

DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA DOS EFEITOS DA LEI Nº 12.990/2014¹

Pedro Henrique Elgaly da Penha²

Felícia Silva Picango³

1 INTRODUÇÃO

Desde o início do século XXI, o número de funcionários públicos aumentou consideravelmente – um ganho superior ao período da redemocratização e reforma administrativa do Estado. Segundo dados do Atlas do Estado Brasileiro⁴ produzido pelo Ipea, o número de funcionários públicos no Brasil passou, entre 2002 e 2014, de cerca de 7,63 milhões para 11,48 milhões, o que ilustra o crescimento do setor, mesmo tendo sofrido uma pequena redução após esse período, atingindo 11,18 milhões em 2018. Esse aumento veio acompanhado de mudanças significativas na distribuição do funcionalismo por nível federativo (municipal, estadual e federal), no tipo de ocupação e no perfil sociodemográfico.

No período analisado, há continuidade do processo de ampliação da municipalização da burocracia administrativa, do setor de saúde e da educação (Lopez e Guedes, 2020), acompanhado pelo significativo aumento da presença de mulheres brancas e negras no nível municipal, que passaram a representar o maior grupo. Se, de um lado, entendemos que a redução das desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público é positiva, de outro, reconhecemos que a ampliação das mulheres no nível municipal está diretamente vinculada aos setores do funcionalismo público que se expandiram ao longo do tempo (educação e saúde).

O nível federal, no entanto, é mais resistente às mudanças. Apenas cerca de 10% do funcionalismo público encontra-se nesse nível, mas é onde há os maiores níveis de escolaridade média e remunerações, e os homens brancos seguem sendo maioria, o que demonstra uma reprodução das desigualdades existentes no mercado de trabalho brasileiro, de maneira geral.

No desafio de reduzir as desigualdades raciais dentro do Estado e na esteira das políticas de ação afirmativa do governo federal, foi promulgada, em 2014, a Lei nº 12.990, que estabelece a reserva de 20% das vagas de todos os concursos públicos federais para pessoas negras. Quais as mudanças observadas na distribuição por gênero⁵ e raça, após a adoção da lei, no funcionalismo

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art2>

2. Pesquisador do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest) do Ipea.

3. Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

4. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/67>>.

5. Quando analisamos homens e mulheres nas diferentes esferas da vida social, por exemplo, mercado de trabalho, escolhas educacionais, atitudes e distribuição das tarefas domésticas, não estamos operando com o sexo biológico, mas sim com as representações sociais sobre o que é ser homem e mulher na sociedade, o que define que estamos falando de gênero, e que resultam na distribuição desigual de homens e mulheres nas ocupações, no acesso à remuneração mais elevada, na finalização do ensino médio, nos cursos universitários e na realização das tarefas domésticas. Desse modo, a despeito do reconhecimento de que as categorias binárias (feminino e masculino) de gênero não dão conta da identidade de gênero na contemporaneidade, ainda são operadoras centrais na determinação de alocação, escolhas e estratégias de vida dos indivíduos que nelas se enquadram.

público civil federal? Será que as desigualdades de gênero e raça foram mitigadas de lá para cá? Este artigo tem como objetivo analisar as mudanças e permanências na distribuição de gênero e raça do funcionalismo público civil federal como forma de identificar se homens e mulheres brancas(os) e negras(os) têm tendências próximas ou distantes.

Sabemos que as mudanças e permanências podem ser atribuídas a alguns fatores, como a abertura de concursos para determinados cargos; conteúdo dos concursos; distribuição regional dos concursos, vagas e cargos; representações sociais que determinados cargos e áreas do setor têm para a sociedade; e, até mesmo, as estratégias individuais na busca por realização dos seus interesses em relação às trajetórias ocupacionais – por exemplo, se a busca é por estabilidade, algumas pessoas com graduação completa optam por disputar concursos com requisitos menores de escolaridade ou em cidades muito distantes de centros e metrópoles a fim de ampliar suas chances de aprovação.

Desse modo, não pretendemos aqui atribuir uma relação de causalidade entre adoção da lei e redução das desigualdades ou ineficácia da lei se constatada permanência ou ampliação das desigualdades. Procuraremos identificar tendências ou a ausência delas a fim de estimular estudos que aprofundem as descobertas. Para tanto, serão analisados os dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape)⁶ de 2000 a 2020 sistematizados pelo Atlas do Estado Brasileiro⁷ segundo gênero e raça.

2 DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA E AÇÃO AFIRMATIVA

Embora as mulheres tenham revertido o hiato de gênero na educação (Beltrão e Alves, 2009; Picanço, 2016), as desigualdades no mercado de trabalho seguem persistentes e prejudicam as mulheres negras de forma mais intensa (Lima, Rios e França, 2013). Enquanto as desigualdades de gênero são explicadas pelos efeitos da sua condição de responsável prioritária pelas tarefas domésticas e de cuidados com os dependentes e pelos padrões socioculturais de gênero que definem carreiras e ocupações como tipicamente femininas e masculinas, as desigualdades raciais se explicam pelo acúmulo das desvantagens socioeconômicas e discriminação. Nesse sentido, parte-se da perspectiva de que as desigualdades de gênero e raça se articulam produzindo oportunidades e resultados desiguais em diferentes esferas da vida social.

As elevadas desigualdades de gênero e raça nas oportunidades e resultados no mercado de trabalho e na educação e acesso à saúde são reconhecidas há muito tempo, mas somente nas últimas duas décadas seu enfrentamento foi colocado em pauta, passando a fazer parte do repertório das políticas públicas dos governos federais, estaduais e municipais de modo mais efetivo. No âmbito do governo federal, a criação, em 2003, da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres e da Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial demarcou esta mudança, uma vez que ambas procuraram ampliar o diálogo institucional entre os movimentos sociais e o Estado (Tavares, 2018). Outro marco importante foi a promulgação, em 20 de julho de 2010, do Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288, que fixa os princípios que devem guiar o Estado e a sociedade rumo à garantia da efetivação à população negra da igualdade de oportunidades, defesa dos direitos étnicos, individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação.

