RETRATO DA PARTICIPAÇÃO NEGRA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

PODER EXECUTIVO FEDERAL

- 1. Sumário executivo
- 2. Contextualização
- 3. Servidores ativos
- 4. Representatividade racial
- 5. Entradas e saídas por cor/origem étnica
- 6. Presença negra em cargos de liderança
- 7. Considerações finais
- 8. Institucional

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente relatório analisa a participação de pessoas negras na administração pública federal a partir dos vínculos ativos, dos indicadores de representatividade, do ingresso por reserva de vagas e da ocupação de funções de liderança. Foram considerados os quantitativos de dezembro de cada ano e de setembro de 2026 registrados no SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

O acesso ao serviço público por concurso é uma das principais vias de mobilidade social no Brasil. É também uma forma de participar diretamente na formulação e na execução das políticas públicas. Por isso, a composição do funcionalismo não é neutra: uma administração que reflete a diversidade da população tende a ser mais legítima, mais sensível às diferentes realidades sociais e mais eficaz no atendimento ao cidadão. Quando desigualdades históricas restringem esse acesso, a igualdade formal prevista nos editais não basta para garantir oportunidades reais. As ações afirmativas não são uma exceção ao princípio da igualdade, e sim um instrumento para concretizá-lo. Elas partem do reconhecimento de que pontos de partida desiguais produzem resultados desiguais e buscam corrigir essa distorção.

Esse compromisso está na Constituição Federal de 1988. Ela inclui entre os objetivos fundamentais da República a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceito de raça ou cor (art. 3º, III e IV). Define ainda o racismo como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII) e consagra a igualdade material como fundamento da atuação estatal. O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) reforçou esse marco e reconheceu as ações afirmativas como meio legítimo de enfrentar as desigualdades raciais.

A Lei nº 12.990/2014 reservou 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, e sua constitucionalidade foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal em 2017 (ADC 41). Em 3 de junho de 2025, a Lei nº 15.142 ampliou a política: a reserva passou a corresponder a 30% das vagas em concursos e processos seletivos federais, contemplando pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas. A Lei nº 12.990/2014 reservou 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, e sua constitucionalidade foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal em 2017 (ADC 41). Em 3 de junho de 2025, a Lei nº 15.142 ampliou a política: a reserva passou a corresponder a 30% das vagas em concursos e processos seletivos federais, contemplando pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas.

O Decreto nº 12.536/2025, que regulamenta a Lei nº 15.142/2025, distribui esse percentual em: 25% para pessoas pretas e pardas, 3% para pessoas indígenas e 2% para pessoas quilombolas. A lei tem vigência de dez anos, com revisão prevista para 2035, alcança órgãos e entidades da administração federal e estabelece novas regras para a verificação da autodeclaração. A experiência da política de cotas ampliou as oportunidades de ingresso, mas os indicadores apresentados neste relatório mostram que a sub-representação não foi superada, o que torna necessário acompanhar também a permanência e a progressão nas carreiras.

