



Desigualdades de Gênero e Raça no Funcionalismo Público Estadual de Sergipe

Fernanda **ESPERIDIÃO**¹;
Caio Henrique Mota Silva **BAPTISTA**²;
Gilmara Jesus Rabelo de **MORAIS**³;
Raquel Santos **EVANGELISTA**⁴;

Resumo: O artigo analisa as desigualdades de gênero e raça na estrutura remuneratória do funcionalismo público do Estado de Sergipe, a partir de microdados da Secretaria de Estado da Administração (SEAD) referentes ao ano de 2024. O objetivo é descrever como os grupos raciais se distribuem nas diferentes faixas salariais e como essa distribuição se organiza quando considerada conjuntamente a variável gênero. Metodologicamente, utilizam-se estatísticas descritivas, o teste de Cochran–Mantel–Haenszel e Análise de Correspondência para examinar associações e padrões de segmentação entre grupos e estratos de renda. Os resultados indicam menor volume de contratações de pessoas pretas em comparação às pessoas brancas e evidenciam que, embora as mulheres sejam maioria no quadro analisado, concentram-se predominantemente nas faixas salariais mais baixas. A análise multivariada aponta para a existência de segmentação ocupacional e remuneratória, sugerindo que raça e gênero influenciam não apenas o ingresso no serviço público, mas também a distribuição interna e as oportunidades de progressão, reforçando a necessidade de políticas de equidade e monitoramento contínuo das trajetórias funcionais.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Desigualdade Racial; Desigualdade de Gênero; Funcionalismo Público; Análise de Correspondência.

Código JEL: J15; J16; J31.

Área Temática: 10.4 - Novas tecnologias, desigualdade e políticas públicas

Gender and Racial Inequalities in the State Public Service of Sergipe

Abstract: This article analyzes gender and racial inequalities in the wage structure of the public service workforce of the State of Sergipe, based on payroll microdata from the State Secretariat of Administration (SEAD) for the year 2024. The objective is to describe how racial groups are distributed across different salary brackets and how this distribution is structured when gender is considered simultaneously. Methodologically, the study employs descriptive statistics, the Cochran–Mantel–

¹ Universidade Federal de Sergipe. E-mail: nandaesper16@gmail.com

² Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: caiohbaptista100@gmail.com

³ Universidade Federal de Sergipe. E-mail: gilmarammoraiss@gmail.com

⁴ Universidade Federal de Sergipe. E-mail: raquelevangelista526@gmail.com

Haenszel test, and Correspondence Analysis to examine associations and patterns of segmentation between groups and income strata. The results indicate a lower volume of hiring of Black individuals compared to white individuals and show that, although women constitute the majority of the analyzed workforce, they are predominantly concentrated in the lower salary brackets. The multivariate analysis reveals the existence of occupational and wage segmentation, suggesting that race and gender influence not only entry into the public sector but also internal allocation and opportunities for career advancement, reinforcing the need for equity policies and continuous monitoring of career trajectories.

Keywords: Labor Market; Racial Inequality; Gender Inequality; Public Service; Correspondence Analysis.

1. Introdução

A persistência das desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro constitui um dos traços mais robustos e documentados da estratificação social no país. Apesar dos avanços nas últimas décadas em escolaridade média e formalização do emprego, trabalhadores pretos e pardos continuam apresentando piores indicadores de inserção ocupacional, maior concentração em postos de menor prestígio e rendimentos sistematicamente inferiores aos de trabalhadores brancos. A literatura enfatiza que tais disparidades não decorrem exclusivamente de diferenças em capital humano, mas refletem também mecanismos estruturais de discriminação e segmentação, que operam mesmo quando indivíduos possuem escolaridade e atributos observáveis semelhantes. Nesse sentido, a desigualdade racial no trabalho não se reduz a um fenômeno transitório associado à pobreza ou à baixa qualificação, mas representa um componente persistente da dinâmica distributiva brasileira.

Em resposta a esse quadro, políticas de ação afirmativa passaram a ocupar papel central no debate público e acadêmico, especialmente a partir da consolidação de mecanismos de reserva de vagas em instituições públicas. Embora a maior parte da discussão inicial tenha se concentrado nas cotas no ensino superior, o Estado brasileiro também passou a intervir diretamente no acesso ao emprego público por meio de legislação específica. No âmbito federal, a Lei nº 12.990/2014 estabeleceu a reserva de 20% das vagas em concursos para pessoas pretas e pardas, recentemente substituída e ampliada pela Lei nº 15.142/2025, que elevou o percentual para 30% e incorporou indígenas e quilombolas. Em nível subnacional, estados como Sergipe implementaram regras próprias, como a reserva de 10% das vagas em concursos estaduais a partir de 2017. Esse movimento institucional é relevante porque o serviço público, em princípio, opera sob regras formais de seleção, estabilidade e progressão, o que sugere um ambiente potencialmente menos permeável a discriminações diretas do que o setor privado, embora a evidência empírica indique que desigualdades podem persistir via composição ocupacional, segregação e diferenciais salariais.

A literatura brasileira sobre desigualdade racial argumenta que as disparidades de renda e inserção ocupacional refletem tanto diferenças em atributos produtivos quanto mecanismos estruturais de discriminação. Bersani (2020) e Silva (2025) sustentam que mesmo com a ampliação do acesso à educação, a população negra continua enfrentando desvantagens persistentes no mercado de trabalho, especialmente no que se refere aos rendimentos e às oportunidades de ascensão. Ademais, o componente interseccional é central, Gonzalez (2020) afirma que raça e gênero atuam de forma combinada na produção das desigualdades, colocando as mulheres negras em posições de maior vulnerabilidade, tanto em termos de inserção ocupacional quanto de remuneração. No setor público, embora se observe aumento na participação de pessoas negras, os avanços ainda são limitados, com a persistência de padrões de segregação e diferenciais salariais, o que reforça a importância do monitoramento e da continuidade de políticas afirmativas (Silveira; Almeida, 2021; Guedes et al., 2025).

Apesar da crescente importância dessas políticas, ainda há lacunas relevantes na literatura sobre os efeitos das cotas raciais no serviço público, sobretudo no que se refere à sua capacidade de alterar não apenas a composição racial do funcionalismo, mas também a estrutura de rendimentos e a distribuição dos trabalhadores ao longo das faixas salariais. Em particular, há pouca evidência sistemática em nível estadual, onde regras de contratação e padrões de remuneração podem diferir substancialmente do governo federal. Além disso, análises agregadas frequentemente ocultam dimensões interseccionais, especialmente a combinação entre raça e gênero, que pode produzir padrões específicos de vulnerabilidade, como a concentração de mulheres pretas nos estratos inferiores de remuneração.

Este artigo investiga a relação entre raça, gênero e estrutura salarial no serviço público do Estado de Sergipe, utilizando microdados de remuneração da Secretaria de Administração Pública do Estado de Sergipe (SEAD) referentes ao ano de 2024, totalizando mais de 50 mil vínculos. O objetivo central é descrever e analisar como os grupos raciais se distribuem ao longo das faixas de remuneração e como essa distribuição se organiza quando se considera simultaneamente o gênero. Para isso, o estudo combina estatísticas descritivas, testes de associação (Cochran–Mantel–Haenszel) e análise multivariada por meio da Análise de Correspondência, permitindo identificar padrões de

proximidade e segmentação entre grupos (por raça e sexo) e estratos salariais.

Os resultados sugerem que, mesmo em um setor caracterizado por regras formais de ingresso, persistem assimetrias relevantes: trabalhadores pretos se concentram com maior intensidade nos estratos inferiores, enquanto trabalhadores brancos e pardos apresentam maior presença relativa nas faixas salariais superiores. Ademais, as evidências apontam para uma estrutura interseccional, na qual mulheres, particularmente pretas, se associam mais fortemente às faixas de menor remuneração, ao passo que homens brancos se posicionam de maneira mais próxima aos estratos mais altos. Esses achados reforçam a hipótese de que a desigualdade racial no serviço público não se manifesta apenas como diferença de acesso, mas também como desigualdade na distribuição de oportunidades e rendimentos dentro do próprio Estado.

A principal contribuição do artigo é oferecer evidência empírica detalhada sobre desigualdades raciais no setor público em nível estadual, em um contexto ainda pouco explorado pela literatura econômica aplicada. Ao articular raça e gênero e ao empregar técnicas que capturam padrões de associação multivariada, o trabalho amplia a compreensão dos mecanismos pelos quais desigualdades podem persistir mesmo sob regras institucionais de seleção. Além disso, ao situar a análise no contexto da legislação de cotas raciais, o artigo fornece subsídios para o debate sobre desenho, monitoramento e efetividade de políticas afirmativas no serviço público, indicando que a expansão do acesso, embora fundamental, pode ser insuficiente caso não seja acompanhada por mecanismos de acompanhamento da alocação ocupacional e da progressão funcional.

