior e carreiras selecionadas, essa variação positiva ocorre de modo heterogêneo e insuficiente para todos os recortes analisados.

---

1. Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Diest/Ipea). *E-mail*: <tatiana.silva@ipea.gov.br>.

Com este estudo, espera-se identificar possíveis efeitos na implementação da reserva de vagas, localizar resultados diferenciados em carreiras e contribuir para a identificação de elementos de monitoramento e fatores para aperfeiçoamento da implementação da política afirmativa.

## 2 AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INGRESSO NO SETOR PÚBLICO

A baixa representatividade da população negra em posições de prestígio no mundo do trabalho, inclusive no setor público, há muito vem sendo denunciada pelo movimento negro, constatada por estudos e pesquisas e vivenciada no cotidiano dos trabalhadores e das trabalhadoras (Ipea, SPM e ONU Mulheres;<sup>2</sup> Ipea e Seppir, 2014; Paixão, 2010; Silva, 2019). O enfrentamento desse estado de coisas tem sido objeto de mobilização e propostas há décadas, com expressivo protagonismo do movimento negro.

Ações afirmativas para enfrentar a desigualdade no setor público foram medidas defendidas pelo então parlamentar Abdias do Nascimento, em Projeto de Lei (PL) apresentado em 1983,<sup>3</sup> e pelo senador Paulo Paim, na proposta original do Estatuto da Igualdade Racial, no ano 2000 (Silva, 2012). Mais recentemente, essa sub-representação tem sido objeto de relatórios institucionais e análises de especialistas e pesquisadores. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) mostra que a desigualdade racial entre os magistrados é extremamente elevada, sendo negros apenas 12,8% desta categoria.<sup>4</sup> Estima-se que, apenas em 2055, no melhor cenário, seria possível contar com 22% de juízes e juízas negros no Judiciário brasileiro (CNJ, 2021). Estudo do Ministério Público do Trabalho (MPT) mostrou que, em 2012, apenas 19,16% dos procuradores do Trabalho eram negros. Incorporando-se todos os servidores e membros, alcançava-se um conjunto de 24,7% de negros e negras na instituição (MPT, 2012). No Executivo civil federal, embora sejam negros 35,1% dos(as) servidores(as) civis permanentes e ativos, em 2020, este percentual se reduz, quando analisados apenas cargos de nível superior, e é ainda mais desigual ao se considerarem carreiras específicas ou a participação em cargos de direção (Silva e Lopez, 2021).

A desigualdade racial também é constatada no acesso a posições de diferentes níveis federativos. Ainda que mulheres e negros sejam maioria no serviço público, sua presença é majoritária no nível municipal, enquanto são menos presentes no nível federal, que conta com remunerações médias mais elevadas.<sup>5</sup> Desse modo, se

2. Disponível em: <<https://bit.ly/3yqBezT>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

3. PL nº 1.332/1983, "Dispõe sobre ação compensatória, visando à implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República". Disponível em: <<https://bit.ly/3nKnfj0>>.

4. Excluindo-se aqueles em que a informação sobre raça não foi declarada (31,9%). Com 15,9% de magistrados negros na Justiça do Trabalho e apenas 2,6% na Justiça Federal (CNJ, 2021).

5. Enquanto 57,8% dos servidores municipais têm remuneração de até R\$ 2,5 mil, apenas 9,5% dos servidores federais estão nessa faixa remuneratória (Atlas do Estado Brasileiro, disponível em: <<http://atlasestado.ipea.gov.br>>).

mulheres negras correspondem ao maior grupo no setor público (33%), são preponderantes no nível municipal e representam o menor segmento no nível federal (considerando-se homens e mulheres, brancos e negros). Todas essas desigualdades se refletem na remuneração dos diferentes grupos de sexo e raça, em cenário em que homens negros e mulheres negras recebem, em média, apenas 68,2% e 56,4%, respectivamente, do que recebe um homem branco no serviço público (Penha e Picanço, 2021; Silveira e Almeida, 2021).

Apenas no início dos anos 2000, a pauta da redução das desigualdades raciais passa a ocupar de modo mais efetivo e consistente a agenda governamental e o debate público brasileiros, especialmente mobilizados pelos eventos preparatórios, a realização e os encaminhamentos da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em 2001, em Durban, na África do Sul. Ainda assim, no governo federal, as medidas imediatas tomadas em decorrência da mobilização de Durban foram limitadas e não perduraram, à exceção do Programa de Ação Afirmativa do Itamaraty, implementado em 2001, e que segue em execução até o presente momento (IRBr, 2013; Osório, 2006, Matsuoka e Silva, 2021).

Entretanto, é a partir desse momento inaugural que surgem as primeiras legislações acerca de ações afirmativas para negros no setor público, inicialmente por meio do Plano Nacional de Ações Afirmativas – PNAA (Decreto nº 4.228/2002) e, em seguida, da difusão de medidas similares em municípios. Embora o PNAA nunca tenha sido efetivamente implementado, acabou marcando o início de normas subnacionais relativas ao tema (Volpe e Silva, 2016). Ao longo das duas décadas seguintes, estados e municípios, por diferentes processos, passaram a adotar ações afirmativas para acesso a seus quadros funcionais. Assim, antes da promulgação da Lei nº 12.990/2014, que estabeleceu cotas para pessoas negras no Executivo civil federal, reporta-se a existência de dezenas de medidas em municípios e, ao menos, quatro estados com ações similares em curso (Ferreira, 2017; Volpe e Silva, 2016).

Atualmente, quinze Unidades da Federação (UFs) contam com essa medida afirmativa (Silva, s. d.), enquanto se pode observar difusão dessa iniciativa não apenas no Poder Executivo, como também no Legislativo, no Judiciário, no Ministério Público, em governos municipais e, inclusive, por meio de normas específicas de determinadas organizações públicas. Igreja *et al.* (2021) identificaram 135 normas (leis, portarias, atos etc.) sobre reserva de vagas para pessoas negras no setor público, em sua maioria voltadas para cargos de provimento efetivo e empregos públicos, mas também para cargos em comissão, temporários, estágios e serviços terceirizados, distribuídas em 113 entes federados.