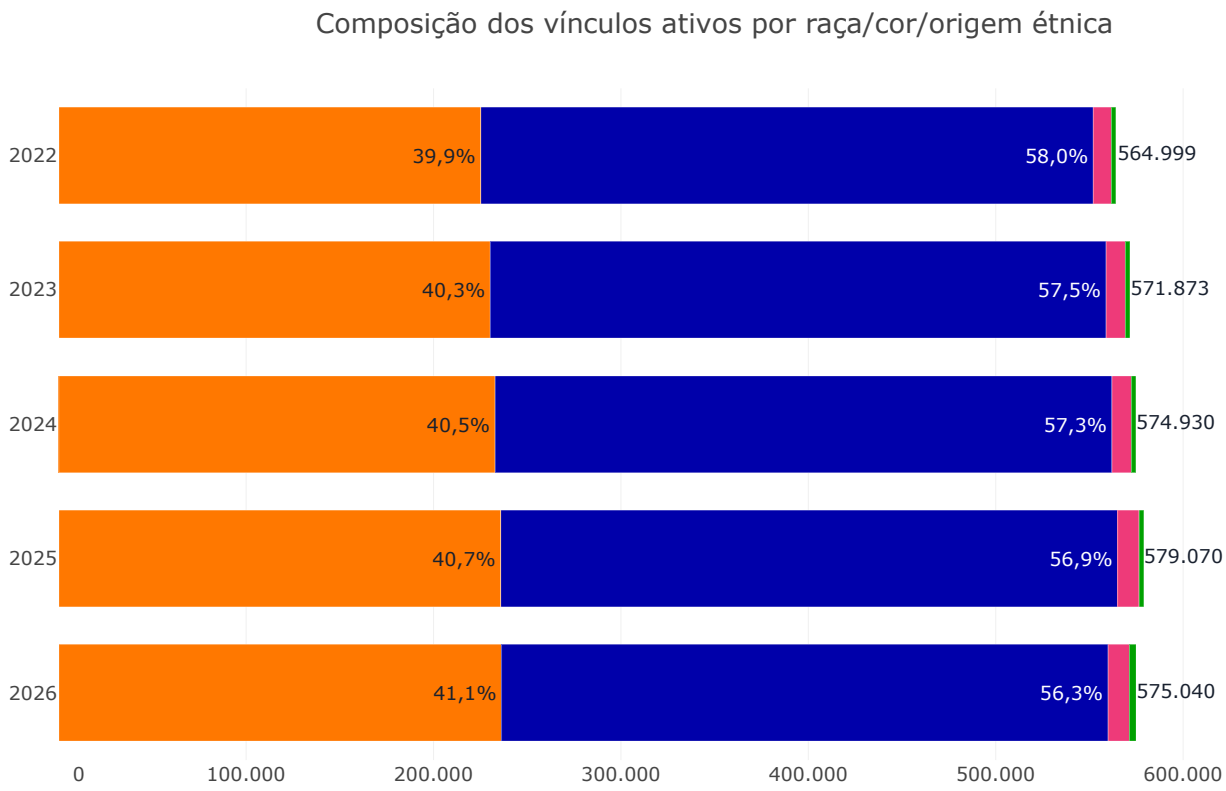
Com esse propósito, o relatório examina a composição racial dos vínculos ativos, a representatividade dos servidores ativos em relação ao Censo e a presença de pessoas negras nos cargos e funções de liderança. A análise busca contribuir para o monitoramento das políticas de inclusão e para a identificação de desafios na promoção da igualdade racial na administração pública federal.

3. SERVIDORES ATIVOS

Esta seção acompanha os vínculos ativos[1] registrados entre dezembro de 2022 e setembro de 2026.

Entre dezembro de 2022 e setembro de 2026, o total de vínculos ativos passou de 564.999 para 575.040, um acréscimo de 10.041. Na competência mais recente, os vínculos de pessoas pretas e pardas representa 41,1% do total, ante 39,9% no início da série, representando um acréscimo de 11.112 pessoas negras entre os servidores ativos.

Para acompanhar a evolução, a série considera a última competência disponível de cada ano e calcula a participação de cada categoria no total de vínculos ativos. Vale ressaltar que a categoria negra reúne pessoas pretas e pardas.



[1] Entende-se por vínculos ativos as relações vigentes de servidores estatutários, celetistas, temporários e ocupantes de cargos de confiança com os órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Caso a pessoa ocupe dois cargos efetivos ou esteja cedida/requisitada, serão considerados 2 vínculos, um em cada órgão ou entidade com que ela se relaciona.