Além desta introdução e das considerações finais, o artigo apresenta o referencial teórico, revisão institucional, metodologia e dados e a discussão dos resultados.

2. Referencial Teórico

O debate sobre diferenciais salariais consolidou-se com o avanço dos estudos sobre mercado de trabalho, especialmente a partir da Teoria do Capital Humano, associada a autores como Becker (1957), Mincer (1974) e Schultz (1961). Essa abordagem sustenta que as diferenças de rendimentos decorrem, sobretudo, de investimentos em educação, qualificação e experiência, entendidos como fatores que elevam a produtividade individual. Contudo, tal explicação mostrou-se insuficiente para compreender desigualdades persistentes entre grupos. Nesse contexto, a Teoria da Discriminação argumenta que fatores não produtivos, como gênero e raça, também influenciam os salários. Becker (1957) distingue três formas principais de discriminação: a do empregador, a dos próprios trabalhadores e a do consumidor, evidenciando que preferências sociais podem gerar desigualdades mesmo em ambientes teoricamente meritocráticos.

Essa perspectiva ajuda a compreender que as desigualdades salariais não se explicam apenas por diferenças de qualificação, mas também por fatores estruturais e sociais que moldam as oportunidades no mercado de trabalho. No caso brasileiro, tais dinâmicas tornam-se evidentes desde o processo de industrialização, iniciado no final do século XIX, que ampliou a inserção feminina no mercado, especialmente em setores como o têxtil. Ainda assim, essa incorporação ocorreu de forma desigual, marcada pela menor participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) e pela manutenção de diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo quando desempenhavam funções equivalentes (Domingues; Luz; Querino, 2013).

Ainda que a participação feminina tenha crescido ao longo das últimas décadas, esse avanço ocorreu de forma mais lenta em comparação aos períodos anteriores. Entre 1995 e 2024, a força de trabalho feminina aumentou em números absolutos, mas, em 2024, as mulheres ainda representavam apenas 42,9% da PEA, frente a 57,1% dos homens (Lins; Fraga; Lelis, 2025).

Essa desigualdade não se restringe apenas à participação quantitativa de homens e mulheres no mercado de trabalho. Conforme argumenta Bourdieu (2012), estruturas históricas de dominação masculina são incorporadas pelos indivíduos por meio de esquemas de percepção que naturalizam hierarquias de gênero. Esse processo de dominação simbólica é reforçado por instituições centrais da socialização, como a família, a Igreja e a escola.

No mercado de trabalho, essas estruturas se materializam na segregação ocupacional. Enquanto os homens foram associados às atividades produtivas e remuneradas, às mulheres foram

destinadas tarefas ligadas ao cuidado doméstico e familiar, frequentemente desvalorizadas ou não remuneradas. Esse processo reflete na persistência da divisão sexual do trabalho que atribuiu funções distintas a homens e mulheres (Mendes; Oliveira; Barreto et al., 2020).

No que se refere à desigualdade racial, apesar do Brasil possuir a maior população miscigenada do mundo (Pereira, 2025), a população negra sofre uma exclusão histórica no acesso a direitos fundamentais (Bersani, 2020). A ideia de “harmonia interracial”, conforme problematiza Gonzalez (2020), contribuiu para ocultar essas desigualdades ao atribuir à própria população negra a responsabilidade por sua limitada ascensão social, desconsiderando fatores estruturais. Além disso, o mercado de trabalho brasileiro foi constituído sob o legado da escravização e por dinâmicas que ignoraram a discriminação e a desproteção social enfrentadas pela população negra, resultando em sua marginalização persistente tanto no acesso ao emprego quanto às políticas públicas (Silva, 2025).

A análise interseccional aprofunda esse debate ao demonstrar que raça e gênero operam conjuntamente na produção das desigualdades. Conforme destaca Gonzalez (2020), no Brasil as disparidades salariais devem ser compreendidas tanto pela perspectiva do gênero, quanto da raça, pois, de modo geral, as mulheres recebem remunerações inferiores às dos homens, sendo essa diferença ainda mais acentuada no caso das mulheres negras, que frequentemente ocupam posições menos valorizadas no mercado de trabalho.

Conceitos como “teto de vidro” e “piso pegajoso” contribuem para a compreeção da persistência dessas desigualdades. O “teto de vidro” refere-se às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de liderança, restringindo sua presença em posições de maior poder decisório, prestígio e remuneração, mesmo quando possuem níveis de qualificação equivalentes ou superiores aos dos homens (Vaz, 2013). Já o “piso pegajoso” diz respeito à concentração feminina em ocupações historicamente associadas ao cuidado, como educação infantil, enfermagem, atendimento e funções administrativas, geralmente marcadas por menor valorização (Estrade, 2022). No que tange à dimensão racial, o racismo estrutural, aliado às desigualdades educacionais produzidas ao longo da formação histórica do país, contribui diretamente para os diferenciais de rendimento entre grupos sociais, uma dinâmica que também se reproduz no setor público (Guedes et al., 2025).

No contexto do setor público brasileiro, Silveira e Almeida (2021) indicam que, embora tenha havido ampliação da presença de pessoas negras, os níveis de segregação e os diferenciais salariais apresentaram apenas avanços modestos nos últimos anos. Evidências recentes mostram que as mulheres negras continuam sendo o grupo com menor representatividade no serviço público federal (Diniz et al., 2023; Masson; Viana, 2025), além de enfrentarem maiores obstáculos em suas trajetórias de ascensão (Diniz et al., 2023). No que se refere à remuneração, parte da literatura aponta que as mulheres ainda recebem menos do que os homens no setor público (Ventura; Cavaliere, 2021; Passos; Machado, 2022). Teles (2024) reforça que as desigualdades de gênero e raça permanecem expressivas na burocracia pública brasileira, especialmente nos níveis municipal e estadual: mulheres tendem a receber salários menores e possuem menos chances de promoção, enquanto gestores negros enfrentam defasagens salariais relevantes em comparação aos brancos. Essa realidade é ainda mais crítica para as mulheres negras, que se concentram nos níveis mais baixos da hierarquia e apresentam menores probabilidades de progressão profissional.

3. Revisão Institucional

Esta seção descreve o arcabouço institucional que fundamenta a política de cotas raciais analisada neste estudo, com o objetivo de situar o leitor quanto às regras formais que regem o ingresso de pretos e pardos no serviço público e que estruturam os incentivos e os canais por meio dos quais a política pode afetar tanto a composição do funcionalismo quanto a distribuição de salários. Uma caracterização precisa do desenho legal é essencial para a interpretação dos resultados empíricos, uma vez que aspectos como o percentual de vagas reservadas, os critérios de elegibilidade, os mecanismos de concorrência simultânea com a ampla concorrência e as regras de nomeação influenciam diretamente o alcance e a intensidade dos potenciais efeitos da política.

Dessa forma, esta seção está organizada em duas subseções. A Subseção 3.1 apresenta a evolução do arcabouço institucional das políticas de cotas raciais nos concursos públicos federais,

destacando a transição da Lei nº 12.990/2014 para a Lei nº 15.142/2025 e as principais inovações introduzidas nesse processo. A Subseção 3.2 descreve a política de cotas raciais no Estado de Sergipe, instituída em 2017, enfatizando seus elementos centrais de desenho institucional e sua comparabilidade com a experiência federal. Em conjunto, essas subseções fornecem a base normativa necessária para a análise empírica dos impactos da política sobre a inclusão de pretos e pardos no serviço público sergipano e sobre seus efeitos potenciais na estrutura salarial do setor público estadual.

3.1 Arcabouço institucional das políticas de cotas raciais nos concursos públicos federais

A política de ação afirmativa no acesso ao serviço público federal no Brasil foi inicialmente instituída pela Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reservou 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para candidatos negros (pretos e pardos), conforme a classificação do IBGE. A reserva passou a ser aplicada sempre que o número de vagas ofertadas no certame fosse igual ou superior a três, com regras específicas de arredondamento para a definição do número de vagas reservadas e com exigência de previsão explícita nos editais. O acesso às cotas baseava-se na autodeclaração racial no ato da inscrição, sujeita a sanções administrativas em caso de falsidade. Os candidatos negros concorriam simultaneamente às vagas da ampla concorrência e às vagas reservadas, de modo que aqueles aprovados pela ampla concorrência não eram computados no preenchimento das cotas, garantindo o caráter adicional da política. A lei também estabeleceu critérios de alternância e proporcionalidade nas nomeações e fixou vigência temporária de dez anos, com previsão de monitoramento anual por órgão responsável pela promoção da igualdade racial, caracterizando a política como transitória e avaliável.