Em que pesem os importantes avanços conquistados, a difusão de políticas afirmativas para negros no serviço público ainda encontra significativos obstáculos para sua efetividade. Com efeito, alterações mais substanciais na representatividade

do funcionalismo público devem envolver não apenas a adoção e o êxito das ações afirmativas para todos os cargos e níveis federativos, como também o aumento da taxa de renovação dos quadros funcionais, além de decréscimo das desigualdades raciais nas condições de vida de modo sistêmico, especialmente quanto à educação e à distribuição de renda. A seguir, serão analisadas mudanças verificadas no perfil do funcionalismo civil do Executivo federal nas últimas duas décadas.

### 3 MUDANÇAS NO PERFIL RACIAL DO FUNCIONALISMO PÚBLICO CIVIL DO EXECUTIVO FEDERAL

Como comentado anteriormente, são negros 35,1% dos servidores públicos civis no Executivo federal, percentual ainda muito abaixo da participação majoritária de pretos e pardos na força de trabalho nacional (55,4%). Nesse contexto, considerando-se apenas servidores em cargos cuja escolaridade exigida é o nível superior, a participação de negros cai para 27,3%.<sup>6</sup> A despeito da limitada participação de negros na burocracia federal, a análise apenas dos novos servidores e servidoras permanentes, ano a ano, permite verificar avanços na participação de pessoas negras nessa esfera do funcionalismo público.

O governo federal disponibiliza dados sobre seu quadro funcional no Painel Estatístico de Pessoal (PEP), plataforma disponível na internet. Neste sítio, identifica-se que, em 2020, houve 45.799 novos ingressantes no serviço público executivo civil. A maior parte desse contingente (85,3%) resultou de processo seletivo; apenas 14,2%, de concurso; e um pequeno contingente foi derivado de transposições. Destes novos ingressantes, 66,4% foram alocados em posições de nível superior – enquanto 23,3% estavam enquadrados como “outros”, sem mais esclarecimentos a respeito.<sup>7</sup>

Os dados de 2020 confirmam uma tendência. De fato, é possível verificar que os concursos perdem espaço para os processos seletivos, que estão geralmente vinculados a funcionários temporários. Se, em 1995, os concursos responderam por 70% dos ingressantes no Executivo federal, esse número decresceu à marca de apenas 11% dos novos servidores em 2001. Nos anos seguintes, houve retomada do percentual de novos ingressantes atribuída a concurso público, culminando com uma tendência de queda desde 2014. Se, em 2020, apenas 14% dos novos servidores vieram de concurso público, em 2021, até julho, apenas 6,7% haviam ingressado por esta modalidade.

Atualmente, as ocupações permanentes (via concurso) referem-se a cargos, em sua maioria, com exigência de nível superior. Em 2020, corresponderam a 73% dos

6. Cabe destacar que os negros estão sub-representados entre as pessoas com nível superior completo. Eram apenas 34,56% das pessoas acima de 25 anos com esta titulação, de acordo com IBGE (2019) e Sidra (disponível em: <<https://bit.ly/3Kke4ju>>; acesso em: 16 ago. 2022).

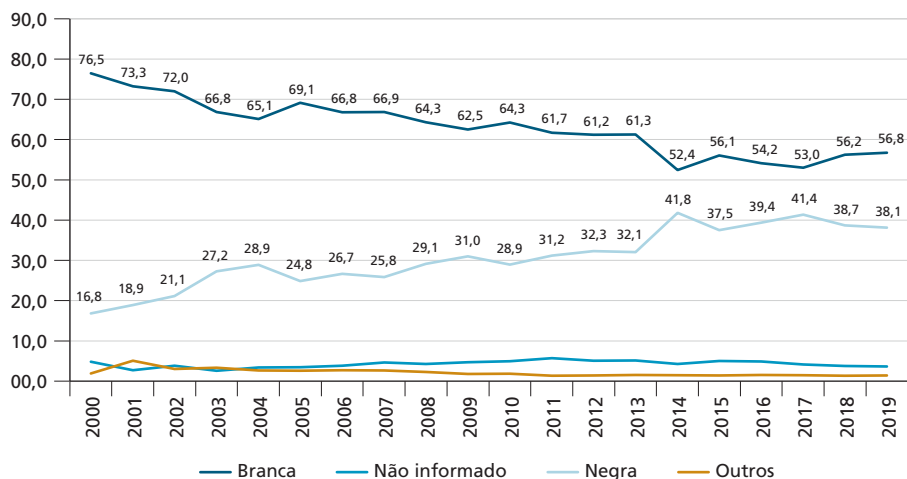
7. Disponível em: <<https://bit.ly/301kLHw>>. Acesso em: 16 ago. 2022.

ingressos via concurso, e, em 2021 (até julho), a 69,4%. Desde 2000, em média, 65,9% dos novos servidores permanentes ingressaram por concursos para cargos de nível superior.

A seguir, vamos analisar os servidores ativos que ingressaram, a partir das últimas duas décadas, no serviço público civil do Executivo federal, o que corresponde a pouco mais de 325 mil funcionários permanentes. Além de mostrar a tendência na distribuição do perfil racial, o dado sobre ingressantes ainda conta com melhor notificação do quesito racial do que o conjunto do funcionalismo.<sup>8</sup>

Desse modo, analisando-se o perfil racial a partir da série de ingressantes, em relação a apenas servidores ativos, constata-se que aqueles que ingressaram no ano de 2000 eram majoritariamente brancos (76,5%). Essa tendência foi se alterando ao longo do tempo, com aumento da participação de novos servidores negros. Estes eram apenas 16,8% no início da série analisada e passam a 38,1% após vinte anos – um aumento de 127%. Importante salientar que, nesse período, seguiu-se tendência de aumento da autodeclaração racial nas categorias preta e parda, verificada em pesquisas domiciliares, o que tem sido atribuído mais fortemente à posição mais ativa de reconhecimento racial do que a fatores demográficos (Soares, 2008).

**GRÁFICO 1**  
**Distribuição do perfil racial do quadro funcional do Executivo civil ativo em 2020, por ano de ingresso no serviço público federal (2000-2019)**  
 (Em %)



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <<http://atlasestado.ipea.gov.br>>. Elaboração da autora. Obs.: Servidores ativos em fevereiro de 2020.

8. Considerando-se o conjunto de servidores, o percentual que não declarou cor ou raça era 17,3%, em 2000, passando para 5,7% em 2020. Sugere-se que outras pesquisas avaliem a qualidade da coleta de dados, e como e sob quais orientações o(a) servidor(a) se pronuncia sobre essa informação.