6. O Siape processa o pagamento de servidores, regidos tanto pelo Regime Jurídico Único Federal (Lei nº 8.112/1990) quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por outros regimes (contratos temporários, estágios, residência médica etc.). Este público é composto por servidores ativos, aposentados e pensionistas e encontra-se distribuído por órgãos públicos federais em todo o território nacional.

7. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/downloads?page=6>>.

Ao longo da primeira década dos anos 2000, além dos marcos citados, foram realizadas algumas ações no âmbito federal (Lima, 2010), e no âmbito estadual se destacam as primeiras iniciativas de ação afirmativa no ensino superior, sendo a primeira na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj). Assim, o compromisso com políticas de ação afirmativa foi se fortalecendo e a pressão social pela implantação em diversos setores, crescendo. Isso resultou na promulgação da Lei nº 12.711, em 2012, que instituiu a reserva de vagas nas instituições de ensino federal para egressos do ensino médio público e, dentro dela, a reserva de vagas para negros. Em 2014, foi promulgada a Lei nº 12.990, estabelecendo 20% das vagas em todos os concursos públicos federais – que tenham número de vagas superior a três – da administração pública direta e indireta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União para candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos).

Levando em consideração que o ingresso no setor público tem sido, ao longo do tempo, um mecanismo central para a mobilidade socioeconômica de parcelas significativas da população brasileira, as políticas de ação afirmativa nesse setor são essenciais para a luta da redução das desigualdades de gênero e raça na sociedade. Dessa forma, colocar uma lente de aumento sobre o que vem ocorrendo no funcionalismo público após a promulgação da Lei nº 12.990/2014 é uma forma de tentar captar seus possíveis efeitos no acesso ao trabalho no setor público.

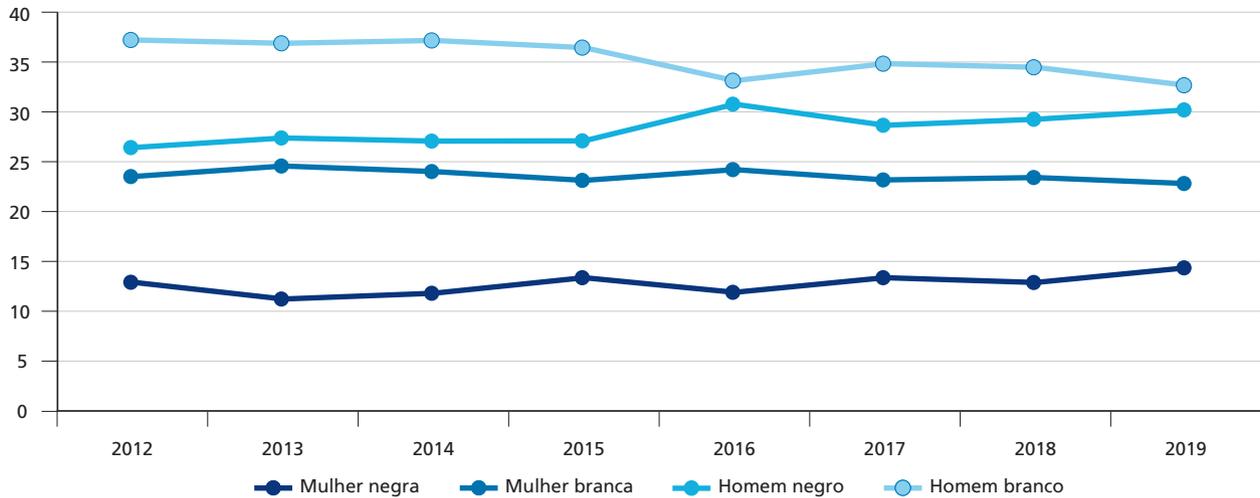
3 GÊNERO E RAÇA NO FUNCIONALISMO PÚBLICO

Utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), observamos que desde o começo da década, as mulheres são maioria no funcionalismo público em geral, e as mulheres negras se tornam o maior grupo.⁸ Quando segmentamos por nível federativo (gráficos 1, 2 e 3), identificamos que o grupo com maior percentual e as tendências ao longo do tempo variam de acordo com o nível. No municipal, as mulheres brancas tinham uma vantagem em relação às mulheres negras, no entanto, no decorrer do tempo, as mulheres negras ampliam seu percentual e se tornam o maior grupo. No nível estadual, a vantagem é das mulheres brancas e assim se mantém ao longo do tempo, no entanto, homens negros e mulheres negras ampliam suas participações. No nível federal, preponderam os homens brancos e assim permanecem, mas a partir de 2016 observamos de forma mais clara a ampliação dos homens negros, e as mulheres negras têm uma oscilação que não permite sinalizar ainda para uma tendência de crescimento.

As tendências apontadas mostram que as desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público federal, no qual se concentram os melhores salários e as carreiras de maior prestígio, são de fato um retrato escancarado das desigualdades estruturais do país. Para colocar a lente de aumento nessa questão, vamos analisar apenas os funcionários públicos federais civis utilizando os dados do Siape.