4. REPRESENTATIVIDADE RACIAL

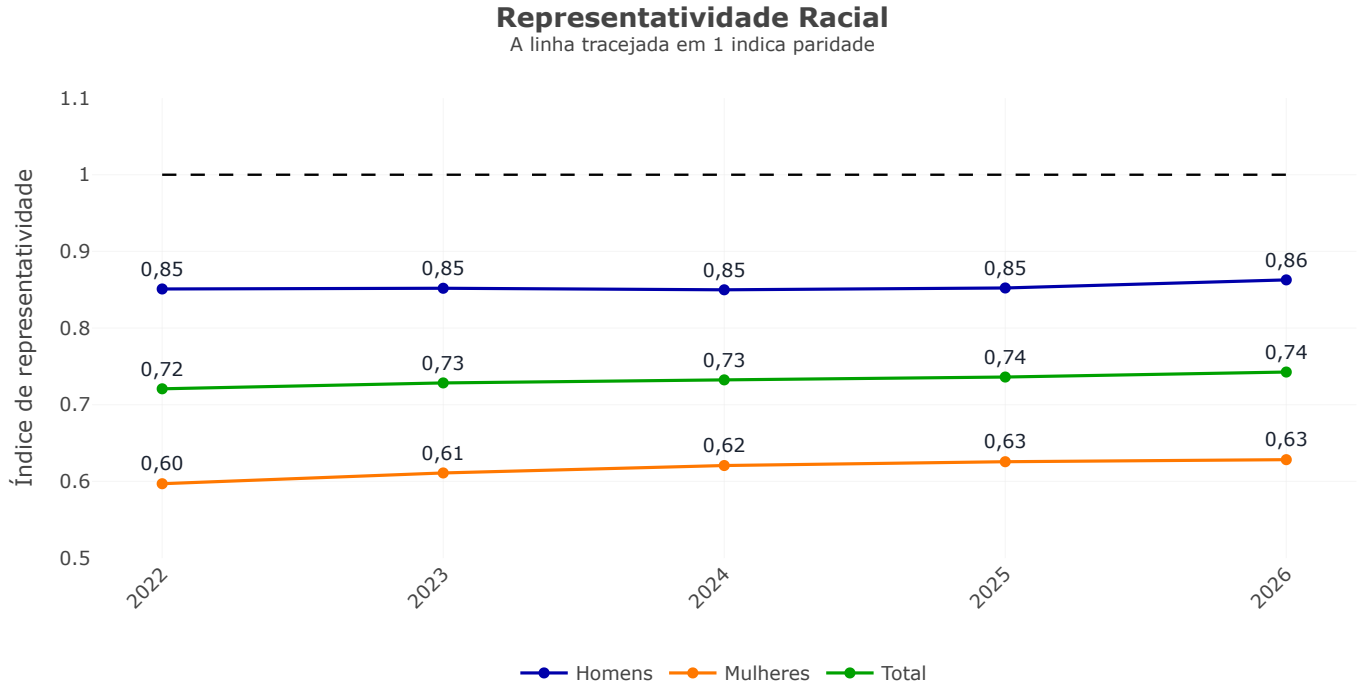
Este indicador compara a participação percentual dos servidores ativos negros na Administração Pública Federal com a participação desse grupo na população brasileira segundo os microdados do Censo 2022.

O índice de representatividade corresponde à razão entre o percentual de uma categoria dentre os servidores ativos da Administração Pública Federal e o percentual observado na população brasileira.

$$I_j = \frac{\%\text{ de servidores ativos pertencentes à categoria } j}{\%\text{ da categoria } j \text{ na população brasileira}}$$

Sendo:

- $I_j = 1 \rightarrow$ Representação equitativa da categoria j
- $I_j < 1 \rightarrow$ Sub-representação da categoria j
- $I_j > 1 \rightarrow$ Sobre-representação da categoria j