Nesse mesmo período (2000-2019), o ingresso de mulheres passou de 39,2% para 44,5% de novos servidores e servidoras. As mulheres negras eram apenas 5,2% do conjunto de ingressantes no Executivo civil federal, em 2000, e passam a 15,9% em 2019. Embora tenham acumulado a maior variação entre os grupos de sexo e raça, permanecem em situação de sub-representação.<sup>9</sup>

Essa tendência de aumento da participação de negros e negras também é observada em estimativas agregadas para o serviço público, sem distinção do poder a que os servidores estão vinculados. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, entre 2012 e 2019, a participação da população negra no setor público passa de 46,7% para 51,4% – uma variação de 10% –, enquanto o aumento na participação no setor público federal supera 13%, o que ilustra tendência de mudança no perfil racial na burocracia. Ao longo desse período, ainda segundo a PNAD Contínua, também se reduziu pouco a desigualdade de gênero no setor federal, em que as mulheres passam de 36,7% para 37,2% dos ocupados.<sup>10</sup> Considerando-se a interseccionalidade de gênero e raça, a mudança nesse nível federativo também foi pontual para as mulheres negras, cuja participação passou de apenas 12,7% dos ocupados para 14,2% em 2019, ainda inferior à dos homens negros (29,8%) e brancos (32,2%) e mulheres brancas (22,5%) (IBGE, 2019).

### 3.1 Cargos de nível superior e carreiras específicas

Conforme relatado, durante essas duas últimas décadas, houve ampliação nos cargos de nível superior, em detrimento de concursos para cargos de nível médio ou fundamental, posições estas em que a participação de negros era mais elevada. Ou seja, a participação de negros aumenta mesmo considerando-se a contração do grupamento em que ela era mais ampla.

Conforme registros de pessoal do Executivo civil federal, entre os cargos de nível superior, a distribuição de servidores brancos não sofreu muita alteração ao longo das últimas décadas, permanecendo com mais de 60% do quadro de servidores, ao passo que aumentou a participação de negros, que passaram de apenas 18,7%, no início da série, para 27,3% ao final. Por sua vez, reduziu-se consideravelmente a participação de servidores que não declaram sua raça (de 13,8%, em 2000, para 5,3% em 2020), o que contribui para uma melhor qualidade dos dados e análises.<sup>11</sup>

9. Em 2019, os novos servidores dividiram-se entre homens brancos (30,6%), mulheres brancas (26,2%), homens negros (22,3%) e mulheres negras (15,9%) – além de indígenas e amarelos (1,4%) e aqueles cuja cor ou raça não foi informada (3,7%). O ingresso de mulheres negras só superou o de homens negros em 2003 e 2009, mantendo-se ambos abaixo do ingresso de servidores brancos em toda a série.

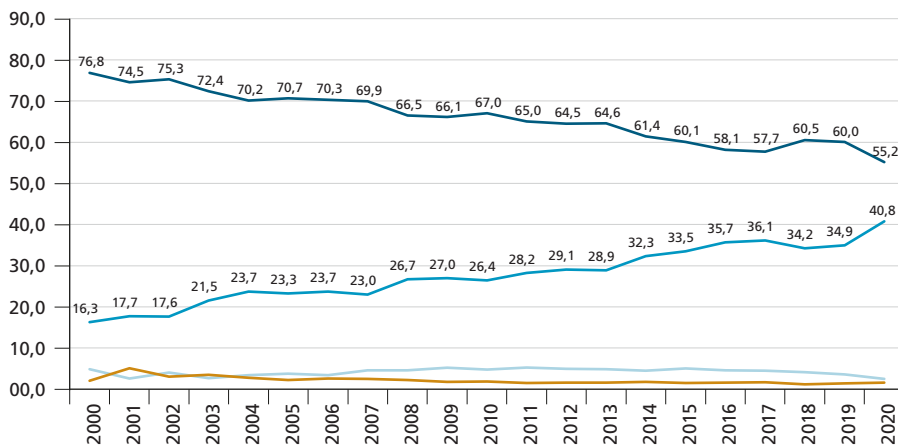
10. Observe-se que as mulheres são maioria no setor público, majoritariamente no nível municipal, tendência que se altera à medida que se parte para os níveis estadual e federal (Penha e Picanço, 2021).

11. Disponível em: <<https://bit.ly/3OYD819>>.

A propósito, cabe pontuar que não se identificou iniciativa abrangente para preenchimento do quesito cor ou raça no serviço civil federal nos últimos anos.<sup>12</sup> Além de eventuais atualizações autônomas de servidores ou do esforço de alguns órgãos nesse sentido, é razoável supor que a melhoria do dado se refere à saída de servidores com cadastros mais antigos e ao ingresso de novos membros com maior tendência ao preenchimento do dado – em um movimento que provavelmente envolve tanto iniciativa individual como melhor esforço de coleta institucional, inclusive potencializada pela possibilidade de acesso e atualização individual dos cadastros.

Analisando-se também o ingresso de servidores apenas em cargos de nível superior, verifica-se que houve relevante incremento de servidores negros a cada ano, que evoluiu de 16,3% dos ingressantes, em 2000, para 34,9%, em 2019 (último ano completo da série), também um aumento de 114% neste contingente.

**GRÁFICO 2**  
**Distribuição do perfil racial do quadro funcional de nível superior ativo em 2020, por ano de ingresso no serviço público federal (2000-2020)**



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <<http://atlasestado.ipea.gov.br>>.

Obs.: Para o ano de 2020, até o mês de fevereiro.

Como também se verificou para o conjunto dos servidores (Silva e Lopez, 2021), entre os novos servidores em cargo de nível superior, o ingresso de negros também se mostrou mais destacado após 2014, ano em que passou a vigor a

12. Foram editadas normas para inclusão do quesito cor ou raça e coleta em registros de diferentes políticas públicas, mas sem um foco específico nos registros de pessoal do Executivo federal (a exemplo da Portaria nº 344/2017, do Ministério da Saúde). Os processos de atualização cadastral, como o que foi realizado pelo governo federal durante o primeiro trimestre de 2022, não tratam especificamente do quesito cor ou raça, embora sejam uma oportunidade para coleta (ou mesmo revisão) do dado, por iniciativa individual. Adicionalmente, o sistema que registra dados cadastrais do funcionalismo tem opções de cor ou raça discrepantes das categorias do IBGE, tais como *negra* e *não informado*.



Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014). Importante frisar que essa lei só passa a ter efeitos após junho de 2014, para concursos iniciados após esta data. Ainda assim, a partir desse ano, observam-se os maiores percentuais de ingresso de negros da série histórica, intensificando-se a tendência de crescimento verificada para esse grupo racial.

O que se propõe a avaliar, a seguir, é se essa ampliação da participação de negros, mesmo nos cargos de nível superior, consegue alcançar as carreiras mais bem remuneradas e de maior prestígio no Executivo federal. Para análise dessa categoria de carreiras, tomou-se como base seleção realizada em estudo anterior de Silva e Lopez (2021), privilegiando-se carreiras com remunerações iniciais mais elevadas e, entre estas, as com maior número de pessoas. A carreira de magistério também foi analisada, pois, a despeito de não figurar entre as que têm remunerações iniciais mais elevadas, goza de alto prestígio social e é, numericamente, uma das maiores carreiras do Executivo federal. Desse modo, serão analisadas carreiras específicas entre os postos permanentes de nível superior do Executivo federal.

Na tabela 1, compara-se a composição racial de carreiras selecionadas nos anos 2000, 2010 e 2020. A informação do ano 2000 fica mais prejudicada, pois seria preciso recompor as informações de carreiras que sofreram alterações, inclusive de nomenclatura, o que não foi feito no âmbito desta análise.

Para essas posições, é possível verificar a predominância de um quadro funcional composto majoritariamente por pessoas brancas, sem alterações significativas nos percentuais observados nos anos apresentados. No entanto, partindo-se de uma linha de base baixa, percebe-se, em geral, crescimento entre 12% e 17% na participação de negros nas carreiras analisadas, superior ao crescimento de 9% observado para o conjunto do funcionalismo nesse período, já que o percentual de negros passou de 32,2% para 35,1%. As exceções ficam a cargo das carreiras de defensor público da União, especialista em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG) e procurador federal, com taxas mais reduzidas de aumento da participação de negros (tabela 1).

Contudo, cabe mencionar que apenas a carreira de professor do ensino básico, técnico e tecnológico atinge o percentual de 35% de servidores negros, em sintonia com a distribuição global do Executivo civil federal. Nenhuma das outras carreiras atinge nem o percentual global de negros com ensino superior (27,3%).<sup>13</sup>

O ponto positivo é que, na última década, além de ter havido redução da subnotificação racial em quase todas as carreiras selecionadas (exceto na Defensoria Pública da União – DPU), em todas também houve aumento dos servidores negros,

---

13. Disponível em: <<https://bit.ly/3AFZlwT>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

ainda que em nível insuficiente para promover mudanças mais significativas no perfil racial das carreiras.

Dentro dessas carreiras, destaca-se o cargo de diplomata, em que a participação de negros se eleva em 5,8 pontos percentuais (p.p.) na última década (e 8,4 p.p. nos últimos vinte anos). No entanto, a alta subnotificação ainda presente nos dados da carreira da diplomacia e, eventualmente, condições diferenciadas de registro do pessoal ativo, dificultam a análise.

**TABELA 1**  
**Perfil racial de carreiras selecionadas no Executivo civil federal**  
**(Em %)**

Cargo/cor ou raça	2020			2010			2000			Variação
	Branca	Não informado	Negra	Branca	Não informado	Negra	Branca	Não informado	Negra	Negra (2020/2010)
Advogado da União	77,3	2,6	17,8	78,7	3,5	15,2	68,8	9,3	18,0	17,3
Auditor federal de finanças	67,1	4,8	25,2	-	-	-	-	-	-	-
Auditor federal do Trabalho	73,2	2,8	20,5	74,3	4,1	18,1	-	-	-	13,4
Auditor fiscal da Receita Federal	76,0	3,3	14,5	75,5	5,1	12,9	-	-	-	12,5
Defensor público da União	76,9	4,2	17,7	81,0	1,5	16,7	-	-	-	6,4
Delegado de Polícia Federal	74,2	4,7	18,9	75,7	5,3	16,5	72,0	9,1	16,2	14,2
Diplomata	57,1	29,5	11,6	55,9	36,7	5,8	60,4	35,0	3,2	99,1
Especialista em políticas públicas e gestão governamental	73,5	4,6	20,4	74,0	4,9	19,0	-	-	-	7,4
Procurador da Fazenda Nacional	79,4	3,2	15,1	79,7	4,1	13,3	-	-	-	13,2
Procurador federal	80,0	2,1	15,7	79,0	3,0	15,4	-	-	-	2,3
Professor do ensino básico, técnico e tecnológico	56,7	5,2	36,4	-	-	-	-	-	-	-
Professor do magistério superior	68,5	6,2	23,3	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Siape (base de dados disponível para pesquisa no Ipea).  
Elaboração da autora.

Cabe mencionar que muitas carreiras, inclusive entre as selecionadas, não foram sequer impactadas pela Lei de Cotas no serviço público, uma vez que não foram realizados concursos públicos para seus quadros durante a vigência da lei.<sup>14</sup>

Assim, corrobora a baixa mobilidade do perfil racial dessas carreiras a ausência de concurso público nos últimos anos. Tal ausência impede que a recente política de ação afirmativa para o serviço público, e outras alterações sociais, como as que refletem maior presença de negros no ensino superior (IBGE, 2019), contribuam de modo mais substancial para a renovação racial do quadro funcional. A seguir, são listadas carreiras entre as anteriormente selecionadas e outras com similar nível remuneratório no Executivo federal cujos últimos concursos foram anteriores à Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014). Ou seja, mesmo com sete anos de vigência da norma, e aproximando-se do seu término (2024), não houve qualquer efeito da medida afirmativa para importantes cargos da burocracia federal.

#### QUADRO 1

##### **Carreiras selecionadas: total de servidores(as) federais e último concurso público realizado antes de 2014**

Cargo	Órgão vinculado	Total de servidores(as) ativos(as) em 2021	Último concurso público
Especialista em políticas públicas e gestão governamental	Ministério da Economia	940	2009 <sup>1</sup>
Procurador federal	Advocacia-Geral da União (AGU)	3.666	2013 <sup>2</sup>
Auditor fiscal da Receita Federal <sup>3,4</sup>	Receita Federal	7.860	2014 (março)
Analista de comércio exterior (ACE)	Ministério da Economia	397	2012
Analista de infraestrutura (AIE)	Ministério da Economia	700	2012
Especialista em infraestrutura sênior (EIS)	Ministério da Economia	56	2012
Técnico de planejamento e pesquisa (TPP)	Ipea	199	2008

Fonte: Ministério da Economia. Disponível em: <<https://bit.ly/3O157Mi>>. Acesso em: 27 nov. 2021.