Em 2025, a Lei nº 12.990/2014 foi revogada e substituída pela Lei nº 15.142/2025 que ampliou e aprofundou o escopo da política de cotas no serviço público federal. A nova lei elevou o percentual de reserva para 30% das vagas e estendeu o público beneficiário para além de pessoas pretas e pardas, passando a incluir também pessoas indígenas e quilombolas. Além dos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos, a política passou a abranger também os processos seletivos simplificados para contratações temporárias no âmbito da administração pública federal. O percentual de reserva incide tanto sobre as vagas inicialmente previstas em edital quanto sobre aquelas que venham a surgir durante a validade do certame, com aplicação sempre que o número de vagas seja igual ou superior a duas, e com regras de arredondamento semelhantes às da legislação anterior, além de dispositivos para evitar o fracionamento artificial de vagas.

A nova lei também introduziu inovações institucionais relevantes nos mecanismos de verificação e governança da política. Para pessoas pretas e pardas, manteve-se a autodeclaração como critério básico de elegibilidade, mas passou a ser obrigatória a adoção de procedimentos de confirmação complementar, padronizados nacionalmente e conduzidos por comissões com especialistas em relações étnico-raciais e diversidade de gênero e raça. Para indígenas e quilombolas, a legislação definiu conceitos próprios baseados na autoidentificação e no reconhecimento coletivo, remetendo a regulamentação dos procedimentos de confirmação ao Poder Executivo. Foram ainda fortalecidos os instrumentos de combate a fraudes, prevendo a instauração de processos administrativos, eliminação do certame ou anulação da nomeação, bem como o encaminhamento dos casos ao Ministério Público e à Advocacia-Geral da União para eventual responsabilização penal e ressarcimento ao erário.

Por fim, a lei de 2025 preservou a lógica central da política de ação afirmativa estabelecida em 2014, segundo a qual os candidatos cotistas concorrem simultaneamente às vagas reservadas e à ampla concorrência, e os aprovados nesta última não são contabilizados para fins de preenchimento das cotas. Também foram mantidos os critérios de alternância e proporcionalidade nas nomeações e a reversão das vagas não preenchidas para a ampla concorrência quando inexisterem candidatos suficientes. Assim, a transição de 2014 para 2025 representa menos uma ruptura e mais uma ampliação institucional da política, caracterizada pelo aumento do percentual de reserva, pela inclusão de novos grupos étnico-raciais, pela extensão a contratações temporárias e pelo fortalecimento dos mecanismos de monitoramento, verificação e governança, o que torna o novo

marco legal mais abrangente e potencialmente mais eficaz no combate às desigualdades raciais no acesso ao emprego público.

3.2 Arcabouço institucional da política de cotas raciais no Estado de Sergipe

A política de ação afirmativa no acesso ao serviço público estadual em Sergipe foi instituída pela Lei sancionada em dezembro de 2017, que reservou 10% das vagas oferecidas em concursos públicos para candidatos afrodescendentes (pretos e pardos), no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, incluindo autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Estado. A aplicação da reserva de vagas ocorre sempre que o concurso ofertar três ou mais vagas, com regras específicas de arredondamento para a definição do número de vagas destinadas aos cotistas, de modo a evitar perdas de efetividade decorrentes de frações. Ademais, a lei veda explicitamente o fracionamento de cargos por natureza ou localidade que possa reduzir o percentual mínimo de vagas reservadas, reforçando o caráter vinculante da política.

O acesso às cotas é condicionado à autodeclaração racial do candidato como preto ou pardo no momento da inscrição, conforme a classificação de cor ou raça do IBGE, sendo vedada a declaração posterior. Embora facultativa, a autodeclaração é acompanhada de um conjunto rigoroso de sanções em caso de falsidade, incluindo a eliminação do concurso, a anulação da nomeação, a obrigação de ressarcimento ao erário e a responsabilização penal, após processo administrativo que assegure o contraditório e a ampla defesa. Esse desenho institucional busca conciliar simplicidade operacional, por meio da autodeclaração, com mecanismos de dissuasão de fraudes, garantindo a integridade da política.

A lei estabelece ainda que os candidatos afrodescendentes concorrem simultaneamente às vagas reservadas e às vagas de ampla concorrência, sendo que aqueles aprovados dentro do número de vagas da ampla concorrência não são computados para fins de preenchimento das cotas. Esse dispositivo assegura o caráter adicional da política, evitando que a reserva de vagas apenas redistribua candidatos já aprovados no regime geral. Em caso de desistência de candidato aprovado por meio da cota, a vaga é preenchida pelo próximo candidato afrodescendente classificado, e, na inexistência de candidatos suficientes, as vagas remanescentes são revertidas para a ampla concorrência, observada a ordem de classificação.

Outro aspecto relevante do marco institucional sergipano é a articulação entre a política de cotas raciais e a política de reserva de vagas para pessoas com deficiência. A legislação prevê que candidatos aprovados simultaneamente nas duas modalidades devem optar por uma delas, estabelecendo critérios claros para a nomeação e garantindo, inclusive, a extensão dos direitos e benefícios assegurados às pessoas com deficiência quando a nomeação ocorrer pela cota racial. Além disso, as nomeações devem observar critérios de alternância e proporcionalidade entre ampla concorrência, cotas raciais e cotas para pessoas com deficiência, o que confere previsibilidade e transparência ao processo de provimento dos cargos.

Por fim, a lei possui caráter explicitamente temporário e avaliável. Sua vigência é de dez anos, cabendo à Secretaria de Estado da Mulher, Inclusão e Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos (SEIDH) o acompanhamento permanente dos seus resultados, com a produção de relatórios anuais e de um relatório final a ser encaminhado ao Governador do Estado e à Assembleia Legislativa no último ano de vigência. Esse dispositivo reforça o entendimento da política de cotas como uma intervenção pública sujeita a monitoramento, avaliação e eventual revisão, compatível com a lógica de políticas de ação afirmativa transitórias, voltadas à correção de desigualdades estruturais no acesso ao emprego público.

4. Metodologia e Dados

Nesta seção, apresenta-se a metodologia utilizada para alcançar os objetivos do estudo. Em primeiro lugar, expõe a fonte de dados e as variáveis utilizadas, em seguida, detalha-se o procedimento da Análise de Correspondência, com a apresentação de seus fundamentos teóricos, etapas de aplicação e respectivas formulações matemáticas.

4.1 Fonte de Dados

Os dados utilizados no presente estudo foram obtidos no site SEAD, reunindo informações referentes aos pagamentos realizados em 2024 aos servidores públicos do estado de Sergipe, tanto estatutários quanto celetistas, totalizando 50.816 registros. Cabe destacar que para fins de análise, foram considerados apenas os rendimentos constantes nas folhas mensais de pagamento, além disso, a folha de pagamento não difere sexo de gênero, desse modo, foi utilizada a variável “sexo” para análise. O Quadro 1 apresenta as variáveis em estudo e uma breve descrição de cada uma.

Quadro 1 – Descrição das variáveis analisadas

Variável	Sigla	Descrição
Código do vínculo	cod_vinculo	Identificador único de cada vínculo funcional do servidor ou empregado público.
Total anual	total_anual	Soma total da remuneração bruta recebida pelo servidor ao longo do ano de referência.
Meses ativos	meses_ativos	Quantidade de meses em que o vínculo esteve ativo durante o ano de referência.
Média mensal	media_mensal	Valor médio mensal recebido pelo servidor, obtido pela divisão entre o total anual e os meses ativos.
Sexo	sexo	Identificação do sexo do servidor, conforme registro administrativo.
Cor ou raça	des_cor_raca	Classificação declarada de cor ou raça do servidor.
Regime jurídico	des_reg_juridico	Tipo de vínculo jurídico que rege a relação de trabalho do servidor com o órgão público.
Cargo	cargo	Designação do cargo efetivo ou comissionado ocupado pelo servidor.
Função	funcao	Função desempenhada pelo servidor, podendo coincidir ou não com o cargo ocupado.
Data de ingresso	dta_ingresso	Data em que o servidor iniciou seu vínculo no cargo ou função atual.
Faixa salarial	faixa_salarial	Categoria que agrupa os servidores de acordo com intervalos de remuneração mensal.

Fonte: Elaboração Própria.

4.2 Análise de Correspondência

A Análise de Correspondência (AC) é uma técnica estatística da análise multivariada, que foi desenvolvida para lidar com dados não métricos e encontrar percepções de associação ou similaridade. A primeira etapa da AC é a montagem da matriz de contingência, isso é, uma matriz que recebe os valores de ocorrências, e que tem dimensão $p \times q$

Quadro 2 – Representação de tabela de contingência do tipo $p \times q$.