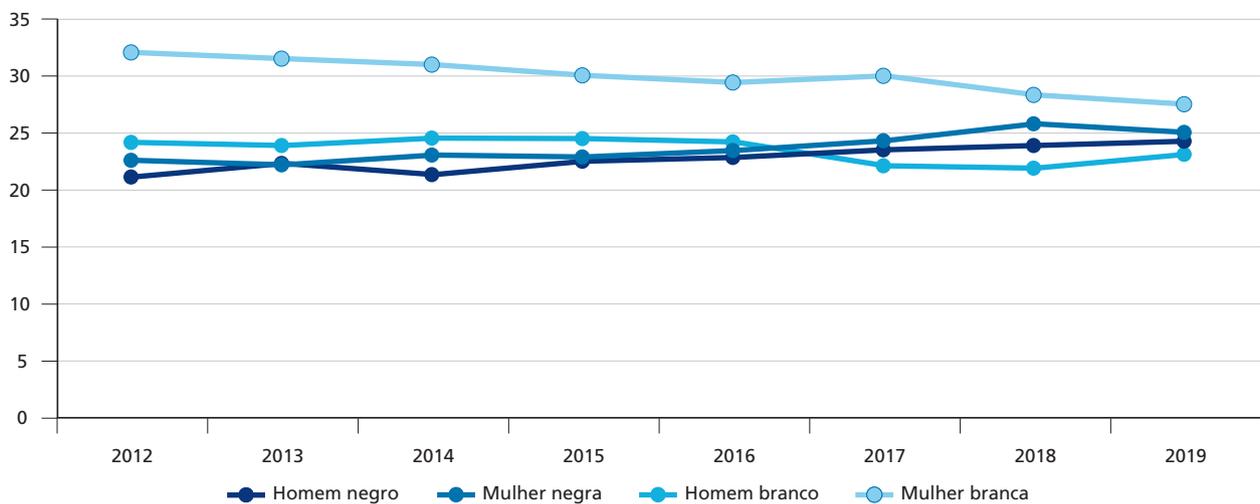
8. Na PNAD de 2019, entre os funcionários públicos, 3.376.344 eram mulheres negras, 3.72.271 eram mulheres brancas, 2.607.185 eram homens negros e 2.246.863 eram homens brancos.

GRÁFICO 1
Funcionários públicos de cada categoria racial e de gênero no funcionalismo público federal (2012-2019)
 (Em %)



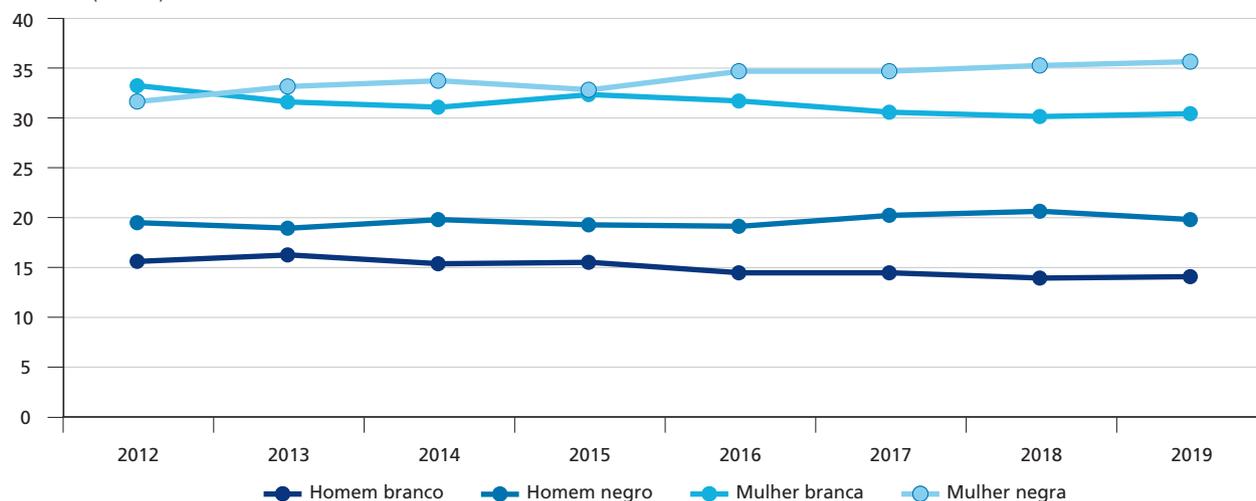
Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
 Elaboração dos autores.

GRÁFICO 2
Funcionários públicos de cada categoria racial e de gênero no funcionalismo público estadual (2012-2019)
 (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
 Elaboração dos autores.

GRÁFICO 3
Funcionários públicos de cada categoria racial e de gênero no funcionalismo público municipal (2012-2019)
 (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
 Elaboração dos autores.