Elaboração da autora.

Notas: <sup>1</sup> O concurso realizado em 2012 foi cancelado por decisão do Tribunal de Contas da União (TCU). Disponível em: <<https://bit.ly/3NZj8dv>>.

<sup>2</sup> Disponível em: <<https://bit.ly/3n5TmgI>>.

<sup>3</sup> Disponível em: <<https://bit.ly/3ynQ1La>>.

<sup>4</sup> Disponível em: <<https://bit.ly/3NRJfDf>>.

14. Até o final de 2021, quando foi elaborada a primeira versão deste texto.

Por seu turno, outros cargos, nas carreiras selecionadas, contaram com entrada de restrito número de novos(as) servidores(as) nos últimos anos, e, conseqüentemente, houve pouca oportunidade de implementação da política afirmativa de reserva de vagas, como ilustra o quadro 2.

**QUADRO 2**  
**Carreiras selecionadas: total de servidores(as) federais ativos e concursos públicos realizados entre 2014 e 2020**

Cargo	Órgão vinculado	Total de servidores(as) (dez. 2021)	Concursos públicos na vigência da Lei nº 12.990/2014	Candidatos negros aprovados <sup>1</sup> (b)
Advogado(a) da União	AGU	1.681	Edital nº 1 – AGU, de 13/7/2015 e alterações (200 vagas, 40 vagas reservadas para negros) <sup>2</sup>	32
Procurador da Fazenda Nacional	Ministério da Economia	2.089	2015 (150 vagas, 30 reservadas para negros)	275 aprovados e 27 negros (Inês Sobrinho, Fontoura e Krieger, 2021)
Auditor federal de finanças e controle	Controladoria-Geral da União (CGU)/Ministério da Economia	2.047	2021 (300 vagas, 60 reservadas para negros)	Em andamento <sup>3</sup>
Defensor público da União	Defensoria Pública da União (DPU)	644	2017 (25 vagas, 5 reservadas para negros)	8 <sup>4</sup>
Delegado da Polícia Federal	Polícia Federal	1.805	2021 (150 vagas, em andamento) 2018 (150 vagas, 30 reservadas para negros) <sup>5</sup>	2018: 263 aprovados e 52 negros
Diplomata	Ministério das Relações Exteriores	1.547	2015 (30 vagas, 6 reservadas para negros) 2016 (30 vagas, 6 reservadas para negros) 2017 (30 vagas, 6 reservadas para negros) 2018 (26 vagas, 5 reservadas para negros) 2019 (20 vagas, 4 reservadas para negros) 2020 (25 vagas, 5 reservadas para negros) (Matsuoka e Silva, 2021)	2015 (8) 2016 (13) 2017 (12) 2018 (11) 2019 (10) 2020 (8)

Elaboração da autora.

Notas: <sup>1</sup> Número de vagas dos aprovados, por vezes, superior ao limite de vagas. Não representa, necessariamente, o número de candidatos empossados. Há que se considerar que muitos órgãos conseguem autorização para convocação de candidatos classificados em número superior ao estipulado no edital de abertura.

<sup>2</sup> Editais e resultados disponíveis em: <<https://bit.ly/3nQuiqi>>.

<sup>3</sup> Até o final de 2021.

<sup>4</sup> Disponível em: <<https://bit.ly/3uEOfEf>>.

<sup>5</sup> Disponíveis em: <<https://bit.ly/3AL9Ajv>> e <<https://bit.ly/3AJTd6y>>.

Pode-se constatar restrito acréscimo dos quadros, por meio de concursos, durante esse período. A exceção é a carreira diplomática, que permaneceu com

certames anuais. Desse modo, mesmo na ocorrência de eventual alta eficiência da ação afirmativa para essas carreiras, a possibilidade de alcance de maior nível de representatividade racial estaria deveras limitada, tendo em vista a baixa taxa de ingressantes verificada nos últimos sete anos. Exemplo disso é o cargo de defensor(a) público da União, que teve o último edital de concurso publicado em 2017, baseando-se em previsão de reserva de vagas para negros e indígenas.<sup>15</sup> O certame contou com 25 vagas, sendo cinco reservadas para negros (uma vaga para indígena e duas para candidatos com deficiência), disputadas por mais de 12 mil candidatos.<sup>16</sup> Neste caso, a ação afirmativa cumpriu seu papel, em tese, selecionando candidatos negros acima do quantitativo da reserva de vagas. Todavia, houve apenas um concurso em todo o período analisado, recrutando inicialmente o equivalente a menos de 4% da força de trabalho da carreira. Nessas condições, são extremamente reduzidas as possibilidades de alteração mais substancial de um quadro funcional que figura com quase 77% de servidores brancos.

Além disso, o fato é que, em muitas ocasiões, a ação afirmativa tem encontrado diversos obstáculos para sua plena implementação e efetividade. Para o cargo de advogado(a) da União, só foi realizado um concurso no período, que, embora previsse a reserva de quarenta vagas para negros (equivalente a 20% do total de vagas ofertadas), segundo editais disponíveis, só teve 32 aprovados no âmbito da ação afirmativa, o que representa apenas 1,2% do quadro funcional atual. Na carreira de procurador da Fazenda Nacional, Inês Sobrinho, Fontoura e Krieger (2021) identificam que apenas 8,82% das vagas disponíveis no último certame foram ocupadas por negros optantes da reserva de vagas, bem abaixo dos 20% previstos na legislação.

