

## **Medidas de promoção de diversidade no funcionalismo público estão funcionando?**

Anna Carolina Migueis

Nos últimos anos, o Brasil deu passos importantes para aumentar a diversidade em seu funcionalismo público. Dezenas de leis estaduais e, mais recentemente, federais passaram a estabelecer reservas de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, negros, indígenas e outros grupos minoritários quanto à sua representatividade, como os hipossuficientes.

Em paralelo, leis estaduais e federais também passaram a prever mecanismos de reserva de vagas em universidades públicas, como forma de garantir o acesso à qualificação acadêmica e profissional – necessária para ingressar tanto no mercado de trabalho privado quanto no serviço público – a grupos mais diversos.

Contudo, a análise dos números sobre diversidade no setor público brasileiro mostra que ainda há um longo caminho a ser percorrido. De acordo com a última edição do [Atlas do Estado Brasileiro](#), cerca de 35% dos servidores do Executivo federal se declaram pretos ou pardos (dos quais somente 5% são pretos), 0,3% são indígenas, 2,4% têm origem asiática e 56,6% são brancos. 5,7% não informaram sua raça.

As diferenças raciais ficam ainda mais claras quando é feito um recorte por escolaridade. Brancos ocupam 65% dos cargos de nível superior. Cargos de alta administração, como Procurador Federal, chegam a ser preenchidos em 80% por pessoas brancas. A implementação da Lei Federal de Cotas em Concursos Públicos (Lei 12.990/2014) parece não ter trazido grandes mudanças neste campo, já que os percentuais se mantêm relativamente estáveis desde o ano 2000.

Em matéria de gênero, as mulheres estão mais presentes nos cargos públicos em geral, ocupando a maioria dos postos do Executivo e do Judiciário federais e 46% das posições do Legislativo federal. Porém, ainda encontram mais obstáculos para chegar a cargos de liderança, respondendo por apenas 30% das funções comissionadas da administração federal.

A análise conjunta de raça e gênero demonstra que homens brancos possuem a maior remuneração média do Executivo federal: R\$ 8,7 mil mensais. Na sequência, vêm mulheres brancas (R\$ 7,7 mil), homens negros (R\$ 6,2 mil) e mulheres negras (R\$ 5,8 mil). Outras minorias, como pessoas com deficiência e LGBT+, não estão sequer contempladas nas estatísticas do Atlas do Estado Brasileiro.

A reserva de vagas em concursos é relevante mecanismo de promoção de diversidade, devendo ser assegurada em todos os âmbitos da federação. É por isso que a proposta de [“Lei Nacional de Modernização do Concurso Público”](#), elaborada no âmbito do Núcleo de Inovação da Função Pública – sbdp e atualmente em [discussão](#) na Câmara dos Deputados, assegura a “promoção da diversidade no setor público” para os concursos de todo o Brasil.

No entanto, os dados acima sugerem que as políticas de reserva de vagas, por si só, não têm sido suficientes para tornar as repartições públicas brasileiras mais representativas da distribuição populacional de um país onde 56% das pessoas [se declaram negras](#).

Faltam mecanismos complementares que assegurem o acesso de mais pessoas não brancas aos cargos de alta administração. Há também uma carência de ações voltadas à promoção de maior diversidade, inclusive de gênero, em cargos de comissão e funções de liderança, bem como de dados concretos sobre grupos ainda mais invisibilizados.

Pensando em contribuir para o debate, o Núcleo de Inovação da Função Pública – sbdp, com apoio da Vamos (Fundação Lemann, Instituto Humanize e República.org), está desenvolvendo [pesquisa](#) sobre as normas existentes em



Núcleo de **Inovação** da  
Função Pública - sbdp

matéria de diversidade no setor público brasileiro. O conhecimento mais profundo da realidade nacional pode auxiliar para a efetividade de futuras propostas de reformas.