Projeto REDATA – Diversidade em Dados

Análise da inclusão e diversidade racial e de gênero no serviço público federal

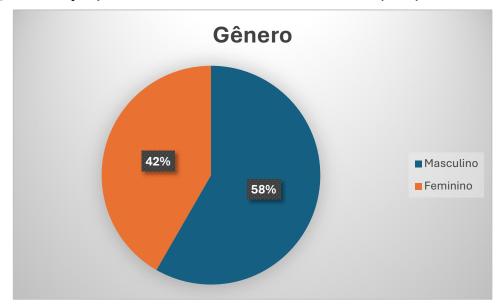
Introdução

A estrutura social brasileira é marcada por profundas desigualdades históricas, reproduzidas em diversas esferas da vida pública e privada — inclusive no serviço público. A escravidão, o patriarcado e a exclusão de pessoas negras e mulheres de espaços de poder consolidaram um sistema de desigualdades estruturais.

Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas — como o direito ao voto das mulheres, a Lei de Cotas no ensino superior e a ampliação de políticas de ação afirmativa —, as barreiras à equidade permanecem. Segundo o IBGE (2022), mais de 56% da população brasileira é preta ou parda. Do mesmo modo, as mulheres são maioria da população. No entanto, essas proporções não se refletem na composição do funcionalismo público, sobretudo em cargos de liderança e decisão.

Este trabalho tem como objetivo apresentar, com base em dados abertos, a atual configuração do serviço público federal em termos de raça e gênero, e propor caminhos para fortalecer a equidade institucional.

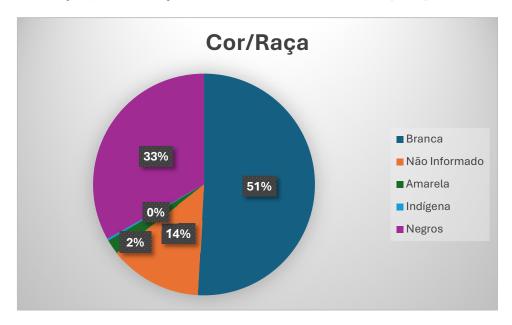
Distribuição por Gênero – Servidores Públicos Federais (2025)



Análise:

De acordo com o *Painel Estatístico de Pessoal – Servidores Públicos Federais*, 58% dos vínculos ativos em 2025 são ocupados por homens, enquanto 42% são ocupados por mulheres. Esse desequilíbrio está em desacordo com a realidade nacional, na qual as mulheres são maioria da população. A disparidade se acentua ainda mais em cargos de comando e tomada de decisão, evidenciando que a equidade de gênero no setor público permanece um desafio institucional.

Distribuição por Cor/Raça – Servidores Públicos Federais (2025)



Análise:

Os dados apontam que 51% dos servidores públicos federais se autodeclaram brancos, 33% se identificam como negros (pretos e pardos), e 14% optaram por não informar sua raça/cor. Considerando que, segundo o IBGE, mais de 56% da população brasileira é preta ou parda, a sub-representação racial é evidente. A elevada porcentagem de pessoas que preferiram não informar sua identidade racial chama atenção e pode indicar insegurança institucional ou receio de sofrer discriminação.

Considerações Finais e Recomendações de Políticas Públicas

A composição atual do funcionalismo público não reflete a diversidade da sociedade brasileira. A presença reduzida de mulheres e pessoas negras nos quadros estatais, especialmente em espaços de liderança, é reflexo direto de desigualdades estruturais persistentes. O racismo e o sexismo institucionais continuam a operar, muitas vezes de forma silenciosa, na seleção, promoção e valorização dos servidores públicos.

Para enfrentar essas desigualdades e construir um Estado mais representativo e democrático, são necessárias ações estruturantes e contínuas. A seguir, algumas recomendações de políticas públicas:

1. Cotas em concursos públicos

Ampliar a reserva de vagas para negros, indígenas, pessoas com deficiência e pessoas trans, principalmente em cargos de chefia.

2. Programas de formação e mentoria

Investir em capacitação e redes de apoio profissional para grupos historicamente excluídos, desde o ingresso até a progressão nas carreiras públicas.

3. Transparência e monitoramento de dados

Tornar obrigatória a publicação de dados sobre raça, gênero e outros marcadores sociais, com atualizações periódicas.

4. Equidade salarial

Promover auditorias salariais regulares e corrigir desigualdades entre servidores em funções equivalentes.

5. Capacitação antidiscriminatória

Instituir treinamentos obrigatórios sobre diversidade, letramento racial e de gênero, direitos humanos e vieses inconscientes.

6. Comissões internas de diversidade

Criar estruturas institucionais permanentes com autonomia para propor e acompanhar ações inclusivas.

7. Estágios e lideranças afirmativas

Desenvolver programas voltados à inserção e ascensão de jovens negros, indígenas, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência no setor público.

8. Comunicação institucional inclusiva e acessível

Adotar linguagem não discriminatória, materiais acessíveis e representações diversas na comunicação pública.

Essas ações não são concessões: são condições para que o Estado cumpra seu papel democrático de garantir justiça social e equidade. Uma administração pública diversa é mais eficiente, mais legítima e mais capaz de responder às múltiplas demandas da sociedade.

Fontes

- Painel Estatístico de Pessoal Servidores Públicos Federais (Ministério da Gestão e Inovação)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
- Atlas da Violência IPEA e Fórum Brasileiro de Segurança Pública
- Síntese de Indicadores Sociais IBGE
- Observatório das Desigualdades INESC / Oxfam Brasil