

Raça e poder no serviço público: o que os dados revelam e por que as ações afirmativas ainda são indispensáveis

Ane Silva – LideraGOVer, Policial Penal Federal, Mestra em Comunicação

Em 2023, os dados do [Observatório da Presença Negra no Serviço Público](#) revelaram que, mesmo representando 56% da população brasileira, pessoas negras seguem sub-representadas nos cargos de maior prestígio, decisão e remuneração na administração pública federal.

Segundo o levantamento, pessoas negras ocupam 30,7% das funções de liderança e 32,7% dos cargos de nível superior. Entre as mulheres negras, essa presença é ainda menor. Já nos cargos ligados ao cuidado e à vigilância, a presença negra é majoritária — especialmente de mulheres.

Essas informações estão consolidadas no e-book [“Desigualdades Raciais no Serviço Público”](#), lançado pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) em colaboração com o Ministério da Igualdade Racial (MIR).

Esses dados reforçam o que a experiência de muitos servidores públicos já revela há tempos. E, diante disso, as ações afirmativas se consolidam como uma resposta baseada em evidência.

Um retrato da desigualdade no serviço público

Mesmo com avanços na legislação e na luta por diversidade institucional, a fotografia do serviço público mostra um descompasso profundo entre a sociedade que compõe o Brasil e o perfil de quem ocupa os espaços de comando no Estado.

Quanto maior o salário, menor a presença negra. Em cargos com remuneração de cerca de R\$ 30 mil, os índices são alarmantes:

- Procurador Federal e da Fazenda: 18% de pessoas negras; mulheres negras: 7%.
- Auditor da Receita Federal: 18% de pessoas negras; mulheres negras: 4%.
- Perita Criminal Federal: 26% de pessoas negras; mulheres negras: apenas 2% — o menor índice entre os cargos analisados.
- Em áreas como relações exteriores e ciência e tecnologia, a presença de mulheres pretas em cargos de liderança é muito pequena.

Além disso, pessoas pretas seguem sendo o grupo com maior defasagem salarial, mesmo quando possuem qualificação semelhante à de colegas brancos ou pardos.

Onde as pessoas negras estão mais presentes

Em contraste com sua baixa representação nos espaços de decisão, pessoas negras estão mais concentradas nos seguintes cargos:

- Agente de Vigilância: 74%
- Técnico de Enfermagem: 71%, sendo a maioria mulheres
- Auxiliar de Enfermagem: 61%, também com maioria feminina

Mulheres negras, em especial, são superpresentes nas funções de cuidado e quase ausentes nos espaços de comando.

Por que as ações afirmativas seguem indispensáveis?

Os números não deixam dúvida: a desigualdade não está apenas na entrada. Ela se manifesta na trajetória funcional, na ascensão, na remuneração e nas possibilidades de liderança.

Ações afirmativas não são concessão.

São respostas baseadas em realidade.

Por isso, a importância de medidas como:

- Lei 15.142/2025: reserva 30% das vagas em concursos federais para negros, indígenas e quilombolas;
- Decreto nº 11.443/2023: dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança;
- LideraGOV 4.0 – Edição Especial para Pessoas Negras: formação para lideranças no alto escalão e demais formações, qualificações e iniciativas direcionadas para pessoas negras promovidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI), ENAP e MIR.

O tamanho da desigualdade exige mais

A diversidade no serviço público não é um detalhe estético. Tem que ter intencionalidade política, compromisso institucional e transformação real.

As iniciativas já adotadas são passos fundamentais. E os dados reforçam a importância de seguir avançando com políticas públicas que garantam uma administração mais plural, representativa e alinhada com a sociedade brasileira.