Variável Y/ Variável X	1	2	...	q	Total
1	n_{11}	n_{12}	...	n_{1q}	$n_{1.}$
2	n_{21}	n_{22}	...	n_{2q}	$n_{2.}$
...	...	...	...	...	...

p	n_{p1}	n_{p2}	...	n_{pq}	$n_{p.}$
Total	$n_{.1}$	$n_{.2}$	...	$n_{.q}$	$n_{..} = n$

Fonte: Adaptado de Mingoti (2013, p. 258).

Após a construção da tabela de contingência, deve-se calcular as seguintes matrizes:

- Matriz de Correspondência (P), onde:

$$P_{ij} = \frac{n_{ij}}{n}$$

- Matriz de Perfil das Linhas (D'_r), onde:

$$r'_i = \left(\frac{n_1}{n}, \frac{n_2}{n}, \dots, \frac{n_p}{n} \right)$$

- Matriz de Perfil das Colunas (D'_c), onde:

$$c'_i = \left(\frac{n_1}{n}, \frac{n_2}{n}, \dots, \frac{n_q}{n} \right)$$

As matrizes são úteis para o cálculo dos autovalores que, por sua vez, são necessários para saber qual percentual corresponde às coordenadas principais na montagem do Gráfico de Correspondência. O cálculo dos autovalores em AC é realizado a partir da equação:

$$\tilde{p} = P - r \cdot c',$$

onde os termos representam uma comparação da proporção observada dentro de cada célula da tabela de contingência com aquela esperada sob um modelo onde as variáveis X e Y são independentes e a matriz $\tilde{P}_{p \times q}$ é do tipo

$$\frac{p_{ij} - n_j}{n} \cdot \frac{n_j}{n}.$$

A matriz $\tilde{P}_{p \times q}$ pode ser decomposta em seus autovalores e autovetores, ou seja, pode ser decomposta em valores singulares conforme a seguinte equação:

$$\tilde{P}_{p \times q} = A \Lambda B',$$

onde $A = D_r^{-\frac{1}{2}} U_{p \times q}$, $B = D_c^{-\frac{1}{2}} V_{p \times q}$, Λ é a matriz que contém os autovalores da matriz $\tilde{P}$, U e V são matrizes ortogonais.

As linhas da matriz $\tilde{P}$ podem ser escritas como combinações lineares das colunas da matriz A. Dessa forma, são definidas as coordenadas principais das linhas e das colunas, conforme indicado abaixo:

- Coordenadas principais das linhas da matriz $\tilde{P}_{p \times q}$ são definidas como:

$$Y_{p \times q} = D_c^{-1} \cdot A \cdot \Lambda$$

- Coordenadas principais das colunas da matriz $\tilde{P}$ são definidas como:

$$Z_{p \times q} = D_c^{-1} \cdot B \cdot \Lambda$$

A variação total existente nesse sistema, chamada também de inércia total, é dada por:

$$\sum_{i=1}^k \lambda_i^2,$$

onde λ_i são os autovalores não-nulos da diagonal da matriz Λ , $i = 1, 2, \dots, k$.

A proporção de explicação da i -ésima coordenada principal, em relação à inércia total, é dada por:

$$\frac{\lambda_i^2}{\sum_{i=1}^k \lambda_i^2}.$$

O teste qui-quadrado é empregado para avaliar se as informações contidas nas linhas da tabela são independentes das informações contidas nas colunas. Pode ser demonstrado que a inércia total, está relacionada com a estatística qui-quadrado da seguinte maneira:

$$\sum_{i=1}^k \lambda_i^2 = \frac{\chi^2}{n},$$

em que n_{ij} representa o número de observações na casela (i, j) da tabela de contingência e $E_{ij} = np_{ij}$ representa o número esperado de observações na casela (i, j) , calculado sob a hipótese de que as duas variáveis X e Y são independentes, isto é, as linhas e colunas da tabela de contingência são independentes (HAIR et al., 2009; MINGOTI, 2013).

5. Resultados e Discussão

Nesta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa sobre o funcionalismo público estadual de Sergipe, com ênfase nas desigualdades de gênero e raça. A partir das análises descritivas e dos testes estatísticos aplicados, busca-se evidenciar como essas dimensões se relacionam com a distribuição dos servidores entre funções, vínculos e faixas de remuneração, permitindo identificar padrões de segmentação ocupacional e possíveis assimetrias no interior do setor público estadual.

5.1 Análise Descritiva

Em 2024, o serviço público de Sergipe contava com 50.186 trabalhadores, dos quais 55,1% eram do sexo feminino e 44,9% do sexo masculino. Em relação à raça, a maior parcela dos servidores se autodeclarou parda (83,4%), seguida pelos brancos (13,6%) e pretos (2%). As categorias amarela e indígena apresentaram as menores participações, correspondendo a 0,9% e 0,1%, respectivamente. Essa configuração racial é consistente com a tendência observada no Censo Demográfico de 2022, segundo o qual a população parda também constitui o maior grupo racial no Brasil (45,3%), seguido pelos brancos (43,5%) e pelos pretos (10,2%). Os grupos indígena e amarelo permanecem como os menos numerosos, com 0,6% e 0,4%, respectivamente (IBGE, 2025).

Com o objetivo de compreender melhor essa distribuição, o Gráfico 1 apresenta a frequência anual de ingresso de trabalhadores autodeclarados brancos e pretos entre 2000 e 2024. A análise se concentra nessas duas categorias para permitir uma comparação direta entre os padrões de contratação desses grupos ao longo do período.

Em 2010, ano com o maior número de admissões, foram registrados 1.218 ingressos, dos quais apenas 4 correspondiam a trabalhadores autodeclarados pretos. Situação semelhante ocorreu em 2013, quando 1.086 indivíduos brancos foram contratados, enquanto apenas 4 se autodeclararam pretos. Ao longo de toda a série histórica, as admissões de pessoas brancas superaram as de pessoas pretas. Esse resultado torna-se ainda mais relevante quando se considera a composição racial do próprio funcionalismo estadual de Sergipe, no qual pessoas pretas representam apenas 2% dos servidores, enquanto pessoas brancas correspondem a 13,6%. Dessa forma, além da menor presença de pessoas pretas, a diferença observada nas admissões sugere que a expansão do ingresso desse grupo ainda é insuficiente para alterar de forma substantiva a sua representatividade no quadro de servidores. A

partir de 2021, observa-se um crescimento contínuo no ingresso de trabalhadores pretos, que alcançou 450 admissões em 2024. Apesar desse avanço, esse número permaneceu inferior ao de trabalhadores brancos contratados no mesmo ano, que totalizou 1.035. Esse resultado indica que, mesmo após a implementação das cotas raciais, o ritmo de incorporação de pessoas pretas tenha se intensificado, ele continua inferior em relação ao de pessoas brancas.

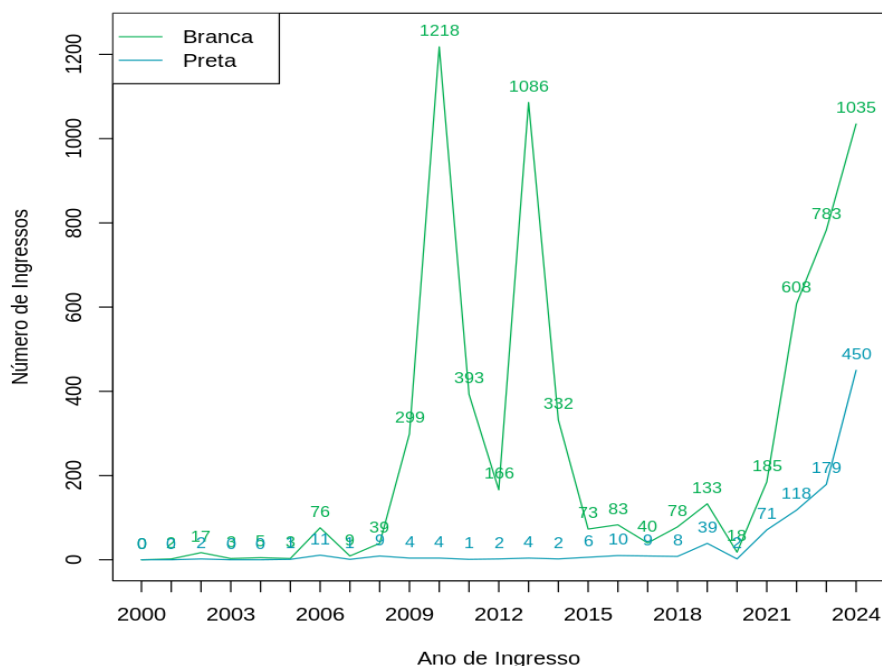


Gráfico 1 – Número de Ingressos no serviço público estadual, por raça/cor (branca e preta) – Sergipe, 2000–2024.

Fonte: Elaboração Própria.