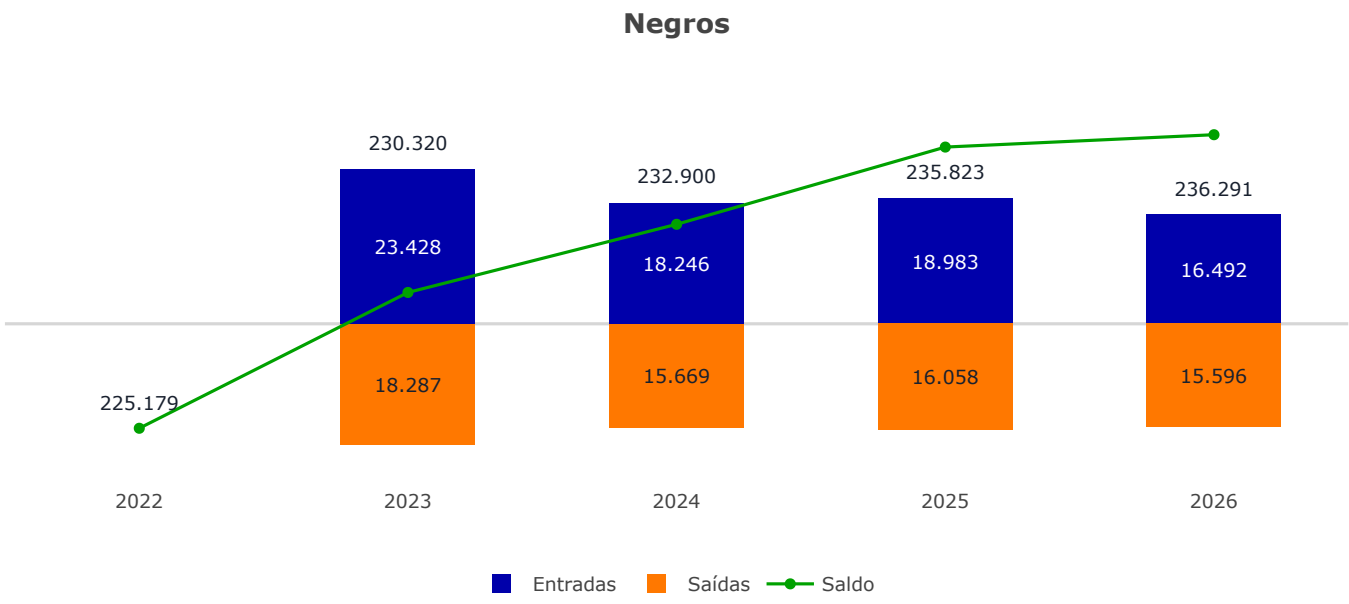


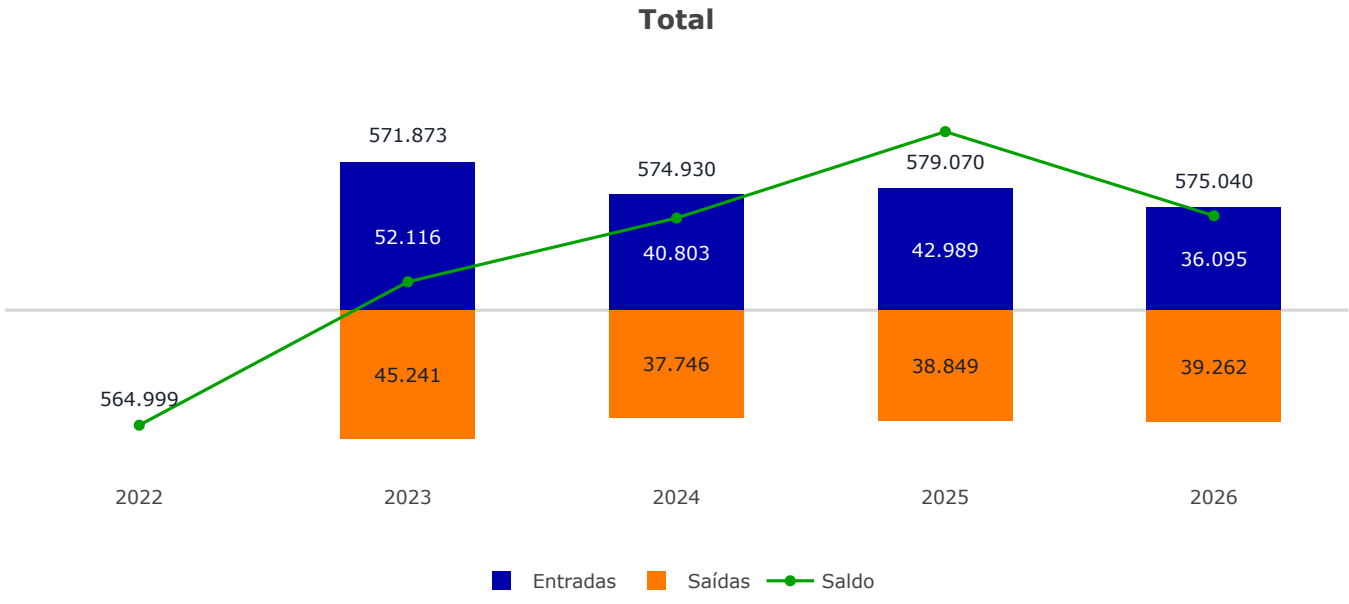
O gráfico apresenta uma evolução positiva dos índices de representatividade da população negra entre os servidores. Entretanto fica claro que este grupo ainda apresenta uma sub-representação considerável, em especial o grupos das mulheres negras.