Ainda diante de problemas para efetivação das vagas reservadas, a análise dos editais permite constatar que parte desses candidatos estariam incluídos na aprovação das vagas de ampla concorrência, o que reduz ainda mais o nível de aprovação como candidato negro (cotista), como aconteceu na análise do último concurso da magistratura do Trabalho (Silva, 2020). Ou seja, ainda que tenha se inscrito para concorrer às vagas reservadas, o candidato(a), em decorrência do seu desempenho, pode acessar o cargo por meio da ampla concorrência.<sup>17</sup> Se essa ocorrência não altera o perfil racial da carreira, pois, para isso, independe o modo como o servidor negro ingressou, reflete lacuna ainda maior de efetividade na ação afirmativa, uma vez que o preenchimento das vagas reservadas pode ser

15. "5.4 Das vagas destinadas aos candidatos negros. 5.4.1 Das vagas destinadas ao cargo e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso, 20% serão providas na forma prevista no § 3º do art. 10 da Resolução CSDPU nº 118/2015, e suas alterações, e no art. 1º da Resolução CSDPU nº 135/2017". Edital DPU nº 1/2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3bYPZln>>.

16. Disponível em: <<https://bit.ly/3yzCoc1>>.

17. Conforme orienta o art. 3º, § 1º, "os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas".

ainda menor do que aparenta em determinados concursos. Desse modo, ao final do certame, se é possível formar apenas uma lista reduzida de candidatos negros classificados e aprovados, por vezes, inferior ao número de vagas reservadas, outra consequência é a impossibilidade de aplicação da ação afirmativa, caso ocorra abertura de novas vagas no âmbito do mesmo concurso.

Outro grupo dentro das carreiras previamente selecionadas neste estudo é o de docente no nível federal, que se divide basicamente em dois cargos: docentes do magistério superior; e do ensino básico, técnico e tecnológico. Essas são as carreiras mais inclusivas, entre as selecionadas, com participação de negros correspondendo a, respectivamente, 23,4% e 36,4%. Pesquisas desenvolvidas por Mello (2021), Mello e Resende (2019) e Palma (2019), no entanto, identificaram importantes barreiras para efetividade da ação afirmativa para essa categoria.

Em levantamento de editais para a carreira docente, os autores verificam que há prática disseminada de fracionar o número de vagas em editais diferentes ou em especialidades dentro de um mesmo edital. Como a lei determina que a reserva ocorra a partir da existência de três vagas, parcela considerável de instituições federais de ensino superior não vinha aplicando a ação afirmativa adequadamente. Apesar de determinação do Supremo Tribunal Federal (STF) para que o fracionamento fosse evitado,<sup>18</sup> Mello (2021), por exemplo, constata que, entre 2014 e 2018, apenas 5,3% das vagas para docentes em universidades federais foram reservadas para negros, o que representa um *deficit* de aproximadamente 2.700 vagas reservadas no período. Em outras palavras, em cerca de três anos de vigência, com algumas exceções, o conjunto das universidades federais deixou de reservar 2.700 vagas de docentes para negros, inviabilizando-se, em muitos casos, a implementação da ação afirmativa e limitando-se as possibilidades de renovação do quadro de magistério superior. Há, inclusive, universidades que nunca reservaram uma vaga sequer para candidatos negros, ao longo de mais de três anos de implementação da medida afirmativa (Mello e Resende, 2019).<sup>19</sup>

O quadro da participação negra entre os docentes federais ganha contornos ainda mais preocupantes quando se alia a prática de baixa reserva de vagas à informação, levantada por um estudo da Escola Nacional de Administração Pública (Enap, 2021), de que apenas 0,53% das nomeações para docentes identificadas nesta investigação foram realmente preenchidas por candidatos que concorreram às vagas para negros entre 2015 e 2019.

---

18. Conforme ementa do acórdão: "(iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa". Disponível em: <<https://bit.ly/3AKnMZR>>.

19. Os autores identificam que, entre 9 de junho de 2014 e 31 de janeiro de 2018, dezesseis universidades federais não reservaram nenhuma vaga para candidatos negros (Mello e Resende, 2019, p. 177). Disponível em: <<https://bit.ly/3NU6MTT>>.

Identifica-se assim que um conjunto de fatores tem limitado o resultado esperado de aumento da participação de negros, especialmente em carreiras mais concorridas e com percentual de inclusão racial abaixo da média do funcionalismo civil do Executivo federal (Silva *et al.*, 2021).

Com efeito, o ingresso de negros não ocorre apenas por conta das vagas reservadas. Há pessoas negras que optam por não se inscrever por meio da reserva de vagas; ou, ainda que concorram às vagas reservadas, podem ser aprovadas por meio da ampla concorrência, a depender de sua pontuação no universo de candidato(as). Desse modo, analisar o percentual de negros ingressantes nessas carreiras pode melhor indicar se eventuais efeitos das cotas podem ter sido potencializados pelo ingresso de negros por outras modalidades de concorrência, ainda que, como demonstrado, os dados agregados acusem pouca alteração no perfil racial das carreiras analisadas.

A tabela 2 inclui todos os ingressantes, por carreiras selecionadas, no período em análise. Em todas as carreiras analisadas, houve aumento da participação de negros, em comparação ao período anterior à Lei de Cotas, 1999-2013, e de 2014-2020.<sup>20</sup> Apesar dos problemas identificados, há ampliação na participação de negros em todas as carreiras. Entre os servidores ativos, que ingressaram, entre 1999 e 2013, nas carreiras selecionadas, funcionários negros raramente ultrapassaram 20% do quantitativo de novos servidores. Esse percentual foi verificado apenas nas carreiras de magistério.

Após 2014, houve aumento da participação de negros em todas as carreiras examinadas. Chama atenção a variação da carreira de diplomata, que passa de apenas 5% dos ingressantes, no primeiro período, para 22,5% no segundo (variação de mais de 300%). Neste caso, as ações afirmativas exercem papel fundamental, tanto aquela relativa à Lei de Cotas, como o programa governamental de bolsas voltado à carreira diplomática. Segundo análise de Matsuoka e Silva (2021), das 27 vagas reservadas para negros entre 2015 e 2019, 21 foram ocupadas por beneficiários do programa de bolsas.

Ao analisarmos os dois períodos de ingressos de novos servidores para todas as posições de nível superior, o resultado também mostra incremento na participação de negros, como já indicava o gráfico 2. Se, no primeiro período, eram negros um quarto dos ingressantes (25,6%), esta proporção passa a um terço após 2014 (33,2%). Cabe destacar que as carreiras selecionadas apresentam perfil mais restritivo na participação de negros se comparadas às ocupações de nível superior em geral (à exceção da carreira de magistério de professor do ensino básico, técnico e tecnológico, notadamente a mais inclusiva da seleção).