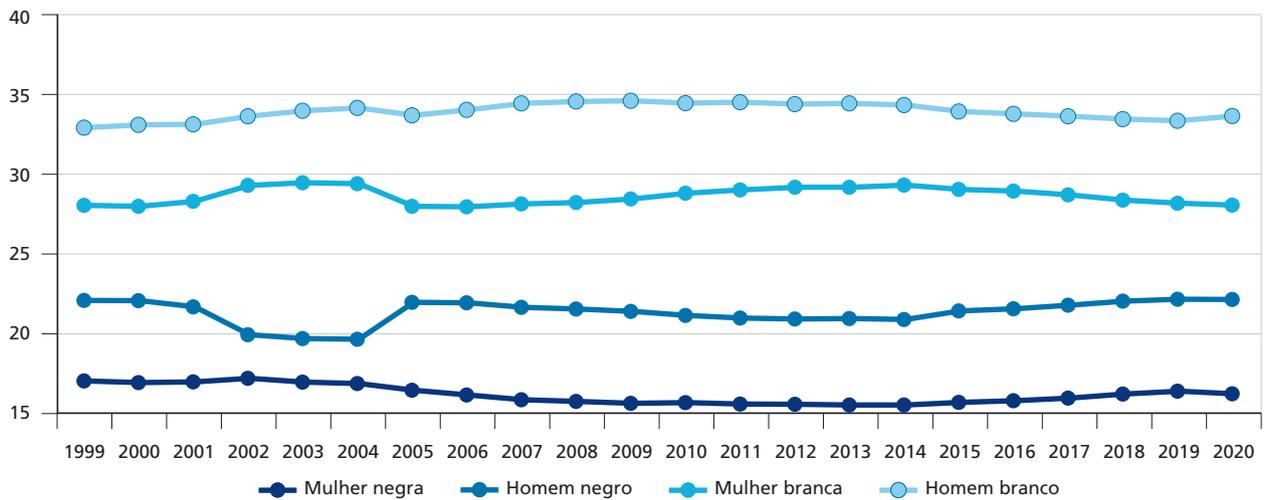
4 FUNCIONALISMO PÚBLICO EXECUTIVO FEDERAL CIVIL

As carreiras no funcionalismo público federal civil gozam de elevado prestígio social, não sem razão, visto que possuem as maiores remunerações. Silva e Lopez (2021), usando os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e da Receita Federal, documentaram as brutais diferenças entre a remuneração dos funcionários públicos de acordo com os níveis federativos e apontam que, em 2017, enquanto a média da remuneração dos funcionários públicos municipais era R\$ 2,9 mil, a dos funcionários públicos federais era R\$ 9,2 mil.

O ingresso no serviço público federal civil é realizado majoritariamente por concurso público, o que pressupõe que as seleções sejam meritocráticas e impessoais. No entanto, um conjunto de seleções anteriores define aqueles que são aptos ou não a participar dos concursos. Isto significa dizer que as desigualdades e a estratificação social e econômica aumentam ou diminuem as chances de grupos sociais avançarem ou não no sistema educacional que os credencia a ocupar determinados cargos. Do ponto de vista simbólico, os indivíduos pertencentes a grupos sub-representados nos espaços de alto prestígio não se veem no cargo ou não se sentem capazes e sequer cogitam a realização do concurso. Como é esperada a reprodução das desigualdades nesses espaços, a pergunta é se as políticas públicas podem alterar este cenário.

Os dados do Siape, apresentados no gráfico 4, permitem identificar que, no funcionalismo público federal civil, os homens brancos são a maior parte, seguidos pelas mulheres brancas e, muito mais abaixo, pelos homens negros. As mulheres negras representam cerca da metade dos homens brancos. Notamos que a diferença entre a distância que separa homens e mulheres é muito parecida com a de brancos e negros. Ao longo do tempo, mesmo com tamanha desvantagem, homens negros e mulheres negras ampliaram sua presença a partir de 2014, indicando uma tendência de crescimento. Observamos, no entanto, que as mulheres negras interromperam o crescimento em 2020.

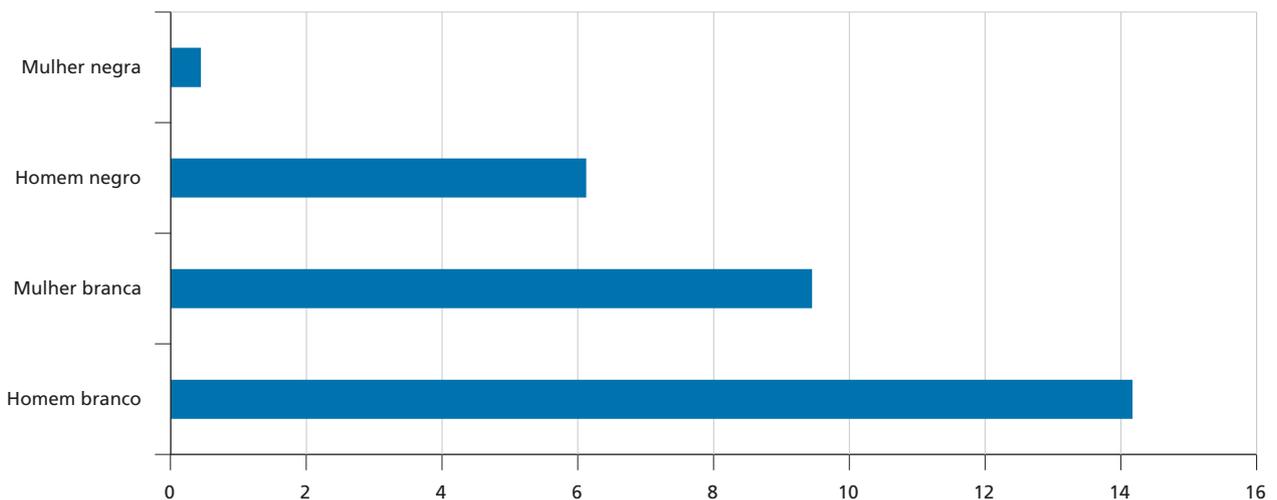
GRÁFICO 4
Funcionários públicos do Executivo federal civil por categorias de raça e gênero (1999-2020)
 (Em %)



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
 Elaboração dos autores.

Para melhor observar a variação do percentual dos funcionários públicos federais civis por gênero e raça antes e após a lei, destacamos as variações em três momentos distintos: de 1999 a 2008, de 2008 a 2014 e de 2014 a 2020. Entre 1999 e 2008, nota-se que nenhuma das categorias sofre variação negativa, mas os crescimentos proporcionais são muito diferentes em cada uma delas. Enquanto os homens brancos ampliam cerca de 15% seu percentual, as mulheres brancas chegam a 10% de aumento e as negras a quase zero (gráfico 5).