5. ENTRADAS E SAÍDAS POR COR/ORIGEM ÉTNICA

Esta seção detalha o fluxo dos vínculos ativos de servidores, detalhando os quantitativos de entradas e saídas. Incluem-se nesse grupo: servidores estatutários, celetistas, temporários e ocupantes de cargos de confiança.

As entradas correspondem a ingresso por concurso público, ingresso por processo seletivo, início de contrato de trabalho ou nomeação para cargo de confiança. Já as saídas consistem em: aposentadoria, desligamento, exoneração de cargo de confiança ou falecimento.





Observa-se que, não obstante, o quantitativo total de vínculos ativos apresentar uma recente redução, o quantitativo de vínculos de servidores negros continua a crescer. Isto demonstra um aumento na diversidade racial entre os servidores.

6. PRESENÇA NEGRA EM CARGOS DE LIDERANÇA

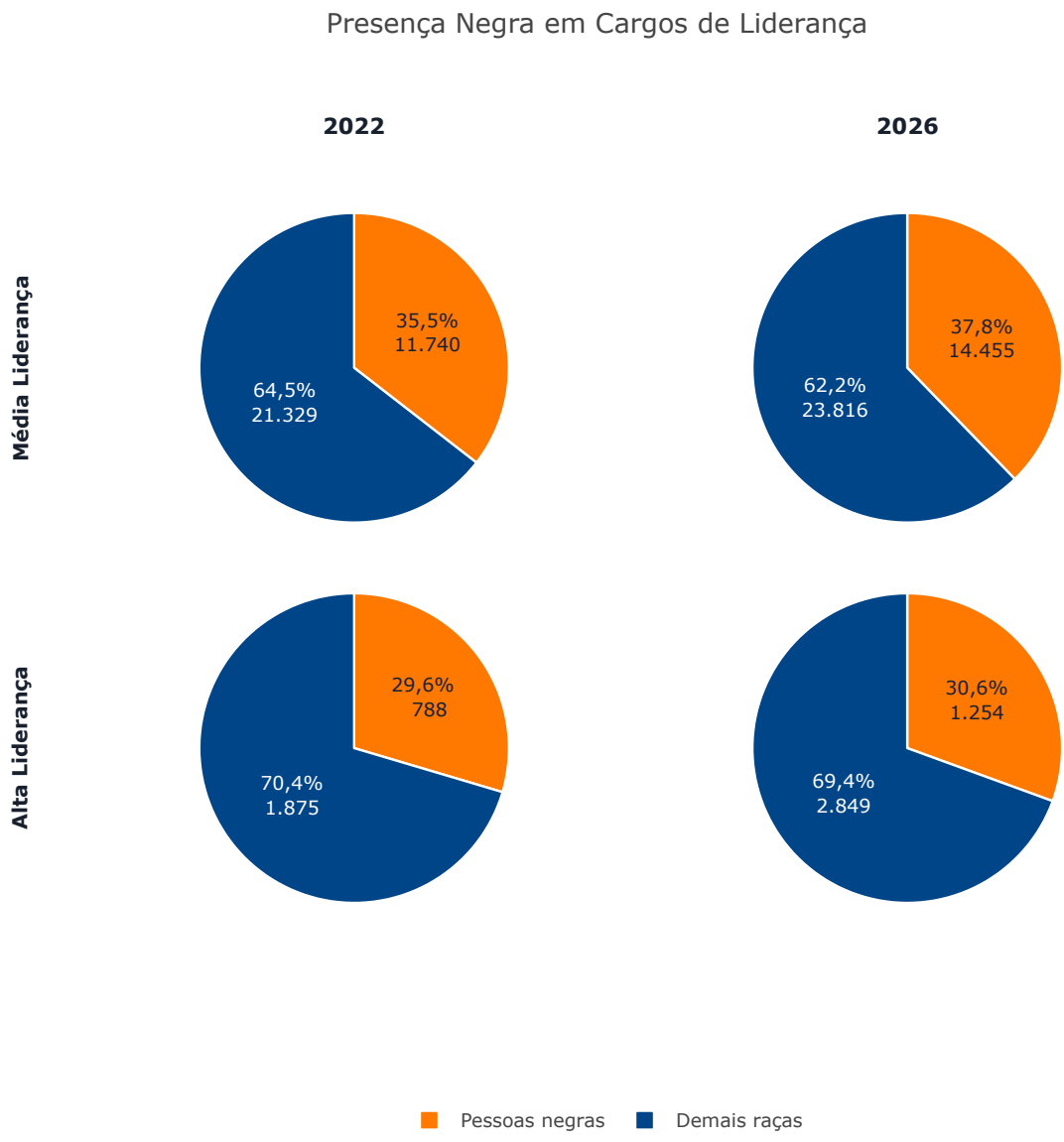
Este relatório considera como cargos de liderança os Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de níveis 5 a 18, bem como cargos e funções equivalentes.