---

20. Optou-se por agregar os servidores ingressantes em dois períodos, antes e depois da Lei de Cotas, pois a análise ano a ano mostrou-se inadequada diante de baixo número de ingressantes, na maioria dos anos, em cada carreira, o que gerava variações anuais altas. A maior parte dos servidores ingressa nos anos que se seguem à realização de concursos, o que, como foi demonstrado, não ocorreu com frequência.

TABELA 2  
**Distribuição de ingressantes por cor ou raça, em carreiras selecionadas (1999-2020)**  
 (Em %)

Cargo	Ingressantes 1999-2013			Ingressantes 2014-2020		
	Negros	Branco	NI	Negros	Branco	NI
Advogado(a) da União	15,9	77,2	4,6	27,0	69,3	2,2
Auditor(a) federal do trabalho	17,2	72,2	7,3	26,8	70,0	2,1
Defensor(a) público(a) da União	18,3	77,5	2,7	22,2	68,5	9,3
Delegado(a) da Polícia Federal	16,6	73,2	7,7	28,3	66,4	3,9
Diplomata	5,0	58,9	34,6	22,5	40,6	35,8
Especialista em políticas públicas e gestão governamental	19,2	73,5	5,4	-	-	-
Procurador(a) da Fazenda Nacional	13,4	78,5	5,5	27,0	69,5	2,5
Procurador(a) federal	15,2	76,2	6,1	23,4	73,5	1,8
Professor(a) do ensino básico, técnico e tecnológico	33,6	59,8	4,7	40,2	53,2	5,2
Professor(a) do magistério superior	20,6	70,2	7,2	28,1	66,1	4,2
Cargos de nível superior	25,6	67,9	-	33,2	57,9	-

Fonte: Siape/Atlas do Estado Brasileiro.

Obs.: 1. NI – não informado.

2. EPPGG só teve quatro ingressantes em 2014-2020

Ainda que esses dados mostrem um desejável aumento da participação de servidores negros, a partir do exposto, fica evidente que as alterações poderiam ser mais expressivas e que o fluxo com que a mudança está acontecendo se apresenta insuficiente para dar conta da ampla desigualdade que marca este quadro funcional.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PL que deu origem à Lei nº 12.990/2014 foi encaminhado ao Congresso Nacional acompanhado de justificativa assinada pelas então ministras da Casa Civil e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir). Naquele documento, elas argumentavam que, embora a população negra representasse à época pouco mais de 50% da população, correspondia a apenas 30% do funcionalismo no Executivo federal,<sup>21</sup> o que, subentende-se, justificaria a adoção de uma cota de 20% para novos ingressantes (Ferreira, 2017). Para esse percentual

21. “Essa realidade se replica, também, na composição racial dos servidores da administração pública federal. Consta-se significativa discrepância entre os percentuais da população negra na população total do país e naquela de servidores públicos civis do Poder Executivo federal. A análise de dados demonstra que, embora a população negra represente 50,74% da população total, no Poder Executivo federal, a representação cai para 30%, considerando-se que 82% dos 519.369 dos servidores possuem a informação de raça/cor registrada no sistema. Tem-se, assim, evidência de que, ainda que os concursos públicos constituam método de seleção isonômico, meritocrático e transparente, sua mera utilização não tem sido suficiente para garantir um tratamento isonômico entre as raças, falhando em fomentar o resgate de dívida histórica que o Brasil mantém com a população negra”. Disponível em: <<https://bit.ly/3bT59Zg>>.



não se transformar em teto, não se deveria preencher vagas reservadas para as cotas com candidatos negros que, no cômputo final, pudessem ser aprovados na ampla concorrência.

Depreende-se, dessa justificativa, que o entendimento seria que, para além do fluxo habitual de servidores negros, que havia permitido a constituição de um quantitativo de 30% do funcionalismo, a inclusão de mais 20% de servidores negros por meio de vagas reservadas iria, ao longo do tempo, quiçá dos dez anos de vigência, enfrentar o *deficit* de participação negra na burocracia. Por fim, avaliações sobre os resultados da medida afirmativa permitiriam aperfeiçoar a iniciativa.

Essa seria a teoria implícita na política, a dinâmica proposta pela ação afirmativa, não se desconhecendo, evidentemente, eventuais limites políticos e conjunturais que circunscreveram a formulação e o desenho dessa iniciativa.

No entanto, como demonstrado, algumas dessas premissas não se confirmaram ou não estavam necessariamente presentes naquela ocasião, conforme descrito a seguir.

- 1) Entre os cargos de nível superior e em carreiras selecionadas, a linha de base de 30% não se verificava à época (gráfico 2, tabela 1). Nem mesmo após sete anos de vigência da Lei de Cotas – apenas à exceção do cargo de professor do ensino básico, técnico e tecnológico –, nenhuma carreira selecionada neste estudo atingiu os 30% de negros que serviram de referência em 2013, nem mesmo considerando-se o conjunto de cargos de nível superior.
- 2) Os concursos voltados para carreiras mais disputadas não têm conseguido completar as vagas reservadas, por inúmeras questões, como discutido amplamente em publicação organizada por Silva, Aquino e Avelar (2021). Se o instrumento do concurso público se mostra muito excludente, selecionando um perfil de raça e classe recorrente, a medida afirmativa não raro tem sido implementada a partir de interpretações restritivas e pouco sensíveis aos propósitos da normativa.
- 3) Além de não serem preenchidas suficientemente as vagas reservadas, em muitos certames há ampliação do número de vagas original, o que, na ausência de negros em cadastro de reserva, resulta em “novo” concurso, sem aplicação da ação afirmativa.
- 4) Acrescenta-se a esses obstáculos a ausência (ou baixa frequência) de concursos públicos para boa parte dos cargos, o que reduz a renovação, bem como as possibilidades de incidência da ação afirmativa.
- 5) Por fim, a ausência de mecanismo institucional de avaliação e coordenação, como preconizado na referida justificativa ao PL e no Estatuto

da Igualdade Racial, não permite que esses problemas sejam apresentados a contento, e a política, aprimorada. A ausência de um modelo de governança para a ação afirmativa limita até mesmo a identificação de informações cruciais para a avaliação da política pública (Enap, 2021).