GRÁFICO 5
Contribuição na variação do número de funcionários federais civis de cada categoria racial e de gênero (1999-2008)
 (Em %)



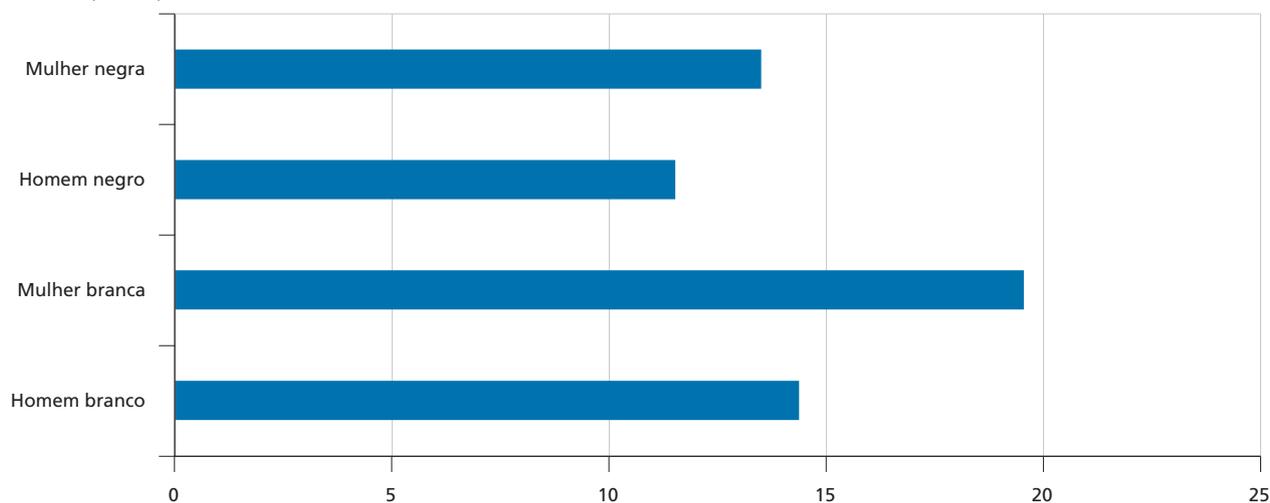
Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
 Elaboração dos autores.

Entre 2008 e 2014, o panorama já é diferente. As mulheres brancas se destacam em termos de ampliação do seu percentual, seguidas pelos homens brancos, mas as mulheres negras expressam ganhos superiores aos homens negros e se aproximam dos ganhos dos homens brancos (gráfico 6).

GRÁFICO 6

Contribuição na variação do número de funcionários federais civis de cada categoria racial e de gênero (2008-2014)

(Em %)



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
Elaboração dos autores.

Por sua vez, entre 2014 e 2020, observa-se que é o primeiro momento da série em que há variações negativas para as mulheres brancas e homens brancos e a manutenção da variação positiva para mulheres negras e homens negros, sendo que a ampliação proporcionalmente maior está entre esses últimos (gráfico 7). No período posterior à implementação da lei, os homens negros parecem aproveitar melhor a tendência de ampliação.

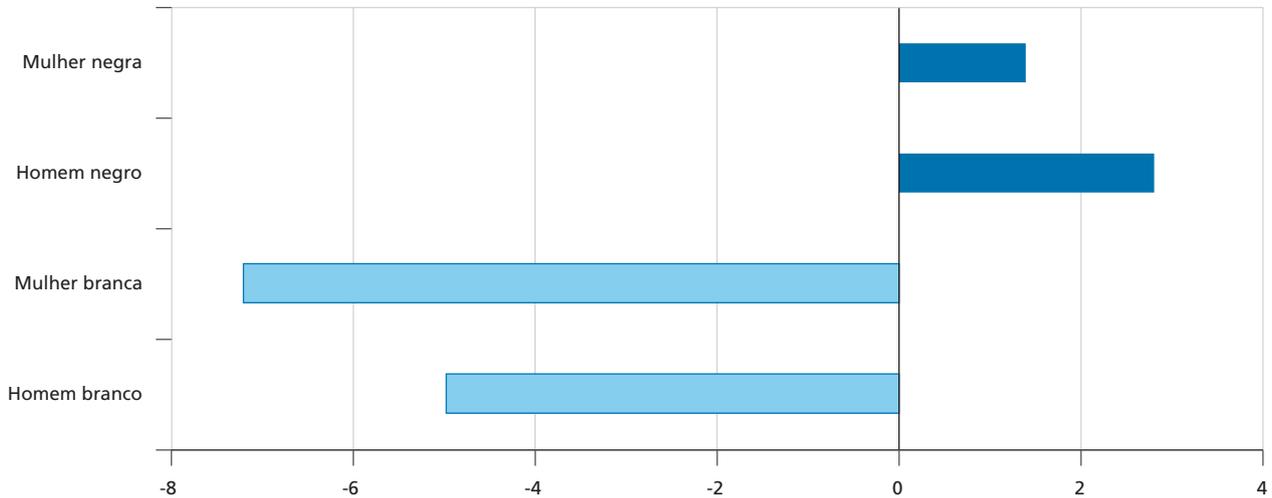
A separação nos três momentos permite sugerir que, antes da lei, já havia uma tendência de ampliação das mulheres e homens negros, mas eram as mulheres negras que estavam à frente dessa tendência; no momento posterior à implementação da lei, a tendência se mantém, mas são os homens negros que passam a estar à frente do processo. Na soma de todo o período observado, a ampliação dos funcionários públicos civis foi proporcionalmente mais impulsionada pelos homens brancos, seguidos pelos homens negros, mulheres brancas e, por fim, mulheres negras, dada sua menor participação (gráfico 8).

Os gráficos apresentam as tendências para o conjunto de funcionários públicos em atividade, o estoque de funcionários em cada ano. Contudo, este estoque pode variar em função de outros fatores além do ingresso acumulado, como aposentadorias, mortes e exonerações. Assim, observar o ingresso em cada ano segundo gênero e raça nos oferece outro retrato.