Em 2024, os vínculos empregatícios no serviço público de Sergipe estavam distribuídos principalmente entre servidores estatutários (45,4%) e trabalhadores temporários (30,3%). Uma parcela residual correspondia ao vínculo estatutário/INSS (0,31%). A partir dessa composição, os Gráficos 2 e 3 apresentam as frequências de ingresso segundo o tipo de vínculo, sendo o Gráfico 2 referente aos servidores estatutários e o Gráfico 3 aos trabalhadores temporários. Em ambos os casos, observa-se que as pessoas brancas concentram os maiores volumes de contratação.

No caso dos servidores estatutários (Gráfico 2), identificam-se dois picos relevantes de admissões, ocorridos em 2013 e 2024, anos subsequentes à realização de concursos públicos na esfera estadual de Sergipe (Sergipe, 2012; Sergipe, 2023). Em 2013, ingressaram 217 pessoas brancas nessa modalidade, enquanto apenas 2 pessoas pretas assumiram cargos estatutários. Considerando que pessoas pretas representam cerca de 2% do conjunto dos servidores estaduais, esse resultado sugere que sua presença nos concursos públicos ainda permanece limitada, mesmo em processos seletivos formalmente impessoais. Nos anos mais recentes, especialmente em 2023 e 2024, verifica-se um aumento no ingresso de pessoas pretas, com 24 e 50 admissões, respectivamente.

No funcionalismo público, seria esperado um padrão mais equilibrado de representatividade racial nos vínculos estatutários, uma vez que o acesso a esses cargos ocorre, em regra, por meio de concursos públicos. Contudo, como destacado por Guedes et al., 2025, a desigualdade racial no Brasil possui caráter estrutural. Além disso, conforme argumentam Penha e Picanço (2021), o caráter formalmente meritocrático dos concursos públicos não elimina desigualdades que antecedem o momento da seleção. O acesso aos cargos depende de trajetórias educacionais e condições sociais desiguais, que influenciam quem consegue reunir os requisitos necessários para disputar determinadas vagas. Dessa forma, ainda que o processo seletivo seja impessoal, as chances de participação e aprovação são previamente moldadas por assimetrias estruturais, o que ajuda a explicar a baixa representatividade de determinados grupos nos cargos de maior prestígio.

Cabe destacar que, em Sergipe, a política estadual de cotas raciais foi instituída apenas em 2017 (Sergipe, 2017). Essa institucionalização relativamente tardia contribui para compreender a

baixa presença de ingressantes pretos no período anterior e o crescimento observado nos anos subsequentes. Ainda assim, mesmo após a vigência da lei, o número de ingressantes brancos permaneceu superior, alcançando 187 admissões em 2023 e 278 em 2024.

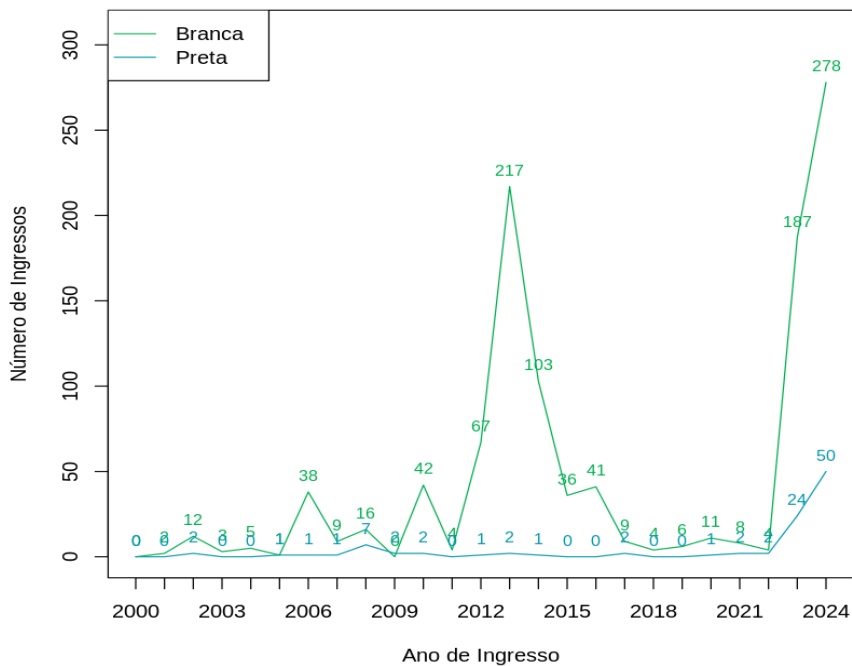


Gráfico 2 - Número de ingressos de servidores estatutários no serviço público estadual, por raça/cor (branca e preta) – Sergipe, 2000–2024.
Fonte: Elaboração Própria.

No Gráfico 3, observa-se crescimento nas admissões de pessoas pretas em contratações temporárias. Nos anos de 2022, 2023 e 2024, registraram-se 48, 147 e 382 ingressos, respectivamente. Esse padrão dialoga com a literatura que aponta que a inserção da população negra no mercado de trabalho brasileiro ocorre, com frequência, em posições mais instáveis e vulneráveis (Bersani, 2020; Silva, 2025; Guedes et al., 2025). Contudo, a predominância de admissões de pessoas brancas, que totalizaram 711 ingressos em 2024, evidencia que a expansão das contratações temporárias não eliminou a assimetria racial. Esse padrão se torna ainda mais significativo quando comparado à composição do funcionalismo estadual de Sergipe, no qual pessoas brancas representam 13,6% dos servidores, enquanto pessoas pretas correspondem a apenas 2%, indicando que as diferenças observadas nas admissões contribuem para a manutenção da estrutura racial existente. Além disso, considerando que a legislação federal mais recente passou a abranger também processos seletivos simplificados para contratações temporárias no âmbito das cotas (Brasil, 2025), torna-se relevante acompanhar se essa ampliação institucional produzirá efeitos mais consistentes sobre a composição racial desse segmento no médio prazo.

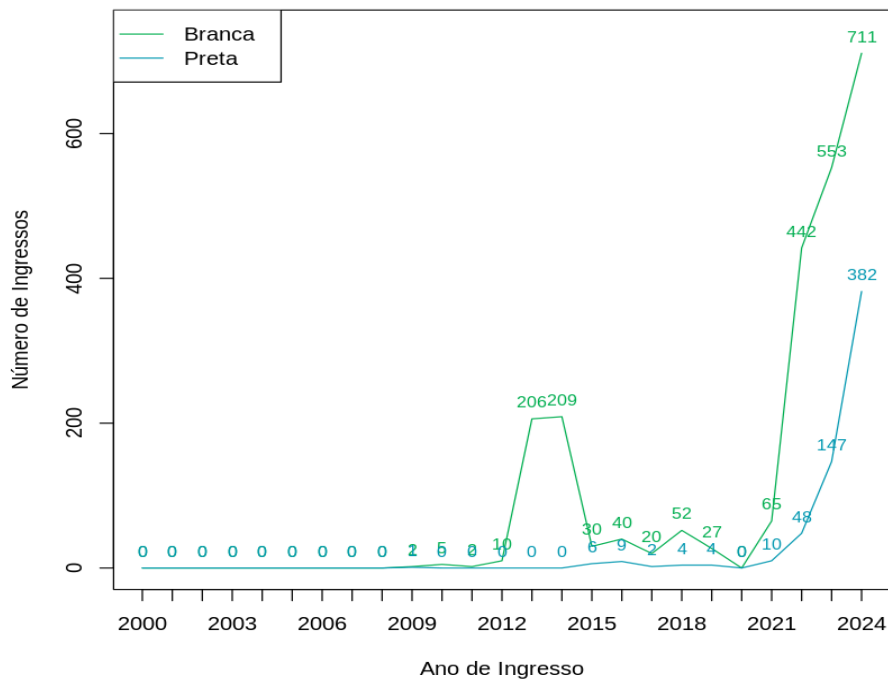


Gráfico 3 - Número de ingressos de servidores temporários no serviço público estadual, por raça/cor (branca e preta) – Sergipe, 2000–2024.

Fonte: Elaboração Própria.

Quanto ao rendimento, a Tabela 1 apresenta a proporção das faixas de remuneração por raça/cor considerando o conjunto dos trabalhadores do funcionalismo público. Observa-se que, entre os trabalhadores brancos, a maior concentração ocorre na faixa de 2 a 5 salários mínimos (61,12%), seguida pelos estratos de 5 a 10 salários (18,71%). Entre os trabalhadores pardos, a distribuição apresenta padrão semelhante, com predominância na faixa de 2 a 5 salários (41,15%). No caso dos trabalhadores pretos, mais da metade se concentra na faixa de 2 a 5 salários mínimos (50,88%), sendo expressiva também a participação nos estratos de 1 a 2 salários (28,29%). Em contraste, a presença desse grupo nos níveis salariais mais elevados é residual, onde no grupo de 10 a 20 salários é 1,97% e acima de 20 salários é 0,29%.