Diante desse estado de coisas, avistando-se a poucos anos o fim da vigência da Lei de Cotas, é mais que necessário que se estabeleça uma instância de coordenação e acompanhamento da política. Para tanto, não apenas a área no governo federal responsável pela política de igualdade racial deveria estar envolvida, mas também os órgãos centrais de administração de pessoal, que dispõem dos meios e da autoridade de coordenação da gestão da força de trabalho na burocracia federal.

Além disso, como se tentou demonstrar, as realidades são diferentes entre as carreiras. Assim, os órgãos gestores de cada carreira deveriam assumir ativamente sua responsabilidade no processo de democratização do acesso e no enfrentamento às desigualdades raciais. O estabelecimento de metas por cargos poderia tanto definir estratégias singulares como abrir espaço para percentuais de reserva de vagas diferenciadas, embasadas em evidências caso a caso.

Por fim, mas não menos importante, é fundamental para o êxito da iniciativa a apresentação de informações com transparência, desde o nível singular de cada concurso (vagas reservadas, aprovações em cada modalidade de concorrência, nomeações etc.), até o nível agregado dos órgãos e do conjunto do Executivo civil federal. Além de permitir o controle social, essa dinâmica possibilita o aprimoramento interno e a difusão da iniciativa e dos aprendizados para outros órgãos, poderes e entes subnacionais.

Enfrentar o racismo e as desigualdades é, antes de tudo, desmontar engrenagens que reforçam ou permitem a reprodução das desigualdades raciais. Para tanto, as normas e leis são importantes, mas insuficientes. Como nos ensina Patricia Hill Collins (2000), estas são apenas uma face de um sistema de dominação amplo e complexo. Conhecer com profundidade e enfrentar ativamente o *modus operandi* da reprodução das desigualdades na composição da burocracia são passos decisivos para a construção de burocracias efetivamente antirracistas. Para tanto, a representatividade racial é um imperativo que advoga pela equidade na ocupação dos espaços, mas sobretudo pela incorporação do antirracismo como prática para a produção de políticas públicas promotoras de justiça social e de enfrentamento às desigualdades.

## REFERÊNCIAS

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília, CNJ, 2021.

COLLINS, P. H. (Ed.). **Black feminist thought: knowledge, consciousness, and politics of empowerment**. London: Routledge, 2000.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Relatório quantitativo sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo federal**. Brasília: Enap, 2021.

FERREIRA, G. L. (Org.). **Lei de cotas no serviço público federal: sub-representação legal nas ações afirmativas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Informações Demográficas e Socioeconômicas**, n. 41, p. 1-12, 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3nSCJS1>>.

IGREJA, R. L. *et al.* **Ações afirmativas e burocracia pública: vinte anos de legislação**. Brasília: Flasco, 2021. (Cadernos de Pesquisa, n. 1). Disponível em: <<https://bit.ly/3at8MF7>>.

INÊS SOBRINHO, O.; FONTOURA, Y. S.; KRIEGER, M. G. M. Políticas afirmativas e seus desafios na administração pública: o caso da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN). **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 37-44, dez. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; SEPPPIR – SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. **Situação social da população negra por estado**. Brasília: Ipea, 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/3ax5AZ1>>.

IRBR – INSTITUTO RIO BRANCO. Programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco: bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia. *In*: SILVA, T. D.; GOES, F. (Org.). **Igualdade racial no Brasil: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes**. Brasília: Ipea, 2013. p. 171-174.

MATSUOKA, E. A. de C.; SILVA, L. P. As políticas de ações afirmativas no concurso de admissão à carreira de diplomata: experiências e desafios. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 63-70, dez. 2021.

MELLO, L. Novos horizontes interpretativos da Lei nº 12.990/2014 e políticas de reparação: ações afirmativas para negros(os) e carreira docente em universidades federais. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 115-121, dez. 2021.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei nº 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, jan.-abr. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3RoPpxx>>.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Levantamento estatístico sobre a composição de membros e servidores do Ministério Público do Trabalho (segundo os critérios de cor/raça, gênero e deficiência)**. Brasília: MPT, dez. 2012.

OSÓRIO, R. G. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil**. Brasília: OIT, 2006.

PAIXÃO, M. *et al.* (Org.). **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil 2009-2010**. Rio de Janeiro: Garamond Universitária, 2010.

PALMA, V. C. L. C. F. da. **Educação, democracia e inclusão racial: análise da efetividade da Lei de Cotas para negros em concursos docentes em universidades federais**. 2019. 335 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Grande Dourados, Mato Grosso do Sul, 2019.

PENHA, P. H. E. da.; PICANÇO, F. S. Desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público federal: uma análise exploratória dos efeitos da Lei nº 12.990/2014. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 21-33, dez. 2021.

SILVA, T. D. **O estatuto da igualdade racial**. Rio de Janeiro: Ipea, fev. 2012. (Texto para Discussão, n. 1712).

\_\_\_\_\_. **Mudança institucional, discurso e instituições: políticas públicas de igualdade racial no governo federal de 2000 a 2014**. 2019. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

\_\_\_\_\_. **I concurso público nacional unificado para ingresso na carreira da magistratura do trabalho: notas sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e com isenção de inscrição**. Brasília: Ipea, nov. 2020. (Nota Técnica Diest, n. 43).

\_\_\_\_\_. Ações afirmativas nos estados brasileiros: o caso da reserva de vagas para população negra em concursos públicos. *In*: PALLOTI, P. (Org.). **E os estados? Federalismo, relações intergovernamentais e políticas públicas no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Ipea, [s.d.]. No prelo.

SILVA, T. D.; LOPEZ, F. **Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Brasília: Ipea, jul. 2021. (Nota Técnica Diest, n. 49).

SILVA, T. D.; AQUINO, L. AVELAR, A. Nota final das organizadoras. **Boletim de Análise Político-Institucional**, v. 31, p. 167-176, dez. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3RpvRJy>>.

SILVEIRA, L. S.; ALMEIDA, L. A. D. Segregação ocupacional e desigualdade salarial por raça e gênero no setor público brasileiro. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 13-20, dez. 2021.

SOARES, S. A demografia da cor: composição da população brasileira de 1890 a 2007. *In*: THEODORO, M. L. *et al.* (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. p. 97-117.

VOLPE, A. P. S.; SILVA, T. D. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. Brasília: Ipea, 2016. (Relatório de Pesquisa). Disponível em: <<https://bit.ly/3AHIN8O>>.