GRÁFICO 7

Contribuição na variação do número de funcionários federais civis de cada categoria racial e de gênero (2014-2020)

(Em %)

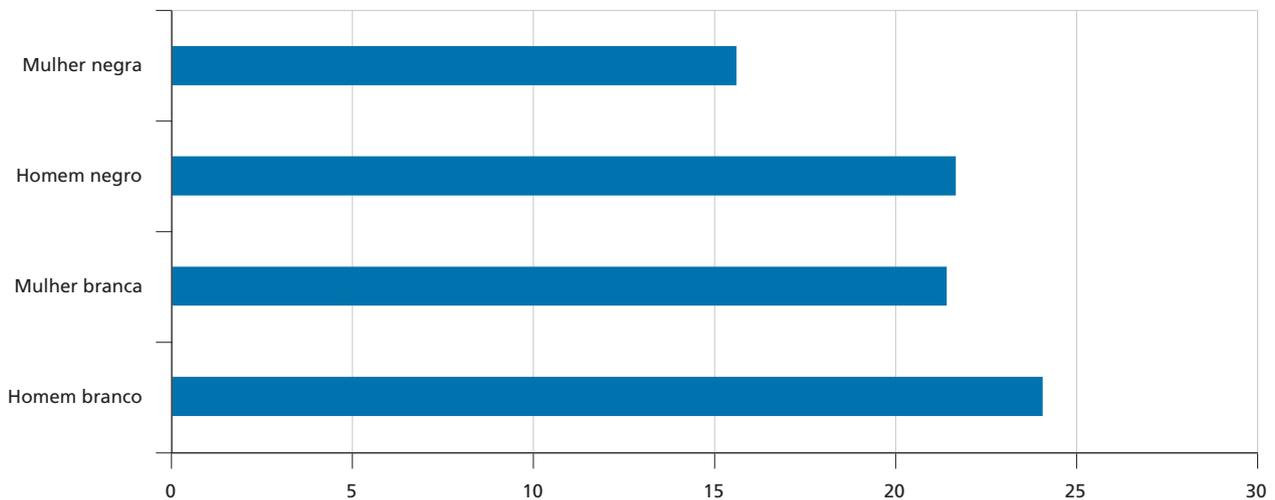


Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
Elaboração dos autores.

GRÁFICO 8

Contribuição na variação do número de funcionários federais civis de cada categoria racial e de gênero (1999-2020)

(Em %)



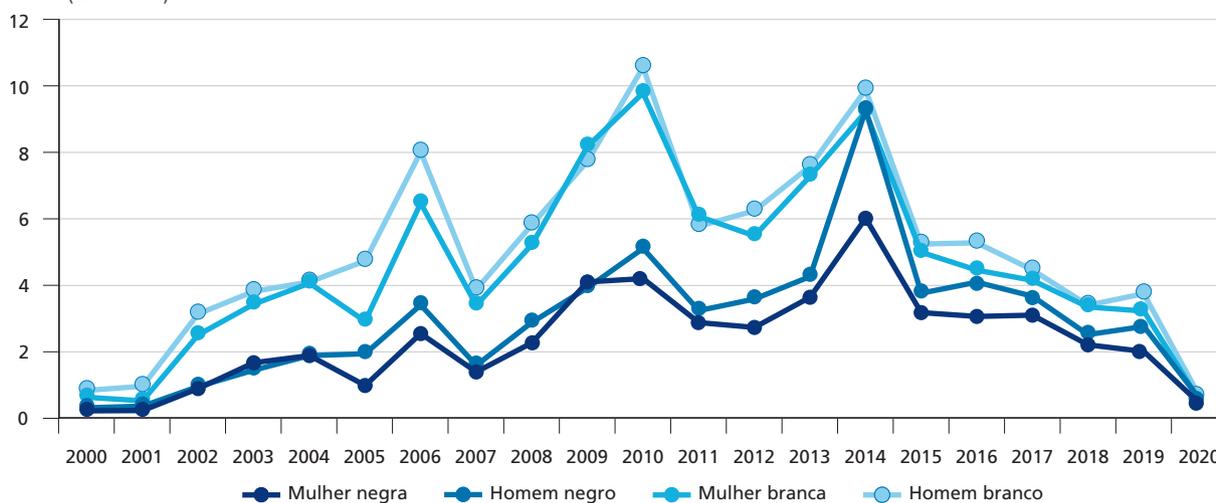
Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
Elaboração dos autores.

O gráfico 9 apresenta o número absoluto de funcionários públicos por gênero e raça segundo o ano de ingresso no setor público federal. Nele observamos que, no começo dos anos 2000, a escassez de vagas nos concursos aproximou todos os grupos, e à medida que o número de ingressantes aumenta, a desigualdade racial se revela e os grupos raciais se distanciam. Em 2014, houve um pico de ingressantes, e todos os grupos de gênero e raça cresceram, mas com um elemento novo: o crescimento proporcionalmente maior dos homens negros, que os aproxima dos homens brancos e

das mulheres brancas. A queda do ingresso nos anos subsequentes tem como resultado a aproximação do número de ingressantes homens e mulheres brancas(os) e negras(os), o que indica um ponto importante: quando a expansão de ingressantes foi realizada antes da Lei de Cotas, a desigualdade racial se revelou elevada, mas quando a expansão se deu no período de implantação das cotas, houve a redução das desigualdades raciais. A partir de 2015, o país experimentou um período de retração de concursos, portanto, de ingressantes, e a vantagem dos homens brancos se apresentou. É provável, no entanto, que a lei tenha assegurado que o patamar das desigualdades raciais não tenha retornado aos níveis da primeira década.