De modo geral, embora a faixa de 2 a 5 salários mínimos seja predominante em todos os grupos raciais, trabalhadores brancos e pardos apresentam maior presença relativa nos estratos salariais mais elevados. Por outro lado, os trabalhadores pretos concentram-se com maior intensidade nas faixas inferiores de remuneração. Considerando que esse grupo representa apenas 2% do conjunto de servidores estaduais de Sergipe, sua concentração nas faixas salariais mais baixas sugere que sua inserção ocorre principalmente em posições de menor remuneração, evidenciando diferenças na estrutura salarial entre os grupos. Esses resultados estão de acordo com o argumento de Silva (2025) que afirma que as desigualdades raciais entre brancos e negros se manifestam ao longo de todo o processo de inserção socioeconômica, tornando-se particularmente visíveis no mercado de trabalho e refletindo-se nos rendimentos.

Tabela 1 - Proporção dos trabalhadores do funcionalismo público estadual, por faixa de remuneração e raça/cor – Sergipe, 2024.

Raça/Cor	Até 1 salário mínimo (%)	De 1 a 2 salários mínimos (%)	De 2 a 5 salários mínimos (%)	De 5 a 10 salários mínimos (%)	De 10 a 20 salários mínimos (%)	Mais de 20 salários mínimos (%)
Amarela	2,56	22,6	33,26	36,46	4,48	0,64
Branca	1,68	13,47	61,12	18,71	4,21	0,81
indígena	0	21,43	32,14	44,64	1,79	0
parda	2,45	19,73	41,15	29,92	5	1,75

preta	9,04	28,29	50,88	9,53	1,97	0,29
-------	------	-------	-------	------	------	------

Fonte: Elaboração Própria.

Em relação ao sexo, as mulheres constituem a maioria dos trabalhadores do serviço público de Sergipe, tanto entre os servidores estatutários quanto entre os temporários. Entre os estatutários, elas representam 53% do total, enquanto os homens correspondem a 47%. Já entre os temporários, a predominância feminina é ainda mais expressiva: 73,6% são mulheres, frente a 26,4% de homens.

Os Gráficos 4 e 5 apresentam a quantidade de funcionários por faixa salarial do conjunto geral e do grupo dos estatutários, respectivamente. No conjunto geral (Gráfico 4), observa-se que as mulheres são mais numerosas nas faixas de remuneração de até cinco salários mínimos. Na faixa de até um salário mínimo, registram-se 796 mulheres e 460 homens; entre um e dois salários mínimos, 5.802 mulheres e 3.894 homens; e entre dois e cinco salários mínimos, 14.156 mulheres e 8.193 homens. Mesmo na faixa de cinco a dez salários mínimos, as mulheres ainda somam 6.404 vínculos, frente a 7.855 homens. A partir das faixas superiores, entretanto, os homens passam a predominar: entre dez e vinte salários mínimos são 1.834 homens e 619 mulheres, e acima de vinte salários mínimos, 594 homens e 209 mulheres. Esses resultados indicam que, embora as mulheres representem 55,1% do conjunto de servidores estaduais, sua presença concentra-se principalmente nas faixas de remuneração de até cinco salários mínimos, enquanto os homens predominam nos estratos salariais mais elevados.

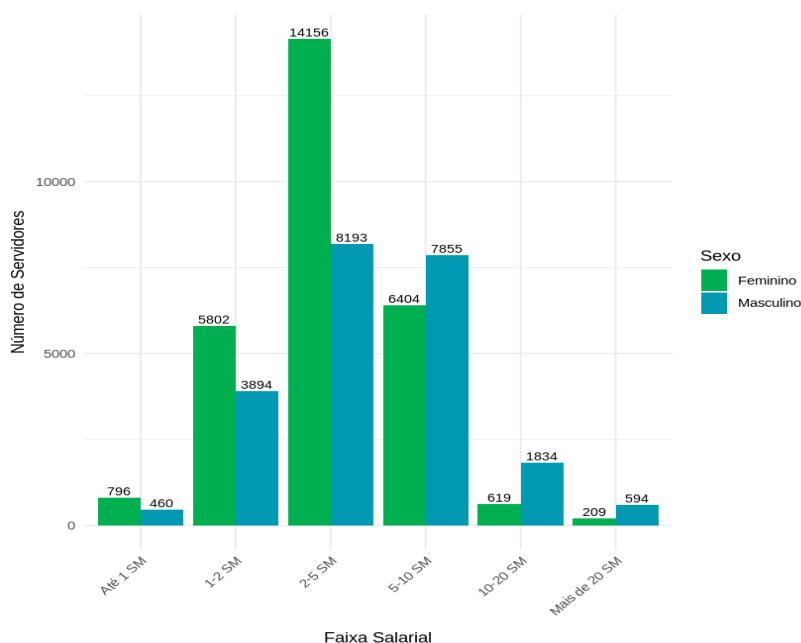


Gráfico 4 – Número de trabalhadores do funcionalismo público estadual, por faixa de remuneração e sexo – Sergipe, 2024.

Fonte: Elaboração Própria.

No recorte específico dos servidores estatutários (Gráfico 5), verifica-se dinâmica semelhante. As mulheres são maioria nas faixas intermediárias de remuneração: entre um e dois salários mínimos há 2.040 mulheres e 1.684 homens; entre dois e cinco salários mínimos, 4.853 mulheres e 4.063 homens; e entre cinco e dez salários mínimos, 4.807 mulheres e 3.319 homens. Na faixa de até um salário mínimo, entretanto, predominam os homens, com 358 vínculos, frente a 38 mulheres. Nas faixas superiores, a predominância masculina se acentua: entre dez e vinte salários mínimos há 957 homens e 306 mulheres, e acima de vinte salários mínimos, 451 homens e 182 mulheres. Esse padrão sugere a existência de limitações à ascensão das mulheres a cargos associados a maiores níveis de remuneração, geralmente vinculados a posições de chefia, liderança ou maior responsabilidade na administração pública. Assim, embora as mulheres constituam a maioria do funcionalismo público estadual de Sergipe, tanto no quadro geral (55,1%), quanto no grupo dos estatutários (53%), sua presença diminui nas faixas salariais mais elevadas, nas quais os homens passam a predominar. Tal

resultado é consistente com o fenômenos do “teto de vidro”, que aponta a existência de barreiras invisíveis que dificultam o acesso das mulheres a posições de chefia e liderança.

Além disso, conforme argumentam Mendes, Oliveira, Barreto et al. (2020), a persistência da divisão sexual do trabalho, que historicamente associa homens às posições de maior poder e mulheres às funções de menor prestígio, ajuda a explicar a segmentação vertical observada. Assim, os dados sugerem que a igualdade formal de acesso ao serviço público não se traduz, necessariamente, em equidade na progressão profissional.

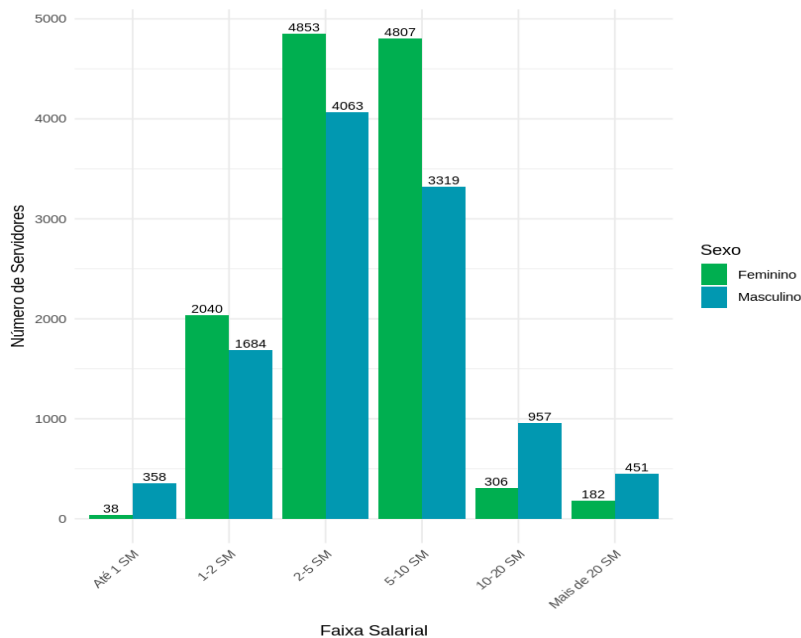


Gráfico 5 – Número de servidores estatutários do funcionalismo público estadual, por faixa de remuneração e sexo – Sergipe, 2024.

Fonte: Elaboração Própria.