Os níveis de 1 a 4 de CCE e FCE não foram considerados como cargos de liderança tenho em vista sua equivalência às Funções Gratificadas (FG) demonstrada no Anexo III do Decreto nº 10.829/21. Considerando a divisão em categorias apresentada no Anexo I desse decreto, também não foram considerados como cargos de liderança as FCEs de categoria Assessoramento Técnico Especializado (FCE 4.01 a FCE 4.13).

Para determinarmos a equivalência entre CCE/FCE e os demais cargos e funções integrantes da Administração Pública Federal foram utilizados os anexos do Decreto nº 10.829/2021 e da Portaria ME nº 121/2019.

Classificamos como Cargos de Média Liderança, os Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível 5 a 14 e seus equivalentes. Já os Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível 15 a 18 e seus equivalentes são considerados como Cargos de Alta Liderança.

O gráfico compara, por sexo, os vínculos de pessoas negras — pretas e pardas — com os das demais categorias de cor/raça/origem étnica nos grupos de Média e Alta Liderança.



Observa-se que a presença de pessoas negras em cargos de liderança aumentou de 2022 para 2026. Nos cargos de média liderança, houve um acréscimo de 23% de ocupantes negros, passando de 11.740 para 14.455. O acréscimo foi ainda maior nos cargos de alta liderança, 59%, passando de 788 para 1.254.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados apontam crescimento gradual da participação de pessoas negras entre os vínculos ativos, entre os cargos de liderança e significativos avanços no ingresso por reserva de vagas para negros. Ainda assim, a representação permanece abaixo da referência censitária em diferentes grupos, e a participação de pessoas negras é menor na Alta Liderança do que na Média Liderança. Esses achados reforçam a importância de acompanhar não apenas o ingresso, mas também as trajetórias profissionais e o acesso às posições de decisão.

A leitura dos indicadores deve respeitar as diferenças entre universos, períodos e denominadores, bem como as limitações de classificação e de informação de cor ou raça. As medidas apresentadas descrevem vínculos e relações de representação; não permitem, isoladamente, atribuir causalidade às mudanças observadas. O monitoramento contínuo e o aprimoramento da qualidade das informações são, portanto, essenciais para avaliar a evolução da igualdade racial na administração pública federal.

8. INSTITUCIONAL

José Celso Cardoso Júnior – **Secretário de Gestão de Pessoas**

Mirian Lucia Bittencourt Guimarães – **Diretora de Governança e Inteligência de Dados**

Mayara Nascimento de Farias – **Coordenadora-Geral de Informações Gerenciais**

Luciana Santos Ferreira – **Coordenadora de Informações e Estudos Estatísticos**

Equipe técnica: Aline de Almeida Ramos Guedes, Vanessa Mello Nedel Yoda, Wesley de Jesus Silva, Marcelo Rodrigues Ribeiro e Gabriel Garcia Tomaz.