GRÁFICO 9

Número de funcionários públicos do Executivo federal civil por categoria de gênero e raça por ano de ingresso
(Em 1 mil)

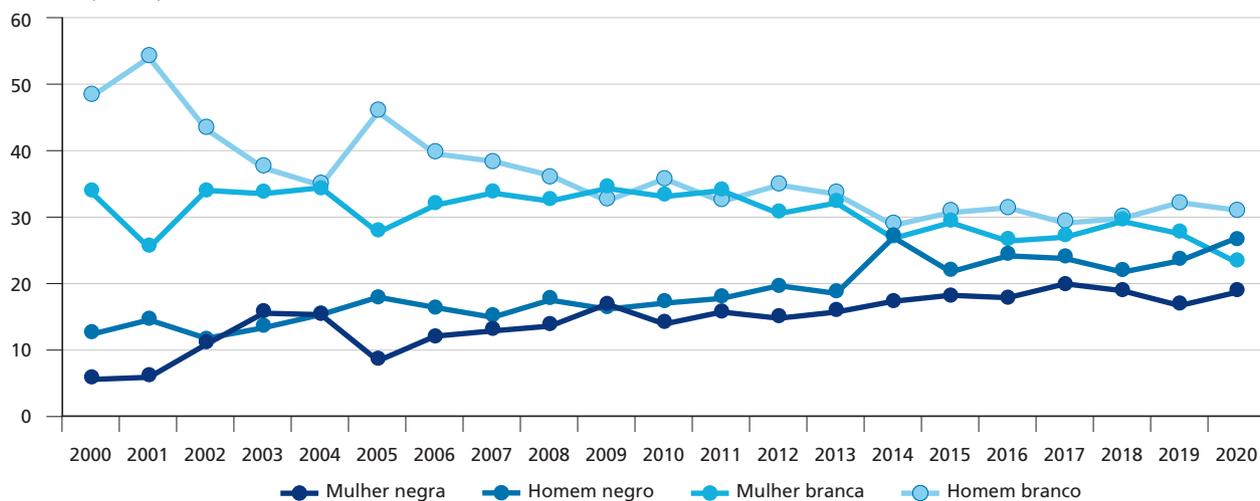


Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
Elaboração dos autores.

O gráfico 10 transforma os valores absolutos em percentuais; a partir dele observamos que, no primeiro quinquênio dos anos 2000, as mulheres negras pareciam avançar rapidamente em direção à ocupação do setor público, mas esta tendência não se consolidou. Quem aparece como protagonista, desde então, são os homens negros. O grupo entra em uma escalada de crescimento a partir de 2004 e dez anos depois dão um salto ainda maior, que, somado à redução dos homens brancos e mulheres brancas, produz um resultado nunca visto: a aproximação dos homens brancos. Enquanto as mulheres negras crescem de forma mais tímida, mas como as mulheres brancas reduzem, o resultado é uma aproximação dos dois grupos. Com isso, a segunda década dos anos 2000 marca uma mudança substancial no ingresso do funcionalismo público federal: a vantagem passa a ser masculina independentemente da raça.

Para as mulheres, as carreiras racialmente mais desiguais são procuradoras da Fazenda Nacional, procuradoras federais, delegadas da Polícia Federal e auditoras fiscais da Receita Federal, seguidas pelas diplomatas e advogadas da União, defensoras públicas da União e especialistas em políticas públicas e gestão governamental e professoras no magistério superior. A mais racialmente igualitária é professora do ensino básico, técnico e tecnológico. Entre 2014 e 2020, a única carreira com uma redução expressiva é a de diplomata, seguida pelas professoras do magistério superior e auditoras fiscais do trabalho.

GRÁFICO 10

Funcionários públicos do Executivo federal civil por categoria de gênero e raça por ano de ingresso
(Em %)


Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.
Elaboração dos autores.

Para os homens, inicialmente é digno de nota que as desigualdades raciais são elevadas, mas estão em patamares menores que as encontradas entre as mulheres. As carreiras racialmente mais desiguais são diplomatas, procuradores da Fazenda Nacional, auditores fiscais da Receita, procuradores federais e defensores públicos, seguidos pelos advogados da União, delegados da Polícia Federal e professores do magistério superior. E, tal como entre as mulheres, a carreira mais igualitária é a dos professores do ensino básico, técnico e tecnológico. Embora com patamar um pouco distinto, as desigualdades raciais mais elevadas giram em torno das mesmas carreiras. Ao longo do tempo, também entre homens, as carreiras de diplomata e professores do magistério superior são as que mais reduziram suas desigualdades raciais.

TABELA 1

Mulheres e homens segundo a raça nas carreiras selecionadas
(Em %)

Carreira	Raça	2008		2014		2020	
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Advogado da União	Branca	79,8	76,4	79,6	76,6	79,6	75,8
	Negra	13,2	17,4	14,8	18,2	15,9	19,1
Auditor federal do trabalho	Branca	75,8	73,3	75,4	73,2	73,4	73,6
	Negra	15,5	18,7	18,8	20,5	20,2	20,4
Auditor fiscal da Receita Federal	Branca	76,5	74,8	77,6	75,7	77,9	75,6
	Negra	11,6	13,4	11,4	14,2	12,0	15,2
Defensor público da União	Branca	80,8	83,0	78,1	78,3	79,2	75,2
	Negra	16,8	16,1	17,6	17,4	15,5	19,5
Delegado de Polícia Federal	Branca	79,3	74,1	79,8	74,4	80,1	73,0
	Negra	13,0	17,4	12,7	18,1	12,9	19,9

(Continua)

(Continuação)

Carreira	Raça	2008		2014		2020	
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Diplomata	Branca	56,5	65,1	52,9	59,0	50,7	55,8
	Negra	3,6	3,8	4,7	6,0	6,9	7,7
Especialista em políticas públicas e gestão governamental	Branca	75,5	78,0	73,7	74,6	74,0	73,5
	Negra	18,6	16,1	21,2	19,4	21,4	20,1
Procurador da Fazenda Nacional	Branca	81,1	79,1	81,0	79,6	79,9	78,9
	Negra	10,5	14,1	11,7	15,2	13,1	16,7
Procurador federal	Branca	80,3	76,8	81,8	78,7	81,4	79,0
	Negra	13,6	17,0	13,4	16,7	14,1	16,9
Professor do ensino básico técnico e tecnológico	Branca	59,1	57,6	61,3	58,6	57,0	56,5
	Negra	28,8	30,2	31,8	34,3	35,9	36,7
Professor do magistério superior	Branca	70,4	67,6	71,4	68,6	70,2	67,2
	Negra	17,2	17,8	20,2	21,4	22,6	23,9

Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.