Com o objetivo de examinar a relação entre raça, gênero e faixas de remuneração, aplicou-se o teste de Cochran–Mantel–Haenszel, considerando o gênero estratificado por raça. O teste apresentou associação estatisticamente significativa entre as variáveis ($\chi^2 = 2492,9$; gl = 5; $p < 0,001$), rejeitando a hipótese de independência, evidenciando assim que a distribuição salarial não ocorre de forma independente em relação ao gênero e à raça dos servidores, isso é, pode haver uma estrutura sistemática de desigualdade nas faixas de remuneração.

A partir disso, o próximo subcapítulo apresenta a análise de correspondência, a fim de explorar de maneira mais detalhada os padrões de associação identificados e compreender como essas categorias se articulam na estrutura remuneratória do serviço público.

5.2 Análise de Correspondência

O Gráfico 6 apresenta a análise de correspondência entre raça (agrupada por sexo) e faixas salariais. A primeira dimensão (eixo horizontal) organiza as categorias segundo o nível de remuneração, separando as faixas salariais mais elevadas (à esquerda) das mais baixas (à direita). A segunda dimensão capta variações secundárias associadas às diferenças de perfil entre os grupos raciais segundo o sexo.

Observa-se que as faixas de menor rendimento, especialmente até 1 salário mínimo e de 1 a 2 salários mínimos, localizadas no quadrante superior direito, apresentam maior proximidade com categorias de pessoas não brancas, sobretudo do sexo feminino, com destaque para mulheres pretas, pardas, indígenas e amarelas. Homens pretos também se posicionam nesse setor do gráfico, indicando associação com faixas salariais mais baixas.

No quadrante inferior direito, mulheres brancas mostram maior associação com a faixa de 2 a 5 salários mínimos. Já no quadrante inferior esquerdo, homens pardos aproximam-se das faixas de maior rendimento (10 a 20 e mais de 20 salários mínimos), evidenciando associação com níveis salariais mais elevados. De modo geral, a inércia acumulada de 93,6% indica que a representação bidimensional capta de forma satisfatória a estrutura de associação entre as variáveis analisadas.

Após essa análise, é possível indicar que mulheres pretas tendem a se concentrar nos estratos inferiores de renda, enquanto homens brancos e pardos apresentam maior proximidade com as faixas superiores. Esse padrão indica que a combinação entre raça e gênero produz efeitos diferenciados na estrutura remuneratória, evidenciando desigualdades nas hierarquias ocupacionais do setor público estadual de Sergipe.

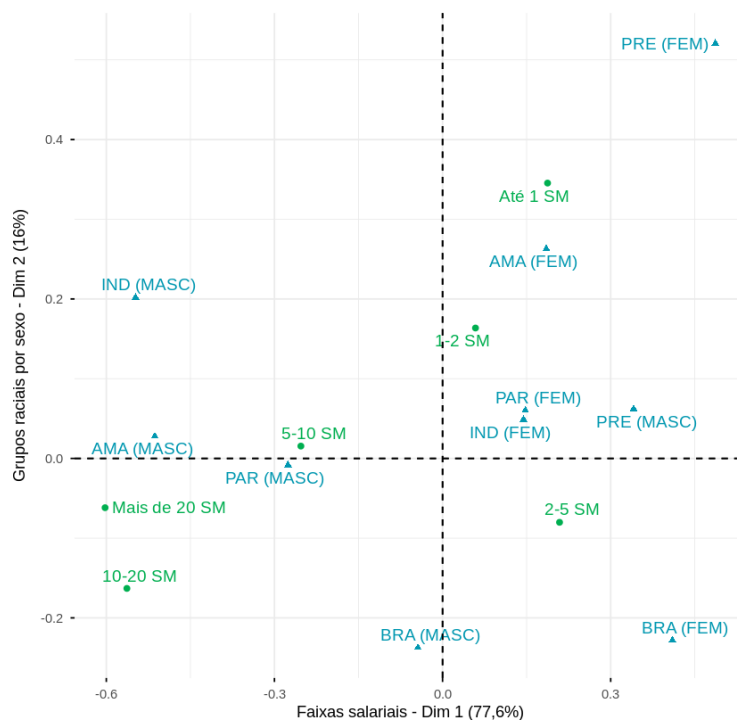


Gráfico 6 – Análise de Correspondência entre raça/cor (segundo sexo) e faixas de remuneração dos trabalhadores do funcionalismo público estadual – Sergipe, 2024.

Legenda: AMA(FEM) - Amarelo feminino, AMA(MASC) - Amarelo masculino, BRA(FEM) - Branco feminino, BRA(MASC) - Branco masculino, IND(FEM) - Indígena feminino, IND(MASC) - Indígena masculino, PAR(FEM) - Pardo feminino, PAR(MASC) - Pardo masculino, PRE(FEM) - Preto feminino, PRE(MASC) - Preto masculino; SM – Salário mínimo.

Fonte: Elaboração Própria.

Após a análise do Gráfico 6, examinou-se a distribuição dos cargos ocupados pelos servidores. Dada a grande diversidade de denominações, os cargos foram agrupados nas seguintes categorias: Segurança Pública (militares, civis e polícia penal); Saúde (profissionais da saúde, engenheiros, geólogos e profissionais de TI); Jurídico (área jurídica); Fiscal (auditores fiscais); Administrativo (funções administrativas); Educação (professores e pedagogos); Gestão (gestão governamental, políticas públicas e economistas); Comissionado (cargos comissionados, chefias e secretários); e, por fim, Apoio e Comunicação (motoristas e serviço externo, no grupo de apoio, e comunicadores sociais, no grupo de comunicação).

Em seguida, realizou-se a análise de correspondência entre raça (agrupada por sexo) e áreas de atuação no funcionalismo público de Sergipe (Gráfico 7). A primeira dimensão, responsável por 65,7% da inércia, organiza as categorias segundo um padrão de segmentação ocupacional, separando, à esquerda, áreas ligadas à segurança e fiscalização e, à direita, as demais áreas.

Observa-se que homens pardos se associam mais às áreas de Segurança Pública e Fiscal, enquanto homens pretos se aproximam de funções técnicas. As áreas administrativas aparecem associadas principalmente a mulheres pretas e homens brancos, grupo que também se relaciona com o

setor da Saúde. Os cargos de Apoio e de Educação mostram maior proximidade com mulheres pardas, ao passo que os cargos Comissionados se situam próximas tanto de homens quanto de mulheres pardas.

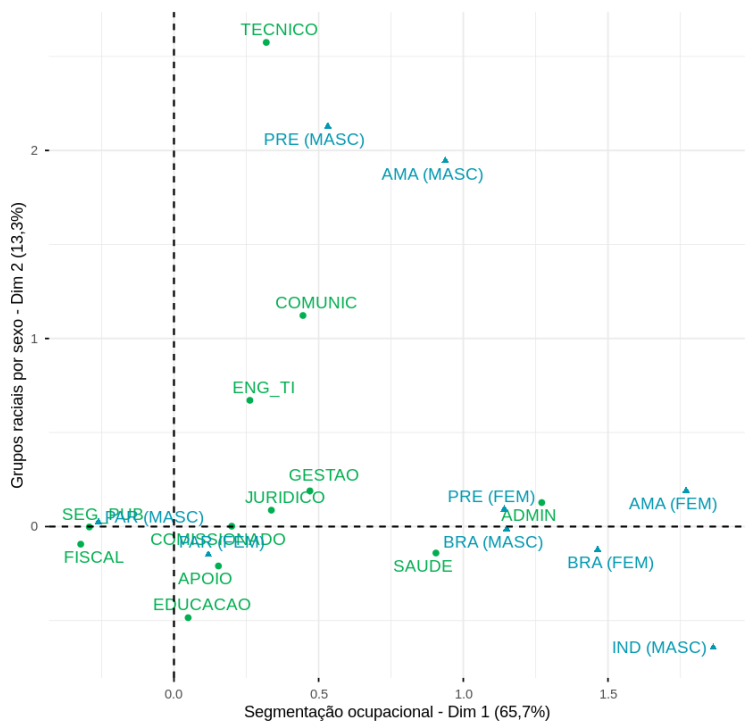


Gráfico 7 – Análise de Correspondência entre raça/cor (agrupada por sexo) e áreas de atuação dos trabalhadores do funcionalismo público estadual – Sergipe, 2024.

Legenda: AMA(FEM) - Amarelo feminino, AMA(MASC) - Amarelo masculino, BRA(FEM) - Branco feminino, BRA(MASC) - Branco masculino, IND(FEM) - Indígena feminino, IND(MASC) - Indígena masculino, PAR(FEM) - Pardo feminino, PAR(MASC) - Pardo masculino, PRE(FEM) - Preto feminino, PRE(MASC) - Preto masculino.

Fonte: Elaboração Própria.

Em conjunto, os resultados sugerem a existência de desigualdades raciais e de gênero no funcionalismo público estadual de Sergipe. Embora as mulheres constituam a maior parcela da força de trabalho no serviço público estadual (55,1%), sua presença diminui nas posições associadas a maiores níveis de remuneração e prestígio. Situação semelhante ocorre com as pessoas pretas que, apesar de representarem uma pequena parcela do funcionalismo (2%), apresentam presença ainda mais reduzida em cargos de maiores salários. A distribuição ocupacional identificada na análise de correspondência reforça a existência de segmentação interna, indicando que raça e gênero influenciam não apenas o acesso ao serviço público, mas também a alocação em determinadas áreas da administração pública. Esses achados apontam para desigualdades nas oportunidades de ascensão, sugerindo a presença de possíveis filtros institucionais que favorecem determinados grupos no acesso a posições hierárquicas superiores. Além disso, evidenciam a relevância de políticas voltadas à promoção da equidade racial e de gênero, bem como do monitoramento contínuo das contratações e da progressão para cargos de maior prestígio no serviço público.

6. Considerações Finais

Este estudo analisou as desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público estadual de Sergipe, considerando padrões de ingresso, vínculos empregatícios, estrutura remuneratória e distribuição ocupacional. Os resultados evidenciam que, embora o serviço público apresente maioria feminina (55,1%) e predominância de pessoas pardas (83,4%), a presença numérica não se traduz, necessariamente, em equidade na distribuição de oportunidades e rendimentos.

No que se refere ao ingresso, a série histórica entre 2000 e 2024 revelou que, ao longo de todo

o período, as admissões de pessoas brancas superaram as de pessoas pretas. Ainda que se observe crescimento recente no ingresso de trabalhadores pretos (450 admissões em 2024), esse número permanece inferior ao de trabalhadores brancos no mesmo ano (1.035). Mesmo após a implementação da política estadual de cotas em 2017, a assimetria persiste, o que sugere que a ampliação formal de acesso não elimina, por si só, desigualdades estruturais previamente existentes. A análise dos vínculos empregatícios reforça esse padrão. Nos cargos estatutários, a predominância branca se mantém ao longo dos anos, inclusive nos períodos posteriores à adoção das cotas. Já nas contratações temporárias, observa-se crescimento mais acentuado da presença de pessoas pretas, especialmente entre 2022 e 2024. Esse resultado dialoga com a literatura que aponta maior inserção da população negra em vínculos mais instáveis e vulneráveis no mercado de trabalho, indicando que a segmentação também se reproduz no interior do setor público.

No que diz respeito à estrutura salarial, verificou-se que trabalhadores pretos concentram-se com maior intensidade nas faixas inferiores de remuneração, enquanto brancos e pardos apresentam maior presença relativa nos estratos mais elevados. A análise por sexo revelou dinâmica semelhante: embora as mulheres sejam maioria no funcionalismo, sua presença diminui nas faixas superiores de rendimento. O teste de Cochran–Mantel–Haenszel confirmou associação estatisticamente significativa entre raça, gênero e faixas salariais, indicando que a distribuição de rendimentos não ocorre de forma independente dessas variáveis. A análise de correspondência aprofundou essa constatação ao revelar que mulheres pretas tendem a se concentrar nos estratos inferiores de renda, enquanto homens brancos e pardos apresentam maior proximidade com as faixas salariais mais elevadas. Além disso, a distribuição por áreas de atuação demonstrou segmentação ocupacional, com diferentes grupos raciais e de gênero associados a determinados setores da administração pública.

Em conjunto, os resultados indicam que as desigualdades observadas não se restringem ao acesso ao serviço público, mas também se manifestam na progressão profissional, na estrutura salarial e na alocação ocupacional. Assim, ainda que o ingresso no setor público ocorra sob regras formais de impessoalidade, os dados sugerem que mecanismos estruturais continuam moldando trajetórias diferenciadas no interior da administração estadual. Diante disso, o estudo reforça a importância de políticas públicas voltadas não apenas à ampliação do acesso, mas também ao monitoramento da progressão funcional, da ocupação de cargos estratégicos e da efetividade das ações afirmativas.

Referências bibliográficas

BECKER, G. S. The economics of discrimination. **University of Chicago Press**. Chicago: 1957.

BERSANI, H. Racismo estrutural e direito à desestratificação: um estudo a partir das relações de trabalho. Belo Horizonte: **Casa do Direito**, 2020.

BOURDIEU, P. A dominação masculina. **Bertrand Brasil**. Rio de Janeiro: 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. **Diário Oficial da União**: seção 1. Brasília: 2014.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 2025. Dispõe sobre a ampliação da política de cotas raciais nos concursos públicos federais, elevando o percentual para 30% e incluindo indígenas e quilombolas. **Diário Oficial da União**. Brasília: 2025.

DINIZ, A.; MOREIRA, J.; DE CASTRO, L. P. P.; SANDIM, T. L. Desigualdade de gênero em cargos de liderança no executivo federal. Nota Técnica. Movimento Pessoas à Frente. 2024.

DOMINGUES, M. D. S.; LUZ, R. C.; QUERINO, L. C. S. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, p. 1-32, ago. 2013.

ESTRADE, M. S. Piso pegajoso, teto de vidro, penhasco de vidro e a síndrome da abelha rainha: a mulher no mercado de trabalho. [s. l.], 2022.

GONZALEZ, L. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GUEDES, D. R.; PASSOS, L.; SILVA, J. S.; GORAYEB, D. S. Burocracia não representativa: assimetria de gênero e raça nas lideranças da Administração Pública Federal. In: ENCONTRO INTERNACIONAL PARTICIPAÇÃO, DEMOCRACIA E POLÍTICAS PÚBLICAS, 6., 2025, Brasília, DF. Anais [...]. Brasília: Universidade de Brasília, 2025.

HAIR, J. F. et al. Análise multivariada de dados. **6. ed. Porto Alegre: Bookman**, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022: resultados preliminares de características gerais da população. **Rio de Janeiro: IBGE**, 2025.

LINS, A. M. F. C.; FRAGA, M. A.; LELIS, H. R. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, p. 509–523, 2025.

MASSON, P.; VIANA, R. Além do teto de vidro: o desafio da equidade de gênero e raça no serviço público federal. **Brasília: ENAP**, 2025.

MENDES, H. B. S.; OLIVEIRA, V. S.; BARRETO, T. L.; DULTRA, W. F. P.; AVELINO, J. A. As desigualdades de gênero enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 4, n. 2, p. 81–89, 2020.

MINGOTI, S. A. Análise de dados através de métodos de estatística multivariada. Belo Horizonte: **UFMG**, 2013.

MINCER, J. A. Schooling, experience, and earnings. **New York: National Bureau of Economic Research**, 1974.

PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, p. 1–29, 2022.

PENHA, P. H. E.; PICANÇO, F. S. Desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público federal: uma análise exploratória dos efeitos da Lei nº 12.990/2014. **Boletim de Análise Político-Institucional**, p. 21-33, 2021.

PEREIRA, L. V. O Brasil é o país mais miscigenado do mundo? **Folha de São Paulo**, 15 jun. 2025, p. A4.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1–17, 1961.

SERGIPE (Estado). Lei nº 8.331, de 06 de dezembro de 2017. Institui a política de reserva de vagas para negros nos concursos públicos no âmbito da administração pública estadual. **Diário Oficial do Estado de Sergipe**. Aracaju: 2017.

SERGIPE (Estado). Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão. Concurso Público nº 01/2012. Edital nº 01, de 27 de janeiro de 2012. Aracaju: Governo do Estado de Sergipe, 2012.

SERGIPE (Estado). Secretaria de Estado da Administração. Concurso Público nº 02/2023 – SEAD/SE. Edital nº 01, de 13 de junho de 2023. Aracaju: Governo do Estado de Sergipe, 2023.

SEAD/SE. Edital nº 01 – SEAD/SE, de 13 de junho de 2023. Aracaju: Governo do Estado de Sergipe, 2023.

SILVA, C. A. História e permanências do racismo no mercado de trabalho brasileiro. In: **CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS**, 18., 2025, Salvador. Anais [...]. Salvador: 2025.

SILVEIRA, L. S.; ALMEIDA, L. A. D. Segregação ocupacional e desigualdade salarial por raça e gênero no setor público brasileiro. **Brasília: IPEA**, 2021.

TELES, J. Gender and race inequalities among state and local level bureaucrats in Brazil. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 29, e89163, 2024.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765–790, 2013.

VENTURA, T.; CAVALIERI, M. A. R. Diferenciais de salários dentro do Poder Executivo brasileiro: uma análise de cluster. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 4, p. 757–781, 2021.