Elaboração dos autores.

Obs.: Ressalta-se que a soma do percentual de brancos e negros não é 100%, porque em cada carreira há as opções não informado e outros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Gênero e raça estruturam desigualdades duráveis (Tilly, 1999) na sociedade brasileira, e a distribuição dos homens e mulheres brancas(os) e negras(os) no sistema educacional e no mercado de trabalho mostra que estes são espaços privilegiados para observarmos a força da reprodução das desigualdades ao longo do tempo, bem como os impactos dos enfrentamentos realizados pelas políticas públicas. Neste estudo, apresentamos um ponto de partida para análises mais profundas no futuro sobre a distribuição do funcionalismo público brasileiro por gênero e raça e a variação ao longo do tempo, como forma de analisar permanências e mudanças a partir da implementação da Lei de Ação Afirmativa nos concursos públicos federais.

Para tanto apresentamos os dois tipos de dados: um quadro construído a partir das PNADs e a distribuição dos funcionários públicos federais civis por gênero e raça com base nos dados do Siape. Observamos que a presença de homens e mulheres brancas(os) e negras(os) no funcionalismo público varia em relação aos níveis federativos. Enquanto no nível municipal a expansão ocorrida ao longo das décadas foi impulsionada por setores femininos e negros, como a educação e a saúde, o que permitiu que as mulheres negras fossem a grande maioria, no nível federal, a seletividade para o ingresso sustentou durante longas décadas a preponderância dos homens brancos e a pequena participação das mulheres negras.

Os dados do Siape, no entanto, permitem dizer que, nas duas últimas décadas, algumas tendências sinalizaram mudanças entre os funcionários públicos federais civis. Os homens brancos e mulheres brancas ampliaram sua participação até 2014, quando passaram a reduzir sua presença. Os homens negros e mulheres negras, no entanto, apresentaram ciclos distintos de crescimento. Enquanto as mulheres negras ampliaram sua presença nos primeiros cinco anos dos anos 2000, entrando depois em queda até iniciarem uma recuperação a partir de 2014, os homens negros tiveram uma queda brusca nos mesmos cinco anos, para em seguida retomarem o patamar do ano

2000 e voltar a crescer a partir de 2014. Desse modo, temos uma indicação de que a adoção da lei pode ter afetado a composição do funcionalismo público federal civil.

A análise do ingresso mostra que, quando a expansão se deu antes da lei, as desigualdades raciais eram preponderantes. Embora antes da lei já se observasse o crescimento de homens e mulheres negras(os), é a partir da Lei de Cotas que os percentuais se aproximam. Isso nos permite dizer que, seja pela análise do estoque, seja pela análise da entrada, temos sinais de que a lei pode ser considerada um instrumento para a mitigação das desigualdades raciais, mas as mulheres negras não puderam se beneficiar de forma mais contundente desse processo. A análise de algumas carreiras nos mostra, por sua vez, que as mais desiguais são, no entanto, mais resistentes às mudanças. As carreiras menos desiguais são aquelas que tendem a reduzir mais as desigualdades raciais.

Embora este estudo não permita isolar o feito da lei nas mudanças identificadas, não temos dúvidas do papel central que a Lei de Cotas vem cumprindo, e diagnósticos como este que aqui produzimos, somados a outros, fornecem elementos para apoiar a continuidade da lei, bem como, ao identificar carreiras resistentes à redução das desigualdades raciais, permitem estimular que se criem mecanismos de incentivos para a participação de mulheres negras e homens negros em concursos das carreiras mais desiguais, como já se foi feito para os concursos do Instituto Rio Branco.

REFERÊNCIAS

- BELTRÃO, K.; ALVES, J. E. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, 2009.
- LIMA, M. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. **Novos Estudos Cebrap**, n. 87, p. 77-95, jul. 2010.
- LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. Articulado gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). *In*: MARCONDES, M. M. *et al.* (Org.). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: Ipea, 2013.
- LOPEZ, F.; GUEDES, E. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017)**. Brasília: Ipea, 2020. (Texto para Discussão, n. 2579).
- MARTINS, T. C. **O controle judicial de ações afirmativas pela ação civil pública**. 2016. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, 2016.
- PICANÇO, F. Juventude e acesso ao ensino superior: novo hiato de gênero? *In*: ITABORAÍ, N. R.; RICOLDI, A. M. (Org.). **Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?** Implicações demográficas e questões sociais. Belo Horizonte: Abep, 2016. p.117-132.
- PINTO, G. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2006, Minas Gerais. **Anais...Minas Gerais**: Abep, 2006.
- RAMOS, L. A desigualdade de rendimentos do trabalho no período pós-real: o papel da escolaridade e do desemprego. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 2, p. 281-301, jun. 2007.

SILVA, T. D.; LOPEZ, F. G. **Cor ou raça dos servidores civis ativos do Executivo federal (1999-2020)**. Brasília: Ipea, 2021. Publicação preliminar.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos**: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Brasília: Ipea, 2014. (Nota Técnica, n. 17).

TAVARES, J. C. C. **Ações afirmativas de reserva de vagas para negros em concursos públicos**: painel da implementação da Lei nº 12.990/14 em processos seletivos do Poder Executivo federal. 2018. Dissertação (Mestrado) – Escola de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

TILLY, C. **Durable inequality**. London: University of California Press, 1999.

